

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
～不合理な待遇差を解消するための
「パートタイム・有期雇用労働法」について～
2021年4月1日～全面適用

秋田労働局 雇用環境・均等室

目 次

1. 法改正の内容
2. パートタイム・有期雇用労働法の全体
3. 自社の正規・非正規雇用労働者間の不合理な
待遇差の分析例
4. 不合理な待遇差解消取組事例
5. 参考判例
6. 企業への支援策のご紹介
7. 最後に

1. 法改正の内容

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正規・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消 ～
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、
どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、
多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

見直しの内容

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者

(2) 派遣労働者

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

② 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

短時間・有期雇用労働指針

③ 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

施行期日

2020年4月1日 ※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法(注)の適用は2021年4月1日

(注) パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

働き方改革関連法の施行期日

法律		大企業	中小企業
雇用対策法		公布日施行	
労働基準法	労働時間の上限（第36条等）	2019年4月1日	2020年4月1日
	その他改正事項		2019年4月1日
	中小企業における割増賃金率の猶予措置の廃止（第138条）	—	2023年4月1日
労働安全衛生法、じん肺法、労働時間等設定改善法		2019年4月1日	
パートタイム・有期雇用労働法		2020年4月1日	2021年4月1日
労働者派遣法		2020年4月1日	

＜中小企業＞	資本金の額又は出資の総額	or 常時使用する従業員の数
①製造業など（②～④以外）	3億円以下	300人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下
③サービス業	5,000万円以下	100人以下
④小売業	5,000万円以下	50人以下

① 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」をパート・有期・派遣で統一的に整備します※。

※ 派遣については派遣先との均等・均衡または労使協定による待遇決定（次ページ参照）

（１）パートタイム労働者・有期雇用労働者

「 均衡 待遇規定」（パート有期法8条）	判断(考慮)要素 ：①職務内容(業務の内容+責任の程度)、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止
「 均等 待遇規定」（パート有期法9条）	判断(考慮)要素 ：①職務内容(業務の内容+責任の程度)、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は待遇の差別的取扱い禁止

（現在）

- **均衡**待遇規定
パートタイム労働者…規定あり
有期雇用労働者…規定あり
- **均等**待遇規定
パートタイム労働者…規定あり
有期雇用労働者…規定なし

どのような待遇差が不合理に当たるか、
明確性を高める必要がありました。

【改正前→改正後】

- ：規定あり
- △：配慮規定
- ×：規定なし
- ◎：明確化

④⑤は次ページ参照

（改正後）

① 均衡待遇規定の明確化

それぞれの待遇（基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など）ごとに、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されるべき旨を明確化

② 均等待遇規定

新たに**有期雇用労働者**も対象とする

③待遇ごとに判断することを明確化し、ガイドラインの策定などによって規定の解釈を明確に示します。

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ①	△ → ○+労使協定 ④
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ②	× → ○+労使協定 ⑤
ガイドライン	× → ○	× → ○ ③	× → ○

① 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

(2) 派遣労働者

(現在)

- 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差 ⇒ 配慮義務規定のみ

(改正後)

- 以下のいずれかを確保することを義務化。(前ページの表④)
 - (1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
 - (2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

※ 併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。
- 派遣先事業主に、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるように派遣料金の額の配慮義務を創設。
- 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、**ガイドライン(指針)**を策定。(前ページの表⑤)

★ 派遣労働者の待遇差に関する規定の整備にあたっては、

「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の選択制になります。

<考え方>

- 派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点です。
- しかし、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。
- こうした状況を踏まえ、以下の2つの方式の選択制とします。
 - 1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
 - 2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

(1) 派遣先労働者との均等・均衡方式



- 派遣労働者と派遣先労働者との**均等待遇・均衡待遇規定**を創設。
- 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

(2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式



派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。(派遣先の教育訓練、福利厚生は除く。)

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要①

(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)

- このガイドラインは、**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規雇用労働者**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、**いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。**

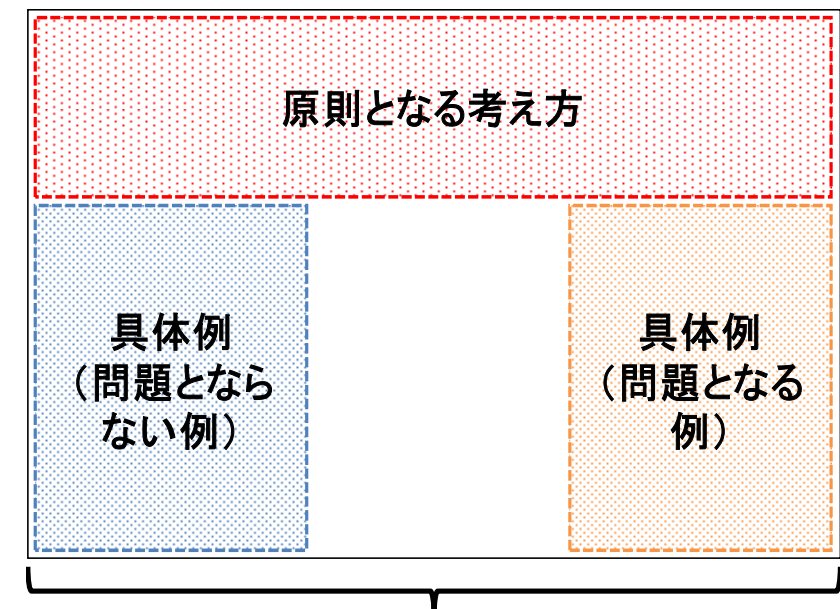
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



不合理な待遇差の解消に当たっての留意事項

- ・ 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、**基本的に、労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない。**
- ・ 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。**
- ・ **定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。**有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮されうる。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、**定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。**

ガイドラインの構造



裁判で争い得る法律整備

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要②

(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)

給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

「①職業経験・能力に応じて」、「②業績・成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給しようとする場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム（短時間）労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

役職の内容に対して支給するものについて、正社員と同一の役職に就くパートタイム（短時間）労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）、特殊勤務手当（同様の勤務形態の場合）、精皆勤手当（同一の業務内容の場合）等

通勤手当等

パートタイム（短時間）労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

賞与

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給するものについて、正社員と同一の貢献であるパートタイム（短時間）労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム（短時間）労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

