

1 パートタイム・有期雇用労働法

働き方改革関連法により 2020 年 4 月 1 日より、パートタイム労働法に労働契約法 20 条等の諸規定を移行・新設したうえで、「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」（以下、パート・有期法）に改め、正規雇用労働者とパート、有期雇用労働者との待遇差が不合理か否かについて、個々の待遇毎に当該待遇の性質・目的に照らし、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することとなりました。

パート・有期法によると、短時間労働者（パート労働者）とは、「1 週間の所定労働時間が同一の事業所で同種の業務に従事する通常の労働者の 1 週間の所定労働時間に比し短い労働者」（パートタイム労働法 2 条）をいいます。したがって、通常の労働者（いわゆる正社員）に比べて 1 週間の所定労働時間が少しでも短い労働者は、パートタイム労働法の適用を受けます。アルバイトと呼称されていても、この定義に該当する者は、短時間労働者としてパートタイム・有期雇用労働法が適用されます。同法で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います。旧労契法 20 条は、有期契約労働者と期間の定めのない正社員の労働条件との違いが、職務内容、配置の変更の範囲等の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとします。働き方改革関連法により、この有期雇用労働者に係る労契法 20 条は削除されますが、中小企業には 2021 年 3 月 31 日まで旧パートタイム労働法とともに適用されます。

短時間・有期雇用労働者と通常の労働者の労働条件の相違が不合理であるかどうかは、労働条件ごとに判断されます。厚生労働省の解釈によれば、通勤手当の有無や安全衛生の措置などは、労働条件の相違が不合理とされる可能性が高いとされています。また、判例では、業務内容に差のない正社員と契約社員のドライバーに関する事案において、無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当、通勤手当の契約社員に対する不支給が不合理とされています（最判平 30.6.1、ハマキョウレックス事件）。

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（平 30.12.28）が（いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」）策定されており、事業主はこれを遵守しなければなりません。ガイドラインは同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理なものであり、どのような待遇差が不合理なものでないのかを示しています。このことについて、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を示しています。

【雇い入れ時の労働条件の明示】

事業主は短時間・有期雇用労働者を雇い入れた場合には、①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④雇用管理の改善に関する事項に係る相談窓口等について文書交付等により明示しなければなりません（パート・有期法6条1項）。

【就業規則の作成・変更時の意見聴取努力義務】

事業主は、短時間・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ときは、当該事業所において雇用する短時間・有期雇用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りません（パート・有期法7条2項）。

【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の相違の禁止】

全ての短時間・有期雇用労働者を対象とした「待遇の原則」として、事業主が、雇用する短時間・有期雇用労働者の待遇と通常の労働者の待遇とを相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して、個々の待遇毎に、その性質・目的に照らして不合理と認められるものであってはなりません（パート・有期法8条）。

【通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者の差別的取扱禁止】

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（職務内容同一短時間・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、その職務の内容および配置の変更の範囲が当該通常の労働者の職務の内容およ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者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者）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、差別的取扱をしてはなりません（パート・有期法9条）。

【賃金決定時の努力義務】

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）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なければなりません（パート・有期法10条）。

【教育訓練】

以下の教育訓練に係る措置が、短時間・有期雇用労働者について適用されます。

- ① 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、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）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りません（パート・有期法 11 条 1 項）。
- ② 事業主は、パート・有期法 11 条 1 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なければなりません（同 2 項）。

【福利厚生】

福利厚生施設の利用についての配慮義務は、一定の福利厚生施設については利用機会の付与義務に強化したうえで、短時間・有期雇用労働者について適用されます。

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って、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（給食施設、休憩室、更衣室）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りません（パート・有期法 12 条）。

【通常の労働者への転換の促進】

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、次のいずれかの措置を講じなければなりません（パート・有期法 13 条）。

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 一定の資格を有する短時間・有期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。

