

改正省令及び告示の周知に係る Q & A

(同一労働同一賃金施行 5 年後見直し パートタイム・有期雇用労働法関係)

問 1 今回の改正の経緯・趣旨はどのようなものですか。

(答)

- 1 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号。以下「働き方改革関連法」といいます。）により整備された正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止する、いわゆる同一労働同一賃金に係る規定について、働き方改革関連法附則第 12 条の検討規定（※）に基づき、労働政策審議会職業安定分科会雇用環境・均等分科会同一労働同一賃金部会における検討結果等を踏まえ、改正に至ったものです。

(※) 働き方改革関連法附則第 12 条

(検討)

第十二条 (略)

2 (略)

3 政府は、前二項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

- 2 同部会報告では、いわゆる同一労働同一賃金に係る規定について、その施行から 5 年が経過し、非正規雇用労働者の待遇改善の取組は着実に進められてきましたが、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間には依然として賃金格差があるなど、更なる取組が求められる状況にあるとされています。また、この間、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差に関する複数の最高裁判決が示されています。今回の改正は、こうした状況等を踏まえ、雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組の強化を図ることとしたものです。

問 2 今回の改正の主なポイントは何ですか。

(答)

- 1 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施行規則（平成 5 年労働省令第 34 号）の改正事項は以下のとおりです。
 - ・ 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律（平成 5

年法律第 76 号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。) 第 6 条第 1 項による労働条件明示事項に、事業主にパートタイム・有期雇用労働法第 14 条第 2 項の規定による説明を求めることができる旨を追加

2 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(平成 30 年厚生労働省告示第 430 号。以下「同一労働同一賃金ガイドライン」という。)の主な改正事項は以下のとおりです。

- ① 裁判例を踏まえた、賞与、退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、病気休職・休暇、夏季冬季休暇及び褒賞に関する記載の追加
- ② 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消に係る記載趣旨の明確化
- ③ パートタイム・有期雇用労働法第 8 条の「その他の事情」に係る記載の追加
- ④ 無期雇用フルタイム労働者等への「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨の波及等に係る記載の追加

3 事業主が講ずべき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措置等についての指針(平成 19 年厚生労働省告示第 326 号。以下「雇用管理指針」という。)の主な改正事項は以下のとおりです。

- ① パートタイム・有期雇用労働法第 12 条の福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)のほか、物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設、駐車場等の福利厚生施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならないものとする旨を追加
- ② パートタイム・有期雇用労働法第 13 条の正社員転換推進措置を講ずるに当たっては、通常の労働者への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいこと、また、面談やメール等の活用により、パートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、意向に配慮しなければならないものとする旨を追加
- ③ パートタイム・有期雇用労働者に待遇の相違の内容等を説明するに当たっては、
 - ・ 「資料を活用し、口頭により説明する方法」又は「説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法」によるものとする、また、
 - ・ 資料を活用し、口頭により説明する場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいこと、さらに、

- ・ 交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするように努めるものとする旨を追加

問3 今回の改正により事業主において主にどのような対応が必要ですか。

(答)

- 1 改正省令の施行日以降、新たにパートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時は、雇い入れ時の労働条件明示事項として、「パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項の規定による説明を求めることができる旨」を書面の交付等により明示する必要があります（前掲問2の1関連）。なお、具体的な明示方法については、今回の改正を反映したモデル労働条件通知書を厚生労働省のホームページ等で公開していますので参照ください。
- 2 同一労働同一賃金ガイドラインの改正については、雇用するパートタイム・有期雇用労働者の各種待遇が同一労働同一賃金ガイドラインに追加された各種待遇に係る記載に即した内容となっているか点検いただき、必要に応じ見直しを行ってください（前掲問2の2関連）。
- 3 雇用管理指針に追加された福利厚生施設の利用に関する便宜の措置、待遇差に関する説明の方法、正社員転換推進措置の実施方法等に係る措置を適切に講ずることができるよう準備を行う必要があります（前掲問2の3関連）。

問4 改正省令・告示施行までの今後のスケジュールを教えてください。

(答)

改正省令・告示は令和8年10月1日から施行・適用することとされています。改正省令・告示等の具体的な解釈等については、施行・適用前に通達等で示す予定です。

問5 今後も改正が予定されているのですか。

(答)

今回の改正について、同一労働同一賃金部会報告において「雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保という働き方改革関連法によるパートタイム・有期雇用労働法の改正趣旨を念頭に置きながら、経済社会の変化や働

き方の多様化等を踏まえ、今後、施行状況等を把握した上で、法規定の在り方も含め検討を加えることが適当である」とされており、これを踏まえ対応していくこととしています。