

「新しい食品表示制度について」(本年4月より完全移行)

2015年4月に施行された「新食品表示法」は5年の猶予期間を経て、本年4月より新表示に完全移行となります。もともと食品表示のルールを定めていた法律は、「食品衛生法」、「JAS法」、「健康増進法」の3つがあり、それぞれに表示のルールを定めていたため、複雑で分かりづらいものでした。それらを統合し、消費者・事業者の双方にとって分かりやすい表示ルールを実現しようと「食品表示法」の制度がスタートしました。

具体的な内容としては、

1. 加工食品と生鮮食品の区分の統一
2. 製造所固有番号の使用に係るルールの改善
3. アレルギー表示に係るルールの改善
4. 栄養成分表示の義務化
5. 栄養強調表示に係るルールの改善
6. 栄養機能食品に係るルールの変更
7. 原材料名表示等に係るルールの変更
8. 販売の用に供する添加物の表示に係るルールの改善
9. 通知等に規定されていた表示ルールの一部を基準に規定
10. 表示レイアウトの改善
11. 経過措置期間

と、なっています。また上記に加え、新たな機能性表示制度の創設がなされました。これらの変更点が表示に反映されているかは、中間流通の立場として厳しく求められる点であり、仕入先と連携しながら適正な対応を取る必要があります。具体的な内容は後掲する、消費者庁「新しい食品表示制度について」で確認してください。

「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」(本年4月1日施行)

働き方改革では、「労働時間法制の見直し」が2019年4月より施行されています。今般、もう一つの大きな柱である「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」、いわゆる同一労働同一賃金制度が本年4月1日より施行されます。この制度の目的は、同一企業内における正社員と非正規社員の間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにすることです。具体的な内容は後掲する、厚生労働省「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」で確認してください。

