

労働政策審議会 職業安定分科会 雇用環境・均等分科会 同一労働同一賃金部会（第21回）	参考資料 2
令和 7 年 5 月 21 日	

働き方改革関連法による改正のポイント（同一労働同一賃金）

令和 7 年 2 月 5 日第16回同一労働同一賃金部会 資料 2

厚生労働省 雇用環境・均等局
職業安定局

雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保

（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の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差の禁止に関し、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。

改正ポイント（１） 不合理な待遇差をなくするための規定の整備（パート・有期）

・ 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」「均等待遇」を整備

「**均衡待遇**」： ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情 を考慮して不合理な待遇差を禁止

「**均等待遇**」： ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱いを禁止

（改正前）

○ **均衡待遇**

パートタイム労働者…規定あり
有期雇用労働者 …規定あり

○ **均等待遇**

パートタイム労働者…規定あり
有期雇用労働者 …規定なし

どのような待遇差が不合理に当たるか、
明確性を高める必要。

【改正前→改正後】

○：規定あり
△：配慮規定
×：規定なし
◎：明確化

（改正後）

① 均衡待遇規定の明確化

それぞれの待遇（※）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。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② 均等待遇規定

新たに有期雇用労働者も対象とする。

③ 待遇ごとに判断することを明確化し、ガイドラインの策定などによって具体例を明確に示す。

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ①	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ②	× → ○+労使協定
ガイドライン	× → ○	× → ○ ③	× → ○

改正ポイント（１） 不合理な待遇差をなくするための規定の整備（パート・有期）

● 待遇差の不合理性の判断に考慮される３要素

① 職務内容 = 『業務の内容』 + 『責任の程度』

『業務の内容』

<業務の内容が正社員と同じか否かの判断>

* 業務の種類（職種）を比較

販売職、事務職、製造工、印刷工 など

* 個々の業務の中の中核的業務を比較

中核的業務 = 与えられた職務に伴う個々の業務のうち、その職務を代表する中核的な業務

その職務に不可欠な要素である業務

その成果が業績や評価に大きな影響を与える

職務全体に占める時間的割合・頻度が多い

業務の種類、中核的業務を比較して実質的に同じであれば、「業務の内容は同じ」と判断

『責任の程度』

著しく異ならないかどうかを判断

<判断要素（例）>

* 単独で契約締結可能な金額の範囲

* 管理する部下の人数、決裁権限の範囲

* 業務の成果について求められる役割

* トラブル発生時や臨時、緊急時に求められる対応の程度

* ノルマ等の成果への期待度 など

【例】

紳士服売場の責任者（正社員）
と
婦人服売場の責任者
（有期雇用の契約社員）

◆ 業務の種類

⇒ 販売職（同じ）

◆ 中核的業務

⇒ 扱う商品は違うものの、
必要な知識の水準などに
大きな違いはない
（実質的に同じ）

◆ 責任の程度

⇒ 在庫管理や部下の指導に
伴う責任の重さも違いはない
（著しく異ならない）

↓
職務内容は同じ

② 職務内容・配置の変更範囲

（＝人材活用の仕組み・運用など）

転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲

※制度として相違があるか否かだけではなく、
実態として相違があるか否かによって
判断することとなる。

【例】

正社員：就業規則上は「全国異動あり」だが、
実態として異動した者はいない

パート：異動は無い



配置の変更範囲は同じ

③ その他の事情

その他の事情として考慮され得るもの

* 職務の成果、能力、経験

* 合理的な労使慣行、労使交渉の経緯

など

改正ポイント（１） 不合理な待遇差をなくするための規定の整備（パート・有期）

◎短時間・有期雇用労働法第8条（下線部分は改正部分）

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。

◎短時間・有期雇用労働法第9条（下線部分は改正部分）

事業主は、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

第8条について（施行通達※より抜粋）

- 短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で待遇の相違があれば直ちに不合理とされるものではなく、当該待遇の相違が法第8条に列挙されている要素のうち、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事情を考慮して、不合理と認められるかどうか判断されるものであること。
- 事業主が、短時間・有期雇用労働者との同一の事業所に雇用される通常の労働者や職務の内容が同一の通常の労働者との間だけでなく、その雇用するすべての通常の労働者との間で、不合理と認められる相違を設けることを禁止したものであること
- 「その他の事情」については、職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではないこと。
- 法第8条については、私法上の効力を有する規定であり、短時間・有期雇用労働者に係る労働契約のうち、同条に違反する待遇の相違を設ける部分は無効となり、（略）また、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との待遇の相違が法第8条に違反する場合であっても、同条の効力により、当該短時間・有期雇用労働者の待遇が比較の対象である通常の労働者の待遇と同一のものとなるものではないと解されるものであること。

