

労働者派遣事業セミナー 職業紹介事業者セミナー

改正法のご案内（女性活躍推進法、均等法他）
同一労働同一賃金の遵守

福島労働局
雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

1 改正法のご案内

- (1) はじめに
- (2) カスタマーハラスメントの防止【労働施策総合推進法】
- (3) 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止【男女雇用機会均等法】
- (4) 女性活躍の推進【女性活躍推進法】
- (5) 柔軟な働き方を実現するための措置【育児介護休業法】

2 同一労働同一賃金の遵守について

- (1) 労働基準関係法令の概要（福島労働局労働基準部監督課）
- (2) 同一労働同一賃金の遵守について
- (3) 同一労働同一賃金の取組に関するアンケート

1 改正法のご案内

(1) はじめに（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

令和7年6月4日第217回通常国会にて、「労働施策総合推進法」及び「男女雇用機会均等法」等改正案が可決され、令和7年6月11日に当該法改正案が公布されました。

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ①カスタマーハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
- ②求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ①男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ②女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるばし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

1 改正法のご案内

(2) カスタマーハラスメントの防止【労働施策総合推進法】

ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント①

《施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日》

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること。
 - 事業主が講すべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。



Check!

- 事業主が、自社の労働者を顧客等によるハラスメントから守るために講ずる措置を義務化するものです。
- ハラスメントの加害者（顧客・施設利用者等）を取締る法律ではありません。

※この法律によるハラスメントの加害者への制裁措置の規定はありません。



1 改正法のご案内

(3) 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止【男女雇用機会均等法】

ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント②

《施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日》

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

★これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、

事業主・労働者・顧客等の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索



1 改正法のご案内

(4) 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント①

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、令和18年（2036年）3月31日までに延長されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。

《施行日：令和8年4月1日》

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表することと、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

1 改正法のご案内

(4) 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント②

- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。 《施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日》

プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。
※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となります。今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。
- ★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。



情報公表には、厚生労働省の運営する『女性の活躍推進企業データベース』をご活用ください。

女性の活動推進企業 データベース 厚生労働省

データの登録・修正 企業情報の検索 企業担当者の方 学生・求職中の方 企業公表データのダウンロード

働く場所は、
わたしが見つける。

女性活躍推進法に基づき、
全国の企業が女性の活躍状況に関する
情報・行動計画を公表しています。

1 改正法のご案内

(5) 柔軟な働き方を実現するための措置【育児介護休業法】

改正 育児介護休業法《令和7年4月1日施行》

- 1 子の看護休暇の見直し 義務 就業規則等の見直し
- 2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大 義務 就業規則等の見直し
- 3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加 選択する場合は
就業規則等の見直し
- 4 育児のためのテレワーク導入 努力義務 就業規則等の見直し
- 5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大 義務
- 6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和 労使協定を締結している場合は
就業規則等の見直し
- 7 介護離職防止のための雇用環境整備 義務
- 8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等 義務
- 9 介護のためのテレワーク導入 努力義務 就業規則等の見直し

1 改正法のご案内

(5) 柔軟な働き方を実現するための措置【育児介護休業法】

改正 育児介護休業法《令和7年10月1日施行》

10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務

就業規則等の見直し

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇
(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注:②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更:次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等:一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等:保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与:一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度:一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

1 改正法のご案内

(5) 柔軟な働き方を実現するための措置【育児介護休業法】

(2)柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例:人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