新しい食品表示制度について

消費者庁食品表示企画課 平成27年7月

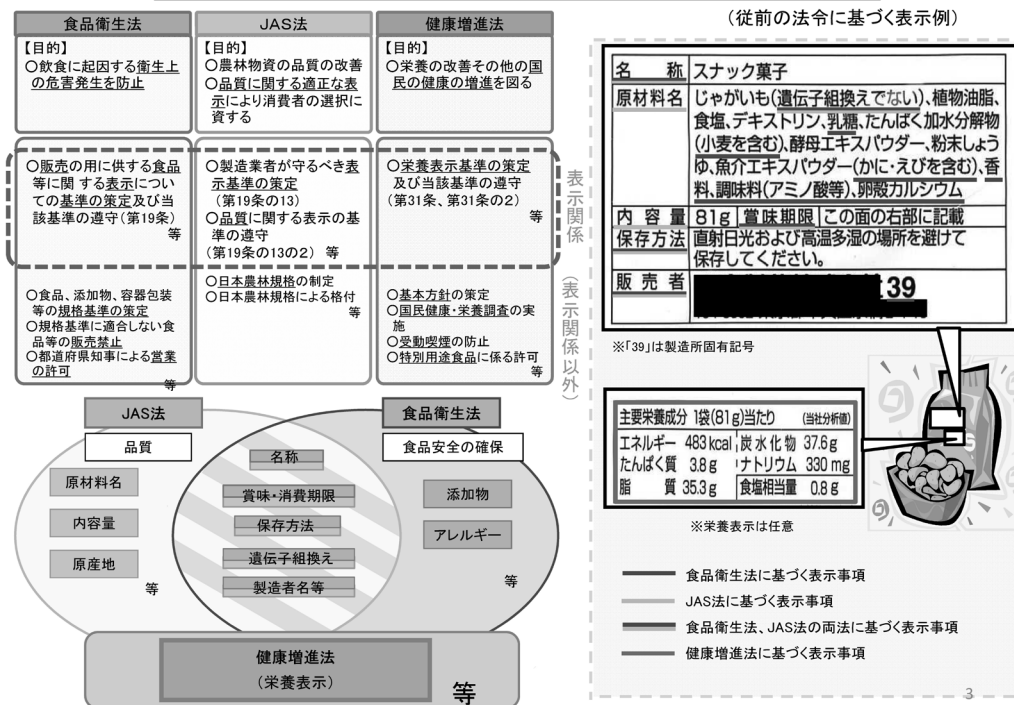
1

食品表示法の概要

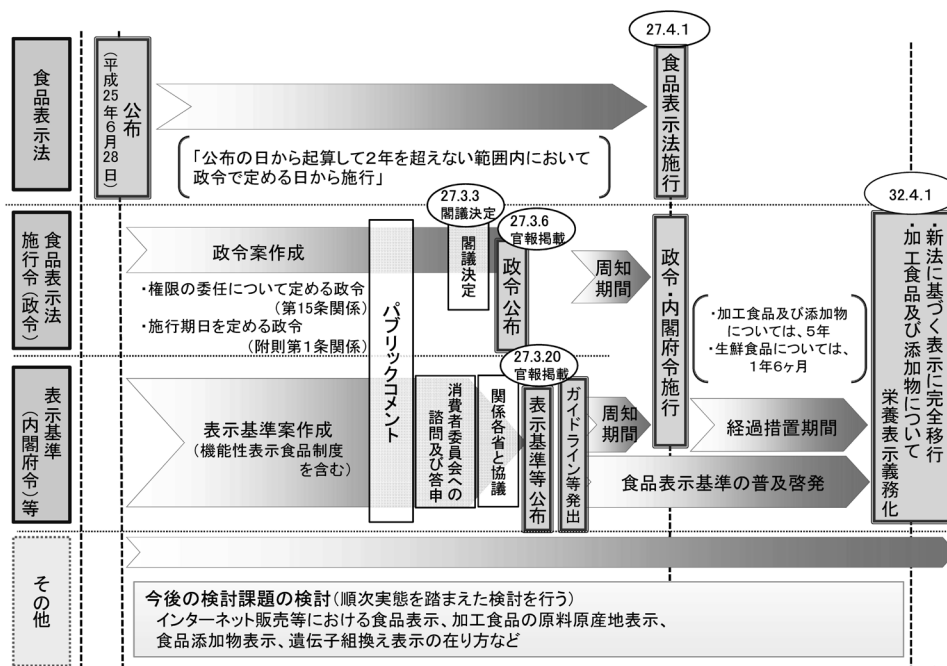
食品を摂取する際の安全性及び一般消費者の自主的かつ合理的な食品選択の機会を確保するため、 食品衛生法、JAS法及び健康増進法の食品の表示に関する規定を統合して食品の表示に関する包括的かつ一元的な制度を創設。 (現行、任意制度となっている栄養表示についても、義務化が可能な枠組みとする)		整合性の取れた表示基準の制定 消費者、事業者双方にとって分かりやすい表示 消費者の日々の栄養・食生活管理による健康増進に寄与 効果的・効率的な法執行
目的 消費者基本法の基本理念を踏まえて、表示義務付けの目的を統一・拡大 【新制度】 ・食品を摂取する際の安全性 ・一般消費者の自主的かつ合理的な食品選択の機会の確保 【現行】 ・食品衛生法…衛生上の危害発生防止 ・JAS法…品質に関する適正な表示 ・健康増進法…国民の健康の増進 ○ 基本理念（3条） ・食品表示の適正確保のための施策は、消費者基本法に基づく消費者政策の一環として、消費者の権利（安全確保、選択の機会確保、必要な情報の提供）の尊重と消費者の自立の支援を基本 ・食品の生産の現況等を踏まえ、小規模の食品関連事業者の事業活動に及ぼす影響等に配慮		内閣総理大臣等に対する申出等 (11条・12条) ○ 何人も、食品の表示が適正でないため一般消費者の利益が害されると認めるとき～内閣総理大臣等に申出可 ⇒内閣総理大臣等は、必要な調査を行い、申出の内容が事実であれば、適切な措置 ○ 著しく事実と相違する表示行為、おそれへの差止請求権（適格消費者団体～特定商取引法、景品表示法と同様の規定）
食品表示基準 (4条) ○ 内閣総理大臣は、食品を安全に摂取し、自主的かつ合理的に選択するため、食品表示基準を策定 ① 名称、アレルギー、保存の方法、消費期限、原材料、添加物、栄養成分の量及び熱量、原産地その他食品関連事業者等が表示すべき事項 ② 前号に掲げる事項を表示する際に食品関連事業者等が遵守すべき事項 ○ 食品表示基準の策定・変更 ～厚生労働大臣・農林水産大臣・財務大臣に協議／消費者委員会の意見聴取		権限の委任 (15条) ○ 内閣総理大臣の権限の一部を消費者庁長官に委任 ○ 内閣総理大臣・消費者庁長官の権限の一部を都道府県知事・保健所設置市等に委任（政令）
食品表示基準の遵守 (5条) ○ 食品関連事業者等は、食品表示基準に従い、食品の表示をする義務		罰則 (17条～23条) ○ 食品表示基準違反（安全性に関する表示、原産地・原料原産地表示の違反）、命令違反等について罰則を規定
指示等 (6条・7条) ○ 内閣総理大臣（食品全般）、農林水産大臣（酒類以外の食品）、財務大臣（酒類）～食品表示基準に違反した食品関連事業者等に対し、表示事項を表示し、遵守事項を遵守すべき旨を指示 ○ 内閣総理大臣～指示を受けた者が、正当な理由なく指示に従わなかったときは、命令 ○ 内閣総理大臣～緊急の必要があるとき、食品の回収等や業務停止を命令 ○ 指示・命令時には、その旨を公表		附則 ○ 施行期日～公布の日から2年を超えない範囲内で政令で定める日から施行 ○ 施行から3年後に見直す旨規定を設けるほか、所要の規定を整備
立入検査等 (8条～10条) ○ 違反調査のため必要がある場合 ～立入検査、報告徴収、書類等の提出命令、質問、収去		(参考)表示基準(府令レベル)の取扱い ○ 表示基準の整理・統合は、府令レベルで別途実施（法律の一元化による表示義務の範囲の変更はない。） 【今後の検討課題】 ○ 中食・外食（アレルギー表示）、インターネット販売の取扱い～当面、実態調査等を実施 ○ 遺伝子組換え表示、添加物表示の取扱い～当面、国内外の表示ルールの調査等を実施 ○ 加工食品の原料原産地表示の取扱い ～当面、現行制度の下での底充を図りつつ、表示ルールの調査等を実施 →上記課題のうち、準備が整ったものから、順次、新たな検討の場で検討を開始 ○ 食品表示の文字のポイント数の拡大の検討 等

2

(参考) 現行の食品表示に関する法律



新食品表示制度のタイムスケジュール



食品表示基準の構成

食品表示基準(平成27年内閣府令第10号)
 第1章 総則(第1条、第2条)
 第2章 加工食品
 第1節 食品関連事業者に係る基準
 第1款 一般用加工食品(第3条～第9条)
 第2款 業務用加工食品(第10条～第14条)
 第2節 食品関連事業者以外の販売者に係る基準(第15条～第17条)
 第3章 生鮮食品
 第1節 食品関連事業者に係る基準
 第1款 一般用生鮮食品(第18条～第23条)
 第2款 業務用生鮮食品(第24条～第28条)
 第2節 食品関連事業者以外の販売者に係る基準(第29条～第31条)
 第4章 添加物
 第1節 食品関連事業者に係る基準(第32条～第36条)
 第2節 食品関連事業者以外の販売者に係る基準(第37条～第39条)
 第5章 雑則(第40条、第41条)
 附則

【別表一覧】

別表第1【食品表示基準の対象となる加工食品を定めるもの】	別表第14【特定原材料を定めるもの】
別表第2【食品表示基準の対象となる生鮮食品を定めるもの】	別表第15【原料原産地表示の対象食品を定めるもの】
別表第3【食品表示基準の対象となる食品に係る定義を定めるもの】	別表第16【遺伝子組換え対象農産物を定めるもの】
別表第4【横断的義務表示事項に係る個別のルールを定めるもの】	別表第17【遺伝子組換え対象加工食品を定めるもの】
別表第5【名称規制に係る食品及びその名称を定めるもの】	別表第18【特定遺伝子組換えに係る形質、対象加工食品、対象農産物を定めるもの】
別表第6【添加物の用途を定めるもの】	別表第19【一般用加工食品の個別的表示事項を定めるもの】
別表第7【添加物の物質名の代替となる語(一括名)を定めるもの】	別表第20【様式、文字ポイント等表示の方式等の個別ルールを定めるもの】
別表第8【食衛生法施行規則別表第1に定める名称を用いない添加物の類を定めるもの】	別表第21【牛乳の切り欠き表示の様式を定めるもの】
別表第9【栄養成分及び熱量の表示単位、測定法、許容差の範囲及びゼロと表示できる場合の含有量を定めるもの】	別表第22【個別の食品に係る表示禁止事項を定めるもの】
別表第10【栄養素等表示基準値を定めるもの】	別表第23【業務用加工食品の容器包装に表示しなければならない事項を定めるもの】
別表第11【機能を表示できる栄養成分について定めるもの】	別表第24【一般用生鮮食品の個別的表示事項を定めるもの】
別表第12【栄養成分の補給ができる旨の表示の基準値を定めるもの】	別表第25【業務用生鮮食品の容器包装に表示しなければならない事項を定めるもの】
別表第13【栄養成分又は熱量の適切な摂取ができる旨の表示の基準値を定めるもの】	

