

令和7年12月11日

雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保についての論点

通常の労働者と、パートタイム・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図り、雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇を確保していく観点から、次のような見直しを検討することとしてはどうか。

1 均等・均衡待遇

(1) 同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化

○ 我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けた労使の取組を促進する観点から、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）について、別紙（注：資料3）のとおり、更なる明確化を図ることとしてはどうか。

(2) 短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の意見の反映

○ 事業主又は派遣元事業主が就業規則の作成又は変更時に意見を聞くように努めなければならないこととされている、パートタイム・有期雇用労働者又は派遣労働者の過半数を代表すると認められるもの及び派遣元事業主との労使協定を締結する過半数代表者に関し、これらのものが事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮等について、指針等で示すこととしてはどうか。

○ これに加え、事業主及び派遣元事業主は、パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の意見が反映されるための工夫をするよう努めることを指針等で示すこととしてはどうか。

○ 派遣労働者の同一労働同一賃金について理解が進むよう、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（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第30条の3及び第30条の4の規定の基本的な考え方や、労使協定の締結に当たり過半数代表者が適正に選出されていない場合には、労使協定とは認められず、労働者派遣法第30条の3の規定による待遇の確保が求めされることを指針等で示すこととしてはどうか。

- 派遣元事業主との労使協定を締結する過半数代表者の適正な選出や、派遣労働者の意見の反映に当たっては、派遣労働者ごとに就業場所が異なるといった実情を踏まえた取組が派遣元事業主において実践されていることから、こうした取組の好事例等について、派遣元事業主等に対する更なる周知・啓発に取り組むこととしてはどうか。

(3) 労働者派遣制度における待遇決定方式の運用改善

① 派遣先による待遇情報の提供

- 派遣先から派遣元事業主への比較対象労働者の待遇等の情報提供が適切に行われるよう、リーフレット等により派遣先及び派遣元事業主に対する周知・啓発に取り組むこととしてはどうか。

② 一般賃金の算出方法及び運用の改善

- 一般通勤手当の算定に当たり利用する統計（※）について、定期的に行われる代替可能な統計調査に変更することとしてはどうか。

（※）独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の諸手当等の人事待遇制度に関する調査（平成 25 年調査）」

- 協定対象派遣労働者の待遇改善を進める観点から、労使協定の締結に際し、改訂後の一般賃金水準を遵守した上で、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等を指針等で示すこととしてはどうか。

- 能力・経験調整指数の適切な当てはめが行われるよう、労使協定のイメージ等を改善することを通じて、適切な運用を促すこととしてはどうか。

③ 適切な料金交渉の実施

- 派遣先における派遣料金への配慮義務が適切に履行されるよう、派遣先が派遣元事業主からの派遣料金交渉に一切応じない場合等は、労働者派遣法第 26 条第 11 項の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないことを指針等で示すとともに、派遣先及び派遣元事業主に対する周知・啓発を強化することとしてはどうか。

④ 労使協定の周知等

- 協定対象派遣労働者に対する労使協定の更なる周知を図る観点から、労使協定を締結したとき（改定したときを含む。）及び労働者を雇い入れたときは、書面や電子メール等による周知を行うことを指針等で示すこととしてはどうか。
- 派遣労働者が自身の賃金について理解しやすくなるよう、労働者派遣をしようとするときの明示の様式例等を改善することを通じて、基本給に特殊勤務手当等に相当する額が盛り込まれている場合に理解しやすい明示を促すこととしてはどうか。

(4) 福利厚生施設

- 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「パートタイム・有期雇用労働法」という。）第12条の福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室）以外の福利厚生施設について、現行の派遣先が講すべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）を参考に、当該福利厚生施設の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように配慮しなければならないことを指針等で示すこととしてはどうか。
- 納入施設、休憩室及び更衣室以外の福利厚生施設の例示として、「駐車場」を指針等で示すこととしてはどうか。

(5) いわゆる「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難しく、使用者が待遇差の合理性を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」という意見と、「不合理性の立証責任については、欧州の国々とは異なる日本の実態を踏まえた仕組み。現行の枠組みを維持して法の安定性を確保すべき」という意見等がある。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の改善