第9条について（施行通達※より抜粋）

- 法第9条の要件を満たした場合については、事業主は短時間・有期雇用労働者であることを理由として、全ての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等の全ての待遇（労働時間及び労働契約の期間を除く。）について差別的取扱いをしてはならないものであること。
- この場合、待遇の取扱いが同じであっても、個々の労働者について査定や業績評価等を行うに当たり、意欲、能力、経験、成果等を勘案することにより個々の労働者の賃金水準が異なることは、通常の労働者間であっても生じうることであって問題とはならないが、当然、当該査定や業績評価は客観的かつ公正に行われるべきであること。
- 「見込まれる」とは、将来の見込みも含めて判断されるものであること。したがって、有期雇用労働者の場合にあっては、労働契約が更新されることが未定の場合であっても、更新をした場合にはどのような扱いがされるかということを含めて判断されるものであること。

改正ポイント（１） 不合理な待遇差をなくするための規定の整備（派遣）

- 派遣労働者の同一労働同一賃金については、派遣元事業主に対し派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式のいずれかの待遇決定方式による公正な待遇の確保を義務づけている。

A 派遣先均等・均衡方式（法第30条の3）

⇒ 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇



派遣元は、派遣労働者について、

①個別の待遇（基本給、賞与、通勤手当、福利厚生など）ごとに、

②派遣先の正社員と派遣労働者の

①職務内容（業務内容、責任の程度）

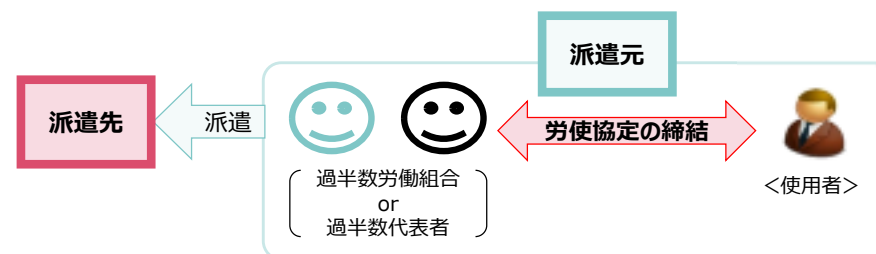
②職務内容・配置の変更範囲（転勤配置転換の有無・範囲）

が同一であれば、正社員と比べて不利な待遇としてはならず
（均等待遇）、

③上記に当たらない場合でも、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）を考慮して不合理な待遇差としてはならない**（均衡待遇）**

B 労使協定方式（法第30条の4）

⇒ 一定の要件を満たす労使協定による待遇



派遣元の過半数労働組合又は過半数代表者との間で締結した一定の要件を満たす労使協定に基づき待遇を決定。

労使協定に定めるべき内容

- 対象となる派遣労働者の範囲
- 賃金の決定方法（一般賃金額と同等以上、職務内容、能力等の向上があった場合に改善されるもの）
- 職務内容、能力等を公正に評価して賃金を決定すること
- 有効期間 など

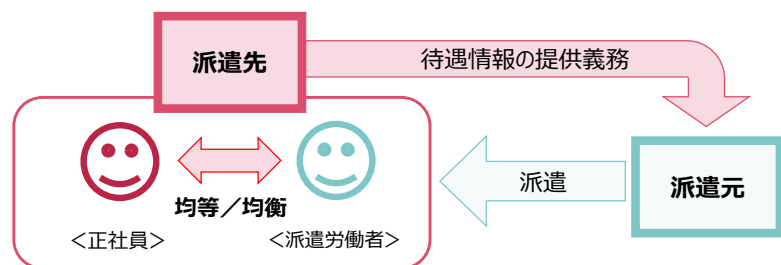
一般労働者（無期雇用フルタイム）の賃金額の水準は、賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計（※）を活用し、厚生労働省において、毎年度公表。

※ 職種、経験年数、地域に応じて調整

※ 一般労働者の通勤手当額や退職金の額も考慮して一般賃金の水準を設定

改正ポイント（１） 不合理な待遇差をなくするための規定の整備（派遣）

- 派遣先均等・均衡方式では、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保するため、派遣先から派遣元への比較対象労働者の待遇情報の提供を義務づけており、派遣元は、派遣先から情報提供がないときは、派遣先との間で労働者派遣契約を締結してはいけない。



