

# 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（案）の概要

## 1. 趣旨

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。以下「整備法」という。）により、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。）及び短時間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）が改正され、短時間労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者について、通常の労働者との間で不合理な待遇の相違や差別的取扱いを禁止する規定等が整備された。

本指針は、整備法第5条による改正後の労働者派遣法（以下「新派遣法」という。）第47条の11及び整備法第7条による改正後の短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（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15条第1項の規定に基づき、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに新派遣法第30条の3及び第30条の4に定める事項に関し、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すものである。

## 2. 内容

上記の趣旨を踏まえ、本指針においては以下の内容を規定する。

### 第1 目的

この指針は、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに新派遣法第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。

### 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すものである。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。また、事業主が新たに雇用管理区分を設け、当該区分に属する通常の労働者の待遇の水準を低く設定したり、職務分離等を行ったりした場合でも、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不合理な待遇の相違の解消等を行う必要があることや、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で不合理な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が、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。

### 第3 短時間・有期雇用労働者

短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、次に掲げる待遇ごとに、通常の労働者と比較した支給等の在り方について、原則となる考え方及び具体例を示す。

#### 1 基本給

(1) 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給する場合

労働者の能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と能力又は経験が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じて支給しなければならない。

(2) 基本給について、労働者の業績又は成果に応じて支給する場合

労働者の業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者と業績又は成果が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じて支給しなければならない。

(3) 基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給する場合

労働者の勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と勤続年数が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じて支給しなければならない。

(4) 昇給について、労働者の勤続による能力の向上に応じて行う場合

労働者の勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と勤続による能力の向上が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じて昇給を行わなければならない。

(注) 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、その相違は、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。

また、定年に達した後に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に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に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である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に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

○ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給する場合

会社の業績等への貢献に応じた部分につき、通常の労働者と会社の業績等への貢

献が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じて支給しなければならない。

### 3 手当

(1) 役職手当について、役職の内容に対して支給する場合

通常の労働者と役職の内容が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じた手当を支給しなければならない。

(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

通常の労働者と業務の危険度又は作業環境が同一であれば、同一の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

通常の労働者と勤務形態が同一であれば、同一の手当を支給しなければならない。

(4) 精皆勤手当

通常の労働者と業務の内容が同一であれば、同一の手当を支給しなければならない。

(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越えて、通常の労働者と同一の時間外労働を行った場合には、同一の割増率等で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場合には、同一の割増率等で手当を支給しなければならない。

(7) 通勤手当及び出張旅費

通常の労働者と同一の手当及び旅費を支給しなければならない。

(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する食事手当

通常の労働者と同一の手当を支給しなければならない。

(9) 単身赴任手当

通常の労働者と同一の支給要件を満たす場合には、同一の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する地域手当

通常の労働者と働く地域が同一であれば、同一の手当を支給しなければならない。

### 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。）

通常の労働者と働く事業所が同一であれば、同一の利用を認めなければならない。

(2) 転勤者用社宅

通常の労働者と同一の支給要件を満たす場合には、同一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

通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与、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。

#### (4) 病気休職

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、取得を認めなければならない。

#### (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。）について、勤続期間に応じて取得を認めている場合

通常の労働者と勤続期間が同一であれば、同一の休暇を付与しなければならない。なお、有期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。

### 5 その他

#### (1) 教育訓練について、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場合

通常の労働者と職務の内容が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じた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

通常の労働者と同一の業務環境に置かれている場合には、同一の措置及び給付をしなければならない。

## 第4 派遣労働者

派遣労働者（協定対象派遣労働者（新派遣法第30条の5に規定する協定対象労働者をいう。以下同じ。）を除く。）の待遇に関して、次に掲げる待遇ごとに、派遣先に雇用される通常の労働者と比較した、派遣元事業主（4（1）及び5（1）においては、派遣先を含む。）が行うべき支給等の在り方について、原則となる考え方及び具体例を示す。

### 1 基本給

#### (1) 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給する場合

労働者の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能力又は経験が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じて支給しなければならない。