*家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと

1 改正法のご案内

(5) 柔軟な働き方を実現するための措置【育児介護休業法】

11

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

*意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

1 改正法のご案内

(5) 柔軟な働き方を実現するための措置【育児介護休業法】

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

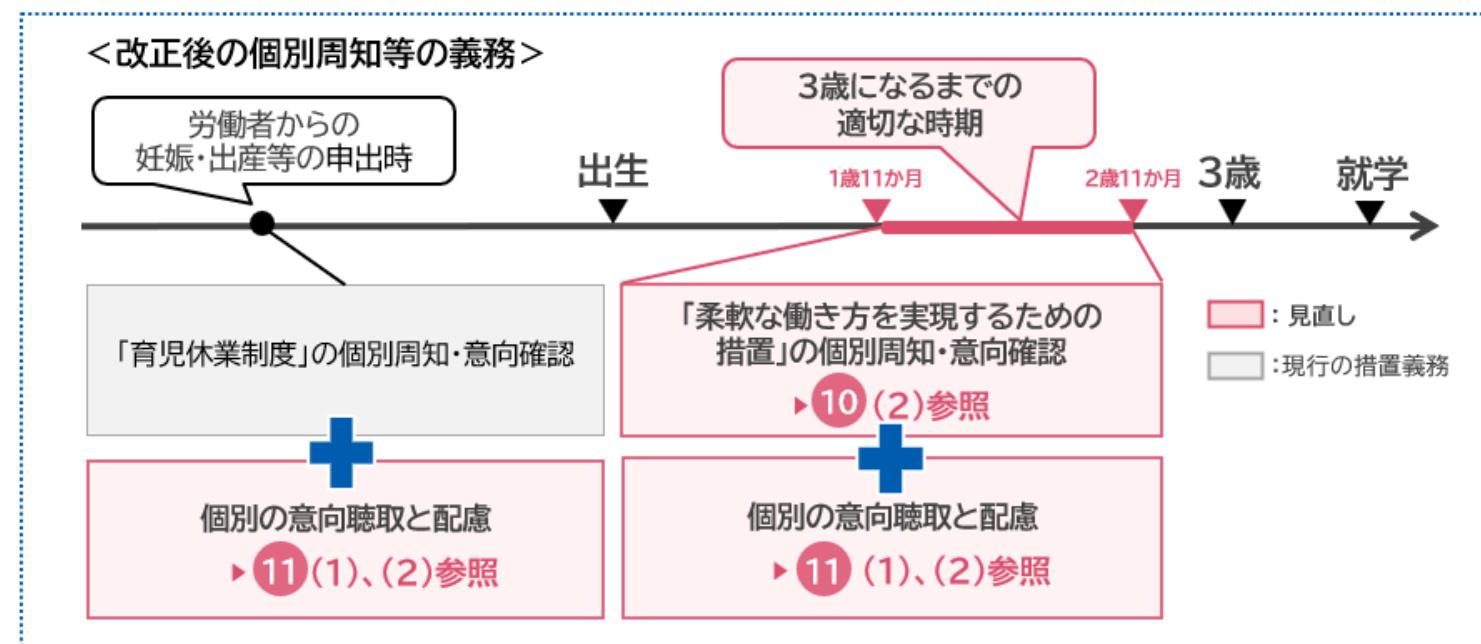
事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・業務量の調整
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・労働条件の見直し
- 等

望ましい

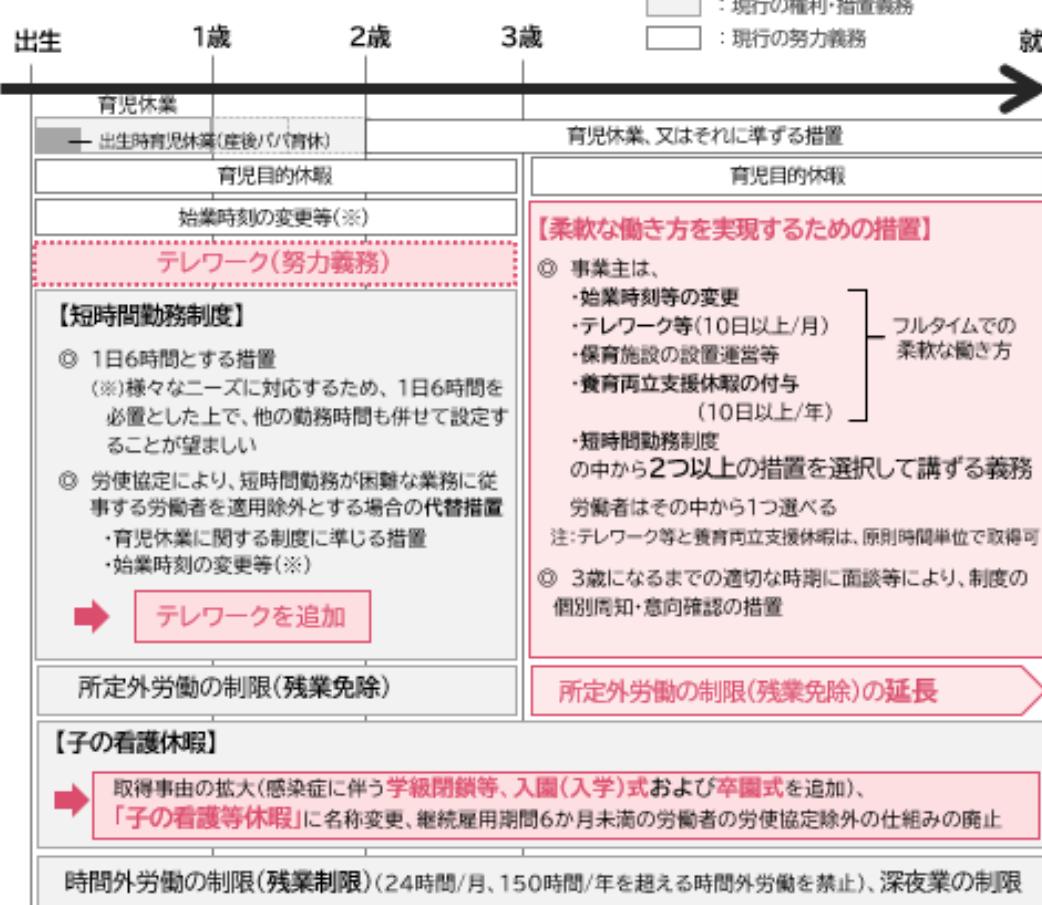
- *子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- *ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること



1 改正法のご案内

(5) 柔軟な働き方を実現するための措置【育児介護休業法】

<改正後の仕事と育児の両立イメージ>



※始業時刻の変更等:フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

- : 見直し
- : 現行の権利・措置義務
- : 現行の努力義務



Check!