比較対象労働者とは

派遣先が以下の①～⑥の優先順位により選定

- ① 「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務の内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要）
- ⑥ 派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者

派遣料金の交渉における配慮【法第26条第11項】

派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、

派遣元事業主が法令遵守できるように配慮することが求められる。

派遣先

比較対象労働者の待遇情報の提供（法第26条第7項、第10項）

- ① 比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ② 比較対象労働者を選定した理由
- ③ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
- ④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
- ⑤ 比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

① 情報提供

② 料金交渉

※派遣先は派遣料金に関して配慮
（法第26条第11項）

③ 契約締結

派遣元

派遣労働者の待遇の検討・決定（法第30条の3）

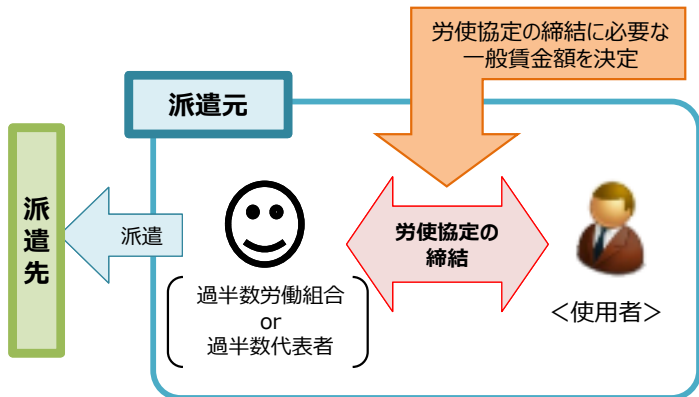
- ① 派遣先の正社員と派遣労働者の①職務内容（業務内容、責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（転勤配置転換の有無・範囲）が同一であれば、正社員と比べて不利な待遇としてはならず（均等待遇）、
 - ② 上記に当たらない場合でも、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）を考慮して不合理な待遇差としてはならない（均衡待遇）
- ★「均衡待遇」を確保しつつ、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案して賃金を決定（努力義務）（法第30条の5）

改正ポイント（１） 不合理な待遇差をなくするための規定の整備（派遣）

- 労使協定方式には、「一般労働者の賃金（一般賃金）額と同等以上」の要件があり、統計調査等による一般賃金額（賞与込み）を局長通達で毎年度公表している。
- 令和７年度適用の一般賃金水準（産業計、賃金構造基本統計調査）は、対前年度（令和６年度）比3.4%上昇。

労使協定方式のイメージ

局長通達



労使協定に定めるべき内容

- ・ 対象となる派遣労働者の範囲
- ・ 賃金の決定方法（**一般賃金額と同等以上**、職務内容、能力等の向上があった場合に改善されるもの）
- ・ 職務内容、能力等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・ 有効期間 など

派遣料金の交渉における配慮〔法第26条第11項〕

派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、**派遣元事業主が法令遵守できるように配慮すること**が求められる。

A 一般基本給・賞与等

- ① **職業安定業務統計**の求人賃金に基づく一般賃金（賞与込み） ② **賃金構造基本統計調査**に基づく一般賃金（賞与込み）

	基準値 (0年)	1年	2年	3年	5年
産業計	1,218	1,402	1,537	1,560	1,643
非製造業	1,326	1,507	1,637	1,664	1,757
製造業	1,183	1,373	1,506	1,538	1,608
製造業の非製造業	1,193	1,373	1,506	1,538	1,608
製造業の製造業	1,092	1,278	1,388	1,424	1,502
製造業の非製造業	2,265	2,607	2,858	2,961	3,055
製造業の製造業	1,520	1,758	1,918	1,947	2,050
製造業の非製造業	1,555	1,794	1,967	1,997	2,103
製造業の製造業	1,556	1,795	1,964	1,993	2,099
製造業の非製造業	1,563	1,799	1,973	2,002	2,108

OR

	基準値 (0年)	1年	2年	3年	5年
産業計	1,218	1,402	1,537	1,560	1,643
1001 製造業	2,912	3,421	3,751	3,807	4,000
1002 製造業	1,834	1,889	2,049	2,088	2,200
1012 電気・電子・電気通信業	1,404	1,639	1,797	1,824	1,900
1013 機械業	1,342	1,545	1,684	1,718	1,800

