

働き方改革関連諸法令および実務対応について 第2回－同一労働同一賃金を中心に

2019年2月22日

よつば総合法律事務所

弁護士 村岡 つばさ



よつば総合法律事務所 千葉事務所

千葉県弁護士会所属 (登録番号53995)

労働問題対策員会所属

労務調査士® (第3期)

神奈川県逗子市出身

早稲田大学法学部卒業

慶應義塾大学法科大学院卒業

よつば総合法律事務所入所



メールアドレス

muraoka@yotsubasougou.com

- ・解雇、残業代、ハラスメント、労災、競業等の交渉、審判、訴訟、あっせん団体交渉等、中小企業における労務問題（使用者側）が注力分野。
- ・一般企業向けの労務セミナー（ハラスメント、競業、中途採用等）、社会保険労務士様向け判例解説セミナー、新人弁護士向け労働審判研修など、労務に関するセミナー・研修講師を多数担当。

第1 パートタイム・有期雇用労働法について

- 1 改正の概要(変更点)
- 2 不合理な待遇の禁止
- 3 労働条件の説明義務
- 4 行政による助言・指導等
- 5 実務対応について

第2 労働者派遣法の改正について

- 1 改正の概要
- 2 実務対応について

第1 パートタイム・有期雇用労働法について

1 改正の概要(変更点)

- (1) 有期雇用契約者への適用拡張
- (2) その他変更点

2 不合理な待遇の禁止

- (1) 総論
- (2) 比較対象(「通常の労働者」)
- (3) 不合理性の判断手法(8条)
- (4) 待遇ごとの判断(ガイドライン)
- (5) 裁判所の判断ーハマキョウレックス・長澤運輸・その他

3 労働条件の説明義務

4 行政による助言・指導等

5 実務対応について

1 改正の概要（変更点）

(1) 有期雇用契約者への適用拡張

□「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から、「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」に題名が変更となり(第7条), 有期雇用労働者も下記の規律を受けることになった。

- ①不合理な待遇の禁止(均衡待遇(第8条)／均等待遇(第9条))
- ②労働条件に関する文書交付(第6条), 説明義務(第14条)
- ③行政による助言・指導等や, 行政ADRの対象に(第18条, 24条～26条)

※施行日: 2020年4月1日(中小企業は2021年4月1日)

※労契法20条との関係

⇒有期雇用契約者の均衡待遇について, 上記施行日までは, 労契法20条が適用される。

(2) その他変更点

□短時間労働者につき、比較対象となる通常の労働者が、事業所単位ではなく、事業主単位(企業単位)に拡大となった(第2条)

旧:「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の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう

新:「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の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう

□個別の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らして、均衡性が保たれているかを判断すべきことが明記された(第8条, 後述)。

□労働者が待遇差の説明を求めた際の不利益取扱いの禁止規定が新設された(第14条3項)。

□ガイドラインの策定(厚生労働省告示第430号・資料2)

2 不合理な待遇の禁止（第8条，9条）



(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

第8条(不合理な待遇の禁止)

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

第9条(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り扱いの禁止)

事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・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(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。

(1) 総論

□8条は均衡待遇，9条は均等待遇を定めたもの。

□あくまでも，無期－有期・パート間の均衡を規律するものであり，無期雇用労働者間であったり，有期雇用労働者間の格差は規律の対象外となる。
⇒有期をなくし，全員無期雇用にしてしまうことの是非（後述）

□「期間の定め」の要件？（労契法20条との関係）

⇒「期間の定めがあることにより」という文言は8条にはないが，8条の判断対象は「短時間・有期雇用労働者であることに関連して生じた」待遇の相違であることが自明＝条文上は明記されていない（通達25頁）。

正社員との待遇差の確認



①職務内容, ②職務内容・配置の変更の範囲



差がある

8条 (均衡待遇)



各待遇ごとに均衡性を判断
①②+その他の事情を考慮
※不合理でなければよい

①②が同一



9条 (均等待遇)



待遇差があること=9条違反
※ただし定年後再雇用

<職務内容の同一性の判断フロー>

厚生労働省編職業分類の細分類を目安

①「業務の種類」の同一性



異なる

同一



②中核的業務の同一性



明らかに異なる

実質的に同一



③責任の程度の同一性



著しく異なる

著しく異なる



職務内容が同一

同一ではない

ア 与えられた職務に本質的又は不可欠な要素である業務
イ その成果が事業に対して大きな影響を与える業務
ウ 労働者本人の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務

ア 授權されている権限の範囲
イ 業務の成果について求められる役割
ウ トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度
エ ノルマ等の成果への期待の程度
オ ア～エの補助的指標として所定外労働の有無及び頻度

(2) 比較対象(「通常の労働者」)

社会通念に従い，比較の時点で，当該事業主において「通常」と判断される労働者をいう。具体的には，下記①②を指す。なお，「通常」の判断については，業務の種類(厚生労働省編職業分類の細分類の区分等を参考)のごとに行う(通達4頁)。

①いわゆる正規型の労働者

⇒労働契約の期間の定めがないことを前提として，**社会通念**に従い，当該労働者の雇用形態，賃金体系等を総合的に勘案して判断する。

②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

⇒その業務に従事する無期雇用労働者のうち，1週間の所定労働時間が最長の労働者のことをいう(上記①にも該当する場合がある)。

□「通常の労働者」の選択？

⇒説明義務(14条2項)の場面では，事業主側が判断。訴訟等の場面においては，労働者側が選択できる(最終的には裁判官が判断)と解されているため，**会社内の正社員全体との関係**で均衡性が問題となり得る。

□職務分離等の禁止？(ガイドライン3頁)