両立支援に取り組む事業主への助成金【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



2 同一労働同一賃金の遵守について

(1) 労働基準関係法令の概要

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
14

働き方改革関連法に関する 時間外労働の上限規制等について



～ 一億総活躍社会の実現に向けて ～

労働時間法制の見直しについて

1 時間外労働の上限規制

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前(1947年)に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

(改正前)

法律上は、残業時間の上限がありませんでした(大臣告示)。

(改正後)

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなりました。

◎残業時間の上限は、原則として**月45時間・年360時間**とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。（月45時間は、**1日当たり2時間程度**の残業に相当します。）

◎臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、以下を守らなければなりません。

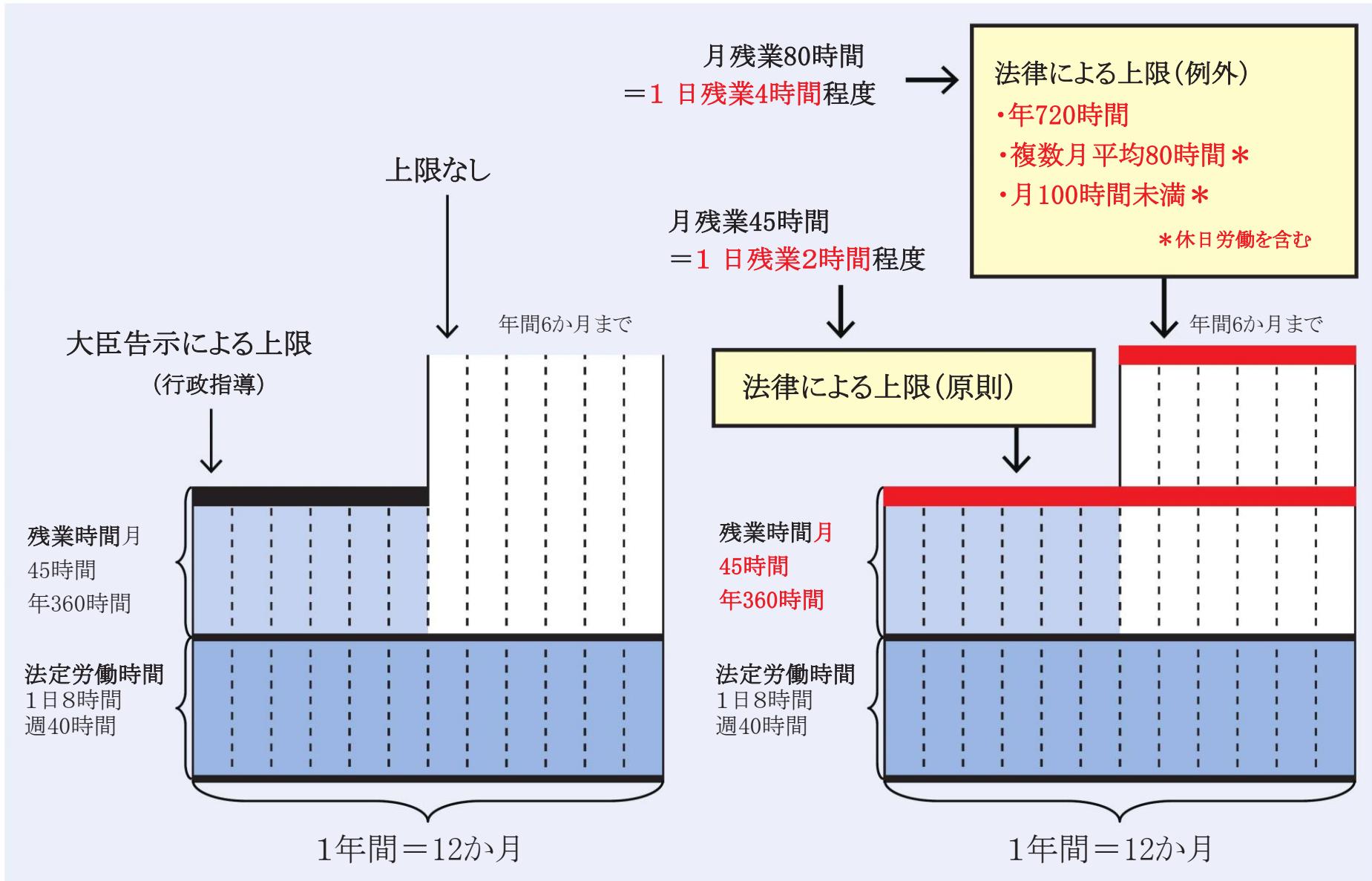
●時間外労働が**年720時間**以内

●時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**

●時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て**1か月当たり80時間**以内

（月80時間は、**1日当たり4時間程度**の残業に相当します。）

また、原則である月45時間を超えることができるのは、**年間6か月**までです。



以下の事業・業務についても適用が開始されました。

【適用が猶予されていた事業・業務】

建設事業	<p><u>2024年4月1日から、上限規制が適用されました。</u> (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用されません。)</p>
自動車運転の業務	<p><u>2024年4月1日から、上限規制が適用されました。</u> (ただし、<u>適用後の上限時間は、年960時間とし、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件、月45時間を超えることができる年6回までとする規制は適用されません。</u>)</p>
医 師	<p><u>2024年4月1日から、上限規制が適用されました。</u> (ただし、適用後の年の上限時間は、最大1,860時間とし、複数月平均80時間以内の要件、月45時間を超える年6回までとする規制は適用されません。また、医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。)</p>
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	<p><u>2024年4月1日から、上限規制が適用されました。</u></p>
新技術・新商品等の研究開発業務	<p>医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 <u>時間外労働の上限規制は適用しません。</u> ※1週間当たり40時間を超えて労働した時間が月100時間を超えた労働者に対しては、事業者は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければなりません。</p>

