

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）
※（衆議院において修正）中小企業への取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。
（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
※（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、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。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 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）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日

II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

III：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

※（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

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）の概要（抜粋）

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 （パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正）

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一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実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、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。
（有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正（「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」））
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 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）の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

不合理な待遇差を解消するための規定の整備① (短時間労働者・有期雇用労働者)

【現行】

- **均等待遇規定** (①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止) [パート法9条]
⇒ 短時間労働者についてのみ規定 / 有期雇用労働者については規定なし
- **均衡待遇規定** (①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止) [パート法8条・契約法20条]
⇒ どのような待遇差が不合理に当たるか、明確性を高める必要



【改正】

- 新たに**有期雇用労働者**も**均等待遇規定**の対象とする。
- **均衡待遇規定**の明確化を図る。
それぞれの待遇(※)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。
※ 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など
- 均等待遇規定・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、**ガイドライン(指針)**の策定根拠を規定。

	短時間	有期
均等	○ → ○	× → ○
均衡	○ → ◎	○ → ◎
ガイドライン	× → ○	× → ○

×:規定なし ○:規定あり ◎:明確化

不合理な待遇差を解消するための規定の整備② (派遣労働者)

【現行】

○派遣労働者と派遣先労働者の待遇差

⇒ 均等待遇規定・均衡待遇規定ともなし
(配慮義務規定のみ)

労働政策審議会建議

- ・派遣労働者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。
- ・しかしながら、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、(中略)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。

【改正】

○派遣労働者について、(1)派遣先の労働者との均等・均衡待遇、(2)一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。

(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、**均等待遇規定・均衡待遇規定**を創設。
- 派遣先になろうとする者に対し、派遣先労働者の待遇に関する情報提供義務を課す。
- 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

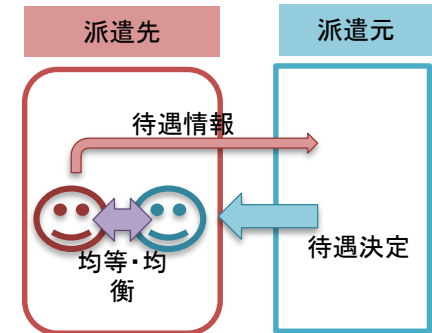
(2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

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以下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。

- ・賃金決定方法（次の(イ)、(ロ)に該当するものに限る）
 - (イ)協定対象の派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの
 - (ロ)派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの
- ・派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・派遣元事業主の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間に不合理な相違がない待遇（賃金を除く）の決定方法
- ・派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

○派遣先事業主に対し、派遣料金の額について、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう**配慮義務**を創設。

○均等待遇規定・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、**ガイドライン（指針）**の策定根拠を規定。



労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

【現行】

- 待遇内容や待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務

⇒ 短時間労働者・派遣労働者は規定あり(※) / 有期雇用労働者は規定なし

- 説明義務の対象は基本的に「本人の待遇」に関するのみ

⇒ 正規雇用労働者との待遇差の内容やその理由については説明義務なし

※短時間労働者[パート法]

- ①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】[パート法第6条第1項・第2項]
- ②待遇の内容等に関する説明義務【雇入れ時】[パート法第14条第1項]
- ③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】[パート法第14条第2項]

※派遣労働者[派遣法]

- ①待遇の内容等に関する説明義務【雇用しようとする時】[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】[派遣法第31条の2第2項]

【改正】

- 有期雇用労働者についても、本人の待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。

- 短時間労働者・有期雇用労働者・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。

	短時間	有期	派遣
待遇内容	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由	× → ○	× → ○	× → ○

×:規定なし ○:規定あり

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）の整備

【現行】

○行政による報告徴収・助言・指導等

⇒ 短時間労働者・派遣労働者は規定あり / 有期雇用労働者は規定なし

○行政による裁判外紛争解決手続（調停など）

⇒ 短時間労働者のみ規定あり / 有期雇用労働者・派遣労働者は規定なし

⇒ 短時間労働者についても、均衡待遇規定に関する紛争は対象外



【改正】

○有期雇用労働者についても、事業主に対する報告徴収・助言・指導等の根拠規定を整備。

○有期雇用労働者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）の根拠規定を整備。

○均衡待遇や待遇差の内容・理由に関する説明についても行政ADRの対象に追加。

	短時間	有期	派遣
行政による履行確保措置	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△(※) → ○	× → ○	× → ○

×:規定なし △:部分的に規定あり ○:規定あり
※均衡待遇は行政ADRの対象外