①雇用管理区分の新設

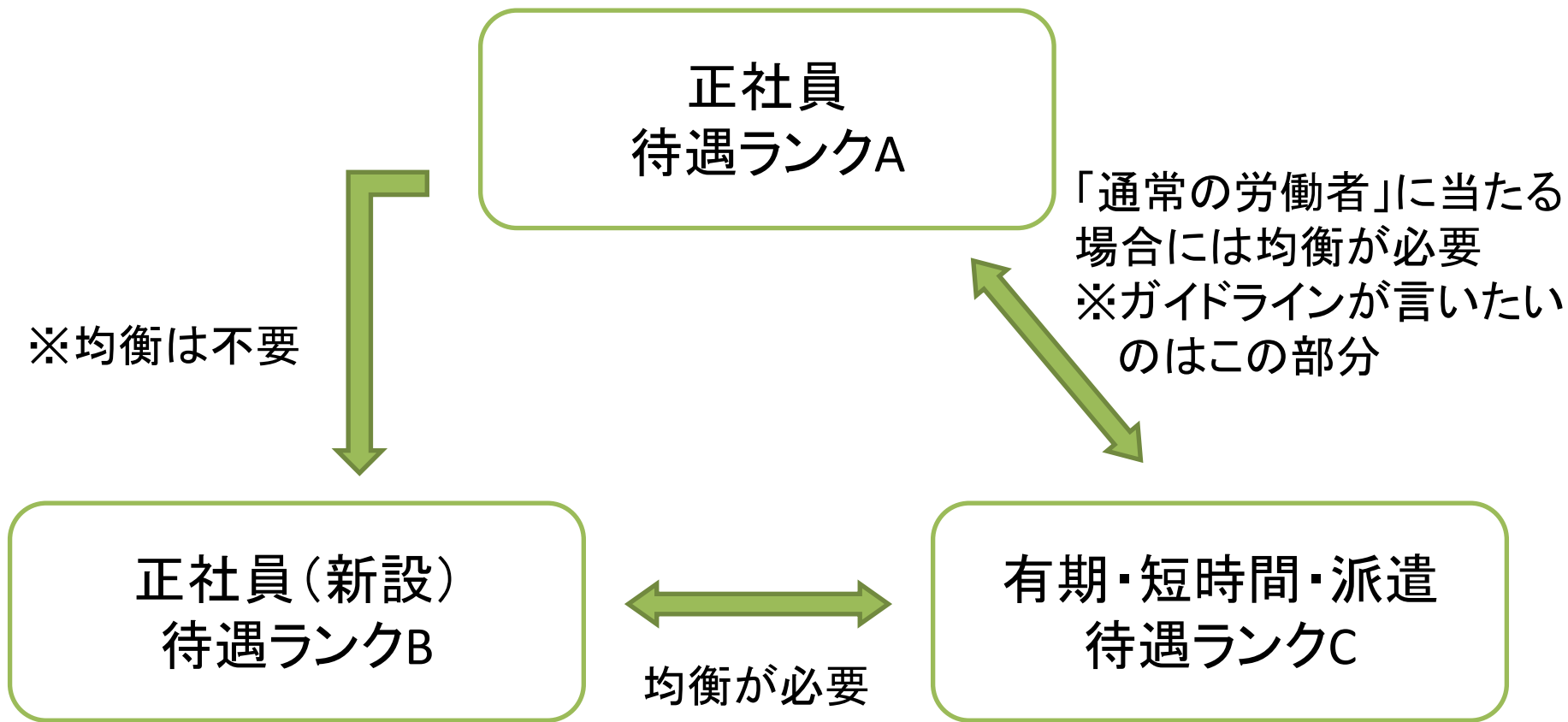
「事業主が雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間でも不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。」

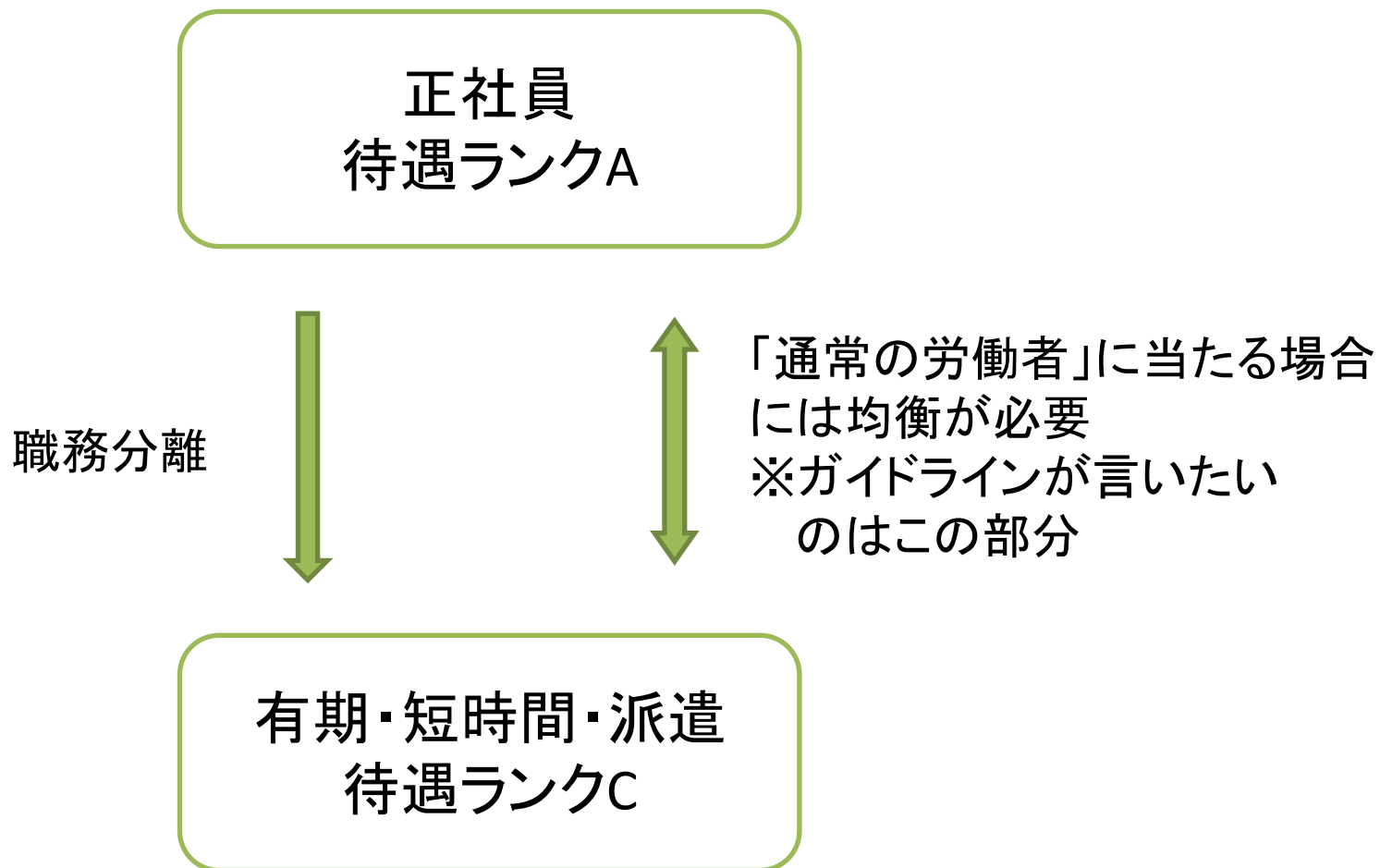
⇒「通常の労働者全体との待遇差が不合理であれば是正すべき」，という当たり前のことを述べているに過ぎない。

