

令和元年度 みんなで学ぶワークルールセミナー
「非正規労働者（パートタイム労働者、派遣労働者）の雇用管理の改善のために」
～非正規労働者が活躍できる職場づくり～

<資料>

2019.11.01. 佐藤敬二（立命館大学）

目次

[資料 1] 厚生労働省『雇用形態に関わらない公正な待遇の確保』（2019 年）	… 2 頁～ 8 頁
[資料 2] 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」新旧対照条文・抜粋	… 9 頁～ 13 頁
[資料 3] 厚生労働省『不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル 業界共通編』・抜粋	… 14 頁～ 16 頁
[資料 4] 「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」・抜粋	… 17 頁～ 20 頁
[資料 5] 厚生労働省『不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル 労働者派遣業界編』 抜粋	… 21 頁～ 22 頁
[資料 6] 「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」 厚生労働省告示第 430 号(2018 年 12 月 28 日)	… 23 頁～ 38 頁
[資料 7] 「第八章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の 講ずべき措置等」	… 39 頁～ 40 頁
[資料 8] 「職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の素 案」（2019 年 10 月 21 日 第 20 回労働政策審議会(雇用環境・均等分科会)提出資料)	… 41 頁～ 47 頁
[資料 9] 非正規雇用率	… 48 頁

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正規雇用労働者・非正規雇用労働者の間の
不合理な待遇差の解消 ～

(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

見直しの目的

同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇の差をなくし、
どのような雇用形態を選択しても
待遇に納得して働き続けられるようにすることで、
多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

見直しの内容

- | | |
|---|---------|
| 1 不合理な待遇差の禁止 | (解説ページ) |
| (1) パートタイム労働者・有期雇用労働者 | 2 |
| (2) 派遣労働者 | 4 |
| (参考) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要 | 5 |
| 2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化 | 6 |
| 3 行政による事業主への助言・指導等や
裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備 | 6 |

施行期日

2020年4月1日

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法（注）の適用は2021年4月1日

（注）パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も

「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

※ 派遣については派遣先との均等・均衡または労使協定による待遇決定（4ページ参照）

(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者

「均衡待遇規定」の内容（不合理な待遇差の禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止

「均等待遇規定」の内容（差別的取扱いの禁止）

①職務内容※、②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

※ 職務内容とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。

(現在)

○ **均衡待遇規定**

パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定あり

○ **均等待遇規定**

パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定なし

(現在)

どのような待遇差が不合理に当たるか、明確性を高める必要がありました。

(改正後)

1 均衡待遇規定の明確化

個々の待遇（※）ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

2 均等待遇規定

新たに有期雇用労働者も対象とする。

(改正後)

3

待遇ごとに判断することを明確化するため、ガイドライン（指針）を策定。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ 1	△ → ○ + 労使協定 4
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ 2	× → ○ + 労使協定 4
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○ 3	× → ○ 5

4 5は4ページ参照

均衡待遇規定（パートタイム・有期雇用労働法第8条） について（Q & A）

Q 1 待遇を比較すべき「通常の労働者」とは？

A 「通常の労働者」とは、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）をいいます。無期雇用フルタイム労働者とは、事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者をいいます。

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りますが、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ります。

Q 2 総合職、限定正社員などの異なる正規雇用労働者間の待遇差はこの法律の対象になりますか？

A パートタイム・有期雇用労働法の保護対象となる労働者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者です。したがって、パートタイム労働者・有期雇用労働者ではない、総合職、限定正社員などの異なる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）間の待遇差については、この法律の対象ではありません。

Q 3 事業主は、均衡待遇を確保するために具体的にどのような取組みをすればいいのでしょうか？

A 同一企業内にパートタイム労働者・有期雇用労働者がいる場合には、まずは、それらの労働者の待遇（賃金や教育訓練、福利厚生等）がどのようなものとなっているかを洗い出してみましょう。

そして、個々の待遇が正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と同一か否か、異なる場合には、その理由について、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等の違いなどによって「不合理ではない」と説明できるか否かを確認してみましょう。待遇差が「不合理ではない」と言いがたい場合には、待遇の改善を検討しましょう。

厚生労働省ホームページに「取組手順書」等を掲載していますのでご活用ください。

Q 4 就業規則や賃金規定などの見直しに当たって、専門家の支援は受けられますか？

全国47都道府県に置かれている「働き方改革推進支援センター」では、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々なご相談に、労務管理・企業経営などの専門家が無料で相談・支援をしています。

企業への個別訪問も実施していますので、お気軽にお問い合わせください。

1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

(2) 派遣労働者

(現在)

○ 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差 ⇒ 配慮義務規定のみ

★ 派遣労働者の待遇差に関する規定の整備にあたっては、

「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の選択制になります。

＜考え方＞

- 派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点です。
- しかし、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。
- こうした状況を踏まえ、以下の2つの方式の選択制とします。
 - 1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
 - 2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

(改正後)

○ 下のいずれかを確保することを義務化します。(2ページの表 **4**)

(1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇

(2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

※ あわせて、派遣先になろうとする事業主に対し、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します。

○ 派遣先事業主に、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう**派遣料金の額の配慮義務を創設**。

○ 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、**ガイドライン(指針)**を策定。
(2ページの表 **5**)

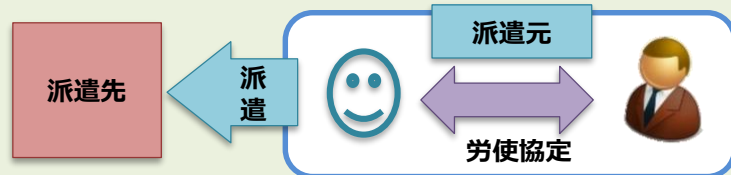
(1) 派遣先労働者との均等・均衡方式



○ 派遣労働者と派遣先労働者との**均等待遇・均衡待遇規定**を創設。

○ 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

(2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式



派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。(派遣先の教育訓練、福利厚生は除く。)

・賃金決定方法(次の(イ)、(ロ)に該当するものに限る)

(イ) 協定対象の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労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの

(ロ) 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの

・派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること

・派遣元事業主の通常の労働者(派遣労働者を除く)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

・派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン（指針）は、正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。

基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載しています。



(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正規雇用労働者と同一の役職に就く短時間労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）
精皆勤手当（同一の業務内容の場合） 等

通勤手当等

短時間労働者・有期雇用労働者には正規雇用労働者と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正規雇用労働者と同一の貢献である短時間労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

時間外手当等

正規雇用労働者と同一の時間外、休日、深夜労働を行った短時間労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、正規雇用労働者との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

<雇入れ時>

有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正規雇用転換の措置等）に関する説明義務を創設。

<説明の求めがあった場合>

非正規雇用労働者から求めがあった場合、正規雇用労働者との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。

<不利益取扱いの禁止>

説明を求めた労働者に対する場合の不利益取扱い禁止規定を創設。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容（※）（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、福利厚生、教育訓練など

3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※の整備

※ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

- 有期雇用労働者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）の根拠規定を整備します。
- 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

待遇差の内容・理由の説明義務について（Q & A）

Q 1 どの正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と比較して説明すればいいですか？

- A 待遇差の内容・理由の説明については、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）のうち、その職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等が、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）が比較対象の労働者となります。
- ※ なお、パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内で雇用されるすべての正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）との間で不合理な待遇差の解消等が求められますので、ご注意ください。

Q 2 どんなことを説明すればいいですか？

- A 比較対象となる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）との間にある待遇差の内容とその理由について説明します。具体的には、事業主は以下の事項を説明します。

【待遇差の内容】

- (1) 比較対象となる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）との間で、待遇に関する基準（賃金表など）に違いがあるかどうか。
- (2) 比較対象となる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容または待遇に関する基準（賃金表など）

【待遇差の理由】

比較対象となる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム・有期雇用労働者の①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由を説明します。

Q 3 説明方法はどうすればいいですか？

- A 事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が説明内容を理解できるよう、資料（就業規則や賃金表など）を活用しながら口頭で説明することが基本です。

ただし、説明すべき事項を全て記載した資料で、パートタイム労働者・有期雇用労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えありません。



事業主は、労働者が説明を求めたことを理由として**不利益な取扱いをすることは禁止**されています。

○ 短時間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）（抄）（第七案関係）
（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
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 目次 第一章 総則（第一条―第四条） 第二章 短時間・有期雇用労働者対策基本方針（第五条） 第三章 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等 第一節 雇用管理の改善等に関する措置（第六条―第十八条） 第二節 事業主等に対する国の援助等（第十九条―第二十一条） 第四章 紛争の解決 第一節 紛争の解決の援助等（第二十二条―第二十四条） 第二節 調停（第二十五条―第二十七条） 第五章 雑則（第二十八条―第三十一条） 附則 第一章 総則 （目的） 第一条 この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間・有期雇用労働者の果たす役割の重要性が増大していることに鑑み、短時間・有期雇用労働者について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間・有期雇用労働者がその の有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。 （定義） 第二条 この法律において「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。 2 この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。 3 この法律において「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいう。 （基本的理念） 第二条の二 短時間・有期雇用労働者及び短時間・有期雇用労働者にならうとする者は、生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる機会が確保され、職業生活の充実が図られるように配慮されるものとする。 （事業主等の責務） 第三条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、その就業の実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換（短時間・有期雇用労働者が雇用される事業所において通常の労働者として雇い入れられることをいう。以下同じ。）の推進（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間・有期雇用労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。	短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律 目次 第一章 総則（第一条―第四条） 第二章 短時間労働者対策基本方針（第五条） 第三章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等 第一節 雇用管理の改善等に関する措置（第六条―第十八条） 第二節 事業主等に対する国の援助等（第十九条―第二十一条） 第四章 紛争の解決 第一節 紛争の解決の援助（第二十二条―第二十四条） 第二節 調停（第二十五条―第二十七条） 第五章 雑則（第二十八条―第三十一条） 附則 第一章 総則 （目的） 第一条 この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間労働者の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間労働者がその有する能力を有効に発揮す ることができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。 （定義） 第二条 この法律において「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。 （新設） （新設） （新設） （事業主等の責務） 第三条 事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換（短時間労働者が雇用される事業所において通常の労働者として雇い入れられることをいう。以下同じ。）の推進（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。