5

制度の主な変更点

1 加工食品と生鮮食品の区分の統一(第2条第1項第1・2号、別表第1・2参照)

JAS法と食品衛生法において異なる食品の区分について、JAS法の考え方に基づく区分に統一・整理

【新たに加工食品に区分されるもの】

従前の食品衛生法では表示対象とはされていなかった、軽度の撒塩、生干し、湯通し、調味料等により、簡単な加工等を施したもの(例:ドライマンゴー)についても、「加工食品」として整理。その結果、新たに、アレルギー、製造所等の所在地等の表示義務が課される。

(総則-14)「製造」及び「加工」の定義を教えてください。 (食品表示基準Q&A「第1章 総則」より)	(答) 一般的には、 ①「製造」とは、その原料として使用したものと本質的に異なる新たな物を作り出すこと ②「加工」とは、あるものを材料としてその本質は保持させつつ、新しい属性を付加することです。
(総則-16)加工食品において、「製造者」、「加工者」とはどのような行為を行った者を指すのですか。 (食品表示基準Q&A「第1章 総則」より)	(答) 食品表示基準では従来の食品衛生法の「製造者」及び「加工者」の定義が変わります。 「製造」行為を行った者は「製造者」、「加工」行為のみを行った者は「加工者」となります。 (一連の工程を同一事業者行った場合) 牛肉を焼いて(製造)、カット(加工)した事業者は「製造者」に当たります。 (それぞれの工程を別々の事業者行った場合) 牛肉を焼いた(製造)事業者は「製造者」になります。 その焼いた牛肉を別の事業者がカット(加工)した場合、カットした事業者は「加工者」となります。 どのような行為が「製造」又は「加工」に当たるのかについては総則-15を参考にしてください。

※ 生鮮食品と加工食品の具体例については、食品表示基準Q&A(平成27年3月30日消費表第140号)の総則-13に記載があります。

2 製造所固有記号の使用に係るルールの変更

(第3条第1項の表の製造所又は加工所の所在地及び製造者又は加工者の氏名又は名称の項、第10条第1項第7号、同条第2項第32条第1項の表の製造所又は加工所の所在地及び製造者又は加工者の氏名又は名称の項、同条第3項第6号、同条第4項関係)

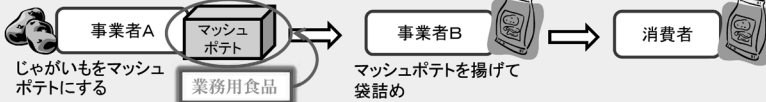
- ・原則として、2以上の工場で製造する商品のみに利用可能
- ・製造所固有記号を使用する場合には、次のいずれかの事項を表示
 - ①製造所所在地等の情報提供を求められたときに回答する者の連絡先
 - ②製造所所在地等を表示したHPアドレス等
 - ③当該製品の製造を行っている全ての製造所所在地等
- ・ただし、ルールの改善の対象については、業務用食品を除くこととする。

(例)

名称	パン
原材料名	小麦粉、糖類、卵、ショートニング、脱脂粉乳、イート、食塩（一部に小麦・卵・大豆・乳成分を含む）
内容量	6枚
賞味期限	平成27年5月31日
保存方法	直射日光、高温多湿を避けて保存してください
販売者	〇〇食品（株） KS 東京都千代田区永田町 2-11-1

製造所固有記号

■業務用食品（マッシュポテト）の例



【平成27年度における製造所固有記号制度の取扱いについて】

- ・製造所固有記号に係る規定については、平成28年4月1日の施行となる（食品表示基準附則第1条ただし書）。
 - ・それまでの間は、従来と同様の方法により、製造所固有記号の届出及び使用が可能（「食品表示基準について」（平成27年3月30日消費表第139号）参照）。
- なお、容器包装のラベルを食品表示基準に基づく新しいものに変更しようとする場合、製造所固有記号制度の施行前までに製造された食品については、従前から使用していた、又は従来の方法により取得した製造所固有記号により表示をすることができる。

7

3 アレルギーマーク表示に係るルールの変更

(第3条第2項の表の別表第14に掲げる食品を原材料とする加工食品及び特定原材料に由来する添加物を含む食品の項、第10条第1項第8号、第32条第2項の表の特定原材料に由来する添加物の項、同条第3項第7号関係)

- ・特定加工食品^(注1)及びその拡大表記^(注2)を廃止することにより、より広範囲の原材料について アレルゲンを含む旨の表示を義務付け
- ・消費者の商品選択の幅を広げるため、個別表示を原則とし、例外的に一括表示を可能とする。
- ・一括表示する場合、一括表示欄を見ることでその食品に含まれる全てのアレルゲンを把握できるよう、一括表示欄に全て表示（現行は、例えば、「卵」や「小麦」が原材料として表示されている場合や、「たまご」や「コムギ」が代替表記^(注3)で表示されている場合は、改めて一括表示欄に表示しなくともよいが、今後は、「卵」、「小麦」も一括表示欄に改めて表示が必要）

等

(注1) 特定加工食品

表記に特定原材料等を含まないが、一般的にアレルゲンを含むことが予測できると考えられてきた食品
(例：オムレツ≒卵を含む、うどん≒小麦を含む)

(注2) 特定加工食品の拡大表記

表記に特定加工食品の名称を含むことにより、アレルゲンを含むことが予測できると考えられてきた表記
(例：からしマヨネーズ≒卵を含む、ロールパン≒小麦を含む)

(注3) 代替表記

表記方法や言葉が違うが、アレルゲンを含む食品と同一であるということが理解できる表記
(例：たまご≒卵と同一、コムギ≒小麦と同一)

【個別表示の方法について】

(E-7)一括表示の具体的な表示方法を教えてください。

(答)
(解説：略)

(食品表示基準Q&A

「別添アレルゲンを含む食品に関する表示」より)

【表示例】

〇〇〇(△△△△、ごま油)、ゴマ、□□、×××、醤油、マヨネーズ、たん白加水分解物、卵黄、食塩、◇◇◇、酵母エキス、調味料(アミノ酸等)、増粘剤(キサンタンガム)、甘味料(ステビア)、◎◎◎◎、(一部に小麦・卵・ごま・大豆を含む)

