

労働政策審議会 職業安定分科会 雇用環境・均等分科会 同一労働同一賃金部会（第30回）	参考資料3
令和8年3月2日	

令和8年1月8日

労働政策審議会

会長 岩村 正彦 殿

労働政策審議会 職業安定分科会
分科会長 阿部 正浩

雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた
取組の強化について（報告）

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

記

別紙「記」のとおり。

令和7年12月25日

労働政策審議会
会長 岩村 正彦 殿

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会
分科会長 植村 京子

雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた
取組の強化について（報告）

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

記

別紙「記」のとおり。

令和7年12月25日

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 雇用環境・均等分科会
分科会長 植村 京子 殿

職業安定分科会 同一労働同一賃金部会
雇用環境・均等分科会 同一労働同一賃金部会
部会長 小畑 史子

雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた
取組の強化について（報告）

本部会は、標記について、令和7年2月5日以降 14 回にわたり検討を行い、
精力的に議論を進めてきた結果、本日、下記のとおり結論に達したので、報
告する。

記

別紙のとおり。

雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた 取組の強化について（報告）

第1 基本的考え方

- 我が国の非正規雇用労働者は、近年、役員を除く雇用者全体の約4割で推移しており、2024年では2,126万人、36.8%となっている¹。短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者を含め、誰もが希望する働き方を実現できるようにするとともに、どのような雇用形態又は就業形態を選択しても、納得できる待遇を受けられるような社会を実現していくことが重要である。
- こうした中、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）により、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）に、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の実効ある是正を図るため、不合理な待遇差の禁止、非正規雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化並びに行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の各規定が整備された。
- また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止する、いわゆる同一労働同一賃金に係る規定については、法律の規定の整備に加え、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年厚生労働省告示第430号。以下「同一労働同一賃金ガイドライン」という。）が策定された。これらは、令和2年4月1日から施行されている（パートタイム・有期雇用労働法及び同一労働同一賃金ガイドラインの中小企業への適用は令和3年4月1日）。
- これらの施行から5年が経過し、非正規雇用労働者の待遇改善の取組は着実に進められてきた。雇用形態間賃金格差は縮小傾向にあり、2024年には、

¹ 総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10。

正社員・正職員の賃金を 100 とした場合、正社員・正職員以外の者の賃金は 66.9 となっている²が、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間には依然として賃金格差があるなど、更なる取組が求められる状況にある。

- また、この間、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差に関する複数の最高裁判決が示されている。
- 本部会においては、働き方改革関連法附則の検討規定等に基づき、こうした施行の状況等を勘案しつつ検討を加えた結果、本報告を取りまとめるに至った。厚生労働省においては、本報告を踏まえ、雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組の強化について、所要の措置を講ずることが適当である。

第2 必要な対応の具体的な内容

1 均等・均衡待遇

(1) 同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化

- 我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けた労使の取組を促進する観点から、同一労働同一賃金ガイドラインについて、別添のとおり、更なる明確化を図ることが適当である。
- また、同一労働同一賃金ガイドラインについて、更なる明確化を図ることとした待遇等について、明確化の趣旨等に関する関係者の理解の促進に資するよう、分かりやすいパンフレット等により周知・啓発に取り組むことが適当である。

(2) パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の意見の反映

- 事業主又は派遣元事業主が就業規則の作成又は変更時に意見を聴くように努めなければならないこととされている、パートタイム・有期雇用労働者又は派遣労働者の過半数を代表すると認められるもの及び派遣元事業主と労使協定を締結する過半数代表者に関し、これらのものが事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮等について、指針等で示すことが適当である。その際、労働条件分科会における議

² 厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」結果概況 付表2。

論の状況も踏まえて検討することが適当である。

- これに加え、事業主及び派遣元事業主は、パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の意見が反映されるための工夫をするよう努めるべきであることを指針等で示すことが適当である。
 - 派遣労働者における同一労働同一賃金の理解が深まるよう、労働者派遣法第 30 条の 3 及び第 30 条の 4 の規定の基本的な考え方や、労使協定の締結に当たり過半数代表者が適正に選出されていない場合には、労働者派遣法第 30 条の 4 に基づく労使協定とは認められず、労働者派遣法第 30 条の 3 の規定による待遇の確保が求められることを指針等で示すことが適当である。
 - 派遣元事業主と労使協定を締結する過半数代表者の適正な選出や、派遣労働者の意見の反映に当たっては、派遣労働者ごとに就業場所が異なるといった実情を踏まえた取組が派遣元事業主において実践されていることから、こうした取組の好事例等について、派遣元事業主等に対する更なる周知・啓発に取り組むことが適当である。
- (3) 労働者派遣制度における待遇決定方式の運用改善
- ① 派遣先による待遇情報の提供
 - 派遣先から派遣元事業主への比較対象労働者の待遇等の情報提供が適切に行われるよう、リーフレット等により派遣先及び派遣元事業主に対する周知・啓発に取り組むことが適当である。
 - ② 一般賃金の算出方法及び運用の改善
 - 一般通勤手当の算定に当たり利用している「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査（平成 25 年調査）」（独立行政法人労働政策研究・研修機構）について、「就労条件総合調査」（厚生労働省）（※）に変更することが適当である。
（※）通勤手当に関する調査は 5 年おきに実施（直近は令和 7 年調査）
 - 協定対象派遣労働者の待遇改善を進める観点から、労使協定の締結に際し、
 - i 改定後の一般賃金水準を遵守した上で、経済・物価動向及び賃

金動向を勘案して賃金を決定することについて労使で十分に協議することが考えられること

- ii 協定対象派遣労働者の賃金の額については、一般賃金の額が下がった場合であっても、見直し前の労使協定に定める額を基礎として、公正な待遇の確保について労使で十分に協議することが望まれること
- iii 労使で十分に協議を行ったとしても、待遇を引き下げの場合は、労働条件の不利益変更となり得るものであり、労働条件の不利益変更には、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）上、原則として労使双方の合意が必要であることに留意することを指針等で示すことが適当である。

○ 能力・経験調整指数の適切な当てはめが行われるよう、労使協定のイメージ等を改善することを通じて、適切な運用を促すことが適当である。

○ 協定対象派遣労働者の賃金水準の改善に向けた労使協議が円滑に実施されるよう、職業安定業務統計から算出した一般賃金水準について、参考値として求人賃金の上限額の平均を追加することが適当である。

③ 派遣料金交渉の適切な実施

○ 派遣先における派遣料金への配慮義務が適切に履行されるよう、派遣先が派遣元事業主からの派遣料金交渉に一切応じない場合等は、労働者派遣法第 26 条第 11 項の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないことを指針等で示すとともに、派遣料金交渉の場で活用できる賃金・物価動向等の情報をまとめたリーフレットをセミナーで周知する等、派遣先及び派遣元事業主に対する周知・啓発を強化することが適当である。

④ 労使協定の周知等

○ 労使協定の更なる周知を図る観点から、労使協定を締結したとき（改定したときを含む。）及び労働者を雇い入れたときは、書面や電子メール等による周知を行うことを指針等で示すことが適当である。

- 派遣労働者が自身の賃金について理解しやすくなるよう、労働者派遣をしようとするときの明示の様式例等を改善することを通じて、基本給に特殊勤務手当等に相当する額が盛り込まれている場合に理解しやすい明示を促すことが適当である。

(4) 福利厚生施設

- パートタイム・有期雇用労働法第 12 条の福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室）以外の福利厚生施設について、現行の派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 138 号）を参考に、当該福利厚生施設の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるよう配慮しなければならないことを指針等で示すことが適当である。
- これらの指針等における福利厚生施設の例示として、「駐車場」を指針等で示すことが適当である。

(5) いわゆる「立証責任」

- いわゆる「立証責任」については、法的枠組みの変更の是非等について議論が行われたが、意見が一致するには至らなかった。こうしたことを踏まえれば、現時点では、法的枠組みを変更せず、説明義務の改善や、労使コミュニケーションの促進等を通じて、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の更なる是正を図ることが適当である。

この点について、労働者代表委員からは、現行法施行以降も待遇についての雇用形態間格差が残るとともに、待遇差の改善に消極的な司法判断もあることを踏まえれば、「同一労働同一賃金」の目的達成に向け、待遇の相違を設ける使用者に相違の合理性の立証責任を課すことを法律上明確にする法改正を行うべきとの意見があった。

