

パートタイム・有期雇用労働法のポイント

千葉働き方改革推進支援センター

目次

1. パートタイム・有期雇用労働法のポイント
 - 1－1 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
 - 1－2 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
 - 1－3 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
 - 1－4 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※の規定の整備等
2. 不合理な待遇差の点検・検討手順

1-1 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社員・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。

改正のポイント

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※¹について、以下の1～3を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※²の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※¹ 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※² 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。

施行期日

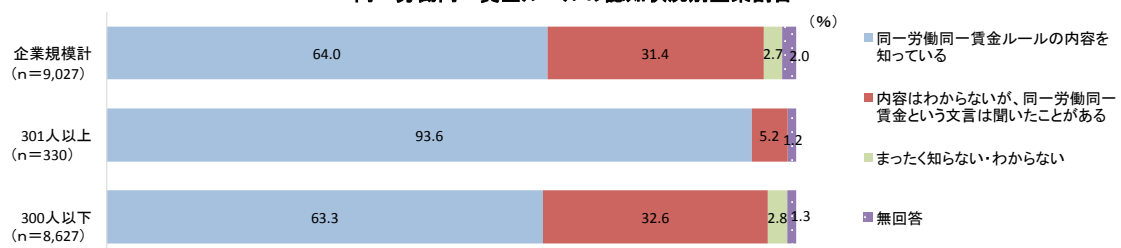
2020年4月1日 ※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法（注）の適用は2021年4月1日

（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」に変わりました。

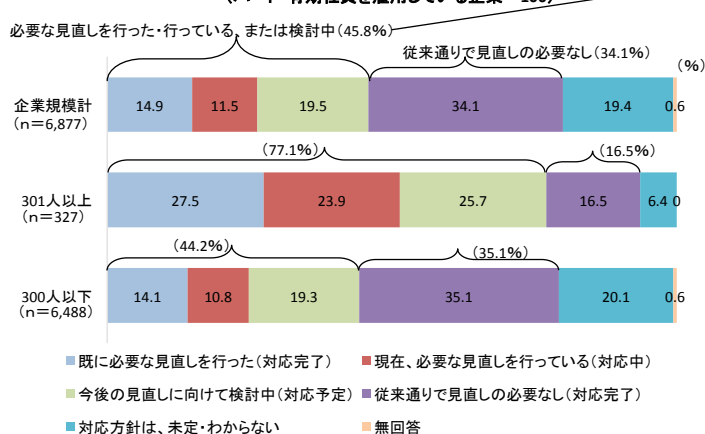
2

同一労働同一賃金の認知度と対応状況

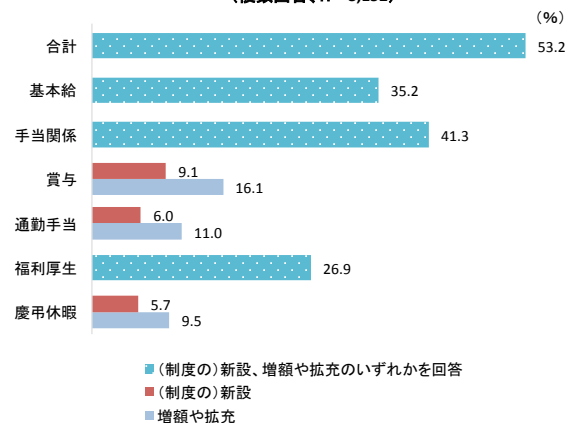
同一労働同一賃金ルール認知状況別企業割合



同一労働同一賃金ルールへの対応状況別企業割合
(パート・有期社員を雇用している企業=100)



パート・有期社員の待遇の新設、増額・拡充により対応した企業割合
(複数回答、n=3,152)



（資料出所）労働政策研究・研修機構「パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査」（2020年12月）より厚生労働省 雇用環境・均等局 有期・短時間労働課作成