均衡待遇規定（パートタイム・有期雇用労働法第8条）について（Q & A）

Q 1 「通常の労働者」とは？

A 「通常の労働者」とは、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）をいいます。無期雇用フルタイム労働者とは、事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者をいいます。

通常の労働者の中にも、総合職、一般職、限定正社員など様々な雇用管理区分がありますが、それらの全ての通常の労働者との間で不合理な待遇差を解消する必要があります。

Q 2 総合職、限定正社員などの異なる正社員間の待遇差はこの法律の対象になりますか？

A パートタイム・有期雇用労働法の保護対象となる労働者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者です。したがって、パートタイム労働者・有期雇用労働者ではない、総合職、限定正社員などの異なる正社員（無期雇用フルタイム労働者）間の待遇差については、この法律の対象ではありません。

Q 3 事業主は、均衡待遇を確保するために具体的にどのような取組みをすればいいのでしょうか？

A 同一企業内にパートタイム労働者・有期雇用労働者がいる場合には、まずは、それらの労働者の待遇（賃金や教育訓練、福利厚生等）がどのようなものとなっているかを洗い出してみましょう。

そして、個々の待遇が正社員（無期雇用フルタイム労働者）と同一か否か、待遇が異なる場合には、その理由が労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等の違いなどで説明できるか否かを確認してみましょう。説明ができないと考えられる場合には、待遇の改善を検討しましょう。

Q 4 就業規則や賃金規定などの見直しに当たって、専門家の支援は受けられますか？

全国47都道府県に置かれている「働き方改革推進支援センター」では、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々なご相談に労務管理・企業経営などの専門家が無料で相談・支援をしています。

企業への個別訪問も実施していますので、お気軽にお問い合わせください。

② 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

事業主が労働者に対して説明しなければならない内容を、パート・有期・派遣で統一的に整備します。

＜雇入れ時＞【フルタイムの有期雇用労働者については新設】

パートタイム労働者・**有期雇用労働者**を雇い入れたときは、本人に対する雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等）について、事業主は説明しなければなりません。

＜パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合＞【新設】

パートタイム労働者・**有期雇用労働者**から求めがあったときは、正社員（無期雇用フルタイム労働者）との**待遇差の内容・理由**、待遇決定に際しての考慮事項について事業主は説明しなければなりません。

＜不利益取扱いの禁止＞【指針→法律に格上げ】

事業主は、説明を求めた労働者について、不利益取扱いをしてはいけません。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容（※）（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由 （求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止

待遇差の内容・理由の説明義務について（Q & A）

Q 1 どの正社員（無期雇用フルタイム労働者）と比較して説明すればいいですか？

A 待遇差の内容・理由の説明については、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）のうち、その職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等が、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する正社員（無期雇用フルタイム労働者）が比較対象の労働者となります。

※ なお、パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内で雇用されるすべての正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で不合理な待遇差の解消等が求められますので、ご注意ください。

Q 2 どんなことを説明すればいいですか？

A 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間にある待遇差の内容とその理由について説明します。具体的には、事業主は以下の事項を説明します。

【待遇差の内容】

- (1) 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で、待遇の決定基準（賃金表など）に違いがあるかどうか。
- (2) 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容または待遇の決定基準（賃金表など）

【待遇差の理由】

待遇差の理由は、比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）と短時間・有期雇用労働者の①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由を説明します。

Q 3 説明方法はどうすればいいですか？

A 事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料（就業規則や賃金表など）を活用しながら口頭で説明することが基本です。

ただし、説明すべき事項を全て文書で記載した資料で、パートタイム労働者・有期雇用労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えありません。

※事業主は、労働者が説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをすることは禁止されています。

③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)※の規定の整備

※ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

行政による助言・指導等や行政ADRの規定をパート・有期・派遣で統一的に整備します。

- パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の均等・均衡待遇等に関する個別労使紛争については、各都道府県労働局の紛争調整委員会で「調停」ができます。（無料・非公開）
- ★ 弁護士や大学教授、家庭裁判所家事調停委員、社会保険労務士などの労働問題の専門家が調停委員となり、高い専門性、公平性、中立性のもとで紛争の解決を図ります。
- ★ 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、「調停」の対象となります。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり ×：規定なし
(均衡待遇は対象外)

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

2. パートタイム・有期雇用労働法の全体

2020年4月1日よりスタート

パートタイム・有期雇用労働法のポイント

※赤字は2020年4月1日(中小企業は2021年4月1日)改正事項

パートタイム・有期雇用労働法とは

同一企業内における通常の労働者(※)と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、

どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにすることを目的としています。

※「通常の労働者」とは、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイムの労働者をいいます。

法の対象者に有期雇用労働者が含まれます(フルタイム有期雇用労働者も含まれます)。

法の適用単位が「事業所」単位ではなく、「事業主(企業)」単位になりました。

法の対象となるパートタイム労働者、有期雇用労働者とは

法の対象になる「短時間労働者（パートタイム労働者）」とは、1週間の所定労働時間が、同じ事業主に雇用される通常の労働者に比べ短い労働者です。

「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している労働者です。
いずれも、パート、アルバイト、嘱託、臨時社員などの呼び方とは関係ありません。

労働条件に関する文書の交付等（第6条）

- 1 事業主は、短時間・**有期雇用労働者**を雇い入れた時は、速やかに、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」について文書の交付などにより明示しなければなりません。
- 2 事業主は、1の4つの事項以外のものについても、文書の交付などにより明示するように努めるものとされています。

就業規則の作成の手続き（第7条）

事業主は、短時間・**有期雇用労働者**に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者の過半数を代表とすると認められるものの意見を聞くように努めるものとされています。

相談のための体制の整備（第16条）

事業主は、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関し、その雇用する短時間・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。

不合理な待遇差の禁止（第8条）

均衡

Point

事業主は、基本給、賞与その他のそれぞれの待遇（※）について、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の①職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の間に不合理と認められる待遇の相違を設けてはならない。

※基本給、賞与、通勤手当、役職手当、福利厚生、教育訓練など

均衡：違いを意識して処遇(待遇)する

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9条） 均等

事業主は、①職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、②職務の内容及び配置の変更の範囲が、雇用関係が終了するまでの全期間において、通常の労働者と同一と見込まれるもの（以下「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。