また、使用者代表委員からは、不合理性の立証責任は、欧州の主要国とは異なるわが国企業の賃金制度の実態等を踏まえた仕組み。企業では現行法の理解がようやく定着し、待遇改善の途上にある。今後も現行法の枠組みを土台として、労使コミュニケーションを通じた待遇改善や雇用慣行の見直しを進めるべきとの意見があった。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の改善

- (1) 待遇の相違の内容及び理由等について事業主及び派遣元事業主に説明

を求めることができる旨の労働条件明示事項への追加等

- パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の雇入れ時における労働条件明示事項に、パートタイム・有期雇用労働法第 14 条第 2 項及び労働者派遣法第 31 条の 2 第 4 項に基づき事業主及び派遣元事業主に説明を求めることができる旨を追加することが適当である。

- 待遇についての納得性の向上は紛争の防止にも資することから、事業主及び派遣元事業主は、パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者からパートタイム・有期雇用労働法第 14 条第 2 項及び労働者派遣法第 31 条の 2 第 4 項の規定による説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、当該パートタイム・有期雇用労働者又は派遣労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由に関する当該パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を交付することや、待遇の相違の内容及び理由に関する説明を求めることができることを周知するといった対応を行うことが望ましいことを指針等で示すことが適当である。

この点に関し、労働者代表委員からは、労働者に対して待遇の説明を尽くすことは事業主の責務であること、労働者の立証責任の負担軽減のためには労使間の情報格差の是正が重要であること等を踏まえれば、労働者からの求めの有無にかかわらず待遇差の説明を事業主の義務とする法改正を行うべきとの意見があった。

(2) 待遇の相違の内容及び理由等の説明の方法

- パートタイム・有期雇用労働法第 14 条第 2 項及び労働者派遣法第 31 条の 2 第 4 項に基づく説明は、資料を活用し、口頭により説明する方法、又は説明すべき事項を全て記載したパートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法のいずれかとすること、また、資料を活用し、口頭により説明する方法による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいこと、さらに、労働者の個人情報等の漏えいを防止する等の観点から当該資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者又は派遣労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努める旨を、指針等で示すことが適当である。

3 公正な評価による待遇改善の促進等

(1) 公正な評価による待遇改善の促進

- パートタイム・有期雇用労働者の賃金に関し、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態を公正に評価して昇給に反映する等、公正な評価に基づき賃金を決定することが望ましいことや、その具体例として、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通した賃金制度や評価項目を設けることが考えられる旨を、指針等で示すことが適当である。
- 派遣元事業主は、派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練やキャリアコンサルティングの実施、就業機会の確保及び提供を行うに当たって、その職務の成果等の向上により待遇が改善するよう、派遣労働者の希望に応じた評価結果のフィードバックや、これらの措置を総合的に行うよう努めること等の留意事項を指針等で示すことが適当である。また、派遣先は、派遣労働者の業務の遂行状況の情報を提供すること等により、派遣労働者の職務の評価等に協力することを指針等で示すことが適当である。

(2) 情報公表の促進

- 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の処遇改善に関する自社の取組状況、正社員転換制度の有無や転換実績、職務に必要な資格取得のための教育訓練等の情報について、当該労働者に明示するよう努めるとともに、公的機関又は自社のウェブサイトで公表することが望ましいことを、指針等で示すことが適当である。
- 派遣元事業主による労働者派遣実績やマージン率等に係る情報提供については、引き続き、自社のウェブサイトのほか、「人材サービス総合サイト」の活用が促進されるよう、セミナーによる周知・啓発等を通じて、派遣元事業主による情報提供を支援することが適当である。

(3) 正社員転換支援・キャリアアップ

- 事業主は、パートタイム・有期雇用労働法第 13 条の正社員転換推進措置を講ずるに当たっては、通常の労働者への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいこと、また、措置を講ずるに当たっては、面談等によりパートタイム・有期雇用労働者

の意向を確認し、当該意向に配慮しなければならないことを指針等で示すことが適当である。

- 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっては、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）についても適用があることを認識し、これを遵守しなければならないこと等を指針等で示すことが適当である。

（４）「多様な正社員」制度の普及促進等

- 「多様な正社員」制度の普及促進等については、「多様な働き方の実現応援サイト」において制度導入マニュアルや事例集を紹介するほか、働き方改革推進支援センターにおいて、令和 7 年度から、短時間正社員制度をはじめとする多様な正社員制度の導入を検討している企業に対するコンサルティングを実施しており、その実施状況も踏まえつつ、効果的な支援を行っていくことが適当である。

（５）無期雇用フルタイム労働者

- 無期雇用フルタイム労働者については、労働契約法第 3 条第 2 項の規定により、労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとされていることや、無期転換後の労働条件を労働者に明示する場合には、同項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならないとされ、令和 6 年 4 月から施行されていること等を踏まえれば、現時点では、法的枠組みを変更せず、当該均衡の考慮に当たっては、同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等を、同一労働同一賃金ガイドラインで示すことが適当である。

この点について、労働者代表委員からは、無期転換労働者を含め、「同一労働同一賃金」の法規定の対象外である無期雇用フルタイム労働者の待遇改善の観点からは、無期雇用フルタイム労働者と通常の労働者との間の合理的な理由のない待遇差の禁止規定を法制的に整備すべきとの意見があった。

また、使用者代表委員からは、法改正により無期雇用労働者間の均衡を規定することは適切ではない。合理的理由のない待遇差の禁止を設ければ 5 年を超えて有期労働契約を更新することを控える作用が生じかねない。無期転換前の均衡確保が重要であり、転換後の待遇は教

育訓練を通じた業務の高度化等により改善されるべきとの意見があった。

4 行政による履行確保

- 同一労働同一賃金のより一層の遵守の徹底を図るため、都道府県労働局による報告徴収等や労働基準監督署と連携した取組を通じて、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の履行確保を図るとともに、各種マニュアルや職務分析・職務評価の手法の活用促進、働き方改革推進支援センターによるコンサルティングの実施、派遣元事業主及び派遣先を対象とした各種セミナーや各企業における取組状況等に関する周知広報等により、制度周知や企業の取組支援を進めることが適当である。

この点に関し、使用者代表委員からは、好事例の周知・啓発のほか、指針等の改正で新たな取組例を示す場合、事業主及び派遣元事業主の創意工夫、個々の実情に即した労使の真摯な議論の積み重ねを阻害しないよう、施行に際しては十分に配慮する必要があるとの意見があった。

- 行政ADR（裁判外紛争解決手続）について、利用が十分に進んでいるとは言えない実態を踏まえ、更なる利用促進を図ることが適当である。
- 均等・均衡待遇の更なる徹底に向け、事業主及び派遣元事業主の理解促進を図る観点から、必要に応じ、業所管省庁の協力を得ながら、パートタイム・有期雇用労働者や派遣労働者が多い業界への周知・啓発等に積極的に取り組むことが適当である。

第3 雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組に係る今後の検討

- 本報告を踏まえて講じられる措置については、雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保という働き方改革関連法によるパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の改正趣旨を念頭に置きながら、経済社会の変化や働き方の多様化等を踏まえ、今後、施行状況等を把握した上で、法規定の在り方も含め検討を加えることが適当である。

同一労働同一賃金ガイドライン 見直し（案）

改正後	改正前
<p>短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針</p> <p>目次</p> <p>第1 目的</p> <p>第2 基本的な考え方</p> <p>第3 短時間・有期雇用労働者</p> <p> 1 基本給</p> <p> 2 賞与</p> <p> <u>3 退職手当</u></p> <p> <u>4 各種手当（退職手当を除く。）</u></p> <p> 5 福利厚生</p> <p> 6 その他</p> <p>第4 派遣労働者</p> <p> 1 基本給</p> <p> 2 賞与</p> <p> <u>3 退職手当</u></p> <p> <u>4 各種手当（退職手当を除く。）</u></p> <p> 5 福利厚生</p> <p> 6 その他</p> <p>第5 協定対象派遣労働者</p> <p> 1 賃金</p>	<p>短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針</p> <p>目次</p> <p>第1 目的</p> <p>第2 基本的な考え方</p> <p>第3 短時間・有期雇用労働者</p> <p> 1 基本給</p> <p> 2 賞与</p> <p> (新設)</p> <p> <u>3 手当</u></p> <p> 4 福利厚生</p> <p> 5 その他</p> <p>第4 派遣労働者</p> <p> 1 基本給</p> <p> 2 賞与</p> <p> (新設)</p> <p> <u>3 手当</u></p> <p> 4 福利厚生</p> <p> 5 その他</p> <p>第5 協定対象派遣労働者</p> <p> 1 賃金</p>

