



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

顧問先様用

2020年4月1日(中小企業は2021年)施行

同一労働同一賃金

寺島戦略社会保険労務士事務所所長 寺島 有紀



目次

同一労働同一賃金の概要	p.3
1. 不合理な待遇差の解消	p.7
2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化	p.31
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	p.35
Appendix	p.37



同一労働同一賃金の概要

背景

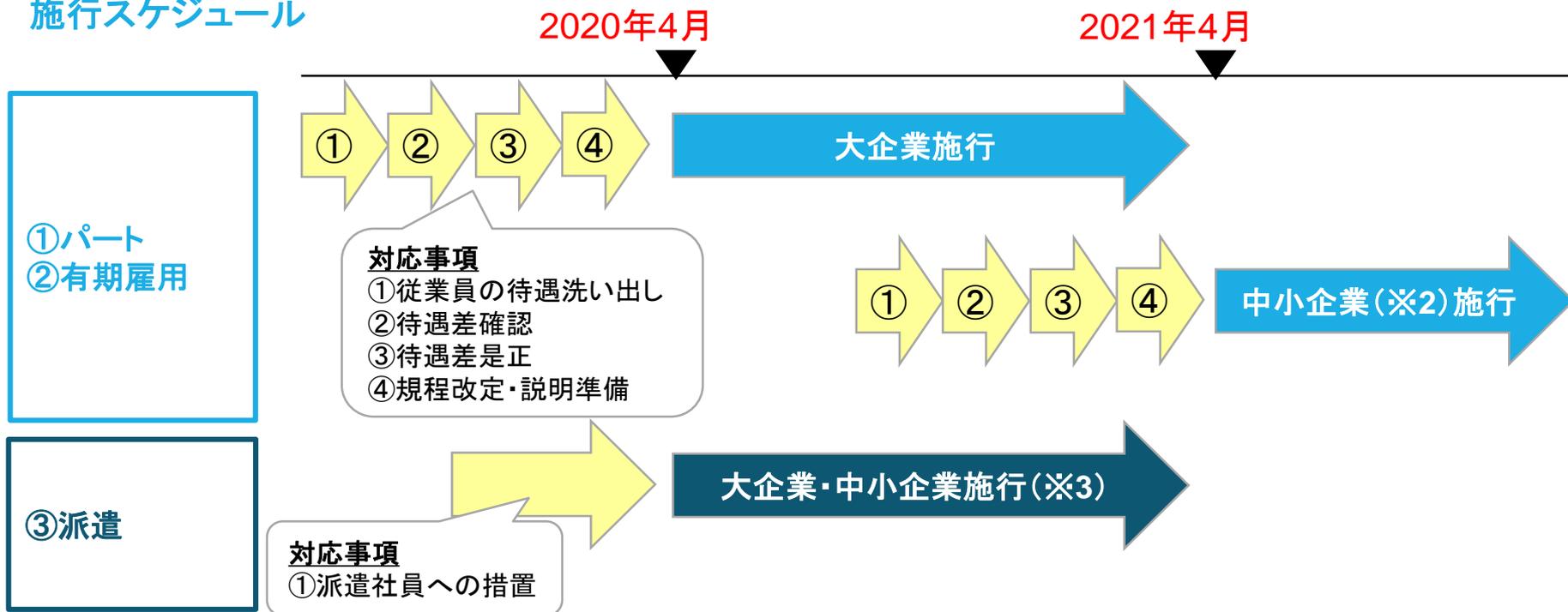
現状・課題

1. パート・有期雇用者は全労働人口の4割と多い
2. 一方その賃金水準は正社員に比して圧倒的に低い(※1)

国のねらい

非正規社員の待遇引き上げにより、格差を是正し経済(消費活動)を活性化する

施行スケジュール



※1 正社員494万円に対しパート・有期の年収水準は175万円(国税庁調査)

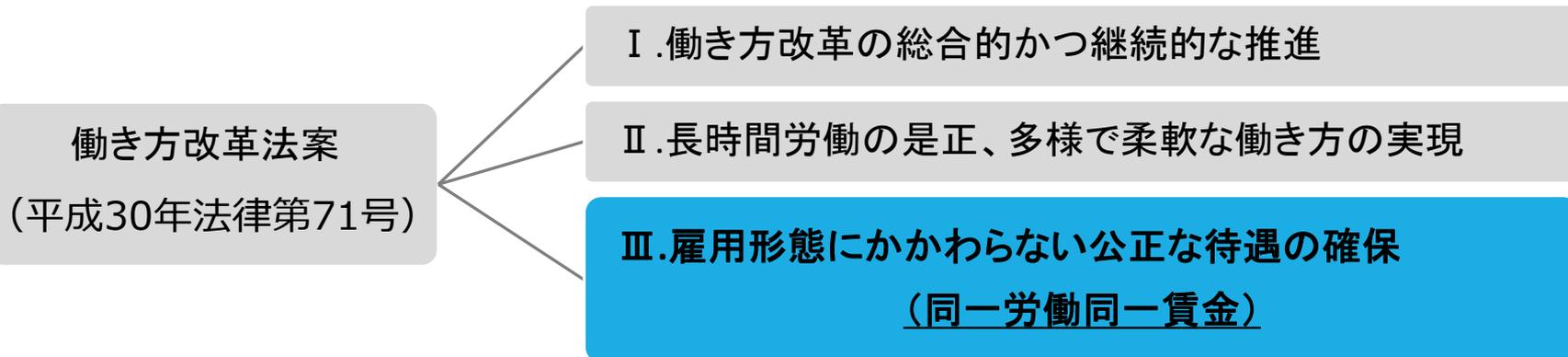
※2 資本金・出資総額3億円(小売・サービス業は5千万、卸売業は1億)以下の企業または従業員数300人(小売は50人、卸売・サービス業は100人)以下の企業

※3 2020年4月1日以降に締結された派遣契約だけでなく、同日をまたぐ契約も、同日から改正法の適用を受けます

働き方改革法の1つとして 制定された同一労働同一賃金



法整備の全体像



同一労働同一賃金の内容

最重要

重要

1. 非正規社員の不合理な待遇差の解消	2. 非正規社員への待遇の説明義務	3. 行政ADRの整備
<ul style="list-style-type: none">① パート・有期の均衡待遇② パート・有期の均等待遇③ 派遣社員の措置 <p>※なお上記につき厚生労働大臣が同一労働同一賃金ガイドライン(指針)を定めました</p>	<ul style="list-style-type: none">① 雇入れ時の説明の義務化② 求めがあった際の説明の義務化③ 説明を求めた社員への不利益取扱いの禁止	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

各雇用形態の定義



通常の労働者(正社員)