均等：等しく処遇（待遇）する

通常の労働者への転換措置（第13条）

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・**有期雇用労働者**について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

(正社員への転換措置義務)

- ① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っている短時間・**有期雇用労働者**に周知する。
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っている短時間・**有期雇用労働者**にも応募の機会を与える。
- ③ 短時間・**有期雇用労働者**が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける。

など

これを機会に③の正社員転換制度を導入し、非正規雇用社員を正社員に登用しましょう

事業主が講ずる措置の内容等の説明（第14条）

1 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、実施する雇用管理の改善措置の内容(賃金制度の内容、教育訓練、福利厚生、正社員転換措置)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。

Point

2 事業主は、その雇用する短時間・**有期雇用労働者**から求めがあつたときは、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その待遇を決定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2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。**

3. 自社の正規・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の分析例

自社の雇用形態間の待遇差に関する分析例の手順

～分析シートを使い、自社の正規・非正規雇用労働者間の待遇差を分析してみましょう～

分析手順

- 手順1：自社の社員を正規・非正規雇用労働者、それぞれの雇用管理区分(※)に分ける。(シート1)
- 手順2：各雇用管理区分それぞれについて、判断(考慮)要素の①職務内容(業務内容及び責任の程度)、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を実態から分析する。(シート1)
- 手順3：待遇毎(基本給、賞与、役職手当、通勤手当等)の性質・目的、各雇用管理区分の待遇毎の支給基準・支給実態を明確にする。(シート2)
- 手順4：待遇毎に正規・非正規雇用労働者間で違いがある場合は、手順2の判断(考慮)要素の分析によりその理由を明確にする。(シート2)

※「雇用管理区分」とは、職務内容、転勤の幅・頻度、昇進・昇格の限度、雇用形態等の雇用管理が異なる区分をいいます。

待遇差の理由が不明確な場合は、不合理な待遇差となる可能性が高いため、その部分の待遇の見直しが必要になります。

自社の雇用形態間の待遇差に関する分析シート（例）（シート1）

注意：この記載はあくまでも例であり、企業の規定、実態により記載、分析する必要があります。最終的に合理・不合理であるかは司法の判断になります。

					雇用形態間の待遇差に関する判断(考慮)要素			
					①職務内容	②職務内容・配置の変更範囲	③その他の事情	
通番	自社の社員の雇用管理区分（雇用形態）の呼称 例：正社員(エリアフリー社員)、正社員(エリア限定社員)、契約社員、パート社員 等	雇用契約期間 無期／有期	週所定労働時間 フルタイム／パートタイム	労働者数（うち女性）	業務内容 <例> a.主な業務(範囲) b.対象範囲 c.知識技能	責任の程度 <例> a.部下の有無 b.期待される役割(範囲) c.緊急時に求められる対応範囲 d.ノルマ(範囲) e.残業可能性	変更の有無及び程度 <例> a.職務内容の変更 b.配置転換 c.転居を伴う転勤の有無(範囲)	<例> a.業績・能力 b.勤続年数(経験)
例1	正社員 (エリアフリー社員)	無期	フルタイム (38.75h)	80人 (5人)	a.主な業務：店舗管理・運営・企画、受発注の判断、部下の管理等(全業務) b.対象範囲：全部門 c.知識技能：数年の実務経験で身につくレベル	a.部下：有 b.期待される役割：会社全部署の管理・運営・企画、部下の管理 c.緊急時に求められる対応範囲：全部署のカバー・対策 d.ノルマ：有(全業務) e.残業可能性：有	a.職務内容の変更：有 b.配置転換：有 c.転居を伴う転勤：有（北海道～九州まで可能性有り）	a.業績・能力：半年ごとに、業績と能力を5段階で評価し、賃金決定の際に考慮している。 b.勤続年数：5年単位でランクを設定し、賃金決定の際に考慮している。
例2	正社員 (エリア限定社員)	無期	フルタイム (38.75h)	40人 (20人)	a.主な業務：店舗管理・運営、受発注の判断、部下の管理等(全業務) b.対象範囲：全部門 c.知識技能：数年の実務経験で身につくレベル	a.部下：有 b.期待される役割：配属店舗の管理・運営、部下の管理 c.緊急時に求められる対応範囲：配属店舗全体のカバー d.ノルマ：有(全業務) e.残業可能性：有	a.職務内容の変更：有 b.配置転換：有 c.転居を伴う転勤：有（同一都道府県内）	a.業績・能力：半年ごとに業績と能力をそれぞれ5段階で評価し、賃金決定の際に考慮している。
例3	契約社員	有期	フルタイム (38.75h)	30人 (25人)	a.主な業務：品出し・陳列、売れ筋品の判断(特定業務) b.対象範囲：特定部門 c.知識技能：数ヶ月の実務経験で身に付くレベル	a.部下：無 b.期待される役割(範囲)：担当職務、担当部署の運営 c.緊急時に求められる対応範囲：担当部署のカバー d.ノルマ：有(特定業務) e.残業可能性：有	a.職務内容の変更：有 b.配置転換：有（同一店舗内での部門間） c.転居を伴う転勤：無	a.業績・能力：半年ごとに業績・能力を3段階で評価し、賃金決定の際に考慮している。
例4	パート社員	有期	パートタイム (20h)	70人 (50人)	a.主な業務：レジ打ち、接客(特定業務) b.対象範囲：特定レジ c.知識技能：2週間程度の実務経験で身に付くレベル	a.部下：無 b.期待される役割(範囲)：契約業務を正確にこなす c.緊急時に求められる対応：正社員の指示で動く d.ノルマ：無 e.残業可能性：無	a.職務内容の変更：無 b.配置転換：有（同一店舗内での部門間） c.転居を伴う転勤：無	a.業績・能力：賃金については考慮せず、更新は能力評価による。

