

同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて

厚生労働省 雇用環境・均等局
職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

(働き方改革関連法によるパートタイム労働法・労働契約法・労働者派遣法の改正の概要)

- 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）により、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の実効ある是正を図るための規定の整備が行われた。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、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。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正（「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」）)
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の5年後見直しについて

- 平成30年働き方改革関連法によって、同一労働同一賃金に係る規定は令和2年4月1日から施行（パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用は令和3年4月1日）されている。今後、働き方改革関連法における下記の5年後見直し規定等に従い、必要な見直し検討を行っていく。

- 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（平成三十年法律第七十一号）（抄）

附 則

（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と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。

これまでの政府決定文書①

経済財政運営と改革の基本方針2024 (令和6年6月21日 閣議決定) (抄)

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現

～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」

(1) 賃上げの促進

(略) 非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換の促進、都道府県労働局・労働基準監督署による同一労働同一賃金の更なる徹底を進める。各種手当等の待遇差是正に関する調査等を踏まえ、ガイドラインの見直しを検討する。 (略)

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現

～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

4. スタートアップのネットワーク形成や海外との連結性向上による社会課題への対応

(2) 海外活力の取り込み

(外国人材の受入れ)

(略) 最低賃金及び同一労働同一賃金の遵守の徹底等を通じて、適正な労働環境を確保する。

これまでの政府決定文書②

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版 (令和6年6月21日 閣議決定) (抄)

Ⅱ．人への投資に向けた中小・小規模企業等で働く労働者の賃上げ定着

2．非正規雇用労働者の処遇改善

(2) 非正規雇用労働者に対する同一労働・同一賃金制の施行強化

同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を禁止する同一労働・同一賃金制の法施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、この差が合理的でない結論はできないが、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在している。

非正規雇用労働者の処遇を上げていくためには、同一労働・同一賃金制の徹底した施行が不可欠である。この面においても、労働基準監督署が施行の徹底を図っていく。

昨年11月より法施行を強化し、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業のうち、都道府県労働局が指導・助言を実施していない企業については、一律で、労働基準監督署において点検要請書を対面で交付し、点検要請書において、経営者に報告の上、対応結果の報告を2か月以内に行うことを求めるなどとしてきた。

また、非正規雇用労働者の正社員転換の際の受け皿となり得る、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員等の多様な正社員や、無期雇用フルタイム社員にも、同一労働同一賃金ガイドラインの考え方を波及させていくことも含め、パート・有期雇用労働法等の在り方の検討を進める。

(3) 非正規雇用労働者の正規化支援強化

昨年11月より、非正規雇用労働者の正規化を促進するキャリアアップ助成金について、助成額を拡充するとともに、助成金の対象となる有期雇用労働者の要件を緩和した。この活用状況についてフォローアップし、更なる正規化の促進策を検討する。こうした取組により、不本意非正規雇用（正規雇用を希望している不本意の非正規雇用）の解消を図る。

これまでの政府決定文書③

全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程） （令和5年12月22日閣議決定）（抄）

Ⅱ. 今後の取組

1. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築

<① 来年度（2024年度）に実施する取組>

（労働市場や雇用の在り方の見直し）

◆ 「同一労働同一賃金ガイドライン」等の必要な見直しの検討

- ・ 「同一労働同一賃金」については、その履行確保に向けた取組を一層強力に推進するとともに、「同一労働同一賃金ガイドライン」¹を含めたパートタイム・有期雇用労働法²の施行後の状況に関する調査結果を踏まえ、必要な見直しを検討する。

◆ 非正規雇用労働者の待遇改善に係る取組状況に関する企業の取組の促進

- ・ 非正規雇用労働者の待遇改善に関する取組状況について、情報開示を行っている企業の事例を収集、整理した上で、好事例として横展開するなど、企業の取組の促進策を検討する。

¹ 平成30年12月28日厚生労働省告示第430号。

² 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（平成5年法律第76号）。

これまでの政府決定文書④

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024

(令和6年6月11日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部 決定) (抄)

Ⅱ. 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

(1) 所得向上、リスクリングの推進

① 女性の非正規雇用労働者の正社員転換等の促進

「L字カーブ」の解消に向けては、正規雇用の女性の就業継続を支援するだけでなく、初職から非正規雇用で働く女性や過去に妊娠等を契機に非正規雇用となった女性を正社員転換するための取組も同時に進めていく必要がある。このため、拡充された非正規雇用労働者の正社員転換及び処遇改善を進める事業主に対する助成の利用を後押しするとともに、非正規雇用労働者に対するリスクリング支援や就職支援に取り組む。【厚生労働省】

② 「同一労働同一賃金」の遵守の徹底と必要な制度見直しの検討

「同一労働同一賃金」の遵守の徹底については、その履行確保に向けた取組を引き続き強力に推進するとともに、「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)における施行5年後見直し規定に基づいて、「同一労働同一賃金ガイドライン」等の必要な見直しを検討する。【厚生労働省】

3 (2) アクションプランを支えるための政策的対応の方向性

3 (1) のアクションプランの効果的な策定と実施を促すため、以下のとおり必要な支援を行う。

(政策的対応の方向性)

① 男女間賃金格差の「見える化」の促進等

(現状・課題)

- 女性活躍推進企業データベース（女活DB）では、全国2.2万社を超える企業がデータを公表しているが、女性管理職割合のみランキング表示が可能。
- 女活DB上で男女賃金格差の公表は開示義務対象（労働者数301人以上。約17000社）の7割強にとどまる。

