

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25回）	資料 3
令和 7 年 9 月 26 日	

前回部会での御意見に関する追加資料 （パートタイム・有期雇用労働法関係）

厚生労働省雇用環境・均等局
職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

前回部会（9月12日）での御意見（いわゆる「立証責任」）

前回部会での御意見

- 労働者にとって司法救済に訴えるのは相当な覚悟・労力があるが、それを乗り越えて司法救済を訴えても十分な救済がされない今の状況は本当に良いのか。最高裁だけではなく下級審においても、待遇差が不合理とまではいえないという判断が多く見られている実態は放置すべきではない。雇用形態の違いで待遇差を設けているのが使用者側であるならば、使用者側が待遇差が合理的なものであることを証明することが筋ではないか。「合理的な理由のない待遇差の禁止」という形に見直していくべき。
- 労働者が待遇差の不合理性を立証するのはハードルが高い。特に組合非加入者が自分の待遇を不合理と判断することは難しく、待遇差の合理性の立証責任を使用者側に課することが基本であるべき。賃上げの取組が進みつつある今こそ、法制面でも合理的な理由のない待遇差の禁止と一歩踏み込んだ法制度に見直す機会なのではないか。
- 基本給や賞与などについて、最高裁は不合理ではないと判断を示す傾向が見られる。この点について、有識者の先生からは変化の兆しがあるといったご発言があった。当面はパートタイム・有期雇用労働法第8条に基づく最高裁の判断の蓄積を待つべき。
- 現在の実態を考えれば、立証責任を転換すべきという意見も理解はできるが、法改正を含めた対応が必要となる。また、現在まさに蓄積しつつある裁判例についてもさらに精査する必要があるため、今回の見直しにおいて、立証責任の転換を行うということは時期尚早。こういった問題意識は引き続き持ちながら、労働者側が使用者側に対してどのような主張をし、交渉していくのか、時に法的に争うかどうかといったことを検討する材料として、説明義務を通して情報を伝えていくことが重要。

※事務局において作成

(参考) 不合理な待遇差に関する裁判例に係る有識者の御意見

有識者の御意見

- 賞与・退職金については、旧労働契約法20条の裁判例、判例の解釈では、当該待遇の性質・目的に直接リンクしておらずガイドラインで考慮すると言っていないような事情も考慮して、非常に曖昧な抽象的な判断の中でゼロでもいいとの判断が出ている。パート・有期法8条の解釈を具体的に示した最高裁判決はまだ出ていないが、名古屋自動車学校事件は、基本給、賞与についても当該待遇の性質・目的に照らして給付の相違の不合理性を判断すると、長澤運輸事件を修正する判断が出ている。また、学校法人明德学園事件は、基本給について、名古屋自動車学校事件の基本給についての枠組みを当てはめて、格差全体を不合理とした初めての下級審裁判例であり、変化の兆しが見られる。

「有識者からのヒアリング概要」（資料1-2）から抜粋

学校法人明德学園事件（京都地判令和7.2.13）

（令和4年（ワ）第1652号 地位確認等請求事件）

事案の概要

- 原告は平成22年4月1日から令和4年3月31日まで被告が運営する高校の常勤講師として雇用されていた（令和4年2月、無期転換申込みをし同年4月1日付けで無期契約に転換）。専任教員（無期）と常勤講師（有期）間の賃金の差が、合理的な根拠のない差別であり、原告に対して常勤講師の賃金しか支払わず、専任教員の賃金を支払わなかったことは、旧労働契約法20条、パート有期法8条、9条等に違反すると主張して、被告に対し損害賠償等を請求する事案。
- 教職員の年齢給は、無期労働者及び24歳までの有期労働者は満年齢に対応する金額、25歳以上の有期労働者は勤続年数に応じた金額。常勤講師の年齢給の昇給は5年目以上で、6年目以降は昇給しない。また無期労働者に転換された教職員は昇給しない。原告と同年齢、同年度に採用された専任教員との賃金差は、約70～82%であった。

