

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
<p>(合理的と認められない待遇の禁止)</p> <p>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。</p> <p>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、「並びに勤続期間」とする。</p>	<p>(不合理な待遇の禁止)</p> <p>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。</p> <p>(新設)</p>

（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。）であつて、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。）であつて、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つ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。

<p>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。）</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>五 教育訓練の実施の状況</p> <p>六 福利厚生施設の利用に係る規則</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>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。</p>
--	--

○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
<p>（合理的と認められない待遇の禁止等）</p> <p>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。</p> <p>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、「及び勤務期間」とする。</p> <p>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じの派遣労働者であつて、その職務の内容及び配置の変更</p>	<p>（不合理な待遇の禁止等）</p> <p>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。</p> <p>（新設）</p> <p>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じの派遣労働者であつて、当該労働者派遣契約及び当該派</p>

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)

(新設)



<p>五 派遣先における教育訓練の実施の状況</p> <p>六 派遣先における福利厚生施設の利用に係る規則</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(苦情の自主的解決)</p> <p>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努めなければならない。</p> <p>2 (略)</p>	<p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>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。</p> <p>(苦情の自主的解決)</p> <p>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努めなければならない。</p> <p>2 (略)</p>
---	--

改正案	現行
<p>（労働契約の原則）</p> <p>第三条（略）</p> <p>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、<u>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。</u></p> <p>3～5（略）</p> <p>（労働契約の内容の理解の促進）</p> <p>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、<u>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ものとする。</u></p> <p>2（略）</p>	<p>（労働契約の原則）</p> <p>第三条（略）</p> <p>2 労働契約は、労働者及び使用者が、<u>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。</u></p> <p>3～5（略）</p> <p>（労働契約の内容の理解の促進）</p> <p>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、<u>労働者の理解を深めるものとする。</u></p> <p>2（略）</p>

○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
<p>（基本理念）</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>（国の責務等）</p>	<p>（基本理念）</p> <p>第二条 （略）</p> <p>一～三 （略）</p> <p>（新設）</p> <p>（国の責務等）</p>

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>第三条 (略)</p> <p>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。</p> <p>3 (略)</p>
---	--

○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)

(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。

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。

<p>(略)</p> <p>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</p>	<p>(略)</p> <p>労働者派遣契約</p>	<p>(略)</p> <p>建設業務労働者就業機会確保契約</p>
<p>(略)</p> <p>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</p>	<p>(略)</p> <p>労働者派遣契約</p>	<p>(略)</p> <p>建設業務労働者就業機会確保契約</p>

(略)	<p>ら第二十九条の二  で、第二十九条、第  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</p>
(略)	
(略)	
(略)	<p>ら第二十九条の二  で、<u>第三十条の三第  二項</u>、<u>第二十九条、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</u></p>
(略)	
(略)	