注1) 2020年10月1日現在の状況の調査結果

注2) 同一労働同一賃金ルールは、2020年4月から大企業へ施行。中小企業へは2021年4月から適用

1-2 不合理な待遇差をなくするための規定の整備①

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

(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者

「**均衡待遇**」の内容 ①職務内容※、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**」の内容 ①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱いを禁止

※ 職務内容とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。

(改正前)

○ 均衡待遇

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

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16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(※)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。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

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	× → ○ ⑤

4

3-2 不合理な待遇差をなくするための規定の整備②

「**均衡待遇**」「**均等待遇**」とは？

「**均衡待遇**」の内容 ①職務内容、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**」の内容 ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止

① 職務内容 = 『業務の内容』 + 『責任の程度』

『業務の内容』

＜業務の内容が正社員と同じか否かの判断＞

* **業務の種類(職種)**を比較

販売職、事務職、製造工、印刷工 など

* **個々の業務の中の中核的業務**を比較

中核的業務 = 与えられた職務に伴う個々の業務のうち、
その職務を代表する中核的な業務

その職務に不可欠な要素である業務

その成果が業績や評価に大きな影響を与える

職務全体に占める時間的割合・頻度が多い

業務の種類、中核的業務を比較して**実質的に同じ**であれば、「業務の内容は同じ」と判断

『責任の程度』

著しく異なるかどうかを判断

＜判断要素(例)＞

* 単独で契約締結可能な金額の範囲

* 管理する部下の人数、決裁権限の範囲

* 業務の成果について求められる役割

* トラブル発生時や臨時、緊急時に求められる対応の程度

* ノルマ等の成果への期待度 など

【例】

紳士服売場の責任者(正社員)
と
婦人服売場の責任者
(有期雇用の契約社員)

◆業務の種類

⇒ 販売職(同じ)

◆中核的業務

⇒ 扱う商品は違うものの、
必要な知識の水準などに
大きな違いはない
(実質的に同じ)

◆責任の程度

⇒ 在庫管理や部下の指導に
伴う責任の重さも違いはない
(著しく異なるない)

↓
職務内容は同じ

② 職務内容・配置の変更範囲 (=人材活用の仕組み・運用など)

転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲
※制度として相違があるか否かだけではなく、
実態として相違があるか否かによって
判断することとなる。

【例】

正社員：就業規則上は「全国異動あり」だが、
実態として異動した者はいない
パート：異動は無い

↓
配置の変更範囲は同じ

③ その他の事情

その他の事情として考慮され得るもの

* 職務の成果、能力、経験

* 合理的な労使慣行、労使交渉の経緯
など

1-2 不合理な待遇差をなくするための規定の整備③

(2) 派遣労働者

(改正前)

- 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、派遣先になるよ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>

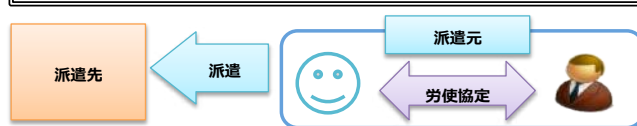
- 派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点です。
- しかし、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。
- こうした状況を踏まえ、以下の2つの方式の選択制とします。
 - 1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
 - 2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

(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。)

6

1-2 不合理な待遇差をなくするための規定の整備④

「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)

- 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、個別具体的な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**。

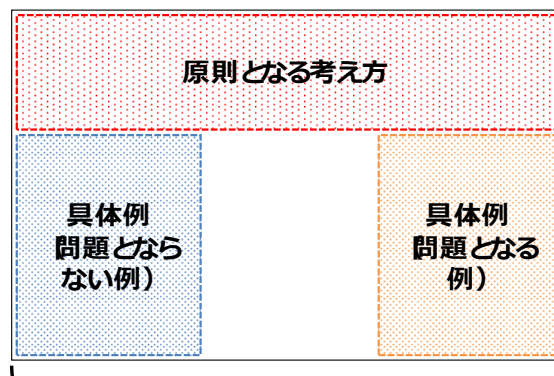
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意

- 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**。
- 正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる**。