Check Point

- ①「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないこと。

※ 36協定で定めた「1日」の時間外労働の限度を超えないように日々注意してください。

また、日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、36協定で定めた「1か月」「1年」の時間外労働の限度を超えないように注意してください。

- ②休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。

- ③特別条項の回数(=時間外労働が限度時間を超える回数)が、36協定で定めた回数を超えないこと。

※ 月の時間外労働が限度時間を超えた回数(=特別条項の回数)の年度の累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超えないように注意してください。

- ④毎月の時間外労働と休日労働の合計が、100時間以上にならないこと。

- ⑤月の時間外労働と休日労働の合計について、どの2~6か月の平均をとっても、1か月当たり80時間を超えないこと。



例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が全くないような事業場であれば、①~③のポイントだけ守ればよいことになります。

上限規制を遵守するためには、上記のチェックポイントを日々守っていただく必要があります。特に、④・⑤のポイントは、今回の法改正で初めて導入される規制となり、時間外労働と休日労働を合計するという新たな管理が必要となります。

2

年次有給休暇の取得義務化

2019年4月1日施行

労働基準法では、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に対し、毎年一定日数の年次有給休暇を与えることを規定しています。(※)

(※) 年次有給休暇(労働基準法第39条)

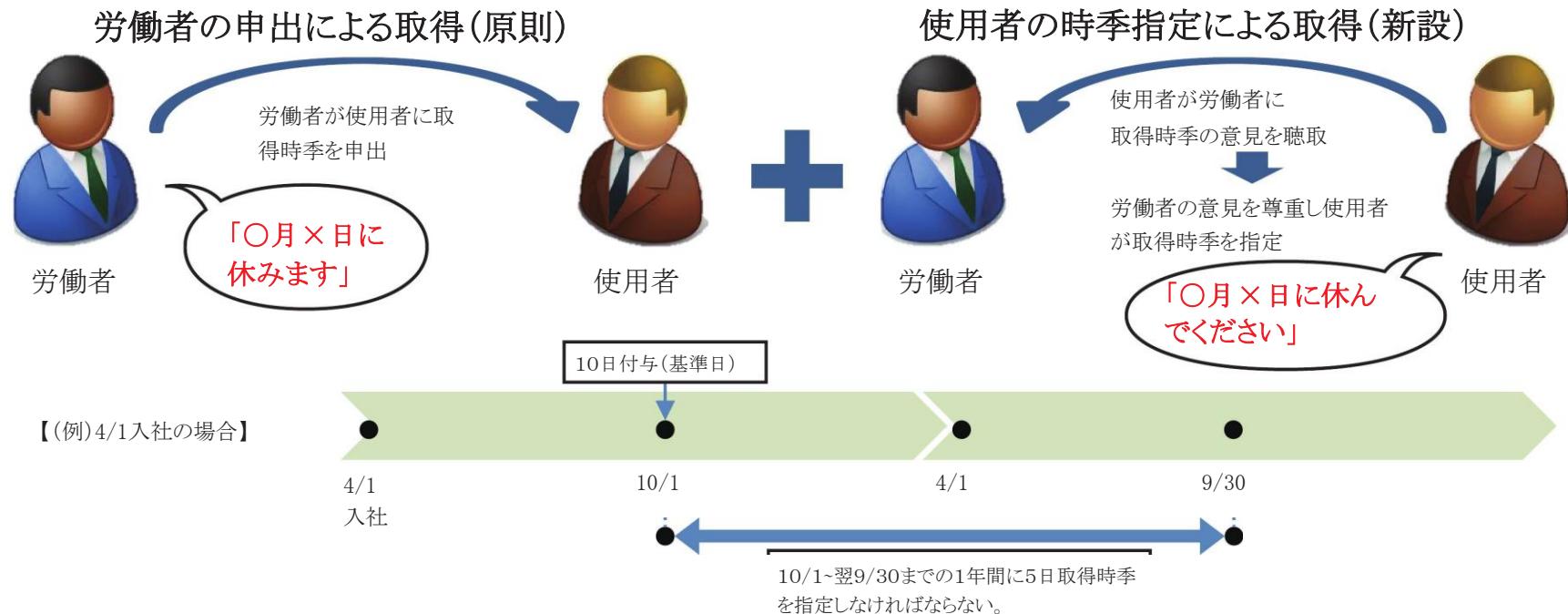
雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者(管理監督者を含む)には、年10日の有給休暇が付与されます。