②職務分離

「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。」

⇒職務内容が分離されても、なお不合理な待遇の相違は解消すべきという当たり前のことを述べているに過ぎない(**職務分離自体は問題ない**)。





(3) 不合理性の判断手法(8条)

□不合理性の判断は、**個々の待遇ごとに個別に判断**される(「基本給, 賞与その他の待遇の**それぞれについて**」)。

⇒ただし, 他の賃金項目の支給状況等も不合理性の判断で考慮され得る。

※長澤運輸事件(最高裁)

「ある賃金項目の有無及び内容が, 他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあるところ, そのような事情も～不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり考慮される」

□「その他の事情」

⇒職務の成果, 能力, 経験, 合理的な労使の慣行, 事業主と労働組合との間の交渉といった労使交渉の経緯などの諸事情が想定(通達26頁)。定年後再雇用の事情も考慮される(ガイドライン)。

☆**14条2項に基づく説明が不十分であったという事実**も, 「その他の事情」に含まれ, 不合理性を基礎づける事情として考慮され得る(通達同頁)。

(4) 待遇ごとの判断(ガイドライン)ーア 基本給

□原則

①労働者の能力又は経験に応じて支給するもの(職能給)

②労働者の業績又は成果に応じて支給するもの(成果給)

③労働者の勤続年数に応じて支給するもの(勤続給)

⇒それぞれ、同一であれば同一の基本給を支給し、相違があれば相違に応じた支給をする必要がある。

□例外

①職能給について、アキャリアコースの一環として、一時的に有期雇用労働者と同一の業務に従事している場合、イ有期労働者であった労働者を無期として登用(職務内容・勤務地変更あり)し、そのまま他の有期労働者と同一の職場・同一の業務に従事している場合には、問題とならない。

※なお、現在の業務と関連性を有しない経験については、待遇差の理由にはならないとも記載されている(学位・前職での経験等を想定か)。

②成果給について、無期労働者のみが、生産効率・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場合には、問題とならない。

<賃金の決定基準・ルールに相違がある場合>

□ガイドライン8頁

「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。」

⇒結局は、決定基準・ルールが違うことや、その相違内容に不合理性があるかどうか判断される(ことが言いたいのでは)。

※実際には、複合的な趣旨が入れ混ざって基本給が構成されていることが極めて多いため、前のスライドのように、ガイドラインが想定しているようなケース(基本給の趣旨を明確に区分できるケース)はほぼなく、決定基準・ルールの相違の問題になるのが大半と思われる。

イ 賞与

□原則

会社の業績等の労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一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。

⇒通常の労働者には職務内容・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場合等に問題になる。

□例外

⇒無期労働者のみが、生産効率・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等。

☆大阪高裁平成31年2月15日判決(ニュース記事によると下記の内容)

⇒ 正社員には一律の基準で賞与を支給していたにもかかわらず、フルタイムパートに賞与を全く支給していないのは不合理(労契法20条違反)であるとして、正社員の6割以上の賞与を支給すべきと判断し、約110万円の支払を命じた。

※一審は「正社員の雇用を確保する動機付けとして一定の合理性がある」として、賞与不支給を適法とした。

※ただし、正社員だけでなく、契約社員にも正社員の約8割の賞与を支給していたという特殊性はある。

ウ 各種手当

□役職手当, 特殊作業手当, 特殊勤務手当, 精皆勤手当

⇒同一の役職, 同一の危険度又は作業環境, 同一の勤務形態, 同一の業務内容の場合には同一の手当を支給しなければならない。

※役職手当については, 相違がある場合には相違に応じた手当を支給しなければならない旨明記されている(その他の手当は記載なし)。

□時間外・深夜・休日労働に関する手当

⇒同一の時間外, 深夜, 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。

□通勤手当・出張旅費, 食事手当

⇒同一の手当を支給しなければならない。

※ただし食事手当につき, 勤務時間の相違等により, そもそも勤務中に食事をとることが予定されていない場合には問題とならない。

□単身赴任手当・地域手当

⇒同一の支給要件を満たす場合, 同一の地域で働く場合には, 同一の手当を支給しなければならない。

□退職手当・住宅手当・家族手当

⇒「不合理と認められる待遇の相違の解消が求められる」とのみ記載。

エ 福利厚生

□福利厚生施設(給食施設, 休憩室, 更衣室)

⇒同一の事業所で働いている場合には, 同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない(12条からも明らか)。

□転居者用社宅

⇒同一の支給要件(転勤の有無, 扶養家族の有無, 家賃, 収入額等)を満たす場合には, 同一の転居者用社宅の利用を認めなければならない。

□慶弔休暇/健康診断に伴う勤務免除・有給保障

⇒同一の慶弔休暇の付与, 健康診断に伴う勤務免除・有給保障を行わなければならない。

□法定外休暇(勤続期間に応じて取得を認めているもの)

⇒同一の勤続期間である場合には, 同一の法定外休暇を付与しなければならない。なお, 勤続期間は, 契約開始時から通算して評価する必要あり。

□教育訓練・安全管理に関する措置・給付

⇒現在の職務遂行に必要な技能・知識習得のための教育訓練については, 職務内容が同一の場合には, 同一の教育訓練を実施しなければならない, 相違がある場合には相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

⇒安全管理については, 同一の業務環境に置かれている場合は, 同一の安全管理に関する措置・給付をしなければならない。

(5) 裁判所の判断ーア ハマキョウレックス事件

□事案の概要

- ・契約社員のトラックドライバーと正社員との待遇差が労契法20条に反しないかが問題となった事案。
- ・トラック運転手の業務の内容, 責任の程度に相違はない。
- ・就業場所の変更や出向については相違がある。
- ・無事故手当, 作業手当, 給食手当, 住宅手当, 皆勤手当, 家族手当は正社員にのみ支給され, 契約社員には支給されない。
- ・賞与・退職金も正社員にのみ支給される。
- ・契約社員は定期昇給が原則としてない(正社員にはある)

<正社員と契約社員の比較>

	正社員	契約社員
職務の内容	トラック運転手の業務内容、当該業務に伴う責任の程度に相違はない。	
就業場所の変更	転勤・出向等により、全国規模（場合によっては海外も）で就業場所が変更される可能性がある。	予定されていない
基本給 ※争点ではない	月給制	時給制（1150円→1160円に上昇）
無事故手当	該当者に月額1万円	なし
作業手当	該当者に月額1万円～2万円 ※ただし、原告が勤務している支店では、正社員に一律1万円が支給されていた。	なし
給食手当	月額3500円	なし