#### (2) 基本給について、労働者の業績又は成果に応じて支給する場合

労働者の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業績又は成果が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じて支給しなければならない。

#### (3) 基本給について、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）に応じて支給する場合

労働者の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勤続年数が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じて支給しなければならない。

#### (4) 昇給について、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就業

の継続)による能力の向上に応じて行う場合

労働者の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勤続による能力の向上が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じて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で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールに相違があるときは、その相違は、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

○ 賞与について、会社（派遣労働者にあつては、派遣先）の業績等への労働者の貢献に応じて支給する場合

会社の業績等への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会社の業績等への貢献が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じて支給しなければならない。

## 3 手当

(1) 役職手当について、役職の内容に対して支給する場合

派遣先に雇用される通常の労働者と役職の内容が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じた手当を支給しなければならない。

(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

派遣先に雇用される通常の労働者と業務の危険度又は作業環境が同一であれば、同一の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

派遣先に雇用される通常の労働者と勤務形態が同一であれば、同一の手当を支給しなければならない。

(4) 精皆勤手当

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れば、同一の手当を支給しなければならない。

(5) 時間外労働に対して支給される手当

派遣先に雇用される通常の労働者の所定労働時間を越えて、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の時間外労働を行った場合には、同一の割増率等で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場合には、同一の割増率等で手当を支給しなければならない。

(7) 通勤手当及び出張旅費

派遣先に雇用される通常の労働者と同一の手当及び旅費を支給しなければならない。

- (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する食事手当  
派遣先に雇用される通常の労働者と同一の手当を支給しなければならない。
- (9) 単身赴任手当  
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場合には、同一の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する地域手当  
派遣先に雇用される通常の労働者と働く地域が同一であれば、同一の手当を支給しなければならない。

#### 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。）  
派遣先に雇用される通常の労働者と働く事業所が同一であれば、同一の利用を認めなければならない。
- (2) 転勤者用社宅  
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場合には、同一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  
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、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。
- (4) 病気休職  
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、取得を認めなければならない。
- (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。）について、勤続期間（派遣労働者にあつては、当該派遣先における就業期間）に応じて取得を認めている場合  
派遣先に雇用される通常の労働者と勤続期間が同一であれば、同一の休暇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。

#### 5 その他

- (1) 教育訓練について、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場合  
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れば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、新派遣法第30条の3第1項及び第2項に基づく義務を免れるものではない。

また、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容に一定の相違があれば、派遣元事業主は、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実施をしなければならない。

なお、新派遣法第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及び給付

派遣先に雇用される通常の労働者と同一の業務環境に置かれている場合には、同一の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、新派遣法第45条等に基づき、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、賃金については、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、賃金以外の待遇については、派遣先に雇用される通常の労働者又は派遣元事業主の雇用する通常の労働者と比較した、派遣元事業主（2（1）及び3（1）においては、派遣先を含む。）が行うべき支給等の在り方について、原則となる考え方及び具体例を示す。

### 1 賃金

- 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。
- 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。
- 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。）

派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と働く事業所が同一であれば、同一の利用を認めなければならない。

#### (2) 転勤者用社宅

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を満たす場合には、同一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

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、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。

#### (4) 病気休職

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、取得を認めなければならない。

(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。）について、勤続期間に応じて取得を認めている場合

派遣元事業主の雇用する通常の労働者と勤続期間が同一であれば、同一の休暇の付与を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就業期間を評価することを要する。

### 3 その他

(1) 教育訓練について、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場合

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れば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、新派遣法第30条の3第1項及び第2項に基づく義務を免れるものではない。

また、派遣元事業主が雇用する通常の労働者と業務の内容に一定の相違があれば、派遣元事業主は、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実施をしなければならない。

なお、新派遣法第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場合には、同一の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、新派遣法第45条等に基づき、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。

### 3. 根拠条文

新派遣法第47条の11及び短時間・有期雇用労働者法第15条第1項

### 4. 適用期日等

告示日 平成30年12月下旬（予定）

適用期日 平成32年4月1日（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）（予定）