

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の一部を改正する件（案）について（概要）

厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課
厚生労働省職業安定局需給調整事業課

1. 改正の趣旨

- 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。）は、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47条の12の規定及び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「短時間・有期雇用労働法」という。）第15条第1項の規定に基づき、労働者派遣法第30条の3及び第30条の4並びに短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現を図るために作成された指針である。
- これらの規定を含む、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）により整備された各規定は、働き方改革関連法の施行後5年を目途として見直すこととされており、令和7年2月から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において見直しの議論が行われてきた。
- 今般、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において議論の報告（「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向けた取組の強化について（報告）」）が行われたことを受け、ガイドラインについて所要の改正を行う。

2. 改正の概要

（1）裁判例を踏まえたガイドラインの見直し

- 「賞与」について、最高裁判決で示された待遇の性質及び当該待遇を行う目的並びに当該待遇の性質等を踏まえた留意事項を記載する。（第3の2（注））
- 「退職手当」について、項目を新設し、最高裁判決で示された待遇の性質及び当該待遇を行う目的並びに当該待遇の性質等を踏まえた留意事項を記載する。（第3の3）
- 「無事故手当」について、項目を新設し、最高裁判決で示された原則となる考え方を記載する。（第3の4（7））
- 「家族手当」について、項目を新設し、最高裁判決で示された原則となる考え方並びに問題となる例及び問題とならない例を記載する。また、いわゆる「配偶者手当」について、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の留意事項を記載する。（第3の4（9））

- 「住宅手当」について、項目を新設し、最高裁判決で示された原則となる考え方並びに問題となる例及び問題とならない例を記載する。また、転居を伴う配置の変更の有無にかかわらず支給される住宅手当について、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旨の留意事項を記載する。(第3の4(10))
- 「病気休職」について、療養への専念を目的として付与する病気休暇を含むこと並びに最高裁判決で示された原則となる考え方及び問題となる例を記載する。また、派遣先均等・均衡方式における短時間・有期雇用労働者である派遣労働者について、派遣就業期間終了後、短時間・有期雇用労働法に基づき派遣元事業主の雇用する通常の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が求められる旨の留意事項を記載する。(第3の5(4)、第4の5(4)(注))
- 「夏季冬季休暇」について、項目を新設し、最高裁判決で示された原則となる考え方及び問題となる例を記載する。(第3の5(5))
- 「褒賞」について、項目を新設し、高裁判決で示された原則となる考え方を記載する。(第3の5(7))
- 「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」等の目的で待遇を行う場合の取扱いについて、項目を新設し、最高裁判決を踏まえ、当該目的があることのみをもって、直ちに通常の労働者と短時間・有期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。(第3の本文の(注)3)

(2) 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消に係る記載趣旨の明確化

- 現行のガイドラインにおいて第2の本文に記載している、事業主が通常の労働者の待遇引き下げにより短時間・有期雇用労働者との相違の解消をしようとする場合の考え方について、記載趣旨を明瞭化するため、不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的に鑑みれば、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の労働条件の改善を図ることが求められる旨を追記し、当該追記に伴う文言整理を行う。(第2の(3))

(3) 短時間・有期雇用労働法第8条の「その他の事情」の明確化

- 短時間・有期雇用労働法第8条の「その他の事情」について、項目を新設し、行政通達において示されている具体例を記載する。また、事業主が待遇の体系に係る議論において短時間・有期雇用労働者の意向を十分に考慮せず一方的に短時間・有期雇用労働者の待遇を決定した場合には、当該事実も「その他の事情」に含まれ、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められることを基礎付ける事情として考慮されうる旨を記載する。(第3の本文(注)1)

(4) 無期雇用フルタイム労働者に係る記載の追加

- 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）について、項目を新設し、これらの労働者は短時間・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、これらの労働者にもガイドラインの考え方を波及させていくため、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であること等を記載する。（第6の1～4）
- いわゆる「多様な正社員」についても同様に、均衡の考慮に当たってガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等を記載する。（第6の後段）

（5）その他

- 短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、個々の待遇ごとに判断されるべきであるという働き方改革関連法による改正の趣旨を明確化する記載を追加する。（第1の本文）
- 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旨の記載を追加する。（第2の本文）
- 労使により待遇の体系を議論するに当たっては、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の意向を十分に考慮し、取組を進めることが望ましい旨の記載を追加する。（第2の本文）
- 第3の1の「基本給」の^(注)について、待遇全体に係る内容であることから、記載位置を第2等に移行し、賃金に限らず待遇全般に係る内容である旨を明確化する。（第2の(2)、第3の本文^{(注)2}）
- 給食施設、休憩室及び更衣室を含む福利厚生施設の利用条件について、短時間・有期雇用労働法第8条の適用がある旨の記載を追加する。（第3の5(1)）
- 派遣労働者（第4）及び協定対象派遣労働者（第5）に係る記載について、短時間・有期雇用労働者（第3）に係る記載と同様のものについて同様の改正を行う。（第4、第5）
- その他所要の改正を行う。

3. 根拠条項

- 労働者派遣法第47条の12
- 短時間・有期雇用労働法第15条第1項

4. 適用期日等

- 告示日：令和8年4月下旬（予定）
- 適用期日：令和8年10月1日