能力・経験調整指数

能力及び経験を反映するための指標

賃金構造基本統計調査より
0年, 1年, 2年, 3年, 5年, 10年, 20年の指標を算出

地域指数

地域の物価等を反映するための指標

ハローワークで受理した求人の月額賃金より
「都道府県別」「ハローワーク別」に算出

+

B 一般通勤手当

実費支給

派遣就業場所と居住地の距離等に
応じた費用の**実費**を支給

OR

1時間当たりの通勤手当に相当する額を支給

賃金構造基本統計調査より
1時間あたりの通勤手当に相当する額を算出

C 一般退職手当

退職手当制度での比較

支給月数等の相場について
各種調査結果を公表

OR

退職金前払い方式

賃金構造基本統計調査より
「現金給与額」に占める
退職金の割合を算出
(令和6年度5%)

OR

中小企業退職金共済制度等
への加入

同一労働同一賃金ガイドラインの概要

(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)

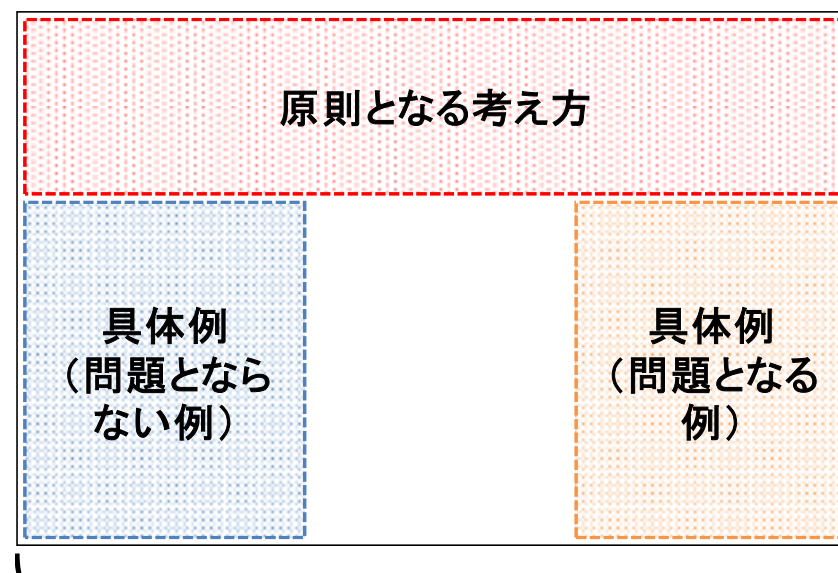
- このガイドラインは、**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規雇用労働者**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、**いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したものの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった**賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載**。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる**。



不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意

- ・ 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要。正社員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に当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げること**は望ましい対応とはいえない。
- ・ 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる**。
- ・ 正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる**。

ガイドラインの構造



裁判で争い得る部分

同一労働同一賃金ガイドラインの概要

(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)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（１）

① 基本給

- ・ 基本給が、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。
- ・ 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。

② 賞与

- ・ ボーナス（賞与）であって、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。

③ 各種手当

- ・ 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。
- ・ そのほか、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、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、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、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、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、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等については、同一の支給を行わなければならない。

<正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールが相違がある場合>

- ・ 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

<定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- ・ 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮されうる。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

同一労働同一賃金ガイドラインの概要

(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)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（２）

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **病気休職**については、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。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、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。
- **教育訓練**であって、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。

派遣労働者

- 派遣労働者においても、上記①～④の考え方は基本的にパートタイム労働者・有期雇用労働者と同様である。
- **協定対象派遣労働者の賃金の決定方法**については、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同等以上の賃金の額となるものでなければならない、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（以下「職務の内容等」という。）の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならない。派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の職務の内容等を公正に評価し、その賃金を決定しなければならない。

改正ポイント（２） 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

・ 事業主が労働者に対して説明しなければならない内容の整備

●雇入れ時 【フルタイムの有期雇用労働者については新設】

パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇い入れたときは、本人に対する雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等）について、事業主は説明しなければなりません。

●パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合

パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員（無期雇用フルタイム労働者）との待遇差の内容・理由【新設】、待遇決定に際しての考慮事項【フルタイムの有期雇用労働者については新設】について事業主は説明しなければなりません。

