

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24回）	資料4
令和7年9月12日	

これまでの部会での主な御意見に関する追加資料

厚生労働省雇用環境・均等局
職業安定局

1.パートタイム・有期雇用労働法関係



目次

- 1 **いわゆる「立証責任」**
- 2 事業主の説明義務
- 3 無期雇用フルタイム労働者
- 4 行政ADR
- 5 法違反に係る公表の範囲
- 6 福利厚生施設

部会での御意見（いわゆる「立証責任」）

部会での御意見

- 判例・裁判例を見ても、司法の場において、賃金や一時金を中心に待遇差の不合理性は認められにくい傾向がある。非正規雇用で働く人が待遇差の司法救済を求めた際に十分に救済される法規定になっているのか、待遇差の（不）合理性の立証責任の問題も含めて検証すべき。
- 法改正を排除せずに本質的な議論を行うべき。重要と考えているのは、待遇差の（不）合理性の立証責任。労働者が自らの待遇を不合理だと立証するのは、現実的には非常に難しい。そもそも雇用形態の違いによる待遇差は、本来許されるべきものではないのであれば、不合理な待遇差を禁止するという枠組みではなく、使用者が待遇差の合理性を積極的に立証できない限り違法であることを法律上明確にする必要がある。賃金や人事査定資料、比較対象の労働者の待遇などは事業主が持っている。労働者側が、待遇差が不合理であることやその要因までを司法の場で証明することは非常に難しい。労働者が司法救済に訴えても、待遇差が不合理とまでは言えない形で、追い返されてしまうような実態を放置するべきではない。
- 法8条、9条の条文、司法における不合理性の立証責任については、現行の枠組みを維持して、法の安定性を確保すべき。近時の最高裁判例はいずれも旧労契法20条に基づく事例判断であり、法8条に基づくものではない。また、中小企業については施行からまだ4年であり、判例、裁判例の蓄積はこれからという状況。有識者からも現行の条文でも機能するといった見解が示された。さらに、判例を踏まえ数年かけて見直しの途上にある企業がある中で、条文を改正することは法の安定性を欠き時期尚早。不合理性の立証責任は、産業・職種横断的に労働条件のベースがあって職務給を採用することが多い欧州の国々とは異なる日本の実態を踏まえた仕組み。また、判例、裁判例では、手当などについて不合理と判断されているものが多くあり、原告である労働者側に著しい不利益が生じている状況にはない。
- 労働者側の主張や立証が難しいという意見はもっともだが、法8条、9条の実体的なルールをすぐに変更することも難しい。特に8条はこれから裁判事案の蓄積が想定されることから、実体的ルールは変わらないものとした上で、例えば、ガイドラインの記載を工夫するなどして、何らかの手立てを使用者側に求めていくことを工夫できないか。

パートタイム・有期雇用労働法（抜粋）

◎ 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（平成5年法律第76号）（抄）

（不合理な待遇の禁止）

第八条 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。

（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第九条 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）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（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）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。

(参考) いわゆる「立証責任」に係る前回法改正時の議論

- 待遇差の合理／不合理のいわゆる「立証責任」については、平成29年の検討会報告書において、「主な御意見」として、合理性を立証するEU式への変更は問題が大きいのではないかという意見や、「立証責任」より説明義務の強化こそ、労使間の情報の偏在を解消することで裁判における不合理な待遇差の是正を容易にするという意見があった、とされた。

同一労働同一賃金の実現に向けた検討会 報告書 (平成29年3月) (抄)

(2) パートタイム労働法制・有期労働契約法制における説明義務の整備／いわゆる「立証責任」関係

【論点】

- いわゆる「立証責任」の実態
- 待遇差に対する規範の在り方 (合理／不合理)
- いわゆる「立証責任」と説明義務との関係性
- 説明義務の在り方 (意義・説明の時期・具体的内容等)

【主な御意見】

いわゆる「立証責任」については、待遇差の合理性・不合理性は、法的には「規範的要件」と呼ばれるものであり、いずれにせよ労使双方が主張立証し、裁判官が判断するものである。一方で、現在議論されているのは、「法律用語」としての「立証責任」ではなく、①不合理性を立証する現行法を維持するのか、②合理性を立証するEU式に変更するのかの違いとして捉えられる「一般用語」としての「立証責任」が論点とされた上で、②(EU式)への変更は問題が大きいのではないかという意見があった。

また、「立証責任」より説明義務の強化こそ、労使間の情報の偏在を解消することで裁判における不合理な待遇差の是正を容易にするという意見があった。

(略)

(いわゆる「立証責任」の実態)

- 待遇差の合理性・不合理性については、法的には「規範的要件」と呼ばれるものであり、いずれにしても、労使双方がそれぞれの主張を基礎づける事実について立証し裁判官が責任をもって判断するものと考えられている。
- 「法律用語」としての「立証責任」ではなく、不合理であるか否かを立証する現行法方式を維持するのか、合理的な理由があるか否かを立証するEU式に変更するのかの違いとして捉えられる「一般用語」としての「立証責任」が論点。

(参考) いわゆる「立証責任」に係る前回法改正時の議論

(待遇差に対する規範の在り方(合理/不合理))

- 欧州では産業別の労働協約により共通の職種別賃金相場が形成されているため、その賃金相場との違いについて、合理性の立証責任を課すことは理解され得る一方、日本にはそのような共通の職種別賃金相場がなく、企業ごとに複雑な賃金体系が形成されているため、合理性の立証責任を果たすのは実際難しい。よって、合理性の立証責任を使用者側に課すことは、一見労働者にとって良いことのように見えるかもしれないが、労使双方にとって良い結果にはならない。
- 欧州でも、例えば産業別労働協約で定められた最低賃金的な基本給とは別に、各企業においてそれに上乗せするさまざまな給与、諸手当等が支給されている。裁判所では、さまざまな賃金・処遇制度の内容、待遇の相違の理由、相違を基礎づける事実の存在等についての立証責任が使用者に課されている。
- 雇用主が合理的に説明できる範囲を超える合理性を持った賃金制度がありうる点に十分な配慮が必要。雇用主が様々な賃金制度を導入して試行錯誤しながら行き着いた賃金制度は合理的なものとなるだろうと想定できる。つまり、必ずしも雇用主が明確に目標を設定し、それに向けて合目的的な行動をとっていることを想定しなくとも、雇用主の試行錯誤や淘汰を経て合理的な行動が選ばれている可能性がある。
- 様々な課題を乗り越えて同一労働同一賃金への“第一歩”を踏み出すという段階において、企業に合理性の立証責任を課することが適切かについては疑問。
- 不合理な格差を禁止するという現在の在り方は維持すべき。

(いわゆる「立証責任」と説明義務との関係性)

- 事業主に課される説明責任と立証責任とが一般的に混同されがちなので、周知の措置が考えられてよい。
- (裁判上の立証責任より) 重要なのは、労働者の待遇について制度の設計と運用をしている使用者に、待遇差についての労働者への説明義務を課し、労働者と使用者の間の情報の偏りをなくすること。これによって、待遇に関する納得性・透明性を高めるとともに、不合理な待遇差がある場合に裁判での是正を容易にすることができる。
- 将来的に訴訟が提起された場合に、労働者が不合理性を立証する際、(事前に)事業主が説明義務に基づき提供する関係になるため、積極的説明をしないような動機付けが生じることになりかねない。説明義務を課す趣旨が損なわれないよう、考慮される必要がある。
- 事業主が待遇差についての十分な説明をせず、労働者に待遇差についての情報が与えられていない場合には、待遇差の不合理性を基礎づけるの一つの事情となると位置付けることにより、説明義務の実効性を高めることが重要。

目次

- 1 いわゆる「立証責任」
- 2 事業主の説明義務**
- 3 無期雇用フルタイム労働者
- 4 行政ADR
- 5 法違反に係る公表の範囲
- 6 福利厚生施設

部会での御意見（事業主の説明義務）

部会での御意見

- 5年前の法改正において、いわゆる「同一労働同一賃金」の法規定の整備とともに、待遇に関する説明義務が強化された点は非常に重要であった。ただし、その実態を見ると全くもって不十分。説明義務が適切に果たされるためには、待遇差の説明義務の一層の強化が必要。例えば、パート有期法第14条第2項及び派遣法第31条の2第4項の「求めがあったときは」の削除を行うなど、議論していく必要があるのではないか。
- 説明義務については労働者からの求めがないケースが大半であり、労使コミュニケーションを活発にすることに異論はないが、まずは制度周知、理解促進に引き続き取り組むべき。
- 説明を求めたことがない理由として「特に理由はない、考えたことがない」が4割超である状況は、労使ともに、今後しっかり取組を促進していかなければいけない。「説明を求めやすい雰囲気がないから」「説明を求めると、不利益な取扱いをされる恐れがあるから」については、使用者側から声かけをしていく、労使でしっかり話合うことが大変重要。
- データをみると、労働者がそもそも説明を受けられることを知らない状況かと推測。運用面の現実性を考えると、説明の義務付けまではせずとも、説明を受けることができることを知らせることについては、例えば雇入れ時にきちんと労働者に説明をするなど、もう少し強く求めてもよいのではないか。
- 説明義務は待遇に関する労働者の納得性向上や、裁判で訴える際の足掛かりにもなることから履行確保が必要。しかし、適切に実施されているとは言い難い状況。例えば、法14条2項の「求めがあったときは」を削除するなどして、説明義務の強化が必要。加えて、説明方法をみると口頭で説明されたという回答が最も多いが、単なる口頭説明だけでは問題ではないか。雇用管理指針では待遇差の説明に関しては資料を活用し、口頭により行うことが基本とされている。書面交付がされてそれに基づいて説明されることが不可欠。指針の書きぶり強化も含めて対応が必要。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

部会での御意見（事業主の説明義務（続き））

部会での御意見

- 待遇の納得性を高める観点から、労働者からの説明の求めの有無に関わらず待遇差の説明を義務化することは必要。それと同時に労働組合を中心に集団的な枠組みを通じて納得性を高めることも考え得る。有識者から指摘のあった、労働組合がある場合は労働組合、ない場合は過半数代表者への意見聴取や協議を制度的に組み込むという指摘があったが、前向きな検討を。
- 通達の中に、説明により短時間・有期雇用労働者が納得することについては、説明義務の履行とは関係ない旨の記載があるが、こういった記載が出ていること自体が、説明義務の履行を阻害している可能性もあるため、見直しが必要ではないか。
- 説明が受けられる旨を知らせることが非常に大事だということは言うまでもないことだが、そもそも自分と同じ仕事をしている正社員がいるかどうか分からないことも、説明を求めない一因になっていると思う。そういう対象がいるかどうかも含めて、また説明の方法もあとで見返すことができるような書面での通知ということが望ましいのではないか。
- 法14条2項の「求めがあったとき」の削除については、具体的な説明のタイミングがわかりづらくなることや、現場の負担といった観点で慎重な検討が必要。本規定は、自身と通常の労働者の待遇をある程度理解した段階で納得できない部分について説明を求めることで効果が高まる措置である。
- 説明義務規定は、労働者に労働条件の情報を提供するとともに、説明できない違いがないかを使用者側に考えてもらうという意味も持っている。説明を求める権利があることの周知から一歩進んで、現行法上の説明義務に加えて、労働契約の締結（採用）の際に、正社員との労働条件の違い及びその理由を説明することを一律に使用者に義務づけることも考えられるのではないか。また、個別の説明と並行して、過半数代表や過半数組合への情報提供、説明等を通じた集団的なコミュニケーションの場で活かしていくことも考えられるのではないか。

