

# 同一労働同一賃金部会の報告について

# 【概要】 同一労働同一賃金に関する法整備について（報告）

－ 労働政策審議会 同一労働同一賃金部会（2017年6月） －

## 1 基本的考え方

- 正規・非正規間の格差は、少子化やひとり親家庭の貧困等により将来にわたり社会全体へ影響。また、能力開発機会の乏しい非正規雇用労働者の増加は、労働生産性向上の隘路となりかねない。賃金等の待遇は労使の決定が基本だが、同時に、不合理な待遇差の是正が必要。
- 雇用形態にかかわらず公正な評価に基づく待遇決定等の理念を法へ明記。

## 2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

### （1）短時間労働者・有期契約労働者

- 新たに有期契約労働者についても、「均等待遇規定」**（※）**の対象に。

※正規雇用労働者と短時間労働者が①職務内容(業務内容・責任の程度)、

②職務内容・配置の変更範囲（いわゆる「人材活用の仕組み」）が同一である場合の差別的取扱いを禁止。

- 「均衡待遇規定」**（※）**について、

- i) 待遇差が不合理かの判断は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき旨を明確化。
- ii) 考慮要素として、「その他の事情」の中から「職務の成果」「能力」「経歴」を例示として明記。

※正規雇用労働者と短時間労働者・有期契約労働者との間について①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止。

### （2）派遣労働者

- 以下の2つの待遇改善方式の「選択制」に。  
（派遣労働者の納得感等と所得の安定性・キャリア形成等の双方の観点を考慮。）

#### 1) 派遣先労働者との均等・均衡方式

派遣労働者と派遣先労働者との待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を創設。（派遣先には、派遣先労働者の待遇情報提供義務を課すなどの仕組みを設ける）

#### 2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる以下の①～③の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。

- ①同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準と同等以上
- ②派遣労働者の成果・能力・経歴等の公正な評価結果を勘案した賃金決定
- ③賃金以外の待遇も、派遣元の正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でない

※ただし、1)の「派遣先労働者との均等・均衡方式」によらなければ、実質的な意義を果たせない待遇（例：給食施設・休憩室・更衣室の利用）については、2)の「労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式」の対象としない。その他、派遣先の措置(教育訓練・福利厚生施設の利用・就業環境の整備等)を強化。

- 派遣先に対し、派遣料金の設定に際しての配慮義務を創設。

### （3）ガイドラインの根拠規定の整備

- 均等待遇規定・均衡待遇規定等の解釈明確化のため、ガイドライン（指針）の策定根拠規定を創設。

### 3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

- **有期契約労働者**についても、(本人の)待遇内容等に関する説明義務（雇入れ時）を創設。(短時間労働者・派遣労働者については既に有り)
- **短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者**について、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務（求めた場合）を創設。説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を規定。

### 4 行政による裁判外紛争解決手続の整備等

#### (1) 短時間労働者・有期契約労働者

- **有期契約労働者**について、パートタイム労働法に諸規定を移行・新設することにより、現行のパートタイム労働法に規定されている行政による助言・指導・勧告等や、都道府県労働局の調停等の対象に。
- 従来、運用上、行政による助言・指導・勧告等の対象としてこなかった均衡待遇規定について、解釈が明確な場合は新たに対象に。

#### (2) 派遣労働者

- **派遣労働者**についても、均等・均衡待遇規定等や説明義務について、新たに、現行のパートタイム労働法と同様の都道府県労働局の調停等の対象に。

### 5 法施行に向けて（準備期間の確保）

- 施行に当たっては、十分な施行準備期間が必要。また、十分な周知・相談支援が必要であり、その際には、業種・職種・地域毎の状況も念頭に、中小企業・小規模事業者等各事業主の実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応。

# 同一労働同一賃金部会 委員名簿

平成29年4月27日現在

## (公益代表)

いわむら 岩村	まさひこ 正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
たけだ 武田	ようこ 洋子	株式会社三菱総合研究所 政策・経済研究センター副センター長
なかくぼ 中窪	ひろや 裕也	一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授
まつうら 松浦	たみえ 民恵	法政大学キャリアデザイン学部准教授
もりしま 守島	もとひろ 基博	学習院大学経済学部経営学科教授
やまだ 山田	ひさし 久	日本総合研究所 調査部長／チーフエコノミスト

