

# パートタイム・有期雇用労働法

## 1. 制定・改正の経緯

「パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)」は、1993(平成5)年の制定から現在(パートタイム・有期雇用労働法)に至るまで、日本の労働市場の変化、特に「非正規雇用の基幹化」という課題に対応するために進化してきました。

### (1) 1993(平成5)年:パートタイム労働法の制定(同年12月1日施行)

初のパートタイム労働専用の法律として誕生しました。

#### ア 制定の社会的課題・背景

- **パート労働者の急増と役割の変化:** 1980年代後半からパート労働者が急増し、単なる「補助的作業」ではなく、正社員と同様の「基幹的業務」を担う者が増え始めました。
- **「法の空白」の解消:** 当時は労働基準法等の一般法しかなく、パート特有の雇用管理(労働条件の明示、就業規則の作成等)に関する法的枠組みがありませんでした。
- **1989年指針の限界:** 1989年に「パートタイム労働指針」が策定されましたが、行政指導に留まり、法的拘束力に欠けていました。

#### イ 研究会報告と審議会(1992年~1993年)

- **パートタイム労働問題研究会報告(1992年):** 労働法学者の高梨昌氏らが中心となり、「パート労働者の福祉増進と適正な労働条件の確保」を提言しました。
- **労働省(当時)の諮問・建議:** 中央労働基準審議会において議論されました。
  - ・ **労働者側:** 「正社員との均衡(バランス)待遇」を法に明記し、差別禁止を盛り込むよう強く主張。
  - ・ **使用者側(経営界):** 賃金コストの上昇や人事管理の硬直化を懸念し、法的義務化に強く反対。「努力義務」に留めるべきと主張。
- **妥協点:** 結局、差別禁止などの強い規定は見送られ、労働条件の明示や雇用管理の改善を「事業主の努力義務」とする内容でまとめられました。

#### ウ 国会での審議状況

- 当時の野党(社会党など)や労働組合からは、差別禁止条項がないことから「骨抜きパート法」と厳しく批判されました。
- 最終的には「まずは第一歩としての法制化」が優先され、1993年6月に成立しました。

#### エ 制定時のパートタイム労働法の概要

| 項目     | 条文  | 概要   |
|--------|-----|--|
| 法の目的   | 第1条 | 短時間労働者(パートタイム労働者)の適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施などを通じて、能力を有効に発揮できる環境を整備し、福祉の増進を図る。 |
| 定義     | 第2条 | 同一事業所の通常労働者より所定労働時間が短い労働者。   |
| 関係者の責務 | 第3条 | 事業主は就業実態や通常労働者との均衡を考慮し、労働条件の適正化、教育訓練、福利厚生の実施などの雇用管理の改善に努める。                    |

|                |              |   |
|----------------|--------------|---|
|                | 第4条          | 国・地方公共団体は福祉増進のための施策の推進に努める。                                       |
| 基本方針           | 第5条          | 労働大臣が「短時間労働者対策基本方針」を策定・公表。<br>方針には、職業生活の動向、雇用管理改善・職業能力開発の基本事項を含む。 |
| 雇用管理の改善等に関する措置 |              |   |
| 労働条件の明示        | 第6条          | 事業主は雇入れ時に労働時間等を明記した文書を交付するよう努める                                   |
| 就業規則の意見聴取      | 第7条          | 事業主は短時間労働者に関する規定を作成・変更する際、過半数代表者の意見を聴取するよう努める。                    |
| 指針の策定          | 第8条          | 労働大臣は雇用管理改善のための措置に関し指針を定める。                                       |
| 短時間雇用管理者の選任    | 第9条          | 事業主は常時 10 人以上の短時間労働者を雇用する事業所で選任するよう努める。                           |
| 報告徴収           | 第10条         | 労働大臣・下部機関は報告徴収や助言・勧告・勧告できる。                                       |
| 職業能力開発・職業紹介    | 第11条<br>第12条 | 国や都道府県等は、職業訓練に特別に配慮し、雇用情報の提供、職業指導、職業紹介の充実等必要な措置を講じるよう努める。         |
| 短時間労働援助センター    | 第13～<br>30条  | 労働大臣が指定する法人が、調査研究、情報提供、講習、相談、給付金支給などを実施。                          |
| 適用除外           | 第32条         | 国家公務員、地方公務員、船員は対象外。   |

