2023 年 3 月 24 日
立憲民主党

非正規雇用処遇改善法案提出の目的

－退職金、賞与、給与や福利厚生の改善を！－

1. 背景

労働者が敗訴した最高裁判例（2020.10.13）	労働者	対象	待遇格差を認める理由
メトロコマース事件	有期契約社員	退職金	**不合理**とは言えない
大阪医科大学事件	アルバイト職員	賞与（ボーナス）	**不合理**とは言えない

現行のパートタイム・有期雇用労働法第８条

タイトル：**不合理**な待遇の禁止

条　　文：（略）（待遇について）「**不合理と認められる相違**を設けてはならない」

↓

「**合理的と認められない相違**を設けてはならない」

２．改正案のポイント

（１）「不合理」の弊害の解消

・非正規雇用者と正規雇用者との待遇の相違について、労働者側が「不合理」かどうかを立証することは困難。

・「不合理」→「合理的」とするとともに、待遇に「合理的」な相違（格差）があることについての使用者側の説明責任を強化。

（２）「退職手当」の明示等

・待遇の中身の例示として、「退職手当」を明示する。

・「退職手当」や「賞与」のうち、「賃金の後払い」などの性格を含むものについては、「合理的」の判断に当たっての考慮事項を職務の内容と勤続期間に限定。

３．改正案の効果、狙い

・相違（格差）の存在を主張しやすくなり、処遇改善が可能になる。

・待遇の内容に「退職手当」や「賞与」が明示され、支給されやすくなる。

⇒メトロコマース事件、大阪医大事件のような事案の判決に影響を与え、労働者の主張が認められ、勝訴できるようになる。

・非正規雇用の処遇改善により、正規雇用と非正規雇用の待遇の格差が縮小する。

⇒非正規雇用から正規雇用へのシフトが進みやすくなる。

※本改正案は、派遣労働者にも適用される。

以上

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等の一部を改正する法律案概要
（通称：非正規雇用処遇改善法案）

改正の背景・趣旨

✓ 2018 年の「働き方改革関連法」により、正規労働者と非正規労働者との間の待遇格差の是正を図るための枠組みが整備された。

✓ 待遇格差の是正に関する同法の規定は 2021 年 4 月から全面適用されているが、待遇格差の有無を判断する基準が明確でないなどの問題が残されており、現実社会での運用において、待遇格差の是正は十分に実現されていない状況にある。

✓ そこで、このような問題点に的確に対処するとともに、どのような雇用形態であっても待遇に納得して働き続けることができるようにするための諸措置を講ずることで、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会を実現する。

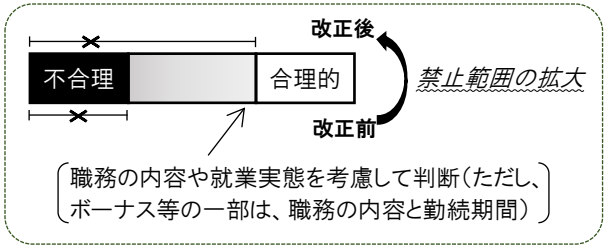
改正の概要

1　パートタイム・有期雇用労働法/労働者派遣法の改正

(1) 合理的と認められない待遇の禁止

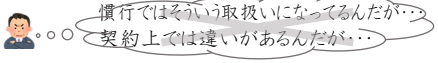
・正規･非正規労働者の間で禁止される待遇差について、「不合理な待遇」から「合理的と認められない待遇」に変更し、その判断に際しては職務の内容や就業実態を考慮すること。

・ボーナス等（賃金の後払や功労報償的性質のものに限る）に係る合理性の判断に際しては、職務の内容と勤続期間に考慮要素を限定すること。



(2) 正規労働者と同視すべき非正規労働者の範囲

・非正規労働者を正規労働者と同視すべきかどうかは、職務の内容や配置の変更の範囲が実質的に同一かどうかで判断すること。



(3) 待遇に関する事業主の説明責任の強化

・待遇の相違の内容や理由のほか、賃金体系等の基準、待遇の決定方法、教育訓練の実施の状況、福利厚生施設の利用規則等を説明事項として追加すること。また、使用者がその説明をするに際しては、適切な資料を用いて具体的に分かりやすく説明すること。