ガイドラインの構造



裁判で争い得る部分

7

1-2 不合理な待遇差をなくするための規定の整備⑤

「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）の概要

① 基本給

- 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- ボーナス（賞与）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。

⚠️ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、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。

⚠️ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- 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。

8

1-2 不合理な待遇差をなくするための規定の整備⑥

「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）の概要

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用住宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- 病気休職については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- 教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

9

参考（最近の「不合理な待遇差」かどうか争われた裁判例）

旧労働契約法第20条に関するこれまでの最高裁判決の概要を紹介します。

※ いずれも個別事案の判決です。事案によって異なる判断となる可能性があります。

◆ハマキョウレックス事件 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）

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。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と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、職務内容・配置の変更範囲の相違と勤務時間中に食事をと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。

参考： http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/784/087784_hanrei.pdf

10

◆長澤運輸事件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。

11

◆長澤運輸事件② 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	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、嘱託乗務員は高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。	
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つつ。	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、高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。

参考: http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/785/087785_hanrei.pdf

12

次の2つ(大阪医科薬科大学事件とメトロコマース事件)の裁判例は、以下の総論を述べた上で判断されました。

- ・ 有期雇用労働者と無期雇用労働者(通常の労働者)の間の労働条件の相違が賞与/退職金の支給に係るものであったとしても、それが旧労働契約法第20条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得る。
- ・ その判断に当たっては、当該使用者における賞与/退職金の性質や目的を踏まえて、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲、その他の事情を考慮することにより、不合理か否かを検討すべき。

※ 本件各事案においては、原告らによって比較の対象とされた通常の労働者を比較の対象としつつ、他の多数の通常の労働者についてはその他の事情として考慮された。

◆大阪医科薬科大学事件 令和2年10月13日 最高裁判所第三小法廷判決(令和元年(受)第1055号・第1056号 地位確認等請求事件)

賞与及び私傷病による欠勤中の賃金について、通常の労働者(教室事務員である正職員)には支給し、有期雇用労働者(教室事務アルバイト職員)には支給しないことが不合理か否か争われた。

手当名	判 断	待遇の性質・目的	判 決 理 由
賞与	不合理ではない	正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で支給(職能給である基本給を基礎に算定)。	(本件における)賞与の性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情(人員配置の見直し等により教室事務員の正職員は極めて少数となっていたこと、正職員登用制度を設けていたこと)を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。
私傷病による欠勤中の賃金	不合理ではない	長期的又は将来的な勤続が期待される正職員の生活保障を図り、雇用を維持・確保する目的で支給(6か月間は給与全額、その後は休職となり2割支給)。	職務の内容等の一定の相違や、上記のその他の事情に加えて、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいえないアルバイト職員に、雇用の維持・確保を前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するとはいえない。また、原告の勤続期間(※在籍期間は欠勤期間を含め3年余り)が相当の長期間に及んでいたとはいえず、労働契約が当然に更新され継続するとうかがわせる事情も見当たらない。

参考: https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/767/089767_hanrei.pdf

13

◆**イトコムマース事件** 令和2 年10 月13 日 最高裁判所第三小法廷判決（令和元年（受）第1190号、1191号 損害賠償等請求事件）

退職金について、通常の労働者（売店業務に従事する正社員）には支給し、有期雇用労働者（売店業務契約社員）には支給しないことが不合理か否かが争われた。

手当名	判 断	待遇の性質・目的	判 決 理 由
退職金	不合理ではない	支給要件や支給内容等に照らせば、職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有し、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で、様々な部署等で継続的な就労が期待される正社員に対し支給（年齢給と職能給からなる基本給を基礎に算定）。	（本件における）退職金の有する複合的な性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（売店業務に従事する正社員（少数）は、組織再編等に起因して賃金水準の変更や配置転換が困難であったこと、正社員登用制度を設けて相当数登用していたこと）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。

参考： https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/768/089768_hanrei.pdf