●不利益取扱いの禁止【指針→法律に格上げ】

事業主は、説明を求めた労働者について、不利益取扱いをしてはいけません。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容（※）（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など



説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止

改正ポイント（２） 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パート・有期）

◎短時間・有期雇用労働法第14条（下線部分は改正部分）

- 1 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第8条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとして措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。
- 2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第6条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。
- 3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第2項について（雇用管理指針※より）

1. 比較対象となる通常の労働者

- ▶ 事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする。

2. 待遇の相違の内容

- ▶ 事業主は、待遇の相違の内容として、次の1及び2に掲げる事項を説明するものとする。
 - 1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の相違の有無
 - 2 次の（1）又は（2）に掲げる事項
 - （1） 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容
 - （2） 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇に関する基準

3. 待遇の相違の理由

- ▶ 事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明するものとする。

4. 説明の方法

- ▶ 事業主は、短時間・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とするものとする。

ただし、説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないものとする。

改正ポイント（２） 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（派遣）

◎労働者派遣法第31条の2（下線部分は改正部分）

- 4 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあつたときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と第26条第8項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第30条の3から第30条の6までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たつて考慮した事項を説明しなければならない。

第4項について（派遣元指針※より）

1. 比較対象労働者

- ▶ 職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれる労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする。

2. 待遇の相違の内容

- ▶ 派遣元事業主は、待遇の相違の内容として、次の1及び2に掲げる事項を説明するものとする。
 - 1 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たつて考慮した事項の相違の有無
 - 2 次の（1）又は（2）に掲げる事項
 - （1）派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容
 - （2）派遣労働者及び比較対象労働者の待遇に関する基準

3. 待遇の相違の理由

- ▶ 派遣元事業主は、派遣労働者及び比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明すること。

4. 協定対象派遣労働者に対する説明の内容

- ▶ 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の賃金が協定で定めた賃金の決定方法及び当該協定の定めによる公正な評価に基づき決定されていることについて説明すること。
- ▶ 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の待遇（賃金、教育訓練及び福利厚生施設を除く。）が協定で定めた待遇の決定方法に基づき決定されていること等について、派遣労働者に対する説明の内容に準じて説明すること。

5. 説明の方法

- ▶ 事業主は、派遣労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とするものとする。
ただし、説明すべき事項を全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないものとする。

改正ポイント（３） 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備等

・ 行政による助言・指導等や行政ADR※の規定を整備

- パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇等に関する個別労使紛争については、各都道府県労働局での「紛争解決援助」や各都道府県労働局の紛争調整委員会での「調停」を利用可能。（無料・非公開）

★「調停」では、弁護士や大学教授、家庭裁判所家事調停委員、社会保険労務士などの労働問題の専門家が調停委員となり、高い専門性、公平性、中立性のもとで紛争の解決を図る。

★「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても対象。

※ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのこと。

公平・中立

簡易・迅速

無料

非公開

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり ×：規定なし
(均衡待遇は対象外)

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

改正ポイント（３） 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備等（パート・有期）

- 労働者と事業主の間で、パートタイム・有期雇用労働者の差別的取扱い、均衡待遇及び通常の労働者への転換措置等に関する紛争が生じた場合、当事者の一方又は双方の申出に応じ、都道府県労働局において、都道府県労働局長又は調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、紛争の早期解決を図る行政サービスを行っている。

