

令和3年4月1日より、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が必要になります。

■ 改正の目的

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇の差をなくす。



どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

■ 改正の概要

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。ガイドライン（指針）※1を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。

※1 いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないかについて、原則となる考え方と具体例を示しています。

（詳しくはこちら）<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



均衡待遇規定

（不合理な待遇差の禁止）



①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定

（差別的取扱いの禁止）



①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの

派遣労働者については、次のいずれかを確保することを義務化します。

(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

★併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する

派遣元への情報提供義務を新設します。

【改正前→改正後】 ○: 規定あり △: 配慮規定 ×: 規定なし ◎: 規定の解釈の明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○ + 労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○ + 労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○	× → ○

② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

【改正前→改正後】 ○: 説明義務の規定あり ×: 説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

■ 均衡待遇規定(パートタイム・有期雇用労働法第8条)について(Q&A)

Q1 待遇を比較すべき「通常の労働者」とは？

A 「通常の労働者」とは、同一の事業主に雇用される正社員(無期雇用フルタイム労働者)をいいます。無期雇用フルタイム労働者とは、事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者をいいます。

Q2 総合職、限定正社員などの異なる正社員間の待遇差はこの法律の対象になりますか？

A パートタイム・有期雇用労働法の保護対象となる労働者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者です。したがって、パートタイム労働者・有期雇用労働者ではない、総合職、限定正社員などの異なる正社員間の待遇差については、この法律の対象ではありません。

Q3 事業主は、均衡待遇を確保するために具体的にどのような取組みをすればいいのでしょうか？

A 同一企業内にパートタイム労働者・有期雇用労働者がいる場合には、まずは、それらの労働者の待遇(賃金や教育訓練、福利厚生等)がどのようなものとなっているかを確認ください。個々の待遇が正社員と同一か否か、異なる場合には、その理由について、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等の違いなどによって「不合理ではない」と説明ができるか否かを確認し、待遇差が「不合理ではない」と言いがたい場合には、待遇の改善の検討が必要です。

Q4 就業規則や賃金規定などの見直しに当たって、専門家の支援は受けられますか？

A 全国に置かれている「働き方改革推進支援センター」で、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、「働き方改革」に関連する様々な相談に、労務管理・企業経営などの専門家が無料で相談・支援をしています。

■ 待遇差の内容・理由の説明義務について(Q&A)

Q1 どの正社員と比較して説明すればいいですか？

A 同一の事業主に雇用される正社員のうち、その職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等が、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する正社員が比較対象の労働者となります。

Q2 どんなことを説明すればいいですか？

A 【待遇差の内容】 (1)比較対象となる正社員との間で、待遇に関する基準(賃金表など)に違いがあるかどうか。
(2)比較対象となる正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容または待遇に関する基準(賃金表など)

【待遇差の理由】 比較対象となる正社員とパートタイム・有期雇用労働者の①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情(成果、能力、経験など)のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由を説明。

Q3 説明方法はどうすればいいですか？

A 事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料(就業規則や賃金表など)を活用しながら口頭で説明することが基本。ただし、説明すべき事項を全て記載した資料で、パートタイム労働者・有期雇用労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えありません。

詳細については、商工会までお気軽にご相談ください。

お問い合わせは

さぬき市商工会

<http://www.shokokai-kagawa.or.jp/sanukishi/>

本所 TEL 087-894-3888

支所 TEL 0879-43-2340



公式 Facebook、公式 Instagram 始めました!
施策情報やさぬき市の情報を発信しています!
「いいね!」フォローをお願いします!