同じ企業に雇用される正社員(無期雇用フルタイム社員)のこと
通常の労働者の中にも、総合職、一般職、限定正社員など様々な雇用管理区分がある場合、それらの全ての通常の労働者との間で不合理な待遇差を解消する必要がある



有期雇用者

労働契約の期間に定めがある社員のこと



パートタイム労働者 (短時間労働者)

通常の労働者(無期フルタイム社員)と比べて一週間あたりの所定労働時間が少しでも短い社員のこと(週4勤務、時短勤務など)



派遣社員

労働者派遣法に基づく派遣労働者

※なお、「総合職⇔限定正社員」等、通常の労働者間での待遇格差は今回改正の対象にはならない



1.不合理な待遇差の解消

p.9 ①パート・有期雇用者と正社員との均衡待遇

②パート・有期雇用者と正社員との均等待遇

p.22 ③派遣社員への措置(選択制)



改正の内容

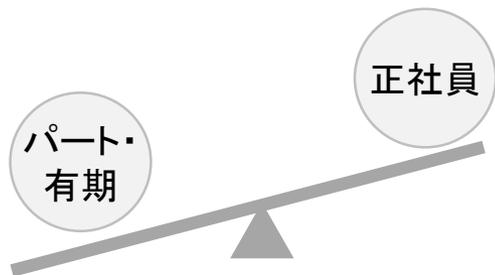
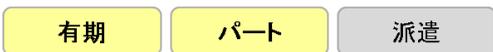
有期

パート

派遣

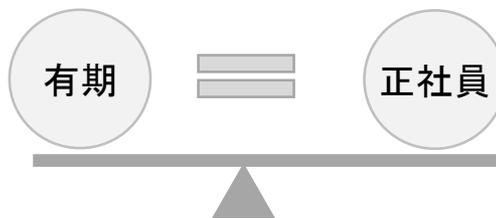
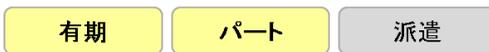
- ① パート・有期雇用者と正社員(=無期フルタイム)の**均衡待遇**
- ② パート・有期雇用者と正社員(=無期フルタイム)の**均等待遇**
- ③ 派遣社員の措置(派遣「先」労働者との均等・均衡待遇 or 労使協定による待遇確保の選択制)

①均衡待遇



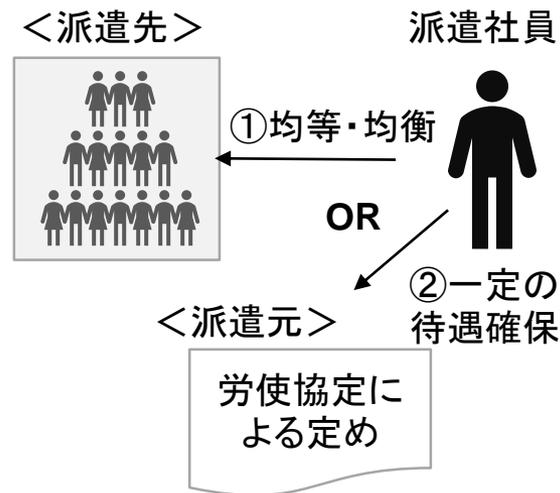
働き方の違いに応じ
バランスがとれているか？

②均等待遇



同じ働き方なら待遇も同じか？

③派遣社員の措置





1.不合理な待遇差の解消

p.10 ①パート・有期雇用者と正社員との均衡待遇

②パート・有期雇用者と正社員との均等待遇

p.23 ③派遣社員への措置(選択制)



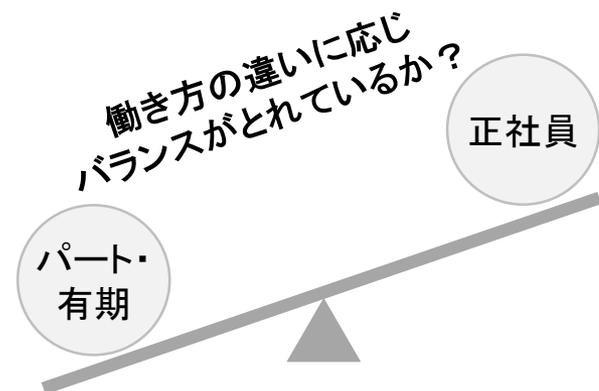
有期

パート

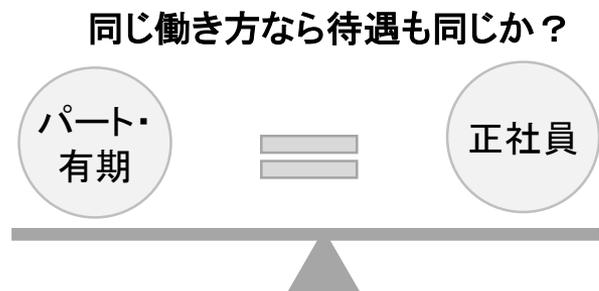
派遣

均衡・均等待遇とは？

均衡待遇



均等待遇



ポイント1ー比較対象は？

- **同一企業**の正社員
- **正社員全区分**(ex.総合職、一般職、限定正社員)との比較

※参考※

法人格が違えば、関連企業・子会社は比較対象外(東京労働局雇用均等室確認)

ポイント2ー待遇とは？

- **賃金だけでなく、福利厚生(施設利用・休暇)、教育訓練も含まれる**

※労働時間・休日の基準、休暇、災害補償、教育訓練、福利厚生、解雇、配置転換、出向基準、服務、懲戒等労働者に対する全ての待遇を含む(H26年通達より)

ポイント3ー待遇格差を比較する範囲は？

- 均衡待遇は**個々の待遇(基本給、賞与、役職手当...)**ごとにその性質・目的を勘案して検討



均衡・均等待遇とは？

均衡・均等待遇を判断する要素

有期

パート

派遣

均衡待遇

バランスがとれているか？

ア.職務内容

イ.職務内容・配置の変更範囲

ウ.その他事情

を考慮して**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇

全く同じになってるか？

ア.職務内容

イ.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**

三省堂 大辞林 第三版 [索引トップ](#) [用語の索引](#) [ランキング](#) [凡例](#)

三省堂

きんこう [0] 【均衡】

(名)スル

いくつかの物事の間にかや重さの釣り合いがとれていること。平衡。バランス。「－政策」「－を保つ」「－を破る」〔…の語に「均斉・均整」があるが、「均斉・均整」は具体的なものが全体的に釣り合いが取れていることの意を表す。それに対して「均衡」は抽象的な物事の間で力や重さなどの釣り合いがとれていることをいう〕

三省堂 大辞林 第三版 [索引トップ](#) [用語の索引](#) [ランキング](#) [凡例](#)