	正社員	契約社員
住宅手当	21歳以下：月額5000円 22歳以上：月額2万円	なし
皆勤手当	該当者に月額1万円	なし
家族手当	扶養家族を有する者に支給	なし
通勤手当 ※1	通勤距離に応じて支給 ※原告と交通手段・通勤距離が同じ正社員は、月額5000円を受給していた。	限度額の範囲で実費を支給 ※原告は月額3000円を受領していた。
定期昇給	原則あり	なし
賞与	会社の業績に応じて支給	原則なし ※会社の業績および勤務成績を考慮して支給することがある。
退職金	5年以上勤務した退職者に支給	原則なし

※1 平成26年1月以降は、契約社員の基準の変更により、両者とも同じ基準により支給されている。

□第一審・第二審の判断

- ・第一審は、通勤手当は不合理，その余は全体として不合理でない判断。
- ・第二審は，手当ごとに判断を行い，無事故手当・作業手当・給食手当・通勤手当については労契法20条に反するが，住宅手当・皆勤手当については，労契法20条に反せず，許されると判断。
- ・なお，家族手当・定期昇給・賞与・退職金については，そもそも地位確認が認められないことを理由に，労契法20条違反を判断していない。

□最高裁の判断

- ・労契法20条の不合理性の判断においては，個々の労働条件につき個別に判断すべきと判示。
- ・また，労契法20条の効力につき，私法上の効力を有するものの，直律的効力は有しないと判断。
- ・高裁が違法と判断した4つの手当について，判断を維持(違法)。
- ・高裁が適法とした皆勤手当について違法と判断し，差額分を不法行為に基づく損害として認定。
- ・家族手当・定期昇給・賞与・退職金については高裁と同様に判断せず。

最高裁の判断－①無事故手当

手当の趣旨は、優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給されるものと解される。



- ① 契約社員と正社員の職務の内容は異なる以上、安全運転及び事故防止の必要性は、両者に同様に妥当する。
- ② 上記の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、会社の中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるものではない。



該当する従業員にのみ無事故手当(1万円)を支給することは、労契法20条に反する(高裁の判断を維持)。

②作業手当

作業手当は、特定の作業を行った対価として支給されるものであり、**作業そのものを金銭的に評価して支給**される性質の賃金と解される。



- ① **契約社員と正社員の職務の内容は異なる**。
- ② 職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることによって、行った作業に対する金銭的評価が異なることになるものではない。



正社員にのみ作業手当(1万円)を支給することは、**労契法20条に反する**(高裁の判断を維持)。

③給食手当

給食手当は、従業員の仕事に係る補助として支給されるものであるから、勤務時間中に食事をとることを要する労働者に対して支給することが趣旨にかなう。



- ① 契約社員と正社員の職務の内容は異ならず、勤務形態も同様。
- ② 職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることによって、勤務時間中に食事を取ることの必要性やその程度とは関係がない。



正社員にのみ給食手当(3500円)を支給することは、労契法20条に反する(高裁の判断を維持)。

④住宅手当

住宅手当は、従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものと解される。



契約社員については就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員については、転居を伴う配転が予定されている。
⇒契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る。



正社員にのみ住宅手当を支給することは不合理とはいえず、労契法20条に反しない（高裁の判断を維持）。

※福利厚生を手厚くし、有能な人材の獲得・定着を図るという趣旨？
⇒高裁では言及も、最高裁では言及なし。

⑤ 皆勤手当

皆勤手当は、会社の運送業務の円滑化（運転手の確保）のため、**従業員に皆勤を奨励する趣旨**で支給されるものと解される。



- ① **契約社員と正社員の職務の内容は異なる**から、出勤者を確保することの必要性は、両者に妥当する。
- ② 上記の必要性は、就業場所の変更の可能性や、会社の中核を担う人材として登用される可能性の有無等により異なるものではない。
- ③ なお、契約社員就業規則によると、契約社員の業績・勤務成績を考慮して昇給があり得るとの規定があるが、昇給しないことが原則である上、皆勤の事実を考慮して昇給が行われたという事情もない。



該当する正社員にのみ皆勤手当（1万円）を支給することは、**労契法20条に反する（高裁の判断を変更）**。

⑥通勤手当

通勤手当は、通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されるものである。



- ・労働契約に期間の定めがあるか否かによって、通勤に要する費用が異なるものではない。
- ・職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、通勤に要する費用の多寡とは直接関連するものではない。



正社員と契約社員とで異なる基準により通勤手当を支給することは、**労契法20条に反する**（第一審・高裁の判断を維持）。

⑦家族手当・定期昇給・賞与・退職金について

原告は、上記4つの項目につき、地位確認のみを請求



①労契法20条違反の効果(直律的効力の否定)。

②本件就業規則の合理的解釈

⇒仮に労契法20条に反する場合でも、正社員と同一の労働条件になるわけではない。



労契法20条に反するかを判断するまでもなく、地位確認は認められない(高裁の判断を維持)。

<裁判所ごとの判断一覧表>

	第一審	第二審	最高裁
通勤手当	不合理	不合理	不合理
無事故手当	いずれも不合理ではない	不合理	不合理
作業手当		不合理	不合理
給食手当		不合理	不合理
住宅手当		不合理ではない	不合理ではない
皆勤手当		不合理ではない	不合理
家族手当		労契法20条につき判断なし ※前提として、地位確認請求 自体が認められないため。	労契法20条につき判断なし
定期昇給			
賞与			
退職金			

イ 長澤運輸事件

□事案の概要

- ・ **定年後再雇用**されたトラックドライバー(嘱託職員)と正社員との待遇差が労契法20条に反しないかが問題となった事案。
- ・ 業務の内容, 責任の程度に相違はなく, 就業場所の変更や出向についても相違がない(ハマキョウとの違い)。
- ・ 基本給, 職能給, 職務給について相違あり。
- ・ 精勤手当, 住宅手当, 家族手当, 約付手当, 賞与, 退職金について, 正社員にのみ支給。定年前よりも賃金総額が約20%~24%低下。
- ・ 嘱託職員にのみ, 老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されるまで, 月2万円の調整給が支給されている。

□第一審・第二審の判断

- ・第一審は、嘱託職員の労働条件は、全体として労契法20条に反し、違法と判断。しかも、就業規則の定め方により、正社員の労働条件が嘱託職員の労働条件となる旨判断。
- ・第二審は、社会情勢、労働者の被る不利益の大きさ、会社の経済状況、組合との交渉状況等を考慮し、全体として労契法20条に反しないと判断。