## (労働者代表)

うめだ 梅田	ひろし 弘	U Aゼンセン人材サービスゼネラルユニオン会長
こはら 小原	しげあき 成朗	電機連合中央執行委員
とみた 富田	たまよ 珠代	全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
まつい 松井	たけし 健	U Aゼンセン政策・労働条件局長
みやはら 宮原	ちえ 千枝	情報労連中央本部中央執行委員
むらかみ 村上	ようこ 陽子	日本労働組合総連合会総合労働局長

## (使用者代表)

あきた 秋田	すすむ 進	日本通運株式会社取締役執行役員
かとう 加藤	あつし 篤志	全国中小企業団体中央会常務理事
こばやし 小林	はるひこ 治彦	日本商工会議所産業政策第二部長
たかはし 高橋	ひろゆき 弘行	一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長
たしろ 田代	ゆみ 裕美	株式会社資生堂秘書・渉外部長
なかの 中野	なつみ 奈津美	株式会社高島屋友の会 代表取締役社長

(五十音順、敬称略)

## 労働政策審議会労働条件分科会運営規程

第一条 労働政策審議会労働条件分科会（以下「分科会」という。）の議事運営は、厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）第九条、労働政策審議会令（平成十二年政令第二百八十四号。以下「審議会令」という。）及び労働政策審議会運営規程に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

第二条 分科会に属すべき委員及び臨時委員（以下「委員等」という。）のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各八人とする。

第三条 分科会の会議（以下単に「会議」という。）は、会長の請求があったとき、分科会長が必要があると認めるとき又は委員等の三分の一以上から請求があったときに分科会長が招集する。

2 会長又は委員等は、分科会長に会議の招集を請求するときは、付議事項及び日時を明らかにしなければならない。

3 分科会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも七日前までに付議事項、日時及び場所を委員等及び会長に通知しなければならない。

4 前三項の規定は、第五条に規定する部会について準用する。

第四条 委員等は、分科会長の許可を受けて、代理者を出席させることができる。ただし、代理者は、審議会令第九条第三項において準用する同条第一項及び第二項の規定の適用については、欠席したものとして取り扱う。

第五条 分科会に、労働者災害補償保険に関する専門の事項を審議させるため労災保険部会を、最低賃金に関する専門の事項を審議させるため最低賃金部会を、同一労働同一賃金の実現に関する専門の事項を審議させるため同一労働同一賃金部会（以下「部会」と総称する。）をそれぞれ置く。

第六条 部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各六人とする。

第七条 部会が第五条に定める事項について議決をしたときは、当該議決をもって分科会の議決とする。ただし、分科会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、分科会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りでない。

第八条 分科会に、労働時間に関する専門の事項について調査研究を行う必要があるときは労働時間小委員会を、就業規則、退職手当その他の問題に関する専門の事項について調査研究を行う必要があるときは就業規則等小委員会を置くことができる。

第九条 この規程に定めるもののほか、部会の議事運営に関し必要な事項は、部会長が部会に諮って定める。

2 前項の規定は、小委員会について準用する。

第十条 この規程の改廃は、分科会の議決に基づいて行う。

## 附 則

1 この規程は、平成二十九年四月二十七日から施行する。

2 第五条に掲げるもののほか、分科会に、当分の間、有期労働契約の特例に関する専

- 門の事項を審議させるため有期雇用特別部会（以下「特別部会」という。）を置く。
- 3 特別部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各四人とする。
- 4 特別部会が附則第二項に定める事項について議決をしたときは、当該議決をもって分科会の議決とする。ただし、分科会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、分科会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りでない。
- 5 前三項に定めるもののほか、特別部会の議事運営に関し必要な事項は、部会長が部会に諮って定める。

## 労働政策審議会労働条件分科会同一労働同一賃金部会運営規程

第一条 労働政策審議会労働条件分科会同一労働同一賃金部会（以下「部会」という。）の議事運営は、厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）第九条、労働政策審議会令（平成十二年政令第二百八十四号。以下「審議会令」という。）、労働政策審議会運営規程及び労働条件分科会（以下「分科会」という。）運営規程に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

第二条 部会に属すべき委員及び臨時委員（以下「委員等」という。）のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各六人とする。

第三条 部会の会議（以下単に「会議」という。）は、分科会長の請求があつたとき、部会長が必要があると認めるとき又は委員等の三分の一以上から請求があつたときに部会長が招集する。