<p>2 福利厚生 3 その他</p> <p><u>第6 所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者等</u></p>	<p>2 福利厚生 3 その他 (新設)</p>
<p>第1 目的</p> <p>この指針は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第8条及び第9条並びに労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第30条の3及び第30条の4に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態にかかわらず<u>公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。</u></p> <p>我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消（協定対象派遣労働者にあつては、当該協定対象派遣労働者の待遇が労働者派遣法第30条の4第1項の協定により決定された事項に沿った運用がなされていること）を目指すものである。</p> <p><u>通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、短時間・有期雇用労働法第8条及び労働者派遣法第30条の3第1項の規定において、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨が明確化されていること等も踏まえ、</u></p>	<p>第1 目的</p> <p>この指針は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第8条及び第9条並びに労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第30条の3及び第30条の4に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態に<u>関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。</u></p> <p>我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消（協定対象派遣労働者にあつては、当該協定対象派遣労働者の待遇が労働者派遣法第30条の4第1項の協定により決定された事項に沿った運用がなされていること）を目指すものである。</p> <div data-bbox="1137 1118 2098 1374" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>平成30年法改正により短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に規定された均等・均衡待遇は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質、目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化した規定である旨を明確化する記載を追記。</p> </div>

この指針に基づき、客観的及び具体的な実態に照らして対応することが求められる。

もとより賃金等の待遇は労使の話合いによって決定されることが基本である。しかし、我が国においては、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間には、欧州と比較して大きな待遇の相違がある。政府としては、この問題への対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の制度の実態も参考としながら政策の方向性等を検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要であるとの示唆を得た。

我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使の話合いによって確認し、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使で共有することが肝要である。また、派遣労働者については、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性があり、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが求められる。

今後、各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましい。

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けては、賃金のみならず、福利厚生、

もとより賃金等の待遇は労使の話合いによって決定されることが基本である。しかし、我が国においては、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間には、欧州と比較して大きな待遇の相違がある。政府としては、この問題への対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の制度の実態も参考としながら政策の方向性等を検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要であるとの示唆を得た。

我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使の話合いによって確認し、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使で共有することが肝要である。また、派遣労働者については、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性があり、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが求められる。

今後、各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましい。

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けては、賃金のみならず、福利厚生、

<p>キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要であり、特に、職業能力の開発及び向上の機会の拡大は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の職業に必要な技能及び知識の蓄積により、それに対応した職務の高度化や通常の労働者への転換を見据えたキャリアパスの構築等と併せて、生産性の向上と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善につながるため、重要であることに留意すべきである。</p> <p>このような通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を通じて、労働者がどのような雇用形態及び就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指す。</p>	<p>キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要であり、特に、職業能力の開発及び向上の機会の拡大は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の職業に必要な技能及び知識の蓄積により、それに対応した職務の高度化や通常の労働者への転換を見据えたキャリアパスの構築等と併せて、生産性の向上と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善につながるため、重要であることに留意すべきである。</p> <p>このような通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を通じて、労働者がどのような雇用形態及び就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指す。</p>
<p>第2 基本的な考え方</p> <p>この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項を示したものである。事業主が、第3から第5までに記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。なお、この指針に原則となる考え方が示されていない待遇や、具体例に該当しない場合であっても、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の待遇の相違が不合理と認められる等の可能性があり、その場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。当該議論に当たっては、短</p>	<p>第2 基本的な考え方</p> <p>この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。事業主が、第3から第5までに記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。なお、この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。</p> <div data-bbox="1153 1268 2072 1380" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>本指針に原則となる考え方や具体例が示されていない待遇であっても不合理と認められる可能性がある旨を明確化する記載を追記。</p> </div>

<p><u>時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の意向を十分に考慮した上で、不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を進めることが望ましいことや、当該取組が当該労働者の自らの待遇に対する納得性の向上にも資することに留意すべきである。</u></p> <p><u>不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、次の事項について留意すべきである。</u></p>	<p>労使コミュニケーションの重要性に関する記載を追記。</p> <p>「第2 基本的な考え方」の各内容について見出しを付記。</p>
<p><u>(1) 雇用管理区分が複数ある場合及び職務の内容等を分離した場合の取扱い</u></p> <p>短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、雇用管理区分が複数ある場合であっても、通常の労働者のそれぞれと短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を求めるものである。このため、事業主が、雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間でも不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。また、事業主は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。</p>	<p>(新設)</p> <p>なお、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、雇用管理区分が複数ある場合であっても、通常の労働者のそれぞれと短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を求めるものである。このため、事業主が、雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間でも不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。また、事業主は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。</p>
<p><u>(2) 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金その他の待遇の決定基準・ルール相違がある場合等の取扱い</u></p> <p><u>通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金その他の待遇に相違がある場合において、その要因として</u></p>	<p>(新設)</p> <p>基本給に係る項目の注から移設し、賃金に限らず待遇全般に関する内容である旨を明確化する記載を追記。</p>

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の待遇の決定基準・ルールの相違があるときであっても、当該待遇の相違は短時間・有期雇用労働法第8条の適用を受けるものであるが、その相違については、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、待遇の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、待遇の決定基準・ルールの相違は、短時間・有期雇用労働法第8条の規定に基づき、客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の待遇の相違の要因として派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の待遇の決定基準・ルールの相違があるときも同様である。

(3) 不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たり、就業規則の変更により労働条件を変更する場合の留意事項

短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善であり、その目的に鑑みれば、当該待遇の相違の解消等に当たっては、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の労働条件の改善を図ることが求められる。

その上で、事業主が、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に対応するため、やむを得ず、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法（平成19年法律第128

不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善という法の目的に鑑み、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善を図ることが求められる旨を明確化する記載を追記。

(新設)

さらに、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善である。事業主が、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に対応するため、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法（平成19年法律第128号）第9条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある。また、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合、当該変更は、同法第10条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある。た

<p>号) 第9条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある。また、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合、当該変更は、同法第10条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある。ただし、<u>基本的に、こうした対応は、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。</u></p>	<p><u>だし、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的に鑑みれば、事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。</u></p>
<p>(4) <u>その他</u></p> <p>短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違等を対象とするものであり、この指針は、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に実際に待遇の相違が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的にみて待遇の相違が存在しない場合については、この指針の対象ではない。</p>	<p>(新設)</p> <p><u>加えて、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違等を対象とするものであり、この指針は、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に実際に待遇の相違が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的にみて待遇の相違が存在しない場合については、この指針の対象ではない。</u></p>
<p>第3 短時間・有期雇用労働者</p> <p>短時間・有期雇用労働法第8条において、事業主は、短時間・有期雇用労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととされており、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他</p>	<p>第3 短時間・有期雇用労働者</p> <p>短時間・有期雇用労働法第8条において、事業主は、短時間・有期雇用労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととされている。</p>

の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた待遇とすることが求められている。

また、短時間・有期雇用労働法第9条において、事業主は、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないこととされている。

(注)

1 短時間・有期雇用労働法第8条におけるその他の事情の取扱い

短時間・有期雇用労働法第8条におけるその他の事情については、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではない。職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合や過半数代表者等との間の交渉といった労使交渉の経緯や結果等の諸事情がその他の事情として想定されるものであり、考慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものである。

また、事業主が短時間・有期雇用労働法第14条第2項の規定に基づき通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について十分な説明を行わなかったと認められる場合や、事業主が待遇の体系に係る議論において短時間・有期雇用労働者の意向を十分に考慮せず一方的に短時間・有期雇用労働者の待遇を決定した場合には、当該事実も短時間・有期雇用労働法第8条におけるその他の事情に含ま

ハマキョウレックス事件最高裁判決を踏まえて、職務の内容等が異なる場合であってもその相違に応じた均衡のとれた待遇とすることが求められる旨を明確化する記載を追記。

また、短時間・有期雇用労働法第9条において、事業主は、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないこととされている。

(新設)

