

2025 年 3 月 13 日労政審職安分科会・雇均分科会同一労働同一賃金部会報告

パート有期法・改正労働者派遣法の趣旨と課題

早稲田大学 水町勇一郎

1 働き方改革関連法（パート有期法・改正労働者派遣法）について

1-1 同法の趣旨とポイント

○「70 年ぶりの大改革」としての「働き方改革」

【2つの柱】「長時間労働の是正」＋「同一労働同一賃金」

○「同一労働同一賃金」の趣旨

「(正規・非正規労働者間の) 不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から『非正規』という言葉を一掃する」(2017 年 3 月「働き方改革実行計画」)

○2つの法律

① パートタイム・有期雇用労働法 (←パートタイム労働法改正)

⇒パートタイム労働者と有期雇用労働者を適用対象 (大企業は 2020 年 4 月施行、中小企業は 2021 年 4 月施行)

② 労働者派遣法 (改正)

⇒派遣労働者を適用対象 (企業規模を問わず 2020 年 4 月施行)

○中心となる条文：不合理な待遇の相違の禁止 (パート有期法 8 条)

・労働契約法 20 条とパートタイム労働法 8 条を統合

・改正前も「不合理な労働条件・待遇」を禁止するものだったが、その内容(「不合理」性の判断の方法・基準)を明確化

= 【改正のポイント】基本給、賞与、諸手当、福利厚生などすべての待遇について、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして、不合理性を判断

Cf. 【改正前】労働契約法 20 条「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(職務の内容)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲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。」〔傍線報告者。以下同じ〕

【改正後】パート有期法 8 条「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。」

○具体的な判断の方法

- ① 当該待遇の性質・目的が短時間・有期雇用社員にも同じように及んでいる場合には同じ待遇（均等待遇）
- ② 部分的・割合的に及んでいる場合にはその割合に応じた支給（均衡待遇）
- ③ 全く及んでいない場合には不支給でもよい

○具体的な判断を担保するための政策的措置

① 「同一労働同一賃金ガイドライン」（パート有期法 15 条に基づく指針＝平成 30・12・28 厚労告 430 号）

② 待遇の相違の内容・理由についての事業主の説明義務（パート有期法 14 条 2 項。パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書〔2019 年 1 月。2020 年 6 月改定〕、業界別不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル〔2019 年 3 月〕＝「ワークシート」の作成）

1-2 労契法旧 20 条とパート有期法 8 条の異同

○両規定は同じであり、ガイドラインには法的拘束力はないという学説が一部存在

○法改正時の担当局長の国会答弁

Cf. 第 196 回国会参議院厚生労働委員会会議録 23 号 30 頁〔平成 30 年 6 月 26 日〕

「○福島みずほ君〔パート・有期労働法〕八条は、まだ元の文章で、責任の程度や職務の内容という言葉があります。配置の変更の範囲その他の事情のうちという言葉もある。そして、九条の差別的取扱いの禁止のところにも、例えば、慣行その他の事情からというのがある。十条の賃金の、この改正法案ですが、均衡という言葉があつて、結局、一番危惧するのは、パート法がありました、労契法二十条がありました、新たにパート法改正、今回します、でも、基準の物差しが一緒なので、責任の程度が違ふとか、例えば転勤が違ふとかいう理由で、結局、差別が是正されないんじゃないか、物差しそのものを変えるべきではないか。いかがでしょうか。」

「○政府参考人（宮川晃君〔厚生労働省雇用環境・均等局長〕） 今回のパート・有期労働法の考え方は、従来からの労働契約法二十条の考え方及びパート法八条の考え方をそのまま移しているものでございます。／したがって、こういう形で、従来からも、職務の内容ですとか人材活用の範囲ですとかその他の事情を考慮した形のもので判断しているというものは確保されていると考えているところでございます。」

同会議録 23 号 29 頁〔平成 30 年 6 月 26 日〕

「○政府参考人（宮川晃君） お答えいたします。／今回導入いたしますこの同一労働同一賃金、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差の解消を目指すものでございますが、今回の改正法案におきましては、現行の労働契約法第二十条、それからパートタイム労働法第八条におきまして、どのような場合に待遇差が不合理と認められるかどうか必ずしも明確ではないという課題があったわけでございまして、その点につきましては、まず第一に、条文上、待遇差につきまして、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こと、これを条文上明確化いたしました。あわせて、どのような待遇差が不合理であることを示すガイドラインの根拠規定を整備いたしました。また、派遣労働者についても同様の趣旨による規定を整備し

たところでございます。さらに、パートタイム労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者につきまして、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、あるいは行政ADRの整備などを行っているところでございます。／これらによりまして、正規、非正規間の不合理な待遇差を解消し、非正規雇用労働者の待遇の改善を図っていききたいと考えております。」

同会議録 21 号 33 頁〔平成 30 年 6 月 14 日〕

「○政府参考人（宮川晃君） 今回の法案によりましてパート・有期労働法第八条の規定、職務の内容、職務の内容、配置の変更範囲、職務の成果、能力、経験などのその他の事情のうち、その目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないとされております。／これらの事情につきましては、当然のことながら、客観的、具体的な実態ということでございますが、委員御主張の事業主の主観というものがどのようなものであるかというのは必ずしも判然といたしません、いわゆる具体的、客観的に認められるようなものということを私どもとしても考えております。」