2　労働契約法の改正

・労働契約の原則として、その締結・変更に当たって、「職務の価値の適正な評価を踏まえ」、「均等」を考慮することを明記すること。

・使用者は、労働者に提示する労働条件・労働契約の内容について、その合理性を含め具体的に分かりやすく説明すること。

3　職務待遇確保法の改正

・基本理念や事業主の努力義務に、「雇用形態による労働者の待遇についての格差の是正は、通常の労働者の待遇の低下によることなく、通常の労働者以外の労働者の待遇の改善により行」うことを明記すること。

4　検討条項

・派遣先均等・均衡方式の原則化及び労使協定方式の場合における過半数代表者の選出手続の適正確保の検討（公布後速やかに）

・職務の価値の評価方法に関する調査研究の推進と、評価基準作成や評価に係る紛争の解決に際し利用可能な体制構築の検討（公布後 1 年目途）

・期間の定めのある労働契約を締結することができる場合の制限〔＝有期労働契約の入口規制〕に関する検討（公布後 3 年目途）

※　公布日から 1 年経過後に施行（3・4 は公布日）

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等の一部を改正する法律案　要綱

第一　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の一部改正

一　合理的と認められない待遇の禁止（第８条関係）

１　短時間・有期雇用労働者の待遇と通常の労働者の待遇について「不合理な」待遇の禁止を「合理的と認められない」待遇の禁止に改めるとともに、当該待遇の相違に係る考慮要素のうち「職務の内容及び配置の変更の範囲」を削り、「その他の事情」を「就業の実態等」に改め、待遇の例示に「退職手当」を追加すること。

２　賞与、退職手当その他の待遇であって賃金の後払又は継続的な勤務に対する功労報償の性質を含むものについては、当該待遇を当該性質を有する部分とその他の部分に区分して、それぞれの部分について、合理的と認められない待遇の禁止について適用するものとすること。この場合において、当該性質を有する部分については、職務の内容と勤続期間を考慮すること。

二　通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者の判断要素の変更（第９条関係）

差別的取扱い禁止の対象となる通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者の判断の要素における「職務の内容及び配置の変更の範囲」について、「雇用関係が終了するまでの全期間」を削り、通常の労働者と「実質的に同一」の場合とすること。

三　事業主による説明義務の強化（第 14 条第２項及び第３項関係）

１　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の事業主の説明義務に係る事項について、次の内容を追加すること。

⑴　合理的と認められない待遇の禁止及び差別的取扱いの禁止に反するものではないと判断した理由

⑵　労働者の職務の価値の評価等を踏まえた賃金体系その他の待遇の決定に関する基準のうち当該短時間・有期雇用労働者及び対応通常労働者（当該短時間・有期雇用労働者の職務の内容に対応する通常の労働者をいう。⑶において同じ。）に係るもの

⑶　⑵の基準に従った当該短時間・有期雇用労働者及び対応通常労働者の賃金その他の待遇の決定の方法

⑷　教育訓練の実施の状況

⑸　福利厚生施設の利用に係る規則

２　事業主は、１の説明を行うときは、適切な資料を用いて具体的に分かりやすく説明するものとすること。この場合において、通常の労働者に対する労働条件の説明に用いた資料があるときは、当該資料を併せて用いるものとすること。

第二　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の一部改正

一　合理的と認められない待遇の禁止等（第30条の３及び第30条の４関係）

１　派遣元事業主が雇用する派遣労働者の待遇と派遣先に雇用される通常の労働者の待遇について「不合理な」待遇の禁止を「合理的と認められない」待遇の禁止に改めるとともに、当該待遇の相違に係る考慮要素のうち「職務の内容及び配置の変更の範囲」を削り、「その他の事情」を「就業の実態等」に改め、待遇の例示に「退職手当」を追加すること。

２　賞与、退職手当その他の待遇であって賃金の後払又は継続的な勤務に対する功労報償の性質を含むものについては、当該待遇を当該性質を有する部分とその他の部分に区分して、それぞれの部分について、合理的と認められない待遇の禁止について適用するものとすること。この場合において、当該性質を有する部分については、職務の内容と勤続期間を考慮すること。

３　派遣先に雇用される通常の労働者と職務の内容が同一の派遣労働者の判断の要素における「職務の内容及び配置の変更の範囲」について、「雇用関係が終了するまでの全期間」を削り、当該通常の労働者と「実質的に同一」の場合とすること。