継続勤務6年6か月で年20日が限度となります。

パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与されます。

- 年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。
- このため、今般、労働基準法が改正され、**2019年4月**から、全ての企業において、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち**年5日**については、**使用者が時季を指定して取得させることが必要**となりました。

■ 時季指定義務のポイント



- ◆ 対象者は、年次有給休暇が**10日以上付与される労働者(管理監督者を含む)**に限ります。
- ◆ 労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。

(※) 使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。

- ◆ 年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

(※) 労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数(計画的付与)については、5日から控除することができます。

(例) 労働者が自ら5日取得した場合 ⇒ 使用者の時季指定は不要

労働者が自ら3日取得 + 計画的付与2日の場合 ⇒ //

労働者が自ら3日取得した場合 ⇒ 使用者は2日を時季指定

計画的付与で2日取得した場合 ⇒ // 3日 //

(※) 半日単位の年休は5日から控除することができますが、時間単位の年休は5日から控除することができません。

■年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類(年次有給休暇管理簿)を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければなりません。

(年次有給休暇管理簿は労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができます。また、必要なときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えありません。)

(例)労働者名簿または賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する。

年次有給休暇取得日数	基準日(労働基準法第39条 第7項関係)	2024/4/1	基準日	(補足)基準日が2つ存在する場合には、基準日を2つ記載する必要があります。						
	基準日から1年以内の期間における年次有給休暇の取得日数	18日	日数	(補足)基準日から1年以内の期間における年休取得日数 (基準日が2つ存在する場合には1つ目の基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間における年休取得日数)を記載する必要があります。						
	年次有給休暇を取得した日付	2024/4/4(木) 2024/9/2(月)	2024/5/7(火) 2024/10/9(水)	2024/6/3(月) 2024/11/5(火)	2024/7/1(月) 2024/12/6(金)	2024/8/1(木) (木) 2025/1/14(火)	2024/8/13(火) 2025/2/10(月)	2024/8/14(水) 2025/3/19(水)	2024/8/15 2025/3/20	2024/8/16(金) 2025/3/20



ここも注目 ~就業規則による規定~

休暇に関する事項は就業規則の絶対的必要記載事項(労働基準法第89条)であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

(規定例) 第〇条

1 項~4項(略) (※)厚生労働省HPで公開しているモデル就業規則をご参照ください。

5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

2024年4月から労働条件明示のルールが変わりました。



労働条件明示の制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項

1 就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】
全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇い入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」^{※1}についても明示が必要になります。

2 有期契約労働者に対する明示事項等

更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】
有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の適用期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【准止め告示^{※2}の改正】
下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期労働労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする際のタイミングで)説明することが必要になります。
i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
ii 最初の契約締結の際に設けた更新上限を短縮する場合

3 無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】
「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと^{※3}に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4 無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】
「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと^{※3}に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【准止め告示^{※2}の改正】
「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の過去の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び期間雇用フリーランス労働者)とのバランスを考慮した事項^{※4}(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無、範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※1 「変更の範囲」とは、将来の配車転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
※2 有期契約労働者の雇い入れや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。
(注)無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の滥用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこち

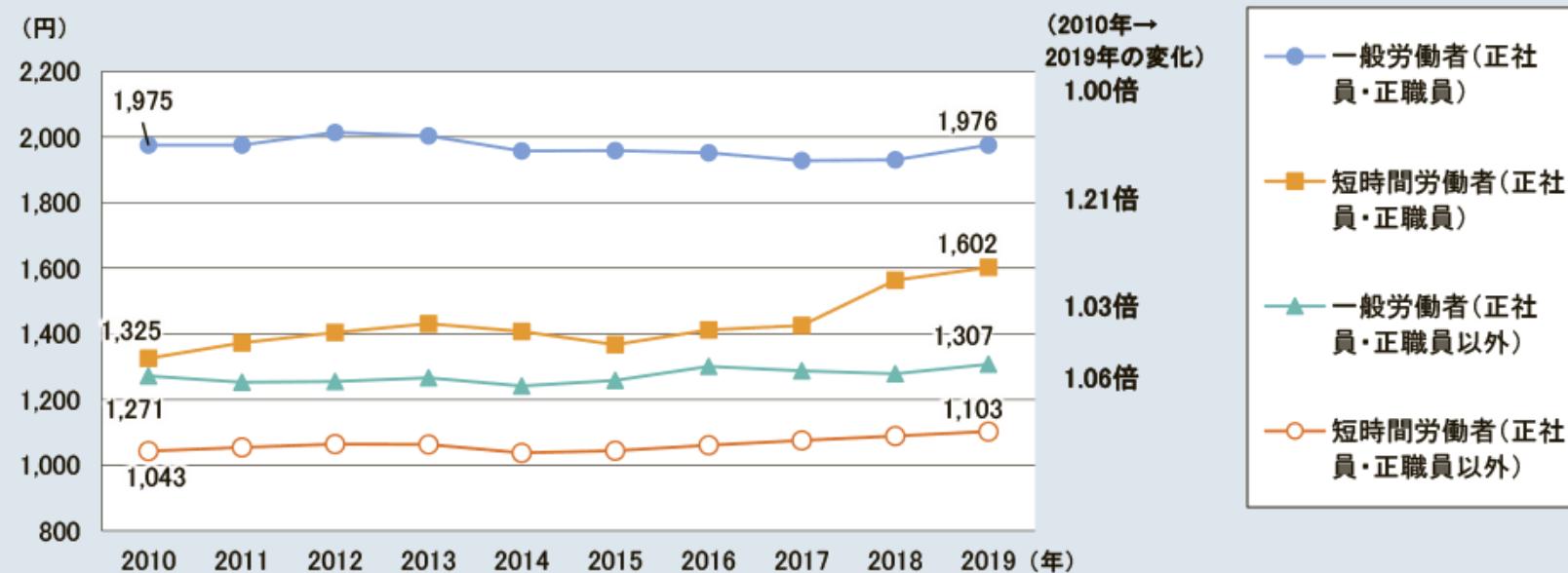
- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト (1)
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト (2)
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民法上の紛争について → 都道府県労働局/監査課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 (3)