三省堂

きんとう [0] 【均等】

(名・形動) [文] ナリ

二つ以上のものの中に、差が全くなく等しいこと(さま)。平等。「全員に－に割り当てる」「機会－」

ア、イ、ウが均衡待遇、均等待遇が必要か否かの判断材料となるため、非常に重要



比較基準は？

均衡・均等待遇を判断する要素

有期

パート

派遣

均衡待遇

ア.職務内容

イ.職務内容・配置の変更範囲

ウ.その他事情

を考慮して**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇

ア.職務内容

イ.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**

ア.職務内容とは

- 「①業務の内容」+「②それに伴う責任の程度」のこと
- ①は業務の種類(販売職、事務職、製造職など)と中核的業務で判断
- ②は権限の範囲(ex.単独契約締結可能な範囲、管理人数、トラブル対応の程度、ノルマ)で判断

イ.職務内容・配置の変更範囲とは

- 転勤、昇進といった人事異動や役割の変化等人材活用の仕組みのこと

ウ.その他事情とは

- 職務成果、能力、経験、合理的な労使慣行、労使交渉の経緯、待遇間の関係などの事情が含まれる。
- ※定年後継続雇用されたことも「その他の事情」に含まれるが、継続雇用をもって直ちに待遇差が認められるわけではない



有期

パート

派遣

待遇① 賃金(1/2)

基本的な考え方

賃金

- 個々の手当についてその趣旨・支給目的・性格から考えて適切かを判断する

種類	目的・性質(例)	方針
基本給	能力・経験・勤続年数に応じ支給	各々の趣旨・性格に応じて実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じて支給
昇給	能力向上に応じて昇給	能力向上の度合いに応じて昇給
賞与	会社の業績貢献に応じて支給	貢献度合いに応じて支給
役職手当	役職の内容に対して支給	同一の役職なら同額を支給
特殊作業手当	危険度や作業環境に応じて支給	同一の危険度・作業環境であれば同額支給
時間外・休日・深夜割増率	企業に経済的負担を課すことによる時間外労働等の抑制	同率支給
地域手当	地域の賃金格差に対して支給	同一地域であれば同額支給
通勤手当	通勤にかかる交通費として支給	一律支給基準を同一にして支給

※正社員と有期・パートでルールが異なる場合「**将来への期待値が異なる**」などの理由は抽象的であるためNG



待遇① 賃金(2/2)

具体的事例

有期

パート

派遣

手当	原則論	判断例
基本給	能力・経験に応じて支給する場合、同一の能力・経験があれば同一の、相違がある場合は相違に応じた額を支給	<p>NG</p> <p>能力・経験に応じて基本給を支給しており、ある正社員が有期雇用者に比べて多くの経験があることを理由として基本給を高く支給しているが、この経験は現在の業務に関連性がない →業務との関連性がなく合理的でないためNG</p>
精皆勤手当	業務内容や労働時間が一緒なら同一の手当を支給	<p>OK</p> <p>考課上、欠勤についてマイナス査定(待遇に反映)する正社員には支給するが、考課上マイナス査定を行っていない非正規社員には不支給 →「マイナスもしない代わりにプラスもしない」考え方はOK</p>
通勤手当	原則同一の通勤手当を支給	<p>OK</p> <p>所定労働日数が週5日の正社員に月額定期券相当額を支給するが、週2日等の有期雇用者に日額相当額の交通費を都度支給している。 →所定労働日による基準は合理的であるためOK</p>
地域手当	特定地域で働く社員に対する補償として支給される地域手当は、同一地域なら同一の地域手当を支給	<p>OK</p> <p>正社員は、全国一律の給与体系を適用し転勤があることから、物価を勘案した地域手当を支給しているが、有期雇用者は地域採用し、物価が盛り込まれた基本給を設定しているため、不支給 →支給基準に合理的理由があるためOK</p>

重要



待遇②福利厚生・教育訓練(1/2)

有期

パート

派遣

基本的な考え方

福利厚生施設

- 食堂・休憩室・更衣室の利用、転勤者用社宅等は同一の利用・付与を行わなければならない

休暇

- 慶弔休暇、健康診断の有給保障は同一の付与を行わなければならない
- 傷病休職は無期雇用パートであれば正社員と同一の、有期雇用社員は契約終了期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない
- 法定外の年次有給休暇は勤続期間に応じて認めているものは同一の勤続期間なら同一の付与を行わなければならない。有期契約更新の際は当初の雇入れ日から起算する。

教育訓練

- 職務に必要な技能・知識を習得するための実施するものはその職務内容に応じて同一の教育訓練を実施しなければならない



待遇②福利厚生・教育訓練(2/2)

有期

パート

派遣

具体的事例

福利厚生	原則論	判断例
休職	傷病休職は無期雇用であれば正社員と同一の、有期雇用は契約終了期間を踏まえて同一の付与を行う	OK 契約が1年である有期雇用者について、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。 →有期雇用者の休職は期間満了を超えて付与しなくてOK
慶弔休暇	原則同一の付与	OK 正社員および週5勤務のパートには、慶弔休暇を付与しているが、週2勤務のパートには、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。 →週5勤務を前提としており支給基準が合理的なのでOK
法定外有給休暇 (慶弔休暇を除く) で、勤続期間に応じて支給するもの	正社員と同一の勤続期間であるパート・有期雇用者には、通常の労働者と同一の休暇付与しなければならない。なお、有期雇用者には、 当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価 することを要する。	OK 長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、正社員に対しては、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、パートには、所定労働時間に比例した日数を付与している。 →業務の時間全体の貢献という名目上、労働時間の比例付与を行うのは合理的なのでOK

重要



改正までの対応事項①

対応手順とTo Do

有期 パート 派遣

To Do

手順1

自社の全従業員の雇用区分について、有期・パートに該当する人を洗いだし

ツール1

手順2

各雇用区分における、待遇の状況及び趣旨・目的を洗い出し

ツール2

手順3

- 均等・均衡待遇のいずれに当てはまるか確認
- 待遇の違いを確認し違いがある場合はその理由確認

ツール3

手順4

格差是正

イメージ

名称	フル/パート	無期/有期	派遣
アルバイト I	フル	有期	
アルバイト II	パート	有期	
派遣			●
継続雇用社員 I	フル	有期	

名称	基本給	地域手当	...
趣旨・目的	職務遂行能力に対して支給	転勤時の物価格差に対して支給	各種手当だけでなく福利厚生・教育訓練も
金額	賃金テーブル	東京30,000円 大阪20,000円	...

雇用形態	地域手当	通勤費
正社員	支給	3か月定期代
有期	不支給	3か月定期代
パート	不支給	1日往復×月日数

- 待遇差がない、又はあっても合理である場合は対応不要です。(均等待遇に該当する場合は格差があること自体NG)
- 待遇差がありかつ不合理である場合は格差を是正しましょう



改正までの対応事項②

有期

パート

派遣

賃金・福利厚生・教育訓練の付与について説明がしやすいよう、目的・趣旨を明記しておきましょう

就業規則

第X条 休職
第X条 年次有給休暇
第X条 慶弔休暇
第X条 教育訓練
...