14

◆**日本郵便(東京・大阪・佐賀)事件** 令和2 年10 月15 日 最高裁判所第一小法廷判決

- 日本郵便(東京)事件（令和元 年(受)第777 号、第778 号 地位確認等請求事件）
- 日本郵便(大阪)事件（令和元 年(受)第794 号、第795 号 地位確認等請求事件）
- 日本郵便(佐賀)事件（平成30 年(受)第1519 号 未払時間外手当金等請求事件）

各種手当や休暇等について、郵便業務等に従事する通常の労働者（正社員）には付与し、職務の内容等に相応の相違がある有期雇用労働者（契約社員）には付与しないことが不合理か否かが争われた。

手当名	判 断	待遇の性質・目的	判 決 理 由
扶養手当	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障や福利厚生を図り、継続的な雇用を確保する目的で支給。	扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、契約社員にも扶養手当の趣旨は妥当する。 日本郵便（大阪）事件
祝日給	不合理	最繁忙期であるために年始に勤務したことの代償として支給。	短期間の勤務ではなく繁忙に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、年始における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は妥当する。 日本郵便（大阪）事件
年末年始勤務手当	不合理	最繁忙期であり、多くの労働者は休日である年末年始期間に業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性の対価として支給。	業務の内容等に関わらず、実際に勤務したこと自体を支給要件としており、年末年始勤務手当の支給趣旨は契約社員にも妥当する。 日本郵便（東京・大阪）事件
夏期冬期休暇	不合理	労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る目的で支給。	短期間の勤務ではなく繁忙に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、夏期冬期休暇を与える趣旨は妥当する。 日本郵便（佐賀）事件
有給の病気休暇	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障を図り、療養に専念させることを通じて、継続的な雇用を確保する目的で休暇中の賃金を最大90日分まで支給。	相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば（※原告らはいずれも10年以上勤務）、契約社員についても、有給の病気休暇を与える趣旨は妥当する。日本郵便（東京）事件

※ 住居手当については、転居を伴う配置転換等が予定されない正社員にも住居手当が支給されていることから、転居を伴う配置転換等が予定されていない契約社員について住居手当を不支給とすることは不合理な格差であるとの高裁判決が確定している。

参考： 日本郵便(東京)事件 https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/772/089772_hanrei.pdf
日本郵便(大阪)事件 https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/773/089773_hanrei.pdf
日本郵便(佐賀)事件 https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/773/089773_hanrei.pdf

15

1-2 不合理な待遇差をなくするための規定の整備⑦

Q1 待遇を比較すべき「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。

Q2 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。

16

1-3 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化①

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

17

1-3 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化②

◎短時間・有期雇用労働法第14条第2項（下線部分は改正部分）

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ったときは、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第6条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定を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。

① 比較対象となる通常の労働者（正社員（無期雇用フルタイム労働者））

- ▶ 事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする。

② 待遇の相違の内容

- ▶ 事業主は、待遇の相違の内容として、次の1及び2に掲げる事項を説明するものとする。
 - 1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の相違の有無
 - 2 次の（1）又は（2）に掲げる事項
 - （1）通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容
 - （2）通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇に関する基準

③ 待遇の相違の理由

- ▶ 事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、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に基づき、待遇の相違の理由を説明するものとする。

④ 説明の方法

- ▶ 事業主は、短時間・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とするものとする。
ただし、説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないものとする。

18

1-3 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化③

① 比較対象となる通常の労働者

事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする。

<1. 比較対象の選定順序の考え方>

- 「職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近い」通常の労働者を選定するに当たっては、
 - ・「職務の内容」及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一である正社員（無期雇用フルタイム労働者）
 - ・「職務の内容」は同一であるが、「職務の内容及び配置の変更の範囲」は同一でない正社員（無期雇用フルタイム労働者）
 - ・「職務の内容」のうち、「業務の内容」、「責任の程度」のいずれかが同一である正社員（無期雇用フルタイム労働者）
 - ・「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一である正社員（無期雇用フルタイム労働者）
 - ・「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」のいずれも同一でない正社員（無期雇用フルタイム労働者）の順に「近い」と判断することを基本とする。