2	事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めるものとする。
	(国及び地方公共団体の責務)
第4条	国は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等について事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつその実情に応じてこれらに対して必要な指導、援助等を行うとともに、短時間・有期雇用労働者の能力の有効な発揮を妨げている諸因の解消を図るために必要な広報その他の啓発活動を行うほか、その職業能力の開発及び向上等を図る等、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めるものとする。
2	地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るために必要な施策を推進するように努めるものとする。
第二章 短時間・有期雇用労働者対策基本方針	
第5条	厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るため、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針（以下この条において「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」という。）を定めるものとする。
2	短時間・有期雇用労働者対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。
一	短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向に関する事項
二	短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
三	前二号に掲げるもののほか、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

3	短時間・有期雇用労働者対策基本方針は、短時間・有期雇用労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。
4	厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かななければならない。
5	厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
6	前二項の規定は、短時間・有期雇用労働者対策基本方針の変更について準用する。
第三章 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等	
第一節 雇用管理の改善等に関する措置	
(労働条件に関する文書の交付等)	
第6条	事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであつて厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「特定事項」という。）を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により明示しなければならない。
2	(略)
(就業規則の作成の手続)	
第7条	(略)

2	事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する短時間労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めるものとする。
	(国及び地方公共団体の責務)
第4条	国は、短時間労働者の雇用管理の改善等について事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつその実情に応じてこれらに対して必要な指導、援助等を行うとともに、短時間労働者の能力の有効な発揮を妨げている諸因の解消を図るために必要な広報その他の啓発活動を行うほか、その職業能力の開発及び向上等を図る等、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めるものとする。
2	地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、短時間労働者の福祉の増進を図るために必要な施策を推進するように努めるものとする。
第二章 短時間労働者対策基本方針	
第5条	厚生労働大臣は、短時間労働者の福祉の増進を図るため、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針（以下この条において「短時間労働者対策基本方針」という。）を定めるものとする。
2	短時間労働者対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。
一	短時間労働者の職業生活の動向に関する事項
二	短時間労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
三	前二号に掲げるもののほか、短時間労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

3	短時間労働者対策基本方針は、短時間労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。
4	厚生労働大臣は、短時間労働者対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かななければならない。
5	厚生労働大臣は、短時間労働者対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
6	前二項の規定は、短時間労働者対策基本方針の変更について準用する。
第三章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等	
第一節 雇用管理の改善等に関する措置	
(労働条件に関する文書の交付等)	
第6条	事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであつて厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「特定事項」という。）を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により明示しなければならない。
2	事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。
(就業規則の作成の手続)	
第7条	事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作

2	前項の規定は、事業主が有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとする場合について適用する。この場合において、「短時間労働者」とあるのは、「有期雇用労働者」と読み替えるものとする。
	(不合理な待遇の禁止)
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。
	(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じの短時間・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と見込まれるもの（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。

	(賃金)
第十条	事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。次条第二項及び第十二条において同じ。）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るものとする。
	(教育訓練)
第十一条	事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であつて、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。以下この項において同じ。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならない。
2	事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。
	(福利厚生施設)
第十二条	事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。
	(通常の労働者への転換)

	成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。
(新設)	
	(短時間労働者の待遇の原則)
第八条	事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間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を考慮して、不合理と認められるものであつてはならない。
	(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)
第九条	事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同じの短時間労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間労働者」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と見込まれるもの（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労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。
	(賃金)
第十条	事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第二項及び第十二条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職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るものとする。
	(教育訓練)
第十一条	事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であつて、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。以下この項において同じ。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。
2	事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。
	(福利厚生施設)
第十二条	事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。
	(通常の労働者への転換)

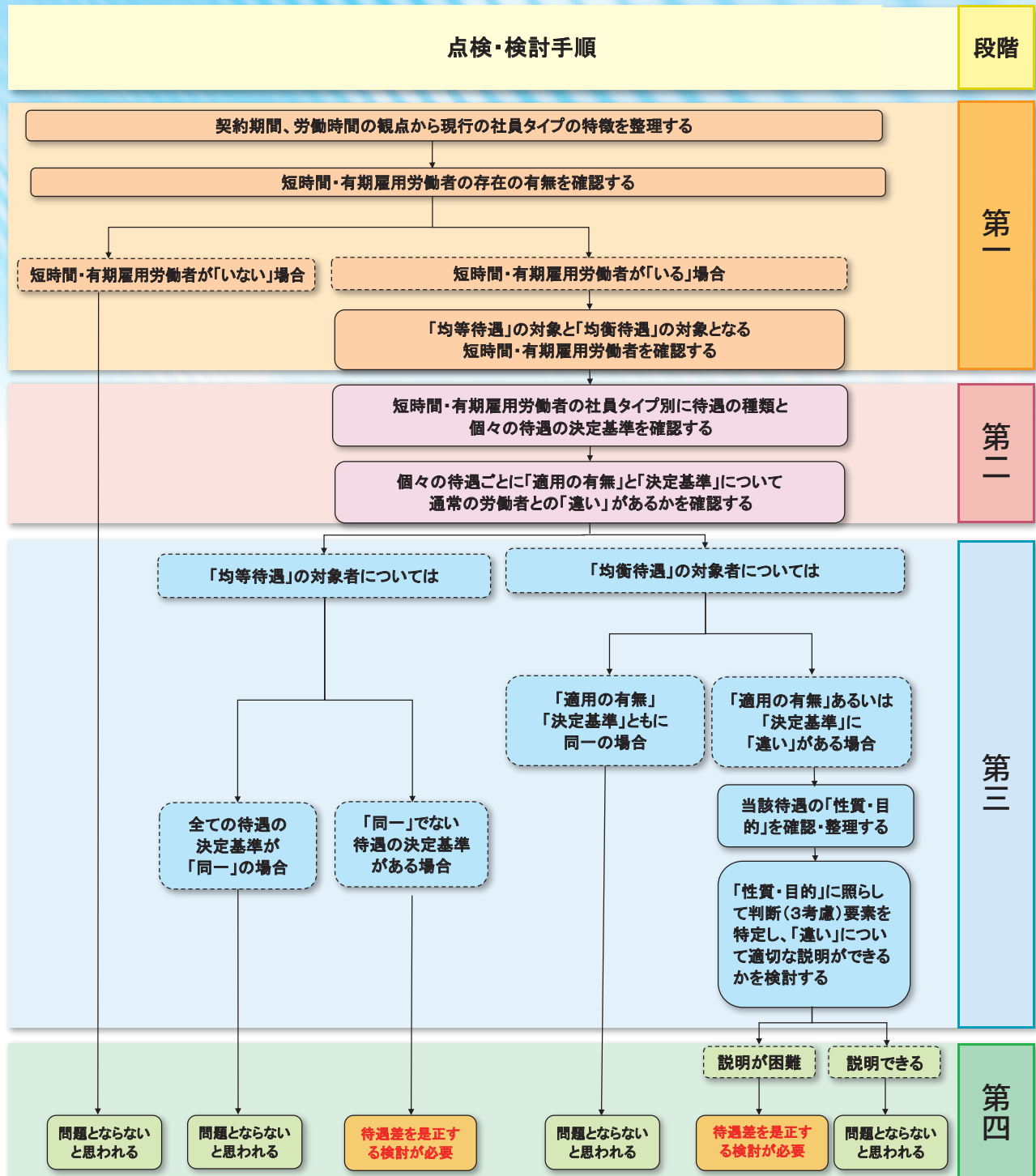
第十三条	事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。
一	通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に周知すること。
二	通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に対して与えること。
三	一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。
	(事業主が講ずる措置の内容等の説明)
第十四条	事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第八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(労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。)に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。
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っ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。
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な取扱いをしてはならない。
	(指針)

第十三条	事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。
一	通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。
二	通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間労働者に対して与えること。
三	一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。
	(事業主が講ずる措置の内容等の説明)
第十四条	事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、第九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(労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。)に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間労働者に説明しなければならない。
2	事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、第六条、第七条及び第九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について、当該短時間労働者に説明しなければならない。
	(新設)
	(指針)

第十五条	厚生労働大臣は、第六条から前条までに定める措置その他の第三条第一項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(以下この節において「指針」という。)を定めるものとする。
2	第五条第三項から第五項までの規定は指針の策定について、同条第四項及び第五項の規定は指針の変更について、それぞれ準用する。
	(相談のための体制の整備)
第十六条	事業主は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。
	(短時間・有期雇用管理者)
第十七条	事業主は、常時厚生労働省令で定める数以上の短時間・有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、指針に定める事項その他の短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間・有期雇用管理者を選任するように努めるものとする。
	(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等)
第十八条	厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。
2・3	(略)