「その他の事情」に関する施行通達における記載等を追記。

<p>れ、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められることを基礎付ける事情として考慮されうる。</p>	
<p>2 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い</p> <p>定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の待遇の相違については、実際に両者の間に職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた待遇の相違は許容される。</p> <p>さらに、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合のそれぞれの待遇について、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められる様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。</p>	<p>(新設)</p> <p>基本給に係る項目の注から移設し、賃金に限らず待遇全般に関する内容である旨を明確化する記載を追記。</p> <p>有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、その他の事情として考慮される事情に当たりうるが、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かについては、個々の待遇ごとに当該待遇の性質、目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化する記載を追記。</p>
<p>3 「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的で待遇を行う場合の取扱い</p>	<p>(新設)</p>

<p>通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の待遇に相違がある場合において、その要因として当該待遇を行う目的に「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があったとしても、当該待遇の相違が不合理と認められるか否かは、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の他の性質及び当該待遇を行う他の目的にも照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして判断されるものであり、「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があることのみをもって直ちに当該待遇の相違が不合理ではないと当然に認められるものではない。</p>	<p>いわゆる「正社員人材確保論」のみをもって待遇差が不合理ではないと当然に認められるものではない旨を明確化するための記載を追記。</p>
<p>短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項は次のとおりである。</p>	<p>短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。</p>
<p>(略)</p>	<p>1 基本給</p> <p>(1) 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの</p> <p>基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p> <p>イ 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。通常の労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、</p>

その結果としてその能力を習得した。短時間労働者であるYは、その能力を習得していない。A社は、その能力に応じた基本給をXには支給し、Yには支給していない。

ロ A社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務の内容及び配置に変更のない短時間労働者であるYの助言を受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事している。A社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における能力又は経験に応じることなく、Yに比べ基本給を高く支給している。

ハ A社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者であるXとYのうち、能力又は経験が一定の水準を満たしたYを定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用し、その後、職務の内容や勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ基本給を高く支給している。

ニ A社においては、同一の能力又は経験を有する通常の労働者であるXと短時間労働者であるYがいるが、XとYに共通して適用される基準を設定し、就業の時間帯や就業日が日曜日、土曜日又は国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「土日祝日」という。）か否か等の違いにより、時間当たりの基本給に差を設けている。

（問題となる例）

基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて

	<p>多くの経験を有することを理由として、Xに対し、Yよりも基本給を高く支給しているが、Xのこれまでの経験はXの現在の業務に関連性を持たない。</p>
<p>(略)</p>	<p>(2) 基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの</p> <p>基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の業績又は成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。</p> <p>なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。</p> <p>(問題とならない例)</p> <p>イ 基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者であるXに対し、その販売実績が通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。</p> <p>ロ A社においては、通常の労働者であるXは、短時間労働者であるYと同様の業務に従事しているが、Xは生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Yは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、待遇上</p>

	<p>の不利益を課していることとの見合いに応じて、XにYに比べ基本給を高く支給している。</p> <p>(問題となる例)</p> <p>基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、通常の労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、短時間労働者であるXについて通常の労働者と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。</p>
<p>(略)</p>	<p>(3) 基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するもの</p> <p>基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p> <p>基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。</p> <p>(問題となる例)</p> <p>基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価せず、その時点の労働契約の期間のみにより勤続年数を評価した上で支給している。</p>

<p>(略)</p>	<p>(4) 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うもの 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。</p>
<p>(削る)</p>	<p>(注)</p> <p>1 <u>通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合の取扱い</u> 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。</p>
<p>(削る)</p>	<p>2 <u>定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い</u> 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違に</p>

	<p><u>については、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。</u></p> <p><u>さらに、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。</u></p>
<p>2 賞与 (略)</p>	<p>2 賞与</p> <p>賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p> <p>イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給している。</p>

	<p>ロ A社においては、通常の労働者であるXは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、Xに対しては、賞与を支給しているが、YやZに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。</p> <p>(問題となる例)</p> <p>イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。</p> <p>ロ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。</p>
<p>(注)</p> <p><u>賞与については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の労働意欲の向上等の様々な性質及び目的が含まれうるものであるが、通常の労働者と同様に短時間・有期雇用労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、短時間・有期雇用労働者に対し、通常の労働者との間の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のう</u></p>	<p>(新設)</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>長澤運輸事件最高裁判決を踏まえて追記。 同判決は、賞与に関して不合理と認められる待遇の相違を具体的に判示したものではないが、賞与の性質・目的等について言及しており、当該内容を留意すべき事項として記載したもの。</p> </div>

<p><u>ち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた内容の賞与を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の短時間・有期雇用労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該賞与の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。</u></p>	
<p><u>3 退職手当</u></p> <p><u>退職手当については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれるものであるが、通常の労働者と同様に短時間・有期雇用労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、短時間・有期雇用労働者に対し、通常の労働者との間の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた内容の退職手当を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の短時間・有期雇用労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該退職手当の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。</u></p>	<p>(新設)</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>メトロコマース事件最高裁判決を踏まえて追記。 同判決は、退職手当に関して不合理と認められる待遇の相違を具体的に判示したものではないが、退職手当の性質・目的等について言及しており、当該内容を留意すべき事項として記載したもの。</p> </div>
<p><u>4 各種手当（退職手当を除く。）</u></p> <p>(略)</p>	<p><u>3 手当</u></p> <p>(1) 役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについて、通常の労働者同一の内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内</p>

	<p>容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p> <p>イ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名(例えば、店長)であって同一の内容(例えば、営業時間中の店舗の適切な運営)の役職に就く有期雇用労働者であるYに対し、同一の役職手当を支給している。</p> <p>ロ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く短時間労働者であるYに、所定労働時間に比例した役職手当(例えば、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者にあっては、通常の労働者の半分の役職手当)を支給している。</p> <p>(問題となる例)</p> <p>役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べ役職手当を低く支給している。</p>
(略)	<p>(2) 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当</p> <p>通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。</p>
(略)	<p>(3) 交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当</p>

	<p>通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p> <p>イ A社においては、通常の労働者か短時間・有期雇用労働者かの別を問わず、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乘せして特殊勤務手当を支給するが、それ以外の労働者には時給に上乘せして特殊勤務手当を支給していない。</p> <p>ロ A社においては、通常の労働者であるXについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。短時間労働者であるYについては、採用に当たり、交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給に、通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分を盛り込み、通常勤務のみに従事する短時間労働者に比べ基本給を高く支給している。A社はXには特殊勤務手当を支給しているが、Yには支給していない。</p>
(略)	<p>(4) 精皆勤手当</p> <p>通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p>

	<p>A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。</p>
(略)	<p>(5) 時間外労働に対して支給される手当</p> <p>通常の労働者の所定労働時間を超えて、通常の労働者と同一の時間外労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。</p>
(略)	<p>(6) 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当</p> <p>通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p> <p>A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。</p> <p>(問題となる例)</p> <p>A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、深夜労働又は休日労働以外の労働時間が短いことから、深夜労働又は休日</p>

	労働に対して支給される手当の単価を通常の労働者より低く設定している。
(7) 無事故手当 通常労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常労働者と同一の無事故手当を支給しなければならない。	(新設) 
(8) 通勤手当及び出張旅費 (略)	(7) 通勤手当及び出張旅費 短時間・有期雇用労働者にも、通常労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。 (問題とならない例) イ A社においては、本社の採用である労働者に対しては、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、それぞれの店舗の採用である労働者に対しては、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者であるXが、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通いつけている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。 ロ A社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い(例えば、週4日以上)通常労働者及び短時間・有期雇用労働者には、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない(例えば、週3日以下)又は出勤日数が変動する短時間・有期雇用労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。
(9) 家族手当	(新設)

<p><u>労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給しなければならない。</u></p> <p><u>(問題とならない例)</u></p> <p><u>A社においては、通常の労働者であるXに対しては家族手当を支給しているが、労働契約の更新を繰り返していない等、相応に継続的な勤務が見込まれない有期雇用労働者であるYに対しては、家族手当を支給していない。</u></p> <p><u>(問題となる例)</u></p> <p><u>A社においては、通常の労働者であるXに対しては家族手当を支給しているが、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる有期雇用労働者であるYに対しては、家族手当を支給していない。</u></p> <p><u>(注)</u></p> <p><u>配偶者の収入要件があるいわゆる「配偶者手当」については、特に女性の短時間労働者の就業調整の要因となっていると指摘されていることから、各事業主において、労使の話合いによって、働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。</u></p>	<p>日本郵便（大阪）事件最高裁判決を踏まえて追記。 また、配偶者手当の見直しが進められている状況について、注として追記。</p>
<p><u>(10) 住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの</u></p> <p><u>住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについて、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給しなければならない。</u></p>	<p>(新設)</p> <p>ハマキョウレックス事件最高裁判決等を踏まえて追記。</p>

