

- 正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図る、いわゆる「同一労働同一賃金」について、令和2年4月の施行から5年を経過したことから、労働政策審議会同一労働同一賃金部会で、令和7年2月から見直しを検討。計14回開催し、同年12月25日に取りまとめ。
- 非正規雇用労働者の待遇改善は着実に進められてきたが、依然として賃金格差があるとして、更なる待遇改善に向け、**省令・告示等の見直しを求める内容。**
- 取りまとめを受け、厚生労働省において省令・告示等の改正作業を行い、令和8年10月1日に施行・適用予定。

## 1 均等・均衡待遇（同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化等）【告示】

### (1) 同一労働同一賃金ガイドライン（※）の更なる明確化

（※）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）

#### ①働き方改革関連法の施行後の裁判例等を踏まえ、ガイドラインの記載を見直し（記載の充実・新規追加）

<例> 賞与（記載の充実）・退職手当（新規追加）：待遇の性質・目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質・目的が含まれる等

家族手当（新規追加）：相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給

住宅手当（新規追加）：転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給される住宅手当について、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給

#### ②待遇について、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれたものとすることが求められることの明確化

#### ③無期雇用フルタイム労働者等について、短時間・有期雇用労働者に該当しないが、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等の明確化

### (2) 派遣先における派遣料金への配慮義務が適切に履行されるよう、派遣先が派遣元からの派遣料金交渉に一切応じない場合等は、法の趣旨を踏まえた対応とはいえないことを明確化 等

## 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の改善【省令・告示】

### (1) 雇入れ時の労働条件明示事項に「待遇の相違等に関する説明を求めることができる」旨の追加【省令】

### (2) 説明方法について、現行の「資料を活用し、口頭により説明することを基本」を見直し、「資料を活用し、口頭により説明」又は「説明事項を全て記載した資料の交付」のいずれかとする旨に改正【告示】 等

## 3 公正な評価による待遇改善の促進等【告示】

### (1) 短時間・有期雇用労働者の賃金について、職務の内容等を公正に評価して昇給に反映する等、公正な評価に基づく決定が望ましいことを明確化

### (2) 派遣労働者の待遇改善を進めるため、職務の成果等の評価や教育訓練、キャリアコンサルティング、就業機会の確保及び提供を総合的に行うよう努めること等の留意事項を明記

### (3) 短時間・有期雇用労働者の処遇改善に関する自社の取組状況等について、ウェブサイトで公表することが望ましいことを明確化 等

## 4 行政による履行確保【運用】

同一労働同一賃金のより一層の遵守の徹底を図るため、都道府県労働局による報告徴収等を通じて履行確保を図るとともに、各種マニュアルや働き方改革推進支援センターによるコンサルティングの実施等により、制度周知や企業の取組支援を進める 等