第四条 分科会長又は委員等は、部会長に会議の招集を請求するときは、付議事項及び日時を明らかにしなければならない。

第五条 部会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも七日前までに付議事項、日時及び場所を委員等及び分科会長に通知しなければならない。

第六条 委員等は、部会長の許可を受けて、代理者を出席させることができる。ただし、代理者は、審議会令第九条第三項において準用する同条第一項及び第二項の規定の適用については、欠席したものとして取り扱う。

第七条 部会の庶務は、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課において同省労働基準局労働関係法課の協力を得て処理する。

第八条 この規程の改廃は、部会の議決に基づいて行う。

### 附 則

この規程は、平成二十九年四月二十八日から施行する。

労 審 発 第 9 2 3 号

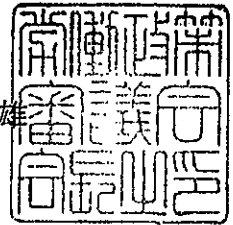
平 成 2 9 年 6 月 1 6 日

厚生労働大臣

塩崎 恭久 殿

労働政策審議会

会長 樋口 美雄



同一労働同一賃金に関する法整備について（建議）

本審議会は、標記について検討を行った結果、下記のとおり結論に達した  
ので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別紙1「記」、別紙2「記」及び別紙3「記」のとおり。



平成 29 年 6 月 9 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

労働条件分科会

分科会長 荒木 尚志

同一労働同一賃金に関する法整備について

本分科会は、標記について検討を行った結果、下記のとおり結論に達したので報告する。

記

別紙「記」のとおり。

平成 29 年 6 月 16 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

職業安定分科会

分科会長 阿部 正浩

同一労働同一賃金に関する法整備について

本分科会は、標記について検討を行った結果、下記のとおり結論に達したので報告する。

記

別紙「記」のとおり。

平成 29 年 6 月 9 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

雇用均等分科会

分科会長 奥宮 京子

同一労働同一賃金に関する法整備について

本分科会は、標記について検討を行った結果、下記のとおり結論に達したので報告する。

記

別紙「記」のとおり。

平成 29 年 6 月 9 日

労働政策審議会 労働条件分科会

分科会長 荒木 尚志 殿

労働政策審議会 職業安定分科会

分科会長 阿部 正浩 殿

労働政策審議会 雇用均等分科会

分科会長 奥宮 京子 殿

労働条件分科会 同一労働同一賃金部会

職業安定分科会 同一労働同一賃金部会

雇用均等分科会 同一労働同一賃金部会

部会長 守島 基博

#### 同一労働同一賃金に関する法整備について（報告）

本部会は、同一労働同一賃金に関する法整備について、平成 29 年 4 月 28 日から平成 29 年 6 月 9 日までの間に計 6 回にわたり精力的に検討を深めてきた結果、下記のとおり結論に達したので、報告する。

#### 記

別添のとおり、厚生労働大臣に建議すべきである。

## 同一労働同一賃金に関する法整備について(報告)

## 1 基本的考え方

- 我が国の非正規雇用労働者は、現在、全雇用者の4割を占めるに至っている。  
昨今の雇用情勢の回復等により、いわゆる「不本意非正規」である労働者の割合は低下傾向にあるが、一方で、30歳代半ば以降を中心に、子育て・介護等を背景とした時間や勤務地の制約等により、非正規雇用を選択する層が多いことも事実である。
  
- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には賃金、福利厚生、教育訓練などの面で待遇格差があるが、こうした格差は、若い世代の結婚・出産への影響により少子化の一要因となるとともに、ひとり親家庭の貧困の要因となる等、将来にわたり社会全体へ影響を及ぼすに至っている。また、労働力人口が減少する中、能力開発機会の乏しい非正規雇用労働者が増加することは、労働生産性向上の隘路ともなりかねない。
  
- 賃金等の待遇は、労使によって決定されることが基本である。しかしながら同時に、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の是正を進めなければならない。このためには、
  - (1) 正規雇用労働者-非正規雇用労働者両方の賃金決定基準・ルールを明確化、
  - (2) 職務内容・能力等と賃金等の待遇の水準の関係性の明確化を図るとともに、
  - (3) 教育訓練機会の均等・均衡を促進することにより、一人ひとりの生産性向上を図るという観点が重要である。また、これを受けて、以下の考え方を法へ明記していくことが適当である。
  - ・ 雇用形態にかかわらず公正な評価に基づいて待遇が決定されるべきであること
  - ・ それにより、多様な働き方の選択が可能となるとともに、非正規雇用労働者の意欲・能力が向上し、労働生産性の向上につながり、ひいては企業や経済・社会の発展に寄与するものであること
  
- その上で、不合理な待遇差の実効ある是正のため、昨年末に政府が提示した「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」について、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえ、当部会で審議し、最終的に確定していくとともに、確定したガイドラインの実効性を担保するため、労働者が司法判断による救済を求める際の根拠となる規定の整備、

労働者に対する待遇に関する説明の義務化、行政による裁判外紛争解決手段等の整備など、以下に示す法改正を行うことにより、企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を実効ある形で進め、どのような雇用形態を選択しても納得が得られ、個人個人が、自らの状況に応じて多様な働き方を自由に選択できるようにしていく必要がある。

- なお、法整備と併せ、非正規雇用労働者を含めたそれぞれの労使において、職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体の確認・共有や、職務や能力等の内容の明確化、それに基づく公正な評価の推進とそれらに則った賃金制度の構築等が可能な限り速やかかつ計画的に行われるよう、非正規雇用労働者を含めた労使の対話を促進することが重要である。また、そのための支援措置についても検討する必要がある。

併せて、中小企業・小規模事業者等各事業主の実情を踏まえた丁寧な支援も必要である。

- おって、働き方改革の実現に向けては、改革の基本的な考え方と進め方を示し、そのモメンタムを絶やすことなく、長期的かつ継続的に取組を進めていくことが必要である。このため、「働き方改革実行計画」を踏まえ、改革全般にわたり、法制面も含め、その目的達成のための政策手段について、引き続き検討を行っていくことが求められる。

- また、法施行後、政策効果を検証・評価するプロセスも重要である。

## 2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

### (1) 短時間労働者・有期契約労働者

- 現行法においては、正規雇用労働者と短時間労働者・有期契約労働者との間の待遇差については、3つの考慮要素(※)を考慮して不合理と認められるものであってはならないとされている。(パートタイム労働法第8条／労働契約法第20条(いわゆる「均衡待遇規定」))。

※①職務内容(業務内容・責任の程度)

②職務内容・配置の変更範囲(いわゆる「人材活用の仕組み」)

### ③その他の事情

○ 現行法の規定は、正規雇用労働者と短時間労働者・有期契約労働者との間における個々の待遇の違いと、3考慮要素との関係性が必ずしも明確でない。このため、ある待遇差が不合理と認められるか否かの解釈の幅が大きく、労使の当事者にとって予見可能性が高いとは言えない状況にある。

○ こうした課題を踏まえ、待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき旨を明確化することが適当である。

ただし、個別の事案に応じ、非正規雇用労働者を含めた労使協議経過等を踏まえ、複数の待遇を合わせて不合理と認められるか否かを判断すべき場合があると考えられること、「待遇の性質・目的」は実態を踏まえて判断されるものと考えられることに留意が必要である。

○ また、考慮要素として内容を明記しているのは、①職務内容と、②職務内容・配置の変更範囲にとどまっており、③その他の事情の解釈による範囲が大きくなっている。

一方で、「職務の成果」「能力」「経験」といった要素については、現行法でも、賃金決定に際し勘案を求めている要素でもあり(パートタイム労働法第10条)、また、一般にも待遇差の要因として広く受け容れられていると考えられる。

こうした状況を踏まえ、考慮要素として、「その他の事情」の中から、新たに「職務の成果」「能力」「経験」を例示として明記することが適当である。また、労使交渉の経緯等が個別事案の事情に応じて含まれうることを明確化するなど、「その他の事情」の範囲が逆に狭く解されることのないよう留意が必要である。

○ さらに、現行法においては、①職務内容と、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の差別的取扱いを禁止するいわゆる「均等待遇規定」は、短時間労働者についてのみ規定されており(パートタイム労働法第9条)、有期契約労働者については規定されていない。

このため、同じ有期契約であっても、短時間労働者であれば「均等待遇規定」の適用がなされるにもかかわらず、フルタイム労働者であれば適用がない現状となっているが、

有期契約労働者についても、「均等待遇規定」の対象としていくことが適当である。

なお、定年後の継続雇用の有期契約労働者に関する差別的取扱いの解釈については、退職一時金及び企業年金、公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することを認めるか否かについては、引き続き検討を行い、追って解釈の明確化を図っていくことが適当である。

- おって、比較対象となる正規雇用労働者について、現行は、パートタイム労働法では同一の事業所に雇用される「通常の労働者」とし、労働契約法では同一の使用者に雇用される無期契約労働者としている。しかしながら、近年は非正規雇用労働者自身が店長などの事業所の長であり、同一の事業所内に正規雇用労働者がいないケースも見られる。このため、同一の使用者に雇用される正規雇用労働者を比較対象とすることが適当である。

## (2) 派遣労働者

- 現行法においては、①派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、②同種業務に従事する一般労働者の賃金水準、③派遣労働者の職務の内容、職務の成果等を勘案して賃金決定を行う配慮義務にとどまっている。
- 一方、派遣労働者の実際の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点である。また、派遣労働者の業務内容は、派遣元の正規雇用労働者(内勤社員等)とはまったく異なることが多く、派遣元の正規雇用労働者を比較対象とした賃金(特に基本給)の均衡の判断は、現実的に容易とは言えない。
- しかしながら、派遣先の労働者との均等・均衡により派遣労働者の賃金決定を行う場合、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定される。  
また、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業になるほど低い傾向にあるが、必ずしも派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業ほど高度で小規模の企業ほど容易とは必ずしも言えない。このため、派遣労働者の希望が大企業へ集中し、派遣元事業主において派遣労働者のキャリア形成を考慮した派遣先



への配置を行っていくことが困難となる(逆に、より難易度の高い職務を担当できるよう、計画的に教育訓練を行ったり職務経験を積ませ、段階的に処遇を改善するなど、派遣労働者のキャリア形成に配慮した雇用管理が行われていても、派遣先の賃金に引っ張られて派遣労働者の賃金が下がり、派遣労働者・派遣元事業主双方にとって納得感が無いこともあり得る)など、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得る。

○ こうした状況を踏まえ、1)派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善か、2)労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善かの選択制とすることが適当である。

○ 具体的には、以下のような制度設計とすることが適当である。

1) 派遣先の労働者との均等・均衡方式

- i) 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けた上で、当該規定によることとすること
- ii) 派遣元事業主が「i」の規定に基づく義務を履行できるよう、派遣先に対し、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務を課す(提供した情報に変更があった場合も同様)とともに、派遣元事業主は、派遣先からの情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととすること(なお、派遣先からの情報は派遣元事業主等の秘密保持義務規定(労働者派遣法第24条の4)の対象となることを明確化すること)
- iii) その他派遣先の措置(教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備等)の規定を強化

2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる以下の要件を満たす書面による労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこと

- ① 同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準と同等以上であること
- ② 段階的・体系的な教育訓練等による派遣労働者の職務の内容・職務の成果・能力・経験等の向上を公正に評価し、その結果を勘案した賃金決定を行うこと

③ 賃金以外の待遇についても、派遣元の正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと

ただし、「1)派遣先の労働者との均等・均衡方式」によらなければ、実質的な意義を果たせない待遇(例:給食施設・休憩室・更衣室の利用)については、省令で明記の上、「2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式」の対象としないことが適当である。

また、派遣元において労使協定が周知されるよう必要な規定を設けるとともに、労使協定の有効期間を定めることや、労働基準法施行規則の規定を踏まえた過半数代表者の選出等に関するルール、労使協定の状況等を行政が把握できる仕組みを規定するなど、省令等において、労使協定の適正性を確保するための措置を講ずることが適当である。

○ なお、これらの規定(上記「1)」及び「2)」の履行に際しては、派遣元事業主に派遣労働者の待遇改善を行うための原資の確保が必要となることから、派遣先に対し、派遣料金の設定に際し、派遣元事業主が上記1)・2)の規定を遵守できるよう、必要な配慮義務を設けることが適当である。

○ さらに、1)・2)のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当である。

### (3)ガイドラインの根拠規定の整備

○ こうした短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者の均等待遇規定・均衡待遇規定等について、解釈の明確化を図るため、ガイドライン(指針)の策定根拠となる規定を設けることが適当である。

### 3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

非正規雇用労働者(短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者)が自らの待遇をよく理解し、納得するためにも、また、非正規雇用労働者が待遇差について納得できない場合に、まずは労使間での対話を行い、不合理な待遇差の是正につなげていくためにも、非正規雇用労働者自らの待遇の内容に加え、正規雇用労働者との待遇差に関する情報を、事業

主から適切に得られ、事業主しか持っていない情報のために、労働者が訴えを起こすことができないといったことがないようにすることが重要である。

#### (1)短時間労働者・有期契約労働者

- 現行法においては、短時間労働者については、事業主に対し、
  - i) 特定事項(昇給・賞与・退職手当の有無)に関する文書交付等による明示義務、その他の労働条件に関する文書交付等による明示の努力義務(雇入れ時)(パートタイム労働法第6条第1項・第2項)
  - ii) 待遇の内容等に関する説明義務(雇入れ時)(パートタイム労働法第14条第1項)
  - iii) 待遇決定等に際しての考慮事項に関する説明義務(求めに応じ)(パートタイム労働法第14条第2項)が課せられている。
  
- しかしながら、有期契約労働者については、上記 i)～iii)のいずれも課されておらず、また、短時間労働者・有期契約労働者のいずれについても、正規雇用労働者との待遇差の内容やその理由等について説明が得られる制度とはなっていない。
  
- このため、短時間労働者・有期契約労働者のいずれについても、上記 i)～iii)に加え、短時間労働者・有期契約労働者が求めた場合には正規雇用労働者との待遇差の内容やその理由等について説明が得られるよう、事業主に対する説明義務を課すことが適当である。

その際には、短時間労働者・有期契約労働者が、説明を求めた場合の不利益に対する不安から説明を求められないようなことにならないよう、事業主に対し、説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することが適当である。
  
- なお、待遇差の比較対象となる正規雇用労働者については、一般に、非正規雇用労働者と同一の事業所に職務内容が同一又は類似の無期雇用フルタイム労働者が存在する場合にはそれと比較することが適切と考えられるが、画一的に法定することはせず、事業主に説明を求めた非正規雇用労働者と職務内容、職務内容・配置変更範囲等が最も近いと事業主が判断する無期雇用フルタイム労働者ないしその集団との待遇差及びその理由並びに当該無期雇用フルタイム労働者ないしその集団が当該非正規雇用労働

者に最も近いと判断した理由を説明することとする(この場合であっても、非正規雇用労働者が司法判断の根拠規定に基づいて不合理な待遇差の是正を求める際の比較対象は当該無期雇用フルタイム労働者ないしその集団に限られるものではない。)など、個別事案に応じた対応を含め、施行に向けて考え方を整理していくことが必要である。

## (2)派遣労働者

- 現行法においては、派遣労働者については、派遣元事業主に対し、
  - ① 待遇の内容等に関する説明義務(雇用しようとする時)(労働者派遣法第31条の2第1項)
  - ② 待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務(求めに応じ)(労働者派遣法第31条の2第2項)が課せられている。

- 派遣労働者についても、派遣元事業主に対し、上記(1)の i)～iii)及び派遣労働者が求めた場合には待遇差の内容やその理由等についての説明義務・不利益取扱禁止を課すことが適当である。

なお、派遣労働者の場合、短時間労働者・有期契約労働者と異なり、雇入れ時でなくとも、派遣先の変更により、待遇全体の変更があり得る。このため、上記(1)の i)及びii)の説明義務については、雇入れ時に加え、労働者派遣をしようとするときを加えることが適当である。

## 4 行政による裁判外紛争解決手続の整備等

現行法の均等待遇規定・均衡待遇規定は民事的効力を有する規定と解されている。

一方で、非正規雇用労働者にとっても、訴訟を提起することは大変重い負担を伴うものであり、これらの規定が整備されて以降も、訴訟の件数は限られている実態にある。

非正規雇用労働者がより救済を求めやすくなるよう、行政による履行確保(報告徴収・助言・指導等)の規定を整備するとともに、行政 ADR(裁判外紛争解決手続)を利用しうよう規定を整備することが求められる。

### (1)短時間労働者・有期契約労働者

○ 短時間労働者については、現行のパートタイム労働法において、行政が必要と認めた場合の事業主に対する報告徴収・助言・指導・勧告の規定が設けられた上で、法による義務範囲が明確な規定に関しては、公表の規定が設けられている。