(2024年9月)

2 同一労働同一賃金の遵守について (2) 同一労働同一賃金の遵守について

1. パート・有期等非正規雇用労働者の動向

正規雇用労働者・非正規雇用労働者の賃金の推移（雇用形態別・時給（実質）ベース）



資料：厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「賃金構造基本統計調査」より厚生労働省政策統括官付政策立案・評価担当参事官室において作成。

(注) 賃金は各調査年の6月分の所定内給与額（一般労働者については、民営事業所の労働者の所定内給与額を所定内労働時間数で除した値）を2015年基準の消費者物価指数（持ち家の帰属家賃を除く総合）で補正した。「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者である。「短時間労働者」は、同一の事業所の一般的な労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者である。「正社員・正職員」は、事業所で正社員・正職員とする者であり、「正社員・正職員以外」は事業所で正社員・正職員以外の者である。

2 同一労働同一賃金の遵守について (2) 同一労働同一賃金の遵守について

2. パートタイム・有期雇用労働法について

不合理な待遇の禁止（第8条）

対象 すべてのパートタイム・有期雇用労働者

事業主は、雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれについて、その待遇に対する通常の労働者の待遇との間において、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の職務内容、職務内容・配置の変更範囲(人材活用の仕組みや運用など)、その他の事情のうち、その待遇の性質及び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。

待遇の違いが不合理と認められるかどうかの判断は、個々の待遇(※1)ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情(①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情(※2))を考慮して判断されます。

※1 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練、休暇など

※2 職務の成果、能力、経験、事業主と労働組合との交渉の経緯など

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者と同一の事業所に雇用される通常の労働者や、職務の内容が同一の通常の労働者との間だけでなく、雇用するすべての通常の労働者との間で、不合理と認められる相違を設けることが禁止されています。

法第8条は、私法上の効力のある規定であり、同条に違反する待遇の相違を設ける部分は無効となり、損害賠償が認められ得るものと考えられます。同条に違反する場合であっても、同条の効力により、パートタイム・有期雇用労働者の待遇が通常の労働者の待遇と同一になるものではないと考えられます(個別の事案によります)。

ガイドライン(指針※3)において、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、原則となる考え方と具体例を示しています(9ページ参照)。

※3 同一労働同一賃金ガイドライン(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)

2 同一労働同一賃金の遵守について (2) 同一労働同一賃金の遵守について

通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者 に対する差別的取扱いの禁止（第9条）

対象

通常の労働者と職務の内容及び職務の内容・配置の変更の範囲
(人材活用の仕組みや運用など) が同じであるパートタイム・有期雇用労働者

事業主は、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲(人材活用の仕組みや運用など)が通常の労働者と同一のパートタイム・有期雇用労働者については、パートタイム・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。

通常の労働者と就業の実態(職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲)が同じと判断されたパートタイム・有期雇用労働者は、すべての賃金、教育訓練、福利厚生施設、解雇などのすべての待遇について、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として差別的に取り扱うことが禁止されています。



◆ 賃金の支給額については、所定労働時間が短いことに基づく合理的な差異や、個人の勤務成績により生じる差異によるものについては許容されますが、例えば、通勤手当のように、一般的に所定労働時間の長短に関係なく支給されるものについては、通常の労働者と同様に支給する必要があります。

◆ 経営上の理由により解雇等の対象者を選定する際、労働時間が短いことのみをもって通常の労働者より先にパートタイム労働者の解雇等をすることや、労働契約に期間の定めがあることのみをもって通常の労働者より先に有期雇用労働者の解雇等をすることは、差別的取扱いがなされていることとなり、禁止されています。

「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、正社員と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・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、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まれます。(詳しくはこちら)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。
また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。
※ 同様の手当…特殊作業手当(同一の危険度又は作業環境の場合)
特殊勤務手当(同一の勤務形態の場合)
精勤手当(同一の業務内容の場合) 等

通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。
※ 同様の手当…単身赴任手当(同一の支給要件を満たす場合)等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。
また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