※下線は特定原材料等を含む食品

※二重下線は代替表記及び代替表記の拡大表記であるが、一括表示にも表示

※実際の表示には下線も文字囲も必要ありません。

「一部に〇〇を含む」とすることにより、旧基準によるものか、新基準によるものかの判別が可能

8

【一括表示が可能な場合について】

(E-6)原則、個別表示ということですが、一括表示をすることは可能ですか。

(食品表示基準Q&A

「別添アレルギーを含む食品に関する表示」より)

(答)

食品表示基準第3条第2項の表の別表第14に掲げる食品(以下「特定原材料」という。)を原材料とする加工食品(当該加工食品を原材料とするものを含み、抗原性が認められないものを除く。)及び特定原材料に由来する添加物(抗原性が認められないもの及び香料を除く。以下同じ。)を含む食品の項の1において、「原則、原材料名の直後に括弧を付して表示する。」と規定されています。これは、重篤な症状を持っている食物アレルギー患者は選択できる食品が限られており、その中から喫食可能な食品を選択する際に確実に情報が得られるという患者からの要望があり、アナフィラキシーショックにより命に関わることもあるという食物アレルギーの病態を考慮し、個別表示を原則としました。

ただし、これまで個別表示をするか、一括表示をするかは、事業者の判断で選択されており、一括表示についても相当程度普及していること、また、一貫性があるなどのメリットを踏まえ、個別表示により難しい場合や個別表示がなじまない場合などは、一括表示も可能なこととしますが、その場合にあっても、食物アレルギーの病態を理解し、どのような表示が患者にとってふさわしいか考慮した上で表示するようにしてください。なお、個別表示により難しい場合や個別表示がなじまない場合などの例示を以下に示します。

一括表示が可能な場合の例

- ・個別表示よりも一括表示の方が文字数を減らせる場合であって、表示面積に限りがあり、一括表示でないと表示が困難な場合
- ・食品の原材料に使用されている添加物に特定原材料等が含まれているが、最終食品においてはキャリーオーバーに該当し、当該添加物が表示されない場合
- ・同一の容器包装内に容器包装されてない食品を複数詰め合わせる場合であって、容器包装内で特定原材料等が含まれる食品と含まれていない食品が接触する可能性が高い場合
- ・弁当など裏面に表示がしてあると、表示を確認するのが困難であるとの食物アレルギー患者からの意見を踏まえ、裏面に表示があるために表示を確認することが困難な食品について、表面に表示するため(ラベルを小さくするため)に表示量を減らしたい場合

9

4 栄養成分表示の義務化

(第3条第1項の表の栄養成分の量及び熱量の項、第32条第1項の表の栄養成分の量及び熱量の項関係)

食品関連事業者^(注4)に対し、原則として、全ての消費者向けの加工食品及び添加物への栄養成分表示を義務付け

【義務】 エネルギー、たんぱく質、脂質、炭水化物、ナトリウム(「食塩相当量」で表示^(注5))

次頁参照

【任意(推奨)】 飽和脂肪酸、食物繊維 (第6条関係)

【任意(その他)】 糖類、糖質、コレステロール、ビタミン・ミネラル類 (第7条の表の栄養成分の量の項関係)

(注4) ①消費税法第9条に規定する小規模事業者(課税期間に係る基準期間における課税売上高が1000万円以下の事業者(当分の間は、課税売上高が1000万円以下の事業者又は中小企業基本法第2条第5項に規定する小規模企業者(おおむね常時使用する従業員の数が20人(商業又はサービス業に属する事業を主たる事業として営む者については、5人)以下の事業者)) (第3条第3項の表の栄養成分の量及び熱量の項の五、第32条第4項の表の栄養成分の量及び熱量の項の三関係)、②業務用食品を販売する事業者(第10条第1項、第32条第3項参照)及び③食品関連事業者以外の販売者(第15条、第37条参照)は、栄養成分を表示しなくともよい。

(注5) ナトリウム塩を添加していない食品に限って、任意でナトリウムの量を表示することができる。この場合において、ナトリウムの量の次に、括弧等を付して食塩相当量を表示することが必要。

5 栄養強調表示に係るルールの変更

【相対表示(コーデックスの考え方を導入)】

- ・低減された旨の表示をする場合(熱量、脂質、飽和脂肪酸、コレステロール、糖類及びナトリウム)及び強化された旨の表示をする場合(たんぱく質及び食物繊維)には、絶対差に加え、新たに、25%以上の相対差が必要(栄養強調表示をするための要件の変更)
- ・強化された旨の表示をする場合(ミネラル類(ナトリウムを除く)、ビタミン類)には、「含む旨」の基準値以上の絶対差に代えて、栄養素等表示基準値の10%以上の絶対差(固体と液体の区別なし)が必要(絶対差の計算方法の変更)

(第7条の表の栄養成分の補給ができる旨の項、同表の栄養成分又は熱量の適切な摂取ができる旨の項、第21条の表の栄養成分の補給ができる旨の項、同表の栄養成分又は熱量の適切な摂取ができる旨の項関係)

【無添加強調表示(コーデックスの考え方を導入。新規)】

食品への糖類無添加に関する強調表示及び食品へのナトリウム塩無添加に関する強調表示(食塩無添加表示を含む)は、それぞれ、一定の条件が満たされた場合にのみ行うことができる。

(第7条の表の糖類を添加していない旨の項、同表のナトリウム塩を添加していない旨の項関係)

【栄養成分表示の対象となる食品について】

(加工食品-177) 1日に摂取する当該食品由来の栄養成分の量及び熱量が社会通念上微量である食品にはどのようなものが含まれますか。

(食品表示基準Q&A「第2章 加工食品」より)

(答)

コーヒー豆やその抽出物、ハーブやその抽出物、茶葉やその抽出物、スパイス等が考えられます。

ただし、スパイス等のうち一度に多く使用する場合が想定され、かつ、その場合に栄養の供給源となり得るものについては、栄養成分の量及び熱量の表示を省略できません。

(加工食品-178) 極めて短い期間で原材料が変更される食品とはどういうものですか。

(食品表示基準Q&A「第2章 加工食品」より)

(答)

目替わり弁当、複数の部位を混合しているため都度原材料が変わるもの(例: 合挽肉、焼肉セット、切り落とし肉等の切り身を使用した食肉加工品、白もつ等のうち複数の種類・部位を混合しているため都度原材料が変わるもの)等が考えられます。ただし、サイクルメニューは除きます。

(加工食品-232) 容器包装に、一般的に知られていることを謳った場合(例: 「みかんにはビタミンCがたくさん含まれます」「豚肉200gで1日に必要なビタミンB₆が摂取できます」)、栄養強調表示の規定に従った表示が必要となりますか。

(食品表示基準Q&A「第2章 加工食品」より)

(答)