自社の雇用形態間の待遇差に関する分析シート（例）（シート2）

注意：この記載はあくまでも例であり、企業の規定、実態により記載、分析する必要があります。最終的に合理・不合理であるかは司法の判断になります。

自社の社員の雇用 管理区分（雇用形 態）の呼称	待遇の名称	基本給	手当				福利厚生施設 食堂・更衣室 ・休憩室	その他 （教育訓練等）
			賞与	役職手当	通勤手当	住宅手当		
	各待遇毎の性質・目的 （職務、配転に関係するか）	〔正社員〕 責任、配転を含む職能と会社への長期にわたる貢献の期待に対し支給 〔契約社員〕 業務内容と勤続年数に対し支給 〔パート社員〕 業務内容に対し支給	会社業績への貢献 会社への長期にわたる貢献の期待に対し支給	役職に就く者としての責任の重さを評価して支給	通勤にかかる実費を補償	転居転勤による住宅の経済的負担を補償	勤務に伴う便宜の提供	職務に必要な技能・知識の習得
例1：正社員 （エリアフリー社員）	支給の有無	○	○（年2回）	○	○	○	○	○
	支給内容／支給の決定基準・ルール	業務内容、責任の程度、能力、勤続年数、配転の範囲を総合的に勘案して決定	基本給2.2ヶ月分に加え、業績に応じて加算	部長相当職：3万円 課長相当職：2万円	1ヶ月通勤定期券に相当する額（上限5万円）	2万円	食堂、更衣室及び休憩室について利用可能	全社員を対象に1年に1回実施
例2：正社員 （エリア限定社員）	支給の有無	○	○（年2回）	○	○	○	○	○
	支給内容／支給の決定基準・ルール	業務内容、責任の程度、能力、勤続年数、配転の範囲を総合的に勘案して決定（同条件のエリアフリー社員に比し10%減）	基本給2.2ヶ月分に加え、業績に応じて加算	課長相当職：2万円	1ヶ月通勤定期券に相当する額（上限5万円）	1万5千円	食堂、更衣室及び休憩室について利用可能	全社員を対象に1年に1回実施
例3：契約社員	支給の有無	○	○（年2回）	×	○	×	○	○
	支給内容／支給の決定基準・ルール	業務内容、能力、勤続年数に応じて決定	基本給1ヶ月分		1ヶ月通勤定期券に相当する額（上限5万円）		食堂、更衣室及び休憩室について利用可能	全社員を対象に1年に1回実施
例4：パート社員	支給の有無	○	○（年2回）	×	○	×	○	○
	支給内容／支給の決定基準・ルール	業務内容に応じ一律に決定	月平均給与0.5ヶ月分		労働日数に応じた実費支給		食堂、更衣室及び休憩室について利用可能	全社員を対象に1年に1回実施
正社員とその他の区分の社員との間で支給内容又は支給の決定基準・ルールに差異を設けている理由（※）		・エリアフリー社員は責任が重く、広範囲の配転があることから、様々な要素を総合的に勘案している。 ・エリア限定社員も責任、能力、勤続年数等を勘案し決定しているが、エリアフリー社員に比べ責任の程度が低く、配転の範囲が狭いことから、同じ条件のエリアフリー社員に比べて10%減じて支給している。 ・契約社員は転勤が無く責任の程度が低いため、同じ業務の正社員に比べて支給額が低い。 ・パート社員は、転勤が無く責任の程度が低いため、業務内容のみに応じて決定している。	・正社員は、会社業績への貢献、会社に着して長期にわたって貢献してもらう効果を期待して支給している。 ・契約社員とパート社員は業務内容に応じた一律の支給のため、賞与の支給率は低くしている。	・正社員は課長相当以上の役職に支給している。 ・契約社員とパート社員は役職に就くことが想定されていないため支給していない。	パート社員は所定勤務日数が少ないため、労働日数に応じて支給している。	・エリアフリー員は広範囲の転居転勤があり、エリア限定社員は転居転勤の範囲が正社員に比べ狭いため差を設けている。 ・契約社員とパート社員は転勤がないため支給していない。	正社員と同一の取扱い。	正社員と同一の研修。