※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。



対象 すべてのパートタイム・有期雇用労働者

1. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、実施する雇用管理の改善に関する措置の内容を説明しなければならない。
2. 事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者から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及び理由と待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。
3. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が2の求めをしたことを理由として、そのパートタイム・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

パートタイム・有期雇用労働者は、通常の労働者に比べて労働時間や職務内容が多様であり労働条件があいまいになりやすく、パートタイム・有期雇用労働者が不満を持つことも少なくありません。

法第14条は、事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置を説明することにより、パートタイム・有期雇用労働者が自身の待遇に納得して働けるようにすることを目的としています。

雇入れ時（第14条第1項）

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたとき（労働契約の更新時を含む）は、事業主は、実施する雇用管理の改善に関する措置の内容を説明することが義務付けられています。

説明義務が課される事項

- ・ 不合理な待遇の禁止（第8条）
- ・ 通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（第9条）
- ・ 賃金（第10条）
- ・ 教育訓練（第11条）
- ・ 福利厚生施設（第12条）
- ・ 通常の労働者への転換（第13条）

説明内容の例

- ・ 通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けないことや、差別的取扱いを行わないこと
- ・ 基本給額は何を勘案して決定したか
- ・ どのような教育訓練があるか
- ・ どの福利厚生施設が利用できるか
- ・ 正社員への転換推進措置としてどのようなものがあるかなど

法第14条第1項の説明方法としては、雇い入れたときに、個々の労働者ごとに説明を行うほか、雇入れ時の説明会等に、複数のパートタイム・有期雇用労働者に同時に説明を行うことも差し支えありません。



法第14条第1項については、資料を活用し口頭により説明を行うことが基本ですが、説明すべき事項が漏れなく記載され、容易に理解できる内容の資料を交付すること等によることも可能です。また、口頭による説明の際に、説明する内容等を記した資料をあわせて交付することは望ましいことです。

2 (2) 同一労働同一賃金の遵守について

3. 支援策について

STEP 4

同一労働同一賃金の実現のための事業主向け情報&支援ツールを活用する

パートタイム・有期雇用労働法について知りたい

パートタイム・有期雇用労働法について

パートタイム・有期雇用労働法の内容や、事業主の皆様に取り組んでいただきたいことについて解説しています。

URL▶ <https://part-tanikan.mhlw.go.jp/reform/> 二次元バーコード▶ 

パートタイム・有期雇用労働法に沿って自社の待遇の状況を点検したい

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

自社の待遇の状況が法律の内容に沿ったもののかどうか、点検の手順を示しています。待遇の状況を入力することで法律に対応しているか点検できるツールも掲載しています。

URL▶ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/seisaku/pdf/test-matome/pdf/test-uraku.pdf?2022-05-19> 二次元バーコード▶ 

パートタイム・有期雇用労働法に沿って自社の待遇の状況を点検して見直しを検討したい

不合理な待遇差

解消のための点検・検討マニュアル

(業界別・業界共通のマニュアル)

具体例を示しながら、各種手当、福利厚生、教育訓練、賞与、基本給について、点検・検討の手順を示しています。業界の特性を踏んだ7業界(スーパー・マーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業、生活衛生業、福祉業及び労働者派遣業)の業界別と、業界共通編があります。

URL▶ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html 二次元バーコード▶ 

WEB上の自主点検ツール

(Excel形式)

「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」を参照しながら、同一労働同一賃金に向けた自社の取組状況を点検することができるWEB上の自主点検ツールも掲載しています。

URL▶ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/content/000628384.xlsx> 二次元バーコード▶ 

※Excelのアドインのダウンロードが必要です

パートタイム・有期雇用労働法を含めた労働関係法令全般について自社の法対応状況を確認したい

パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール

パートタイム・有期雇用労働法やその他の労働関係法令について、自社の取組状況を点検しパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善に向けてどのように取り組むべきかを確認することができます。

URL▶ <https://part-tanikan.mhlw.go.jp/shindan/> 二次元バーコード▶ 

専門家の支援を受けたい

働き方改革推進支援センター

労働時間管理のノウハウや同一労働同一賃金への対応、賞金制度の見直しなど、労務管理に関する課題について、社会保険労務士などの労務管理等の専門家が無料で相談に応じます。

URL▶ <https://nataraki-kataikaku.mhlw.go.jp/consultation/> 二次元バーコード▶ 

職務分析・職務評価の導入支援

職務分析・職務評価とは、各労働者の職務を点数化し、点数の大きさで職務の大きさを評価することにより、基本給の均等・均衡を客観的に確認することができる手法です。

働き方改革推進支援センターでは、職務分析・職務評価の導入に関する相談にも応じています。

URL▶ <https://part-tanikan.mhlw.go.jp/estimation/> 二次元バーコード▶ 

同一労働同一賃金に関する事業主への支援情報

取組に関する同一労働同一賃金特集ページ

同一労働同一賃金に関する事業主への支援情報をまとめた特集ページです。

URL▶ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/bunya/bunya/000014972.html> 二次元バーコード▶ 