一般論であっても、食品表示基準別表第12及び別表第13の第1欄に掲げる栄養成分について栄養強調表示をする場合、食品表示基準に則る必要があります。なお、栄養強調表示をせずに単に栄養成分の名称を記載した場合は、一般表示事項(熱量、たんぱく質、脂質、炭水化物、食塩相当量)及び強調した栄養成分の量の表示が必須です。

【栄養成分表示の義務が免除となる事業者について】

(加工食品-179) 「消費税法(昭和六十三年法律第八号)第九条第一項において消費税を納める義務が免除される事業者」について。例えば、食品の製造・販売事業に加え、食品以外の製造・販売事業も行っている場合、課税売上高は、食品の売上げのみで判断するのですか、それとも、全事業の売上げで判断するのですか。

(食品表示基準Q&A「第2章 加工食品」より)

(答)

「消費税法(昭和六十三年法律第八号)第九条第一項において消費税を納める義務が免除される事業者」については、この者に該当するかどうかは、消費税法の判断基準によることとしており、消費税法において、課税売上高は全事業の売上げで判断することとされています。

11

6 栄養機能食品に係るルールの変更

【対象成分の追加】

栄養成分の機能が表示できるものとして、新たに「n-3系脂肪酸」、「ビタミンK」及び「カリウム^(注6)」を追加

(注6) カリウムについては、過剰摂取のリスク(腎機能低下者においては、最悪の場合、心停止)を回避するため、錠剤、カプセル剤等の食品は対象外とする。(別表第11関係)

【対象食品の範囲の変更】

鶏卵以外の生鮮食品についても、栄養機能食品の基準の適用対象とする。(第21条の表の栄養機能食品に係る栄養成分の機能の項)

【表示事項の追加・変更】

- ・栄養素等表示基準値の対象年齢(18歳以上)及び基準熱量(2,200kcal)に関する文言を表示
- ・特定の対象者(疾病に罹患している者、妊産婦等)に対し、定型文以外の注意を必要とするものにあつては、当該注意事項を表示
- ・栄養成分の量及び熱量を表示する際の食品単位は、1日当たりの摂取目安量とする。
- ・生鮮食品に栄養成分の機能を表示する場合、保存の方法を表示

(第7条及び第21条の表の栄養機能食品に係る栄養成分の機能の項)

7 原材料名表示等に係るルールの変更

【パン類、食用植物油、ドレッシング及びドレッシングタイプ調味料、風味調味料】

他の加工食品同様、原材料又は添加物を区分し、それぞれに占める重量の割合の高いものから順に表示

(第3条第1項の表の原材料名の項、同表の添加物の項参照)

【複合原材料表示について、それを構成する原材料を分割して表示した方が分かりやすい場合】

構成する原材料を分割して表示可能 (第3条第1項の表の原材料名の項の1の二関係)

次頁参照

【プレスハム、混合プレスハム】

原材料名中のでん粉の表示に「でん粉含有率」を併記していた点について、「ソーセージ」、「混合ソーセージ」同様、「でん粉含有率」の表示事項の項目を立てて表示

(別表第19のプレスハム、混合プレスハム、ソーセージ及び混合ソーセージの項関係)

12 等

【複合原材料表示について】

(加工食品-53)複合原材料を分割して表示できる条件の詳細について教えてください。

(食品表示基準Q&A「第2章 加工食品」より)

○複合原材料表示による方法

原材料名	小麦粉、ココア調整品(砂糖、ココアパウダー、その他)、バター、鶏卵膨張剤
------	--------------------------------------

○分割して表示する方法

原材料名	小麦粉、バター、砂糖、鶏卵、ココアパウダー、アーモンドパウダー、食塩膨張剤
------	---------------------------------------

○複合原材料表示による方法

原材料名	加糖卵黄(卵黄(卵を含む)、砂糖)、小麦粉、バター、レーズン膨張剤
------	-----------------------------------

○分割して表示する方法

原材料名	小麦粉、バター、卵黄(卵を含む)、砂糖、レーズン膨張剤
------	-----------------------------

○複合原材料表示による方法

原材料名	もち米粉調製品(もち米粉、小麦グルテン)、加工でん粉、pH調整剤
------	----------------------------------

○分割して表示する方法

原材料名	もち米粉、小麦グルテン、加工でん粉、pH調整剤
------	-------------------------

(答)

複合原材料の表示方法については原則加工-52に従い表示することになりますが、それらを使用した場合であっても食品表示基準第3条第1項の表の原材料名の項1の三に規定する場合、以下の条件から総合的に判断します。

<条件1>

中間加工原料を使用した場合であって、消費者がその内容を理解できない複合原材料の名称の場合

<条件2>

中間加工原料を使用した場合であって、複数の原材料を単に混合(合成したものは除く。)しただけなど、消費者に対して中間加工原料に関する情報を提供するメリットが少ないと考えられる場合

【例①】

砂糖、ココアパウダー、アーモンドパウダー、食塩を混合した複合原材料「ココア調整品」を仕入れ、製造したクッキー

【例②】

砂糖と卵黄を混合した複合原材料「加糖卵黄」を仕入れ、製造したパウンドケーキ

【例③】

もち米粉に小麦グルテン及び加工でん粉が混合されたもち米粉調製品にpH調整剤を添加して製造された餅

なお、複合原材料の一般的な名称が存在し、性状に大きな変化がある場合であっても、同じ構成の複合原材料を複数使用した場合など、そのまま表示した場合に消費者に分かりにくい表示となる場合については、必要に応じてもとの原材料に分割して表示することもできます。

13

(加工食品-54)複合原材料を使用した場合、分割して表示できない場合を教えてください。

(食品表示基準Q&A「第2章 加工食品」より)

(答)

複合原材料を使用した場合に、複合原材料の一般的な名称が存在する場合や、性状に大きな変化がある場合は、元の原材料に分割して表示することはできません。

<もとの原材料の状態の名称で表示できない例>

【例①】

コーンスターチから製造された「ぶどう糖果糖液糖」及びばれいしょでん粉から製造された「高果糖液糖」を仕入れて製造したみかんゼリーの原材料表示

○ 適切な表示例

原材料名	みかん、ぶどう糖果糖液糖、高果糖液糖、ゲル化剤(ペクチン)、酸味料、pH調整剤
------	---

× 不適切な表示例

原材料名	みかん、コーンスターチ、ばれいしょでん粉、ゲル化剤(ペクチン)、酸味料、pH調整剤
------	---

【例②】皮と餡を仕入れて製造したどらやきの原材料表示

○ 適切な表示例

原材料名	皮(卵、小麦粉、砂糖)、つぶあん(砂糖、小豆、水あめ、寒天)膨張剤
------	-----------------------------------

