

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等の一部を改正する法律案（同一価値労働同一賃金関係）概要

基本的考え方

- ① 働き方改革関連法案審議時の対案（2018年5月8日提出）の同一価値労働同一賃金関連部分を参照・踏襲するとともに
- ② 賞与・退職金等に係る正規・非正規労働者の待遇格差に関する直近の最高裁判決に対する指摘を踏まえ、新たな改正事項を盛り込む

① 2018年対案を参照・踏襲する部分

- (1) 待遇に関する事業主の説明義務の強化
- (2) 労働契約の原則として「労働者の職務の価値の適正な評価を踏まえ」ること
- (3) 職務価値の評価に関する体制の構築
- (4) 格差の是正は通常労働者の待遇の低下によらない旨の基本理念・事業主に対する規定
- (5) 有期労働契約の入口規制の検討 等

② 新たな内容を盛り込む部分

- (1) 待遇に係る「不合理な相違の禁止」を「合理的と認められない相違の禁止」に改める（第196回国会衆法第17号（立憲民主党提出）と同様）ことに加え、合理的か否かの認定に当たっての考慮事項の絞り込みや、賞与・退職手当のうち賃金の後払等に当たる部分の判断の枠組みの明確化を行う。

[パートタイム・有期雇用労働法8条関係]

- (2) 通常労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者の要件について、職務の内容・配置の変更の範囲を実態に応じて判断することとする。

[パートタイム・有期雇用労働法9条関係]