## (2) 2007(平成 19)年改正 (2008(平成 20)年 4 月 1 日施行)

制定から 10 数年が経過し、パート労働者の「基幹化」がさらに進んだことを受け、内容が大幅に強化されました。

### ア 研究会報告と論点

- ・ パートタイム労働研究会報告(2006 年): 「正社員と同一視すべきパート労働者」については、差別的取扱いを禁止すべきとの方針が示されました。
- ・ 労働政策審議会での議論: 「通常の労働者(正社員)と同視すべきパート」の定義が最大の争点となりました。
  - ①職務内容(仕事の中身)
  - ②人材活用の仕組み(転勤や昇進の有無)
  - ③契約期間(無期契約か否か)

という「3 つの要件」をすべて満たす場合に限り、差別的取扱いを禁止することで労使が合意しました。

### イ 改正内容の概略

#### ①労働条件の明示・説明義務

- ・ 一定の労働条件(昇給、退職手当、賞与の有無)について明示が義務化<法第6条>
- ・ 待遇決定で考慮した事項について説明義務化(求められた場合)<法第 13 条>

#### ②均衡のとれた待遇の確保の促進

- ・すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置
- ・「通常の労働者と同視すべきパート労働者」の待遇の差別的取扱の禁止<法第8条>  
←「職務」、「人材活用の仕組み」、「契約期間」の3つの要件で判断

### ③通常の労働者への転換の推進

通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化<第12条>

### ④苦情処理・紛争解決援助

- ・苦情を自主的に解決するよう努力義務化<第22条>
- ・行政型ADR(調停等)の整備<第24条・第25条>

## (3) 2014(平成26)年改正(2015(平成27)年4月1日施行)

2007(平成19)年改正をさらに一歩進めて、パートタイム労働者の一層の均等・均衡待遇の確保や待遇に対するパートタイム労働者の納得性の向上も目指すものです。また、労働契約法の有期労働契約であることを理由とする不合理な労働条件の禁止規定等との整合性を図った点も特徴といえます。

### 改正内容の概略

#### ①パートタイム労働者の公正な待遇の確保

- ・差別的取扱い禁止の対象となる「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の対象範囲の拡大<法第9条>←「職務」、「人材活用の仕組み」の2つの要件のみで判断
- ・全てのパートタイム労働者を対象とした「短時間労働者の待遇の原則」の新設<法第8条>  
←待遇差を設ける場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする原則
- ・通勤手当は均衡確保の努力義務の対象に<則第3条>

#### ②パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

- ・雇入れ時の説明義務の新設<法第14条第1項>
- ・説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止<指針>
- ・相談体制の整備義務の新設<法第16条>
- ・相談窓口の周知(雇入れ時の明示事項に「相談窓口」を追加<則第2条>
- ・親族の葬儀等で勤務しないことを理由とする解雇の取扱い<指針>

#### ③パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

- ・事業主名の公表制度の新設<法第18条第2項>
- ・報告拒否、虚偽報告に対する過料の新設<法第30条>

## (4) 2018(平成30)年改正:働き方改革関連法による統合

(大企業は2020(令和2)年4月1日、中小企業は2021(令和3)年4月1日施行)

現在は「パートタイム・有期雇用労働法」となり、有期契約労働者も同じ枠組みで保護されるようになりました。

ア 制定趣旨:同一労働同一賃金の実現

- **社会的課題**：「不合理な待遇差」が日本経済の停滞(消費の低迷)や少子化の一因との指摘が強まりました。
- **働き方改革実現会議(2016年～)**：首相官邸主導で議論が進められ、欧州型の「同一労働同一賃金」を目指すことが決定されました。

### イ 労働政策審議会と「同一労働同一賃金ガイドライン」

- **不合理な待遇差の禁止(第8条)**：基本給、賞与、手当、福利厚生 of 各項目ごとに、職務内容や責任、変更の範囲を考慮して「不合理な差」をつけてはならないというルールが確立されました。
- **説明義務の強化**：パート労働者から「なぜ正社員と給料が違うのか」と問われた際、事業主は具体的な理由を説明する義務を負うことになりました。