【待遇についての説明義務の強化】

- ① 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、賃金や教育訓練等に関し講ずることとされている措置の内容について、短時間・有期雇用労働者に説明しなければなりません（パート・有期法 14 条）。
- ② 事業主は、短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、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賃金等に関する決定をするに当たって考慮した事項について、短時間・有期雇用労働者に説明しなければなりません。
- ③ 事業主は、短時間・有期雇用労働者が②の求めをしたことを理由として、短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利的取扱をしてはなりません。

【行政による履行確保、紛争解決制度等】

パート・有期法 18 条に、短時間・有期雇用労働者を雇用する事業主に対する行政による報告の徴収、助言、指導、勧告制度が設けられました。すなわち、紛争解決（パート・有期法 22～26 条）について、①短時間・有期雇用労働者からの苦情処理申出に係る苦情処理機関の設置等、自主的解決の努力義務が課せられ、②短時間・有期雇用労働者と事業主との間の紛争解決のための行政による、助言、指導、勧告、紛争調停委員会による調停の実施（不合理な待遇格差の禁止規定を含む）についての規定が設けられました。

【中小企業の適用猶予（2021 年 3 月 31 日まで）】

中小企業（資本金または出資の総額が 3 億円（小売業またはサービス業については 5000 万円、卸売業は 1 億円）以下の企業及び常時使用される労働者数が 300 人以下（小売業は 50 人以下、卸売業は 100 人以下）の企業）については、2021 年 3 月 31 日までの間、改正後のパート・有期法の事業主の義務の改正事項については適用が猶予されます。その間、中小企業のパート労働者や有期雇用労働者については旧パートタイム労働法と労働法 20 条が適用されます。

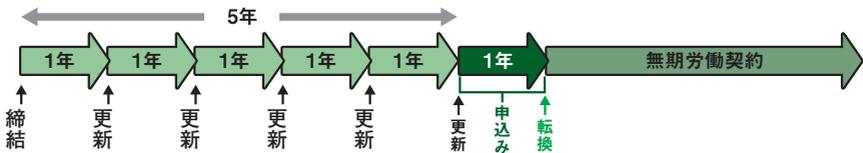
2 有期雇用労働者の無期転換制度

有期契約労働者の契約期間の定めについては1章の4で、有期労働契約の更新後の雇止め及び契約期間中の解雇については9章にて説明しています。ここでは、労契法18条の有期労働契約の無期転換制度について説明します。

【有期雇用の無期雇用への転換制度】

労働契約法18条1項は、同一の使用者との間の有期労働契約の期間を通算して5年を超える労働者が、現に締結している有期契約の期間満了日までに、期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は契約期間を除いて同一の労働条件で、当該申込みを承諾したものとみなすとしています。この通算期間は、平成25年4月1日以降に締結された有期労働契約を起算点とします。

【契約期間が1年の場合の例】



ただし、契約期間が通算1年以上の有期労働契約の後に6か月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の有期労働契約の期間は通算されません。1年未満の有期労働契約についてこの期間は、その契約期間の半分がクーリング期間となります（2か月以下の契約期間でもクーリング期間は1か月。労契法18条2項）。



図は厚生労働省リーフレット「労働契約法改正のポイント」より

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/h240829-01.pdf

【無期転換後の労働条件】

雇用関係が5年を超える場合は、労働者の申込みによって、有期雇用はその期間の満了後、無期雇用に転換されます。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、トラブル防止のために書面で確認する方がよいでしょう。

無期雇用への転換した後の労働条件は、原則として、従前のものと同一とされています。ただし、適法に定められた労働協約、就業規則及び個々の労働契約によって、「別段の定め」として、申込み時点の有期労働契約の労働条件と異なる労働条件を定めることは可能とされています（労契法18条）。たとえば、有期労働契約には定年の定めがないところ、無期転換後の労働者に定年制を適用する場合に、「別段の定め」として定年を設定することは合理性が肯定されると考えられます。