□最高裁の判断

- ・労契法20条の不合理性の判断においては、個々の労働条件につき個別に判断すべきと判示（ハマキョウと同様）。ただし、他の賃金項目との関連性についても考慮すべき場合があるとも判断。
- ・また、労契法20条の効力につき、私法上の効力を有するものの、直律的効力は有しないと判断（ハマキョウと同様）。
- ・定年後再雇用という事情も、労契法20条「その他の事情」として考慮される。
- ・基本給、住宅手当、家族手当、約付手当、賞与については労契法20条に反せず（適法）、精勤手当、超勤手当については違法と判断し、差額分を損害賠償として認定（超勤手当について差戻し）。

<賃金項目の差，最高裁の判断>

	正社員	再雇用社員	最高裁の判断
基本給	在籍給・年齢給を含め，基本給の最高額は、12万7100円	12万5000円で固定	不合理ではない
能率給 (歩合給)	10 t バラ車：4.60% 12 t バラ車：3.70% 15 t バラ車：3.10% バラ車トレーラー：3.15% ※能率給という形で支給	12 t バラ車：12% 15 t バラ車：10% バラ車トレーラー：7% ※歩合給という形で支給。 10 t バラ車はない。	
職務給	10 t バラ車：7万6952円 12 t バラ車：8万0552円 15 t バラ車：8万2952円 バラ車トレーラー：8万2900円	いずれもなし	
精勤手当	5000円 ※全ての勤務日に出勤した者に支給	なし	不合理

	正社員	再雇用社員	最高裁の判断
住宅手当	1万円	なし	不合理ではない
家族手当	配偶者：5000円 子供：1人につき5000円 ※2人まで	なし	
役付手当	班長：3000円 組長：1500円	なし	
超勤手当	あり	あり ※ただし、算定の基礎となる基本賃金額が正社員と異なる。	不合理
賞与	基本給の5か月分	なし	不合理ではない

最高裁の判断—①能率給・職務給

- 1 原告らの**基本賃金の額**は、いずれも定年退職時における基本給の額を上回っている。
- 2 再雇用社員の**歩合給の係数**は、正社員の能率給における係数の**約2～3倍**に設定されている。
- 3 再雇用社員は、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる上、**2万円の調整給**も支給されている。
- 4 基本賃金、歩合給の係数、調整給については、**組合との団体交渉を経て、再雇用社員にとり有利に変更**されたものである。



労契法20条に反しない

②精勤手当

1 精勤手当の趣旨は、「**皆勤を奨励**する」ものである。
⇒職務の内容が同一である以上、正社員と再雇用社員との間で、その**皆勤を奨励する必要性に相違はない。**

2 再雇用社員の歩合給の係数が高い点
⇒労務の成果である稼働額を増やすことを奨励する趣旨？



精勤手当は「**皆勤**」という**事実に基づき支給**されるものであり、歩合給の係数が異なることをもって、精勤手当の不支給が不合理でないということとはできない。

 労契法20条に反する

③住宅手当・家族手当

- 1 これらの手当は、労働者の提供する労務を金銭的に評価して支給されるものではなく、**従業員に対する福利厚生・生活保障の趣旨**で支給されるものである。
- 2 正社員には、再雇用社員とは異なり、**幅広い世代の労働者が存在**し得るところ、そのような正社員について、住宅費・家族を扶養するための生活費を補助するには、相応の理由がある。
- 3 再雇用社員は、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる上、**2万円の調整給**も支給されている。



労契法20条に反しない

④ 役付手当 → 労契法20条に反しない

- 1 支給要件・内容に照らすと、正社員の中から指定された役付者であること
に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格を有するものではない。

⑤ 超勤手当(時間外手当) → 労契法20条に反する

- 1 精勤手当の不支給は、労契法20条に反する。



正社員の超勤手当の計算の基礎には、精勤手当も含まれる。



再雇用社員の場合、超勤手当の計算に当たっては、精勤手当が考慮されない(支給されていなかったのだ)。

⑥賞与

1 賞与は、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった、**多様な趣旨を含み得る**ものである。

2 ・再雇用社員は、定年退職に当たり、**退職金の支給**を受けるほか、**老齢厚生年金の支給**を受けることが予定されている。
・また、**調整給の支給**もある。

3 再雇用社員の年収は、**定年退職前の79%程度**となることが想定され、再雇用社員の収入の安定に配慮しながら、労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫されている。

 **労契法20条に反しない**

ウ 2つの判例の位置づけ・注意点

- 労契法20条の判断手法(賃金項目ごとの個別判断)が確立された
⇒改正パート・有期雇用労働法が施行されるまでは、有期雇用労働者の待遇差については、労契法20条により判断される。

- 2つの判例で違法とされた手当は、ガイドライン上も違法とされる可能性が高い手当であり、特に企業対応が必要。住宅・家族手当についてはガイドライン上も記載がないため、本件のように個別判断されることとなる。
⇒長澤・ハマキョウの事実認定はあくまでも事例判断であり、住宅・家族手当についても、事情によっては違法とされ得るので注意が必要。
- ※現に、長澤・ハマキョウの後に出た日本郵便事件(東京高裁平成30年12月13日／大阪高裁平成31年1月24日)は、住居手当の相違を不合理であると判断している。

- 長澤運輸事件と改正パート・有期雇用労働法9条の関係？
⇒通達を見る限り、定年後再雇用であっても、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲が同一であれば、9条がストレートに適用されることになる。

エ その他近時の裁判例

		原告の職種	不合理性が肯定された条件	不合理性が否定された条件
1	メトロコマース事件(東京地判 H29.3.23)	駅の販売員	早出残業手当の割増率	本給・職務手当, 賞与, 住宅手当, 退職金, 褒賞
2	ヤマト運輸事件(仙台地判 H29.3.30)	ドライバー	なし	賞与の計算方法
3	日本郵便事件(東京地判 H29.9.14)	郵便物取扱いの時間給契約社員	年末年始勤務手当(正社員の8割が賠償額), 住居手当(正社員の6割が賠償額), 夏期冬期休暇, 病気休暇(有給)	外務業務手当, 早出勤務等手当, 祝日休, 夏季年末手当, 夜間特別勤務手当, 郵便外務・内務業務精通手当
3-1	3の高裁判決 東京高裁 (H30.12.13)	〃	項目自体は地裁と同様。ただし, 住居手当・年末年始勤務手当につき, 手当相当額全額の賠償を認定した。	〃