◎短時間・有期雇用労働法第24条（都道府県労働局長による紛争の解決の援助）

都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

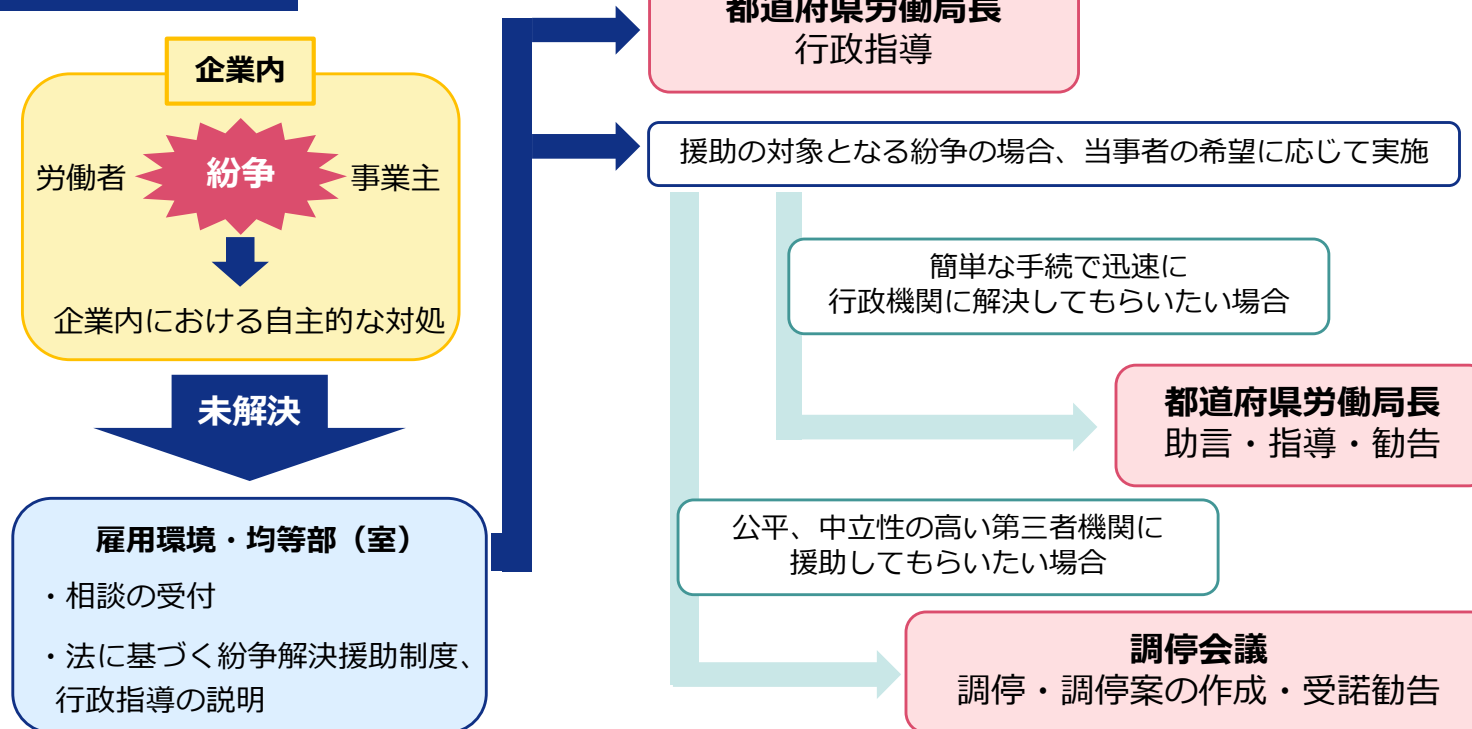
◎短時間・有期雇用労働法第25条（調停）

都道府県労働局長は、第二十三条に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

行政ADRの対象となる紛争

- ・労働条件に関する文書の交付（第6条第1項）
- ・通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との不合理な待遇差（均衡待遇）（第8条）
- ・短時間・有期雇用労働者の差別的取扱い（均等待遇）（第9条）
- ・教育訓練の実施（第11条第1項）
- ・福利厚生施設の利用（第12条）
- ・通常の労働者への転換推進措置（第13条）
- ・雇用管理の改善措置の内容等の説明（第14条）

援助の流れ



改正ポイント（３） 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備等（派遣）

派遣労働者の同一労働同一賃金について、派遣労働者に関するトラブルの早期解決を図ることを目的とした、事業主（派遣元事業主・派遣先）と派遣労働者との間の紛争を裁判を経ずに解決する手続（下記①及び②の二つの方法がある）。

① 都道府県労働局長による紛争の解決の援助（法第47条の７）

都道府県労働局長が、派遣労働者と事業主のトラブルを法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することによりトラブルの解決を図る制度。

② 調停（法第47条の８）

調停委員が、当事者である派遣労働者と事業主双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度。

調停は、弁護士や大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家が援助の主体となるため、高い公平性、中立性、的確性が期待できる。

行政ADR（労働者派遣法）の対象となる紛争

派遣元

- ① 派遣先の通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保の措置（法第30条の３）
- ② 一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保の措置（法第30条の４）
- ③ 雇い入れようとするときの待遇に関する事項の説明（法第31条の２第２項）
- ④ 労働者派遣をしようとするときの待遇に関する事項の説明（法第31条の２第３項）
- ⑤ 派遣労働者から求めがあったときの比較対象労働者との待遇の相違の内容及び理由等の説明（法第31条の２第４項）
- ⑥ 派遣労働者が待遇に関する事項の説明を求めたことを理由とする不利益な取扱いの禁止（法第31条の２第５項）