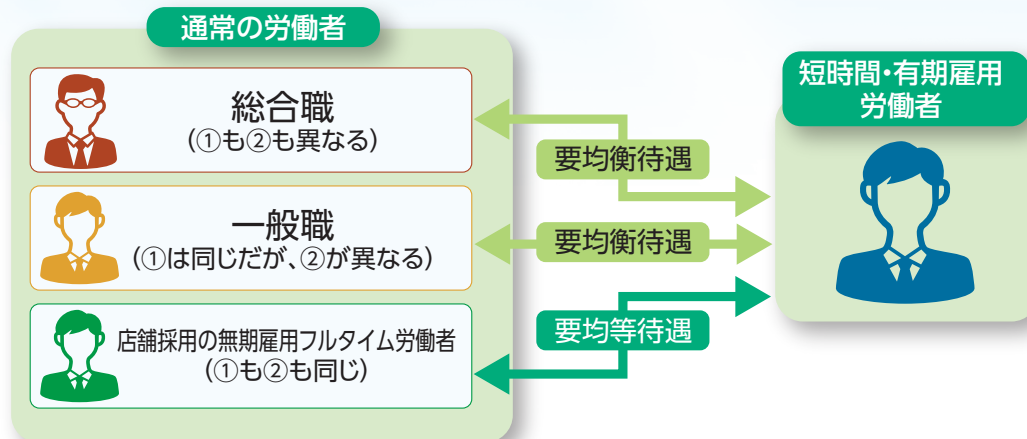
第十五条	厚生労働大臣は、第六条から前条までに定めるもののほか、第三条第一項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(以下この節において「指針」という。)を定めるものとする。
2	第五条第三項から第五項までの規定は指針の策定について、同条第四項及び第五項の規定は指針の変更について準用する。
	(相談のための体制の整備)
第十六条	事業主は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。
	(短時間雇用管理者)
第十七条	事業主は、常時厚生労働省令で定める数以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間雇用管理者を選任するよう努めるものとする。
	(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等)
第十八条	厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。
2	厚生労働大臣は、第六条第一項、第九条、第十一条第一項、第十二条から第十四条まで及び第十六条の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。
3	前二項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定める

図表 2- 5 短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の不合理な待遇差を点検・検討する手順



図表 3- 5 （再掲）通常の労働者に複数の社員タイプが存在する場合（例）

- （例）短時間・有期雇用労働者との間で、
- ア．①職務の内容又は②職務の内容・配置の変更の範囲が異なる
正社員の社員タイプ（総合職・一般職）と、
 - イ．①職務の内容及び②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ
正社員の社員タイプ（店舗採用の無期雇用フルタイム労働者）
- が併存している場合



具体的な作業手順①

現状の社員タイプを確認する

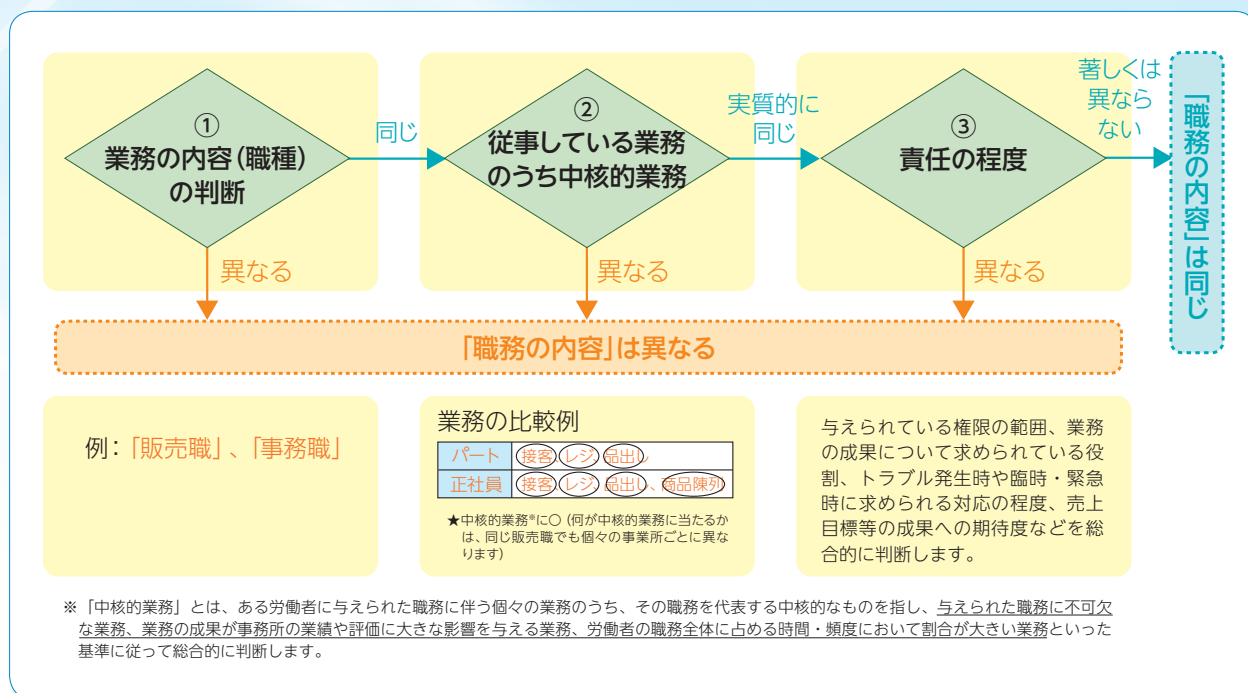
30 ページのワークシート（**第一段階／具体的な作業①**）を用いて、2つの手順を踏んで取組対象労働者と比較対象労働者を確認してください。

手順①：自社の社員タイプの名称を書き出し、その社員タイプごとに、人数、労働契約期間、1週間の所定労働時間の現状を整理し、その結果をワークシートの各欄に書き出します。

《**注意点**》 比較対象労働者、取組対象労働者の中に、待遇について異なる取扱いをしている社員タイプがあれば、分けて整理します。取組対象労働者の社員タイプが複数ある場合は、同じワークシートで別の欄に記入します。比較対象労働者は（1）欄のみに記入することとなるので、比較対象労働者の社員タイプが複数ある場合は、それぞれの比較対象労働者の社員タイプごとに別のワークシートを作成します。

手順②：社員タイプごとに、手順①で書き出した内容に基づき、取組対象労働者、比較対象労働者のいずれにあてはまるかを確認し、「取組対象労働者／比較対象労働者」欄に記入します。

図表 3- 6 「職務の内容」が同じか否かの判断手順



<例>

ある食品製造会社は比較対象労働者と取組対象労働者のドライバーを雇用しています。どちらもドライバーということで業務（職種）も中核的な業務も同じですが、比較対象労働者のドライバーには、繁忙時や急な欠勤者が出た場合の対応が求められ、実際月末になると残業をすることが多い一方、取組対象労働者のドライバーにはこれらの対応は求められていません。この場合には、業務に伴う「責任の程度」が異なるため、「職務の内容」が異なると考えられます。

(2) 「職務の内容・配置の変更の範囲」について

「職務の内容・配置の変更の範囲」の具体的な内容については図表 2-2 (20 ページ) で説明しました。「職務の内容・配置の変更の範囲」が「同じ」か「異なる」かについては、33 ページのワークシート（第一段階／具体的な作業②）を用いて、以下の4つの手順と次ページの図表 3-7 に従って判断します。

なお、変更の範囲は将来の見込みも含めて判断されることから、有期雇用労働者の場合は、労働契約が更新されることが未定の段階であっても、更新をした場合にはどのような取扱いになるかを考えて判断することが必要です。

手順①：取組対象労働者と比較対象労働者の転勤（勤務先の事業所が変更になること）の有無が「ともにあり」か「ともになし」か「一方のみあり」かをみます。「ともにあり」の場合には手順②に、「ともになし」の場合には手順③に進んでください。「一方のみあり」の場合には、「『職務の内容・配置の変更の範囲』は異なる」こととなります。「一方のみあり」の場合は、均等待遇の対象ではなく、均衡待遇の対象となります。

※第三段階において均衡待遇を点検するに当たっては、職務の内容・配置の変更の範囲の違いも必要に応じて検討しなければならないため、手順②は不要ですが、手順③の検討も行うことが望ましいです。

○ 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）（抄）（第五条関係）
（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
目次 第一章 総則（第一条―第三条） 第二章 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置 第一節 業務の範囲（第四条） 第二節 事業の許可（第五条―第二十二条） 第三節 補則（第二十三条―第二十五条） 第三章 派遣労働者の保護等に関する措置 第一節 労働者派遣契約（第二十六条―第二十九条の二） 第二節 派遣元事業主の講ずべき措置等（第三十条―第三十八条） 第三節 派遣先の講ずべき措置等（第三十九条―第四十二条） 第四節 労働基準法等の適用に関する特例等（第四十四条―第四十七条の三） 第四章 紛争の解決 第一節 紛争の解決の援助等（第四十七条の四―第四十七条の六） 第二節 調停（第四十七条の七―第四十七条の九） 第五章 雑則（第四十七条の十―第五十七条） 第六章 罰則（第五十八条―第六十二条） 附則 第三章 派遣労働者の保護等に関する措置 第一節 労働者派遣契約 （契約の内容及等） 第二十六条 （略）	目次 第一章 総則（第一条―第三条） 第二章 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置 第一節 業務の範囲（第四条） 第二節 事業の許可（第五条―第二十二条） 第三節 補則（第二十三条―第二十五条） 第三章 派遣労働者の保護等に関する措置 第一節 労働者派遣契約（第二十六条―第二十九条の二） 第二節 派遣元事業主の講ずべき措置等（第三十条―第三十八条） 第三節 派遣先の講ずべき措置等（第三十九条―第四十二条） 第四節 労働基準法等の適用に関する特例等（第四十四条―第四十七条の三） 第四章 雑則（第四十七条の四―第五十七条） 第五章 罰則（第五十八条―第六十二条） 附則 第三章 派遣労働者の保護等に関する措置 第一節 労働者派遣契約 （契約の内容及等） 第二十六条 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者

2・3 （略） 4 派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣（第四十条の二第二項各号のいずれかに該当するものを除く。次項において同じ。）の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により当該労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者の事業所その他派遣就業の場所の業務について同条第一項の規定に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない。 715 5・6 （略） 715 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務（とに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。 81 前項の「比較対象労働者」とは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であつて、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容及」という。）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるものをいう。 91 派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第七項の規定による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。	派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。 115 2・3 （略） 4 派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣（第四十条の二第二項各号のいずれかに該当するものを除く。次項において同じ。）の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により当該労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者の事業所その他派遣就業の場所の業務について同条第一項の規定に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない。 515 5・6 （略） （新設） （新設） （新設）
---	--