		原告の職種	不合理性が肯定された条件	不合理性が否定された条件 (相違が許された条件)
4	学校法人大阪医 科薬科大学事件 (大阪地判 H30.1.24)	大学の教室事 務員 (フルタ イムパート)	なし	賃金・賞与, 年末年始等の 休日の賃金支給, 年休日数, 夏季特別休暇, 私傷病の欠 勤, 医療費補助
4-1	4の高裁判決 大阪高判 (H31.2.15)	〃	報道によると, 賞与 (正社員の6割を賠償 額と認定), 夏季特 別休暇, 病気休暇	基本給については不合理性 を否定。その余は不明。
5	学研社事件 (東京地裁立川支 部H30.1.29)	定年後再雇用 の塾講師	なし	賃金
6	九水運輸商事事 件(福岡地裁小倉 支部H30.2.1)	荷役作業	通勤手当	なし

		原告の職種	不合理性が肯定された条件	不合理性が否定された条件 (相違が許された条件)
7	日本郵便事件 (大阪地判 H30.2.21)	集配業務等	年末年始勤務手当, 住居 手当, 扶養手当	外務業務手当, 早出勤務等 手当, 祝日給, 夏期年末手 当, 郵便外務業務精通手当
7-1	7の高裁判決 大阪高判 H31.1.24)		年末年始勤務手当, 住居 手当, 病気休暇, 夏期冬 期休暇 ※ただし雇用期間5年以下 の契約社員の手当を否定	扶養手当につき不合理性を 否定 (その余は不明)
8	井関松山ファ クトリー事件 (松山地判 H30.4.24)	農業機械の 部品組立	物価手当	賞与
9	日本郵便事件 (福岡高判 H30.5.24)	集配等業務	特別休暇 (夏期・冬期休 暇) の不存在	基本賃金, 通勤手当, 祝日 給, 早出勤務等手当, 夏 期・年末手当 (賞与), 作 業能率評価手当, 外務業務 手当

(5) その他

□8条違反の効力(通達27頁)

- ①同条に違反する待遇の相違を設ける部分は無効となり、不法行為として損害賠償が認められ得る(私法上の効力がある)。
- ②8条の違反の効力として、当該短時間・有期雇用労働者の待遇が、比較対象である通常の労働者の待遇と同一になるわけではない(直律的効力の否定)。
- ③個々の事案に応じて、就業規則の合理的な解釈により、通常の労働者の待遇と同一の待遇が認められる場合があり得る。

⇒長澤・ハマキョウの判示・判断フローと同内容。

□ハマキョウ第二審判決(参考)

- ・正社員就業規則には、同規則の適用範囲につき、新卒者及び就職希望者のうちから選考して、所定の手続を経て採用された者を「従業員」と定義づけ、この従業員に適用するものとし、嘱託、臨時従業員及びパートタイマーについては、別に定める「嘱託、臨時従業員およびパートタイマーの就業規則」による旨規定していた。
 - ・給与規程についても同様。
 - ・契約社員の雇用契約書上も、「嘱託～の就業規則」による旨記載。
- 各就業規則、雇用契約書上の記載によると、**正社員に適用される就業規則・賃金規定と、契約社員に適用される就業規則とが独立して存在するのであって、本件正社員就業規則・給与規程が全従業員に適用されることを前提に、契約社員については特則として本件契約社員就業規則に関する規定を適用するような形式を採っていない。**
- ⇒労契法20条に違反する場合に、正社員就業規則・給与規程で定める労働条件が適用されると解することはできない。

□長澤運輸第一審判決(参考)

・正社員就業規則に、「この規則は、会社に在籍する全従業員に適用する。ただし、次に掲げる者については、規則の一部を適用しないことがある。」と定め、適用しない者として、再雇用社員を定めていた。

⇒ 正社員就業規則が原則として全従業員に適用されるものとされており、再雇用社員についてはその一部を適用しないことがあるというにとどまることからすれば、再雇用社員の労働条件のうち賃金の定めに関する部分が無効である場合には、正社員就業規則の規定が原則として全従業員に(=再雇用社員にも)適用されると解するのが相当である。

⇒地裁レベルの判断ではあるが、このような定め方は危険。

3 労働条件に関する説明義務(第14条)

(1) 総論

□1項

⇒第8条から13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し、講じることとしている措置の内容について、短時間・有期雇用労働者の雇入時に説明をしなければならない。

※10条, 11条2項の努力義務事項についても、説明義務の対象となる。

※説明方法は、口頭が基本であるが、労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する方法でも良い。

※有期雇用労働者は、労働契約の更新をもって「雇い入れ」ることとなるため、その都度本項による説明が必要となる(通達41頁)

□2項(後述)

⇒短時間・有期雇用労働者からの求めがあったときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容・理由等につき、説明をしなければならない。

□3項

⇒前項の説明を求めたことを理由に不利益な取扱いをしてはならない。

非正規社員は、正社員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、正社員転換の措置等）に関する説明義務を創設。

<説明の求めがあった場合>

非正規社員から求めがあった場合、正社員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

(2) 14条2項一ア 説明の内容(通達43頁～)

①待遇の相違内容の説明について

□通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の相違の有無を説明するほか、待遇の個別具体的な内容又は待遇に関する基準を説明すること。

□待遇の個別具体的な内容

⇒比較対象として選定した通常の労働者が一人の場合、賃金であればその金額を説明すること。

⇒複数の場合、賃金等の数量的な待遇については平均額又は上限・下限を、教育訓練等の数量的でない待遇については標準的な内容又は最も高い水準・最も低い水準の内容を説明すること。

□待遇に関する基準

⇒「賃金は、確認の能力、経験等を考慮して総合的に決定する」等の説明では不十分であり、例えば賃金であれば、賃金規程・等級表等の支給基準の説明をすること。

②待遇の相違の理由の説明について

通常の労働者及び短時間労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき説明する必要がある。

<具体例>

- 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で待遇に関する基準が同一である場合には、同一の基準のもとで違いが生じている理由(成果・能力・経験の違いなど)を説明すること。
- 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で待遇に関する基準が異なる場合には、待遇の性質・目的を踏まえ、待遇に関する基準に違いを設けている理由(職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲の違い、労使交渉の経緯など)、及びそれぞれの基準を通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者にどのように適用しているのかを説明すること。
- 待遇の相違の理由として複数の要因がある場合には、それぞれの要因について説明する必要があること。

※労働者が納得するか否かは、14条2項の説明義務の履行とは無関係。

イ 「通常の労働者」(通達42頁～)