<p><u>(問題とならない例)</u></p> <p><u>A社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれる通常の労働者であるXには住宅手当を支給している。一方で、有期雇用労働者であるYには転居を伴う配置の変更が見込まれないため、住宅手当を支給していない。</u></p> <p><u>(問題となる例)</u></p> <p><u>A社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれることを理由として、通常の労働者であるXに対し、住宅手当を支給しており、当該変更が見込まれないことを理由として、有期雇用労働者であるYには住宅手当を支給していないが、A社では実態として通常の労働者に対しても、転居を伴う配置の変更を命じていない。</u></p> <p><u>(注)</u></p> <p><u>住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無にかかわらず支給されるものについても、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないことに留意すべきである。</u></p>	
<p>(11) 労働時間の途中で食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当</p> <p>(略)</p>	<p>(8) 労働時間の途中で食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当</p> <p>短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p> <p>A社においては、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに支給している食事手当を、その労働時間の</p>

	<p>途中に昼食のための休憩時間がない（例えば、午後2時から午後5時までの勤務）短時間労働者であるYには支給していない。</p> <p>（問題となる例）</p> <p>A社においては、通常の労働者であるXには、有期雇用労働者であるYに比べ、食事手当を高く支給している。</p>
(12) 単身赴任手当 (略)	(9) 単身赴任手当 通常の労働者と同一の支給要件を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。
(13) 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当 (略)	(10) 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当 通常の労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。
	<p>（問題とならない例）</p> <p>A社においては、通常の労働者であるXについては、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、一方で、有期雇用労働者であるYと短時間労働者であるZについては、それぞれの地域で採用し、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。</p> <p>（問題となる例）</p> <p>A社においては、通常の労働者であるXと有期雇用労働者であるYにはいずれも全国一律の基本給の体系を適用しており、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。</p>
5 福利厚生	4 福利厚生

<p>(1) 福利厚生施設</p> <p>通常の労働者と同じの事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの給食施設、休憩室及び更衣室の利用を認めなければならない。</p> <p>また、福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についても短時間・有期雇用労働法第8条の適用を受けるものであり、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。</p>	<p>(1) 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この(1)において同じ。）</p> <p>通常の労働者と同じの事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの福利厚生施設の利用を認めなければならない。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>福利厚生施設の利用条件についても、職務の内容等を考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないことを明確化。</p> </div>
<p>(略)</p>	<p>(2) 転勤者用社宅</p> <p>通常の労働者と同じの支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの転勤者用社宅の利用を認めなければならない。</p>
<p>(略)</p>	<p>(3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障（以下この(3)、第4の4(3)及び第5の2(3)において「有給の保障」という。）</p> <p>短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同じの慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p> <p>A社においては、通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔</p>

	<p>休暇を付与しているが、週2日の勤務の短時間労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。</p>
<p>(4) <u>病気休職（療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む。以下この（4）において同じ。）</u></p> <p>短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者と同じの病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。<u>さらに、通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同じの給与の保障を行わなければならない。</u></p> <p>（問題とならない例）</p> <p>A社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であるXについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。</p> <p>（問題となる例）</p> <p>A社においては、通常の労働者であるXには、病気休職期間に係る給与の保障を行っているが、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる有期雇用労働者であるYには、病気休職期間に係る給与の保障を行っていない。</p>	<p>(4) 病気休職</p> <p>短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者と同じの病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。</p> <div data-bbox="1193 603 2089 751" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>日本郵便（東京）事件最高裁判決を踏まえて追記。同判決は病気休暇中の給与の保障に関するものであり、病気休職に係る現行の記載に追記する形で記載したもの。</p> </div> <p>（問題とならない例）</p> <p>A社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であるXについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。</p>
<p>(5) <u>夏季冬季休暇</u></p> <p>短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同じの夏季冬季休暇を付与しなければならない。</p>	<p>（新設）</p> <div data-bbox="1193 1257 1910 1350" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>日本郵便（佐賀）事件最高裁判決を踏まえて追記。</p> </div>

<p><u>(問題となる例)</u></p> <p><u>A社においては、繁忙期に限定された短期間の勤務ではない有期雇用労働者であるXに対し、通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与していない。</u></p>	
<p><u>(6)</u> 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの</p> <p>法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、通常の労働者と同一の勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。</p> <p><u>(問題とならない例)</u></p> <p>A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対しては、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、短時間労働者であるYに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。</p>	<p><u>(5)</u> 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの</p> <p>法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、通常の労働者と同一の勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。</p> <p><u>(問題とならない例)</u></p> <p>A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対しては、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、短時間労働者であるYに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。</p>
<p><u>(7)</u> 褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するもの</p>	<p>(新設)</p>

<p><u>褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、通常の労働者と同一の期間勤続した短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければならない。</u></p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> <p>メトロコマース事件高裁判決を踏まえて追記。</p> </div>
<p>6 その他 (略)</p>	<p>5 その他</p> <p>(1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの</p> <p>教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するものについて、通常の労働者と職務の内容が同一である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の教育訓練を実施しなければならない。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。</p>
<p>(略)</p>	<p>(2) 安全管理に関する措置及び給付</p> <p>通常の労働者と同一の業務環境に置かれている短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。</p>
<p>第4 派遣労働者</p> <p>労働者派遣法第30条の3第1項において、派遣元事業主は、派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととされており、<u>職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う</u></p>	<p>第4 派遣労働者</p> <p>労働者派遣法第30条の3第1項において、派遣元事業主は、派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととされている。</p>

<p><u>目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた待遇とすることが求められている。</u></p> <p>また、同条第2項において、派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならないこととされている。</p> <p>他方、労働者派遣法第30条の4第1項において、労働者の過半数で組織する労働組合等との協定により、同項各号に規定する事項を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、労働者派遣法第30条の3の規定は、一部の待遇を除き、適用しないこととされている。ただし、同項第2号、第4号若しくは第5号に掲げる事項であって当該協定で定めたものを遵守していない場合又は同項第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでないこととされている。</p>	<p>また、同条第2項において、派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならないこととされている。</p> <p>他方、労働者派遣法第30条の4第1項において、労働者の過半数で組織する労働組合等との協定により、同項各号に規定する事項を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、労働者派遣法第30条の3の規定は、一部の待遇を除き、適用しないこととされている。ただし、同項第2号、第4号若しくは第5号に掲げる事項であって当該協定で定めたものを遵守していない場合又は同項第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでないこととされている。</p>
<p>(注)</p> <p><u>1 労働者派遣法第30条の3第1項及び第30条の4第1項第4号におけるその他の事情の取扱い</u></p> <p><u>労働者派遣法第30条の3第1項及び第30条の4第1項第4号におけるその他の事情については、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変</u></p>	<p>(新設)</p>

<p><u>更の範囲に関連する事情に限定されるものではない。職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、派遣元事業主と労働組合や過半数代表者等との間の交渉といった労使交渉の経緯や結果等の諸事情がその他の事情として想定されるものであり、考慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものである。</u></p> <p><u>また、派遣元事業主が労働者派遣法第31条の2第4項の規定に基づき労働者派遣法第26条第8項に規定する比較対象労働者と派遣労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について十分な説明を行わなかったと認められる場合や、派遣元事業主が待遇の体系に係る議論において派遣労働者の意向を十分に考慮せず一方的に派遣労働者の待遇を決定した場合には、当該事実も労働者派遣法第30条の3第1項及び第30条の4第1項第4号におけるその他の事情に含まれ、通常の労働者と派遣労働者との間の待遇の相違が不合理と認められることを基礎付ける事情として考慮されうる。</u></p>	
<p>2 <u>「派遣先に雇用される通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的で待遇を行う場合の取扱い</u></p> <p><u>派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の待遇（協定対象派遣労働者にあつては労働者派遣法第40条第2項に規定する教育訓練及び同条第3項に規定する福利厚生施設に限る。）に相違がある場合において、その要因として当該待遇を行う目的に「派遣先に雇用される通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があつたとしても、当該待遇の相違が不合理と認められるか否かは、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事</u></p>	<p>(新設)</p>