パートタイム・有期雇用労働者に対する事業主の説明義務及び明示義務

	雇用しようとする時/雇い入れ時	労働者から求めがあった時
説明義務	<p>(1) 法第8条から第13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し講ずることとしている措置の内容（法第14条第1項）</p> <p>法に基づき事業主が実施している各種制度等について説明することが考えられること。</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇い入れる短時間・有期雇用労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との間で不合理な相違を設けていない旨（第8条） 雇い入れる短時間・有期雇用労働者が通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者の要件に該当する場合、通常の労働者との差別的な取扱いをしない旨（第9条） 職務の内容、職務の成果等のうちどの要素を勘案した賃金制度となっているか（第10条） 短時間・有期雇用労働者に対してどのような教育訓練が実施されるか（第11条） 短時間・有期雇用労働者がどのような福利厚生施設を利用できるか（第12条） どのような通常の労働者への転換推進措置を実施しているか（第13条） <p style="text-align: right;">＜施行通達 第2 10 (4)＞</p>	<p>(1) 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（法第14条第2項、雇用管理指針第3の2）</p> <p>待遇の相違の内容の説明については、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を説明するほか、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又は待遇に関する基準を説明すること。</p> <p style="text-align: right;">＜施行通達 第2 10 (7)＞</p> <p>(2) 法第6条から第13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（法第14条第2項）</p> <p>法各条の観点から、事業主が実施している各種制度等がなぜそのような制度であるのか、又は事業主が実施している各種制度等について説明を求めた短時間・有期雇用労働者にどのような理由で適用され若しくは適用されていないかを説明すること。</p> <p style="text-align: right;">＜施行通達 第2 10 (8)＞</p>
明示義務	<p>(1) 待遇に関する事項等（法第6条第1項、規則第2条第1項）</p> <p>①昇給の有無（則） ②退職手当の有無（則）</p> <p>③賞与の有無（則）</p> <p>④短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口</p> <p>(2) 賃金、労働時間その他の労働条件（労働基準法第15条第1項）</p>	—

法 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（平成5年法律第76号）

規則 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施行規則（平成5年労働省令第34号）

施行通達 平成31年1月30日付け基発0130第1号・職発0130第6号・雇均発0130第1号・開発0130第1号「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の施行について」

パートタイム・有期雇用労働法（抜粋）

◎ 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（平成5年法律第76号）（抄）

（事業主が講ずる措置の内容等の説明）

第十四条 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、第八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（労働基準法第十五条第一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いる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六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。

パートタイム・有期雇用労働法（抜粋）

◎ 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（平成5年法律第76号）（抄）

（労働条件に関する文書の交付等）

第六条 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、当該短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「特定事項」という。）を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により明示しなければならない。

2 事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。

◎ 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施行規則（平成5年労働省令第34号）（抄）

（法第六条第一項の明示事項及び明示の方法）

第二条 法第六条第一項の厚生労働省令で定める短時間・有期雇用労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。

- 一 昇給の有無
- 二 退職手当の有無
- 三 賞与の有無
- 四 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

2～4 （略）

雇用管理指針（抜粋）

◎ 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等についての指針（平成19年厚生労働省告示第326号）（抄）

第3 事業主が講ずべき短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

事業主は、第2の基本的考え方に基づき、特に、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

1 （略）

2 待遇の相違の内容及び理由の説明

（1）～（3） （略）

（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。

3～5 （略）

(参考) 国会議事録 (抄)

(参考1) 当時の国会答弁 (第196回国会 参議院 厚生労働委員会 (平成30年6月14日))

- 小林正夫君 次に、同一労働同一賃金についてお伺いいたします。
(略) 労働者に対する待遇に関する説明について、(略) 書面化を義務化にして、そしてそのフォローをいろんな方法で行っていると、このような方法で行えばいいんじゃないかと思えますけど、いかがでしょうか。
- 厚生労働大臣 (略) 基本的には、非正規雇用労働者が理解できるような説明とすることが重要だという観点から、資料を活用しながら口頭で説明することを基本に望ましい説明の方法の仕方について検討したい。したがって、議論していただくときに、資料を活用しながら口頭で説明していくということを基本にひとつこの説明方法を考えていただきたいということで労政審で御議論いただきたいと、こういうふうに考えております。

(参考2) 働き方改革関連法案に対する附帯決議 (平成30年6月28日 参議院 厚生労働委員会) (抄)

三十五、使用者が、非正規雇用労働者に通常の労働者との待遇差を説明するに当たっては、非正規雇用労働者が理解できるような説明となるよう、資料の活用を基本にその説明方法の在り方について、労働政策審議会において検討を行うこと。

(参考) 第9回同一労働同一賃金部会議事録 (H30.8.30) 抜粋

- 事務局 (略) 説明の具体的な方法ですが、この点については先ほども附帯決議を頂いているということ、あるいは国会の審議でも文書での明示を義務化すべきというような御意見など、実効ある説明の方法について、国会での議論があったことを踏まえて、今回の提案をしております。
四角囲みの指針で書く事項としては、資料を活用の上、口頭により説明することを基本としつつ、説明すべき事項を漏れなく記載した容易に理解できる資料を交付することも可能としてはどうかと考えております。説明の2つ目の○ですが、資料の交付で対応するという場合については、就業規則の条項を記載して、その詳細は別途就業規則を閲覧していただくという方法も考えられますが、就業規則を閲覧したいと言われた場合には、誠実に対応する必要があるだろうと考えております。

目次

- 1 いわゆる「立証責任」
- 2 事業主の説明義務
- 3 無期雇用フルタイム労働者**
- 4 行政ADR
- 5 法違反に係る公表の範囲
- 6 福利厚生施設

部会での御意見（無期雇用フルタイム労働者）

部会での御意見

- 「無期雇用フルタイム労働者への同一労働同一賃金ガイドラインの考え方の波及等」は、非常に重要。労働契約法第18条の無期転換権を行使した途端、「同一労働同一賃金」の法の枠組みの対象外になることは問題。今後、この無期雇用フルタイム労働者の待遇などの状況を示した上で、しっかりと議論を進めていくべき。
- 「同一労働同一賃金」の法規定が直接及ばない無期フルタイム労働者の待遇改善については、雇用の安定の観点から無期転換を図ってきたものの処遇改善につながらないという課題に関する職場の声もきいており、非常に重要な問題だと考えている。
- ガイドラインでの対応と決めつけるのではなく、例えば無期転換労働者と正社員との合理的な理由のない待遇差を禁止するという法制面で見直していくということも考えられる。法制面の見直しも含めて無期転換労働者の待遇改善がしっかりと図られるような方策について検討すべき。
- 正社員が多重構造になっていくことで、正社員の中で比較的待遇の低い人たちとパート・有期の人たちが比較されることで、待遇が改善されないという現状もあると思う。この無期転換の方たちの待遇というのをどう位置付けるかというのは重要な課題。
- 無期転換後のキャリア形成や労働条件の改善のためには、無期転換した方を多様な正社員や正社員に登用していく仕組みがあることが重要であり、まずは、事業主の取組を促すことが必要。また、ガイドラインに無期転換労働者や多様な正社員についての考え方を記載することは一つの方策だが、労働契約法18条に基づき無期転換した労働者や有期契約から多様な正社員に登用された方など、政策的に対応する必要性が高い対象を想定して検討すべき。パート・有期法はあくまでもパート・有期雇用労働者を保護対象としており、法律に無期転換労働者間の均等・均等待遇の考え方を規定するべきではない。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

有期労働契約等に関する参照条文

◎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（平成5年法律第76号）（抄）

（定義）

第二条 この法律において「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

2 この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。

3 この法律において「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいう。

◎労働契約法（平成19年法律第128号）（抄）

（労働契約の原則）

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 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。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

◎有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）（抄）

（無期転換後の労働条件に関する説明）

第五条 使用者は、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項の規定により、労働者に対して労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第五条第五項に規定する事項を明示する場合には、当該事項（同条第一項各号に掲げるものを除く。）に関する定めをするに当たって労働契約法第三条第二項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならない。

有期労働契約等に関する参照条文

◎労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約（以下この条において「有期労働契約」という。）であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一～十一 （略）

②～④ （略）

⑤ その契約期間内に労働者が労働契約法第十八条第一項の適用を受ける期間の定めのない労働契約の締結の申込み（以下「労働契約法第十八条第一項の無期転換申込み」という。）をすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、第一項に規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第一項第一号及び第一号の三から第十一号までに掲げる事項とする。ただし、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち同項第四号の二から第十一号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

⑥ その契約期間内に労働者が労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第三項に規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第一項第一号及び第一号の三から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

（参考）事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針（平成19年厚生労働省告示第326号）（抄）

※ 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針の一部を改正する件（平成30年厚生労働省告示第429号）による改正前のもの

第二 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっての基本的考え方

事業主は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たって、次の事項を踏まえるべきである。

一・二 （略）

三 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに際して、その雇用する通常の労働者その他の労働者の労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益に変更することは法的に許されないこと、また、所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、短時間労働者法第二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。

無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡について

- 無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡については、令和4年の検討会報告書において、原則として労使自治に委ねられるものだが、労働契約法3条2項を踏まえた均衡の考慮は無期転換者についても求められるものであり、その点を周知を図ることが適当である等とされている。

多様化する労働契約のルールに関する検討会 報告書 (令和4年3月) (抄)

ii 無期転換後の労働条件の見直しについて (略)

- なお、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（平成5年法律第76号。以下「パート・有期労働法」という。）13条において、パート・有期労働者（パートタイムの無期転換者を含む。）について、通常の労働者（正規型の労働者）への転換を推進するための措置を講じなければならないこととされている。フルタイムの無期転換者については、同条の適用はないが、正社員化を支援する助成措置を活用する等により希望する者の正社員への転換を推進するための措置を併せて講ずることが望ましい旨を周知していくことが考えられる。

iii 無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡について

- 無期転換ルールに対応する上での課題として、企業からの回答では、「有期労働契約と無期転換後、正社員の間の仕事や働き方、賃金・労働条件のバランスと納得感の醸成」が多く挙げられている。他方で、ヒアリングの中では、パート・有期労働法8条を参考にし、労働組合が会社と交渉し、無期転換者と他の無期契約労働者との間の労働条件の不合理的な差異をなくすようにした例もあった。
- パート・有期労働法に基づく待遇の均衡については、有期労働契約の時点で通常の労働者との均衡が図られるべきである。無期転換後は、パートタイムであればパート・有期労働法の適用があるが、フルタイムであれば同法の適用はない。
- フルタイムの無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡は、原則として労使自治に委ねられるものだが、労働契約法3条2項を踏まえた均衡の考慮は無期転換者についても求められるものであり、その点の周知を図ることが適当である。
- また、無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の相違について、不満がある労働者も一定程度存在するが、当該待遇の相違に関する使用者からの説明が不十分であるため、労使間で理解の相違があることも考えられる。当該不満がある労働者の中には、当該待遇の相違に関して使用者からの説明を求める者も一定程度存在している。従って、労使コミュニケーションの前提として、まずは待遇の相違についての労働者の理解が重要である。この点、有期労働契約から無期労働契約に転換するという無期転換ルールの特性を踏まえると、
 - ・ 無期転換後の労働条件に関し、有期労働契約の時点で通常の労働者との待遇の相違について不合理とされる可能性が高い相違が維持されたまま無期転換申込権の行使を検討したり、無期転換したりするケースが起こりうるほか、就業規則による「別段の定め」で有期労働契約時から変更される労働条件の合理性について労働者が十分に把握できないため無期転換申込権行使の判断がつかなくなったり、不十分な理解に基づき無期転換をしたりするケースなどが起こりうること