賃金規程

第X条 基本給
第X条 通勤手当
第X条 役職手当
第X条 時間外割増手当
...

退職金規程

第X条 支給目的

労働条件通知書

※規程類と同じく「賃金」「福利厚生」「教育訓練」に関する事項



Q & A

有期

パート

派遣

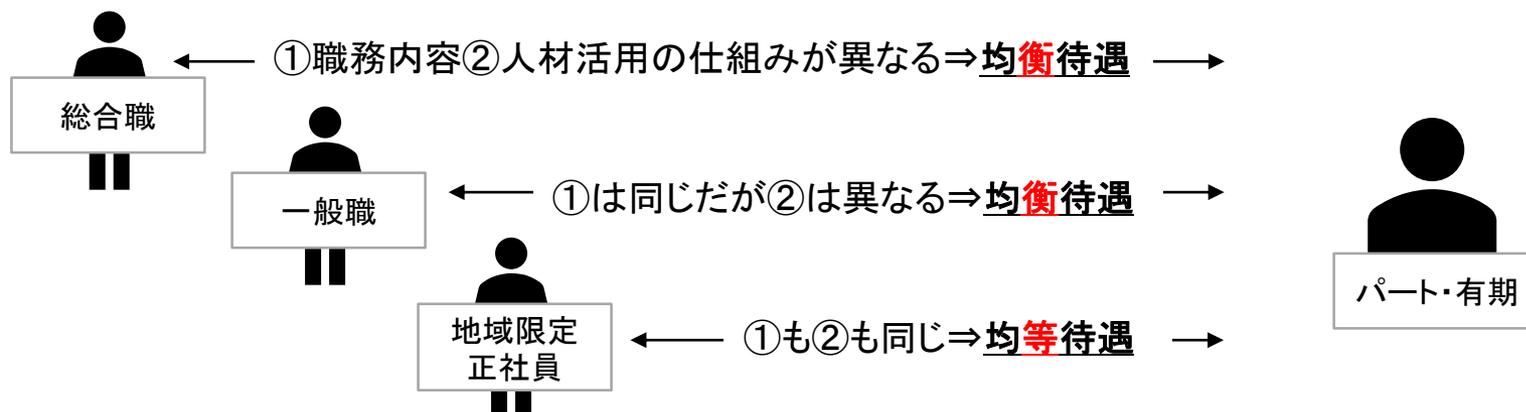
Q1. 不合理な待遇格差について、コストインパクトを考え、正社員の待遇を有期雇用者の待遇まで「引き下げ」ることは可能か

A1. 法律の趣旨に反するとともに、合理的理由のない不利益変更と判断され認められない可能性が高い。

Q2. 正社員の中に「限定社員」という新たな雇用区分を設け、待遇を有期雇用者と同様にしたうえで、「限定正社員」と「有期雇用者」を比較し「格差がない」とすることは問題ないか

A2. 待遇格差の比較対象は「すべての正社員」であるため問題がある。

正社員の全雇用区分（総合職、一般職、...）と非正規社員との間で不合理な待遇差の解消が求められます。





Q & A

有期

パート

派遣

Q3. 基本給の決定要素は複数あるが、どのように比較すればよいか

A3. 決定要素を書き出し、どの程度基本給決定にあたり重要なファクターかを総合的に勘案しその影響度を踏まえ合理性を判断

正社員と、パート・有期雇用者とで勘案される要素に違いがある場合は、職務内容及び人材活用の仕組み・運用などの観点から違いを設けている理由を書き出し、合理的か否か判断しましょう。

※例えば正社員は「役割」で、パート・有期は「職務遂行能力」で基本給を決定している等その決定ルールが違う場合、その決定ルールを統一するまでのことは法律上求められておらず、結果として「職務内容及び人材活用の仕組み・運用」から賃金差に関する説明ができれば(合理的であれば)問題ない(東京労働局雇用均等室確認)

<例>

基本給の決定要素	正社員			パート・有期雇用者		
	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
職務遂行能力	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
業務内容や責任の重さ	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
仕事の成果や業績	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
年齢・勤続年数	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
市場での賃金相場	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
その他	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない



Q & A

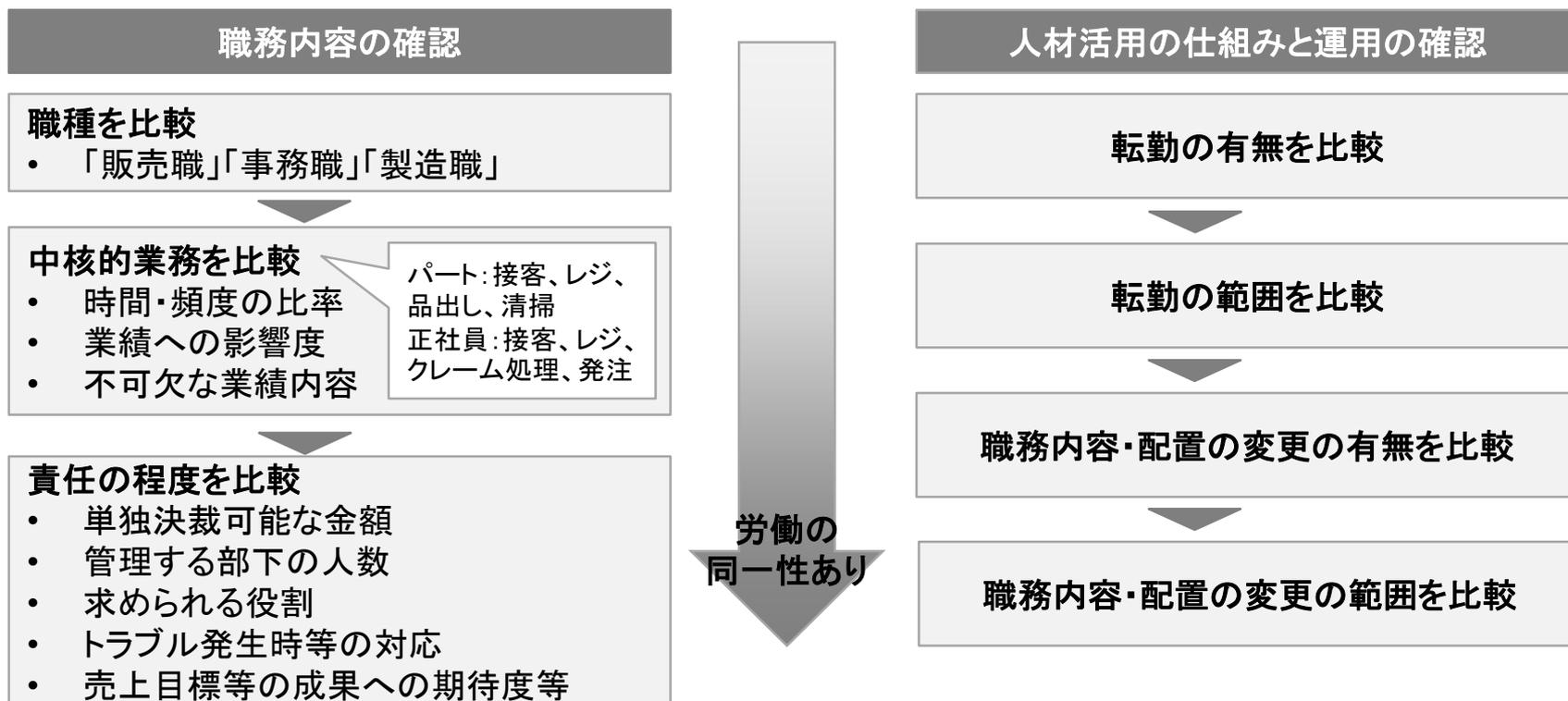
有期

パート

派遣

Q4. 「同一労働か否か」の線引きのポイントは？

A4. 職務内容は中核的業務を抽出して実質的に判断すること、また人事異動などの有無・範囲の同一性についても実質的な同一性を客観的な事情・実態を考慮して判断する





Q & A

有期

パート

派遣

Q5. 退職金についてはどのように考えたらよいか

A5. 趣旨が「賃金の後払いや功労報償」であれば同一の勤務期間や貢献がある場合、同一の支給が求められるが、職務内容・人材活用の違いなどを勘案し不支給・少額支給も不合理でないと判断される可能性もあると考える

※同一労働同一賃金ガイドラインでは直接的に触れられておらず慎重な判断が必要

※参考判例

ニヤクコーポレーション事件 (大分地裁H25.12.10判決)	合理的理由 なし	1日の所定労働時間が正社員よりも短い準社員への退職金不支給は合理的な理由がないと判断
京都市立浴場運営財団ほか事件 (京都地裁H29.9.20判決)	合理的理由 なし	嘱託社員の退職金不支給は合理的な理由がないと判断
メロコマース事件 (東京地裁H29.3.23判決)	不合理とまでは いえない	有期雇用者の退職金不支給(制度がない)は <u>不合理とまでは認められない</u>

<判断のpoint>

1. 功労報償的性格の退職金により長期雇用が前提の正社員の福利厚生を手厚くし有為な人材確保・定着を図るのは合理的
2. 職務内容、職務内容・配置変更の範囲に大きな相違あり
3. 有期雇用者から正社員への登用制度が設けられている



1.不合理な待遇差の解消

p.9 ①パート・有期雇用者と正社員との均衡待遇

②パート・有期雇用者と正社員との均等待遇

p.23 ③派遣社員への措置(選択制)



有期

パート

派遣

選べる2つの対応

選択制

派遣先均衡・
均等方式

派遣先の労働者との均等・均衡待遇を確保すること

労使協定方式

派遣元企業が、下記要件を満たす労使協定を締結し、協定に基づいて待遇決定すること

賃金決定方法
(いずれか)

- 派遣社員と同種業務の一般労働者の平均賃金と同等以上となるもの
- 派遣社員の職務内容、成果、意欲、能力、経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの

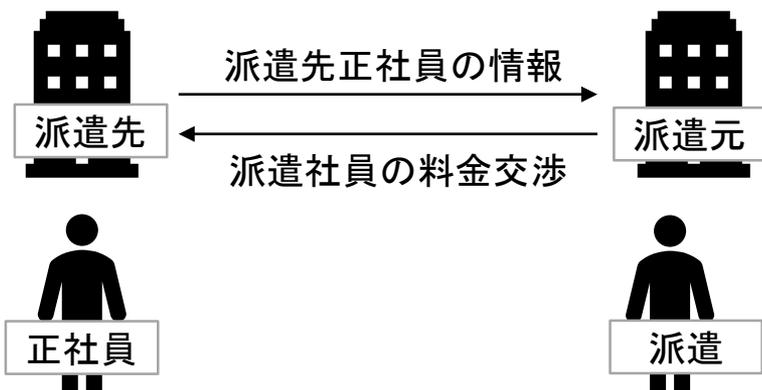
その他待遇

- 派遣社員の職務内容、成果、意欲、能力、経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- 派遣元企業の通常の社員(派遣社員を除く)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
- 派遣社員に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

※上記に伴い、派遣先企業に対し「派遣料金の配慮義務」及び「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