10	派遣先は、第七項の情報に変更があつたときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない。
11	労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、第三十条の四第一項の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあつては第三十条の三の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあつては同項第二号から第五号までに掲げる事項に関する協定の定めを遵守することができるものとなるように配慮しなければならない。
第二節 派遣元事業主の講ずべき措置等	
(不合理な待遇の禁止等)	
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。
2	派遣元事業主は、職務の内容及び派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であつて、当該労働者派遣契約及び当該派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らない。

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、当該

(新設)	
(新設)	
第二節 派遣元事業主の講ずべき措置等	
(均衡を考慮した待遇の確保)	
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従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。
2	派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。

	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。
	(職務の内容及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。)の職務の内容及、職務の成果、意欲、能力又は経歴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。
	(就業規則の作成の手續)
第三十条の六	派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければならない。
	(派遣労働者等の福祉の増進)
第三十条の七	第三十条から前条までに規定するもののほか、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望、能力及び経歴に応じ、

	(新設)
	(新設)
	(派遣労働者等の福祉の増進)
第三十条の四	前三条に規定するもののほか、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望、能力及び経歴に応じた就業の機会(

	た就業の機会(派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を含む。))及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進を図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	派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法(次項において「文書の交付等」という。))により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。
	一 労働条件に関する事項のうち、労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであつて厚生労働省令で定めるもの
	二 第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十条の五の規定により措置を講ずべきこととされている事項(労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前号に掲げる事項を除く。))に関し講ずることとしている措置の内容
3	派遣元事業主は、労働者派遣(第三十条の四第一項の協定に係るものを除く。))をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、文書の交付等により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。
	一 労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前項第一号に掲げる事項(厚生労働省令で定めるものを除く。))
	二 前項第二号に掲げる措置の内容
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由

	派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を含む。))及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進を図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)
	(新設)
	(新設)
2	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、第三十条の三の規定により配慮す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、当該派

	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。
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。
	(派遣先への通知)
第三十五条	派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を派遣先に通知しなければならない。
一	(略)
二	当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別
三	六 (略)
2	派遣元事業主は、前項の規定による通知をした後に同項第二号から第五号までに掲げる事項に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければならない。
	(派遣元管理台帳)
第三十七条	派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。
一	協定対象派遣労働者であるか否かの別
二	十三 (略)
2	(略)
	第二節 派遣先の講ずべき措置等
	(適正な派遣就業の確保等)
第四十条	(略)
2	派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当

	派遣労働者に説明しなければならない。
	(新設)
	(派遣先への通知)
第三十五条	派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を派遣先に通知しなければならない。
一	当該労働者派遣に係る派遣労働者の氏名
	(新設)
二	当該労働者派遣に係る派遣労働者が無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別
三	当該労働者派遣に係る派遣労働者が第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者であるか否かの別
四	当該労働者派遣に係る派遣労働者に関する健康保険法第三十九条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認、厚生年金保険法第十八条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認及び雇用保険法第九条第一項の規定による被保険者となつたことの確認の有無に関する事項であつて厚生労働省令で定めるもの
五	その他厚生労働省令で定める事項
2	派遣元事業主は、前項の規定による通知をした後に同項第二号から第四号までに掲げる事項に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければならない。
	(派遣元管理台帳)
第三十七条	派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。
	(新設)
一	無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別 (当該派遣労働者が有期雇用派遣労働者である場合にあっては、当該有期雇用派遣労働者に係る労働契約の期間)
二	第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者であるか否かの別
三	派遣先の氏名又は名称
四	事業所の所在地その他派遣就業の場所及び組織単位
五	労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
六	始業及び終業の時刻
七	従事する業務の種類
八	第三十条第一項 (同条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。) の規定により講じた措置
九	教育訓練 (厚生労働省令で定めるものに限る。) を行つた日時及び内容
十	派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
十一	紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項
十二	その他厚生労働省令で定める事項
2	(略)
	第三節 派遣先の講ずべき措置等
	(適正な派遣就業の確保等)
第四十条	派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、当該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもつて、遅滞なく、当該苦情の適切なかつ迅速な処理を図らなければならない。
2	派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当

	該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするため、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、当該派遣労働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければならない。 3 派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。 4 前三項に定めるもののほか、派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であつて現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（前項に規定する厚生労働省令で定める福利厚生施設を除く。）の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。 （削る） 5 派遣先は、第三十条の二、第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十一条の二第四項の規定による措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であつて当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように配慮しなければならない。
--	--

	該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、派遣労働者に対しても、これを実施するよう配慮しなければならない。 3 派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。 4 前三項に定めるもののほか、派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であつて現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（前項に規定する厚生労働省令で定める福利厚生施設を除く。）の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように努めなければならない。 5 派遣先は、第三十条の三第一項の規定により賃金が適切に決定されるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者の賃金水準に関する情報又は当該業務に従事する労働者の募集に係る事項を提供することその他の厚生労働省令で定める措置を講ずるように配慮しなければならない。 6 前項に定めるもののほか、派遣先は、第三十条の二及び第三十条の三の規定による措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であつて当該措置に必要なものを提供する等必要な協
--	---

	（派遣先管理台帳） 第四十二条 派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。 一 協定対象派遣労働者であるか否かの別 二 十一 （略） 2 （略） 3 派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項各号（第四号を除く。）に掲げる事項を派遣元事業主に通知しなければならない。 第四節 労働基準法等の適用に関する特例等 （労働基準法の適用に関する特例） 第四十四条 （略）
--	--

	力をするように努めなければならない。 （派遣先管理台帳） 第四十二条 派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。 （新設） 一 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別 二 第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者であるか否かの別 三 派遣元事業主の氏名又は名称 四 派遣就業をした日 五 派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間 六 従事した業務の種類 七 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項 八 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項 九 教育訓練（厚生労働省令で定めるものに限る。）を行つた日時及び内容 十 その他厚生労働省令で定める事項 2 （略） 3 派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項各号（第三号を除く。）に掲げる事項を派遣元事業主に通知しなければならない。 第四節 労働基準法等の適用に関する特例等 （労働基準法の適用に関する特例） 第四十四条 労働基準法第九条に規定する事業（以下この節において単に「事業」という。）の事業主（以下この条において単に「
--	--

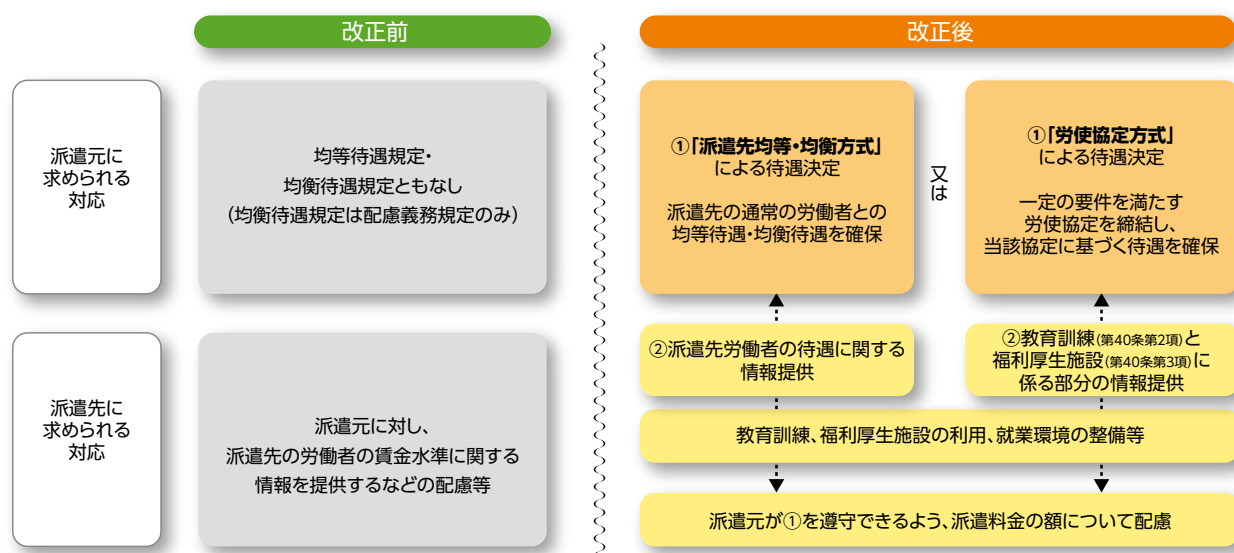
2. 労働者派遣法改正のポイント

A. 法改正の主要な点

派遣労働者の「1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備」に関連した労働者派遣法の主要な改正点は図表 1-4 になります。その中で特に重要な点は以下の3つです。

- ①派遣労働者の待遇は、「派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を図る方式（以下、「派遣先均等・均衡方式」といいます。）」、「派遣元における労使協定に基づいて待遇を決定する方式（以下、「労使協定方式」といいます。）」のいずれかの方式によって決めることが義務化されたこと
- ②派遣先は派遣元に対し、派遣先の労働者であって派遣元が派遣労働者の均等・均衡待遇を図るに当たって参考にする労働者（5 ページの「比較対象労働者」がこれに該当します。）の待遇等に関する情報を提供することが義務化されたこと
- ③派遣元が上記①を遵守できるように、派遣先は、派遣料金について配慮することが規定されたこと

