

# 働き方改革関連法が成立しました

## 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差が禁止されます！

2020年4月1日施行

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

非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者※1、派遣労働者）について、以下の①～③を統一的に整備します。

※1 パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

法律の名称も、「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」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

### 改正の概要

#### ① 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

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との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。ガイドライン※2を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。

※2 いかなる待遇差が不合理であり、いかなる待遇差は不合理なものでないかを示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」が2016年12月に策定されており、今後、確定する予定です。  
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



#### 均衡待遇規定

(不合理な待遇差の禁止)



下記3点の違いを考慮した上で、不合理な待遇差を禁止します  
①職務内容※3、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情

#### 均等待遇規定

(差別的取扱いの禁止)



下記2点と同じ場合、差別的取扱いを禁止します  
①職務内容※3、②職務内容・配置の変更の範囲  
※3 職務の内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

派遣労働者については、下記のいずれかを確保することを義務化します。

(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

★併せて、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。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：規定の解釈の明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○+労使協定
ガイドライン	× → ○	× → ○	× → ○

