

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。
 - (1) 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
 - (2) 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。(3)において同じ。）に係るもの
 - (3) (2)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
 - (4) 教育訓練の実施の状況
 - (5) 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。

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。
 - (1) 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
 - (2) 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
 - (3) (2)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
 - (4) 派遣先における教育訓練の実施の状況
 - (5) 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。

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、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。
- 2 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。

三 その他

その他所要の規定を整理すること。