※シート1に記載した判断(考慮)要素を踏まえて記載してください。

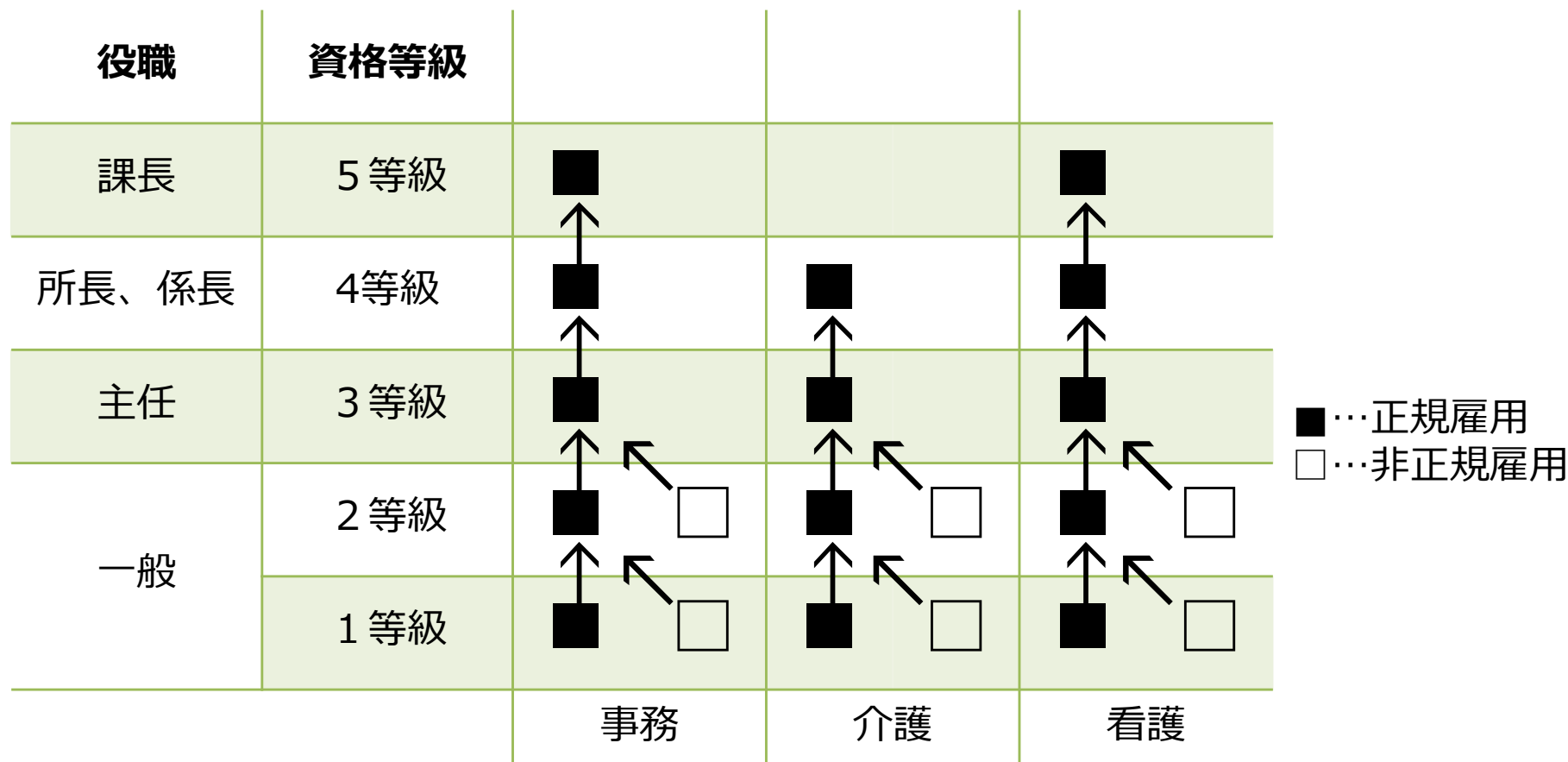
4. 不合理な待遇差解消の取組事例

◇非正規雇用職員を含めた全職員統一の人事・格付け制度の構築

「社会福祉法人S会」（岡山県／正規雇用職員44名／非正規雇用職員35名）

社会福祉法人S会では、正規雇用職員と同様の職務を担う非正規雇用職員がいることから、非正規雇用職員の活用を考え、全職員を対象とした職務内容の違いによる格付け制度を構築した。

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の1、2等級を一致するようにした。非正規雇用労働者が3等級以上になるためには正規雇用労働者へ登用する必要がある。



【出典】厚生労働省「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」

5. 参考判例

正規雇用労働者と有期雇用労働者の各種手当に関する待遇の違いが不合理かどうか 争われた事件の最高裁判決（平成30年6月1日ハマキョウレックス事件最高裁判決）

「平成30年6月1日 最高裁判所第二小法廷判決・平成28年（受）第2099号，第2100号 未払賃金等支払請求事件」

運送会社で働く契約社員（有期雇用労働者）が、正社員との間に差を設けるのは無効であると訴えました。その結果、表のとおり、5つの手当について、正社員との間に差を設けることは不合理だと判断されました。

手当名	判 断	本件における手当支給の目的	判 決 理 由
無事故手当	不合理	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転および事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性等の相違によって異なるものではない。
作業手当	不合理	特定の作業を行った対価として作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務内容・配置の変更範囲の相違によって異なるものではない。
給食手当	不合理	従業員の食事に係る補助として支給。	勤務時間中に食事をする必要がある労働者に対して支給されるもので、正社員と契約社員の職務の内容が同じであるうえ、職務内容・配置の変更範囲の相違と勤務時間中に食事をする必要性には関係がない。
住宅手当	不合理ではない	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。	正社員は転居を伴う配転が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。
皆勤手当	不合理	出勤する運転手を一定数確保することから、皆勤を奨励する趣旨で支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性等の相違により異なるものではない。
通勤手当	不合理	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給。	労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に必要な費用が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務内容・配置の変更範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡に直接関係はない。

正規雇用労働者と有期雇用労働者の各種手当に関する待遇の違いが不合理かどうか
争われた事件の最高裁判決（平成30年6月1日長澤運輸事件最高裁判決①）

「平成30年6月1日 最高裁判所第二小法廷判決・平成29年（受）第442号 地位確認等請求事件」

運送会社で働く嘱託乗務員（定年退職後に再雇用された有期雇用労働者）が、正社員との間に労働条件の差を設けるのは無効であると訴えた事案。
最高裁では、表のとおり、2つの手当について、正社員との間に差を設けることは不合理だと判断。

賃金項目	判 断	判 決 理 由
基本給等 正社員 ・・・基本給＋能率給 ＋職務給 嘱託乗務員 ・・・基本賃金＋歩合給 ＋調整給	不合理ではない	本件では、運送会社で働く、定年退職後に再雇用された嘱託乗務員の賃金が、定年前と仕事内容がまったく同じであるにもかかわらず、能率給及び職務給等が支給されないことが争われた。 この判決では、 ・嘱託乗務員の基本賃金は、定年退職時における基本給の額を上回る額に設定していること ・嘱託乗務員の歩合給は、正社員の能率給にかかる係数の約2倍から3倍に設定されていること ・組合との団体交渉を経て、嘱託乗務員の基本賃金を増額し、歩合給に係る係数の一部を嘱託職員に有利に変更していること から、嘱託乗務員の基本賃金及び歩合給は、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであることを考慮する必要があると判断した。 さらに、嘱託乗務員は一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる上、組合との団体交渉を経て、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、調整給が支払われるということもあり、これらの事情を総合考慮した結果、正社員に対して能率給及び職務給を支給する一方で、嘱託乗務員に対して能率給及び職務給を支給せずに歩合給を支給するという待遇差は、不合理ではないとの判断に至っている。

正規雇用労働者と有期雇用労働者の各種手当に関する待遇の違いが不合理かどうか 争われた事件の最高裁判決（平成30年6月1日長澤運輸事件最高裁判決②）

賃金項目	判 断	本件における支給の目的	判 決 理 由
精勤手当	不合理	労働者に対し、休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給。	職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に違いはない。
住宅手当	不合理ではない	労働者の住宅費の負担に対する補助として支給。	正社員は幅広い世代の労働者が存在する一方、嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。
家族手当	不合理ではない	労働者の家族を扶養するための生活費として支給。	
役付手当	不合理ではない	正社員の中から指定された役付者であることに對して支給。	正社員のうち役付者に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格ものではない。
超勤手当 (時間外手当)	不合理	労働者の時間外労働等に対して支給。	嘱託乗務員には精勤手当を支給しないことは不合理であるとの判断を踏まえ、時間外手当の計算の基礎に精勤手当を含めないという違いは不合理。
賞与	不合理ではない	労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含みうる。	嘱託乗務員は、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。