無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡について

- ・ 労働契約法3条2項の均衡考慮の理念は労働契約のあらゆる局面で妥当するものであるが、無期転換という局面は、パートタイム労働者が無期転換後もパートタイムで働く場合を除き、有期労働契約時点では適用があったパート・有期労働法8条・9条の適用対象から外れる点で特殊性があるため、労使で認識のずれが生まれやすいとの意見もあったところであり、上述のような調査結果からみても、この点の理解が不十分であることによる無期転換申込みの抑制や、無期転換時の紛争を防止する必要があること
から、前記2(2)iiの無期転換申込権が生じた有期契約労働者に無期転換後の労働条件について通知するタイミングを活用して、無期転換後の労働条件に関する決定をするにあたって労働契約法3条2項の趣旨を踏まえて均衡を考慮した事項について、労働契約法4条1項の趣旨を踏まえて労働者の理解を深めるため、また、労使間の検討の契機とするため、使用者に十分な説明をするよう促していく措置を講じることが適当である。
- なお、ヒアリングの中でパート・有期労働法8条と同様の規定を無期転換者についても設けることが意見として出されたが、無期契約労働者のうち、無期転換者のみをそうした規定の対象とすることの合理性は特段ないものと考えられ、また、無期転換者も無期契約労働者も多様であることから、慎重な検討が必要と考えられる。いずれにせよ、無期転換する前の有期労働契約の時点で、パート・有期労働法8条に基づき通常の労働者との均衡が適切に図られるように行政としての取組みを一層進めるとともに、無期転換後においても、同法に基づきパートタイム労働者（無期転換者を含む。）及び有期契約労働者の処遇の見直しが行われる際には、フルタイムの無期転換者についても、併せて労働契約法3条2項も踏まえて見直しを検討することが望ましい旨を周知していくことが考えられる。
なお、個別事案によっては、パート・有期労働法8条を無期転換者の労働条件に関して類推適用する余地もあるのではないかとの意見もあった。

目次

- 1 いわゆる「立証責任」
- 2 事業主の説明義務
- 3 無期雇用フルタイム労働者
- 4 行政ADR**
- 5 法違反に係る公表の範囲
- 6 福利厚生施設

行政ADR

- パートタイム・有期雇用労働法に基づく行政ADRにおいて、紛争調整委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者等の出頭を求めることができるとされているが、出頭拒否に対する過料等の規定は設けられていない。他方、例えば家事事件においては、家庭裁判所から呼出しを受けた事件の関係人が正当な理由なく出頭しないときは、5万円以下の過料に処するとされている。
- パートタイム・有期雇用労働法に基づく行政ADRと同様の法規定になっているものとして、男女雇用機会均等法に基づく行政ADRがあるが、後者については、家庭裁判所の調停とは性格が異なるものといった説明が国会審議でなされている。

部会での御意見

- 行政ADRは申請件数のみならず解決件数も非常に少ない。労働者が意を決して労働局に救いを求めたとしても、結局、会社側の出席などが得られずに調停に入れなくなれば、制度を整備したとしても使われないのではないかと。出頭権限を与えるなど強制力が働く仕組みとしたほうがよいのではないかと。
- 法8条に関する是正指導の件数が大幅に増えており、労働局と監督署が連携した取組の結果と受け止めている。企業にとってはインパクトある施策だが、均等・均衡待遇規定の趣旨を踏まえた対応を企業に促すために今後も継続することが重要。一方、行政ADRは件数があまり多くない状況。司法手続とは異なる利用しやすさをPRして認知度を上げていく必要。可能な限り訴訟に至らないように、企業における労使の交渉や話し合い、行政ADRによる解決の促進に注力することが望ましい。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

(参考) 調停に関する参照条文

◎ 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（平成5年法律第76号）（抄）

（調停の委任）

第二十五条 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。

2 前条第二項の規定は、短時間・有期雇用労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

第二十六条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「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第二十五条第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「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第二十三条」と読み替えるものとする。

（厚生労働省令への委任）

第二十七条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

（過料）

第三十条 第十八条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

第三十一条 第六条第一項の規定に違反した者は、十万円以下の過料に処する。

(参考) 調停に関する参照条文

◎ 家事事件手続法（平成23年法律第52号）（抄）

（事件の関係人の呼出し）

第五十一条 家庭裁判所は、家事審判の手続の期日に事件の関係人を呼び出すことができる。

2 呼出しを受けた事件の関係人は、家事審判の手続の期日に出頭しなければならない。ただし、やむを得ない事由があるときは、代理人を出頭させることができる。

3 前項の事件の関係人が正当な理由なく出頭しないときは、家庭裁判所は、五万円以下の過料に処する。

（家事審判の手続の規定の準用等）

第二百五十八条 第四十一条から第四十三条までの規定は家事調停の手続における参加及び排除について、第四十四条の規定は家事調停の手続における受継について、第五十一条から第五十五条までの規定は家事調停の手続の期日について、第五十六条から第六十二条まで及び第六十四条の規定は家事調停の手続における事実の調査及び証拠調べについて、第六十五条の規定は家事調停の手続における子の意思の把握等について、第七十三条、第七十四条、第七十六条（第一項ただし書を除く。）、第七十七条及び第七十九条の規定は家事調停に関する審判について、第八十一条の規定は家事調停に関する審判以外の裁判について準用する。

2 （略）

◎ 民事調停法（昭和26年法律第222号）（抄）

（不出頭に対する制裁）

第三十四条 裁判所又は調停委員会の呼出しを受けた事件の関係人が正当な事由がなく出頭しないときは、裁判所は、五万円以下の過料に処する。

◎雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律(昭和47年法律第113号) (抄)
(調停の委任)

第十五条 都道府県婦人少年室長は、前条に規定する紛争(第七条に定める事項についての紛争を除く。)について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があつ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(関係当事者の一方から調停の申請があつた場合にあつては、他の関係当事者が調停を行うことを同意したときに限る。)は、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。

※雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律(昭和60年法律第45号)による改正後のもの

○中西珠子君 (略)

それから「調停の委任」におきまして、十五条の「(関係当事者の一方から調停の申請があつた場合にあつては、他の関係当事者が調停を行うことを同意したときに限る。)」という括弧書きがあるわけですね。それで、家裁の調停なんかは、一方が調停を申請したら他方を一生懸命呼び出して、そして調停を何とかして下さるということになっているのに、なぜここは初めから申請者のもう一方の側、すなわち多くの場合使用者側だと思えますけれども、その同意がなければ調停に付すこともできないというふうになっているんですか。わざわざこの括弧書きをつけたのはどういう理由ですか。

○政府委員(赤松良子君) 調停の性格でそもそも、先ほど御答弁の中にありましたように、双方の互譲をもとにしたものでなければできないというようなことから、他方の同意も必要とするというふうにしたわけでごさいます。先生御指摘の家庭裁判所の例は、やはり多少その裁判所の任務といえますか権限といえますか、そのようなものがこの調停の場合とは異なった種類のものだというふうに理解しておりまして、家庭裁判所の調停が呼び出しをかけるというようなことから、これも同様のものにできるというふうには必ずしも言えないのではないかと、性格の違うものなのではないかというふうに考えております。

○抜山映子君 時間もなくなってまいりましたので調停の問題に戻りますけれども、調停の開始に相手方の同意を要するとなつておることについて互譲の意思が必要なんだからと、こういうふうに言われたと思うのですが、互譲の意思は調停が始まって調停中におのずから芽生えてくるものであつて、最初開始するときに互譲の意思というのは、家事調停にしろ民事調停にしろないのが普通でございまして。この点いかがですか。

○政府委員(赤松良子君) 確かに互譲の意思が後で出てくるということも全く否定はできないと存じますが、このような案件におきましては、テーブルにつくという決定のときに最もはっきりあらわれるものであつて、だんだん変わってくるというものは全くないとは言えないかと思ひますが、なかなか困難なものではなかつたかというふうに思ひます。その点民事調停、家事調停について行える場合は裁判所によって行われる、調停が不調の場合には、調停にかわる裁判や審判があるというようなこともありまして、途中で気持ちが変わるというようなこともあろうかと思ひますが、また、家庭問題であるということも性格が多少違うように思ひまして、テーブルにつくかどうかというときに調停に応ずる気持ちがなくなつたことでは、無理やりつかしても余り意味がないのではないかというふうに思ひます。

○抜山映子君 実は無理やりつかすことが大事なんです。家事調停にしても民事調停にいたしましても、不出頭の場合は五万円の過料の制裁を科して、しかもこれはすぐ執行できるように執行力ある債務名義と同じ扱いをしている。こういうようにして互譲の意思のあるなしにかかわらずまず調停を開始するように、これは家事調停にとどまらず民事調停もそのように決めておるわけでございます。そして私、弁護士としての二十年以上の経験からいっても、調停のスタートはみんなお互いの意思が相反しております。だからこそ調停に持っていくわけで、調停のスタートラインにおいては互譲の意思はどちらも持っておらないのがほとんどだということを申し上げたいと思います。

この点はぜひお考えいただくとして、相手方の同意を要するという括弧書きのところでございますが、これは大変に異常なケースだと思わうんですね。どの法律を見てもそういうような法律、私今まで見たことございませんし、相手方の同意を要するのでは実質上調停を封じることになってしまうと思うのですが、いかがでしょうか。

○政府委員 (赤松良子君) 繰り返しになって恐縮でございますが、この法案が予定いたしております紛争というのは家庭問題とはやや趣を異にした内容の調停でございますので、相手方の同意が必要ということにして、そもそも互譲の精神がなく、調停に応じる気持ちのない者に無理やりに調停に臨ませるということをしなかつた次第でございます。

○抜山映子君 家事調停、民事調停とどう性格が違うのか、どう考えても私わからないのでございます。労働する権利は基本的人権で、これは憲法の二十七条にも保障されてございます。家事調停も民事調停もそれぞれ個人の権利の問題でございます。特に遺産分割なんかの問題については、これ遺産を相続する権利でもあります。借地借家の問題もこれも居住権、権利の問題でございます。どこに性格的にそのような差があるのか、もう一度御説明いただきたいと思ひます。

○政府委員 (赤松良子君) そちらの道の御専門家でいらっしゃる先生にそういうふうにおっしゃられるとなかなか苦しいわけでございますが、民事調停及び家事調停については確かにおっしゃるとおりでございますが、その場合は、調停が不調の場合は、調停にかわる裁判や審判というような強権的な措置がとられたり裁判手続に移行し得るものであるというようなこと、成立した調停が調書に記載されることによって確定判決と同様の効力を持つものであることなどという効果があるという点が違うように思ひます。そして労働問題につきましては、労働関係調整法に第三章調停という項がございます、調停を行う場合として、「関係当事者の双方から、労働委員会に対して、調停の申請がなされたとき。」というふうになっているわけでございます。

目次

- 1 いわゆる「立証責任」
- 2 事業主の説明義務
- 3 無期雇用フルタイム労働者
- 4 行政ADR
- 5 法違反に係る公表の範囲**
- 6 福利厚生施設

部会での御意見（法違反に係る公表の範囲）

部会での御意見

- 8年前に「同一労働同一賃金」の法制度の制度設計を議論した際、均衡待遇規定違反の公表が大きな論点となった。議論の結果、8条は報告徴収や是正指導の対象とし公表対象からは除外された。これだけ是正指導が行われているのであれば、今一度、均衡待遇規定違反を公表の対象に加えることを考える必要がある。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

法違反の際の公表対象の範囲について

(平成29年5月12日 第2回同一労働同一賃金部会 議事録(抄))