- (1) 待遇の相違の内容及び理由等について事業主及び派遣元事業主に説明を求めることができる旨の労働条件明示事項への追加
- パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の雇入れ時における労働条件明示事項に、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項及び労働者派遣法第31条の2第4項に基づき事業主及び派遣元事業主に説明を求める能够である旨を追加することとしてはどうか。

(2) 待遇の相違の内容及び理由等の説明の方法

- パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項及び労働者派遣法第31条の2第4項に基づく説明は、資料を活用し、口頭により説明する方法、又は説明すべき事項を全て記載したパートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法のいずれかとすること、また、資料を活用し、口頭により説明する方法による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいこと、さらに、労働者の個人情報等の漏えいを防止する等の観点から当該資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者又は派遣労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努める旨を、指針等で示すこととしてはどうか。

3 公正な評価による待遇改善の促進等

(1) 公正な評価による待遇改善の促進

- パートタイム・有期雇用労働者の賃金に関し、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態を公正に評価して昇給に反映する等、公正な評価に基づき賃金を決定することが望ましいことや、その具体例として、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通した賃金制度や評価項目を設けることが考えられる旨を、指針等で示すこととしてはどうか。
- 派遣労働者の待遇の改善に向けて、派遣元事業主が派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練やキャリアコンサルティングの実施、就業機会の確保及び提供を行うに当たっての留意事項を指針等で示すこととしてはどうか。また、派遣先は、派遣労働者の業務の遂行状況の情報を提供すること等により、派遣労働者の職務の評価等に協力することを指針等で示すこととしてはどうか。

(2) 情報公表の促進

- 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に関する自社の取組状況、正社員転換制度の有無や転換実績、職務に必要な資格取得のための教育訓練等の情報について、当該労働者に明示するよう努めるとともに、公的機関又は自社のウェブサイトで公表することが望

ましいことを、指針等で示すこととしてはどうか。

- 派遣元事業主による労働者派遣実績やマージン率等に係る情報提供については、引き続き、自社のウェブサイトのほか、「人材サービス総合サイト」の活用が促進されるよう、セミナー等による周知・啓発を通じて、派遣元事業主による情報提供を支援することとしてはどうか。

(3) 正社員転換支援・キャリアアップ

- 事業主は、パートタイム・有期雇用労働法第13条の正社員転換推進措置を講ずるに当たっては、通常の労働者への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいこと、また、措置を講ずるに当たっては、面談等によりパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、当該意向に配慮しなければならないことを指針等で示すこととしてはどうか。
- 事業主は、パートタイム・有期雇用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は、職業能力開発促進法についても適用があることを認識し、これを遵守しなければならないこと等を指針等で示すこととしてはどうか。

(4) 「多様な正社員」制度の普及促進等

- 「多様な正社員」制度の普及促進等については、働き方改革推進支援センターにおいて、令和7年度から、短時間正社員制度をはじめとする多様な正社員制度の導入を検討している企業に対するコンサルティングを実施しており、その実施状況も踏まえつつ、効果的な支援を行っていくこととしてはどうか。

(5) 無期雇用フルタイム労働者

- ※ 「無期転換労働者と正規雇用の者との合理的理由のない待遇差の禁止規定を整備するといった法制面の見直しを検討すべき」という意見と、「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べきではない」といった意見等がある。

4 行政による履行確保

- 同一労働同一賃金のより一層の遵守の徹底を図るため、都道府県労働局

による報告徴収等や労働基準監督署と連携した取組を通じて、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の履行確保を図るとともに、各種マニュアルや職務分析・職務評価の手法の活用促進、働き方改革推進支援センターによるコンサルティングの実施、派遣元事業主及び派遣先を対象とした各種セミナーや各企業における取組状況等に関する周知広報等により、制度周知や企業の取組支援を進めることとしてはどうか。

- 行政ADR（裁判外紛争解決手続）について、利用が十分に進んでいるとは言い難い実態を踏まえ、更なる利用促進を図ることとしてはどうか。
- 均等・均衡待遇の更なる徹底に向け、事業主及び派遣元事業主の理解促進を図る観点から、必要に応じ、業所管省庁の協力を得ながら、パートタイム・有期雇用労働者や派遣労働者が多い業界への周知・啓発等に積極的に取り組むこととしてはどうか。