職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等

- 専任教員を中心に管理職として登用することを見据え、常勤講師との間で採用方法に一定の差が設けられているが、管理職に登用されるか否かは将来的かつ潜在的な可能性にとどまり、管理職でない教職員間において、求められる能力の差が業務内容・責任の程度の差として現れているとはいえない。
- 実質的には常勤講師でも配置転換があり、専任教員の異動例が少数であることから、職務内容・配置の変更の範囲において有意な差があるとはいえない。

	地裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判 決 理 由
年齢給 （基本給）	不合理	<ul style="list-style-type: none">専任教員に支給される年齢給は、年齢によって定められる部分に加え、職務遂行能力に応じた職能給、継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質常勤講師に支給される賃金は、年齢によって定められる性質は小さく、有期労働契約であり本来的に短期雇用であることを前提に、5年を限度として職務遂行能力に応じた職能給及び勤続年数に応じて額が定められる勤続給としての性質	<ul style="list-style-type: none">専任教員の年齢給や常勤講師に支給される賃金とは別に、職位・職階給や管理職手当、職責手当が支給されていることから、これらは担当業務の相違に左右される要素は乏しい。専任教員には長期雇用を前提として、専任教員として求められる職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る目的から年功的な賃金制度を設け、常勤講師は、1年以内の雇用期間を定められることから、専任教員とは異なる賃金制度を設ける制度設計には、人事施策上の判断として一定の合理性があるというべき。しかしながら、就業規則では、常勤講師の契約更新を5年に制限せず常勤講師の通算契約期間が5年を超える場合を想定した規定が存し、実際にも、原告は契約更新を繰り返し常勤講師としての勤務が5年を超え、無期労働契約に転換している。原告以外の常勤講師の勤務実態が短期雇用に留まっていたともうかがわれない。専任教員の基本給の性質・目的に照らせば、少なくとも5年を超えて勤務する常勤講師には、専任教員と同様に、年齢によって定められる部分、職務遂行能力に応じた職能給及び勤続的な勤務等に対する功労報償という性質・目的は妥当するものといえる。 <p>→ 勤続5年目までは昇給により賃金差は縮まっていくものの、6年目以降は常勤講師の基本給は昇給しないため、基本給の差は広がっていくばかりとなる。他方で、原告は5年を超えて勤務し、専任教員の年齢給の性質・目的が妥当する上、管理職でない専任教員との間には、職務内容及び職務内容・配置の変更の範囲において上記の待遇差を設けるほどの違いは認められない。</p> <p>→ 常勤講師が一定の優遇措置の下で専任教員となることが可能であることを踏まえても、勤続期間が長期に及んだ常勤講師について、専任教員への転換や転職を促す仕組みがとられているわけでもない以上、常勤講師である原告と同年齢、同時期に採用された専任教員との間に基本給の差が生じ、年を経るごとに拡大していくことは不合理である。</p>

※ 令和4年4月1日以降は、原告の契約は無期契約に転換されており、パート有期法8条に違反するとはいえないが、無期の専任教員と従前は有期の常勤講師であった原告との間に不合理な待遇差があることに変わりはないから、同日以降も原告に専任教員よりも低い基本給しか支給しなかった被告の対応は不法行為を構成するとした。