- 女性管理職割合及び女性の平均勤続年数の一覧性（ランキング表示）を強化し、解像度を向上
- 女活DBへの登録社数の増加に向けた取組の強化
- 白書等において男女間賃金格差の分析を深化 等

② 自社の分析や女性登用等の対策を実施する企業への支援

(現状・課題)

- 男女間賃金格差の公表にあたっては数値情報のみならず、背景にある課題や要因の分析が必要だが、その分析が不十分な企業もみられる。

- 賃金格差要因分析のツールの作成・活用促進
- 中小企業に対するコンサルティング等の相談支援 等

③ 継続就業等に向けた仕事と家庭の両立支援

(現状・課題)

- 出産前後で離職する女性は減少しつつも一定数存在。
- 女性の育児休業取得率80%に対し、男性は17%と低い水準。

- 改正育児・介護休業法等の着実な施行 等
 - ✓子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現
 - ✓男性育休取得率の公表義務の対象拡大
 - ✓一般事業主行動計画策定時の数値目標（男性育休取得率、時間外・休日労働）の設定の義務付け 等

④ 非正規雇用労働者の処遇改善等の支援

(現状・課題)

- 近年労働市場参入が進んだ女性は、非正規雇用の割合が高止まり（女性53.2%、男性22.6%）。
- 不本意非正規雇用の割合（女性6.9%、男性15.3%）は減少するも、正規雇用は長時間労働、非正規雇用は雇用が不安定、正規雇用との賃金差、教育訓練機会等に課題。
- 年収の壁を意識した就業調整。

- 正規・非正規雇用間の賃金差とその理由、キャリアアップに向けた取組（正社員転換等）の状況の点検・分析を促進
- 労働基準監督署等における同一労働同一賃金の更なる徹底、「多様な正社員」制度の普及と正社員化の一体的推進
- 非正規雇用労働者に対するリ・スキリング支援
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進、短時間労働者への被用者保険の適用拡大に向けた取組 等

⑤ 女性の少ない分野への対策を含む社会全体での女性の活躍の後押し

(現状・課題)

- 若いうちからの働きかけがジェンダー意識にとらわれない行動変容につながるとの指摘。
- 大学で理工系を専攻する女性は7%にとどまる。
- 理工系分野など女性が少ない業界・職種では男性経営者・管理職等の先入観により女性の受け入れが進んでいない可能性。また、社会全体におけるアンコンシャスバイアスの存在は引き続き大きな課題。

- 好事例やロールモデルの紹介等を通じた企業・大学・学術団体等による理工系女性人材の育成の促進
- アンコンシャスバイアスを払拭すべく、重点的な広報と企業の意識と理解の促進を図る戦略的な周知啓発の展開 等

「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（パートタイム・有期雇用労働法）」に基づき、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るため、その雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針を定めるもの。令和2年4月の法施行にあわせて策定。【運営期間：令和2年度～6年度】

短時間・有期雇用労働者の現状

- ① 短時間・有期雇用労働者数は増加傾向・基幹的役割を担う者も存在。
(短時間労働者:1,432万人(平成21年)→1,817万人(平成30年)、
有期雇用労働者:1,408万人(平成25年)→1,509万人(平成30年)、
職務が正社員と同じと回答した短時間・有期雇用労働者は1～2割程度存在(令和元年))
- ② 短時間・有期雇用労働者の待遇は通常の労働者と異なっている。
(1時間当たりの所定内給与額は一般労働者と比べ、短時間労働者は約6割、有期雇用労働者は約7割(平成30年)となっており、年齢で大きくは変わらない)
- ③ 労働者の様々なニーズや事情等に応じた働き方である一方、正社員としての就職機会を得られず、非自発的に選択する者も存在する。

短時間・有期雇用労働者をめぐる課題

- ① 待遇が働き・貢献に見合っていない場合があるため、通常の労働者との均等・均衡待遇の一層の確保が必要。
- ② 労働条件が不明確になりやすく、通常の労働者との間における待遇差の内容や理由が分からない場合もあるため、短時間・有期雇用労働者の納得性の向上が必要。
- ③ 不本意非正規雇用労働者を含め、通常の労働者に転換を希望する者にその機会が与えられること、希望に応じキャリアアップが図られることが必要。

施策の方向性・具体的施策

- ◎通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等を通じて、短時間・有期雇用労働者の待遇の改善を推進する。
- ◎不本意非正規雇用労働者に関しては、通常の労働者への転換等のための取組を一層進める。

均等・均衡待遇の確保等

- パートタイム・有期雇用労働法等の内容について、事業主及び短時間・有期雇用労働者双方に対する積極的な周知
- 法等の趣旨に沿った事業主の取組を推進(取組手順書やマニュアルの活用促進、好事例集の周知等)
- 行政による助言・指導や裁判外紛争解決手続による法の履行確保

短時間・有期雇用労働者の希望に応じた通常の労働者への転換・キャリアアップの推進

- パートタイム・有期雇用労働法に基づく通常の労働者への転換推進措置や労働契約法に基づく無期転換ルール¹の履行確保
- 通常の労働者への転換を行う事業主に対する助成金の支給
- 能力開発、職業紹介の充実等

労働者に適用される基本的な法令の履行確保

行政体制の整備等