6. 企業への支援策のご紹介



「働き方改革」の実現は当センターにおまかせください。すべて**無料**でサポートします！

秋田働き方改革 推進支援センター

中小企業でも以下の働き方改革関連法が適用されます。

時間外労働の上限規制

臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合でも

- ①年720時間以内 ②複数月平均80時間以内
- ③月100時間未満 (②、③は休日労働を含む)

同一労働同一賃金

正規と非正規の不合理な待遇差を禁止

中小企業は2021年4月1日～
(派遣労働者は2020年4月1日～)

「働き方改革」は進んでいますか？

- 人手不足が解消 労働環境や労働条件が良くなった結果、離職率が下がり、人手不足が解消ができています。
- 労働生産性の向上 残業時間を減少させたにもかかわらず、労働生産性が向上し、売上も増加させている。
- 時間外労働の上限規制 一部の猶予業種（建設業、運輸業）等を除き、年720時間の範囲内となっている。
- 36協定の適正化 適正な範囲で時間外労働を行うため、36協定を締結し、労働基準監督署に提出している。
- 年次有給休暇の時季指定 就業規則の変更など時季指定の対応ができています。
- 有給休暇管理簿 年次有給休暇の毎年5日の確実な取得を図るため、管理簿の作成により管理を行っている。
- 不合理な待遇差の解消 非正規の方と正規の方と比べて不合理な待遇差がないように配慮している。
- 労働時間の状況の把握 働く人の健康管理のため、タイムカード等客観的な方法で労働時間を把握している。
- 医師による面接 時間外労働等が80時間を超えた労働者が申し出たら、医師の面接指導を受けさせている。
- 助成金等の活用 以上の対応を行うために助成金等を上手に活用している。

その他、労務管理や就業規則他諸規定の変更、各種労使協定の作成、新型コロナウイルス感染症の対応もOK！

まだだったら…

秋田働き方改革推進支援センターがお手伝いします！

STEP 1

まずは、電話・メール・センターへの来所にて、お悩みをご相談ください。



STEP 2

貴社の課題について専門家がワンストップで支援します！
個別訪問も無料です。



ご相談窓口

秋田働き方改革推進支援センター

(秋田県社会保険労務士会運営)

フリーダイヤル



0120-695-783

【受付時間】

平日 9:00～17:00

※一部IP電話等繋がらない場合は、Tel: 018-865-5335 (有料)

住所 秋田市大町3-2-44 大町ビル3階

✉ akita2@akita-sr.or.jp

FAX 018-823-3883

詳細は専用
ホームページへ

<https://hatarakikata.akita.jp>

ホームページからも相談を受けられます



キャリアアップ助成金

○ 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）など、非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

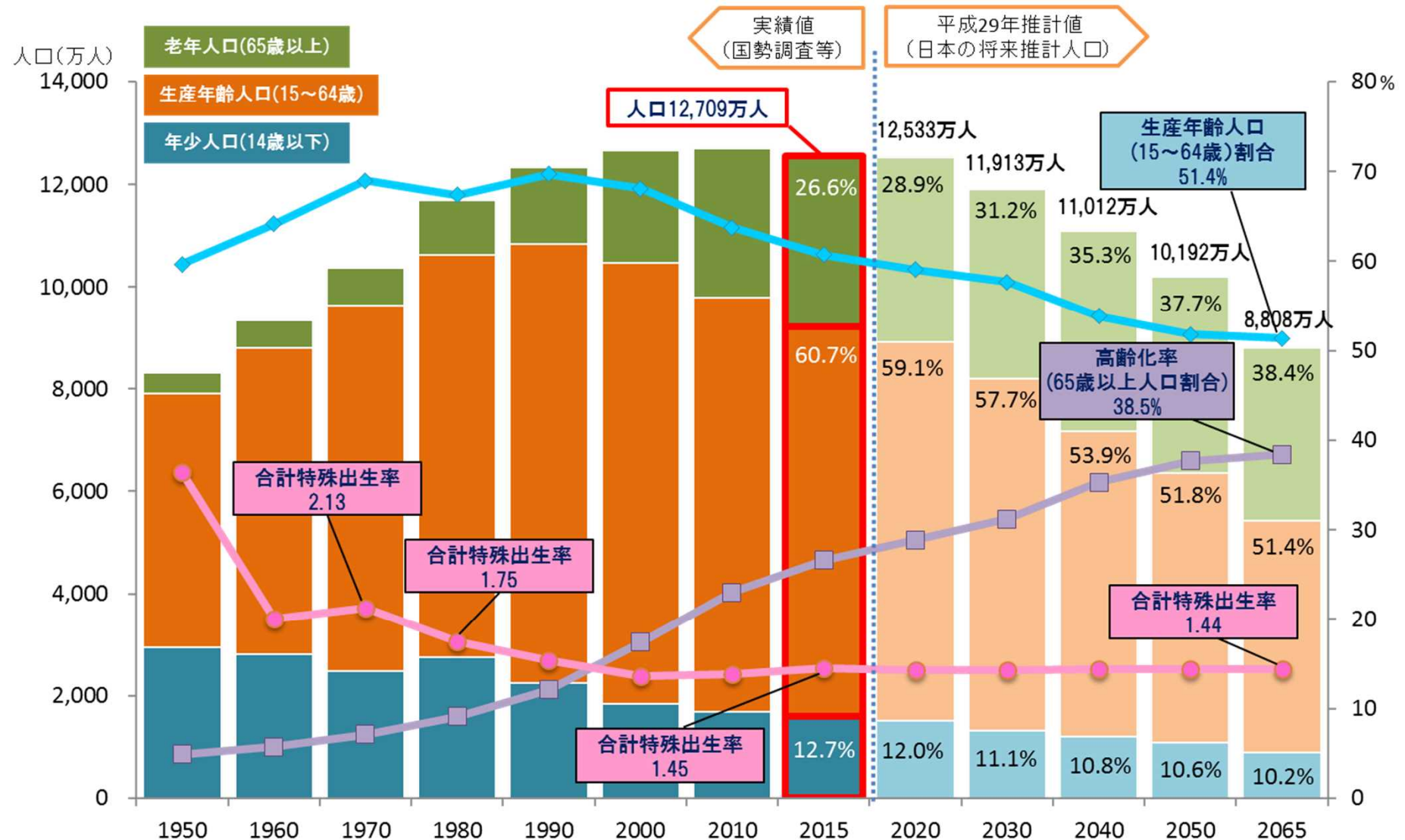
目的	コース名・内容		助成額 ※＜＞は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース	有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞） ②有期→無期：1人当たり28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞） ③無期→正規：1人当たり28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞） ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28.5万円＜36万円＞（大企業も同額）加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、 ①：1人当たり9.5万円＜12万円＞（大企業も同額）、②③：1人当たり4.75万円＜6万円＞（大企業も同額）加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞）加算
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①全ての賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞） 4人～6人：1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞） 7人～10人：1事業所当たり28.5万円＜36万円＞（19万円＜24万円＞） 11人～100人：1人当たり2.85万円＜3.6万円＞（1.9万円＜2.4万円＞） ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり4.75万円＜6万円＞（3.325万円＜4.2万円＞） 4人～6人：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞） 7人～10人：1事業所当たり14.25万円＜18万円＞（9.5万円＜12万円＞） 11人～100人：1人当たり1.425万円＜1.8万円＞（0.95万円＜1.2万円＞） ※ 中小企業において3%以上5%未満増額した場合、①：1人当たり1.425万円＜1.8万円＞加算、②：1人当たり0.76万円＜0.96万円＞加算 5%以上増額した場合、①：1人当たり2.375万円＜3万円＞加算、②：1人当たり1.235万円＜1.56万円＞加算 ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞）加算
	健康診断制度コース	有期雇用労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり38万円＜48万円＞（28.5万円＜36万円＞）
	賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞） ※ 対象労働者1人当たり、2万円＜2.4万円＞（1.5万円＜1.8万円＞）加算
	諸手当制度共通化コース	有期雇用労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用	1事業所当たり38万円＜48万円＞（28.5万円＜36万円＞） ※ 対象労働者1人当たり、1.5万円＜1.8万円＞（1.2万円＜1.4万円＞）加算 ※ 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当1つにつき、16万円＜19.2万円＞（12万円＜14.4万円＞）加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース	労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置の導入に伴い、その雇用する有期雇用労働者等について、働き方の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組を実施し、当該措置により新たに被保険者とした	1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞） ※ 賃金の増額割合に応じて1人当たり以下の助成額を加算 2%以上：1.9万円＜2.4万円＞（1.425万円＜1.8万円＞） 3%以上：2.9万円＜3.6万円＞（2.2万円＜2.7万円＞） 5%以上：4.7万円＜6万円＞（3.6万円＜4.5万円＞） 7%以上：6.6万円＜8.3万円＞（5万円＜6.3万円＞） 10%以上：9.4万円＜11.9万円＞（7.1万円＜8.9万円＞） 14%以上：13.2万円＜16.6万円＞（9.9万円＜12.5万円＞）
	短時間労働者労働時間延長コース	有期雇用労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用	1人当たり22.5万円＜28.4万円＞（16.9万円＜21.3万円＞） ※ 上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せて、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、 1時間以上5時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満：4.5万円＜5.7万円＞（3.4万円＜4.3万円＞） 2時間以上3時間未満：9万円＜11.4万円＞（6.8万円＜8.6万円＞） 3時間以上4時間未満：13.5万円＜17万円＞（10.1万円＜12.8万円＞） 4時間以上5時間未満：18万円＜22.7万円＞（13.5万円＜17万円＞）