⇒職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと**事業主が判断する通常の労働者**をいう。

※**比較対象として選定した通常の労働者及びその選定の理由**についても、説明を求めた短時間・有期雇用労働者に**説明する必要がある**。

※1人の通常の労働者だけでなく、複数人の通常の労働者や、過去1年以内に雇用していた労働者や、通常の労働者の標準的なモデル(新入社員、勤続3年目の一般職等)を比較対処として選定することも可能。

□選定順序(下記①から⑤の順に「近い」と判断することを基本とする)

- ①職務内容、職務内容・配置変更の範囲が同一
- ②職務内容は同一だが、職務内容・配置変更の範囲が同一ではない
- ③職務内容のうち、業務の内容または責任の程度が同一
- ④職務内容・配置変更の範囲が同一
- ⑤いずれも同一でない

- 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	△ → ○	× → ○	× → ○

6

(1) 企業の対応の方向性(総論)

ア 賃金体系の見直し(手当の統合・廃止を含む)

・各項目ごとの私見は後述するが、「同一賃金」とある以上、賃金体系の見直しは必須の課題。

・見直しのベクトルとしては、①有期・パートの条件を改善するベクトル(模範解答・日本通運型)、②正社員の条件を引き下げるベクトル(日本郵政型)、③賃金制度全体を見直すベクトルの3つがある。①は資力の問題、②は不利益変更の問題(会社がバラバラになる可能性も)、③も不利益変更が絡むので②と同様の問題がある。

・どのベクトルを選択すべきかは、会社の経済状況、正社員・非正規の数、割合、社長の意向によって個別に検討する必要があり、一概には言えない。

・ただ、どのベクトルを選択するにしても、ア待遇差の把握、イ各待遇ごとの趣旨の検討、ウ相違の理由を検討、エウの説明が困難な場合には、不合理性の解消のための手段(賃金体系の見直し、職務分離、その他)を検討というフローで進めることになる。説明義務との関係もあるので、必ずア～ウまでの手順は早期に行う必要がある。

イ 職務分離

- ・前述の通り、職務分離自体は禁じられていない。
- ・職務分離のメリットとしては、①パート・有期雇用労働法第9条の適用(均等待遇)を免れることができる、②8条の均衡待遇との関係でも、**各待遇の相違の根拠になり得る(少なくとも一定程度の説明はつく)**という点が挙げられる。
- ・他方、デメリットとしては、現場の混乱(職務内容が変更になる従業員が多いと、大混乱を招く可能性)、職務分離に伴って労働条件等を引き下げの場合、不利益変更の問題になるといった点があげられる。
- ・また、「職務分離をすれば、待遇の考え方が異なることになる場合があり得～、違いに応じた待遇と抽象的に述べても、実際の数値のレベルでいってどの程度の格差が許容されるかについては不明としかいいようが」なく、「職務分離の手法については一定のリスクが存在し得るところは否定できない」という指摘もある(ビジネスガイド2019年2月号・30頁(大庭浩一郎弁護士の記事))。これは、企業側の予見可能性に関する指摘と考えられる。
- ・私見としては、職務分離の一定のリスクは否定できないものの、メリットも大きく(というよりも本来あるべき姿と思われる)、同一労働同一賃金への現実的な対応として、職務分離を検討すべき企業は多いと考える。

ウ その他

□手当カット，基本給押し込み型

- ・賃金体系の見直しの一つとして、手当をすべて廃止し、裁量の広い基本給にすべて押し込んでしまうという考えがある。
- ・後述するように、今後、手当の相違は会社にとり厳しい判断になるであろうことからすると、有用性が認められる。
- ・ただ、残業代算定の基礎賃金が高くなることや、基本給に押し込んだから何でも間でも相違が許されるというわけではない。賞与にまで踏み込んだ判断が高裁レベルで出てきたことからすると、今後、「基本給は安全」とまでは言い切れないと思われる。

□正社員登用型

- ・非正規をなくし、すべて正社員として登用してしまうという考えもある。
- ・パート・有期雇用労働法は、あくまでも正規・非正規間の相違を是正するものであり、無期雇用間の相違を是正するものではない。法がストレートには妥当しないため、一見良いと思える。
- ・ただ、正規・非正規間の格差すら許されないのに、より近い正規間の相違が果たして許容されるのか疑問が残る。公序良俗等の一般条項を根拠に、相違が否定される可能性があるのではと考えている（私見）。

(2) 各項目ごとの私見

ア 基本給

- ・複合的な趣旨が混ざっているのが通常であり、会社の裁量が相当程度尊重される可能性が高い。
 - ・ただし、賞与に関し不合理性を肯定する高裁の裁判例が出てきた(大阪高裁平成31年2月15日)ことも考えると、安易に放置するのは危険。
- ⇒賃金体系の全体的な見直しか、少なくとも職務分離を行うことを検討すべきでは。

イ 賞与

- ・これも複合的な趣旨があるため、基本的には会社の裁量が尊重されるべき。
 - ・ただし、ガイドライン及び上記大阪高裁(ただし契約社員にも賞与を支給していたという特殊性はある)を考慮すると、今後は賞与不支給＝違法という判断が続く可能性もある。少なくとも、大阪高裁のように、契約社員にも賞与を支給しているが、パートには支給していないという会社は危険。
- ⇒賃金体系の全体的な見直しか、少なくとも職務分離を行うことを検討すべきでは。

ウ 退職金

- ・ガイドラインに明記がないこと、複合的な趣旨があることを踏まえ、とりあえずは様子見で良いと思われる。
- ⇒ただ、少なくとも職務分離は行っておいた方が無難ではある。

エ 住宅手当・家族手当

- ・ガイドライン上は記載なし。
- ・長澤運輸は、住宅手当・家族手当のいずれも不合理ではないと判断。
- ・ハマキョウレックスも住宅手当について不合理ではないと判断(家族手当は判断せず)。
- ・本来、会社の裁量が一定程度尊重されるべき手当ではある。
- ・しかし、住宅手当については、長澤・ハマキョウ(及び法改正後)の判決後に日本郵便の高裁判決が2つ出て、いずれも不合理であるとされた(しかも正社員と同額の賠償額が認定された)。
- ・今後、正社員と同様に転勤が予定されるパート・有期について、住宅手当を不支給とするのは、違法とされる可能性が高い(転勤の範囲が同一の場合には同一の、範囲が違う場合には一部割合での賠償が認定される)。
- ⇒職務分離(というよりも非正規の転勤の廃止)をすれば不合理ではないとされる可能性が相当程度ある(私見)。難しい場合には、手当の廃止を含む賃金体系の見直しを検討する必要。家族手当は悩ましいが、とりあえずは職務分離をして様子見か(日本郵便の大阪高判の理屈付けが気になる)。