<p><u>情のうち、当該待遇の他の性質及び当該待遇を行う他の目的にも照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして判断されるものであり、「派遣先に雇用される通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があることのみをもって直ちに当該待遇の相違が不合理ではないと当然に認められるものではない。</u></p> <p><u>また、派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）と協定対象派遣労働者との間に待遇（賃金を除く。）の相違がある場合も、同様である。</u></p>	
<p>派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。以下この第4において同じ。）の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項は次のとおりである。</p>	<p>派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。以下この第4において同じ。）の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。</p>
<p>(略)</p>	<p>1 基本給</p> <p>(1) 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの</p> <p>基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の能力又は経験を有する派遣労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p> <p>イ 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給している派遣先であるA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。A社の通常の労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得したため、そ</p>

の能力に応じた基本給をXに支給している。これに対し、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYは、その能力を習得していないため、B社はその能力に応じた基本給をYには支給していない。

ロ 派遣先であるA社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であってA社で就業する間は職務の内容及び配置に変更のないYの助言を受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事している。A社がXにキャリアコースの一環として当該定型的な業務に従事させていることを踏まえ、B社はYに対し、当該定型的な業務における能力又は経験はXを上回っているものの、Xほど基本給を高く支給していない。

ハ 派遣先であるA社においては、かつては有期雇用労働者であったが、能力又は経験が一定の水準を満たしたため定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用されたXと、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYとが同一の職場で同一の業務に従事している。B社は、A社で就業する間は職務の内容及び勤務地に変更がないことを理由に、Yに対して、Xほど基本給を高く支給していない。

ニ 派遣先であるA社に雇用される通常の労働者であるXと、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYとが同一の能力又は経験を有しているところ、B社は、A社がXに適

	<p>用するのと同じ基準をYに適用し、就業の時間帯や就業日が土日祝日か否か等の違いにより、A社がXに支給する時間当たりの基本給との間に差を設けている。</p> <p>(問題となる例)</p> <p>派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であるYに対し、A社に雇用される通常の労働者であるXに比べて経験が少ないことを理由として、A社がXに支給するほど基本給を高く支給していないが、Xのこれまでの経験はXの現在の業務に関連性を持たない。</p>
(略)	<p>(2) 基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの</p> <p>基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の業績又は成果を有する派遣労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。</p> <p>なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。</p> <p>(問題とならない例)</p> <p>イ 派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働時間がA社に雇用される通常の労働者の半分であるYに対し、そ</p>

	<p>の販売実績がA社に雇用される通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、A社に雇用される通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。</p> <p>□ 派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXは、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYと同様の業務に従事しているが、XはA社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Yは、A社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。B社はYに対し、待遇上の不利益を課していないこととの見合いに応じて、A社がXに支給するほど基本給を高く支給していない。</p> <p>(問題となる例)</p> <p>派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働時間がA社に雇用される通常の労働者の半分であるYに対し、当該通常の労働者が販売目標を達成した場合にA社が行っている支給を、Yについて当該通常の労働者と同じの販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。</p>
(略)	<p>(3) 基本給であって、労働者の勤続年数(派遣労働者にあつては、当該派遣先における就業期間。以下この(3)において同じ。)に応じて支給するもの</p>

	<p>基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の勤続年数である派遣労働者には、勤続年数に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p> <p>派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣している期間の定めのある労働者派遣契約を更新している派遣労働者であるYに対し、A社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価した上で基本給を支給している。</p> <p>(問題となる例)</p> <p>派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣している期間の定めのある労働者派遣契約を更新している派遣労働者であるYに対し、YのA社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価せず、その時点の労働者派遣契約に基づく派遣就業の期間のみにより就業期間を評価した上で基本給を支給している。</p>
(略)	<p>(4) 昇給であって、労働者の勤続（派遣労働者にあつては、当該派遣先における派遣就業の継続。以下この（4）において同じ。）による能力の向上に応じて行うもの</p> <p>昇給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用され</p>

	<p>る通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した派遣労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者との昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。</p>
(削る)	<p>(注) <u>派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合の取扱い</u></p> <p><u>派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として当該通常の労働者と派遣労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「派遣労働者に対する派遣元事業主の将来の役割期待は派遣先に雇用される通常の労働者に対する派遣先の将来の役割期待と異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、当該通常の労働者と派遣労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。</u></p>
(略)	<p>2 賞与</p> <p>賞与であって、派遣先及び派遣元事業主が、会社（派遣労働者にあつては、派遣先。以下この2において同じ。）の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との貢献である派遣労働者には、貢献に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者との賞与を支給しなければならない。</p>

また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと同一のA社の業績等への貢献があるYに対して、A社がXに支給するのと同一の賞与を支給している。

ロ 派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXは、A社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、A社に雇用される通常の労働者であるZや、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYは、A社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社はXに対して賞与を支給しているが、Zに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していないところ、B社はYに対して、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していない。

(問題となる例)

イ 派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用され

	<p>る通常の労働者であるXと同一のA社の業績等への貢献があるYに対して、A社がXに支給するのと同一の賞与を支給していない。</p> <p>ロ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給している派遣先であるA社においては、通常の労働者の全員に職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず何らかの賞与を支給しているが、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であるYに賞与を支給していない。</p>
<p>(注)</p> <p><u>賞与については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の労働意欲の向上等の様々な性質及び目的が含まれうるものであるが、派遣先に雇用される通常の労働者と同様に派遣労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、派遣労働者に対し、派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた内容の賞与を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の派遣労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該賞与の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p><u>3 退職手当</u></p> <p><u>退職手当については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれうるものであるが、派遣先に雇用される通常の労働者と同様に派遣労働者にも当該</u></p>	<p>(新設)</p>

<p>待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、派遣労働者に対し、派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた内容の退職手当を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の派遣労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該退職手当の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。</p>	
<p>4 各種手当（退職手当を除く。） （略）</p>	<p>3 手当</p> <p>(1) 役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの</p> <p>役職手当であって、派遣先及び派遣元事業主が、役職の内容に対して支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの内容の役職に就く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。</p> <p>（問題とならない例）</p> <p>イ 派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXの役職と同じの役職名（例えば、店長）であって同じの内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就くYに対し、A社がXに支給するのと同じの役職手当を支給している。</p>

	<p>ロ 派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就くYに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間がA社に雇用される通常の労働者の半分の派遣労働者にあっては、当該通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。</p> <p>（問題となる例）</p> <p>派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就くYに対し、A社がXに支給するのに比べ役職手当を低く支給している。</p>
（略）	<p>（2） 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当</p> <p>派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。</p>
（略）	<p>（3） 交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当</p> <p>派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。</p> <p>（問題とならない例）</p> <p>イ 派遣先であるA社においては、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する通常の労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深</p>

	<p>夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乘せして特殊勤務手当を支給するが、就業する時間帯及び曜日を特定していない通常の労働者には労働者の採用が難しい時間帯又は曜日に勤務する場合であっても時給に上乘せして特殊勤務手当を支給していない。派遣元事業主であるB社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、就業する時間帯及び曜日を特定して就業していないYに対し、採用が難しい時間帯や曜日に勤務する場合であっても時給に上乘せして特殊勤務手当を支給していない。</p> <p>□ 派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYについては、A社への労働者派遣に当たり、派遣先で交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給にA社において通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分が盛り込まれている。A社には、職務の内容がYと同一であり通常勤務のみに従事することが予定され、実際に通常勤務のみに従事する労働者であるZがいるところ、B社はYに対し、A社がZに対して支給するのに比べ基本給を高く支給している。A社はXに対して特殊勤務手当を支給しているが、B社はYに対して特殊勤務手当を支給していない。</p>
(略)	(4) 精皆勤手当

	<p>派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一の派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p> <p>派遣先であるA社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、それが待遇に反映される通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、派遣元事業主であるB社は、B社からA社に派遣されている派遣労働者であって、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていないYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。</p>
(略)	<p>(5) 時間外労働に対して支給される手当</p> <p>派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者の所定労働時間を超えて、当該通常の労働者と同一の時間外労働を行った派遣労働者には、当該通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。</p>
(略)	<p>(6) 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当</p> <p>派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p>