派遣先

- ⑦ 業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施（法第40条第２項）
- ⑧ 給食施設、休憩室及び更衣室の利用の機会の付与（法第40条第３項）

参考資料

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

パートタイム・有期雇用労働法の概要（平成5年法律第76号）

- パートタイム労働者・有期雇用労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

1. 労働条件の文書交付・説明義務

- ・ 労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給・退職手当・賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（第6条）（過料あり（第31条））
- ・ 雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を事業主に義務付け（第14条第1項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合に、待遇の相違の内容・理由、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者が説明を求めたことを理由として、解雇等の不利益取扱いをすることを禁止（第14条第3項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け（第16条）

2. 均等・均衡待遇の確保の促進

【全てのパートタイム・有期雇用労働者】

基本給、賞与その他の全ての待遇について、正社員の待遇との間に、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情のうち、待遇の性質・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ることを禁止（第8条）

【正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者】

基本給・賞与その他の全ての待遇について、差別的取扱いを禁止（第9条）

※「正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者」：職務の内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム・有期雇用労働者

3. 通常の労働者への転換の推進

- ・ 正社員の募集を行う場合のパートタイム・有期雇用労働者への周知、新たに正社員を配置する場合の応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第13条）

4. 苦情処理・紛争解決援助

- ・ 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第22条）
- ・ 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第23条～第26条）

5. 実効性の確保

- ・ 厚生労働大臣及び都道府県労働局長（省令により委任）による報告の徴収、助言、指導及び勧告（第18条第1項）
- ・ 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表（第18条第2項）
- ・ 報告拒否・虚偽報告に対する過料（第30条）

労働者派遣制度の概要（昭和60年法律第88号）

- 労働者派遣とは、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」をいい、派遣禁止業務や、派遣期間の制限等の規制が設けられている。

1. 派遣禁止業務

- ①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院等における医療関連業務（※）
（※）紹介予定派遣の場合、産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務の場合等については行うことが可能。

2. 派遣期間の制限

個人単位	派遣先の同一の組織単位（課に相当）における同一の派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。
事業所単位	派遣先の同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れようとするときは過半数労働組合等からの意見聴取が必要。意見があった場合には対応方針等の説明が必要。

3. 許可制

すべての労働者派遣事業について、許可が必要。

- （※）労働者派遣事業の許可は、事業主単位（新たな事業所の設置は届出で可）。
許可の有効期間は、新規3年、更新5年。

4. 雇用安定措置

派遣元事業主は、同一の組織単位（いわゆる「課」に相当）への派遣期間が一定期間に達する有期雇用派遣労働者について、以下のいずれかを実施する責務がある。

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（※ 能力、経験等に照らして合理的なものに限る）
- ③ 派遣元での派遣労働者以外の労働者としての無期雇用
- ④ その他雇用の安定を図るために必要な措置

5. キャリアアップ措置

派遣元事業主は、派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを行わなければならない。

- （※）「キャリア形成支援制度を有すること」が労働者派遣事業の許可・更新要件となっている。

6. 不合理な待遇差の禁止等（同一労働同一賃金）

派遣元事業主及び派遣先は次の義務及び配慮義務を履行しなければならない。

【派遣元事業主】

派遣労働者の待遇について、以下①又は②のいずれかの方式により、待遇を確保する義務

- ① 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を図る方式（派遣先均等・均衡方式）
（※）均衡待遇の場合には、派遣労働者の職務の内容等を勘案して賃金を決定する努力義務
- ② 一定の要件を満たす労使協定による待遇を図る方式（労使協定方式）

【派遣先】

- ① （派遣先均等・均衡方式の場合）労働者派遣契約締結前に、派遣先が選定した比較対象労働者の待遇等に関する情報を派遣元事業主に提供する義務
- ② 派遣先の労働者に業務の遂行に必要な教育訓練を行っている場合は、同種の業務に従事する派遣労働者にも実施する等、必要な措置を講ずる義務
- ③ 派遣先の労働者が利用する福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会を与える義務（その他の派遣先の労働者が通常利用している施設についても、便宜の供用の措置を講ずる配慮義務）
- ④ 派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報を提供する等、派遣元事業主に必要な協力をする配慮義務