二　派遣元事業主による説明義務の強化（第31条の２第４項及び第５項関係）

１　その雇用する派遣労働者から求めがあったときの派遣元事業主の説明義務に係る事項について、次の内容を追加すること。

⑴　合理的と認められない待遇の禁止等に反するものではないと判断した理由

⑵　労働者の職務の価値の評価等を踏まえた賃金体系その他の待遇の決定に関する基準のうち当該派遣労働者及び比較対象労働者に係るもの

⑶　⑵の基準に従った当該派遣労働者の賃金その他の待遇の決定の方法

⑷　派遣先における教育訓練の実施の状況

⑸　派遣先における福利厚生施設の利用に係る規則

２　派遣元事業主は、１の説明を行うときは、適切な資料を用いて具体的に分かりやすく説明するものとすること。

第三　労働契約法の一部改正

一　労働契約の原則（第３条第２項関係）

労働契約の原則として、労働契約について、「労働者の職務の価値の適正な評価を踏まえ」ること及び「均等」を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとすることを明記すること。

二　労働契約の内容の理解の促進（第４条第１項関係）

使用者が労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、「その合理性を含め具体的に分かりやすく説明すること等」を明記すること。

第四　労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律の一部改正

一　格差の是正に係る基本理念の追加（第２条第４号関係）

基本理念に、「雇用形態による労働者の待遇についての格差の是正は、通常の労働者の待遇の低下によることなく、通常の労働者以外の労働者の待遇の改善により行われるようにすること。」を追加すること。

二　格差の是正に係る事業主の努力規定の追加（第３条第２項関係）

事業主の努力規定に、「その雇用する労働者の待遇についての雇用形態による格差の是正に当たっては、これを通常の労働者の待遇の低下によることなく、通常の労働者以外の労働者の待遇の改善により行うように努めなければならない。」を追加すること。

第五　附則

一　施行期日（附則第１条関係）

この法律は、公布の日から起算して一年を経過した日から施行すること。ただし、第四及び二は、公布の日から施行すること。

二　検討（附則第２条関係）

１　政府は、速やかに、次に掲げる方策について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとすること。

⑴　派遣元事業主が、その雇用する派遣労働者の公正な待遇を確保するに当たって、労働者派遣法第三十条の三の規定の定めるところによることを原則とするための方策

⑵　労働者派遣法第三十条の四の規定の適用がある場合における同条第一項の労働者の過半数を代表する者の選出に係る手続の適正な実施を確保するための方策

２　政府は、この法律の公布後一年を目途として、労働者の職務に応じた待遇を確保するため、職務にふさわしい待遇を設定するための職務の価値の評価の方法に関する調査研究を推進するとともに、その成果を労働者及び事業主が職務の価値の評価に係る基準の作成、職務の価値の評価に係る紛争の解決等に当たって利用することができる体制の構築について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとすること。

３　政府は、この法律の公布後三年を目途として、期間の定めのある労働契約を締結することができる場合の制限について、当該労働契約が果たす機能、第一による改正後の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の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとすること。

三　その他

その他所要の規定を整理すること。

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等の一部を改正する法律案

（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の一部改正）

第一条　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（平成五年法律第七十六号）の一部を次のように改正する。

第八条の見出し中「不合理な」を「合理的と認められない」に改め、同条中「賞与」の下に「、退職手当」を加え、「、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情」を「その他就業の実態等」に、「不合理と認められる」を「合理的と認められない」に改め、同条に次の一項を加える。

２　前項の規定は、賞与、退職手当その他の待遇であって賃金の後払又は継続的な勤務に対する功労報償の性質を含むものについては、当該待遇を当該性質を有する部分とその他の部分に区分して、それぞれの部分について適用するものとする。この場合において、当該性質を有する部分に係る同項の規定の適用については、同項中「その他就業の実態等のうち、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」とあるのは、「並びに勤続期間」とする。

第九条中「、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

二

の全期間において」を削り、「その職務の内容及び配置」の下に「の変更の範囲」を加え、「同一の範囲で変更されることが見込まれる」を「実質的に同一である」に改め、「賞与」の下に「、退職手当」を加える。

第十四条第二項中「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」を「次に掲げる」に改め、同項に次の各号を加える。