なお、無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

【無期転換制度の特例】

有期労働契約の無期転換制度には、次のような特例があります。

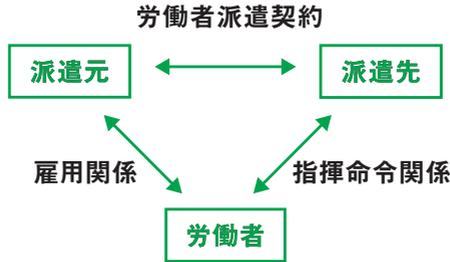
- ① 大学等及び研究開発法人の研究者、技術者等については、10年を超えた場合に無期転換申込権が発生します。
- ② 事業主が都道府県労働局長の認定を受けた場合には、以下の期間は無期転換申込権が発生しません。
 - ア 5年を超える一定の期間内（上限10年）に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識等を有する有期雇用契約の労働者については、その業務の完了までの期間
 - イ 定年退職後に有期労働契約で継続雇用される労働者については、その継続雇用の期間

3 労働者派遣**【労働者派遣とは】**

労働者派遣とは、労働者派遣法（派遣法）に基づいて労働者派遣事業者（派遣元）と労働者派遣契約を結び、これによって労働者の派遣を受けるものです。

派遣元事業主（いわゆる派遣会社）は、厚生労働大臣の許可を受けなければなりません。以前は、届出制による派遣業もありましたが、平成27年の派遣法改正により、派遣事業はすべて許可制となりました。

派遣労働者の労働契約は派遣元会社とのみ成立し（派遣法2条1号）、派遣先と派遣労働者との間には雇用関係はありません。



派遣先は、労働者派遣契約の範囲内において、派遣労働者に対して指揮命令を行うことができますが、両者は雇用関係にはありませんので派遣先が派遣労働者を解雇したり懲戒したりすることはできません。

労働者派遣は①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④医師、看護師等医療関係の業務（社会福祉施設等及び紹介予定派遣、産前産後・育児・介護休業等代替などを除く）、⑤人事労務関係のうち一定の業務、⑥弁護士・司法書士・管理建築士等については禁止されています（派遣法4条）。

【紹介予定派遣】

紹介予定派遣とは、派遣期間の終了後、派遣元から派遣先に、派遣労働者を職業紹介することを予定して派遣就業させる制度です。

紹介予定派遣の場合には、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に係る規定は適用されません（派遣法26条6項）。すなわち、紹介予定派遣の場合に限っては、派遣就業が終了した後にスムーズに直接雇用へと移行することができるように、派遣就業開始前の面接や履歴書の送付及び求人条件の明示や採用の内定等を行うことができます。

紹介予定派遣の場合には、派遣期間は最長6か月です。派遣が終了し、職業紹介が行われ、派遣労働者と派遣先とが合意すれば、派遣労働者は派遣先で直接雇用されます。労働者派遣が一種の試用期間としての機能を持つこととなります。派遣先が採用しないときは、派遣元の求めに応じてその理由を書面等で明示する必要があります（派遣労働者には派遣元が書面で理由を伝えることとなります）。

【違法派遣と労働契約申込みのみなし制度】

次に掲げる違法派遣を受け入れた場合には、派遣先が派遣労働者に対して、その

派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申し込みをしたものとみなされます（労働契約申込みみなし）。ただし、派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ知らなかったことに過失がないときは適用がありません（派遣法 40 条の 6）。

- ①派遣禁止業務に従事させた場合
- ②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ④いわゆる偽装請負の場合

違法な派遣によって就業していた労働者は、違法派遣後 1 年以内であれば、派遣先に対して、みなし申込みの承諾の意思表示をすることにより、派遣先で直接雇用されることができます。その場合の労働条件は、派遣元における労働条件と同一ですので、派遣元において有期労働契約であれば、派遣先との労働契約も有期となり、残りの契約期間の範囲内での直接雇用ということになります。