問合せ先：秋田労働局職業安定部訓練室 018-883-0007

7. 最後に

日本の人口の推移

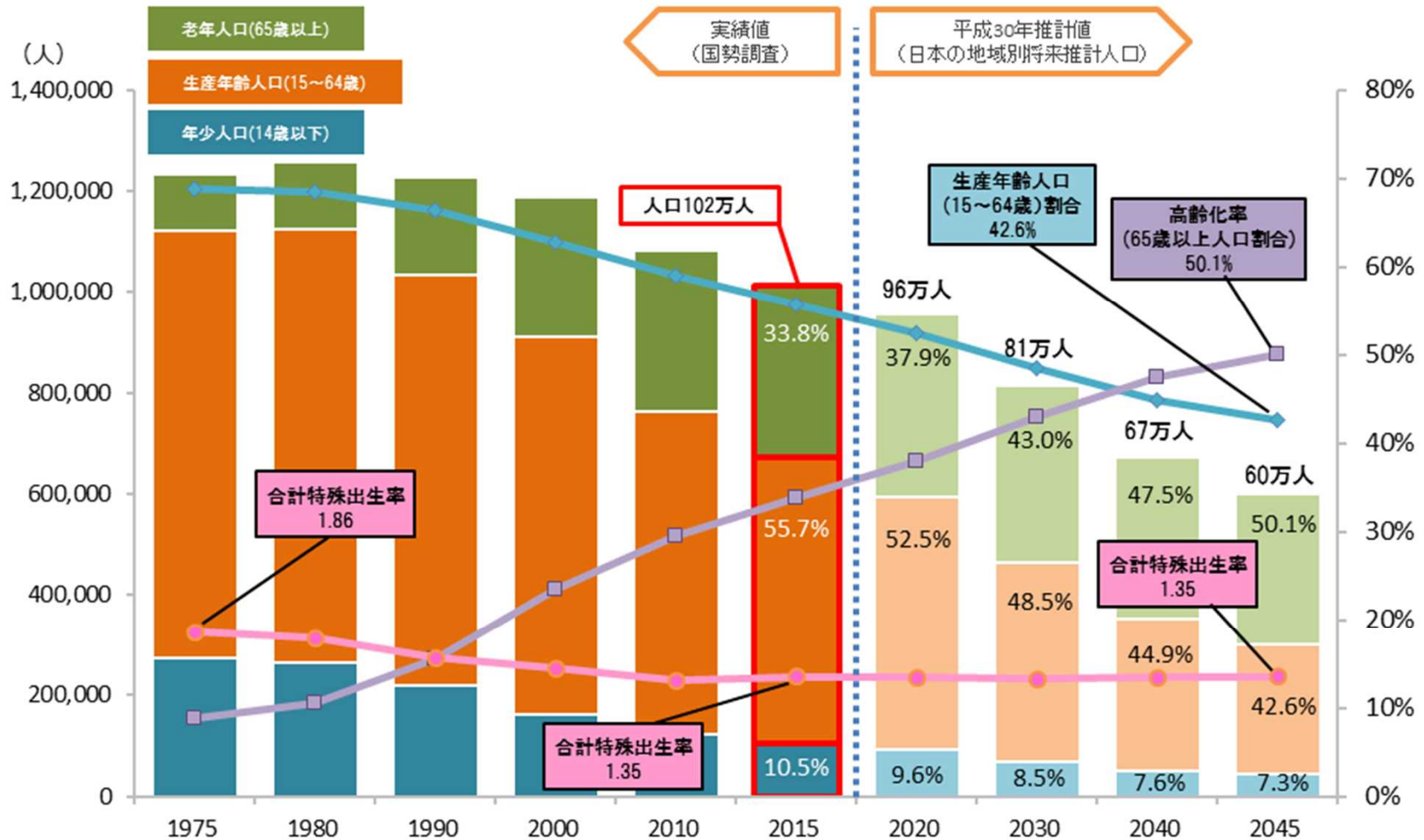
- 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(出所) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)
厚生労働省「人口動態統計」

