

待遇の相違の内容及び理由の説明について  
(短時間・有期雇用労働法第14条第2項関係)

1. 関係条文等

◎短時間・有期雇用労働法（下線部分は改正部分）

（事業主が講ずる措置の内容等の説明）

第十四条（略）

2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、  
当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び  
理由並びに第六条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされて  
いる事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時  
間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

3（略）

◎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案に対する附帯決議（平成30年6月参議院厚生労働委員会）

三十五、使用者が、非正規雇用労働者に通常の労働者との待遇差を説明するに当たっては、非正規雇用労働者が理解できるような説明となるよう、資料の活用を基本にその説明方法の在り方について、労働政策審議会において検討を行うこと。

◎労働政策審議会建議（平成29年6月）

3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

（1）短時間労働者・有期契約労働者

○ 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. 基本的な考え方

### （1）比較対象となる通常の労働者について

比較対象となる通常の労働者については、以下のとおり、短時間・有期雇用労働指針に盛り込んではどうか。

事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする。

#### ＜説明＞

- 「職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近い」通常の労働者を選定するに当たっては、
  - ・ 「職務の内容」及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一である通常の労働者
  - ・ 「職務の内容」は同一であるが、「職務の内容及び配置の変更の範囲」は同一でない通常の労働者
  - ・ 「職務の内容」のうち、「業務の内容」、「責任の程度」のいずれかが同一である通常の労働者
  - ・ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一である通常の労働者
  - ・ 「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」のいずれも同一でない通常の労働者
- の順に「近い」と判断することを基本とすることが考えられる。
- その上で、同じカテゴリーに複数の労働者が該当する場合には、事業主が更に絞り込むことが考えられるが、その場合には、
  - ・ 基本給の決定等において重要な要素（職能給であれば能力・経験、成果給であれば成果など）における実態
  - ・ 説明を求めた短時間・有期雇用労働者と同一の事業所に雇用されるかどうか
- 等の観点から判断することが考えられる。

いずれの観点から絞り込むかは事業主の判断であるが、その選択した観点において、短時間・有期雇用労働者と最も近いと考える者を選定する。

- また、「通常の労働者」に関しては、例えば、
  - ・ 1人の通常の労働者
  - ・ 複数人の通常の労働者又は雇用管理区分
  - ・ 過去1年以内に雇用していた1人又は複数人の通常の労働者
  - ・ 通常の労働者の標準的なモデル（新入社員、勤続〇年目の一般職など）を比較対象として選定することが考えられる。
- 事業主は、待遇の相違の内容及び理由の説明に当たって、比較対象として選定した通常の労働者及びその選定の理由についても、説明を求める短時間・有期雇用労働者に説明する必要がある。
- 個人情報の保護の観点から、事業主は、説明を受けた短時間・有期雇用労働者において、比較対象となった通常の労働者が特定できることにならないよう配慮する必要がある。

## （2）待遇の相違の内容及び理由に関する説明の内容について

待遇の相違の内容及び理由に関する説明の内容については、以下のとおり、短時間・有期雇用労働指針に盛り込んではどうか。

### 【待遇の相違の内容について】

事業主は、待遇の相違の内容として、次の事項を説明するものとする。

- ・ 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の実施基準の相違の有無
- ・ 次の①又は②に定める事項
  - ① 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容
  - ② 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の実施基準

### ＜説明＞

- ①については、「待遇の個別具体的な内容」として、比較対象となる通常の労働者の選び方に応じて、以下のア又はイの説明をすることが考えられる。
  - ア 説明を求めた短時間・有期雇用労働者と通常の労働者（1人）に対する説明の場合、賃金であれば、その金額
  - イ 説明を求めた短時間・有期雇用労働者と通常の労働者（複数人）に対する説明の場合、数量的な待遇については平均額又は上限・下限額、数量的でない待遇については標準的な内容又は最も高い水準・最も低い水準の内容
- ②については、「待遇の実施基準」として、賃金であれば、賃金テーブル及び等級表等の支給基準など、説明を求めた短時間・有期雇用労働者と通常の労働者（1人又は複数人）に、それぞれ適用している基準の説明をすることが考えられる。
- ②の説明をする場合には、その実施基準による説明は、説明を求めた短時間・有期雇用労働者が、比較対象となる通常の労働者の待遇の水準を把握できるものである必要があると考えられる。すなわち、「賃金は、各人の能力、経験等を考慮して総合的に決定する」等の説明では十分でない。

## 【待遇の相違の理由について】

事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明するものとする。

### ＜説明＞

- 具体的には、
  - ・ 待遇の実施基準が同一である場合には、同一の実施基準のもとで違いが生じている理由（成果、能力、経験の違いなど）を説明することが考えられる。
  - ・ 待遇の実施基準が異なる場合には、
    - 待遇の性質・目的を踏まえた実施基準に違いを設けている理由（職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲の違い、労使交渉の経緯など）について説明するとともに、
    - それぞれの実施基準を通常の労働者、短時間・有期雇用労働者にどのように適用しているかを説明する
- 待遇の相違の理由として複数の要因がある場合は、それぞれの要因について説明する必要がある。

### （3）説明の方法について

説明の方法については、以下のとおり、短時間・有期雇用労働指針に盛り込んではどうか。

事業主は、短時間・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用の上、口頭により説明することを基本とするものとする。

ただし、説明すべき事項を漏れなく記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えない。

#### ＜説明＞

- 資料を活用の上、口頭により説明する場合において、活用する資料としては、就業規則、賃金規程、通常の労働者の待遇の内容のみを記載した資料が考えられる。
- 説明すべき事項を漏れなく記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料による場合において、当該資料には、待遇の相違の内容の説明に関しては、就業規則の条項を記載し、その詳細は、別途就業規則を閲覧させるという方法も考えられる。ただし、事業主は、就業規則を閲覧する者からの質問に、誠実に対応する必要がある。