パートタイム・有期雇用労働法（旧パートタイム労働法）の改正経過

平成
5年

パートタイム労働法の制定

<背景>

短時間労働者数が著しく増加し、勤続年数の伸長、就業分野の拡大等も見られ、その重要性が増す中、短時間労働者の就業をめぐる、多様な就業意識や就業実態を踏まえた適切な雇用管理が行われていない等の課題が指摘されていた。

<主な内容>

○短時間労働者基本方針の策定 ○事業主の雇用管理の改善等を図るために必要な指針の策定、指針に基づく助言や指導
○短時間労働者として就職しようとする者に対する雇用情報の提供等の措置 ○短時間労働援助センターの設置

平成
19年

<背景>

就業形態が多様化する中で、短時間労働者数の増加とともにその果たす役割の重要性も増大。しかし、短時間労働者の待遇は必ずしもその働きに見合ったものとなっていない状況にあり、多様な働き方に応じた公正な待遇を実現することが重要な課題となっていた。

<改正の主な内容>

○労働条件の文書交付義務・説明義務 ○通常の労働者と同視すべき短時間労働者の差別的取扱いの禁止（均等待遇）
○全ての短時間労働者に対する均衡待遇確保のための措置
○通常の労働者への転換措置の義務化 ○紛争解決援助（都道府県労働局長の調停等） ○短時間労働援助センターの見直し

平成
26年

<背景>

短時間労働者数は雇用者全体の4分の1を占め、基幹的な働き方をする方も出てくるなど、我が国の経済に果たす役割の重要性も増大。一方、短時間労働者の待遇は必ずしもその働きに見合ったものとなっておらず、仕事に対する不満や不安を持つ方も多い状況であった。

<改正の主な内容>

○均等待遇規定の対象となるパートタイム労働者の拡大 ○不合理な待遇差の禁止（均衡待遇）原則の導入
○パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設 ○企業名公表、過料の新設、短時間労働援助センターの廃止

平成
30年

パートタイム・有期雇用労働法に改称

<背景>

急速に少子高齢化が進展する中において、働く方の働き方に関するニーズはますます多様化。非正規雇用で働く方の待遇を改善するなど、働く方がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現することが重要となった。

<改正の主な内容>

○法の対象に有期雇用労働者を追加 ○均衡・均等待遇規定の整備 ○通常の労働者との間の待遇の相違の内容、理由等の説明を義務化
○行政による裁判外紛争解決手続（ADR）の整備

労働者派遣法の制定・改正経緯について

- 労働者派遣法は昭和60年（1985年）に制定され、その後、経済・産業構造の変化やこれに伴う企業や労働者の多様な働き方に対するニーズに対応するための改正を実施。
- 直近の改正（働き方改革推進法）では、公正な待遇を推進するための同一労働同一賃金制度を導入。

昭和60年	労働者派遣法の制定 ○ 常用代替のおそれの少ない、専門的知識等を必要とする業務等の13業務を当初適用対象業務に。（施行後3業務追加し、16業務に。） ※ 制定以前は、職業安定法により労働者派遣事業は労働者供給事業として禁止
平成8年	○ 無許可事業主からの派遣受入等に対する派遣先への勧告・公表の制度化。 ○ 適用対象業務を16業務から26業務に改正。（政令）
平成11年	○ 適用対象業務を原則的に自由化（禁止業務：建設、港湾運送、警備、医療、物の製造） ※ 新たに対象となった26業務以外の業務については派遣受入期間を1年に制限。 ○ 派遣労働者の直接雇用の努力義務の創設
平成15年	○ 物の製造業務への労働者派遣の解禁 ○ 26業務以外の業務について、派遣受入期間を1年から最大3年まで延長。 ○ 派遣労働者への契約の申込義務の創設
平成24年	○ 日雇派遣の原則禁止 ○ グループ企業内派遣を8割以下に制限 ○ 離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止 ○ 派遣労働者の保護や待遇改善を強化（マージン率等の情報提供の義務化、無期雇用への転換推進措置の努力義務化など） ○ 労働契約申込みみなし制度の創設（施行は平成27年10月）
平成27年	○ 労働者派遣事業の許可制への一本化 ○ キャリアアップ措置の義務化 ○ 雇用安定措置（3年見込みの場合は義務、1年以上3年未満の場合は努力義務） ○ 派遣期間規制の見直し（派遣先の事業所単位、派遣労働者個人単位。3年） ○ 均衡待遇の強化
平成30年	○ 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇又は一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保を義務化） ○ 派遣労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 ○ 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備