	<p>派遣元事業主であるB社においては、派遣先であるA社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行ったYに対し、A社がXに支給するのと同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。</p> <p>(問題となる例)</p> <p>派遣元事業主であるB社においては、派遣先であるA社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行ったYに対し、Yが派遣労働者であることから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を当該通常の労働者より低く設定している。</p>
<p>(7) 無事故手当</p> <p><u>派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一の派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の無事故手当を支給しなければならない。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p>(8) 通勤手当及び出張旅費</p> <p>(略)</p>	<p>(7) 通勤手当及び出張旅費</p> <p>派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p> <p>イ 派遣先であるA社においては、本社の採用である労働者に対し、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、派遣元事業主であるB社は、それぞれの店舗の採用である労働者については、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給してい</p>

	<p>るところ、B社の店舗採用であってA社に派遣される派遣労働者であるYが、A社への労働者派遣の開始後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通いつけている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。</p> <p>□ 派遣先であるA社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週4日以上）通常の労働者に、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働日数が少ない（例えば、週3日以下）又は出勤日数が変動する派遣労働者に、日額の交通費に相当する額を支給している。</p>
<p><u>(9) 家族手当</u></p> <p><u>労働者派遣契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の家族手当を支給しなければならない。</u></p> <p><u>(問題とならない例)</u></p> <p><u>派遣先であるA社においては、派遣先に雇用される通常の労働者であるXに対しては家族手当を支給しているが、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であって、労働者派遣契約の更新を繰り返していない等、相応に継続的な勤務が見込まれないものであるYに対しては、家族手当を支給していない。</u></p> <p><u>(問題となる例)</u></p> <p><u>派遣先であるA社においては、派遣先に雇用される通常の労働者であるXに対しては家族手当を支給しているが、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であって、労働者派</u></p>	<p>(新設)</p>

<p><u>遣契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるものであるYに対しては、家族手当を支給していない。</u></p> <p><u>(注)</u></p> <p><u>配偶者の収入要件があるいわゆる「配偶者手当」については、特に女性の短時間労働者の就業調整の要因となっていると指摘されていることから、各事業主において、労使の話合いによって、働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。</u></p>	
<p><u>(10) 住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの</u></p> <p><u>派遣元事業主は、住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについて、派遣先に雇用される通常の労働者との転居を伴う配置の変更がある派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者との住宅手当を支給しなければならない。</u></p> <p><u>(問題とならない例)</u></p> <p><u>派遣先であるA社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれる通常の労働者であるXには住宅手当を支給している。一方で、派遣元事業主であるB社においては、派遣労働者であるYには転居を伴う配置の変更が見込まれないため、住宅手当を支給していない。</u></p> <p><u>(問題となる例)</u></p> <p><u>派遣先であるA社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれることを理由として、通常の労働者であるXに対し、住宅手当を支給しており、当該変更が見込まれないことを理由として、派遣元事業主であるB社においては、派遣労働者であるYには住宅手当を支給してい</u></p>	<p>(新設)</p>

<p><u>ないが、A社では実態として通常の労働者に対しても、転居を伴う配置の変更を命じていない。</u></p> <p><u>(注)</u></p> <p><u>住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無にかかわらず支給されるものについても、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないことに留意すべきである。</u></p>	
<p>(11) 労働時間の途中で食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当 (略)</p>	<p>(8) 労働時間の途中で食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当 派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p> <p>派遣先であるA社においては、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに食事手当を支給している。その一方で、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であって、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がない(例えば、午後2時から午後5時までの勤務)派遣労働者であるYに支給していない。</p> <p>(問題となる例)</p> <p>派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXに食事手当を支給している。派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であるYにA社がXに支給するのに比べ食事手当を低く支給している。</p>

<p>(12) 単身赴任手当 (略)</p>	<p>(9) 単身赴任手当 派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の支給要件を満たす派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。</p>
<p>(13) 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当 (略)</p>	<p>(10) 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当 派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の地域で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。</p> <p>(問題とならない例) 派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXについて、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給している。一方で、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であるYについては、A社に派遣されている間は勤務地の変更がなく、その派遣先の所在する地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。</p> <p>(問題となる例) 派遣先であるA社に雇用される通常の労働者であるXは、その地域で採用され転勤はないにもかかわらず、A社はXに対し地域手当を支給している。一方、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYは、A社に派遣されている間転勤はなく、B社はYに対し地域手当を支給していない。</p>
<p>5 福利厚生</p>	<p>4 福利厚生</p>

<p>(1) 福利厚生施設</p> <p>派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの事業所で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの給食施設、休憩室及び更衣室の利用を認めなければならない。</p> <p>なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではなく、福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についても労働者派遣法第30条の3第1項の適用を受けるものであり、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。</p>	<p>(1) 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この(1)において同じ。）</p> <p>派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの事業所で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの福利厚生施設の利用を認めなければならない。</p> <p>なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。</p>
<p>(略)</p>	<p>(2) 転勤者用社宅</p> <p>派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの転勤者用社宅の利用を認めなければならない。</p>
<p>(略)</p>	<p>(3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障</p> <p>派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p> <p>派遣元事業主であるB社においては、派遣先であるA社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるX</p>

	<p>と同様の出勤日が設定されているYに対しては、A社がXに付与するのと同様に慶弔休暇を付与しているが、A社に派遣されている派遣労働者であって、週2日の勤務であるWに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。</p>
<p>(4) <u>病気休職（療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む。以下この（4）において同じ。）</u></p> <p>派遣元事業主は、派遣労働者（期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者である場合を除く。）には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者にも、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。<u>さらに、派遣先に雇用される通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障が行われている場合には、労働者派遣契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の給与の保障を行わなければならない。</u></p> <p>(問題とならない例)</p> <p>派遣元事業主であるB社においては、当該派遣先における派遣就業期間が1年である派遣労働者であるYについて、病気休職の期間は当該派遣就業の期間が終了する日までとしている。</p> <p>(問題となる例)</p> <p><u>派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXに対しては、病気休職期間に係る給与の保障を行っているが、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であって、労働者</u></p>	<p>(4) 病気休職</p> <p>派遣元事業主は、派遣労働者（期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者である場合を除く。）には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者にも、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p> <p>派遣元事業主であるB社においては、当該派遣先における派遣就業期間が1年である派遣労働者であるYについて、病気休職の期間は当該派遣就業の期間が終了する日までとしている。</p>

<p><u>派遣契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるYに対しては、病気休職期間に係る給与の保障を行っていない。</u></p> <p><u>(注)</u></p> <p><u>短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）である派遣労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものであり、派遣就業期間の終了後も、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者である派遣労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものであり、派遣就業期間の終了後も、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との病気休職の取得を認めなければならない。さらに、派遣元事業主の雇用する通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者である派遣労働者にも、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との給与の保障を行わなければならない。</u></p>	<div data-bbox="1131 247 2094 638" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px;"> <p>第23回同一労働同一賃金部会における意見を踏まえて追記。派遣先均等・均衡方式の有期雇用派遣労働者について、派遣就業期間を踏まえて病気休職の取得を認めることとされているが、派遣就業期間終了後であっても、短時間・有期雇用労働法に基づき派遣元事業主の雇用する通常の労働者との不合理と認められる相違の解消等が求められることを明確化。</p> </div>
<p><u>(5) 夏季冬季休暇</u></p> <p><u>派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者との夏季冬季休暇を付与しなければならない。</u></p> <p><u>(問題となる例)</u></p> <p><u>派遣元事業主であるB社においては、繁忙期に限定された短期間の派遣就業のために派遣されていない派遣労働者であるYに対し、派遣先であるA社に雇用される通常の労働者との夏季冬季休暇を付与していない。</u></p>	<p>(新設)</p>