<2. 複数の労働者が該当する場合の考え方>

- 上記の同じカテゴリーの中で更に絞り込む場合は、
 - ・基本給の決定等において重要な要素（職能給であれば能力・経験、成果給であれば成果など）における実態
 - ・説明を求めた短時間・有期雇用労働者との同一の事業所に雇用されるかどうか等の観点から判断することが考えられる。

（例）有期雇用労働者Aと職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が同一である正社員（無期雇用フルタイム労働者）のうち、営業目標の達成状況（成果）が最も近いという理由により、正社員（無期雇用フルタイム労働者）Bを比較対象とする。

19

1-3 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化④

① 比較対象となる通常の労働者

事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする。

<3. 比較対象の決定の考え方>

- 「通常の労働者」に関しては、例えば、
 - ・ 1人の正社員（無期雇用フルタイム労働者）
 - ・ 複数人の正社員（無期雇用フルタイム労働者）又は雇用管理区分
 - ・ 過去1年以内に雇用していた1人又は複数人の正社員（無期雇用フルタイム労働者）
 - ・ 正社員（無期雇用フルタイム労働者）の標準的なモデル（新入社員、勤続〇年目の一般職など）を比較対象として選定することが考えられる。

(例1) 有期雇用労働者Aと職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が同一であるという理由により、正社員（無期雇用フルタイム労働者）全般を比較対象とする。

(例2) パートタイム労働者Bと業務の内容が同一である正社員（無期雇用フルタイム労働者）は勤続1年目の者であるが、当該正社員（無期雇用フルタイム労働者）の情報を提供する場合、個人が特定されるおそれがある。

そこで、当該正社員（無期雇用フルタイム労働者）の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲を前提として、当該正社員（無期雇用フルタイム労働者）と勤続年数が同じ（勤続1年目）である場合の標準モデルの正社員（無期雇用フルタイム労働者）を比較対象とする。

<4. 留意事項>

- 事業主は、待遇の相違の内容及び理由の説明に当たって、比較対象として選定した正社員（無期雇用フルタイム労働者）及びその選定の理由についても、説明を求めた短時間・有期雇用労働者に説明する必要がある。
- 個人情報の保護の観点から、事業主は、説明を受けた短時間・有期雇用労働者において、比較対象となった正社員（無期雇用フルタイム労働者）が特定できることにならないように配慮する必要がある。

20

1-3 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化⑤

② 待遇の相違の内容

事業主は、待遇の相違の内容として、次の1及び2に掲げる事項を説明するものとすること。

- 1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の相違の有無
- 2 次の(1)又は(2)に掲げる事項
 - (1) 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容
 - (2) 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇に関する基準

<1. 「(1) 待遇の個別具体的な内容」を説明する場合の考え方>

- 比較対象が1人の場合：賃金であれば、その金額
- 比較対象が複数人の場合：数量的な待遇については平均額又は上限・下限額、数量的でない待遇については標準的な内容又は最も高い水準・最も低い水準の内容

(例1) 基本給について、異なる支給基準に基づき、正社員（無期雇用フルタイム労働者）A₁～A₄は、時給換算して平均1300円（あるいは1200円～1400円）、パートタイム労働者Bは時給1200円。

<2. 「(2) 待遇に関する基準」を説明する場合の考え方>

- 賃金であれば、賃金テーブル及び等級表等の支給基準など、説明を求めた短時間・有期雇用労働者と正社員（無期雇用フルタイム労働者）に、それぞれ適用している基準の説明をする。
- 待遇に関する基準についての説明は、説明を求めた短時間・有期雇用労働者が、比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）の待遇の水準を把握できるものである必要がある。