○委員 (略) 均衡待遇規定の中でも「解釈が明確な場合」については、行政による助言・指導・勧告の対象とすることに賛成したいと思っております。さらに、誰の目から見てもはっきり違法であると分かる待遇差であれば、均等待遇規定の場合と同じように、公表の対象にした方が法的にも分かりやすいと思います。公表する場合というのは、勧告を何度もしても従わない場合という、かなり悪質な場合だと思われますので、制度としてそろえた方が分かりやすいですし、効果もあるのではないかと思います。以上です。

○委員 (略) また、先ほど労側の委員から、公表なども均等待遇に合わせていくべきではないかという意見がありましたけれども、それだけ抽象的なものと、それから均等規定のように明確な要件の事実認定をしていけば、自ずと判明していくものとそろえていくことは相容れないのではないかと思っております。以上です。

○部会長代理 (略) 公表のところについてコメントをしておきますと、今日の事務局の方からの御説明では、均等待遇については現行のパート法がそもそも公表について定めを置いているということがあって、それを有期契約にも広げましょうという、そういうお話でありました。

他方で均衡の方については、公表までは考えないという御説明だったと思います。これは極めて法的なテクニックの話になるのですが、法律上、公表というものを規定していますと、おそらくこれは行政処分ということになって、というのは公表することによって、公表された側に一定の不利益が発生することがありますから、行政処分ということになって、訴訟で公表された側は争い得るということになります。

しかも実は、公表されてしまってからでは遅いので、公表される前に差止めを掛けるとか、あるいは勧告が出たところでもって取消訴訟を起こすとか、そういうことが実際、考えられるということになります。その点、実は均衡の方は先ほどの御議論を受けますと、やはりグレーゾーンがあってということで、なかなか難しい問題があります。その中で公表までも規定の中に含めてしまうと、行政としては実は勧告を出すのもかなり慎重にやらないといけないことになってしまいうだろうと思われます。

つまり勧告を出した時点ですぐに訴訟が起きてくる可能性があるのも、そこを争われることになるので、勧告そのものの適法性を、そこで行政としてはきちんと確保しなくてはいけないことになるので、かなり実は勧告を出すこと自体に、抑制力が働いてしまうという可能性があります。その辺を、特に均衡待遇についてはどう考えるのか、そういう論点が法テクニック的にはあるということだけコメントさせておいていただきたいと思っております。

(略)

報告徴収、是正指導等の実施状況（令和元年度以降）

- 改正法施行後、法第8条（不合理な待遇の禁止）に関する是正指導件数が増加（改正前は是正指導対象外）。
- 法違反が明確でない場合については、雇用管理改善を促す助言（法第19条）を実施。

	令和元年度 ※パートタイム 労働法適用	令和2年度		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
		中小企業 ※パートタイム 労働法適用	大企業 ※パートタイム・ 有期雇用労働法適用				
報告徴収実施件数（企業数）	6,141	3,738	1,778	6,378	3,498	11,173	15,519
是正指導実施件数（企業数）	4,706	2,566	1,309	4,450	2,402	8,405	11,614
うち第8条 不合理な待遇の禁止	—	—	42	216	144	2,596	3,653
うち第9条 差別的取扱の禁止	1	1	0	2	1	2	12
うち第10条 賃金の均衡待遇 （努力義務）	682	310	130	303	128	801	905
うち第11条 教育訓練	394	138	95	240	131	51	27
うち第12条 福利厚生施設	0	0	1	0	0	0	1
うち第14条 措置の内容や待遇 の相違等に関する 説明、説明を求め たことを理由とす る不利益取扱いの 禁止	1,823	911	559	1,537	666	3,068	4,623
（第8～12条、第14条関係の合 計）	2,900	1,360	827	2,298	1,070	6,518	9,221
助言件数（企業数） （第19条に基づく雇用管理改善を促す 助言）	—	—	1,647	5,646	2,900	10,160	13,171

（出典）厚生労働省HP「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」より作成（令和元年度～令和6年度）
令和3年度～令和5年度の件数については、令和7年8月22日付けで一部訂正を行っている。

目次

- 1 いわゆる「立証責任」
- 2 事業主の説明義務
- 3 無期雇用フルタイム労働者
- 4 行政ADR
- 5 法違反に係る公表の範囲
- 6 福利厚生施設**

福利厚生施設

- パートタイム・有期雇用労働法（以下「法」という。）第12条に基づく給食施設、休憩室及び更衣室（以下「3施設」という。）以外の福利厚生施設についても、法第8条が適用され、短時間・有期雇用労働者に対する不合理な待遇は禁止される。
- 法第12条と同様の措置を派遣先に求める規定が労働者派遣法に設けられているが、当該規定に加え、3施設以外の施設についても、利用に関する便宜供与等の措置を講ずることを派遣先に求める配慮規定が設けられている。

部会での御意見

- 法12条では、通常の労働者が使える福利厚生施設はパート・有期雇用労働者にも利用機会を与えるとされているが、その範囲は省令で決めており、食堂、休憩室、更衣室の3つに限られている。労使交渉の中では、例えば、保育施設、社員割引の扱い、駐車場の利用に関する格差もあると聞いており、こうした差が合理的であるとは考えられない。福利厚生施設の対象範囲の拡大について、今後の検討事項として議論いただきたい。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

福利厚生施設に関する参照条文

パートタイム・有期雇用労働法関係

◎パートタイム・有期雇用労働法 第12条

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

◎パートタイム・有期雇用労働法施行規則 第5条

法第十二条の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次に掲げるものとする。

- 一 給食施設
- 二 休憩室
- 三 更衣室

労働者派遣法関係

◎労働者派遣法 第40条第3項

派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

◎労働者派遣法施行規則 第32条の3

法第四十条第三項の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次のとおりとする。

- 一 給食施設
- 二 休憩室
- 三 更衣室

◎労働者派遣法 第40条第4項

前三項に定めるもののほか、派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であつて現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（前項に規定する厚生労働省令で定める福利厚生施設を除く。）の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるよう配慮しなければならない。

◎派遣先が講ずべき措置に関する指針 第2の9（1）

派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、労働者派遣法第40条第1項から第3項までに定めるもののほか、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持並びに派遣先が設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければならないこと。（略）

2.労働者派遣法関係



目次

- 1 比較対象労働者の待遇情報の提供に関する
都道府県労働局による指導監督の状況**
- 2 一般賃金の算出方法の検証
- 3 一般賃金の履行確保

部会での御意見（比較対象労働者の待遇情報の提供に関する都道府県労働局による指導監督状況）

部会での御意見

- 派遣先均等・均衡方式は、派遣先から情報提供を受けることが重要であり、派遣先の対応が十分なのかは検討すべきではないか。派遣先の協力が欠かせないが、その協力状況が十分に読み取れない。例えば、派遣先から派遣元に対して派遣労働者と待遇を比較する自社の正社員の待遇情報を提供する必要があるが、きちんと行われているのか。仮に、派遣先の負担を回避するため、派遣先に忖度して労使協定方式を採用しているということであれば、法律が目的とするところではないので、実務上の課題もしっかりと捉えて議論すべき。
- 派遣先均等・均衡方式が適切に運用されるためには、派遣先からの比較対象労働者の待遇情報提供が欠かせない。都道府県労働局により派遣元・派遣先双方に対する指導が多く行われているが、そこに報告提供義務の履行に関する課題や解決のヒントが詰まっていると思うので、指導監督の具体的内容や内訳を次回以降の部会で示してほしい。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

比較対象労働者の待遇情報の提供に関する履行確保の状況 (法第26条第7項及び第9項)

※令和6年10月1日～令和7年3月31日までの間に、都道府県労働局が法第26条第7項及び第9項に関する是正指導を実施した1,732件から、無作為抽出した318件の事案について、職業安定局需給調整事業課において履行確保の状況を整理したものを。

比較対象労働者の待遇情報の提供に関して履行状況を確認したところ、教育訓練の内容や福利厚生施設の利用条件等の記載漏れのほか、契約更新時の情報提供がされていない事案等が見られた。なお、比較対象労働者の基本給・賞与・手当の内容に係る提供不備の事案は確認できなかった。

比較対象労働者の待遇情報の提供に関する指導監督の実施状況

	法条項	主な違反内容と指導監督状況
派遣先	法第26条第7項（比較対象労働者に関する待遇情報の提供）	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 労働者派遣契約の締結の際、同一の派遣元との別契約で提供した待遇情報と同一内容であったため、また、更新の際に待遇に変更がなかった、更新の際にも情報提供を要することを知らなかった等の理由により、待遇情報の提供を行っていなかった事案（書面の交付等以外の方法により提供していたものを含む）については是正指導を行った。 ➢ 情報提供に不備・不足のあった待遇の内容としては、次のものがあつた。 <ul style="list-style-type: none"> （1）労使協定方式の場合でも提供が求められる、業務の遂行に必要な能力を付与するため派遣先において実施される教育訓練の内容（教育訓練の実施の有無が不明確、実施有の場合の具体的内容の記載漏れ）、福利厚生施設の内容（利用機会の付与の有無が不明確、利用時間・利用条件の記載漏れ） （2）派遣先均等・均衡方式においては、賞与・昇給の有無、慶弔休暇・病気休暇の有無が不明確
派遣元事業主	法第26条第9項（比較対象労働者の待遇情報の提供がないときの労働者派遣契約の締結禁止）	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 上記の法第26条第7項違反（待遇情報の提供に不備・不足があつた、書面の交付等以外の方法により待遇情報を提供していた）の場合にも、労働者派遣契約を締結・更新していた事案については是正指導を行った。 ➢ 具体的な指導事例としては、次のものがあつた。 <ul style="list-style-type: none"> （1）労働者派遣契約の締結・更新に当たり、別契約で提供を受けた待遇情報と同一である旨や、更新前と待遇に変更がないことを書面等により確認せずに契約を締結・更新していた。 （2）情報提供を受けて契約している場合であっても、以下の記載不備があつた。 <ul style="list-style-type: none"> ・教育訓練の実施の有無・具体的内容の記載漏れ、福利厚生施設の利用機会の付与の有無・利用条件等の記載漏れ（以上、労使協定方式） ・賞与・昇給の有無、慶弔休暇・病気休暇の有無が不明確（以上、派遣先均等・均衡方式）

目次

- 1 比較対象労働者の待遇情報の提供に関する
都道府県労働局による指導監督状況
- 2 一般賃金の算出方法の検証
- 3 一般賃金の履行確保

部会での御意見（一般賃金の算出方法の検証）

部会での御意見

- 労使協定方式で賃金が決定される派遣労働者の処遇改善を進めるためには、労使協定の賃金のベースとなる「一般の労働者の平均的な賃金の額」が非常に重要であり、その水準が本当に妥当なのかも論点に挙げて検討するべき。
- 「一般の労働者の平均的な賃金の額」の計算方法は非常に複雑で、異なる統計を掛け合わせるなど疑似的に算出したという点は否めない。また、派遣労働者が従事する業務と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」であるのに、より多く使われている職業安定業務統計の数値はハローワークの求人票に記載されている募集賃金の下限を合算して算出されている。下限の平均が「一般の労働者の平均的な賃金の額」と言えるのか疑問。
- 労使協定方式における「一般の労働者の平均的な賃金の額」の算出の基になる統計データは2年前のものになるので、最近の賃金上昇の局面で賃金を安く抑えるために労使協定方式が活用されているのではないかと指摘もある。 これらも踏まえ、論点としてしっかり議論をしていくべき。
- 「一般の労働者の平均的な賃金の額」の計算方法については、制定時にも非常に多くの議論があり、施行前最後の部会でも改善の余地があるという議論もあったところ。今回論点にあげてしっかり議論すべき。
- 施行当時の議論を振り返ると、例えば、賃金構造基本統計調査の「勤続0年」には中途採用が入っているという理由で12%引き下げられたことや、地域指数について都道府県ごとだけでなくハローワークの管轄ごとに出すことにもなっており、恣意的に低い指数を使われてしまうという問題に対する指摘があった。また、通勤手当の時間額については、当時としても古い2013年のJILPT 調査で算出をしている。 こうした点を検証していくための材料として当時の部会の議論の中での課題や意見などを整理してほしい。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