（注）報道等によると控訴中とされている。

前回部会（9月12日）での御意見（事業主の説明義務）

前回部会での御意見

- 労働者からの求めの有無に関わらず、説明する義務を使用者に課すべき。労働者側から自分の待遇が正社員とどう違うかという説明を求めることは、不利益な取扱いを受けるのではないかという心理も働いて難しく、実効性の面で課題がある。
- 説明のタイミングは雇入れ時や労働条件の変更時とすればよい。その後、やはりおかしいと感じた場合に、再度説明を受けることができるようにしていけばよいのではないか。
- 入社してしばらく経ったパートタイム・有期雇用労働者が説明を求めた場合は、説明の効果が大きいと思われる。しかし、例えば学生の方など短期契約の労働者に対し説明を尽くしたとして、どこまでご理解いただけるのか、効果が得られないことが考えられ、慎重な検討が必要。
- 「求めがあったとき」は必ずしも削除する必要はない。「求めがあったとき」を残した上で、説明義務を強化することで、説明を受け、またその後も説明を求めることができることを維持することが望ましい。説明を受けることができることを雇入れ時にきちんと明示することに関しては法改正でないレベルで実現可能。また、説明に当たっては、口頭だけ、資料だけでなく、基本的には資料プラス口頭が必要ではないか。
- 説明の方法については、資料の交付を絶対条件とすべき。口頭説明だけでは、言った／言っていないという話になり、また、資料の活用という表現にとどまると、説明の際に提示された資料が回収され説明を受けた者に何も残らないというリスクがある。
- 説明の方法について、企業実務を踏まえると、数週間の短期契約など様々な労働条件で働く有期雇用労働者一人一人に書面を交付し説明することは、事業主に大きな負担が生じる。現行の指針の記載は維持し、労働者の納得性を高める観点から、状況に応じて書面を交付することを推奨し、実施状況をフォローすることが適切。

労働条件明示の方法（パートタイム・有期雇用労働法）

◎ 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）（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 （第一項・第二項 略）

3 法第六条第一項の厚生労働省令で定める方法は、第一項各号に掲げる事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを当該短時間・有期雇用労働者が希望した場合における当該方法とする。

一 ファクシミリを利用してする送信の方法

二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該短時間・有期雇用労働者が当該電子メール等の記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。）

4 （略）

前回部会（9月12日）での御意見（無期雇用フルタイム労働者）

前回部会での御意見

- 「多様化する労働契約のルールに関する検討会 報告書」を踏まえ、フルタイムの無期転換者についても、労働契約法第3条第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ただいたにも関わらず、無期転換労働者を含む無期雇用フルタイム労働者と正社員との間に待遇の相違が存在しているという実態もある。
- 法改正をして、無期雇用労働者間の均等均衡待遇の考え方を規定する必要はない。無期転換労働者や多様な正社員については、労働契約法第3条第2項の趣旨を、ガイドラインに明記する対応を検討すべき。ガイドラインに明記されることが事業主としては大変重みのある対応と考えており、今後の高い効果が期待されると考える。
- 無期転換する前にパートタイム・有期雇用労働法を活用し処遇を改善する、その上で無期転換していただくというのが労働契約法とパートタイム・有期雇用労働法の基本的な立場と言える。まずはこのように、無期転換する前に活用しなければいけないといったことを、何らかの形で周知広報していくということが考えられる。
- 仮に法改正が難しい場合であっても、ガイドライン上で無期転換労働者を含む無期雇用フルタイム労働者も同一労働同一賃金の趣旨を踏まえて処遇改善する必要がある。本日は配布資料の中にはないが、明徳学園事件の判決のように、有期雇用時の待遇差が違法である場合、無期転換後もその状態が継続しているのであれば違法である旨も明記すべき。
- 現実には、無期に転換する際に自分の労働条件は低すぎるからここで交渉しておこう、ということはなかなか難しいと思われる。法律上は無期転換者がパートタイム・有期雇用労働法から外れても、ガイドラインで同一労働同一賃金の考え方を示していく中で、この考え方はパートタイム・有期雇用労働法外の労働者にも適用するものだということをきちんとガイドラインの中に書き込むことによって、無期転換者の労働条件を担保できるのではないか。ガイドラインは少し柔軟に考えても良いのではないか。

前回部会（９月１２日）での御意見（行政ＡＤＲ）

前回部会での御意見

- 行政ADRが機能していない状況は放置すべきでない。家庭裁判所の調停とは違うといえども、正当な理由がない場合には出頭すらしないというのは悪質ではないか。またその場合は過料を課してはどうか。
- 行政ADRについて、労使双方の合意を得るためには、主体的な出頭を基本とすべきであり、強制力を持たせることは適切ではない。行政ADR利用促進に向けては、当事者の費用負担がないことや、迅速かつ柔軟な対応が可能なことなど、そのメリットを周知するのが良いと考える。