派遣先均衡・均等方式

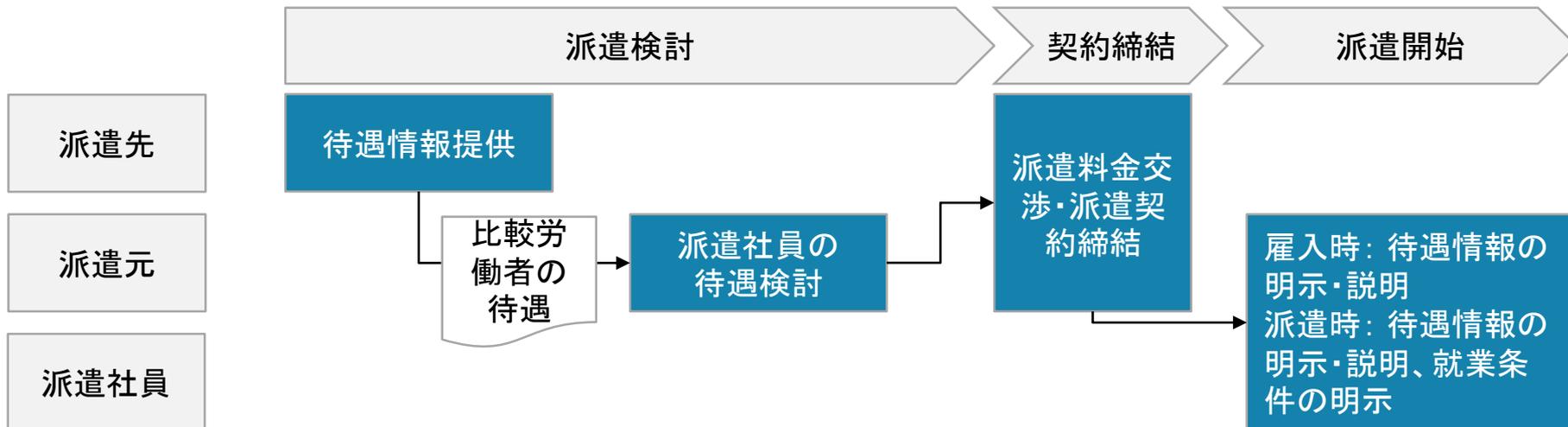
概要



派遣元企業は、派遣先正社員との均衡を考慮し、派遣社員の職務内容、成果、意欲、能力、経験その他の就業の実態を勘案して賃金(※)を決定するように努める。

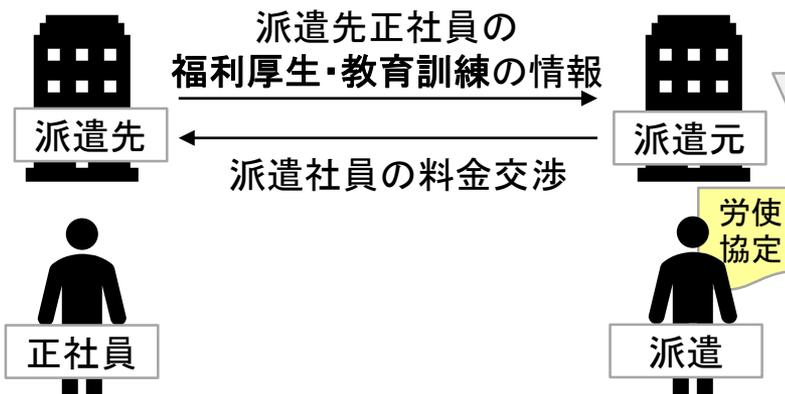
※職務内容に関連しない賃金(ex.通勤手当、家族手当...)を除く

プロセス



労使協定方式

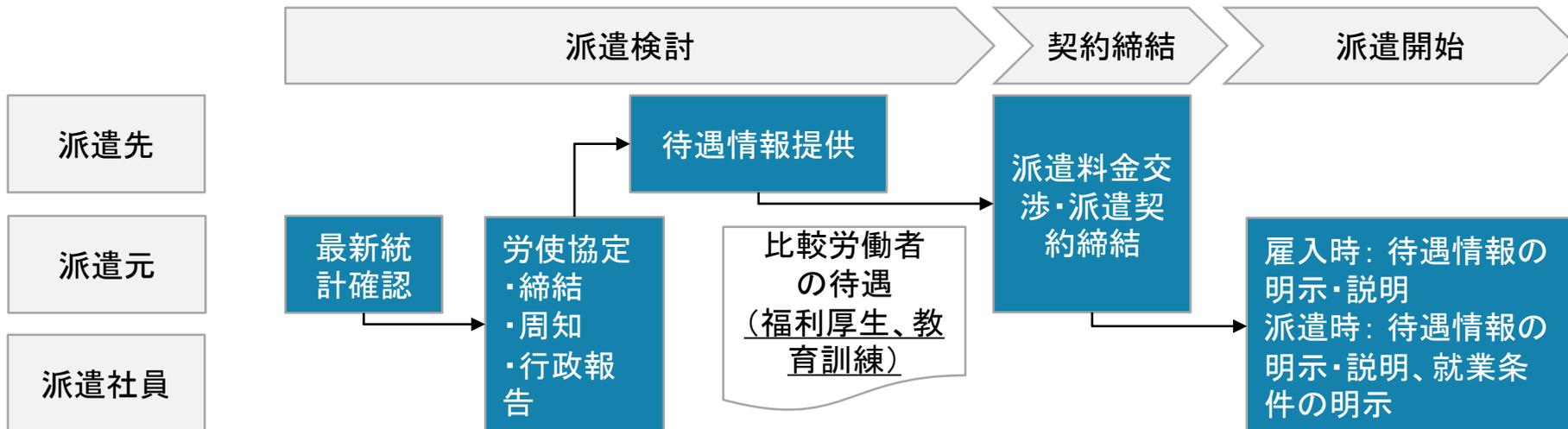
概要



- 過半数労働組合（過半数代表者）と派遣元企業で一定の事項を定めた労使協定を締結
- 労使協定に基づき賃金決定

※福利厚生、教育訓練については、労使協定の対象とはならないため、派遣元企業は、派遣先正社員との均等・均衡の確保が必要

プロセス





有期

パート

派遣

<まとめ>2つの方式の違い

		派遣先均等・均衡方式	労使協定方式
比較対象社員		派遣先正社員	<ul style="list-style-type: none"> 賃金: 派遣社員と同種業務に従事する一般の労働者 賃金以外: 派遣元正社員(派遣社員は除く)
待遇決定の考え方	賃金	派遣先企業正社員との間で不合理な待遇差が生じないように、待遇を決定	<ul style="list-style-type: none"> 同種業務に従事する一般の労働者の平均賃金と同等以上 職務内容、成果、意欲、能力、経験等の向上があれば賃金を改善する
	賃金以外		<ul style="list-style-type: none"> 派遣元正社員との間で不合理な待遇差が生じないように決定 ただし、教育訓練、福利厚生施設は、派遣先正社員との均等・均衡が求められる
派遣先企業として求められる取組		<ul style="list-style-type: none"> 派遣社員の待遇決定に当たり、情報提供する労働者の決定及びその待遇に関する情報の提供(労使協定方式の場合は教育訓練及び福利厚生施設情報のみ) 派遣料金の配慮 教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など 	



有期

パート

派遣

<補足> 労使協定記載事項

- ① 労使協定対象派遣社員の範囲
- ② 賃金決定方法(次のいずれか)
 - ・ 派遣社員と同種業務の一般労働者の平均的賃金と同等以上となるもの
 - ・ 派遣社員の職務内容、成果、意欲、能力、経験等の向上があれば賃金が改善されるもの
- ③ 派遣社員の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- ④ 「教育訓練、福利厚生施設及び賃金」を除く待遇の決定方法(派遣元企業の通常の労働者(派遣社員を除く)との間で不合理な相違がないものに限る。)
- ⑤ 派遣社員に対して段階的・計画的な教育訓練を実施すること
- ⑥ その他の事項
 - ・ 有効期間(2年以内が望ましい)
 - ・ 労使協定対象派遣社員の範囲を限定する場合は、その理由
 - ・ 特段の事情がない限り、一の労働契約の期間中に派遣先の変更を理由として、協定の対象となる派遣社員であるか否かを変えようとするしないこと