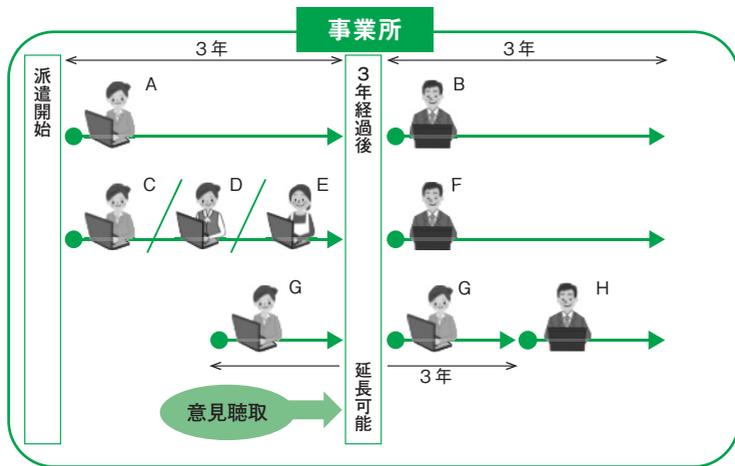
【労働者派遣の期間制限】

平成 27 年の派遣法改正までは、派遣業務における専門等 26 業務には派遣期間の制限がなく、それ以外の業務は上限 3 年とされていましたが、法改正によりこれらの区別がなくなり、派遣の受入期間に関する規制が大きく変わりました。

「イ 派遣を受け入れている事業所単位の期間制限」と「ロ 派遣労働者個人単位の機関制限」の 2 本立てとなり、いずれも上限が 3 年とされていますが、例外も設けられています。

イ) 派遣先事業所単位

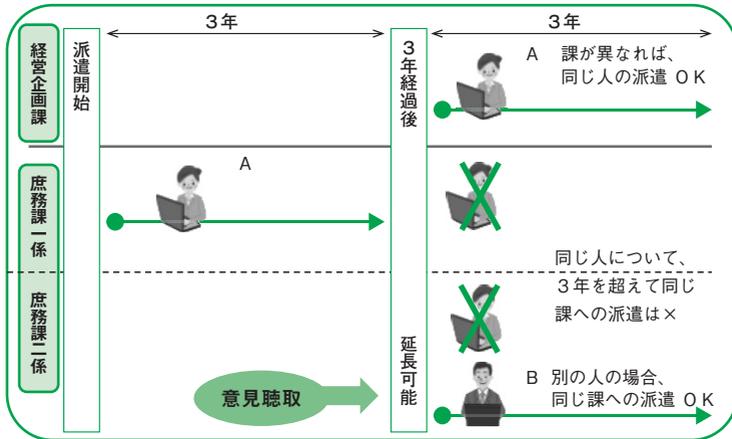
同一の事業所が派遣を受け入れる期間（派遣可能期間）は、原則として 3 年が限度です（派遣法 40 条の 2 第 1 項、第 2 項）。しかし、3 年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、期間制限の抵触日の 1 か月前までに、過半数組合ないし過半数代表者の意見聴取手続きを経て、派遣の受入をさらに 3 年まで延長することができます（派遣法 40 条の 2 第 3 項、第 4 項）。意見聴取において異議を述べた過半数代表に対しては、派遣先は派遣可能期間の延長の理由などを誠実に説明しなければなりません（派遣法 40 条の 2 第 5 項、第 6 項）。



ロ) 派遣労働者個人単位

同一の派遣労働者を、事業所の同一の「組織単位」に対し派遣できる期間は3年が限度です（派遣法40条の3）。この組織単位とは、いわゆる「課」や「グループ」など業務としての類似性、関連性があり、組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものとして実態として判断されます。

同一の派遣労働者であっても、組織単位が変われば、3年を超えて、同日事業所内でその派遣労働者を受け入れることができます。その場合には、イの事業所単位の期間制限に触れてはならず、過半数組合ないし過半数代表者の意見聴取を経て、派遣期間の延長を行う必要があります。



(イ)及びロ)の図は厚生労働省のリーフレットより抜粋)