部会での御意見（一般賃金の算出方法の検証（続き））

部会での御意見

- 指数の在り方についても議論してほしい。例えば能力・経験調整指数について、事務系派遣の一例では、派遣先で同じ仕事をしているために派遣就業で積んだ経験が評価されず、指数が実質的に適用されない実態もある。勤続年数が能力・経験調整指数で示す年数と完全にイコールでないことは理解しているが、このような場合、数年間にわたり賃金が上がらないケースも出てくるのではないか。
- 労使協定方式では一般賃金の決め方が納得性を左右する大事なポイント。過去のデータを基に算出することからタイムラグはあるが、最低賃金の引上げ状況なども見ながら、より納得性が高まるような数字にしていくにはどうしたらよいか、基本から議論していくことが必要。
- 一般労働者の平均賃金について、データが周回遅れとなることがもたらす影響をどう捉えるかについて検討が必要。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

一般賃金の組立て・算出方法

- 一般賃金とは、地域において派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者（無期雇用かつフルタイムの労働者）であって、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額。
- 具体的には、一般基本給・賞与等、一般通勤手当、一般退職金で構成される。

一般賃金の組立て

一般基本給・賞与等

- 一般の労働者の初任給に相当する基準値（0年）を、基本給のほか、賞与・手当等も含む額として算出。
- これに能力及び経験の向上（能力・経験調整指数）及び地域における賃金の状況を指数化したもの（地域指数）を乗じて適用。

算出方法：職種別の基準値（0年） × 能力・経験調整指数 × 地域指数

一般通勤手当

- 実費を支給する方法のほか、支給額に上限を設ける場合には、1時間の勤務につき、一般の労働者に支給される通勤手当を所定内労働1時間あたりに換算した額（令和8年度適用：79円）以上の額を支給する必要。

一般退職金

- 以下のうち、いずれかの方法により対応する必要。
 - ①一般の労働者の退職手当制度に相当する制度を設定する、②一般基本給・賞与等に一定割合（※）を乗じた額を上乗せして支給する、③中小企業退職金共済等に加入する。

（※）統計的に把握される一か月当たりの退職給付等の費用と現金給与額の比率（令和8年度適用：5%）

一般基本給・賞与等①

項目	計算方法	制度制定時の部会での主な議論と整理	施行状況、参考
賃金構造基本統計調査に基づく基準値(0年)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 賃金構造基本統計調査で把握できる144職種について、初任給(基本給+賞与等)に相当する基準値(0年)を時給ベースで算出。 ➤ 中途採用者を含む統計であるため、算出に当たって、初任給水準への調整値(初任給と勤続0年の一般労働者の賃金差)を控除(※)。 <p>(※) 初任給水準への調整値(初任給と勤続0年の一般労働者の賃金差)の計算方法 新規卒者(調査産業計)の所定内給与(通勤手当を除く)と一般労働者(調査産業計、勤続0年)の所定内給与(通勤手当を除く)の差であり、賃金構造基本統計調査における直近5年間の平均値として算出(令和8年度適用:12.5%)。</p>	<p>(主なご意見等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 初任給への調整値(令和8年度:12.5%)を控除することは適切なのか。 ➤ 初任給への調整値は、学歴計の値(令和8年度:12.5%)を一律に控除するのではなく、よりきめ細かく調整値を算出する必要があるのではないか。 <p>↓ (議論を踏まえた整理)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 一般賃金を示す局長通達において、一般通勤手当(令和8年度:79円)及び初任給への調整値(令和8年度:12.5%)を控除する前の数値を「参考値(0年)」として併記し、労使協議に当たっての参考に供する。 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 左記の整理のほか、過去に適用された当該職種の基準値(0年)の額で最大の値を「基準値(0年)最大値」として併記し、労使協議に当たっての参考に供している。
職業安定業務統計に基づく基準値(0年)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 職業安定業務統計で把握できる554職種について、初任給(基本給+賞与等)に相当する基準値(0年)を時給ベースで算出。 ➤ ハローワークで受理した無期雇用かつフルタイムの求人票の求人賃金額を利用。初任給相当とするため、求人賃金の下限を集計(月額260,000~300,000円の場合、下限額の260,000円を1時間あたりに換算した額1,500円)することとし、調整値(初任給と勤続0年の一般労働者の賃金差、令和8年度適用:12.5%)の控除は行わない。 ➤ 賞与等を計上するため、賃金構造基本統計調査に基づき勤続0年(初年度)における賞与等の額(注)を、所定内賃金額との比率で指数化して適用する。(次頁の賞与指数参照) <p>(注) 賃金構造基本統計調査は、毎年7月に実施しており、前年ないし直近1年間に支給された賞与等の額を回答いただいているもの。 このため、前年7月以降に入社した方については、入職日から6月30日までの賞与等の支給額を回答いただくこととなる。</p>	<p>(主なご意見等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 求人賃金の下限値を平均するのではなく、上限と下限の中間値の平均を使うべきではないか。 <p>↓ (議論を踏まえた整理)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 一般賃金を示す局長通達において、求人賃金の中間値の平均値を「参考値(0年)」として併せて記載し、労使協議に当たっての参考に供する。 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 左記の整理のほか、過去に適用された当該職種の基準値(0年)の額で最大の値を「基準値(0年)最大値」として併記し、労使協議に当たっての参考に供している。

一般基本給・賞与等②

項目	計算方法	制度制定時の部会での主な議論と整理	施行状況、参考														
賞与指数	<p>➤ 賃金構造基本統計調査の直近年（令和8年度適用：令和6年）における勤続0年の所定内給与額（月額）に対する、同調査における年間賞与額を12月で除した額の割合を指数化（令和8年度適用：0.02）。</p>	<p>（主なご意見等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 賞与指数（令和8年度：0.02）は妥当なのか。勤続0年の賞与（賃金構造基本統計調査では採用日から6月30日までに支給された額を集計）について、採用日による影響を補正する方法を検討すべきではないか。 ➤ 初年度は、勤務開始後一定期間は賞与の対象とならない又は少額となるなど、勤続0年の賞与額は低い実態にもある。賞与指数について補正するならば、退職金割合などすべからく補正の検討が必要になる。 <p>↓</p> <p>（議論を踏まえた整理）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 局長通達において、「採用日から6月30日までに支給されたものを集計しているため、採用日によっては冬季に支給される特別給与が含まれていない場合がある」旨、注として明記。 	<p>➤ 令和2年度0.02 令和3年度0.02 令和4年度0.02 令和5年度0.02 令和6年度0.02 令和7年度0.02 令和8年度0.02</p>														
能力・経験調整指数	<p>➤ 賃金構造基本統計調査の直近年（令和8年度適用：令和6年）における勤続年数毎の所定内給与額を勤続年数毎の所定内労働時間数で除し時給換算した値を算出。賞与も勘案した上で、勤続0年目の値を100.0とした場合における各勤続年数毎の値を指数化。</p> <p>（令和8年度適用）</p> <table border="1" data-bbox="414 1157 1041 1305"> <thead> <tr> <th>0年</th> <th>1年</th> <th>2年</th> <th>3年</th> <th>5年</th> <th>10年</th> <th>20年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100.0</td> <td>113.8</td> <td>121.8</td> <td>124.8</td> <td>133.6</td> <td>142.7</td> <td>177.4</td> </tr> </tbody> </table>	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年	100.0	113.8	121.8	124.8	133.6	142.7	177.4	<p>（主なご意見等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 派遣会社が変わると勤続0年に戻ってしまうことのないよう、派遣元の賃金テーブルに当てはめる際、過去の経験などを評価すべき。 <p>↓</p> <p>（議論を踏まえた整理）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 局長通達において、「派遣労働者の能力及び経験を踏まえつつ、一般の労働者の勤続何年目相当に該当するかを考慮して適切なものを選択し、労使協定に定める」旨とともに、「派遣労働者の賃金が職務給である場合に、業務の内容、難易度等が一般の労働者の勤続何年目相当に該当するかという観点から選択することが考えられる」旨、留意点として明記。 ➤ 労使協定イメージにおいて、「協定対象労働者の各等級の職務の内容が何年目の能力・経験調整指数に相当するかの対応関係を記載する」及び「対応関係が明らかではない場合、指導対象になる」旨、注として明記。 ➤ 自主点検表において、「派遣労働者の能力・経験を考慮せず、0年目の能力・経験調整指数を一律に当てはめる場合などは問題となる可能性がある」旨、注として明記。 	<p>➤ 労使協定において適用が多い年数は、 3年（68.6%） 5年（44.9%） 10年（70.1%）</p> <p>（需給調整事業課「労使協定書の賃金等の記載状況（一部事業所の集計結果（令和6年度））について」）</p>
0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年											
100.0	113.8	121.8	124.8	133.6	142.7	177.4											

一般基本給・賞与等③

項目	計算方法	制度制定時の部会での主な議論と整理	施行状況、参考
地域指数	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 全国平均賃金に対する各地域の平均賃金を指数化して適用することにより、地域の賃金実勢等を反映するもの。 ▶ 計算方法として、仮に各地域の平均賃金を職業計の単純平均で求めた場合、地域の職業構成比の違いが影響を及ぼすため、この影響を排除すべく、 <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク毎に、まず職業大分類別に単純平均賃金を算出。 ・この職業大分類別平均賃金を、全国における職業大分類別求人数の構成比（福祉・介護の職業：約13%、サービスの職業：約8%など）で加重平均。 ・この加重平均を全国平均賃金で割って指数化。 	<p>（主なご意見等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ハローワーク別に設定すると、労使協定が複雑になりすぎる。また、細かな区分になると年々の変動が大きくなる。都道府県単位で考えるべき。 ▶ 県内でも相場が異なるなら、ハローワーク別の地域指数を設けることで、より細かく実態を反映できるようにすべき。 ▶ 2つの地域指数（都道府県別、ハローワーク別）が恣意的に使い分けられることにならないか。 <p>↓</p> <p>（議論を踏まえた整理）</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 局長通達において、賃金を引き下げることが目的として、恣意的に地域指数を使い分けることは認められない旨明記し、監督対象にする。 ▶ また、都道府県別とハローワーク別の地域指数の両方を用いる場合には、労使協定にその理由の記載を求め、監督対象にする。 ▶ なお、令和2・3年度適用の局長通達では職業安定業務統計の直近年度の数値のみから算定していたところ、物価・賃金水準等の動向を踏まえ地域指数の安定性確保を目的として、令和4年度適用以降の局長通達では直近3か年度を算定対象としている。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 労使協定では 都道府県別85.4% ハローワーク別12.0% 併用2.0%等 <small>（需給調整事業課「労使協定書の賃金等の記載状況（一部事業所の集計結果（令和6年度）について）」</small> <p>（併用の例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 複数の県に派遣就業を行う派遣元において、幅広い地域にわたって派遣する県については都道府県別の指数を使用し、特定の市町村内にのみ派遣する県については、ハローワーク別の指数を使用する ▶ 同一県内の複数の派遣先に派遣就業を行う派遣元において、都道府県別の指数の方が高い場合は、都道府県別指数を使用し、ハローワーク別指数の方が高い場合は、ハローワーク別指数を使用する