図表 1-4 労働者派遣法の改正前後の比較



B. 「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」

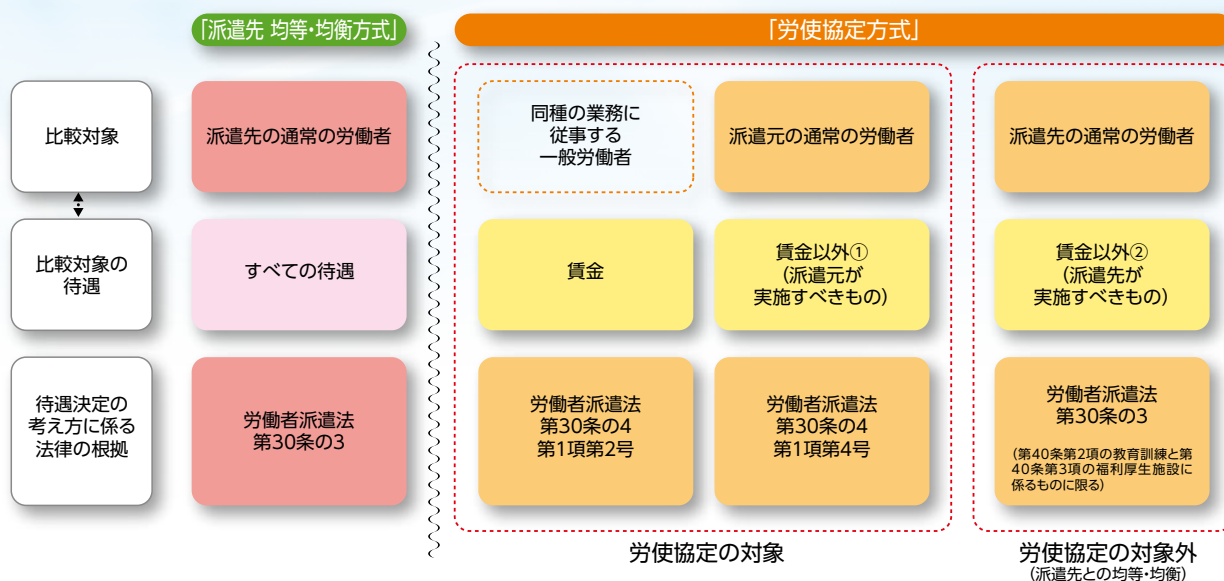
では、派遣労働者の待遇を決定する2つの方式、すなわち「派遣先均等・均衡方式」、「労使協定方式」とはどのようなもののでしょうか。

「派遣先均等・均衡方式」とは、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を図る方式です。基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等、全ての待遇のそれぞれについて、派遣先の通常の労働者との間に「不合理な待遇差」がないように待遇を決定することが求められます。

他方、「労使協定方式」とは、派遣元において、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する方式です。労使協定に定める「賃金」については、職業安定局長通知で示される、派遣労働者と同種の業務に同一の地域で従事する一般労働者の平均賃金と同等以上になるように決定するとともに、昇給規程等の賃金改善の仕組みを設ける必要があります。また、「賃金以外の待遇」（一部の待遇を除きます。）については、派遣元の通常の労働者（派遣労働者を除きます。）と比較して「不合理な待遇差」が生じないようにすることが求められます。なお、「労使協定方式」によっても、派遣先が行う一部の教育訓練及び福利厚生施設（給

食施設、休憩室及び更衣室）の利用については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡が求められます。
それぞれの方式の概要は図表 1-5 の通りです。この内容については、第2部（17 ページ）でも詳しく説明していますので、参照してください。

図表 1-5 派遣労働者の待遇決定における2つの方式



C. 基本となる不合理な待遇差の解消の考え方

「派遣先均等・均衡方式」、「労使協定方式」のいずれの方式をとるかによって、派遣労働者と通常の労働者との間の不合理な待遇差を解消する際の待遇決定のプロセスや比較する労働者は異なりますが、いずれの場合にも、図表 1-6 に示してある「均等待遇」と「均衡待遇」の考え方を理解しておかねばなりません。それらは次のように定義できます。

- 均等待遇：待遇決定に当たって、派遣労働者が派遣先の通常の労働者と同じに取り扱われること、つまり、派遣労働者の待遇が派遣先の通常の労働者と同じ方法で決定されることを指します。ただし、同じ取扱いのもとで、能力、経験等の違いにより差がつくのは構いません。
- 均衡待遇：派遣労働者の待遇について、派遣先の通常の労働者の待遇との間に不合理な待遇差がないこと、つまり、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情、の違いに応じた範囲内で待遇が決定されることを指します。

図表 1-6 「均等待遇」及び「均衡待遇」の根拠規定

均等待遇	派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、派遣労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止すること ※均等待遇では、待遇について同じ取扱いをする必要があります。同じ取扱いのもとで、能力、経験等の違いにより差がつくのは構いません。
均衡待遇	派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（※）を考慮して不合理な待遇差を禁止すること ※「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は、「その他の事情」として想定されています。

○厚生労働省告示第 430 号

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 60 年法律第 88 号）第 47 条の 11 及び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 5 年法律第 76 号）第 15 条第 1 項の規定に基づき、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針を次のように定め、平成 32 年 4 月 1 日から適用する。ただし、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）附則第 3 条第 1 項に規定する中小事業主については、短時間・有期雇用労働者に係る規定は、平成 33 年 4 月 1 日から適用する。

平成 30 年 12 月 28 日

厚生労働大臣 根本 匠

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

目次

第 1	目的
第 2	基本的な考え方
第 3	短時間・有期雇用労働者
1	基本給
2	賞与
3	手当
4	福利厚生
5	その他
第 4	派遣労働者
1	基本給
2	賞与
3	手当
4	福利厚生
5	その他
第 5	協定対象派遣労働者
1	賃金
2	福利厚生
3	その他

第 1 目的

この指針は、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 5 年法律第 76 号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第 8 条及び第 9 条並びに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 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）第 30 条の 3 及び第 30 条の 4 に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。

我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消（協定対象派遣労働者）にあっては、当該協定対象派遣労働者の待遇が労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項の協定により決定された事項に沿った運用がなされていること）を目指すものである。

もとより賃金等の待遇は労使の話し合いによって決定されることが基本である。しかし、我が国においては、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間には、欧州と比較して大きな待遇の相違がある。政府としては、この問題への対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の制度の実態も参考としながら政策の方向性等を検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要であるとの示唆を得た。

我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使の話し合いによって確認し、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使で共有することが肝要である。また、派遣労働者については、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性があり、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが求められる。

今後、各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましい。

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア

ア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要であり、特に、職業能力の開発及び向上の機会の拡大は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の職業に必要な技能及び知識の蓄積により、それに対応した職務の高度化や通常の労働者への転換を見据えたキャリアパスの構築等と併せて、生産性の向上と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善につながるため、重要であることに留意すべきである。

このような通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を通じて、労働者がどのような雇用形態及び就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一扫することを目指す。

第2 基本的な考え方

この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。事業主が、第3から第5までに記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。なお、この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

なお、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、雇用管理区分が複数ある場合であっても、通常の労働者のそれぞれと短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を求めるものである。このため、事業主が、雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間でも不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。また、事業主は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。

さらに、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相

違の解消等の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善である。事業主が、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に対応するため、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法（平成19年法律第128号）第9条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある。また、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合、当該変更は、同法第10条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある。ただし、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的に鑑みれば、事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることは、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。

加えて、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違等を対象とするものであり、この指針は、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に実際に待遇の相違が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的にみて待遇の相違が存在しない場合については、この指針の対象ではない。

第3 短時間・有期雇用労働者

短時間・有期雇用労働法第8条において、事業主は、短時間・有期雇用労働者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、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こととされている。

また、短時間・有期雇用労働法第9条において、事業主は、職務の内容が通常の労働者と同じの短時間・有期雇用労働者であって、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、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こととされている。

短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、原則となる考え及び具体例は次のとおりである。

1 基本給

(1) 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているＡ社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。通常の労働者であるＸは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得した。短時間労働者であるＹは、その能力を習得していない。Ａ社は、その能力に応じた基本給をＸには支給し、Ｙには支給していない。

ロ Ａ社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるＸは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務の内容及び配置に変更のない短時間労働者であるＹの助言を受けながら、Ｙと同様の定型的な業務に従事している。Ａ社はＸに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における能力又は経験に応じることなく、Ｙに比べ基本給を高く支給している。

ハ Ａ社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者であるＸとＹのうち、能力又は経験が一定の水準を満たしたＹを定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用し、その後、職務の内容及び勤務地に変更があることを理由に、Ｘに比べ基本給を高く支給している。

ニ Ａ社においては、同一の能力又は経験を有する通常の労働者であるＸと短時間労働者であるＹがいるが、ＸとＹに共通して適用される基準を設定し、就業の時間帯や就業日が日曜日、土曜日又は国民の祝日

に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に規定する休日（以下「土日祝日」という。）か否か等の違いにより、時間当たりの基本給に差を設けている。

(問題となる例)

基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸが有期雇用労働者であるＹに比べて多くの経験を有することを理由として、Ｘに対し、Ｙよりも基本給を高く支給しているが、Ｘのこれまでの経験はＸの現在の業務に関連性を持たない。

(2) 基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の業績又は成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。

(問題とならない例)

イ 基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているＡ社において、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者であるＸに対し、その販売実績が通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。

ロ Ａ社においては、通常の労働者であるＸは、短時間労働者であるＹと同様の業務に従事しているが、Ｘは生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Ｙは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。Ａ社は、待遇上の不利益を課していることとの見合いに応じて、ＸにＹに比べ基本給を高く支給している。

(問題となる例)

基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、通常の労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、短時間労働者であるXについて通常の労働者と同じの販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

(3) 基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、通常の労働者と同じの勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同じの基本給を支給しなければならぬ。また、勤続年数に一定の相違がある場合には、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。

(問題となる例)

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価せず、その時点の労働契約の期間のみにより勤続年数を評価した上で支給している。

(4) 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うもの

昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同じの昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合には、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

(注)

- 1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルー

ルの相違がある場合の取扱い

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールとの相違があるときは、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、通常の労働者と短時間・有期雇用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の客観的及び具体的実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。

