

労働力需給制度部会（第 384 回）	参考資料 1－4
令和 7 年 7 月 30 日	
令和 7 年 5 月 21 日第 21 回同一労働同一賃金部会 資料 3	

論点（案）

（パートタイム・有期雇用労働法関係）

働き方改革関連法による改正後のパートタイム・有期雇用労働法に設けられた「均衡・均等待遇」「労働者に対する待遇に関する説明義務」「行政 A D R」等の各規定が施行されてから 5 年が経過し、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善の取組は進んできたが、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。

こうした状況を踏まえ、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に向けた労使の取組を更に促進するとともに、行政による履行確保を徹底していく観点から、本部会で御議論頂きたい論点（案）は、以下のとおり。

1 労使の取組促進

（１）均等・均衡待遇

〔論点〕法第 8 条（均衡待遇）及び法第 9 条（均等待遇）の規定について、施行後の状況を踏まえ、どのように考えるか。

- ⇒ 同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化（別途議論）
- ⇒ 上記のほか、均等・均衡待遇規定を更に実効性のあるものとするために、どのような方策が考えられるか。

（２）労働者に対する待遇に関する説明義務

〔論点〕パートタイム・有期雇用労働者の待遇に係る納得性を向上させる趣旨で設けられた説明義務（法第 14 条）について、説明を求めたことがある労働者の割合が低い一方で、説明や書面交付があった場合の方が現在の勤め先や仕事への満足度が高い等の調査結果が見られるが、このことについて、どのように考えるか。

- ⇒ 説明義務や労働条件明示（法第 6 条）等の改善について、どのような方策が考えられるか。

（３）その他の労使の取組促進のための方策

ア 公正な評価

〔論点〕均等・均衡待遇や、法第 10 条の賃金に係る努力義務（事業主は、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、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、賃金を決定するよう努めるものとする）の履行の前提になると考えられる公正な評価の促進や、促進に当たっての課題について、どのように考えるか。

⇒ 「パートタイム・有期雇用労働者の人事・賃金制度を正社員の人事制度構築に接合させることを政策的に促すこと」や「その際、法第 10 条で賃金に関する事業主の努力義務が規定されていることが積極的に生かされるべき」という意見について、どのように考えるか。

イ パートタイム・有期雇用労働者の意見の反映

〔論点〕パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に当たって、パートタイム・有期雇用労働者の意見をより反映させるための方策について、どのように考えるか。

（参考）法第 7 条において、事業主は、就業規則の作成・変更時に短時間・有期雇用労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くよう努めることとされている。また、同一労働同一賃金ガイドラインや雇用管理指針（「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についての指針」（平成 19 年厚生労働省告示第 326 号））にも、短時間・有期雇用労働者を含む関係労使の話し合いを促す記載がある。

ウ 情報公表の促進

〔論点〕パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に向けては、企業が自社の取組を自社ＨＰ等において情報公表をする例がみられる。こうした情報公表などの企業の取組を促進することについて、どのように考えるか。促進するとした場合、どのような情報を公表することが考えられるか。

2 行政による履行確保

〔論点〕現在、都道府県労働局と労働基準監督署の連携による同一労働同一賃金の遵守の徹底の取組を行っている。こうした取組を含め、都道府県労働局による報告徴収や行政ＡＤＲ、事業主に対する支援など、行政による法の履行確保を更に実効性のあるものとするため、どのような方策が考えられるか。