一　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（第八条及び第九条の規定に反するものではないと判断した理由を含む。）

二　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

三　労働者の職務の価値の評価等を踏まえた賃金体系その他の待遇の決定に関する基準のうち当該短時間・有期雇用労働者及び対応通常労働者（当該短時間・有期雇用労働者の職務の内容に対応する通常の労働者をいう。次号において同じ。）に係るもの

四　前号の基準に従った当該短時間・有期雇用労働者及び対応通常労働者の賃金その他の待遇の決定の方法

五　教育訓練の実施の状況

六　福利厚生施設の利用に係る規則

第十四条第三項中「前項」を「第二項」に改め、同項を同条第四項とし、同条第二項の次に次の一項を加える。

３　事業主は、前二項の規定による説明を行うときは、適切な資料を用いて具体的に分かりやすく説明するものとする。この場合において、通常の労働者に対する労働条件の説明に用いた資料があるときは、当該資料を併せて用いるものとする。

（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の一部改正）

第二条　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（昭和六十年法律第八十八号。附則第二条第一項において「労働者派遣法」という。）の一部を次のように改正する。

第三十条の三の前の見出し中「不合理な」を「合理的と認められない」に改め、同条第一項中「賞与」

の下に「、退職手当」を加え、「、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情」を「その他就業の実態等」に、「不合理と認められる」を「合理的と認められない」に改め、同条第二項中「、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」を削り、「その職務の内容及び配置」の下に「の変更の範囲」を加え、「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」を削り、「同一の範囲で変更されることが見込まれる」を「実質的に同一である」に改め、「賞与」の下に「、退職手当」を加え、同項を同条第三項とし、同条第一項の次に次の一項を加える。

２　前項の規定は、賞与、退職手当その他の待遇であつて賃金の後払又は継続的な勤務に対する功労報償の性質を含むものについては、当該待遇を当該性質を有する部分とその他の部分に区分して、それぞれの部分について適用するものとする。この場合において、当該性質を有する部分に係る同項の規定の適用については、同項中「その他就業の実態等のうち、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」とあるのは、「及び勤続期間」とする。

第三十条の四第一項第四号中「、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情」を「その他就業

の実態等」に、「不合理と認められる」を「合理的と認められない」に改める。

第三十条の五中「第三十条の三第二項」を「第三十条の三第三項」に改める。

第三十一条の二第四項中「当該派遣労働者と第二十六条第八項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第三十条の三から第三十条の六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つて考慮した」を「次に掲げる」に改め、同項に次の各号を加える。

一　当該派遣労働者と第二十六条第八項に規定する比較対象労働者（第三号において単に「比較対象労働者」という。）との間の待遇の相違の内容及び理由（第三十条の三の規定に反するものではないと判断した理由を含む。）

二　第三十条の三から第三十条の六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つて考慮した事項

三　労働者の職務の価値の評価等を踏まえた賃金体系その他の待遇の決定に関する基準のうち当該派遣労働者及び比較対象労働者に係るもの

四　前号の基準に従つた当該派遣労働者の賃金その他の待遇の決定の方法

五　派遣先における教育訓練の実施の状況

六　派遣先における福利厚生施設の利用に係る規則

第三十一条の二第五項中「前項」を「第四項」に改め、同項を同条第六項とし、同条第四項の次に次の一項を加える。

5　派遣元事業主は、前各項の規定による説明を行うときは、適切な資料を用いて具体的に分かりやすく説明するものとする。

第四十七条の五第一項中「第五項」を「第六項」に改める。

（労働契約法の一部改正）

第三条　労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）の一部を次のように改正する。

第三条第二項中「就業の実態に応じて」を「労働者の職務の価値の適正な評価を踏まえ」に改め、「均衡」の下に「及び均等」を加える。

第四条第一項中「ついて」の下に「、その合理性を含め具体的に分かりやすく説明すること等により」を加える。

（労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律の一部改正）

第四条　労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十九号）の一部を次のように改正する。

第二条に次の一号を加える。

四　雇用形態による労働者の待遇についての格差の是正は、通常の労働者の待遇の低下によることなく、通常の労働者以外の労働者の待遇の改善により行われるようにすること。

第三条第二項中「事業主は」の下に「、その雇用する労働者の待遇についての雇用形態による格差の是正に当たっては、これを通常の労働者の待遇の低下によることなく、通常の労働者以外の労働者の待遇の改善により行うように努めなければならない。また、事業主は」を加える。