○働き方改革の趣旨と法令の構造を正確に理解することの重要性

1-3 現時点での到達点

○諸手当については一定の成果あり（実効性を高める政策努力の継続は必要）

○基本給、賞与、退職金については労契法旧 20 条に関する判例の影響もあり（改正法〔パート有期法 8 条〕に関する最高裁判決は未だない）、改革の成果は不十分

○変化の兆しは全くはない（名古屋自動車学校事件・最一小判令和 5・7・20 労判 1292 号 5 頁、学校法人明德学園事件・京都地判令和 7・2・13 判例集未登載、内閣官房「ジョブ型人事指針」（2024 年 8 月））

2 指針（「同一労働同一賃金ガイドライン」）の改定について

2-1 指針の趣旨

Cf. 「働き方改革実行計画」（2017 年 3 月 28 日）5 頁

「（同一労働同一賃金のガイドライン）／何が不合理な待遇差なのか、具体的に定めることが重要である。／政府が示した同一労働同一賃金のガイドライン案（別添 1）は、正規か非正規かという雇用形態に関わらない均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定したものである。その対象は、基本給、昇給、ボーナス、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生もカバーしている。原則となる考え方を示すとともに、中小企業の方にもわかりやすいよう、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例、問題となる例として、事例も多く取り入れている。ガイドライン案に記載していない待遇を含め、不合理な待遇差の是正を求める労働者が裁判で争えるよう、その根拠となる法律を整備する。」

労働政策審議会雇用均等分科会等同一労働同一賃金分科会報告「同一労働同一賃金に関する法整備について（報告）」（2017 年 6 月 9 日）別添 1 頁以下

「……不合理な待遇差の実効ある是正のため、昨年末に政府が提示した「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」について、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえ、当部会で審議し、最終的に

確定していくとともに、確定したガイドラインの実効性を担保するため、労働者が司法判断による救済を求める際の根拠となる規定の整備、労働者に対する待遇に関する説明の義務化、行政による裁判外紛争解決手段等の整備など、以下に示す法改正を行うことにより、企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を実効ある形で進め、どのような雇用形態を選択しても納得が得られ、個人個人が、自らの状況に応じて多様な働き方を自由に選択できるようにしていく必要がある。」

2-2 検討すべき課題

○ガイドラインの趣旨の再確認と明確化

○ガイドラインに記載されていない待遇について記載の補充（退職手当、住宅手当、家族手当、無事故手当、勤続褒賞、寒冷地手当など）

○ガイドラインに記載されている待遇について内容の精査（基本給、賞与、地域手当、病気休職〔有給保障〕、法定外休暇〔有給保障〕、定年後再雇用者の待遇など）

○無期フルタイム労働者の処遇

・無期転換労働者（いわゆる「ただ無期」）の処遇（旧パートタイム労働指針〔2008年4月施行〕：フルタイムで働く呼称「パート」にもパートタイム労働法の趣旨が考慮されるべきことを明記、学校法人明德学園事件・京都地判令和7・2・13判例集未登載）

・無期フルタイム正社員間の処遇格差（①「職務給」が広がるなかでの賃金制度〔基本給、諸手当等〕の再設計において、ガイドラインの考え方には共通する点や参考になる点が多い。②正規・非正規労働者間の待遇差の不合理性を判断するうえで、正規・正規労働者間の待遇差も当該待遇の性質・目的に照らして説明できないと一貫した説明ができない〔比較対象者となる正規労働者は短時間・有期雇用労働者が選択できる〕。⇒正社員の待遇も射程に入れて、ガイドラインの趣旨や考え方を賃金制度設計における指針として示すことが考えられる）

3 指針以外の検討課題

3-1 説明義務

○説明義務（パート有期法14条2項）の実効性を高めるために、待遇の相違の内容と理由の説明を求めることができることを労働者に明示すること、事業場の過半数代表に説明し意見聴取または協議をすることを、法令上定めることが考えられる

3-2 キャリアアップ、リスキリング

○正社員（無期フルタイム型労働者）に転換することそのものよりも、短時間労働者や有期雇用労働者でもキャリアアップやリスキリングの機会を付与していくこと（教育訓練の均等・均衡の徹底、教育訓練機会を付与する政策的措置の強化）が重要。その際に、スポットワーク等の日々雇用・短期間労働者等も視野に入れた政策展開が重要

3-3 待遇改善・能力開発を進める施策

○人的資本経営の動き（有価証券報告書・統合報告書への記載等）とも連動しながら、企業の取組状況の情報公表を促す政策の展開も重要

4 派遣労働者の待遇改善について

4-1 派遣先均等・均衡方式と労使協定方式

○主として労使協定方式により退職手当分も含めて待遇改善が進行

4-2 キャリアアップ、リスキリング

○労使協定方式の要件である就業実態に関する事項を公正に評価し賃金を決定すること（労働者派遣法 30 条の 4 第 1 項 3 号）の実効性に疑問あり。公正な評価を待遇改善につなげていく具体的な仕組みの検討が必要（ただし派遣先が事実上の指揮命令を超えた関与をすることは違法な労働者供給となる危険性があることには注意が必要）

4-3 説明義務と労働条件明示など

○派遣労働者の納得性と公正な待遇の実現を促すために、説明義務や情報提供の強化等を図ることが考えられる

以 上