### ウ 改正内容の概略

#### ①パートタイマーと有期雇用労働者を同一の法規制へ

#### ②不合理な待遇差の禁止

- **均衡待遇規定(不合理な待遇差の禁止)** <法第8条> ①職務内容②職務内容・配置の変更の範囲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(差別的取扱いの禁止)** <法第9条> ①職務内容②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止

#### ③労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 有期雇用労働者に対する、雇入れ時の雇用管理上の措置の内容及び求めがあった場合の待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を新設(パートは従来から義務あり) <法第14条第1項・第2項>
- 求めがあった場合、通常の労働者との待遇差の内容・理由を説明する義務を新設 <法第14条第2項>
- 説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定を新設 <法第14条第2項>

#### ④パート・有期雇用労働者についての同一労働同一賃金に関する指針(「同一労働同一賃金ガイドライン」)を策定

#### ⑤事業主への助言・指導等や、行政 ADR の整備

- 有期雇用労働者についても行政による助言・指導等の根拠となる規定を整備 <法第18条>
- 「均衡待遇」や「待遇差異の内容・理由」に関する説明についても行政 ADR の対象となる <法第24条、第25条、第26条>

### (5) まとめ:変遷の比較表

| 時代          | 法律名(略称)   | 主な社会的背景        | 中心的な規定               |
|-------------|-----------|----------------|----------------------|
| 1993(平成5)年  | パートタイム労働法 | パートの急増、法的保護の欠如 | 労働条件明示、努力義務(骨抜きとの批判) |
| 2007(平成19)年 | (改正)パート法  | 非正規の基幹化、格差拡大   | 差別的取扱いの禁止(同視すべき者のみ)  |

|             |                |            |                      |
|-------------|----------------|------------|----------------------|
| 2014(平成26)年 | (改正)パート法       | 待遇の納得感の向上  | 同視すべき者の要件緩和(無期要件の削除) |
| 2018(平成30)年 | パートタイム・有期雇用労働法 | 働き方改革、人口減少 | 同一労働同一賃金、説明義務の強化     |

## 2. パートタイム・有期雇用労働法 概説

パートタイム・有期雇用労働法(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)は、短時間労働者(パートタイム労働者)および有期雇用労働者(契約社員など)の公正な待遇の確保や、納得して働くことができるようにするための法律です。

この法律の主な目的は、いわゆる「同一労働同一賃金」の考え方にに基づき、正社員との間で不合理な待遇差を設けることを禁止し、均等・均衡待遇を確保することにあります。

### (1) 法律の目的と対象

| 項目       | 内容  | 根拠規定   |
|----------|---|--------|
| 法律の目的    | 短時間・有期雇用労働者について、公正な待遇の確保、納得して働くことができる環境の整備、雇用管理の改善を図り、もって、その能力を有効に発揮できるようにすること。 | 第1条    |
| 対象となる労働者 | 1. 短時間労働者(パートタイム労働者):1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者よりも短い労働者。                     | 第2条第1項 |
|          | 2. 有期雇用労働者(契約社員など):事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者。                                  | 第2条第2項 |

### (2) 雇入れ時の明示事項

| 項目   | 内容  | 根拠規定 |
|------|---|------|
| 明示事項 | <p>事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れる際、次の事項を文書の交付等により明示しなければなりません。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>昇給の有無</li> <li>退職手当の有無</li> <li>賞与の有無</li> <li>相談窓口(苦情処理の体制)</li> </ul> | 第6条  |

違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、パートタイム・有期雇用労働者1人につき10万円以下の過料の対象となります(第31条)

### (3) 就業規則の作成の手続

| 項目   | 内容  | 根拠規定 |
|------|---|------|
| 意見聴取 | パートタイム・有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成・変更しようとするときは、当該事業所において雇用するパートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表すると認められる者の意見を聴くように努めること。 | 第7条  |