有期

パート

派遣

<補足>情報提供事項

派遣元 ↓ 関係者	① 労使協定締結の有無 ② 労使協定方式の場合 ・労使協定の対象となる派遣社員の範囲 ・労使協定の有効期間の終期		
派遣先 ↓ 派遣元 ※情報提供がなければ派遣契約締結不可	派遣社員の業務ごとに、 <u>比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報</u> を提供		
	派遣先が1～6の優先順位で選定 <ol style="list-style-type: none"> 1. 職務内容、職務内容・配置変更の範囲が同じ正社員 2. 職務内容が同じ正社員 3. 業務内容か責任の程度が同じ正社員 4. 職務内容・配置変更の範囲が同じ正社員 5. 1～4に相当するパート・有期雇用者 6. 派遣社員と同一職務に新規採用することを想定した場合の従業員 	【派遣先均等・均衡方式】 <ol style="list-style-type: none"> 1. 比較対象社員の職務内容、職務内容・配置変更範囲、雇用形態 2. 比較対象選定理由 3. 比較対象社員の待遇の各々の内容 4. 待遇の性質と目的 5. 待遇決定に当たり考慮した事 	【労使協定方式】 <ol style="list-style-type: none"> 1. 派遣社員と同種業務に従事する社員に対して実施する教育訓練 2. 給食施設、休憩室、更衣室



Q&A

有期

パート

派遣

Q1. ある派遣社員には「派遣先均衡・均等方式」を採用し別の派遣社員には「労使協定方式」を採用することは可能か

A1. 同じ派遣元企業内で派遣先均衡・均等方式と労使協定方式を併用することは可能だが対象者の選定には慎重な検討が必要

派遣社員の職務内容や雇用契約期間等を勘案し、それぞれの待遇決定方式の対象と派遣社員の範囲を検討し、明確に定めておくことが重要です。労基法89条が、「賃金の決定、計算及び支払の方法」を就業規則の絶対的明示事項としていることから、以下の点につき就業規則への明記が望まれます。

- 適用する待遇決定方式について
- 適用した待遇決定方式の対象となる派遣社員について

Q2. 労使協定方式を採用する場合、「派遣社員と同種業務の一般労働者の平均的賃金」はどの統計資料を参考にしたらよいか

A2. 現時点では公開されていないが何等かの公的統計資料を使用するよう近日発表があると思われる(東京労働局需給調整事業部確認)

なお、現時点では賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計を用い、時給換算する案などが検討されています。



2.労働者に対する待遇に関する説明 義務の強化

p.32 ①雇入れ時の説明の義務化

②求めがあった際の説明の義務化

③説明を求めた社員への不利益取扱いの禁止



有期

パート

派遣

改正の内容

- ① 雇入れ時に**雇用管理上の措置(賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等)**に関する説明を義務付け
- ② **説明の求めがあった際**に正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を**新設**
- ③ 説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止

説明の内容	<p>1. 待遇差の事実</p> <p>2. 「待遇の具体的内容」または「待遇の基準」を用いて違いを説明 ※賃金の平均額・レンジ、賃金テーブル等を示すイメージ</p> <p>3. 待遇差がある場合はその理由 ※職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情のうち、個々の事情に応じて説明</p>
説明の方法	資料を用いて口頭で説明するほか、分かりやすく資料にまとめて明示

※説明義務は派遣の場合派遣元企業にあります



有期

パート

派遣

対応すべき事項

重要

①雇入れ時の説明義務化:

To Do

手順1

雇入れ時説明に加えるほか、対応漏れがないよう労働条件明示書のフォーマットに加えておきましょう

イメージ

その他。	1 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口。 相談担当者（担当部署：管理担当部署 役職： ） 相談窓口の連絡先：
	2 教育訓練：有 受講できる教育訓練（ ）・無
	3 福利厚生施設：有 利用できる福利厚生施設（ ）・無
	4 正社員転換推進措置については下記のいずれかの措置を講ずる。 <input type="checkbox"/> 通常の労働者を募集する場合、その募集内容をすでに雇っているパートタイム労働者に周知する。 <input type="checkbox"/> 通常の労働者のポストを社内公募する場合、すでに雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。 <input type="checkbox"/> パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける。 <input type="checkbox"/> その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる。

本雇用契約書兼労働条件通知書について内容を理解し、上記について承諾いたしました。

②説明の求めがあった際の説明の義務化:

手順1

自社の全雇用区分について待遇差を洗い出し
※p.16手順1～3

手順2

- 待遇差の原因を説明できるようにしておきましょう
- 円滑な運営のため問合せ先を設定しましょう **ツール4**

年 月 日

労働条件等の待遇に関する説明書。

株式会社 _____
人事部長 _____

あなたと正社員との待遇の違いの有無と内容、理由等
ご不明な点は人事部 XXXX（内線）

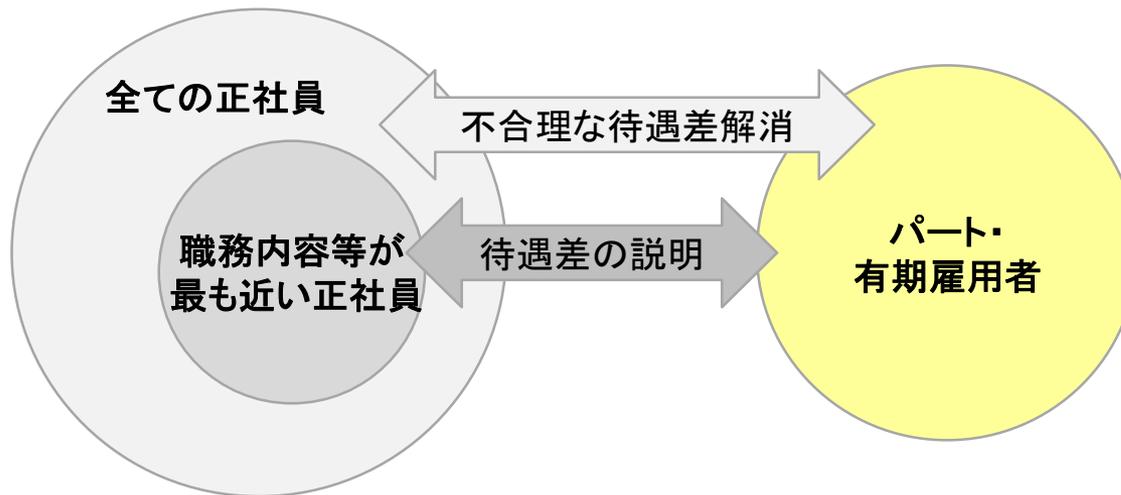
Q & A

概要

Q1. 待遇差について説明を求められた際、すべての正社員雇用区分(総合職、一般職、無期転換社員...)について待遇差を説明しなければならないのか

A1. 比較対象は「職務内容」「職務内容・配置の変更範囲」等がもっとも近いと会社が判断する者で問題ない

※なお、「均衡・均等待遇」はすべての雇用区分と均衡・均等である必要があります。説明の際には全雇用形態についてまでは求められないということです。





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



有期

パート

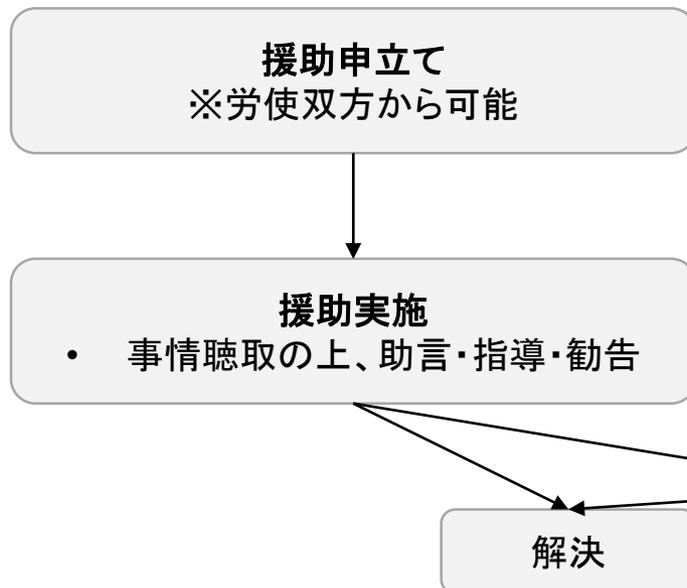
派遣

改正の内容

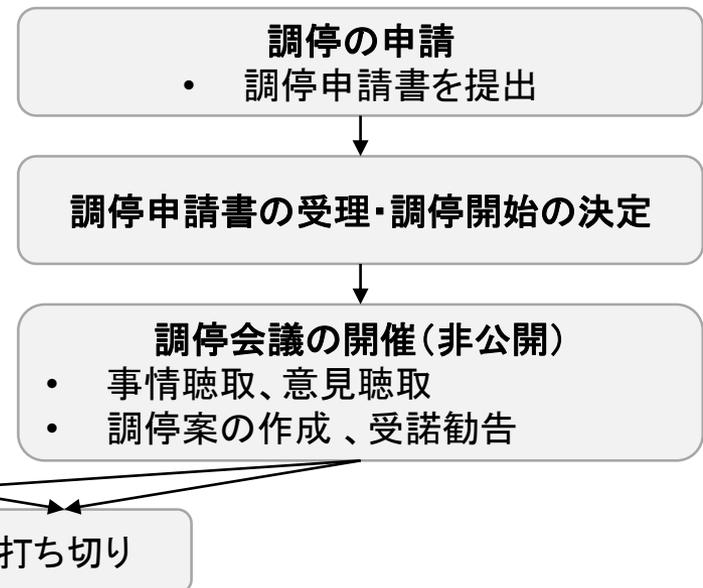
- ① 従来パートに適用されていた行政指導の規定、労働局長による紛争解決援助、調停会議による調停といった「裁判外紛争解決手続き」が有期雇用者にも整備
- ② 均等待遇や待遇者差の内容や理由に関する説明も裁判外紛争解決手続きが可能に

※裁判外紛争解決手続きは、労働者・会社双方から申立てができ裁判よりも簡易・迅速に解決する手段のこと。企業名非公表で、双方に成立した合意は民法上の和解として成立。

労働局長による紛争解決援助手続きの流れ



調停会議による調停手続きの流れ





Appendix

【補足1】 改正による法律の建付け



改正前

労契法 20条	期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止(=均衡待遇)
パート法 8条	待遇の原則(=均衡待遇)
9条	正社員と同視すべきパートへの差別的取扱い禁止(=均等待遇)

改正後

(削除)	
パート・有期法 8条	不合理な待遇の禁止(均衡待遇)
9条	通常の労働者と同視すべきパート・有期雇用者への差別的取扱い禁止(均等待遇)

改正point

従来法律

1	有期雇用者の均等待遇の規定なし
2	「待遇差を比較する範囲」について規定なし
3	労働契約法は裁判規範の性格のみ、罰則なし
4	パート: 同一「事業所」の「正社員」 有期: 同一「事業主」の「無期契約労働者」

改正法

有期雇用者にも均等待遇の規定が整備
個々の待遇差(基本給、通勤手当、役職手当...)について比較するよう明記
裁判規範の性格に加え行政取締りの対象に
同一「事業主」の「正社員全員」が比較対象に

【補足2-1】ハマキョウレックス 事件(最高裁判決)



正社員と有期雇用の各種手当に関する待遇の違いが不合理か否か争われた事件

運送会社の有期雇用者ドライバーが、職務内容が同一の正社員ドライバーとの間に待遇差があるのは無効と訴訟。結果、6つの手当について、待遇差が判断された

<判断に関連する考慮要素に関わる事情の概要>

手当名	判断	支給目的	判決理由
通勤手当	不合理	通勤交通費の補填	契約期間により通勤費が異なるわけではない。正社員と有期雇用の職務内容・配置変更の範囲が異なることは、通勤費の多寡に無関係
皆勤手当	不合理	運転手確保の必要性から、皆勤奨励	正社員と有期雇用の職務内容は同じであり、出勤者確保の必要性も同じ。将来の転勤や出向可能性等の違いにより異なるものではない
住宅手当	不合理でない	住宅費用の補填	正社員は転居を伴う配転が予定されており、有期雇用者よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある
給食手当	不合理	食事代金の補助	正社員と有期雇用の職務の内容・配置変更の範囲の違いと勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない
作業手当	不合理	特定作業の対価	正社員と有期雇用の職務内容が同じであり、作業への金銭的評価は、職務内容・配置変更の範囲の違いによって異なるものではない
無事故手当	不合理	優良ドライバーの育成、安全輸送を目的	正社員と有期雇用の職務内容が同じであり、安全運転及び事故防止の必要性も同じ。転勤・出向の可能性等の違いによって異なるものではない

【補足2-2】長澤運輸事件 (最高裁判決)



正社員と有期雇用の各種手当に関する待遇の違いが不合理か否かが争われた事件

運送会社で働く、定年後再雇用された嘱託社員(有期雇用者)の乗務員が、職務内容が同一の正社員の乗務員との待遇差は無効であると訴訟。結果、5つの手当について、待遇差が判断された

<判断に関連する考慮要素に関わる事情の概要>

手当名	判断	支給目的	判決理由
精勤手当	不合理	休日以外は毎日出勤することを奨励	職務内容が同一である以上、両者の間で、皆勤奨励の必要性に違いはない
住宅手当	不合理でない	住宅費の補助	正社員は幅広い世代の労働者が存在する一方、嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている
家族手当	不合理でない	家族扶養の生活費	
役付手当	不合理でない	正社員の中から指定された役付者に対し支給	正社員のうち役付者に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格のものではない。
時間外手当	不合理	時間外労働等に対し支給	「嘱託乗務員への精勤手当不支給は不合理」との判断を踏まえ、時間外手当の計算の基礎に精勤手当を含めないという違いは不合理。