(例2) 食事手当について、同一の支給基準に基づき、正社員（無期雇用フルタイム労働者）、有期雇用労働者のいずれにも1000円に勤務日数を乗じた額を支給。

(例3) 賞与について、正社員（無期雇用フルタイム労働者）には正社員賃金規程第S条の定めに従い、パートタイム労働者にはパート賃金規程第P条の定めに従い支給。いずれも、基本給2ヶ月分にそれぞれの賃金規程の評価係数を乗じた額を支給。

21

1-3 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化⑥

③ 待遇の相違の理由

事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、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に基づき、待遇の相違の理由を説明するものとする。

<説明事項の考え方>

【待遇に関する基準が同一である場合】

同一の基準のもとで違いが生じている理由（成果、能力、経験の違いなど）を説明する。

（例）労働者全員に対して同一の基準に基づき、前月の営業目標を達成した場合の加算給を支給しているところ、正社員（無期雇用フルタイム労働者）Aは、前月の営業目標を達成した一方で、有期雇用労働者Bは営業目標を達成しなかったため、有期雇用労働者Bには加算給を支給していない。

【待遇に関する基準が異なる場合】

- ① 待遇の性質・目的を踏まえ、待遇に関する基準に違いを設けている理由（職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲の違い、労使交渉の経緯など）について説明するとともに、
- ② それぞれの基準を正社員（無期雇用フルタイム労働者）、短時間・有期雇用労働者にどのように適用しているかを説明する。

【待遇の相違の理由として複数の要因がある場合】

それぞれの要因について説明する必要がある。

22

1-3 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化⑦

④ 説明の方法

事業主は、短時間・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とするものとする。

ただし、説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないものとする。

<説明方法の考え方>

【資料を活用の上で口頭により説明する場合】

- 活用する資料としては、就業規則、賃金規程、正社員（無期雇用フルタイム労働者）の待遇の内容のみを記載した資料が考えられる。

【説明すべき事項を漏れなく記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料による場合】

- 待遇の相違の内容の説明に関しては、就業規則の条項を記載し、その詳細は、別途就業規則を閲覧させるという方法も考えられる。ただし、事業主は、就業規則を閲覧する者からの質問に、誠実に対応する必要がある。

23

1-4 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※の規定の整備等①

※ 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。

公平・中立

簡易・迅速

無料

非公開

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	△ → ○	× → ○	× → ○

24

その他の改正事項（主な項目のみ抜粋）

※法の対象に有期雇用労働者が追加されたことにより、今までパートタイム労働者に適用されていた以下の規定について、新たに有期雇用労働者も適用となる。

規定の内容

【労働条件の明示】(第6条)

・ 「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の4つの事項について、文書の交付などにより、短時間・有期雇用労働者の雇入れ後速やかに明示(義務。雇入れ時に加え、労働契約の更新時も含む。)

※ 上記のほか、労働基準法第15条の規定に基づき、「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示することが義務付けられている。(労働者全体)

【賃金】(第10条)

・ 職務の内容に密接に関連して支払われる賃金(基本給、賞与、役付手当等)について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間・有期雇用労働者の職務内容、能力、経験その他の就業の実態に関する事項等を勘案し、決定(努力義務)

【教育訓練】(第11条)

・ 職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練について、通常の労働者と同一の職務内容の短時間・有期雇用労働者に対しても実施(義務)(第1項)

・ 第1項に規定する教育訓練以外の教育訓練(キャリアアップのための訓練等)について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間・有期雇用労働者の職務内容、能力、経験その他の就業の実態に関する事項等に応じ、実施(努力義務)(第2項)

【福利厚生施設】(第12条)