秋田県の人口の推移

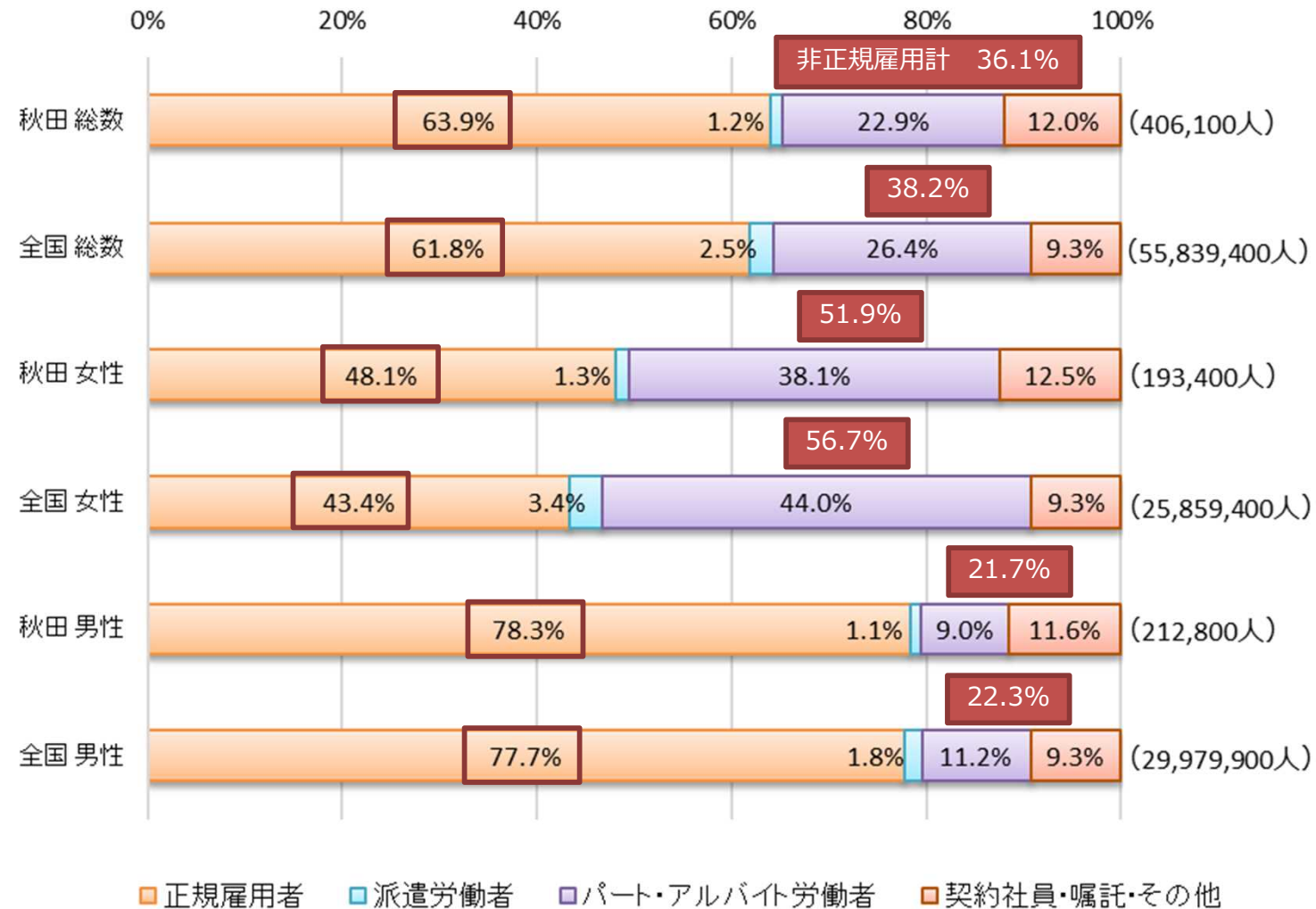
○秋田県の人口は2040年には総人口が約67万人、65歳以上人口が生産年齢人口を上回ると推計されている



(出所) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)

雇用者に占める非正規雇用労働者の割合(全国、秋田)

資料出所:総務省「就業構造基本調査」(H29)



自社の社員を生かし切れていますか？

- ① 自社の優秀な非正規雇用社員を正社員転換制度により正社員へ登用

※限定正社員制度を設けることも考えましょう

- ② 自社の正社員・非正規雇用社員間の不合理な待遇差をなくす

→社員が待遇に納得して働き続けることができる

→社員のモチベーションアップ≡生産性向上
会社の人材確保へ

パートタイム・有期雇用労働法の全面適用がいよいよ約半年後となりました。

**これを機会に、自社の正社員・非正規雇用社員の雇用管理区分ごとの職務内容、
職務内容・配置の変更範囲、個々の待遇を見直しましょう。**

<お問合せ先>

**・パートタイム・有期雇用労働法
秋田労働局雇用環境・均等室
TEL 018-862-6684**

**・労働者派遣法
秋田労働局職業安定部需給調整事業室
TEL 018-883-0007**

ご清聴ありがとうございました