

◎労働基準法の一部を改正する法律案新旧対照表

○労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)(抄)

(傍線部分は改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(労働条件の原則)</p> <p>第一条 (略)</p> <p>② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、<u>労働条件の向上を図るよう</u>に努めなければならない。</p> <p><u>(雇用形態を理由とする賃金についての差別的取扱いの禁止)</u></p> <p>第四条の二 使用者は、<u>労働者の雇用形態を理由として、賃金について、差別的取扱いをしてはならない。</u></p> <p>第百十九条 次の各号の一に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。</p> <p>一 <u>第三条から第四条の二まで、</u>第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、第二十条、第二十二條第四項、第三十二條、第三十四條、第三十五條、第三十六條第一項ただし書、第三十七條、第三十九條、第六十一條、第六十二條、第六十四條の三から第六十七條まで、第七十二條、第七十五條から第七十七條まで、第七十九條、第八十條、第九十四條第二項、第九十六條又</p>	<p>(労働条件の原則)</p> <p>第一条 (略)</p> <p>② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、<u>この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るよう</u>に努めなければならない。</p> <p>第百十九条 次の各号の一に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。</p> <p>一 <u>第三条、</u>第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八條第一項、第十九條、第二十条、第二十二條第四項、第三十二條、第三十四條、第三十五條、第三十六條第一項ただし書、第三十七條、第三十九條、第六十一條、第六十二條、第六十四條の三から第六十七條まで、第七十二條、第七十五條から第七十七條まで、第七十九條、第八十條、第九十四條第二項、第九十六條又は第百四條</p>

は第四百条第二項の規定に違反した者
一～四 〔略〕

第二項の規定に違反した者
一～四 〔略〕

改正案	現行
<p>（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）</p> <p>第八条 事業主は、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。）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（第十条第一項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であつて、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、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と見込まれるもの（以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。</p> <p>2 〔略〕</p> <p>（賃金）</p> <p>第九条 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労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第二項及び第十一条において同じ。）の職務の内容、職務の成</p>	<p>（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）</p> <p>第八条 事業主は、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。）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）であつて、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、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と見込まれるもの（以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、<u>賃金の決定</u>、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。</p> <p>2 〔略〕</p> <p>（賃金）</p> <p>第九条 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労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第二項及び第十一条において同じ。）の職務の内容、職務の成</p>

果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職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るものとする。

（教育訓練）

第十条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であつて、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労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。以下この項において同じ。）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厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 〔略〕

果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。）を決定するように努めるものとする。

2 事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第一項において同じ。）であつて、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうちの少なくとも一定の期間において、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と見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

（教育訓練）

第十条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であつて、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労働者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厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 〔略〕