

論点（案）

（同一労働同一賃金ガイドライン関係）

同一労働同一賃金ガイドライン（以下「ガイドライン」という。）については、本部会におけるヒアリング等の結果、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた労使協議のいわば「土台」として参照されている実態が見られた。

この「土台」を底上げすることで、労使協議をより実効あるものとし、非正規雇用労働者の待遇改善を加速させていく観点から、ガイドラインの見直しに関し、本部会で御議論頂きたい論点（案）は、以下のとおり。

1 裁判例を踏まえたガイドラインの見直し

改正パートタイム・有期雇用労働法の施行後に示された、非正規雇用労働者と通常の労働者との間の不合理と認められる待遇の相違に関する裁判例を踏まえてガイドラインを見直すことについて、どのように考えるか。

（1）最高裁判決で性質・目的が示されている待遇

〔論点〕 現行のガイドラインに記載がない待遇について、最高裁判決を踏まえてガイドラインに追記することについて、どのように考えるか。

⇒ 「退職金」、「住宅手当」、「無事故手当」及び「夏期冬期休暇」について、当該待遇の性質・目的が最高裁判決で示されていることを踏まえ、これらに関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

⇒ 「家族手当」についても、当該待遇の性質・目的が最高裁判決で示されている一方で、「配偶者手当」については、パートタイム労働者の就業調整につながっているとの指摘があることから、企業において見直しを進めることが求められている。こうした状況を踏まえ、家族手当に関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

〔論点〕 現行のガイドラインに記載がある待遇について、最高裁判決を踏まえてガイドラインを見直すことについて、どのように考えるか。

⇒ 「賞与」及び「病気休職（病気休暇）」について、当該待遇の性質・目的が最高裁判決において示されていることを踏まえ、これらに関する記載をガイドラインに追加し、又はガイドラインの記載を見直すことについて、どのように考えるか。

（2）いわゆる「正社員人材確保論」

〔論点〕非正規雇用労働者と通常の労働者との間に待遇の相違がある場合に、当該相違の要因として「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」との目的が存在する場合があることが、最高裁判決で示されている。こうした目的があることのみをもって、直ちに通常の労働者と非正規雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと当然に認められるものではないと考えられるが、これらに関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

（３）下級審判決

〔論点〕最高裁が判断を示さず確定した下級審の判断を踏まえてガイドラインに追記することについて、どのように考えるか。

⇒ 最高裁判決が判断を示した８事件において争われた待遇のうち、高裁で判断が示されており、かつ、最高裁が判断を示さなかったもので、現行のガイドラインに記載がない待遇として、例えば「褒賞」があるが、これに関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

2 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消

〔論点〕待遇の見直しに当たり、「正社員の待遇を減額・縮小」した等の回答が調査結果において見られる。この点に関し、現行のガイドラインでは、「事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げること、望ましい対応とはいえない」と記載されていることについて、どのように考えるか。

3 「その他の事情」の明確化

〔論点〕パートタイム・有期雇用労働法第８条の「その他の事情」については、行政通達においてその具体例を示している。こうしたことを踏まえ、労使の当事者にとって予見可能性をより一層高めていく観点から、「その他の事情」の解釈をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

4 多様な正社員及び無期雇用フルタイム労働者

〔論点〕平成 30 年改正前のパートタイム労働法に基づく雇用管理指針におい

ては、「所定労働時間が通常の労働者と同じの有期契約労働者については、短時間労働者法第2条に規定する短時間労働者に該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること。」と規定されていた。また、労働契約法第3条第2項においては、「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」と規定されている。これらのこと等を踏まえ、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」や、所定労働時間が通常の労働者と同じであり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者にも、ガイドラインの考え方を波及させていくことについて、どのように考えるか。

(参考)「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025 年改訂版」
(令和7年6月13日 閣議決定)(抄)

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、パートタイム・有期雇用労働法等の在り方について労働政策審議会で検討する。

5 その他

〔論点〕上記の論点のほか、ガイドラインの趣旨の明確化や記載の分かりやすさの観点からガイドラインを見直すことについて、どのように考えるか。

⇒ 平成30年の法改正により、非正規雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かについては、待遇のそれぞれについて、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することとされた。この改正の趣旨を明確化する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

⇒ 待遇の決定に当たっての労使の話合いの重要性に関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

⇒ 「第3 短時間・有期雇用労働者」の「1 基本給」の「注」(「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合の取扱い」「定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い」)について、待遇全体に係る内容になっているにもかかわらず、記載位置が分かりにくいとの指摘があることを踏まえ、当該注釈の記載内容を、例えば「第2 基本的な考え方」に移行することについて、どのように考えるか。

⇒ 「第4 派遣労働者」及び「第5 協定対象派遣労働者」の記載のうち

「第3 短時間・有期雇用労働者」と同様に記載されているものについては、「第3 短時間・有期雇用労働者」と同様の見直しをすることについて、どのように考えるか。