

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概要 (通称:非正規雇用処遇改善法案)

改正の背景・趣旨

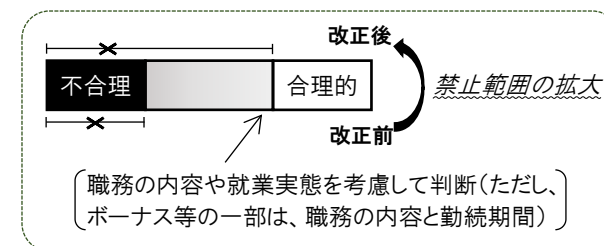
- ✓ 2018年の「働き方改革関連法」により、正規労働者と非正規労働者との間の待遇格差の是正を図るための枠組みが整備された。
- ✓ 待遇格差の是正に関する同法の規定は2021年4月から全面適用されているが、待遇格差の有無を判断する基準が明確でないなどの問題が残されており、現実社会での運用において、待遇格差の是正は十分に実現されていない状況にある。
- ✓ そこで、このような問題点に的確に対処するとともに、どのような雇用形態であっても待遇に納得して働き続けることができるようにするための諸措置を講ずることで、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会を実現する。

改正の概要

1 パートタイム・有期雇用労働法/労働者派遣法の改正

(1) 合理的と認められない待遇の禁止

- ・ 正規・非正規労働者の間で禁止される待遇差について、「不合理な待遇」から「合理的と認められない待遇」に変更し、その判断に際しては職務の内容や就業実態を考慮すること。
- ・ ボーナス等（賃金の後払や功労報償的性質のものに限る）に係る合理性の判断に際しては、職務の内容と勤続期間に考慮要素を限定すること。

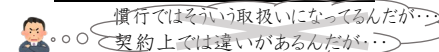


(2) 正規労働者と同視すべき非正規労働者の範囲

- ・ 非正規労働者を正規労働者と同視すべきかどうかは、職務の内容や配置の変更の範囲が実質的に同一かどうかで判断すること。

(3) 待遇に関する事業主の説明責任の強化

- ・ 待遇の相違の内容や理由のほか、賃金体系等の基準、待遇の決定方法、教育訓練の実施の状況、福利厚生施設の利用規則等を説明事項として追加すること。また、使用者がその説明をするに際しては、適切な資料を用いて具体的に分かりやすく説明すること。



2 労働契約法の改正

- ・ 労働契約の原則として、その締結・変更に当たって、「職務の価値の適正な評価を踏まえ」、「均等」を考慮することを明記すること。
- ・ 使用者は、労働者に提示する労働条件・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。

3 職務待遇確保法の改正

- ・ 基本理念や事業主の努力義務に、「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」うことを明記すること。

4 検討条項

- ・ 派遣先均等・均衡方式の原則化及び労使協定方式の場合における過半数代表者の選出手続の適正確保の検討（公布後速やかに）
- ・ 職務の価値の評価方法に関する調査研究の推進と、評価基準作成や評価に係る紛争の解決に際し利用可能な体制構築の検討（公布後1年目途）
- ・ 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〔=有期労働契約の入口規制〕に関する検討（公布後3年目途）

※ 公布日から1年経過後に施行（3・4は公布日）