パート・アルバイト・契約社員に関する様々な情報

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

有期契約労働者の無期転換に関する情報や支援情報をまとめたポータルサイトです。

URL▶ <https://muki.mhlw.go.jp/> 二次元バーコード▶ 

多様な働き方の実現応援サイト

多様な働き方の実現応援情報をまとめたサイトです。

URL▶ <https://part-tanikan.mhlw.go.jp/> 二次元バーコード▶ 

2 (2) 同一労働同一賃金の遵守について

3. 支援策について

専門家の支援を受けたい

→ 働き方改革推進支援センター

労働時間管理のノウハウや同一労働同一賃金への対応、賃金制度の見直しなど、労務管理に関する課題について、社会保険労務士などの労務管理等の専門家が無料で相談に応じます。

URL▶ <https://hataraki-katakikaku.mhlw.go.jp/consultation/>

二次元バーコード▶

中小企業・小規模事業者の皆さんへ
働き方改革は 無料
進んでいますか？

専門家の社会保険労務士が対応!!

働き方改革を進めるにあたり、無料で専門家の社会保険労務士が企業訪問による相談、事業場内研修等のセミナー講師の派遣に応じています。

人手不足を解消したい
賃金を引上げたい
助成金について知りたい
残業を削減したい

ハラスメント防止の事業所内研修を開催したい
育児休業、産後パパ育休の支援について知りたい
パート・有期雇用者の処遇改善を図りたい
その他
・就業規則を見直したい。
・定年を延長したい。
・その他労働関係の悩み・疑問について相談したい。

働き方改革関連助成金
・業務改善助成金
・キャリアアップ助成金
令和7年(2025)
育児・介護休業法改正により令和7年4月1日と10月1日から所定外労働の制限(残業免除)の対象が拡大柔軟な働き方を実現するための措置が義務化

相談方法
●センターへの来所・電話・メールは随時受付
●オンライン 専門家の企業訪問は裏面申込書にてFAX受付

福島働き方改革推進支援センター
(全国社会保険労務士会連合会)
〒960-8252 福島市御山字三本松19-3 [月～金 9:00am～5:00pm 祝日を除く]
TEL 0120-541-516 FAX 024-533-2380
e-mail fukushima@workstylereform.net
<https://hataraki-katakikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/fukushima.html>

2(2) 同一労働同一賃金の遵守について

3. 支援策について

取組に関する助成金を知りたい

→ キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の正社員化や待遇改善の取組を実施した事業主に対して助成するものです。

URL▶ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakuunitsuitebunya/kyoujiroudou/part_haken/jisyouushi/career.html

二次元バーコード▶

中小企業事業主の皆さんへ 厚生労働省・都道府県労働局

2025(令和7)年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、以下の取組を行った中小企業事業主の皆さんを応援します！

男性の育児休業取得促進

仕事と介護の両立支援

円滑な育児休業取得支援

業務代替者への手当支給等

育児期の柔軟な働き方整備

仕事と不妊治療等の両立支援

➡ 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)
➡ 2 介護離職防止支援コース
➡ 3 育児休業等支援コース
➡ 4 育休中等業務代替支援コース
➡ 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース NEW
➡ 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

種別	要件	支給額
① 第1種 男性の育休取得	対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
② 第2種 男性の育休取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP & 50%達成 等	60万円

※第2種は事業主につき1回限りの支給です。
※第2種申請後の第1種申請および同一年度内に第1種・第2種両方の申請できません。
※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給できません。

おもな要件

① 第1種(男性労働者の育児休業取得)
●育児・介護休業法等に定める雇用環境整備の措置を複数実施 ★1
●育児休業取得者の業務代替者の業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制の整備を実施 ★2
●男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上(※)の育児休業を取得
※1人目:5日以上、2人目:10日以上、3人目:14日以上

② 第2種(男性の育児休業取得率の上昇等)
●★1および★2の実施
●以下のいずれかを達成
A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、
前々事業年度と比較して30%以上UP & 育休取得率50%以上(※)
B 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が5人未満かつ
申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休取得率が連続70%以上

(※)Aの達成から申請までのイメージ

ステップ1 30%以上
2024年度 (前々事業年度)
ステップ2 50%以上
2025年度 (前事業年度)
申請
2026年度 (申請年度)

2 同一労働同一賃金の遵守について (2) 同一労働同一賃金の遵守について

4. 同一労働同一賃金の取組に関するアンケート

同一労働同一賃金の取組について説明をお聞きいただいた事業主の皆様へ
(アンケートへのご回答のお願い)

令和7年
厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課

日頃より、厚生労働行政の推進に御協力いただき、厚く御礼申し上げます。

本日は、パートタイム・有期雇用労働法における同一労働同一賃金の取組について説明をお聞きいただき、誠にありがとうございました。

今後の取組の参考にさせていただくため、本日の説明等に関するアンケートにご回答くださいますよう、ご協力ををお願いします。

アンケートは、厚生労働省サイト内に設けたアンケートフォームからご回答ください。いただいた回答の内容は、当課及び管轄労働局においてのみ統計的に活用し、外部に公表されることはありません。

アンケートフォームのアドレスおよび二次元コードは以下のとおりです。

<https://forms.office.com/r/9mkaJAFfLi>



ご清聴ありがとうございました。

福島労働局
雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan