

正式员工和非正式员工之间的不合理待遇差别是被禁止的！

关于非正式员工（兼职劳动者、定期雇用劳动者^{※1}、派遣劳动者），根据法律修订将以下1~3项规定进行统一地调整。

※1 兼职劳动法的对象中开始包含了定期雇用劳动者。法律名称也变更为《关于短时间劳动者及定期雇用劳动者的雇用管理改善等法律》（所谓的“兼职·定期雇用劳动法”）。

施行 / 2020年4月 ~ ※中小企业中的兼职·定期雇用劳动法的适用日期为2021年4月1日

1 不合理待遇差别的禁止

在同一企业内，正式员工与非正式员工之间，关于基本工资及奖金等所有待遇，禁止设置不合理的待遇差别。

将审判时作为判断标准的“均衡待遇规定”、“均等待遇规定”作为法律进行完善。在方针（准则）^{※2}中，明确指出何种待遇差别符合不合理的范畴。

※2 关于怎样的待遇差别属于不合理、怎样的待遇差别不属于不合理，列出了作为原则的观点和具体事例。（详情请参照此处）<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

均衡待遇规定
(禁止不合理的待遇差别)



①职务内容^{※3}、②职务内容·岗位变更的范围、③其他情况
考虑以上内容禁止不合理待遇差别的规定

均等待遇规定
(禁止差别对待)



①职务内容^{※3}、②职务内容·岗位变更的范围
相同的情形下，禁止差别对待的规定

※3 所谓职务内容是指，业务内容 + 责任程度。

关于派遣劳动者，将确保下述任一项目义务化。

(1) 与派遣单位的劳动者具有均等·均衡的待遇

(2) 根据满足一定要件的劳资协议规定的待遇

★并且、对于想要成为派遣单位的雇主，新设了向派出单位提供关于派遣单位劳动者待遇的义务。

【修订前→修订后】 ○：具有规定 △：关照规定 ×：无规定 ◎：解释规定的明确化

	兼职	定期	派遣
均衡待遇规定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○ + 劳资协定
均等待遇规定	○ → ○	× → ○	× → ○ + 劳资协定
方针（准则）	× → ○	× → ○	× → ○

2 对劳动者进行待遇有关说明义务的强化

非正式员工可以要求雇主就与正式员工之间的待遇差别的内容及理由等进行说明。

【修订前→修订后】 ○：具有说明义务的规定 ×：无说明义务的规定

	兼职	定期	派遣
雇用管理上的措施内容※4（雇用时）	○ → ○	× → ○	○ → ○
决定待遇时的考虑事项（提出要求的情况下）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差别的内容・理由（提出要求的情况下）	× → ○	× → ○	× → ○
不利对待的禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※4 工资、福利保健、教育训练等

3 通过行政机关对雇主进行建议・指导等以及 审判外纠纷解决手续(行政ADR)※5的完善

※5 是指不经过审判解决雇主与劳动者之间的纠纷的手续。

在都道府县劳动局，进行免费・非公开的纠纷解决手续。
关于“均衡待遇”及“关于待遇差别的内容・理由的说明”，也作为行政ADR的对象。

【修订前→修订后】 ○：具有规定 △：具有部分规定（均衡待遇不作为对象） ×：无规定

	兼职	定期	派遣
通过行政机关进行建议・指导等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

咨询方式

■ 关于兼职・定期雇用劳动法、劳动者派遣法的咨询

都道府县劳动局・均等部（室）（兼职・定期雇用劳动法）

都道府县劳动局供需调整事业部（课・室）（劳动者派遣法）

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



■ 关于具体劳务管理手法的咨询

劳动方法改革推进支援中心

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



提示！本咨询服务未配备翻译，请自带翻译。