× 不適切な表示例

原材料名	砂糖、卵、小麦粉、小豆、水あめ、寒天膨張剤
------	-----------------------

14

8 販売の用に供する添加物の表示に係るルールの改善

【一般消費者向けの添加物】

新たに、「内容量」、「表示責任者の氏名又は名称及び住所」を表示

(第32条第1項の表の内容量の項、同表の食品関連事業者の氏名又は名称及び住所の項関係)

【業務用の添加物】

新たに、「表示責任者の氏名又は名称及び住所」を表示 (第32条第3項第5号関係)

9 通知等に規定されていた表示ルールの一部を基準に規定

通知等に規定されていた以下のルールを、新たに、食品表示基準に規定

・安全性の確保の観点から、指導ではなく、表示義務を課すべき表示ルール (フグ食中毒対策の表示及びボツリヌス食中毒対策の表示) (別表第19・24関係)

・分かりやすい食品表示基準を策定するという観点から、食品表示基準と通知等にまたがって表示ルールが規定されるのではなく、基準にまとめて規定すべき表示ルール (第3条第2項の表の特定保健用食品の項、別表第11・19等関係)

10 表示レイアウトの改善

次頁参照

【表示可能面積がおおむね30cm²以下の場合】

・安全性に関する表示事項(「名称」、「保存方法」、「消費期限又は賞味期限」、「表示責任者」、「アレルゲン」及び「L-フェニルアラニン化合物を含む旨」)については、省略不可

・表示責任者を表示しなくてもよい場合(食品を製造し、若しくは加工した場所で販売する場合、不特定若しくは多数の者に対して譲渡(販売を除く。)する場合又は食品関連事業者以外の販売者が容器包装入りの加工食品を販売する場合)には、製造所又は加工所の所在地(輸入品にあっては、輸入業者の営業所所在地)及び製造者又は加工者の氏名又は名称(輸入者にあっては、輸入業者の氏名又は名称)も省略不可 (第3条第3項、第4条ただし書参照)

【原材料と添加物】

区分を明確に表示 (別記様式1関係)

15

【表示可能面積の考え方について】

(加工食品-276) 食品表示基準の「表示可能面積」とはラベルの面積又は容器包装の表面積のどちらですか。

(食品表示基準Q&A「第2章 加工食品」より)

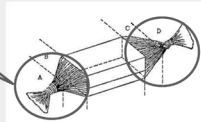
(答)

表示可能面積は、容器包装の形状等によっても異なりますが、表示事項を表示しても判読が困難な部分を除いた容器包装の表面積をいいます。例えば、包装の重なり部分や、キャンディ等の「ひねり」の部分、光電管マーク等は表示可能な部分には入りません。したがって、容器包装の表面積から、表示が不可能な部分を差し引いた面積となります。

なお、いたずらに表面積を少なくするような方法による包装は適当ではありません。

(キャンディの例)

ひねり部分



A、B、C、Dは判読が困難部分となりますので、この場合の表面積は四面体の面積の合計です。

【原材料と添加物の区分の方法について】

(加工食品-258) 添加物の事項名欄を設けずに、原材料名の欄に原材料名と区分して表示する方法について教えてください。

(食品表示基準Q&A「第2章 加工食品」より)

(答)

原材料と添加物を明確に区分する方法として、以下の方法が考えられます。ただし、以下の方法に限定するわけではありません。しかし、例えば、区切りを入れずに連続して表示することはできません。

① 原材料と添加物を記号で区分して表示する。

原材料名	いちご、砂糖、ゲル化剤(ペクチン)、酸化防止剤(ビタミンC)
------	--------------------------------

スラッシュ

② 原材料と添加物を改行して表示する。

原材料名	豚ばら肉、砂糖、食塩、卵たん白、植物性たん白、香辛料、リン酸塩(Na)、調味料(アミノ酸)、酸化防止剤(ビタミンC)、発色剤(亜硝酸Na)、コチニール色素
------	---

改行

③ 原材料と添加物を別欄に表示する。

原材料名	豚ばら肉、砂糖、食塩、卵たん白、植物性たん白、香辛料
	リン酸塩(Na)、調味料(アミノ酸)、酸化防止剤(ビタミンC)、発色剤(亜硝酸Na)、コチニール色素

線を入れ、別欄にする。

16

11 経過措置期間

経過措置期間(食品表示基準の施行後、新ルールに基づく表示への移行の猶予期間)は、加工食品及び添加物の全ての表示について5年、生鮮食品の表示については、1年6か月とする。
(附則第4条、第5条関係)

【自主的な表示への経過措置期間の適用について】
(附則-3)加工食品について、小規模事業者が栄養成分表示を行おうとする場合など、省略可能な表示義務事項を自主的に表示しようとする場合も、5年の経過措置期間が適用されますか。

(食品表示基準Q&A「附則」より)

(答)
省略可能な表示義務事項を表示する場合は、食品表示基準に従って表示する必要が生じ、5年の経過措置期間が適用されます。

【業務用加工食品について】
(附則-4)業務用加工食品について、経過措置期間内に販売することができなかった場合、その製品は廃棄するしかありませんか。

(食品表示基準Q&A「附則」より)

(答)
経過措置期間を過ぎた業務用加工食品を、食品表示基準に定められた表示をしないまま販売することはできません。
しかしながら、経過措置期間を過ぎていたとしても、以下のいずれかの対応を行うことで販売が可能です。
① 食品の容器包装に表示している場合は、新基準に対応した表示をシール等で作成し、それを貼り付けて販売すること(安全性に関する事項については、万が一シールがはがれてしまった場合に誤った情報が販売先に伝達され、最終的に消費者の健康危害を生じ得ることから、シールの貼付は慎むべきものと考えます。やむを得ずシールでの訂正をする場合は、①販売後にシールがはがれないように細心の注意を払うこと、②販売先等からの問合せにはきちんと対応する等、事業者として適切な対応をすることが重要です。)
② 規格書等に表示している場合は、古い規格書等を回収(又は廃棄の指示)した上で新基準に対応した規格書等を販売先に提出すること。

17

新たな機能性表示制度の創設

1 定義(第2条第1項第10号関係)

- (1) 名称は機能性表示食品
- (2) 疾病に罹患していない者(未成年、妊産婦(妊娠を計画している者を含む。))及び授乳婦を除く。))に対し、機能性関与成分によって健康の維持及び増進に資する特定の保健の目的(疾病リスクの低減に係るものを除く。))が期待できる旨を科学的根拠に基づいて容器包装に表示をする食品。ただし、特別用途食品、栄養機能食品、アルコールを含有する飲料、ナトリウム・糖分等を過剰摂取させる食品は除く。
- (3) 当該食品に関する表示の内容、食品関連事業者名及び連絡先等の食品関連事業者に関する基本情報、安全性及び機能性の根拠に関する情報、生産・製造及び品質の管理に関する情報、健康被害の情報収集体制その他必要な事項を販売日の60日前までに消費者庁に届け出る。

2 表示事項(第3条第2項及び第18条第2項の表の機能性表示食品の項関係)

横断的な義務表示事項のほか、以下に関する表示を義務付ける。

- ・機能性表示食品である旨
- ・科学的根拠を有する機能性関与成分及び当該成分又は当該成分を含有する食品が有する機能性
- ・一日当たりの摂取目安量
- ・一日当たりの摂取目安量当たりの栄養成分の量及び熱量
- ・一日当たりの摂取目安量当たりの機能性関与成分の含有量
- ・届出番号
- ・食品関連事業者の連絡先として、電話番号
- ・機能性及び安全性について、国による評価を受けたものでない旨
- ・摂取の方法
- ・摂取する上での注意事項
- ・バランスのとれた食生活の普及啓発を図る文言
- ・調理又は保存の方法に関し特に注意を必要とするものにあっては当該注意事項
- ・疾病の診断、治療、予防を目的としたものではない旨
- ・疾病に罹患している者、未成年、妊産婦(妊娠を計画している者を含む。))及び授乳婦に対し訴求したものではない旨(生鮮食品を除く。)
- ・疾病に罹患している者は医師、医薬品を服用している者は医師、薬剤師に相談した上で摂取すべき旨
- ・体調に異変を感じた際は速やかに摂取を中止し医師に相談すべき旨

18

機能性表示食品の届出等に関するガイドライン構成

1.対象食品となるかの判断

- ・ 疾病に罹患している者、未成年者、妊産婦(妊娠を計画している者を含む。)、授乳婦を対象としない(P2～)
- ・ 機能性関与成分が明確であり、食事摂取基準が定められた栄養素でない(P3～)
- ・ 特別用途食品、栄養機能食品、アルコールを含有する飲料、脂質やナトリウム等の過剰摂取につながる食品でない(P4～)

2.安全性の根拠

- 以下のいずれかにより、安全性の評価を行う。
- ・ 喫食実績により、安全性を説明できる(P8～)
 - ・ 既存情報を調査し、安全性を説明できる(P9～)
 - ・ 安全性試験を実施し、安全性を説明できる(P12～)

機能性関与成分の相互作用に関する評価を行う。

- ・ 機能性関与成分と医薬品の相互作用(P14～)
- ・ 機能性関与成分を複数含む場合、当該成分同士の相互作用の有無(P15～)

※相互作用が報告されている場合、届出しようとする食品を摂取しても安全な理由を説明すること。

3.生産・製造及び品質の管理

機能性表示食品に特化した要件は定めがないが、消費者の食品の選択に資する情報として、以下の情報を説明する。

- (加工食品P17～、生鮮食品P18～)
- ・ 加工食品における製造施設・従業員の衛生管理体制
 - ・ 生鮮食品における生産・採取・漁獲等の衛生管理体制
 - ・ 規格外製品の出荷防止体制
 - ・ 機能性関与成分の分析方法
- 等

製品規格を適切に設定するとともに、製品分析を実施して適合を確認する。(P19～)

4.健康被害の情報収集体制

健康被害の情報収集体制を整えている。(P22～)

5.機能性の根拠

以下のいずれかにより、表示しようとする機能性の科学的根拠が説明できる。

- ・ 最終製品を用いた臨床試験(P24～)
- ・ 最終製品又は機能性関与成分に関する研究レビュー(P29～)

6.表示の内容

容器の包装に適正な表示が行われている。
(P35～の他、食品表示基準、同基準に関する通知及びQ&Aを参照のこと。)

届出 (P41～)

19



政府の動きや政府の重要政策を動画で紹介します。

政府インターネットテレビ



大切な情報を消費者に伝える 食品表示が変わります



<http://nettv.gov-online.go.jp/prg/prg11553.html>

20

働き方改革

～ 一億総活躍社会の実現に向けて ～

働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

働き方改革全体の推進

ポイント

I

労働時間法制の見直し

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

ポイント

II

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

同一企業内における正社員と非正規社員の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにします。

▶▶▶ より詳しくは、P17以降をご覧ください。



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正社員・非正規社員間の不合理な待遇差の解消 ～
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規社員間の不合理な待遇の差をなくし、
どのような雇用形態を選択しても
待遇に納得して働き続けられるようにすることで、
多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

見直しの内容

- | | |
|---|---------|
| 1 不合理な待遇差の禁止 | (解説ページ) |
| (1) パートタイム労働者・有期雇用労働者 | 18 |
| (2) 派遣労働者 | 20 |
| (参考) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要 | 21 |
| 2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化 | 22 |
| 3 行政による事業主への助言・指導等や
裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備 | 22 |

施行期日

2020年4月1日

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

（注）パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も
「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。



1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

※ 派遣については派遣先との均等・均衡または労使協定による待遇決定（20ページ参照）

（1）パートタイム労働者・有期雇用労働者

「均衡待遇規定」の内容（不合理な待遇差の禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止

「均等待遇規定」の内容（差別的取扱いの禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。

（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

④⑤は20ページ参照

均衡待遇規定（パートタイム・有期雇用労働法第8条） について（Q & A）

Q 1 待遇を比較すべき「通常の労働者」とは？

A 「通常の労働者」とは、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）をいいます。無期雇用フルタイム労働者とは、事業主と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をいいます。

通常の労働者の中にも、総合職、一般職、限定正社員など様々な雇用管理区分がありますが、それらの全ての通常の労働者との間で不合理な待遇差を解消する必要があります。

Q 2 総合職、限定正社員などの異なる正社員間の待遇差はこの法律の対象になりますか？

A パートタイム・有期雇用労働法の保護対象となる労働者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者です。したがって、パートタイム労働者・有期雇用労働者ではない、総合職、限定正社員などの異なる正社員（無期雇用フルタイム労働者）間の待遇差については、この法律の対象ではありません。

Q 3 事業主は、均衡待遇を確保するために具体的にどのような取組みをすればいいのでしょうか？

A 同一企業内にパートタイム労働者・有期雇用労働者がいる場合には、まずは、それらの労働者の待遇（賃金や教育訓練、福利厚生等）がどのようなものとなっているかを洗い出してみましょう。

そして、個々の待遇が正社員（無期雇用フルタイム労働者）と同一か否か、異なる場合には、その理由について、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等の違いなどによって「不合理ではない」と説明できるか否かを確認してみましょう。待遇差が「不合理ではない」と言いがたい場合には、待遇の改善を検討しましょう。

厚生労働省ホームページに「取組手順書」等を掲載していますのでご活用ください。

Q 4 就業規則や賃金規定などの見直しに当たって、専門家の支援は受けられますか？

全国47都道府県に置かれている「働き方改革推進支援センター」では、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々なご相談に、労務管理・企業経営などの専門家が無料で相談・支援をしています。

企業への個別訪問も実施していますので、お気軽にお問い合わせください。

1 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

(2) 派遣労働者

(現在)

- 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差 ⇒ 配慮義務規定のみ

★ 派遣労働者の待遇差に関する規定の整備にあたっては、

「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の選択制になります。

＜考え方＞

- 派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点です。
- しかし、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。
- こうした状況を踏まえ、以下の2つの方式の選択制とします。
 - 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

(改正後)

- 下のいずれかを確保することを義務化します。(18ページの表 **4**)
 - (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

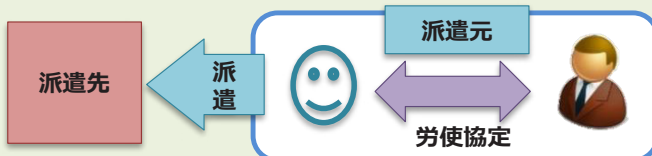
※ あわせて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。
- 派遣先事業主に、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務を創設。
- 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン(指針)を策定。
(18ページの表 **5**)

(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

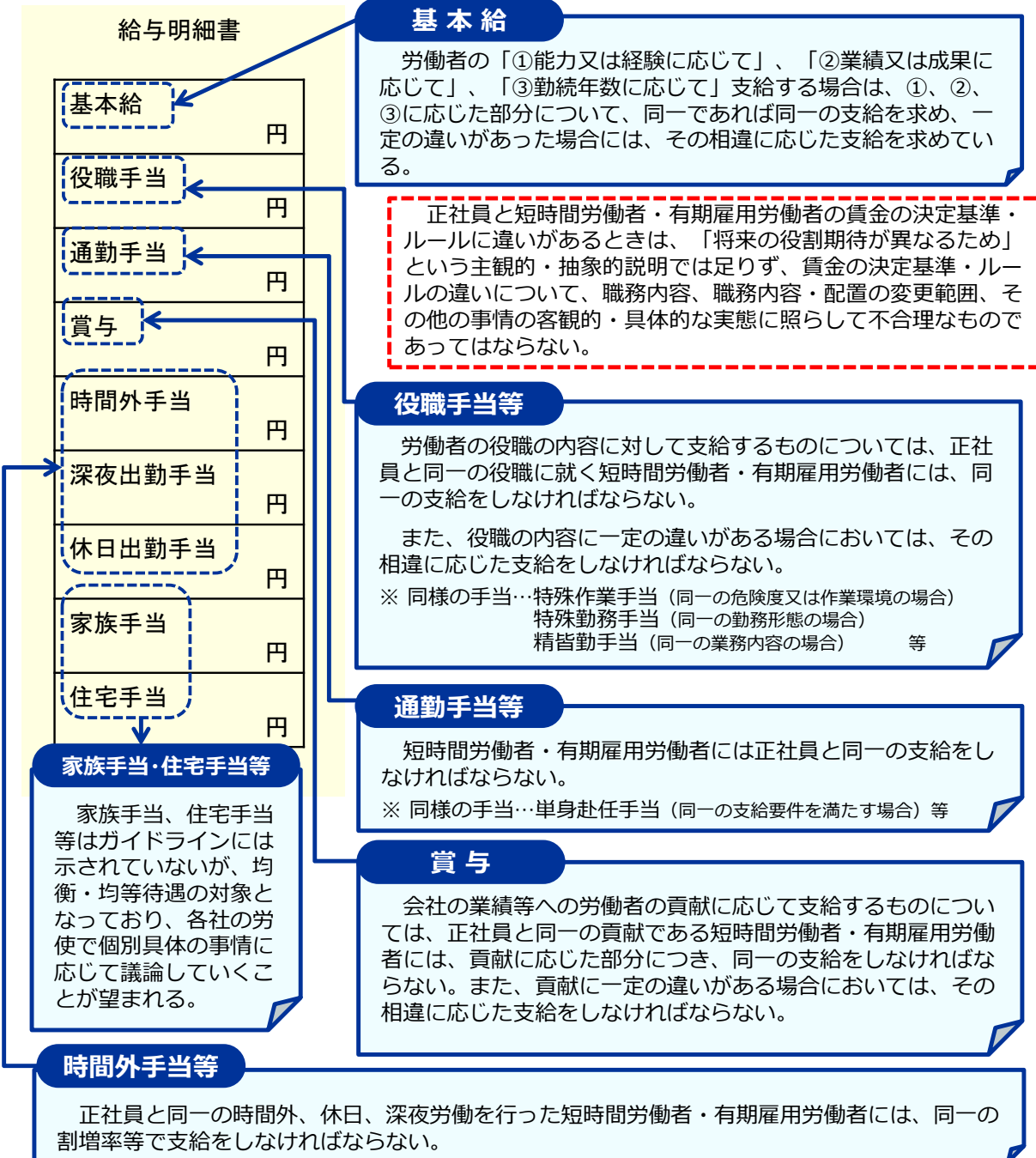
「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(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的な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。

2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

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

3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)※の整備

※ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

- 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	△ → ○	× → ○	× → ○

待遇差の内容・理由の説明義務について（Q & A）

Q 1 どの正社員（無期雇用フルタイム労働者）と比較して説明すればいいですか？

A 待遇差の内容・理由の説明については、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）のうち、その職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等が、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する正社員（無期雇用フルタイム労働者）が比較対象の労働者となります。

※ なお、パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内で雇用されるすべての正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で不合理な待遇差の解消等が求められますので、ご注意ください。

Q 2 どんなことを説明すればいいですか？

A 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間にある待遇差の内容とその理由について説明します。具体的には、事業主は以下の事項を説明します。

【待遇差の内容】

- (1) 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で、待遇に関する基準（賃金表など）に違いがあるかどうか。
- (2) 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容または待遇に関する基準（賃金表など）

【待遇差の理由】

比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム・有期雇用労働者の①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由を説明します。

Q 3 説明方法はどうすればいいですか？

A 事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料（就業規則や賃金表など）を活用しながら口頭で説明することが基本です。

ただし、説明すべき事項を全て記載した資料で、パートタイム労働者・有期雇用労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えありません。



事業主は、労働者が説明を求めたことを理由として**不利益な取扱いをすること**は**禁止**されています。