また、行政 ADR(裁判外紛争解決手続)として、労働局長による紛争解決援助や、調停の規定も設けられている。

○ 一方、有期契約労働者については、労働契約ルールを規定する法である労働契約法に均衡待遇規定が設けられていることから、こうした行政による履行確保や行政 ADR の規定がない。

有期契約労働者についても、短時間労働者と併せてパートタイム労働法に諸規定を移行・新設することにより、行政による履行確保措置の対象とするとともに、行政 ADR が利用できるようにすることが適当である。

○ なお、現状では、均等待遇規定については報告徴収・助言・指導・勧告の対象としているが、均衡待遇規定については、報告徴収・助言・指導・勧告の対象としていない。

しかしながら、均衡待遇規定に関しても、解釈が明確でないグレーゾーンの場合は報告徴収・助言・指導・勧告の対象としない一方、職務内容、職務内容・配置変更範囲その他の事情の違いではなく、雇用形態が非正規であることを理由とする不支給など解釈が明確な場合は報告徴収・助言・指導・勧告の対象としていくことが適当である。

なお、均衡待遇規定については、従来どおり、公表の対象とはしないことが適当である。

また、行政 ADRについては、均等・均衡待遇を求める労働者の救済を幅広く対象としていくことが適当である。

## (2)派遣労働者

○ 現行の労働者派遣法においては、

- ・ 派遣元事業主(労働者派遣事業を行う事業主)に対し、行政が必要な報告徴収・指導及び助言・改善命令・事業停止命令・許可取消しを行いうる規定が整備され、
- ・ 派遣先(労働者派遣の役務の提供を受ける者)に対しても、行政が必要な報告徴収・指導及び助言・勧告・公表を行いうる規定が整備されているが、

上記「2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備」及び「3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化」についても、それぞれの規定の趣旨に応じ、これらの行

政による履行確保措置の対象とすることが適当である。

- また、派遣労働者についても、上記「2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備」及び「3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化」について、労働局長による紛争解決援助や、調停といった行政 ADR(裁判外紛争解決手続)を利用できるようにすることが適当である。
  
- その際には、均衡待遇規定については、短時間労働者・有期契約労働者と同様、解釈が明確でないグレーゾーンの場合は報告徴収・指導及び助言・改善命令・事業停止命令・許可取消しの対象としない一方、職務内容、職務内容・配置変更範囲その他の事情の違いではなく、雇用形態が非正規であることを理由とする不支給など解釈が明確な場合は対象としていくことが適当である。また、行政 ADRについては、均等・均衡待遇を求める労働者の救済を幅広く対象としていくことが適当である。

## 5 その他

- 上記のほか、短時間労働者には、国による施策の基本方針の策定、就業規則の作成・変更時の意見聴取(努力義務)、通常の労働者への転換、労働者からの相談体制の整備、雇用管理者の選任等の規定が設けられている。

同じ有期契約であっても、短時間労働者であれば、これらの規定の適用がなされるにもかかわらず、フルタイム労働者であれば適用がない現状となっているが、有期契約労働者についても同様に、これらの規定の対象としていくことが適当である。

※ なお、雇用対策法施行規則(第1条の3第1項第1号)において、定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うこと(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。)が可能とされており、この場合は定年後継続雇用者は応募対象とならないこととなる。

また、派遣労働者については、労働者派遣法における別途の法制により同趣旨が達成されているものも多いが、就業規則の作成・変更時の意見聴取(努力義務)については、派遣労働者についても同様に、派遣元事業主の努力義務として新たに対象としていくことが適当である。

## 6 法施行に向けて(準備期間の確保)

○ 上記の法改正は、事業主にとって、正規雇用労働者・非正規雇用労働者それぞれの待遇の内容、待遇差の理由の再検証等、必要な準備を行うために一定の時間を要する。

したがって、施行に当たっては、十分な施行準備期間を設けることが必要である。

さらに、各事業主における賃金制度等の点検等に向け、十分な周知・相談支援が必要であり、その際には、業種・職種・地域毎の状況も念頭に、中小企業・小規模事業者等各事業主の実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応することが求められる。

○ また、以下の点等については、実効ある労働者保護の観点、実務上現実に対応できるようにする観点の双方から、施行段階において検討を深めることが適当である。

- ・ 派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務の具体的内容(2(2)の1)のii)
- ・ 「一般の労働者の賃金水準」や労使協定の詳細(2(2)の2)
- ・ 待遇差に関する説明義務の具体的内容(3(1)及び(2)) 等