※事務局において作成

前回部会（９月１２日）での御意見（法違反に係る公表の範囲）

前回部会での御意見

- 報告徴収、是正指導等の事例が積み上がっているのであれば、法違反に係る公表の範囲について少なくとも検討すべき段階にあるのではないか。 是正指導案件がすぐ公表されるというわけではなく、報告徴収、助言、指導、勧告といった段階を踏んだ上で、それでも従わない場合は公表であるので、法違反を公表対象にすることは、実務的にも無理な話ではないのではないか。
- 法違反に係る公表について、不合理性の判断は最終的には司法が判断すべきもの。 行政処分である公表の対象とすることはそぐわないことから、現行の公表範囲を維持すべき。

※事務局において作成

パートタイム・有期雇用労働法の報告徴収の例：諸手当・福利厚生のは正事例

手当・福利厚生の性質や支給・付与目的に照らし、事案ごとに不合理な待遇差かどうかを判断。不合理と認められれば是正を指導。

●通勤手当

【支給目的】

通勤費用補填

【是正前の待遇】

正社員には実費を支給、有期は1日あたり定額を支給

【待遇差の理由】

有期は近隣からの通勤者が多く、通勤費用があまりかからないため（実際は遠方にも採用情報を掲載しており、自己負担している者あり）

×

労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではなく、費用負担が生じていることから同一水準で支給しないことは不合理な待遇差と判断。

→ 正社員と同一基準での支給とするよう指導し是正

●慶弔休暇

【付与目的】

仕事から離れて慶弔行事に参加するため

【是正前の待遇】

正社員のみが付与、有期には付与されていない

【待遇差の理由】

職務内容が異なるから（正社員：非定型、有期：定型業務）（なお、正社員と同じ週所定労働日数であり勤務日振替は難しい）

×

付与目的に照らせば、職務内容によって慶弔行事に参加するために労働から離れる機会を与える趣旨や時間が変わるものではないことから、不合理な待遇差と判断。

→ 正社員と同一基準で付与するよう指導し是正

●精皆勤手当

【支給目的】

特定の業務に従事する従業員の皆勤を奨励するため

【是正前の待遇】

正社員のみを支給、パート・有期には支給していない

【待遇差の理由】

正社員はパート・有期よりも早く出勤し、その時間で正社員のみが行える特定の業務をしているため（ただし、特定の業務に従事しない正社員にも同様に支給）

×

特定の業務に従事していない正社員にも手当を支給していることから、パート・有期に支給しないことは雇用形態を理由とするものであり、不合理な待遇差と判断。

→ 勤務日数・時間に応じ正社員と同一基準で支給するよう指導し是正

●食事手当

【支給目的】

食費の補助

【是正前の待遇】

正社員とフルタイム有期に支給、パートには支給していない

【待遇差の理由】

1日一定時間以上勤務する者を対象としており、パートはその時間数に満たないから（昼食時間を挟んで勤務するパートあり）

×

食費の負担補助という目的に照らすと、食事をする必要性については正社員も短時間パートも変わるものではなく、所定労働時間が短いことを理由とすることは、パートであることを理由とする不合理な待遇差と判断。

→ 労働時間の途中に昼食のための休憩時間があるパートに対しても、正社員と同一の支給とするよう指導し是正

パートタイム・有期雇用労働法の報告徴収の例：基本給・賞与の助言事例

基本給・賞与については、①性質・目的が多様であること、②職務内容・人材活用の仕組みの相違等を考慮すると直ちに不合理とは判断できない場合が多いため、パート・有期労働者への待遇差に関する説明義務を果たせるよう自主的な改善を促すケースが多い。

●基本給

【基本情報】

- ・ 正社員は月給制、主な業務は諸勘定管理、情報システム全般、業務の状況により時間外労働あり、転居を伴う転勤あり
- ・ パートは個別の契約による時給制、業務は書類保管・ファイリングといった定型業務のみ、契約で定めた所定労働時間のみ勤務、転勤なし
→職務内容・人材活用の仕組みが異なる

【基本給の決定方法】

- ・ 正社員の基本給は、労使交渉を経て決定した職能資格ごとの賃金テーブルに基づき、人事考課により決定する等級により支給額を決定
- ・ パートは、職務の内容に基づき、地域相場を考慮して決定

【昇給について】

- ・ 正社員は年に1回、職能資格の昇格の有無と人事考課結果に基づき決定する。職能資格の昇格は、資格試験を受験し合格する必要がある
- ・ パートは昇給なし。契約の更新ごとに、上司の意見や職務内容に基づき支給額を決定

【決定方法が異なる理由】

- ・ 正社員には、職務や職能資格に関する目標管理制度に基づく評価結果を反映して支給額を決定
- ・ パートは、業績に影響する判断業務は行わず、正社員の指示に基づき、定型業務のみを行うため、職務内容と勤務時間及び勤続年数のみに基づき支給額を決定



職務内容や人材活用の仕組みの相違を踏まえると、支給基準が異なることや時給換算額に一定の差があることは、不合理な待遇差とは言えない。

助言

- ・ 待遇差を客観的に確認し、均等・均衡のとれた待遇を確保するための「職務分析・職務評価」の手法を紹介
- ・ 働き方改革推進支援センターの支援の利用を勧奨

●賞与

【基本情報】

- ・ 販売のパートには4つの資格があり、この資格に応じて時給を決定

【支給目的】

業績への貢献に対する評価

【助言前の待遇】

- ・ 正社員は「賞与単価」×「目標達成評価に基づく支給率」×「売上目標の達成率」により算出。年2回で90万円ほどを支給
- ・ パートには原則支給なし。ただし、上位2種の資格には、賞与単価のみを変え、それ以外の項目は正社員と同様の算出基準で賞与を支給

【待遇差の理由】

- ・ 正社員には売上等結果に対する責任を負わせており、6か月ごとの面談にて成果に対しての判断が可能
- ・ 賞与を支給していないパートはレジと品出しが主たる業務であり、売上等結果に対して責任はない



正社員とパートとでは責任の度合い等が大きく異なっており、賞与を支給しないパートがいることが、ただちに不合理な待遇差とは言えない。

助言

業績への貢献に対する評価を支給目的としていることを踏まえると、パートも業績に対して貢献がまったくないわけではないことから、金額の多寡はあれど、今後賞与を支給していないパートに対しても支給を検討するよう助言

前回部会（９月１２日）での御意見（福利厚生施設）

前回部会での御意見

- パートタイム・有期雇用労働法では、法はもとより指針やガイドラインにも３つの福利厚生施設以外の記載がない。指針やガイドラインで派遣法並みの規定を整備していくべき。その上で、病院、診療所については、パートタイム・有期雇用労働法第12条、派遣労働者法第40条第３項ともに福利厚生施設の範囲に含まれておらず、パートタイム・有期雇用労働者、派遣労働者の利用が保障されていない。パートタイム・有期雇用労働法第12条、派遣労働者法第40条第３項の福利厚生施設に含め、利用を保障していくべき。
- 福利厚生施設のパートタイム・有期雇用労働者への配慮を促す観点から、まずは派遣先指針が示す施設を含めて、パートタイム・有期雇用労働法第８条の規定により均衡を考慮すべきことを雇用管理指針やガイドラインに示すことが有効と考える。その上で、どのように配慮するかについては、実務的な問題がある。多くのパートタイム・有期雇用労働者を雇用しており、例えば、保育所に定員があって、物理的に希望する全ての社員への提供が難しい場合は、一定の基準を設けることが考えられる。このように事業主の配慮が困難な場合がある、尽くせない場合があることも考慮する必要がある。

※事務局において作成

福利厚生施設に係る解釈

◎ 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」（抜粋）

7 福利厚生施設（法第12条関係）

（1）・（2） （略）

（3） 本条の対象となる3施設の運営を、事業主ではなく、労使が運営する共済会等が実施している場合には、本条により事業主が講じなければならない措置の対象外となるものであること。ただし、共済会で運営している場合でも、会員からの出資がなく、運営について事業主の負担で運営されている場合には本条の対象となるものであること。