※長澤運輸は、転勤の範囲が同一としながら住宅手当の不支給につき不合理ではないと判断しているが、これは、定年後再雇用の事案であること、賃金総額で見ても著しい差が生じていなかったこと、という事情によるものと考えられ、一般化はできない。

オ その他の手当

・主にガイドラインに記載された手当(役職, 特殊作業, 特殊勤務, 精勤, 時間外・深夜休日, 通勤, 出張, 食事, 単身赴任, 地域手当)については, 差を設けること自体困難と思われる(ただし役職手当については, 相違に応じた差を設けるのは可能。)。

・上記手当は, その趣旨が一義的に決まってしまうものばかりなので, 違いを説明するのが非常に困難。どうしても「職務内容」「職務内容及び配置の変更の範囲」を相違の理由の中心にせざるを得ないが, その理由では不合理性を突破するのは困難。

・役職, 特殊作業, 特殊勤務手当については, 職務分離をすれば不支給も不合理ではないこととなる(その役職につかない／作業・勤務をしないからある意味当たり前)。

・その余の手当については, そもそも職務との関連性が薄い以上, 職務分離をしても不合理性を突破できない可能性が高い。

⇒結局, 手当廃止を含めた賃金体系の見直しを検討せざるを得ない。

職務分離は全く効果がないというわけではないが, これらの手当との関係だと, あまり効果がない。ただし, 「ある程度の説明が可能になる」という意味はある。

カ 福利厚生

・12条との関係でも、ガイドライン上も、給食施設・休憩室・更衣室の福利厚生施設の差を設けることはできない。

・転居者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障、法定外休暇についても、基本的に差を設けることはできない(転居用施設については、そもそも非正規の転勤を廃止すれば問題は解消できる。)。裁判例を見ても、不合理性が肯定されているのがほとんど。

・教育訓練、安全管理に関する措置・給付についても、基本的にはガイドラインに則り、相違を設けるのは困難(教育訓練については相違に応じた実施は許される)ということになる。

・福利厚生全般に言えるのは、福利厚生のみが紛争化して訴訟に発展する可能性はほぼないということ(あっせんくらいはあるかもしれない)。通常、賃金・手当の不合理性の問題と併せて主張される程度であろう。

・ただ、裁判所としても、金銭的負担をほぼ伴わないのであれば、それくらいはやりましょうと考える可能性があり、ガイドラインの記載も相まって、福利厚生に関する不合理性が安易に肯定されるのではという懸念がある。

第2 労働者派遣法の改正について

1 改正の概要（変更点）

(1) 派遣先の情報提供義務等

- ・労働者派遣契約を締結する場合、派遣先企業は派遣元企業に対し、派遣労働者が従事する業務ごとに、**派遣先労働者の賃金その他の待遇に関する情報**をあらかじめ提供しなければならない（改正労働者派遣法26条の7）。
 - ・これらの情報の提供がない場合には、派遣元企業は、その派遣先企業との間で労働者派遣契約を締結してはならない（同条の9）。
 - ・情報提供を受けないで派遣契約を締結した場合には、派遣先は、厚生労働大臣の助言・指導の対象となる（48条）。派遣先が情報提供をしない場合の不利益（厚生労働大臣の助言指導・勧告・企業名公表）も定められている（48条, 49条）。
 - ・施行日：2020年4月1日
- ※同日以前に労働者派遣契約を締結した派遣先で、同日以後に当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けるものは、2020年4月1日に、派遣元事業主に対し、派遣先労働者の賃金等の情報を提供しなければならない（改正法附則7条1項）。

(2) 派遣先従業員との均衡・均等待遇

□派遣先基準(原則)

・派遣元企業は、派遣労働者の労働条件について、派遣「先」の通常の労働者の条件と比較して、不合理と認められる相違を設けてはならない(30条の3第1項)。

⇒パート・有期雇用労働法8条と同じ趣旨。

・派遣「先」の通常の労働者と、派遣就業が終了するまでの全期間において、仕事内容・配置の変更の範囲が同一と認められる派遣労働者については、正当な理由がない限り、労働条件に相違を設けてはならない(第2項)。

⇒パート有期雇用労働法9条と基本的な考えは同じ。

□派遣元基準

・一定の要件を満たす場合には、労使協定を締結することにより、派遣先基準ではなく、派遣元の基準により、派遣労働者の労働条件を決定することができる(30条の4)。

<要件>

- ①対象となる派遣労働者の範囲を明示すること
- ②①の派遣労働者の賃金の決定方法
 - ア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省令で定めるものと同等以上の賃金額となるものであること
 - イ職務内容, 成果, 意欲, 能力・経験等の向上があった場合に賃金が改善されるものであること
- ③②の賃金の決定方法により賃金を決定するにあたっては、職務内容, 成果, 意欲, 能力・経験等を公正に評価して賃金の決定を行うこと
- ④①の派遣労働者の待遇(賃金を除く)
- ⑤①の派遣労働者に対して体系的・段階的な教育訓練を実施すること
- ⑥その他厚生労働省令で定める事項を定めること

※②～⑤のいずれかに反する場合は、原則通り派遣「先」基準による(30条の4柱書)。

(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

(3) 派遣労働者に対する待遇の説明義務

- ・派遣元会社は、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、労働条件等を明示し、説明を行わなければならない(31条の2第2項)。
- ・派遣元会社が労働者派遣をしようとする場合も同様(31条の2第3項)
- ・派遣元会社は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、当該派遣労働者に対し、当該待遇差の内容・理由等を説明しなければならず(31条の2第4項)、説明を求めた派遣労働者に対して不利益取り扱いをしてはならない(31条の2第5項)。

- ・派遣先基準・派遣元基準等，ややこしいルールができた。
- ・法改正により，派遣元の労働条件の上昇⇒派遣料の金額上昇⇒派遣利用の抑制につながる可能性がある。人件コストをそれなりに抑えつつ労働力を埋めるという派遣のメリットが薄れつつある。
- ・規制を免れるために業務請負とする業者が出てくるかもしれない。
- ・派遣元基準の方が管理は楽(ただし要件が面倒)。特に大手の派遣業者だと，取引先が変わることに条件を変動させるのは現実的ではない。
- ・派遣業界への新規参入は非常に厳しいにも関わらず，規制を知らないまま派遣業を始めようとする経営者が多い印象(特に外国人雇用と絡めてビジネスを考えている経営者が非常に多い)。