#### (4) 待遇に関する規定(同一労働同一賃金)

この法律の極めて重要な項目であり、不合理な待遇差を禁止し、均等・均衡待遇を求めています。

##### ア 均衡待遇の原則(不合理な待遇差の禁止)

職務の内容、人材活用の仕組みその他の事情が「異なる」場合であっても、その違いに応じて不合理な待遇差を設けることは禁止されています。

| 項目      | 内容   | 根拠規定 |
|---------|--|------|
| 禁止される行為 | 賃金や教育訓練、福利厚生など、一つひとつの待遇ごとに、次の要素を考慮して不合理と認められる待遇の相違を設けること。<br><b>【考慮要素】</b><br>・職務の内容(業務の内容および責任)<br>・職務の内容及び配置の変更の範囲(将来の役割期待・異動の有無)<br>・その他の事情 | 第8条  |

##### イ 均等待遇の原則(差別的取扱いの禁止)

①職務の内容(業務の内容と責任の程度)、②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)が同じ場合、すべての待遇について、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、差別的取扱いをすることは禁止されています。

| 項目      | 内容                                | 根拠規定 |
|---------|-----------------------------------|------|
| 禁止される行為 | 待遇のすべてについて、通常の労働者との間で差別的取扱いをすること。 | 第9条  |

#### (5)賃金 ※ 第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者は対象外

| 項目    | 内容   | 根拠規定 |
|-------|--|------|
| 賃金の決定 | 通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金(基本給、賞与、役職手当など)を決定するように努めること | 第10条 |

#### (6)教育訓練 ※ 第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者は対象外

| 項目                       | 内容   | 根拠規定 |
|--------------------------|--|------|
| 職務の遂行に必要な能力を身に付けさせるための訓練 | ① 通常の労働者と職務の内容が同じ場合<br>通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、その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、パートタイム・有期雇用労働者に対しても実施すること(既にその職務に必要な能力を有している場合を除く) | 第11条 |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <b>② 通常の労働者と職務の内容が異なる場合</b><br>パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ実施するよう努めること |  |
|--|--|--|

上記以外の、職種転換のためのキャリアアップ訓練などについては、職務の内容の違いの有無にかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ実施することが努力義務とされています。

**(7) 福利厚生施設 ※ 第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者は対象外**

| 項目        | 内容   | 根拠規定 |
|-----------|--|------|
| 福利厚生施設の利用 | 通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)については、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えること | 第12条 |

**(8) 通常の労働者への転換の推進**

| 項目                   | 内容   | 根拠規定 |
|----------------------|--|------|
| 通常の労働者への転換のために講ずべき措置 | ① 通常の労働者を募集する場合に周知する<br>② 通常の労働者のポストを社内公募する場合に応募する機会を与える<br>③ 通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける<br>④ その他(教育訓練機会の確保のための援助 等) | 第13条 |

**(9) 労働者に対する説明義務**

事業主は、短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合、通常の労働者との待遇の違いや、その理由について説明する義務があります。

| 項目        | 内容  | 根拠規定                   |
|-----------|---|------------------------|
| 説明事項      | (雇入れの際)<br>・雇用管理の改善などに関する措置の内容(第8条～第13条に基づき実施した措置内容)<br>(求めがあった際)<br>・通常の労働者との待遇の相違の内容・理由<br>・待遇決定に当たって考慮した事項 | 第14条<br>第1項<br><br>第2項 |
| 不利益取扱いの禁止 | 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。   | 第14条<br>第3項            |

**(10) 相談のための体制の整備**

| 項目 | 内容 | 根拠規定 |
|----|----|------|
|----|----|------|

|         |  |      |
|---------|--|------|
| 相談窓口の設置 | 雇用管理の改善などに関する事項に関し、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。 | 第16条 |
|---------|--|------|

#### (11) 管理者の選任

| 項目          | 内容   | 根拠規定 |
|-------------|--|------|
| 短時間・有期雇用管理者 | パートタイム・有期雇用労働者を常時 10 人以上雇用する事業所は、雇用管理の改善等に関する事項を管理する「短時間・有期雇用管理者」を選任するように努めてください | 第17条 |

#### (5) 紛争解決

待遇に関する紛争が発生した場合、以下の仕組みにより解決が図られます。

| 項目      | 内容  | 根拠規定 |
|---------|---|------|
| 行政による援助 | 当事者双方又は一方からの求めに応じ、都道府県労働局長は助言、指導または勧告をすることができる。 | 第24条 |
| 調停      | 当事者双方又は一方からの申請に基づき、紛争調整委員会による調停が行われます。          | 第25条 |

いずれの制度についても利用したことを理由として不利益に取り扱うことは禁止されています。

### 3. 待遇に関する規定(同一労働同一賃金)の詳細

パートタイム・有期雇用労働法が定める同一労働同一賃金は、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解消することを目的としています。この規定には、**均衡待遇の原則(第8条)**と**均等待遇の原則(第9条)**の2つの柱があります。

#### (1) 均衡待遇の原則(第8条):不合理な待遇差の禁止

##### ・適用対象

通常の労働者と職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情が「異なる」短時間・有期雇用労働者。

##### ・規定内容

職務の内容やその他の事情を考慮し、**不合理と認められる待遇の相違**を設けることを禁止します。これは、待遇の相違が、仕事の内容や責任、将来の役割期待などの違いに応じたものであることを求めています(均衡のとれた待遇)。

#### (2) 均等待遇の原則(第9条):差別的取扱いの禁止

##### ・適用対象

通常の労働者と職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情が「すべて同じ」である短時間・有期雇用労働者。

##### ・規定内容

上記に該当する短時間・有期雇用労働者に対し、待遇のすべてについて、通常の労働者と差別的取扱いをすることを禁止します。つまり、完全な同一の待遇(同一の待遇)を与えなければなりません

#### (3) 同一労働同一賃金の判断

待遇差が「不合理」であるかどうかを判断するための考え方を整理します。

| ステップ   | 問い   | 根拠条文 | 判断の帰結   |
|--------|--|------|---|
| ステップ 1 | 通常の労働者と、次の要素が「すべて同じ」か？<br>① 職務の内容(業務内容と責任)<br>② 職務の内容および配置の変更の範囲(異動・昇進の有無など)<br>③ その他の事情 | 第9条  | 「すべて同じ」の場合 → ステップ 2 へ<br>「一部でも異なる」場合 → ステップ 3 へ |
| ステップ 2 | 待遇のすべてが「同一」か？  | 第9条  | → 【均等待遇の原則】<br>待遇が異なる場合、差別的取扱いとして違法となる。         |
| ステップ 3 | 待遇の相違が「不合理」ではないか？  | 第8条  | → 【均衡待遇の原則】                                     |

|  |   |  |                                      |
|--|---|--|--------------------------------------|
|  | 待遇の項目ごとに、次の要素を考慮して判断する。<br><b>①</b> 職務の内容の違い<br><b>②</b> 職務の内容及び配置の変更の範囲の違い<br><b>③</b> その他の事情の違い |  | 相違がこれらの違いに応じたものでない場合、不合理な相違として違法となる。 |
|--|---|--|--------------------------------------|

#### (4) 具体的な待遇項目ごとの指針(同一労働同一賃金ガイドライン)の考え方

厚生労働省の指針では、待遇の項目ごとに、均等・均衡待遇を確保するための具体的な考え方を示しています。

| 待遇項目 | 指針の基本的な考え方(抜粋)   |
|------|--|
| 基本給  | <p>労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めたと上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。</p> <p>昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。</p>  |
| 賞与   | <p>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、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。</p>   |
| 各種手当 | <p>役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。</p> <p>以下の手当などについては、同一の支給を行わなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当</li> <li>・交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当</li> <li>・業務の内容が同一の場合の精皆勤手当</li> <li>・正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率</li> <li>・深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率</li> <li>・通勤手当・出張旅費</li> <li>・労働時間の途中で食事のための休憩時間がある際の食事手当</li> <li>・同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当</li> <li>・特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当</li> </ul> |
| 福利厚生 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室)の利用、転勤者用社宅(転勤の有無等の要件が同一の場合)、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障 → 同一の利用・付与を行わなければならない</li> <li>・病気休職 → 無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。</li> </ul>   |

|      |   |
|------|---|
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>法定外の有給休暇その他の休暇(勤続期間に応じて認めているもの) → 同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。</li> </ul> |
| 教育訓練 | 現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。   |

## 4. 同一労働同一賃金ガイドラインの概要及び今後の改正について

現行のガイドライン(正式名称: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)は、同一企業内における正社員(通常の労働者)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)との間の不合理な待遇差を解消するための指針です。

- **適用の目的:** 非正規雇用労働者が「正社員ではない」という理由だけで不合理な待遇差を受けることを防ぐ。
- **判断の基準:** 基本給、賞与、手当、福利厚生などの待遇ごとに、いかなる相違が不合理であり、いかなる相違が不合理でないかの「原則となる考え方」や「具体例」が示されている。
- **適用時期:** 大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月から全面的に適用されている。

### (1) 現行ガイドラインの体系と原則

現行のガイドラインは、同一企業内における正社員(通常の労働者)と非正規雇用労働者(短時間・有期雇用労働者、派遣労働者)との間で、「不合理な待遇の相違」を解消するための公的な判断基準です。

#### ア 基本的な判断枠組み

不合理な待遇差かどうかを判断する際は、以下の3つの要素を検討します。

- ① **職務の内容:** 業務の内容および責任の程度。
- ② **職務の内容および配置の変更の範囲:** 今後の転勤や昇進などの可能性。
- ③ **その他の事情:** 上記2点以外の、個別の事情。

#### イ 現行ガイドラインにおける各待遇の取り扱い

現行指針において、すでに具体的な考え方が示されている主要な項目は以下の通りです。

| 項目  | 原則的な考え方  | 不合理と認められる(問題となる)例   |
|-----|--|---|
| 基本給 | 能力・経験、業績・成果、勤続年数など、賃金の決定要素が同じであれば、同一の支給を行わなければならない。                | 勤続年数に応じて基本給を決定している場合、正社員には勤続年数に応じた昇給があるが、有期労働者には一律で昇給がない場合。 |
| 賞与  | 会社への貢献度に応じた支給について、正社員と同一の貢献があれば、同一の支給(貢献に差があれば差に応じた支給)を行わなければならない。 | 業績への貢献度に応じた賞与を支給している場合、正社員には支給するが、同一の貢献がある有期労働者には支給しない場合。   |

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| 手当<br>(通勤・<br>時間外<br>等) | 支給目的に照らして、非正規労働者にも当てはまる場合は同一の支給を行わなければならない                | 通勤手当について、正社員には全額支給するが、有期労働者には一律の額(または不支給)とする場合。 |
| 福利厚生                    | 福利厚生施設(食堂・休憩室・更衣室)の利用は、同一の事業所で働く労働者であれば、同一の利用を認めなければならない。 | 正社員には食堂の利用を認めているが、有期労働者には利用を認めていない場合。           |
| 教育訓練                    | 現在の職務に必要な技能習得を目的とする場合、職務が同じであれば同一の訓練を実施しなければならない。         | 正社員と職務内容が同じ有期労働者に対し、正社員のみに実施している技能訓練を実施しない場合。   |

## ウ 法令上の義務と労働者への説明

ガイドラインに基づき、事業主には以下の対応が求められています。

- **不合理な待遇差の禁止:** 職務内容や変更範囲の相違などを考慮し、不合理な待遇の相違を設けてはならない。
- **差別的取り扱いの禁止:** 職務内容と変更範囲が同一である場合(いわゆる職務給的な働き方)、すべての待遇について差別的な取り扱いが禁止される。
- **説明義務の強化:** 労働者から求めがあった場合、事業主は待遇差の内容や理由について客観的かつ具体的な説明を行わなければならない。

## (2) 現行ガイドラインの問題点・課題

施行から数年が経過し、以下のような実務上の課題や限界が指摘されてきました。

- **最新の司法判断との乖離:** ガイドライン施行後に、賞与、退職金、各種手当の不合理性について重要な最高裁判決が相次いだが、これら最新の判断がガイドラインに十分反映されていなかった。
- **記載の抽象性:** 従来のガイドラインは抽象的な記載が多く、企業ごとに判断基準にばらつきが生じていた。
- **未記載の待遇項目:** 家族手当、住宅手当、退職手当、無事故手当など、多くの企業で導入されている主要な待遇についての具体的な考え方が示されていなかった。
- **説明義務の実効性:** 労働者に対する待遇差の理由などの説明が、実態として不十分なケースが少なくなかった。

## (3) ガイドライン改正の背景となった重要な最高裁判決の概要等

主に以下の5つの判決が、今回の改正議論の大きな柱となっています。

| 判決名(時期)                  | 対象となった待遇 | 裁判所の判断のポイント   |
|--------------------------|----------|---|
| 大阪医科薬科大学事件<br>(R2.10.13) | 賞与       | 職務内容や変更範囲に相応の相違がある場合、不支給も直ちに不合理とはいえないが、「賞与の性質・目的」に照らした検討が必要。      |
| メトロコマース事件<br>(R2.10.13)  | 退職金      | 退職金が「功労報償」等の性格を持つ場合、正社員との職務差があれば不支給も不合理ではないが、「長年の継続勤務」への評価の視点も重要。 |

|                         |         |  |
|-------------------------|---------|--|
| 日本郵便事件<br>(R2.10.15)    | 各種手当・休暇 | 扶養手当、住居手当、年末年始勤務手当、夏季冬季休暇、病気休暇について、その支給目的に照らし、非正規に支給しないのは不合理(違法)と判断。 |
| 名古屋自動車学校事件<br>(R5.7.20) | 定年後再雇用  | 定年後の再雇用であっても、基本給や賞与の減額が、その性質・目的に照らして不合理な待遇差を正当化できるものでなければならない。       |

#### (4) 現行ガイドラインに反映されていない(不足していた)点

現行ガイドラインには以下の「具体的な考え方」や「判断指針」が欠落しており、企業の実務対応を難しくさせていました。

##### ① 性質・目的に基づく「個別的な判断基準」の欠如

現行ガイドラインは、基本給や一部の手当の考え方は示していましたが、「扶養手当」「住居手当」「退職手当」については項目自体が存在しませんでした。最高裁は「その手当は何のために払うのか(福利厚生か、転勤の補償か等)」という趣旨・目的を重視しましたが、ガイドラインに記載がないため、現場では「記載がないから支給しなくて良い」という誤解や混乱を招いていました。

##### ② 「有期雇用」特有の事情への配慮不足

日本郵便事件などの判決では、有期雇用であっても「契約更新を繰り返して継続勤務が見込まれる場合」は、正社員と同様に福利厚生的な手当(扶養手当・住居手当等)を支給すべきとされました。現行ガイドラインでは、この「継続勤務の見込み」という視点が十分に具体化されていません。

##### ③ 休暇制度のバランス

夏季冬季休暇や慶弔休暇について、最高裁は「リフレッシュや慶弔の機会是非正規労働者にも必要である」として不支給を不合理としましたが、現行ガイドラインにはこれらの休暇に関する具体的なOK/NG例が明記されていませんでした。

##### ④ 定年後再雇用者の待遇

名古屋自動車学校事件を受け、「定年後だから給与を下げても良い」という一律の理屈は通らないことが明確になりました。しかし、現行ガイドラインには定年後再雇用の特異性に関する詳細な記載が不足しています。

#### (5) 主な改正内容

改正案では、これまでの「原則となる考え方」に加え、性質や目的に応じた「留意すべき事項」などが大幅に追加されています。

##### ① 特定の待遇に関する具体的基準の追加

最高裁判決等を踏まえ、以下の項目について不合理な待遇差とならないための考え方や具体例が明文化されます。

| 待遇項目 | 改正のポイント(不合理と判断される可能性が高い例)                |
|------|--|
| 家族手当 | 労働契約の更新を繰り返すなど、継続的な勤務が見込まれる場合に支給しないこと。   |
| 住宅手当 | 転居を伴う配置変更の有無にかかわらず正社員のみを支給し、非正規に支給しないこと。 |
| 退職手当 | 業務内容や責任の範囲が正社員と同様である場合に支給しないこと。          |

|       |   |
|-------|---|
| 無事故手当 | 正社員と業務内容が同一である場合に、同一の支給をしないこと。                          |
| 休暇・休職 | 夏季冬季休暇を正社員と同一に付与しないこと。病気休職期間の給与保障を継続勤務が見込まれる非正規に行わないこと。 |
| 賞与    | 賞与の性質(労務対価の後払い、意欲向上等)が非正規にも当てはまる場合に、正社員と同様の支給をしないこと。    |

## ② 「正社員人材確保論」への釘刺し

「将来の正社員確保・定着のため」という目的があることのみをもって、直ちに待遇差が合理的であるとは認められない旨が明記される。

## ③ 説明義務と情報開示の強化

- 雇入れ時に、労働者が「正社員との待遇差に関する説明を求めることができる」旨を明示することが義務化される。
- 無期雇用フルタイム労働者(勤務地限定正社員等)に対しても、就業実態に応じた均衡考慮や説明に努めるべき旨が追加される。

## ④ 待遇改善の手法

- 待遇差の解消にあたって、「正社員の待遇を引き下げること」は望ましい対応ではないことが改めて強調され、非正規の労働条件改善による解決が求められている。

# 5. 労働基準監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守徹底の取組について

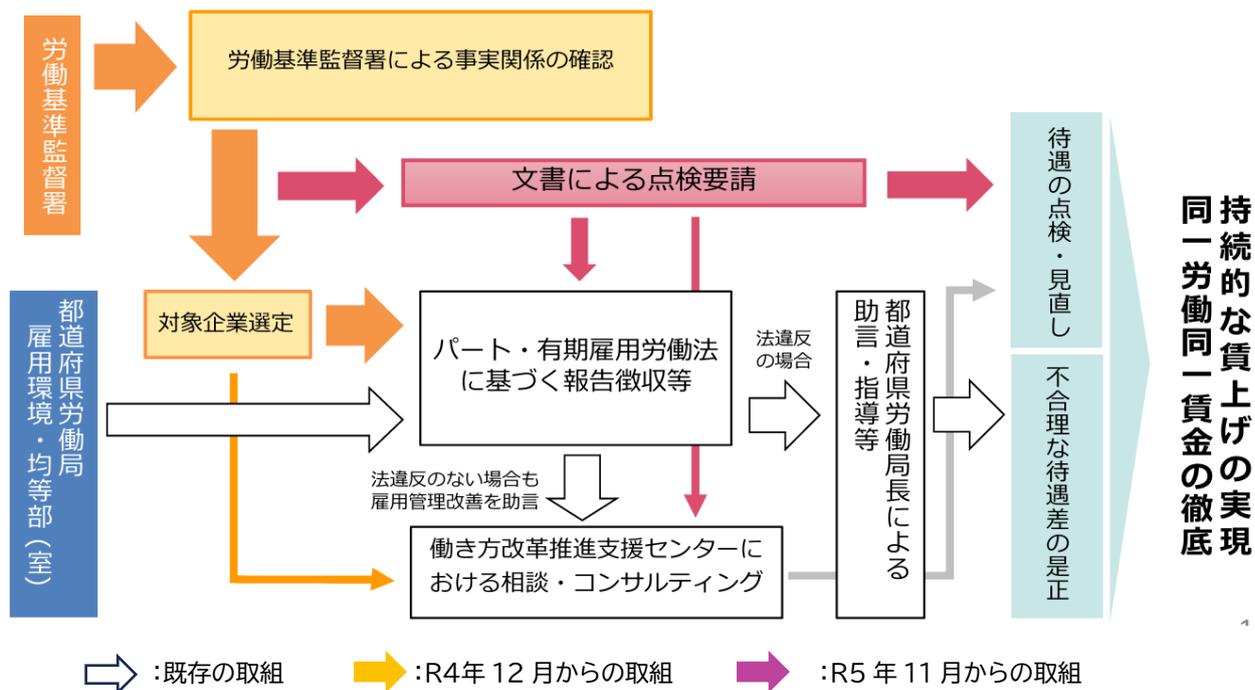
労働基準監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇均部(室)又は安定部等による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、監督署から点検要請を集中的に実施することや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ることとしています。

### ○同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組(令和4年12月～)

労働基準監督署による定期監督等において、チェックリスト配付・回収により同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇均部(室)又は安定部等による効率的な報告徴収又は指導監督を行うとともに、働き方改革推進支援センターによるコンサルティング等も活用し、非正規雇用労働者の待遇改善を支援する取組を開始。

### ○同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組(令和5年11月～)

「デフレ完全脱却のための総合経済対策」(令和5年11月2日閣議決定)において、「正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する」とされたことを受け、同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組を開始。



令和7年度からは、労働基準監督署で開催する説明会等で、同一労働同一賃金に係るアンケートを回収する取組も実施しています。