附　則

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して一年を経過した日から施行する。ただし、第四条及び次条の規定は、公布の日から施行する。

（検討）

第二条　政府は、速やかに、次に掲げる方策について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

一　派遣元事業主（労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主をいう。）が、その雇用する派遣労働者（同条第二号に掲げる派遣労働者をいう。）の公正な待遇を確保するに当たって、労働者派遣法第三十条の三の規定の定めるところによることを原則とするための方策

二　労働者派遣法第三十条の四の規定の適用がある場合における同条第一項の労働者の過半数を代表する者の選出に係る手続の適正な実施を確保するための方策

２　政府は、この法律の公布後一年を目途として、労働者の職務に応じた待遇を確保するため、職務にふさわしい待遇を設定するための職務の価値の評価の方法に関する調査研究を推進するとともに、その成果を労働者及び事業主が職務の価値の評価に係る基準の作成、職務の価値の評価に係る紛争の解決等に当たって利用することができる体制の構築について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

３　政府は、この法律の公布後三年を目途として、期間の定めのある労働契約を締結することができる場合の制限について、当該労働契約が果たす機能、第一条の規定による改正後の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の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部改正）

第三条　建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）の一部を次のように改正する。

第四十四条の表中「、第三十条の三第二項」を削る。

理　由

労働者の雇用形態による賞与、退職手当等の待遇の格差を是正するため、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者と通常の労働者との間の合理的と認められない待遇の相違の禁止並びに待遇の相違が合理的と認められるか否かの判断に当たっての考慮事項の限定等、事業主による待遇に関する説明義務の強化、労働契約の締結及び変更に当たって労働者の職務の価値の評価を踏まえるべきこととする等の措置を講ずる必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

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等の一部を改正する法律案　新旧対照表

○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（平成五年法律第七十六号）［第一条関係］（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
（合理的と認められない待遇の禁止） 第八条　事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与、退職手当その他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、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の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。）その他就業の実態等のうち、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、合理的と認められない相違を設けてはならない。 ２　前項の規定は、賞与、退職手当その他の待遇であって賃金の後払又は継続的な勤務に対する功労報償の性質を含むものについては、当該待遇を当該性質を有する部分とその他の部分に区分して、それぞれの部分について適用するものとする。この場合において、当該性質を有する部分に係る同項の規定の適用については、同項中「その他就業の実態等のうち、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」とあるのは、「並びに勤続期間」とする。	（不合理な待遇の禁止） 第八条　事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他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、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の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。 （新設）

（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第九条　事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、その職務の内容及び配置の変更の範囲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実質的に同一であるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）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、基本給、賞与、退職手当その他の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。

（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、次に掲げる事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第九条　事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）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（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）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、基本給、賞与その他の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。

（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。

一　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（第八条及び第九条の規定に反するものではないと判断した理由を含む。）

二　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

三　労働者の職務の価値の評価等を踏まえた賃金体系その他の待遇の決定に関する基準のうち当該短時間・有期雇用労働者及び対応通常労働者（当該短時間・有期雇用労働者の職務の内容に対応する通常の労働者をいう。次号において同じ。）に係るもの

四　前号の基準に従った当該短時間・有期雇用労働者及び対応通常労働者の賃金その他の待遇の決定の方法

五　教育訓練の実施の状況

六　福利厚生施設の利用に係る規則

3　事業主は、前二項の規定による説明を行うときは、適切な資料を用いて具体的に分かりやすく説明するものとする。この場合において、通常の労働者に対する労働条件の説明に用いた資料があるときは、当該資料を併せて用いるものとする。

4　事業主は、短時間・有期雇用労働者が第二項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（新設）

（新設）

（新設）

（新設）

（新設）

（新設）

3　事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

○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（昭和六十年法律第八十八号）［第二条関係］

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
（合理的と認められない待遇の禁止等） 第三十条の三　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与、退職手当その他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、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容その他就業の実態等のうち、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、合理的と認められない相違を設けてはならない。 2　前項の規定は、賞与、退職手当その他の待遇であつて賃金の後払又は継続的な勤務に対する功労報償の性質を含むものについては、当該待遇を当該性質を有する部分とその他の部分に区分して、それぞれの部分について適用するものとする。この場合において、当該性質を有する部分に係る同項の規定の適用については、同項中「その他就業の実態等のうち、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」とあるのは、「及び勤続期間」とする。 3　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つて、その職務の内容及び配置の変更	（不合理な待遇の禁止等） 第三十条の三　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他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、当該派遣労働者及び通常の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。 （新設） 2　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つて、当該労働者派遣契約及び当該派

の範囲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実質的に同一であるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与、退職手当その他の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。

第三十条の四　派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三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。

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、基本給、賞与その他の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。

第三十条の四　派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三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。

一　その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

二　前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）

イ　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等以上の賃金の額となるものであること。

ロ　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つた場合に賃金が改善されるものであること。

三　派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、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、その賃金を決定すること。

四　第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定の方法（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元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容その他就業の実態等のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らし

一　その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

二　前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）

イ　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等以上の賃金の額となるものであること。

ロ　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つた場合に賃金が改善されるものであること。

三　派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、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、その賃金を決定すること。

四　第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定の方法（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元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の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

て適切と認められるものを考慮して、合理的と認められない相違が生じることとならないものに限る。）

五　派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。

六　前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

２　前項の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならない。

（職務の内容等を勘案した賃金の決定）

第三十条の五　派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者（第三十条の三第三項の派遣労働者及び前条第一項の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者（以下「協定対象派遣労働者」という。）を除く。）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勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めなければならない。

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が生じることとならないものに限る。）

五　派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。

六　前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

２　前項の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならない。

（職務の内容等を勘案した賃金の決定）

第三十条の五　派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者（第三十条の三第二項の派遣労働者及び前条第一項の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者（以下「協定対象派遣労働者」という。）を除く。）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勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めなければならない。

（待遇に関する事項等の説明）

第三十一条の二　（略）

２・３　（略）

４　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあつたときは、当該派遣労働者に対し、次に掲げる事項を説明しなければならない。

一　当該派遣労働者と第二十六条第八項に規定する比較対象労働者（第三号において単に「比較対象労働者」という。）との間の待遇の相違の内容及び理由（第三十条の三の規定に反するものではないと判断した理由を含む。）

二　第三十条の三から第三十条の六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つて考慮した事項

三　労働者の職務の価値の評価等を踏まえた賃金体系その他の待遇の決定に関する基準のうち当該派遣労働者及び比較対象労働者に係るもの

四　前号の基準に従つた当該派遣労働者の賃金その他の待遇の決定の方法

（待遇に関する事項等の説明）

第三十一条の二　（略）

２・３　（略）

４　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあつたときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と第二十六条第八項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第三十条の三から第三十条の六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つて考慮した事項を説明しなければならない。

（新設）

（新設）

（新設）

五　派遣先における教育訓練の実施の状況 六　派遣先における福利厚生施設の利用に係る規則 5　派遣元事業主は、前各項の規定による説明を行うときは、適切な資料を用いて具体的に分かりやすく説明するものとする。 6　派遣元事業主は、派遣労働者が第四項の求めをしたことを理由として、当該派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。 （苦情の自主的解決） 第四十七条の五　派遣元事業主は、第三十条の三、第三十条の四及び第三十一条の二第二項から第六項までに定める事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が当該派遣先から通知されたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならない。 2　（略）	（新設） （新設） （新設） 5　派遣元事業主は、派遣労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。 （苦情の自主的解決） 第四十七条の五　派遣元事業主は、第三十条の三、第三十条の四及び第三十一条の二第二項から第五項までに定める事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が当該派遣先から通知されたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならない。 2　（略）

○労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）［第三条関係］

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
（労働契約の原則） 第三条　（略） ２　労働契約は、労働者及び使用者が、労働者の職務の価値の適正な評価を踏まえ、均衡及び均等を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。 ３～５　（略） （労働契約の内容の理解の促進） 第四条　使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、その合理性を含め具体的に分かりやすく説明すること等により、労働者の理解を深めるようにするものとする。 ２　（略）	（労働契約の原則） 第三条　（略） ２　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する。 ３～５　（略） （労働契約の内容の理解の促進） 第四条　使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。 ２　（略）

○労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十九号）［第四条関係］

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
（基本理念） 第二条　労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策は、次に掲げる事項を旨として行われなければならない。 一　労働者が、その雇用形態にかかわらずその従事する職務に応じた待遇を受けることができるようにすること。 二　通常の労働者以外の労働者が通常の労働者となることを含め、労働者がその意欲及び能力に応じて自らの希望する雇用形態により就労する機会が与えられるようにすること。 三　労働者が主体的に職業生活設計（職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二条第四項に規定する職業生活設計をいう。次条第三項及び第八条において同じ。）を行い、自らの選択に応じ充実した職業生活を営むことができるようにすること。 四　雇用形態による労働者の待遇についての格差の是正は、通常の労働者の待遇の低下によることなく、通常の労働者以外の労働者の待遇の改善により行われるようにすること。	（基本理念） 第二条　（略） 一～三　（略） （新設）
（国の責務等）	（国の責務等）

第三条　国は、前条の基本理念にのっとり、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を策定し、及び実施する責務を有する。	第三条　（略）
2　事業主は、その雇用する労働者の待遇についての雇用形態による格差の是正に当たっては、これを通常の労働者の待遇の低下によることなく、通常の労働者以外の労働者の待遇の改善により行うように努めなければならない。また、事業主は、国が実施する労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策に協力するよう努めるものとする。	2　事業主は、国が実施する労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策に協力するよう努めるものとする。
3　労働者は、職業生活設計を行うことの重要性について理解を深めるとともに、主体的にこれを行うよう努めるものとする。	3　（略）

○建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）［附則第三条関係］

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
（労働者派遣法の規定の読替え適用等） 第四十四条　第十五条第二項に定めるもののほか、送出事業主が行う建設業務労働者就業機会確保事業に関しては、労働者派遣法第二章第二節、第二十三条第三項及び第五項、第二十三条の二、第二十六条第一項、第三十条第一項第一号及び第二項、第三十四条第一項第三号、第三十四条の二、第三十五条の三、第三十五条の四第二項、第三十五条の五、第四十条の三から第四十条の五まで、第四十条の六第一項第四号、第四十条の九、第四十七条の十一、第四十八条第二項及び第三項並びに第五十四条の規定は適用しないものとし、労働者派遣法の他の規定の適用については、雇用管理責任者を労働者派遣法第三十六条に規定する派遣元責任者と、送出事業主を労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主と、受入事業主を同号に規定する派遣先とみなす。この場合において、次の表の上欄に掲げる労働者派遣法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、同表の下欄に掲げる字句とする。 （略） 第二十六条第三項から第七項まで及び第九項、第二十七条か	（労働者派遣法の規定の読替え適用等） 第四十四条　第十五条第二項に定めるもののほか、送出事業主が行う建設業務労働者就業機会確保事業に関しては、労働者派遣法第二章第二節、第二十三条第三項及び第五項、第二十三条の二、第二十六条第一項、第三十条第一項第一号及び第二項、第三十四条第一項第三号、第三十四条の二、第三十五条の三、第三十五条の四第二項、第三十五条の五、第四十条の三から第四十条の五まで、第四十条の六第一項第四号、第四十条の九、第四十七条の十一、第四十八条第二項及び第三項並びに第五十四条の規定は適用しないものとし、労働者派遣法の他の規定の適用については、雇用管理責任者を労働者派遣法第三十六条に規定する派遣元責任者と、送出事業主を労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主と、受入事業主を同号に規定する派遣先とみなす。この場合において、次の表の上欄に掲げる労働者派遣法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、同表の下欄に掲げる字句とする。 （略） 第二十六条第三項から第七項まで及び第九項、第二十七条か

（略）	（略）	（略）
	労働者派遣契約	建設業務労働者就業機会確保契約

（略）	（略）	（略）
	労働者派遣契約	建設業務労働者就業機会確保契約

ら第二十九条の二まで、第三十九条、第四十一条第一号ロ、第四十四条第二項及び第三項、第四十五条第六項並びに第四十九条第二項		（略）
	（略）	（略）
	（略）	（略）

ら第二十九条の二まで、第三十条の三第二項、第三十九条、第四十一条第一号ロ、第四十四条第二項及び第三項、第四十五条第六項並びに第四十九条第二項		（略）
	（略）	（略）
	（略）	（略）