

非正規雇用処遇改善法案提出の目的
－退職金、賞与、給与や福利厚生を改善を！－

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	<u>不合理</u> 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）	<u>不合理</u> 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