2 定年に達した後継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

定年に達した後継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違については、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。

さらに、有期雇用労働者が定年に達した後継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。

2 賞与

賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同じの貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同じの賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合には、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給している
A社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給している。

ロ A社においては、通常の労働者であるXは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、Xに対しては、賞与を支給しているが、YやZに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。

(問題となる例)

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給している
A社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。

ロ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給している
A社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

3 手当

(1) 役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの

役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについて、通常の労働者と同一の内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名（例えば、店長）であっ

て同一の内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就く有期雇用労働者であるYに対し、同一の役職手当を支給している。

ロ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く短時間労働者であるYに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者にあつては、通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。

(問題となる例)

役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べ役職手当を低く支給している。

(2) 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。

(3) 交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ A社においては、通常の労働者か短時間・有期雇用労働者かの別を問わず、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合には時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、それ以外の労働者には時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。

ロ A社においては、通常の労働者であるXについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。短時間労働者であるYについては、採用に当たり、交替

制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給に、通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分を盛り込み、通常勤務のみに従事する短時間労働者に比べ基本給を高く支給している。A社はXには特殊勤務手当を支給しているが、Yには支給していない。

(4) 精皆勤手当

通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

(5) 時間外労働に対して支給される手当

通常の労働者の所定労働時間を超えて、通常の労働者と同一の時間外労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

(6) 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同

一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、深夜労働又は休日労働以外の労働時間が短いことから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を通常の労働者より低く設定している。

(7) 通勤手当及び出張旅費

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ A社においては、本社の採用である労働者に対しては、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、それぞれの店舗の採用である労働者に対しては、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者であるXが、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。

ロ A社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い(例えば、週4日以上)通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者には、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない(例えば、週3日以下)又は出勤日数が変動する短時間・有期雇用労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。

(8) 労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに支給している食事手当を、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がない(例えば、午後2時から午後5時までの勤務)短時間労働者であるYには支給していない。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXには、有期雇用労働者であるYに比べ、食事手当を高く支給している。

(9) 单身赴任手当

通常の労働者と同一の支給要件を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。

(10) 特定の地域で働く労働者に対して支払われる地域手当

通常の労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXについては、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、一方で、有期雇用労働者であるYと短時間労働者であるZについては、それぞれの地域で採用し、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXと有期雇用労働者であるYにはいずれも全国一律の基本給の体系を適用しており、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。

4 福利厚生

(1) 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この（1）に
おいて同じ。）

通常の労働者と同じの事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの福利厚生施設の利用を認めなければならない。

(2) 転勤者用住宅

通常の労働者と同一一の支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じ一の転勤者用住宅の利用を認めなければならない。

(3)慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中

に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障（以下この（３）、第４の４（３）及び第５の２（３）において「有給の保障」という。）

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の短時間労働者であるZに対しては、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。

(4) 病氣休職

短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であるXについて、病氣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。

(5) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であつて、勤続期間に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であつて、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、通常の労働者と同じ一の勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、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。

(問題とならない例)

A社においては、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、通常の労働者であるX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、短時間労働者であるYに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。

5 その他

(1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するものについて、通常の労働者と職務の内容が同一である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の教育訓練を実施しなければならぬ。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた教育訓練を実施しなければならぬ。

(2) 安全管理に関する措置及び給付

通常の労働者と同一の業務環境に置かれている短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

第4 派遣労働者

労働者派遣法第30条の3第1項において、派遣元事業主は、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先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、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こととされている。

また、同条第2項において、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一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派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、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らないこととされている。

他方、労働者派遣法第30条の4第1項において、労働者の過半数で組織する労働組合等との協定により、同項各号に規定する事項を定めるときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、労働者派遣法第30条

の3の規定は、一部の待遇を除き、適用しないこととされている。ただし、同項第2号、第4号若しくは第5号に掲げる事項であって当該協定で定めたものを遵守していない場合又は同項第3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、この限りでないこととされている。

派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。以下この第4において同じ。）の待遇に関して、原則となる考え及び具体例は次のとおりである。

1 基本給

(1) 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の能力又は経験を有する派遣労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とらない例)

イ 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給している派遣先であるA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。A社の通常の労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得したため、その能力に応じた基本給をXに支給している。これに対し、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYは、その能力を習得していないため、B社はその能力に応じた基本給をYには支給していない。

ロ 派遣先であるA社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であってA社で就業する間は職務の内容及び配置に変更のないYの助言を受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事している。A社がXにキャリアコースの一環として当該定型的な業務に従事させていることを踏まえ、B社はYに対し、当該定型的な業務における能力又は経験はXを上回っているものの、Xほど基本給を高く支給していない。

ハ 派遣先であるＡ社においては、かつては有期雇用労働者であったが、能力又は経験が一定の水準を満たしたため定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用されたＸと、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹとが同一の職場で同一の業務に従事している。Ｂ社は、Ａ社で就業する間は一の職務の内容及び勤務地に変更がないことを理由に、Ｙに対して、Ｘほど基本給を高く支給していない。

ニ 派遣先であるＡ社に雇用される通常の労働者であるＸと、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹとが同一の能力又は経験を有しているところ、Ｂ社は、Ａ社がＸに適用するのと同じ基準をＹに適用し、就業の時間帯や就業日が土日祝日か否か等の違いにより、Ａ社がＸに支給する時間当たりの基本給との間に差を設けている。

(問題となる例)

派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であるＹに対し、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸに比べて経験が少ないことを理由として、Ａ社がＸに支給するほど基本給を高く支給していないが、Ｘのこれまでの経験はＸの現在の業務に関連性を持たない。

(２) 基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の業績又は成果を有する派遣労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じて手当を支給する場合も同様である。

(問題とならない例)

イ 派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、

Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働時間がＡ社に雇用される通常の労働者の半分であるＹに対し、その販売実績がＡ社に雇用される通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、Ａ社に雇用される通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分の半分を支給している。

ロ 派遣先であるＡ社においては、通常の労働者であるＸは、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹと同様の業務に従事しているが、ＸはＡ社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Ｙは、Ａ社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。Ｂ社はＹに対し、待遇上の不利益を課していないこととの見合いに応じて、Ａ社がＸに支給するほど基本給を高く支給していない。

(問題となる例)

派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働時間がＡ社に雇用される通常の労働者の半分であるＹに対し、当該通常の労働者が販売目標を達成した場合にＡ社が行っている支給を、Ｙについて当該通常の労働者と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

(３) 基本給であって、労働者の勤続年数（派遣労働者にあつては、当該派遣先における就業期間。以下この（３）において同じ。）に応じて支給するもの

基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の勤続年数である派遣労働者には、勤続年数に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣している期間の定めのある労働者派遣契約を更新している派遣労働者であるＹに対し、Ａ社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価した上で基本給を支給している。

(問題となる例)

派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣している期間の定めのある労働者派遣契約を更新している派遣労働者であるＹに対し、ＹのＡ社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価せず、その時点の労働者派遣契約に基づく派遣就業の期間のみにより就業期間を評価した上で基本給を支給している。

(４) 昇給であって、労働者の勤続（派遣労働者にあつては、当該派遣先における派遣就業の継続。以下この（４）において同じ。）による能力の向上に応じて行うもの

昇給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した派遣労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

(注) 派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合の取扱い

派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として当該通常の労働者と派遣労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「派遣労働者に対する派遣元事業主の将来の役割期待は派遣先に雇用される通常の労働者に対する派遣先の将来の役割期待と異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、当該通常の労働者と派遣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の客観的及

び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。

2 賞与

賞与であって、派遣先及び派遣元事業主が、会社（派遣労働者）にあっては、派遣先。以下この２において同じ。）の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の貢献である派遣労働者には、貢献に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸと同一のＡ社の業績等への貢献があるＹに対して、Ａ社がＸに支給するのと同じの賞与を支給している。

ロ 派遣先であるＡ社においては、通常の労働者であるＸは、Ａ社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＺや、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹは、Ａ社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。Ａ社はＸに対して賞与を支給しているが、Ｚに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していないところ、Ｂ社はＹに対して、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していない。

(問題となる例)

イ 派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸと同一のＡ社の業績等への貢献があるＹに対して、Ａ社がＸに支給するのと同じの賞与を支給していない。

口 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給している派遣先であるＡ社においては、通常の労働者の全員に職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず何らかの賞与を支給しているが、派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であるＹに賞与を支給していない。

3 手 当

(1) 役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの

役職手当であって、派遣先及び派遣元事業主が、役職の内容に対して支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じ内容の役職に就く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸの役職と同じの役職名（例えば、店長）であって同一の内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就くＹに対し、Ａ社がＸに支給するのと同じの役職手当を支給している。

ロ 派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸの役職と同じの役職名であって同一の内容の役職に就くＹに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間がＡ社に雇用される通常の労働者の半分の派遣労働者にあつては、当該通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。

(問題となる例)

派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であ

るＸの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就くＹに対し、Ａ社がＸに支給するのに比べ役職手当を低く支給している。

(2) 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの危険度又は作業環境の業務に従事する派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの特殊作業手当を支給しなければならない。

(3) 交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの勤務形態で業務に従事する派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの特殊勤務手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 派遣先であるＡ社においては、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する通常の労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、就業する時間帯及び曜日を特定していない通常の労働者には労働者の採用が難しい時間帯又は曜日に勤務する場合であっても時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。派遣元事業主であるＢ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、就業する時間帯及び曜日を特定して就業していないＹに対し、採用が難しい時間帯や曜日に勤務する場合であっても時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。

ロ 派遣先であるＡ社においては、通常の労働者であるＸについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹについては、Ａ社への労働者派遣に当たり、派遣先で交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給にＡ社において通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分が盛り込まれている。Ａ社には、職務の内容がＹと同一であり通常勤務のみに従事することが予定され、実際に通常勤務のみに従事する労働者であるＺがいるところ、Ｂ社はＹに対し、Ａ社が