一般通勤手当

項目	計算方法	制度制定時の部会での主な議論と整理	施行状況、参考
一般通勤手当	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 実費によらず、通勤手当に上限を設ける場合に充たすべき1時間あたりの額を毎年度算定。 ➤ 通勤手当の額を毎年度調査する統計がない一方、毎年の賃金の伸びが一般通勤手当にも反映されるよう、賃金に対する通勤手当の比率を求めた上で、当該比率を毎年の賃金額（賃金構造基本統計調査）に乗じることによって平均的な通勤手当額を算出。 ➤ 具体的には、「平成25年企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」（JILPT）における通勤手当の額と、同年の賃金構造基本統計調査における所定内賃金と特別給与（賞与の1ヶ月換算額）の合計額から、比率を算出（約3%） ➤ 直近年の賃金構造基本統計調査の数値（所定内賃金と特別給与の1ヶ月換算額の合計額）に、この比率と通勤手当制度の導入割合（平成25年JILPT、89.8%）を乗じた上で、調査産業計の所定内労働時間で除して、一般労働者の平均的な1時間あたりの通勤手当の額を算出（令和8年度適用：79円） 	<p>（主なご意見等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 算定に使われているJILPTの調査は、定期的に行われているものではなく、今後の統計の取り方に検討が必要。 ➤ 通勤手当の支給パターンや上限の平均値などを参考情報として示してはどうか。 <p>↓</p> <p>（議論を踏まえた整理）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 年度ごとの労使協定書の賃金等の記載状況について調査を行う際、通勤手当の支給状況について支給パターン（実費、定額、合算）に関する調査を行い、結果を公表することとした。 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 労使協定では、実費支給94.4% 定額支給1.3% 時給等を含めて支給3.0% <p>（需給調整事業課「労使協定書の賃金等の記載状況（一部事業所の集計結果（令和6年度））について」）</p>

一般退職金

項目	計算方法	制度制定時の部会での主な議論と整理	施行状況、参考
一般退職金	<p>●一般労働者の退職金制度と比較する方式</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 比較対象となる一般労働者の退職金制度として、支給に必要な勤続年数、支給月数・金額、制度導入割合について、複数の調査結果（注）を局長通達に掲載。これを参照して同水準以上の制度を設定・適用。 （例：A調査を参照して、最頻値である勤続3年以上の勤続要件を設定・適用。同調査に基づき、勤続年数に応じた支給月数・金額×制度導入割合以上の額を支給する制度とする） <p>（注）「就労条件総合調査（厚生労働省）」、「賃金事情等総合調査（中央労働委員会）」、「民間企業退職給付調査（人事院）」、「中小企業の賃金・退職金事情（東京都）」、「2021年9月度退職金・年金に関する実態調査結果（日本経済団体連合会）」</p> <p>●一定割合を前払いする方式</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 退職給付等に係る平均月額費用（就労条件総合調査で把握。直近調査は令和3年。概ね5年ごとに実施）と現金給与額（同年の賃金構造基本統計調査で把握）の比率を算出（令和8年度適用：5%） 	<p>（主なご意見等）</p> <p>●一般労働者の退職金制度と比較する方式について</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 調査ごとに企業規模が異なり、一般退職金として示すことが相応しいか疑問。また、支給月数に退職金制度導入割合を乗じる方法は妥当なのか。 ➢ 調査によって支給内容にもばらつきがあり、どれに依拠すればよいのか分かりづらい。統一的な数値を示してほしい。 <p>●一定割合（令和8年度適用：5%）を前払いする方式</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 企業規模30人以上の調査結果を用いており、水準が高めに出ている。また、勤続年数によらず一律に一定割合を乗じることは妥当なのか。 <p>↓</p> <p>（議論を踏まえた整理）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 複数の方式（①一般労働者の退職金制度と比較する方式、②一定割合を前払いする方式、③中小企業退職金共済等の掛金として納付する方式）から、労使協定で定める方式とする。 ➢ 一般労働者の退職金制度については、毎年度の局長通達で最新の調査結果を複数掲載（労使で参照して協定で制度を設定・適用）。 ➢ 退職金前払い方式は、勤続年数によらず適用。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 労使協定では、退職金制度 24.3% 退職金前払い 63.5% 中退共への加入 6.0% <p>（需給調整事業課「労使協定書の賃金等の記載状況（一部事業所の集計結果（令和6年度））」について）</p>

一般賃金に関するその他の論点

局長通達で示す2統計（賃金構造基本統計調査、職業安定業務統計）における職種区分等に関する議論

項目	制度制定時の部会での主な議論と整理
職種区分、独自統計	<p>(主なご意見等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 局長通達で示す2統計（賃金構造基本統計調査、職業安定業務統計）における職種区分は、派遣労働の実態に十分合致していない部分がある。 ➤ 業務の実態に合うよう把握するため、業界団体等が行っている調査も利用できるようにすべき。 ➤ 局長通達で示す2統計以外の統計を用いる場合、信頼性が担保されるよう、調査内容や手法等について、合理的な基準を設定すべき。 <p>↓</p> <p>(議論を踏まえた整理)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 局長通達において、2統計以外の統計の利用が認められる場合の基準（母集団設定、サンプルサイズ、調査時点等）を明記。当該統計調査結果の利用について厚生労働省が協議を受けて審査・承認（令和7年度適用：1団体を承認。）。

労働政策審議会職業安定分科会・労働力需給制度部会における施行状況に係るこれまでの議論

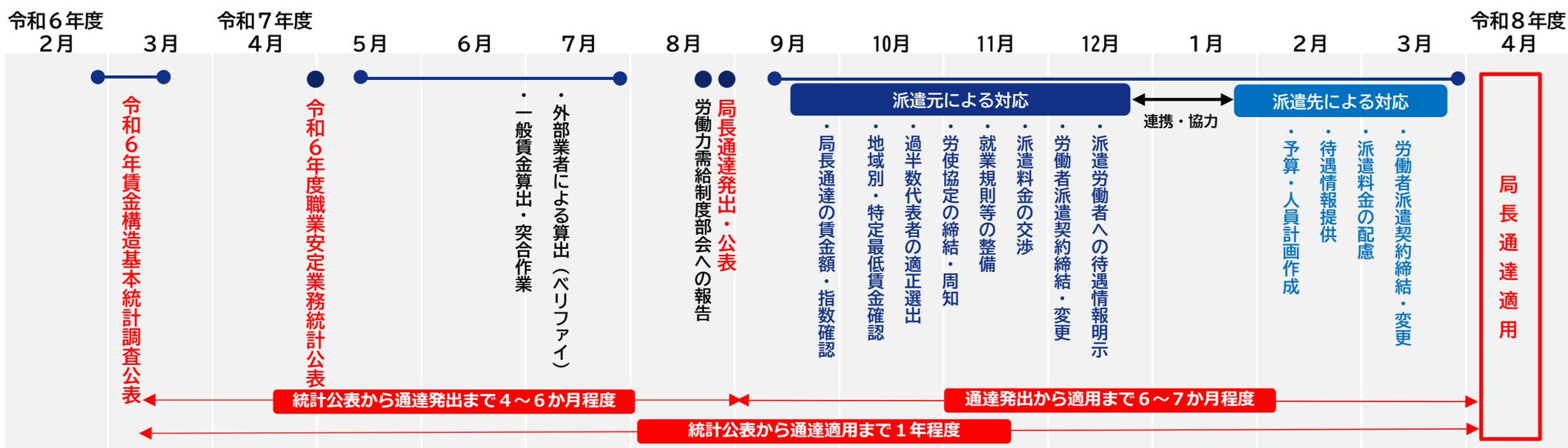
項目	労働力需給制度部会での主な議論と整理
統計の公表と労使協定の施行時点とのタイムラグ	<p>(主なご意見等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 一般賃金は2年前の統計をベースに作られており、現状の急激な賃上げ局面の賃金を反映したものではないことも踏まえ、現状の賃上げ局面の中で労使協定方式の課題をどのようにみるのかを議論することが必要。 <p>↓</p> <p>(議論を踏まえた整理)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 令和6年度適用の局長通達（令和5年8月29日発出）において、「協定対象派遣労働者の待遇改善を進める観点から、改訂後の一般賃金水準を遵守した上で、昨今の経済・物価動向及び賃金動向を勘案して賃金を決定することについて労使で十分に協議することが考えられること」を明記（令和7年度適用通達、令和8年度適用通達においても継続）。 ➤ 派遣料金交渉や労使協議の場等で活用されることを想定したリーフレットに、参照することが考えられる足下の経済・物価・賃金等の動向に係る資料（消費者物価指数、賃金指数、求人倍率等）を掲載。

(参考) 一般賃金通達適用までのタイムライン

- 一般賃金額の算定は、最新の統計数値を用いている。
- 一般賃金額の算定後、労使協定の改定には、少なくとも半年程度の期間を要する。
- このため、適用年度の前年夏に局長通達を发出。

令和8年度適用の一般賃金の例：令和7年度初めに統計公表（令和6年度データ）。集計作業・ベリファイを経て8月に局長通達发出、その後労使間で交渉、協定締結等の施行準備

- 統計公表から、協定施行までは1年程度（いわゆる「タイムラグ」「2年前の統計」「周回遅れ」との指摘）。
- この「タイムラグ」について、労働力需給制度部会において議論し、「協定対象派遣労働者の待遇改善を進める観点から、改訂後の一般賃金水準を遵守した上で、昨今の経済・物価動向及び賃金動向を勘案して賃金を決定することについて労使で十分に協議することが考えられること」を局長通達に明記。
- また、派遣料金交渉や労使協議の場等で活用されることを想定したリーフレットに、参照することが考えられる足下の経済・物価・賃金等の動向に係る資料（消費者物価指数、賃金指数、求人倍率等）を掲載。



目次

- 1 比較対象労働者の待遇情報の提供に関する
都道府県労働局による指導監督状況
- 2 一般賃金の算出方法の検証
- 3 一般賃金の履行確保

一般賃金の履行確保（協定内容及び個々の労働者への適用状況の確認）

部会での御意見

- 労使協定に基づいて、個別の労働者に対して労使協定に定めた額以上の賃金が適切に支払われているかという点も、きちんと検証していくことが必要。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

一般賃金の調査

一般賃金の履行確保について、以下の確認・調査（※）を通じ、協定内容及び個々の労働者への適用を確認している。

※ 関係者への質問、帳簿、書類その他の物件（労使協定、派遣先からの待遇情報、就業規則、就業条件明示書、賃金台帳、派遣元管理台帳、派遣先管理台帳、労働者派遣契約書、その他確認の必要な書類）の検査等により行う。