ハ) 期間制限の例外

イ)、ロ)の期間制限は、以下の場合には適用がありません。

- ① 派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者
- ② 60歳以上の派遣労働者
- ③ 終期が明確な有期プロジェクト業務に対する派遣
- ④ 日数限定業務（1カ月の勤務日数が通常の労働者の半分かつ10日以下の派遣）
- ⑤ 産休、育児休業、介護休業等で休業している労働者の代替としての派遣

二) いわゆるクーリング期間

イ)、ロ)の場合、従前の派遣受入終了時から、次の派遣受入までの間に3か月を超える期間が空いている時には、新しく派遣を受け入れる場合と同様となります。イ)の場合には同一事業所で1人の派遣労働者も受け入れていない期間が3か月を超えていれば、クーリング期間が完成します。ただし、派遣可能期間の延長手続の回避や個人単位の期間制限から逃れるためにクーリング期間を利用することは法の趣旨に反し、指導等の対象となる場合があります。

【派遣労働者の均等待遇の推進における派遣先の講ずべき措置】

現行の派遣法において、派遣先は派遣元が派遣労働者の賃金を適切に決定できるように派遣元に必要な情報を提供するように配慮しなければなりません。また、労働者派遣契約の締結時における派遣料金の額の決定に当たっては、派遣労働者の賃金

水準が派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡が図られたものとなるよう努めなければなりません。さらに、派遣労働者の教育訓練、福利厚生施設の利用についても配慮することが求められます。

2020年4月（中小企業については2021年4月）以降の派遣労働者の処遇については、次項の働き方改革に関する説明を参照して下さい。

4 派遣労働者の均等・均衡待遇の確保 (2020年4月1日施行)

【派遣先による派遣元に対する待遇に関する情報提供義務】

派遣先事業主は、派遣元事業主に対し、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報の提供が義務付けられます（改正派遣法 26 条 7 項、8 項、10 項）。

派遣元事業主は、派遣先から上記の情報提供がない場合には、労働者派遣契約を締結してはなりません（改正派遣法 26 条 9 項）。

派遣先からの待遇に関する情報の提供等違反については、厚生労働大臣による勧告及び公表の対象となります。

また、派遣先事業主は、上記の提供情報に変更があったときは、遅滞なく、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りません。

【派遣労働者の均等・均衡待遇】

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りません（改正派遣法 30 条の 3 第 1 項、2 項）。

派遣元事業主は、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇（改正派遣法 30 条の 3 第 1 項）か、②一定の要件（同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額として省令で定めるものと同様以上になること等）を満たす、過半数代表者等との労使協定（周知義務）による待遇（改正派遣法 30 条の 4）のいずれかを確保しなければなりません。

①の派遣先均等・均衡方式を採用する場合には、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、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する事は禁止されます。

②の労使協定方式を採用する場合には、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（教育訓練、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）について、次の（i）～（v）の事項を定めたときは、労使協定で定めた待遇とすることができます。

- （i）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
- （ii）派遣労働者の賃金を同種の労働者に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同等以上にすること
- （iii）賃金決定にあたり公正な評価をすること
- （iv）賃金以外の待遇の決定方法
- （v）段階的・体系的な教育訓練の実施など

派遣元事業主は、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区分を派遣先に通知し、派遣元管理台帳に記載しなければなりません（改正派遣法 35,37 条）

【職務内容等を勘案した賃金の決定】

上記の②に該当しない派遣労働者に待遇については、派遣元事業主は、派遣先の通常の労働者との均衡を考慮した賃金の決定をするよう努めなければなりません（改正派遣法 30 条の 5）、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りません。

【就業規則作成・変更にあたっての意見聴取努力義務】

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りません（改正派遣法 30 条の 6）

【待遇に関する説明義務の強化（改正派遣法 31 条の 2）】

派遣元は、派遣労働者の雇入れ時にあらかじめ、労基法 15 条に基づく労働条件の明示に加え、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か及び派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項について書面等で明示しなければなりません。加えて、不合理な待遇差を解消するために講ずる措置について説明をしなければなりません。この説明は、派遣時にも必要となります。