Zに対して支給するのに比べ基本給を高く支給している。A社はXに対して特殊勤務手当を支給しているが、B社はYに対して特殊勤務手当を支給していない。

(4) 精皆勤手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一の派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

派遣先であるA社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、それが待遇に反映される通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、派遣元事業主であるB社は、B社からA社に派遣されている派遣労働者であって、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていないYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

(5) 時間外労働に対して支給される手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者の所定労働時間を超えて、当該通常の労働者と同一の時間外労働を行った派遣労働者には、当該通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

(6) 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

派遣元事業主であるB社においては、派遣先であるA社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行ったYに対し、A社がXに支給するのと同一の深夜労働又は休日労働に対して支給さ

れる手当を支給している。

(問題となる例)

派遣元事業主であるB社においては、派遣先であるA社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行ったYに対し、Yが派遣労働者であることから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を当該通常の労働者より低く設定している。

(7) 通勤手当及び出張旅費

派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

(問題とならない例)

派遣先であるA社においては、本社の採用である労働者に対し、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、派遣元事業主であるB社は、それぞれの店舗の採用である労働者については、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、B社の店舗採用であってA社に派遣される派遣労働者であるYが、A社への労働者派遣の開始後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。

派遣先であるA社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週4日以上）通常の労働者に、月額の定期券の金額に相当する額を支給しているが、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働日数が少ない（例えば、週3日以下）又は出勤日数が変動する派遣労働者に、日額の交通費に相当する額を支給している。

(8) 労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当

派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

派遣先であるA社においては、その労働時間の途中に屋食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに食事手当を支給している。その一方で、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であって、その労働時間の途中に屋食のための休憩時間がない(例えば、午後2時から午後5時までの勤務)派遣労働者であるYに支給していない。

(問題となる例)

派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXに食事手当を支給している。派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であるYにA社がXに支給するのに比べ食事手当を低く支給している。

(9) 単身赴任手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の支給要件を満たす派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。

(10) 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の地域で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXについて、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給している。一方で、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であるYについては、A社に派遣されている間は勤務地の変更がなく、その派遣先の所在する地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

(問題となる例)

派遣先であるA社に雇用される通常の労働者であるXは、その地域で採用され転動はないにもかかわらず、A社はXに対し地域手当を支給し

ている。一方、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYは、A社に派遣されている間転動はなく、B社はYに対し地域手当を支給していない。

4 福利厚生

(1) 福利厚生施設(給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この(1)において同じ。)

派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。

なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。

(2) 転勤者用社宅

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の支給要件(例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額)を満たす派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

(3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障

派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

(問題とならない例)

派遣元事業主であるB社においては、派遣先であるA社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されているYに対しては、A社がXに付与するのと同様に慶弔休暇を付与しているが、A社に派遣されている派遣労働者であって、週2日の勤務であるWに対しては、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。

(4) 病氣休職

派遣元事業主は、派遣労働者(期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者である場合を除く。)には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の病氣休職の取得を認めなければならない。また、期間の定めのある労働者

働者派遣に係る派遣労働者にも、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて、病氣休職の取得を認めなければならない。

(問題とならない例)

派遣元事業主であるB社においては、当該派遣先における派遣就業期間が1年である派遣労働者であるYについて、病氣休職の期間は当該派遣就業の期間が終了する日までとしている。

(5) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間（派遣労働者にとっては、当該派遣先における就業期間。以下この（5）において同じ。）に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、派遣先及び派遣元事業主が、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、当該派遣先に雇用される通常の労働者と同様の勤続期間である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同様の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、当該派遣先において期間の定めのある労働者派遣契約を更新している場合には、当初の派遣就業の開始時から通算して就業期間を評価することを要する。

(問題とならない例)

派遣先であるA社においては、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、通常の労働者であるXに対し、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いる。派遣元事業主であるB社は、A社に派遣されている派遣労働者であるYに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。

5 その他

(1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

教育訓練であって、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、その雇用する通常の労働者と業務の内容が同一である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同様の教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主についても、労働者派

遣法第30条の3の規定に基づき義務を免れるものではない。

また、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

なお、労働者派遣法第30条の2第1項の規定に基づき、派遣元事業主は、派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。

(2) 安全管理に関する措置又は給付

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同様の業務環境に置かれている派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同様の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

なお、派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第45条の規定に基づき、派遣労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならない。

第5 協定対象派遣労働者

協定対象派遣労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

1 賃金

労働者派遣法第30条の4第1項第2号イにおいて、協定対象派遣労働者の賃金の決定の方法については、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なければならないこととされている。

また、同号ロにおいて、その賃金の決定の方法は、協定対象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った場合に賃金が改善されるものでなければならないこととされている。

さらに、同項第3号において、派遣元事業主は、この方法により賃金を決定するに当たっては、協定対象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、その賃金を決定しなければならないこととされている。

2 福利厚生

(1) 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この（1）に
おいて同じ。）

派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く協定
対象派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の福利厚生
施設の利用を認めなければならない。

なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の 3 の規定に基
づく義務を免れるものではない。

(2) 転勤者用社宅

派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の支給要
件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を
満たす協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と
同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

(3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障

派遣元事業主は、協定対象派遣労働者にも、派遣元事業主の雇用する通
常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び
有給の保障を行わなければならない。

(問題とならない例)

派遣元事業主であるB社においては、慶弔休暇について、B社の雇用
する通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている協定対象
派遣労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与
しているが、週2日の勤務の協定対象派遣労働者であるWに対しては、
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。

(4) 病気休職

派遣元事業主は、協定対象派遣労働者（有期雇用労働者である場合を除
く。）には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の病気休職の取
得を認めなければならない。また、有期雇用労働者である協定対象派遣労
働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を
認めなければならない。

(問題とならない例)

派遣元事業主であるB社においては、労働契約の期間が1年である有

期雇用労働者であり、かつ、協定対象派遣労働者であるY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。

- (5) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であ
つて、勤続期間に応じて取得を認めているもの
法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であ
つて、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、
派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の勤続期間である協定対象
派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の法定外の
有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければ
ならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、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。

(問題とならない例)

派遣元事業主であるB社においては、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て貢献に対する報
償という趣旨で付与していることから、B社に雇用される通常の労働者
であるXに対し、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、協定対象派遣労働者であるYに対し、所定労働時間に比
例した日数を付与している。

3 その他

- (1) 教育訓練であつて、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得す
るために実施するもの

教育訓練であつて、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与す
るために実施するものについて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応
じ、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一である協定対象
派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の教育訓練を実
施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主につい
ても、労働者派遣法第 30 条の 3 の規定に基づく義務を免れるものではな
い。

また、協定対象派遣労働者と派遣元事業主が雇用する通常の労働者との
間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、協
定対象派遣労働者と派遣元事業主の雇用する通常の労働者との間の職務
の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違に応じた教
育訓練を実施しなければならない。

なお、労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項の規定に基づき、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。

(2) 安全管理に関する措置及び給付

派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の業務環境に置かれている協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

なお、派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第 45 条等の規定に基づき、協定対象派遣労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならない。

Ⅲ. パワーハラスメント

職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）第一条に規定する国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員については、適用しない。

第四十条第一項第四号中「第三十六条」を「第三十六条第二項」に改め、同条の次に次の一条を加える。

第四十一条 第三十六条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

第九章を第十章とし、第八章を第九章とし、第七章の次に次の一章を加える。

第八章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等

（雇用管理上の措置等）

第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

一三頁

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該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。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。

4 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

6 前二項の規定は、指針の変更について準用する。

（国、事業主及び労働者の責務）

第三十条の三 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「優越的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者

が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第三十条の四 第三十条の二第一項及び第二項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第三十条の八までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第三十条の五 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をす

職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する
指針の素案

下線部分・・・セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等
に関するハラスメントの指針においても同様に改正
点線部分・・・セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントの指針におい
ても同様に改正

1 はじめに

- この指針は、法第 30 条の 2 第 1 項及び第 2 項に規定する事業主が職場に
おいて行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ
相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害され
ること（以下「職場におけるパワーハラスメント」という。）のないよう雇
用管理上講ずべき措置等について、同条第 3 項の規定に基づき事業主が適
切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたもの。

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

- 職場におけるパワーハラスメント：職場において行われる①優越的な関
係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
により、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を
全て満たすもの。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指
示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

- 「職場」：事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所。当該労働者が
通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行す
る場所については、「職場」に含まれる。

- 「労働者」：いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、
契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全
て。

派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提
供を受ける者についても、労働者派遣法第 47 条の 4 の規定により、その指
揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第 30
条の 2 第 1 項及び第 30 条の 3 第 2 項の規定が適用されることから、労働者

派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働
者と同様に、3 の配慮及び 4 の措置を講ずることが必要。なお、法第 30 条
の 2 第 2 項、第 30 条の 5 第 2 項及び第 30 条の 6 第 2 項の労働者に対する
不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであ
り、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、
当該者に派遣労働者が職場におけるパワーハラスメントの相談を行ったこ
と等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む
等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

- 「優越的な関係を背景とした」言動：当該事業主の業務を遂行するに当た
って、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することが
できない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの。例えば、以下のもの
等が含まれる。
 - ・ 職務上の地位が上位の者による言動
 - ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊
富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を
行うことが困難であるもの
 - ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶すること
が困難であるもの

- 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動：社会通念に照らし、当該言
動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でな
いもの。例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 業務上明らかに必要のない言動
- ・ 業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・ 業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして
許容される範囲を超える言動

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた
労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状
況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働
者の属性や状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適当。そ
の際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内
容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素とな
ることについても留意が必要。

このため、個別の事案の判断に当たっては、相談窓口の担当者等がこうし

た事項に十分留意し、丁寧に事実確認等を行うことが重要。

- 「就業環境を害すること」：当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の發揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者の多くが、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当。