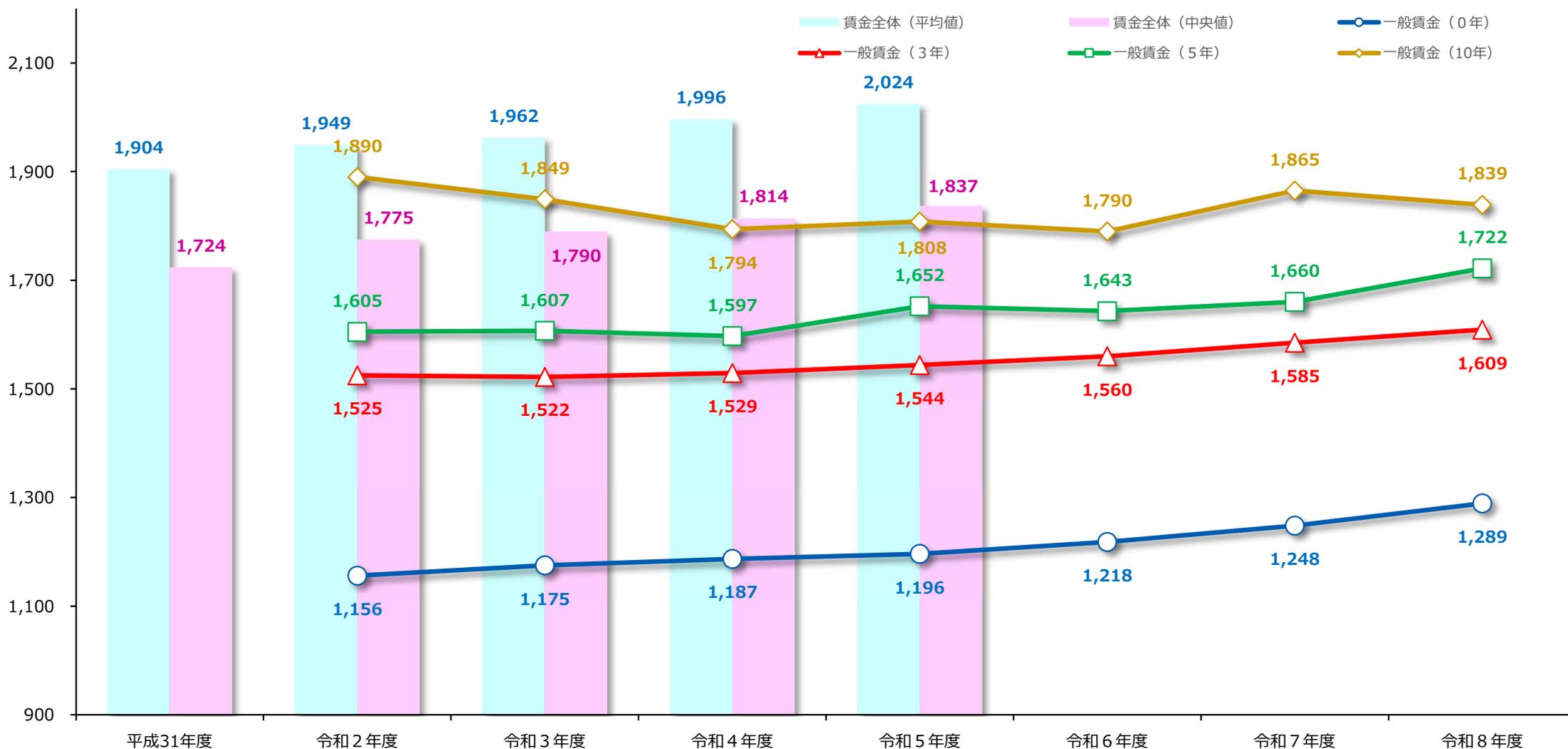
- 労使協定内容の確認（労使協定が局長通達により示す内容を充たしているか、対象となる労働者の範囲）
- 派遣先から提供される待遇情報の有無・内容の確認（労使協定方式の場合にも求められる福利厚生施設等の情報）
- 就業規則、就業条件明示書等の確認（協定内容が就業規則や就業条件明示書に反映されているか）
- その他の明示・周知等に係る義務の実施状況の確認（労使協定の周知等）

違反があった場合

- 労使協定で定めた内容（賃金等）が遵守されていない場合、当該派遣労働者について、当該労使協定による労使協定方式の実施は認められず、派遣先均等・均衡方式を実施していなかったことに係る違反が成立。
- 当該違反に係る行政指導の実施に際し、違反が生じていた期間の賃金についても、派遣労働者の意向を踏まえた適切な対応（協定に基づく賃金との差額の支払い、その他労働者との話し合いによる適切な対応）が行われるよう厳しく指導を行う。

(参考) 派遣労働者の賃金の平均

- 派遣労働者の実賃金（全業務：中央値、平均値）は、中央値で一般賃金水準の5年目超、平均値で一般賃金水準の10年目超の水準で推移している



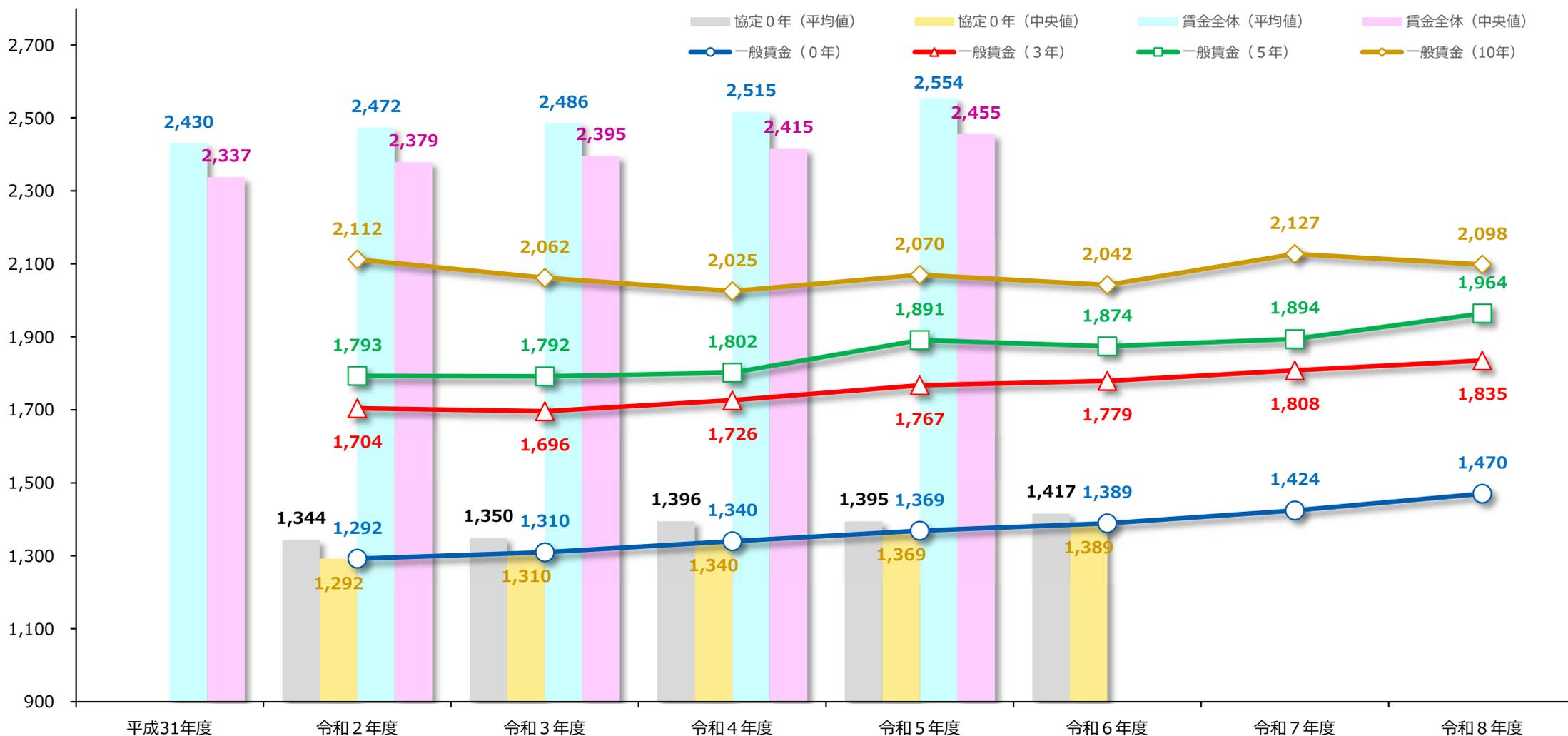
(資料出所) 厚生労働省「『労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第30条の4第1項第2号イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」』等について」
「労働者派遣事業報告書の集計結果(年度)」

(注) 1) 賃金全体(平均値・中間値)について、事業報告により報告された「派遣労働者の賃金(1日8時間当たり)の額」を時給換算したものであり、時間外、休日及び深夜労働の割増し分を含む。

2) 一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の(職種計)の数値

(参考) 派遣労働者の賃金 (10 情報処理・通信技術者)

- 労使協定上の賃金額 (勤続0年) は一般賃金水準 (勤続0年) と同水準で推移している
- 派遣労働者の実賃金 (全業務: 中央値、平均値) は、中央値・平均値とも一般賃金水準の10年目相当を大きく超える水準で推移している



(資料出所) 厚生労働省「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第30条の4第1項第2号イに定める「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」等について」

「労働者派遣事業報告書の集計結果(年度)」 「労使協定書の賃金等の記載状況について(一部の事業所の集計結果)」

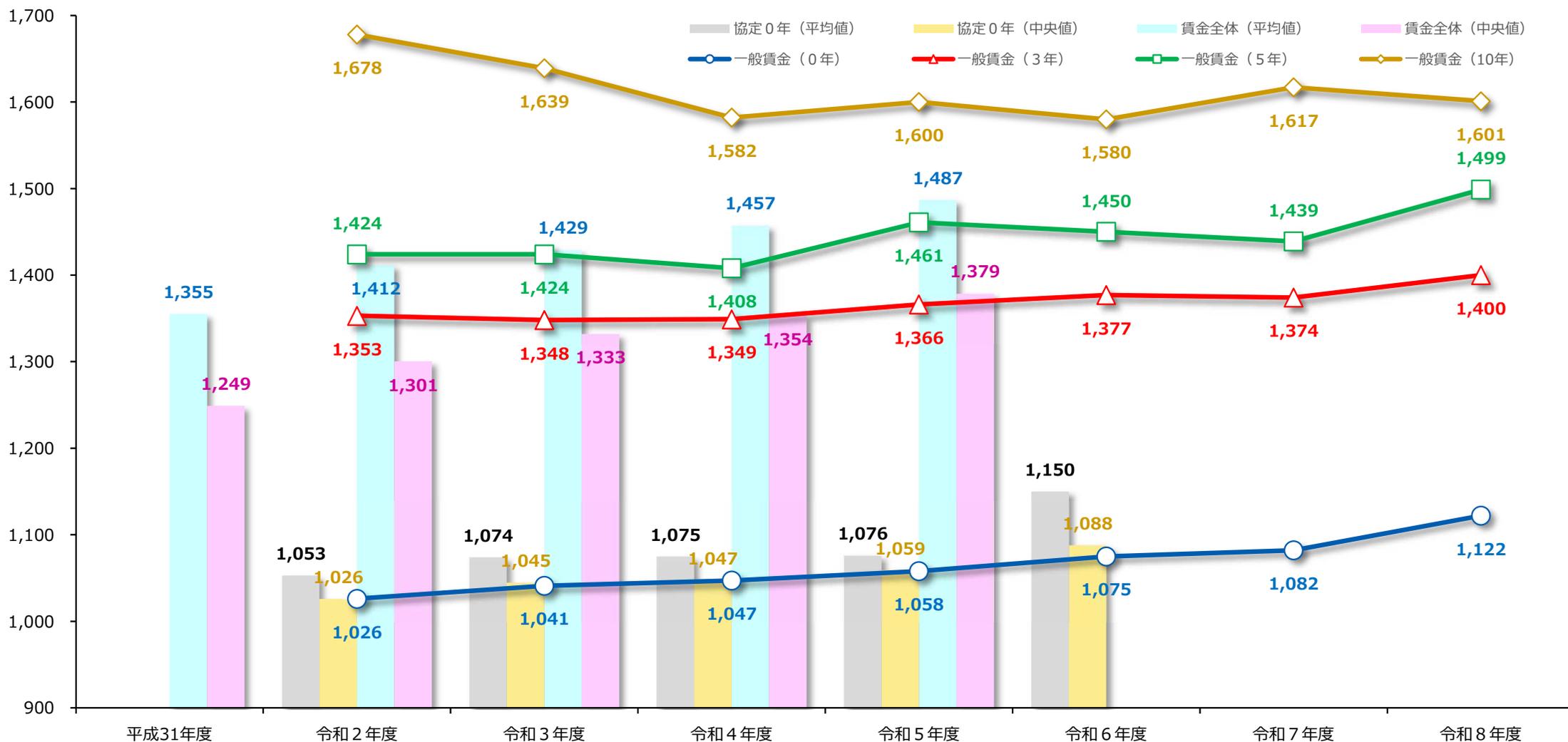
(注) 1) 賃金全体(平均値・中間値)について、事業報告により報告された「派遣労働者の賃金(1日8時間当たり)の額」を時給換算したものであり、時間外、休日及び深夜労働の割増し分を含む。