また、派遣労働者から求めがあった場合、派遣労働者と比較対象労働者の間の待遇の相違の内容及び理由等について説明しなければなりません。

派遣労働者が説明を求めたことを理由とする不利益取扱は禁止されています。

【派遣先による適正な派遣就業の確保（改正派遣法 40 条）】

- ① 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りません（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等は除きます）。
- ② 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のうち、給食施設、休憩室、更衣室については、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りません。また、これら以外であっても、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であっ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りません。
- ③ 派遣先は、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っ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りません。

【行政による履行確保、紛争解決制度】

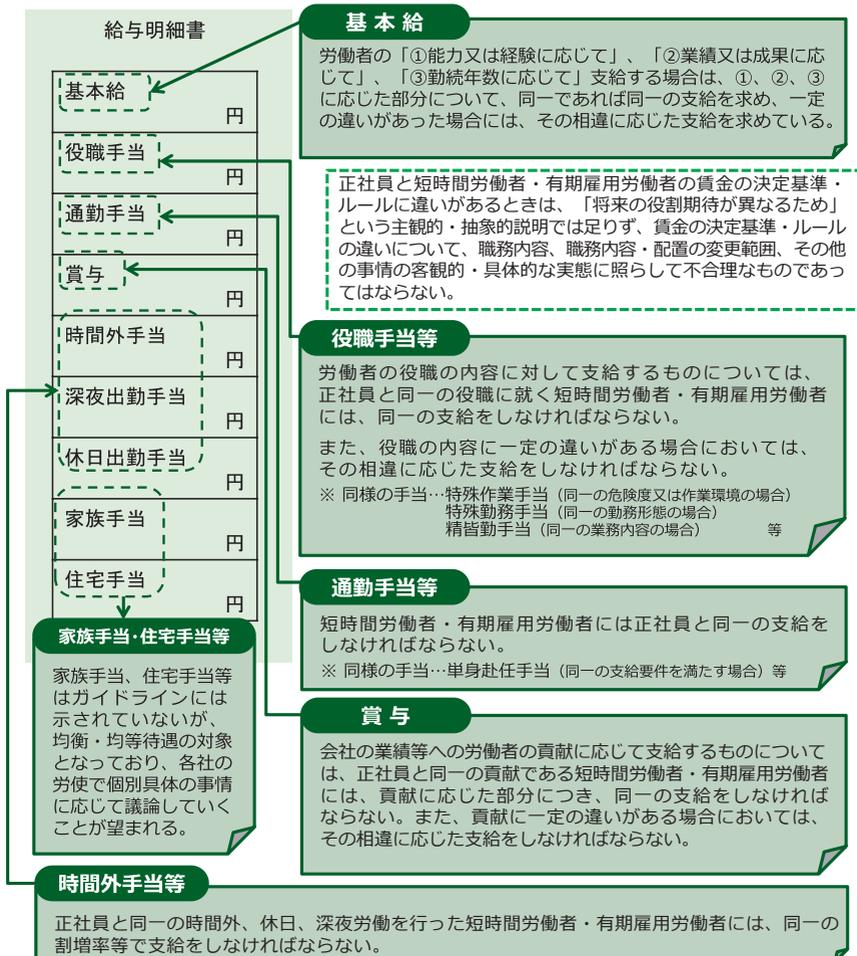
上記のパート・有期法と同様に改正派遣法においても①苦情の自主的解決（派遣元及び派遣先の努力義務）、②行政 ADR（派遣労働者と事業主との間の紛争解決のために行政による助言、指導、勧告、紛争調停委員会による調停の実施）、勧告に従わない場合の企業名公表等が設けられています（改正派遣法 47 条の 4～47 条の 9、49 条の 2）。

「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、正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員(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めます。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>



※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。