

令和7年11月21日

## 同一労働同一賃金ガイドラインについての論点

同一労働同一賃金ガイドライン（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（平成30年厚生労働省告示第430号）。以下「ガイドライン」という。）については、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた労使協議をより実効あるものとし、当該待遇改善を促進していく観点から、次のような見直しを検討することとしてはどうか。

### 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、次の方向で見直しを検討することとしてはどうか。

#### （1）最高裁判決で性質・目的が示されている待遇

賞与、退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、病気休職（休暇）及び夏季冬季休暇について、裁判例で示された内容等を記載することとしてはどうか。

また、現行のガイドラインにおいては、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理でないのか等の「原則となる考え方」及び「具体例」を示しているところ、必要に応じ、待遇の性質・目的に係る留意点等について「留意すべき事項」として記載することとしてはどうか（例えば、家族手当について、配偶者の収入要件があるいわゆる「配偶者手当」については、働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる旨を留意すべき事項として記載することが考えられる。）。

#### （2）いわゆる「正社員人材確保論」

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旨を記載することとしてはどうか。

### (3) 下級審判決

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「褒賞」について、裁判例で示された内容等を記載することとしてはどうか。

### 2 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消

現行のガイドラインにおいて、「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は、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、改正パートタイム・有期雇用労働法の目的に鑑みれば、通常の労働者の待遇を引き下げるることは望ましい対応とはいえないといった趣旨の記載に改めることとしてはどうか。

### 3 「その他の事情」の明確化

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。その内容等について、ガイドラインにおいて明確化することとしてはどうか。

※ 分かりやすさの観点から明確化すべき御意見と、例示された内容がどのように解釈されるかという点を踏まえると明確化には慎重であるべきとの御意見がある。

### 4 無期雇用フルタイム労働者及び「多様な正社員」

所定労働時間が通常の労働者と同一であり、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（無期雇用フルタイム労働者）や、いわゆる「多様な正社員」については、パートタイム・有期雇用労働法に規定する短時間・有期雇用労働者には該当しないが、労働契約法第3条第2項の規定により、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されていることや、均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきこと等に留意する必要があるといった趣旨の記載を追加することとしてはどうか。

※ 法制的な対応が必要との御意見がある。

## 5 その他

- (1) 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追加することとしてはどうか。また、ガイドラインに記載がない待遇等であっても、待遇の相違が不合理と認められる等の可能性があるといった趣旨の記載を追加することとしてはどうか。
- (2) 労使により待遇の体系を議論するに当たって、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の意向を考慮することが重要であるといった趣旨の記載を追加することとしてはどうか。
- (3) 「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、「第2 基本的な考え方」等に移行することとしてはどうか。  
併せて、「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」については、賃金に限らず待遇全体に係る内容である旨明示するとともに、賃金の決定基準・ルールの相違がある場合であっても、パートタイム・有期雇用労働法第8条等の適用があるといった趣旨の記載を追加することとしてはどうか。
- (4) 短時間・有期雇用労働者の待遇については、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該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の違いに応じた均衡のとれたものとすることが求められるといった趣旨の記載を追加することとしてはどうか。
- (5) 「第3 短時間・有期雇用労働者」の「4 福利厚生」に定めるもののほか、福利厚生施設の利用条件についてもパートタイム・有期雇用労働法第8条の適用があるといった趣旨の記載を追加することとしてはどうか。
- (6) 「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としてはどうか。