- 職場におけるパワーハラスメントは、上記の①から③までの要素を全て満たすものをいうが、個別の事案について職場におけるパワーハラスメントの該当性を判断するに当たっては、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動で総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により労働者が受ける身体的又精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要。

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、次の例は限定列挙ではないことに留意が必要。

なお、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる以下の例については、行為者と当該言動を受ける労働者の関係性を個別に記載していないが、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提である。

＜暴行・傷害（身体的な攻撃）＞

（該当すると考えられる例）

- ・ 殴打、足蹴りを行うこと。
- ・ 怪我をしかねない物を投げつけること。

（該当しないと考えられる例）

- ・ 誤ってぶつかる、物をぶつけてしまっ等により怪我をさせること。

＜脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）＞

（該当すると考えられる例）

- ・ 人格を否定するような発言をすること。（例えば、相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な発言をすることを含む。）
- ・ 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返すこと。
- ・ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返すこと。
- ・ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること。

（該当しないと考えられる例）

- ・ 遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して強く注意をすること。
- ・ その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、強く注意をすること。

＜隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）＞

（該当すると考えられる例）

- ・ 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。
- ・ 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。

（該当しないと考えられる例）

- ・ 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施すること。
- ・ 処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させる前に、個室で必要な研修を受けさせること。

＜業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）＞

（該当すると考えられる例）

- ・ 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。

- ・ 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。
- ・ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。

(該当しないと考えられる例)

- ・ 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。
- ・ 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること。

<業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）>

- (該当すると考えられる例)
- ・ 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。
 - ・ 気にいらない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。

(該当しないと考えられる例)

- ・ 経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせること。
- ・ 労働者の能力に応じて、業務内容や業務量を軽減すること。

<私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）>

(該当すると考えられる例)

- ・ 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。
- ・ 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

(該当しないと考えられる例)

- ・ 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと。
- ・ 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊

治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

なお、個の侵害に該当すると考えられる例の2つ目のような事例が生じることのないよう、こうした機微な個人情報に関してはその取扱いに十分留意をするよう労働者に周知・啓発することが重要である。

3. 事業主等の責務

○ 事業主の責務

法第30条の3第2項の規定により、事業主は、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるパワーハラスメントに起因する問題（以下「パワーハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

○ 労働者の責務

法第30条の3第4項の規定により、労働者は、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するように努めなければならない。

4. 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

- 事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- 事業主は、職場におけるパワーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるパワーハラスメント

の防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要。その際、職場におけるパワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題もあると考えられる。そのため、これらを幅広く解消していくことが職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意が必要。

イ 職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはいらない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
(事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ・ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントを行ってはいらない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景を労働者に周知・啓発すること。
- ・ 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはいらない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ・ 職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはいらない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ・ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ・ 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

○ 事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、イ及びロの措置を講じなければならない。

イ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

- ・ 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ・ 相談に対応するための制度を設けること。
- ・ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等その心身の状況にも配慮しつつ、職場におけるパワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題が原因や背景となってパワーハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるとしているとして認められる例)

- ・ 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ・ 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

(3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

○ 事業主は、職場におけるパワーハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ・ 相談窓口の担当者が、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為

者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況にも適切に配慮すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取る等の措置を講ずること。

- ・ 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第30条の6に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ 職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
(措置を適正に行っていると認められる例)

- ・ 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

- ・ 法第30条の6に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ハ 職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

- (措置を適正に行っていると認められる例)
- ・ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるパワーハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- ・ 法第30条の6に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ 改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ・ 職場におけるパワーハラスメントを行ってはいない旨の方針及び職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ・ 労働者に対して職場におけるパワーハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置
(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せてイ及びロの措置を講じなければならない。

イ 職場におけるパワーハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該パワーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)

- ・ 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ・ 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ・ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ 法第30条の2第2項、第30条の5第2項、第30条の6第2項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭のために応じたこと(以下「パワーハラスメントの相談等」という。)を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。
(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ・ 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、パ

ワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。

- ・ 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5. 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に關し行うことが望ましい取組の内容

○ 職場におけるパワーハラスメントは、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメントその他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるパワーハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

(一元的に相談に応じることのできる体制の例)

- ・ 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるパワーハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。
- ・ 職場におけるパワーハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

○ 事業主は、職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、イ及びロの取組を行うことが望ましい。

なお、取組を行うに当たっては、労働者個人のコミュニケーション能力の向上を図ることは、職場におけるパワーハラスメントの行為者・被害者の双方になることを防止する上で重要であることや、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当せず、労働者が、こうした適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことも重要であることに留意することが必要。

イ コミュニケーションの活性化や円滑化のための取組

(コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組例)

- ・ 日常的なコミュニケーションを取るよう努めることや定期的に面談やミーティングを行うことにより、風通しの良い職場環境や互いに助け合える労働者同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ること。

- ・ 感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導についての研修等の実施や資料の配布等により、労働者の感情をコントロールする能力、コミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ること。

ロ 適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
(職場環境の改善のための取組例)

- ・ 適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通じて、労働者に肉体的・精神的負荷を強いいる職場環境や組織風土を改善すること。

○ 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要。

6. 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

○ 事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)のみならず、個人事業主、インタナーシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主(その者が法人である場合には、その役員)自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

○ こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主の雇用する労働者以外の者(他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者)に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

7. 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

○ 事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為(暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等)により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇

理上(1)及び(2)の取組を行うことが望ましい。また、(3)のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

(1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

○ 事業主は、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、4(2)イ及びロの例も参考にしつつ、イ及びロの取組を行うことが望ましい。

また、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってほならない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましい。

イ 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。

ロ イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

(2) 被害者への配慮のための取組

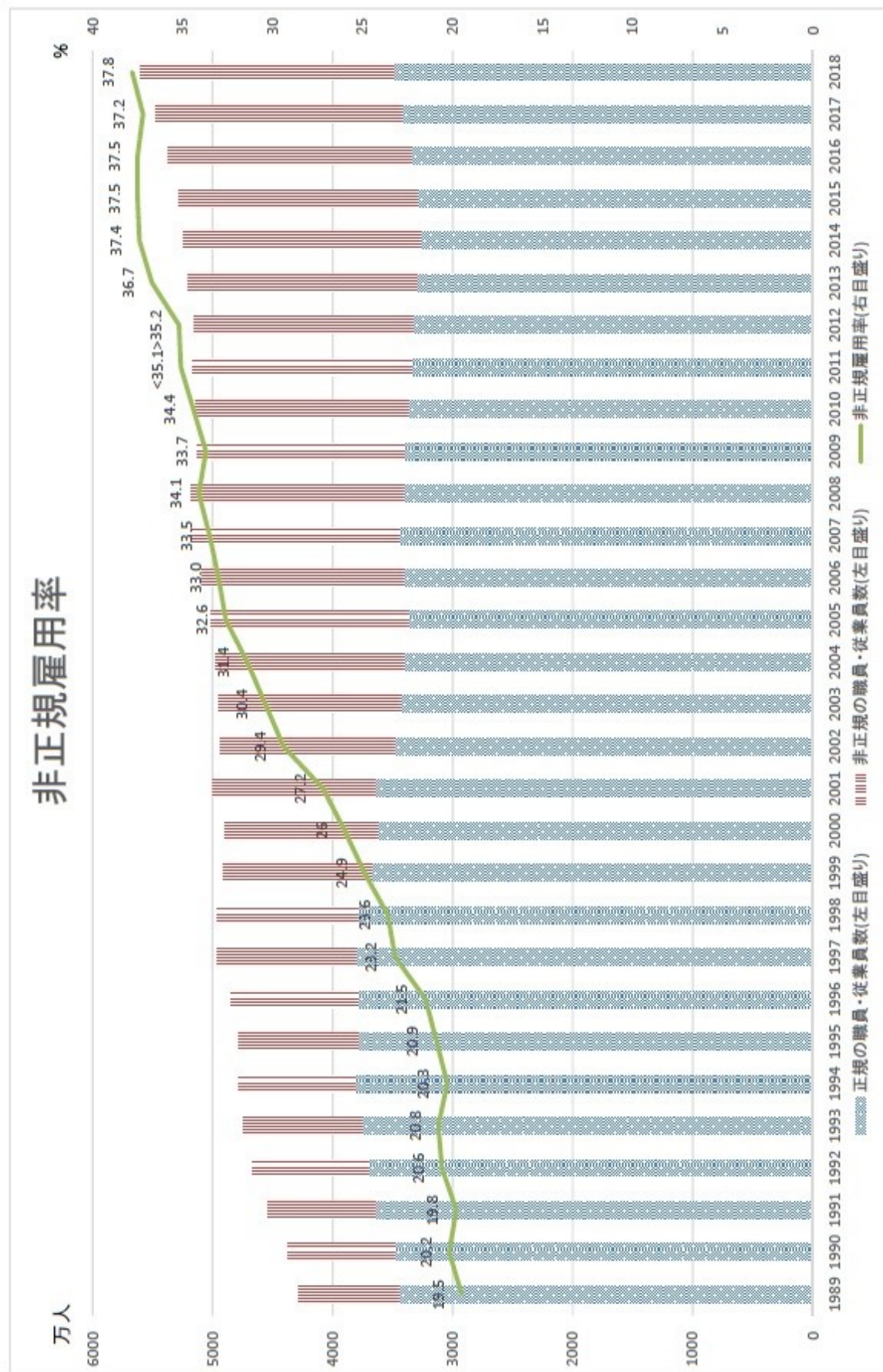
○ 事業主は、相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。（被害者への配慮のための取組例）

事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に、一人で対応させない等の取組を行うこと。

(3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

(1)及び(2)の取組のほか、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。

非正規雇用率



総務省「労働力調査特別調査」（1989年から2001年度まで、各年2月の数値）「労働力調査」（2002年以降、各年平均の数値）より作成