2) 令和2年度から令和6年度までの一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の(10 情報処理・通信技術者)数値

3) 令和7年度から令和8年度までの一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の(009情報処理・通信技術者(ソフトウェア開発))数値

(参考) 派遣労働者の賃金 (25 一般事務従事者)

- 労使協定上の賃金額 (勤続0年) は一般賃金水準 (勤続0年) と同水準で推移している
- 派遣労働者の実賃金 (全業務: 中央値、平均値) は、中央値で一般賃金水準の3年、平均値で一般賃金水準の5年相当の水準で推移している



(資料出所) 厚生労働省「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第30条の4第1項第2号イに定める「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」等について」

「労働者派遣事業報告書の集計結果(年度)」「労使協定書の賃金等の記載状況について(一部の事業所の集計結果)」

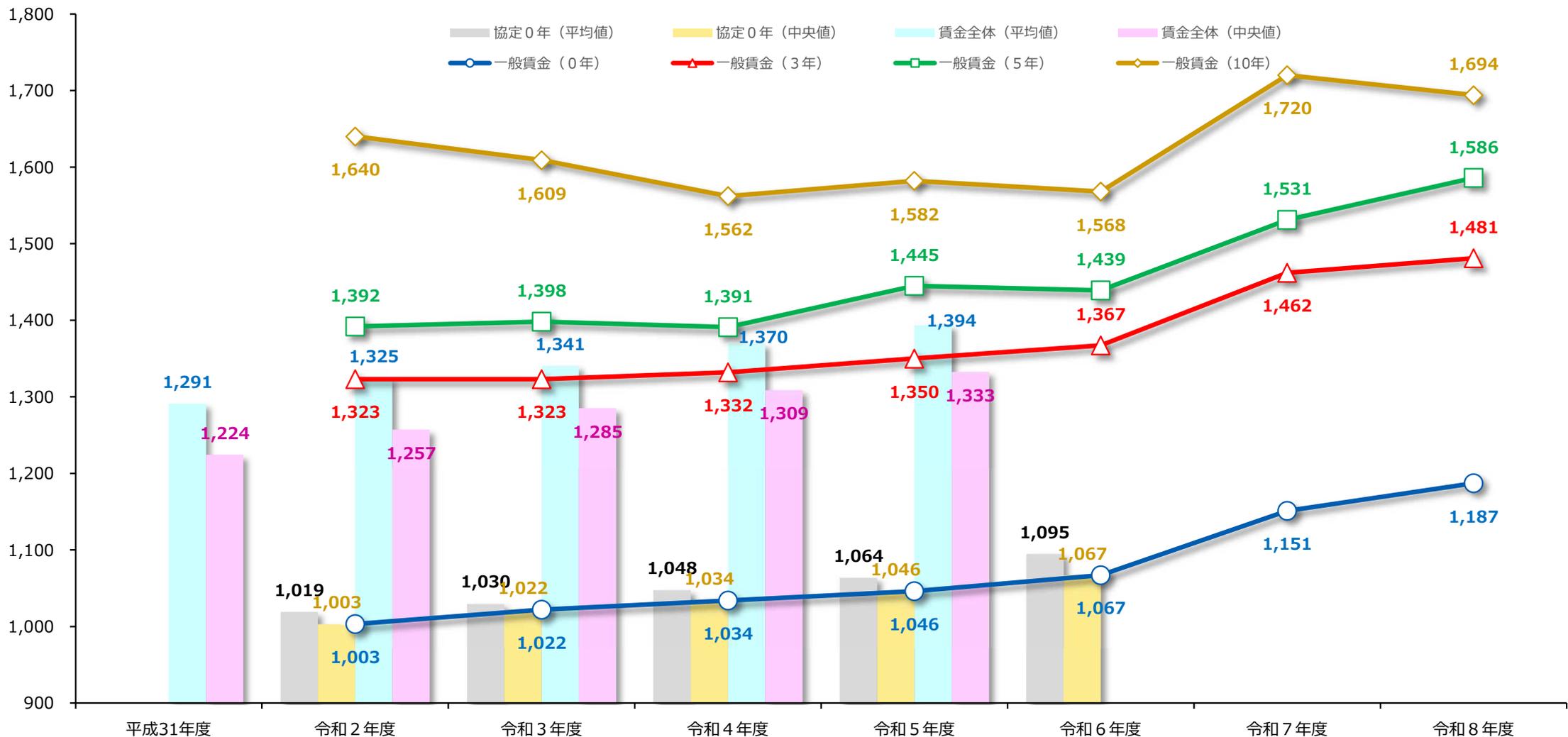
(注) 1) 賃金全体(平均値・中間値)について、事業報告により報告された「派遣労働者の賃金(1日8時間当たり)の額」を時給換算したものであり、時間外、休日及び深夜労働の割増し分を含む。

2) 令和2年度から令和6年度までの一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の(25一般事務員)の数値

3) 令和7年度から令和8年度までの一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の(03401一般事務員)の数値

(参考) 派遣労働者の賃金 (5253 製品製造・加工処理従事者)

- 労使協定上の賃金額 (勤続0年) は一般賃金水準 (勤続0年) と同水準で推移している
- 派遣労働者の実賃金 (全業務: 中央値、平均値) は、中央値で一般賃金水準の概ね3年、平均値で一般賃金水準の概ね5年相当の水準で推移している



(資料出所) 厚生労働省「「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第30条の4第1項第2号イに定める「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」等について」

「労働者派遣事業報告書の集計結果(年度)」 「労使協定書の賃金等の記載状況について(一部の事業所の集計結果)」

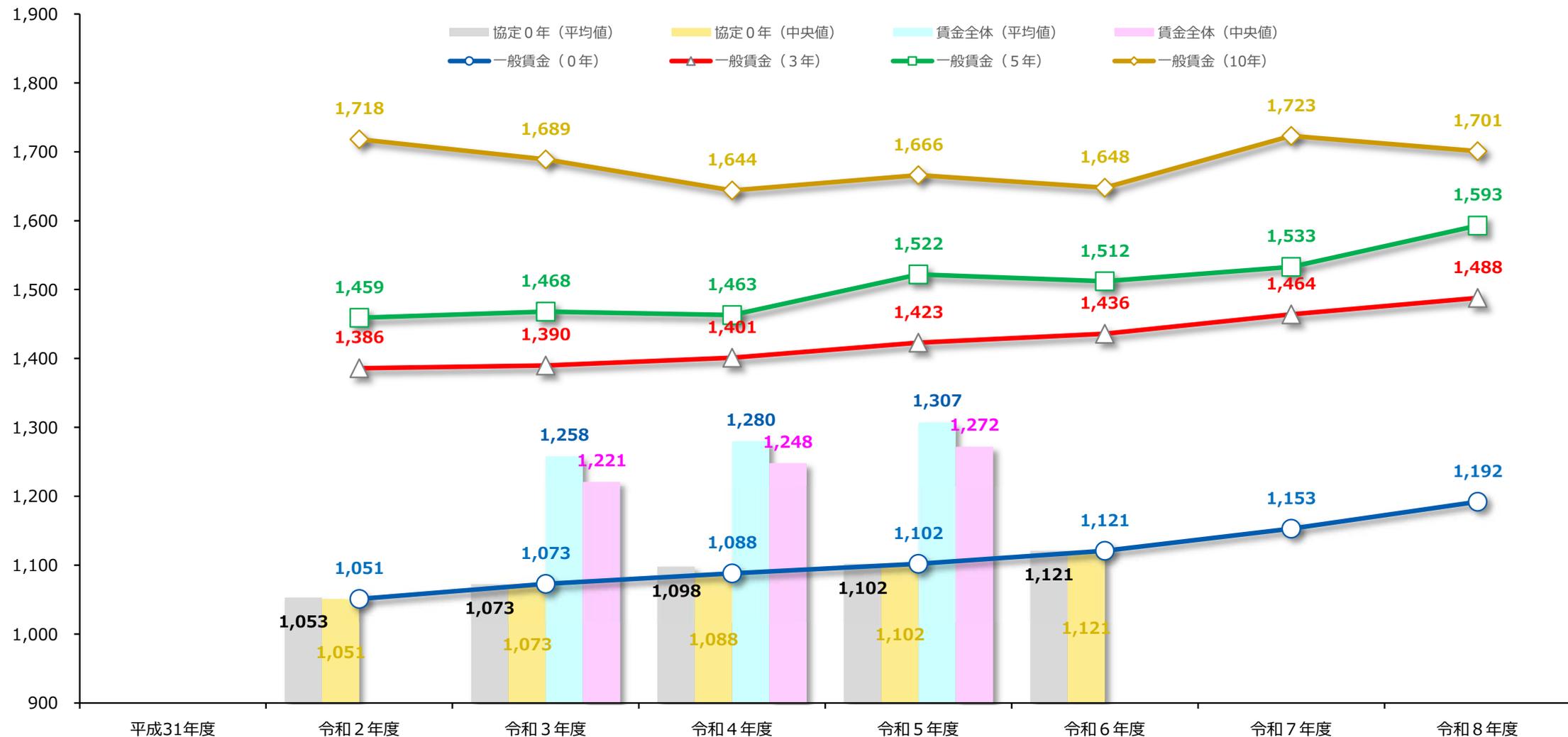
(注) 1) 賃金全体(平均値・中間値)について、事業報告により報告された「派遣労働者の賃金(1日8時間当たり)の額」を時給換算したものであり、時間外、休日及び深夜労働の割増し分を含む。

2) 令和2年度から令和6年度までの一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の(54製品製造・加工処理)の数値

3) 令和7年度から令和8年度までの一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の(12製造・修理・塗装・製図等の職業)の数値

(参考) 派遣労働者の賃金 (73 その他の運搬・清掃・包装等従事者)

- 労使協定上の賃金額 (勤続0年) は一般賃金水準 (勤続0年) と同水準で推移している
- 派遣労働者の実賃金 (全業務: 中央値、平均値) は、中央値・平均値とも一般賃金水準の概ね1年相当の水準で推移している



(資料出所) 厚生労働省「「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第30条の4第1項第2号イに定める「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」等について」

「労働者派遣事業報告書の集計結果(年度)」 「労使協定書の賃金等の記載状況について(一部の事業所の集計結果)」

(注) 1) 賃金全体(平均値・中間値)について、事業報告により報告された「派遣労働者の賃金(1日8時間当たり)の額」を時給換算したものであり、時間外、休日及び深夜労働の割増し分を含む。なお、本集計は令和3年度以降開始のため、それ以前は集計対象外。・ 55

2) 令和2年度から令和6年度までの一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の(78その他の運搬等の職業)の数値

3) 令和7年度から令和8年度までの一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の(099その他の運搬・清掃・包装・選別等の職業)の数値