<p>(6) <u>法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）</u>であって、勤続期間（派遣労働者にあつては、当該派遣先における就業期間。以下この（6）において同じ。）に応じて取得を認めているもの</p> <p><u>法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）</u>であって、派遣先及び派遣元事業主が、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、当該派遣先に雇用される通常の労働者との勤続期間である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者との法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、当該派遣先において期間の定めのある労働者派遣契約を更新している場合には、当初の派遣就業の開始時から通算して就業期間を評価することを要する。</p> <p>（問題とならない例）</p> <p>派遣先であるA社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対し、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与している。派遣元事業主であるB社は、A社に派遣されている派遣労働者であるYに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。</p>	<p>(5) <u>法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）</u>であって、勤続期間（派遣労働者にあつては、当該派遣先における就業期間。以下この（5）において同じ。）に応じて取得を認めているもの</p> <p>法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、派遣先及び派遣元事業主が、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、当該派遣先に雇用される通常の労働者との勤続期間である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者との法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、当該派遣先において期間の定めのある労働者派遣契約を更新している場合には、当初の派遣就業の開始時から通算して就業期間を評価することを要する。</p> <p>（問題とならない例）</p> <p>派遣先であるA社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対し、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与している。派遣元事業主であるB社は、A社に派遣されている派遣労働者であるYに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。</p>
<p>(7) <u>褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するもの</u></p> <p><u>褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との期間勤続（派</u></p>	<p>（新設）</p>

<p><u>遣労働者にあっては、当該派遣先における派遣就業の継続。）した派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければならない。</u></p>	
<p><u>6</u> その他</p> <p>(1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの</p> <p>教育訓練であって、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、その雇用する通常の労働者と業務の内容が同一である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の 3 の規定に基づく義務を免れるものではない。</p> <p>また、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、<u>当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるもの</u>の相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。</p> <p>なお、労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項の規定に基づき、派遣元事業主は、派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。</p>	<p><u>5</u> その他</p> <p>(1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの</p> <p>教育訓練であって、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、その雇用する通常の労働者と業務の内容が同一である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の 3 の規定に基づく義務を免れるものではない。</p> <p>また、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。</p> <p>なお、労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項の規定に基づき、派遣元事業主は、派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。</p>
<p>(略)</p>	<p>(2) 安全管理に関する措置又は給付</p>

	<p>派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の業務環境に置かれている派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。</p> <p>なお、派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第 45 条等の規定に基づき、派遣労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならない。</p>
<p>第 5 協定対象派遣労働者 (略)</p>	<p>第 5 協定対象派遣労働者</p> <p>協定対象派遣労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。</p> <p>1 賃金</p> <p>労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号イにおいて、協定対象派遣労働者の賃金の決定の方法については、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同様以上の賃金の額となるものでなければならないこととされている。</p> <p>また、同号ロにおいて、その賃金の決定の方法は、協定対象派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならないこととされている。</p> <p>さらに、同項第 3 号において、派遣元事業主は、この方法により賃金を決定するに当たっては、協定対象派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定しなければならないこととされている。</p>
<p>2 福利厚生</p>	<p>2 福利厚生</p>

<p>(1) 福利厚生施設</p> <p>派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの事業所で働く協定対象派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの給食施設、休憩室及び更衣室の利用を認めなければならない。</p> <p>なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3又は第30条の4の規定に基づく義務を免れるものではなく、福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についても労働者派遣法第30条の3又は第30条の4の適用を受けるものであり、派遣先に雇用される通常の労働者又は派遣元事業主に雇用される通常の労働者と協定対象派遣労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。</p>	<p>(1) 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この(1)において同じ。）</p> <p>派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの事業所で働く協定対象派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの福利厚生施設の利用を認めなければならない。</p> <p>なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。</p>
<p>(略)</p>	<p>(2) 転勤者用社宅</p> <p>派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同じの支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同じの転勤者用社宅の利用を認めなければならない。</p>
<p>(略)</p>	<p>(3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障</p> <p>派遣元事業主は、協定対象派遣労働者にも、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同じの慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。</p> <p>(問題とならない例)</p>

	<p>派遣元事業主であるB社においては、慶弔休暇について、B社の雇用する通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている協定対象派遣労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の協定対象派遣労働者であるWに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。</p>
<p>(4) <u>病気休職（療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む。以下この（4）において同じ。）</u></p> <p>派遣元事業主は、協定対象派遣労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者である協定対象派遣労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。<u>さらに、派遣元事業主の雇用する通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる協定対象派遣労働者にも、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の給与の保障を行わなければならない。</u></p> <p>（問題とならない例）</p> <p>派遣元事業主であるB社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であり、かつ、協定対象派遣労働者であるYについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。</p> <p><u>（問題となる例）</u></p> <p><u>派遣元事業主であるB社においては、通常の労働者であるXに対しては、病気休職期間に係る給与の保障を行っているが、協定対象派遣</u></p>	<p>(4) 病気休職</p> <p>派遣元事業主は、協定対象派遣労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者である協定対象派遣労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。</p> <p>（問題とならない例）</p> <p>派遣元事業主であるB社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であり、かつ、協定対象派遣労働者であるYについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。</p>

<p><u>労働者であって、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるYに対しては、病気休職期間に係る給与の保障を行っていない。</u></p>	
<p>(5) <u>夏季冬季休暇</u> <u>派遣元事業主は、協定対象派遣労働者にも、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与しなければならない。</u> <u>(問題となる例)</u> <u>派遣元事業主であるB社においては、繁忙期に限定された短期間の勤務ではない協定対象派遣労働者であるYに対し、雇用する通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与していない。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p>(6) <u>法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）</u>であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの <u>法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）</u>であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の勤続期間である協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。 <u>(問題とならない例)</u></p>	<p>(5) <u>法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）</u>であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの <u>法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）</u>であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の勤続期間である協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。 <u>(問題とならない例)</u> <u>派遣元事業主であるB社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対す</u></p>

<p>派遣元事業主であるB社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、B社に雇用される通常の労働者であるXに対し、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、協定対象派遣労働者であるYに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。</p>	<p>る報償という趣旨で付与していることから、B社に雇用される通常の労働者であるXに対し、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、協定対象派遣労働者であるYに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。</p>
<p>(7) <u>褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するもの</u> <u>褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、派遣元事業主は、派遣元事業主に雇用される通常の労働者と同一の期間勤続した協定対象派遣労働者には、派遣元事業主に雇用される通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければならない。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p>3 その他 (1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの 教育訓練であって、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一である協定対象派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。 また、協定対象派遣労働者と派遣元事業主が雇用する通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者と派遣元事業主の雇用する通常の労働者との間の職</p>	<p>3 その他 (1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの 教育訓練であって、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一である協定対象派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。 また、協定対象派遣労働者と派遣元事業主が雇用する通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者と派遣元事業主の雇用する通常の労働者との間の職</p>

<p>務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。</p> <p>なお、労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項の規定に基づき、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。</p>	<p>務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。</p> <p>なお、労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項の規定に基づき、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。</p>
<p>(略)</p>	<p>(2) 安全管理に関する措置及び給付</p> <p>派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の業務環境に置かれている協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。</p> <p>なお、派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第 45 条等の規定に基づき、協定対象派遣労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならない。</p>
<p><u>第 6 所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者等</u></p> <p><u>所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者については、短時間・有期雇用労働法第 2 条第 3 項に規定する短時間・有期雇用労働者に該当しないが、次に掲げる事項に留意する必要がある。</u></p> <p>1 <u>労働契約法第 3 条第 2 項の規定により、労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとされていること。</u></p>	<p>(新設)</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>平成 30 年法改正前の短時間労働法に基づく指針において、所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者について、同法の趣旨が考慮されるべきである旨の記載があり、無期雇用フルタイム労働者及びいわゆる「多様な正社員」について、同旨の記載を追記。</p> </div>

2 均衡の考慮に当たっては、この指針の趣旨が考慮されるべきであること。

3 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換後の労働条件の決定に当たっては、当該転換に係る有期雇用労働者と通常の労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の相違がある場合には、確実に解消することが求められること。

4 有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号）第 5 条の規定により、使用者は、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 15 条第 1 項の規定により、労働者に対して労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）第 5 条第 5 項に規定する事項を明示する場合においては、当該事項（同条第 1 項各号に掲げるものを除く。）に関する定めをするに当たって労働契約法第 3 条第 2 項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならないこととされていること。

なお、均衡の考慮に当たってこの指針の趣旨が考慮されるべきであること等については、勤務地限定正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、勤務地が同一の事業所に雇用される通常の労働者の勤務地に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。）、職務限定正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、職務が同一の事業所に雇用される通常の労働者の職務に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。）及び短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であ

って、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。)についても同様である。