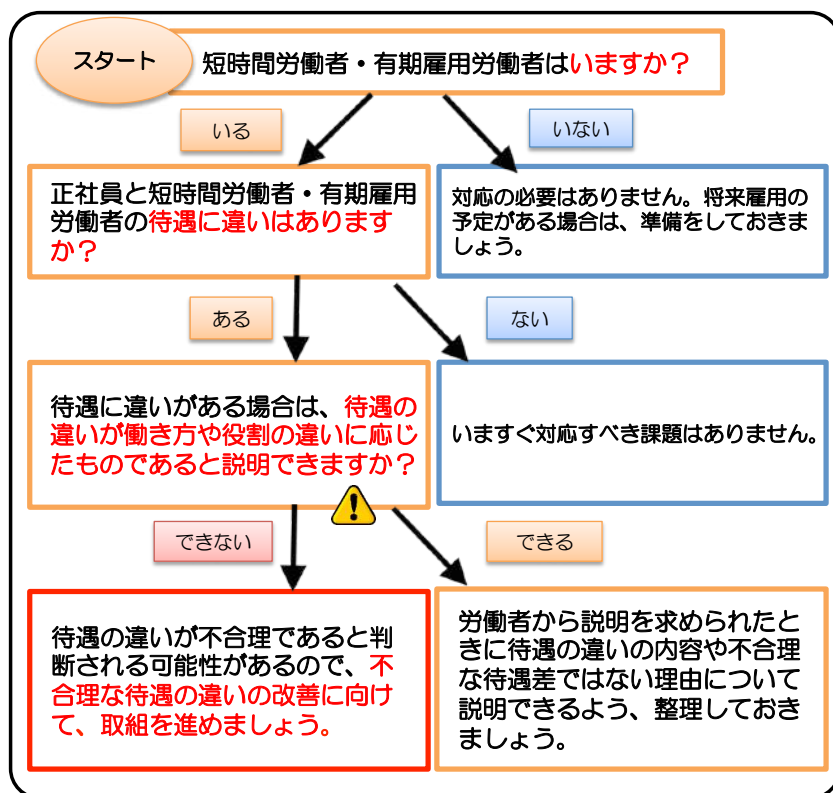
・ 通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するもの(省令で給食施設、休憩室、更衣室を規定)については、短時間・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与える(配慮義務から、利用機会の付与義務へ)

【通常の労働者への転換の推進】(第13条)

・ 正社員の募集を行う場合の短時間・有期雇用労働者への周知、新たに正社員を配置する場合の応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付

25

2 不合理な待遇差の点検・検討手順①



単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。

正社員と、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。

正社員と①②ともに同じ場合、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。

26

2 不合理な待遇差の点検・検討手順②

○支援ツールのご紹介

自社の状況が法律の内容に沿ったものか点検するための手順が知りたい

- ▶ 「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」

具体的に点検するため、より詳細な資料が見たい

- ▶ 「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」

特に基本給について詳細に検討したい

- ▶ 「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」
- ▶ 職務（役割）評価ツール
- ▶ 専門家の派遣



27

パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書

取組手順書は、下記のサイトに掲載<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



「何から取り組んでいいのかわからない」という事業主向け。

法の対象となる労働者がいるかの確認、待遇の違いの有無や違いを設けている理由の確認に加え、待遇に違いがあった場合の対応方針の検討や労働者への説明内容の整理をすることができる。

待遇の点検例(手当編)

【記載例1】

	待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
通 勤 手 当	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している
	イ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる

手当を支給している場合は、手当の支給の目的を書き出しましょう。

・通勤に要する交通費を補填する目的で支給。

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給。	・支給なし。	・短時間労働者・有期雇用労働者は、労働契約の期間に定めがあり、職務内容が正社員と異なるため支給していない。



待遇差の理由の整理と対応方針の検討例

違いを設けている待遇	違いを設けている理由
例1 通勤手当	短時間労働者・有期雇用労働者は、労働契約の期間に定めがあり、職務内容が正社員と異なるため支給していない。



待遇チェックツール
【パートタイム労働者・有期雇用労働者対応】
(パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書点検ツール)

パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇を、正社員と比較しながら点検することができます。

28

不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル ～パートタイム・有期雇用労働法への対応～

下記のサイトに掲載 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



マニュアルの目次・構成

第1章 パートタイム・有期雇用労働法の解説

1. 法改正の背景と経緯
2. パートタイム有期雇用労働法のポイント
3. 不合理な待遇差の解消の考え方
4. 待遇差の説明義務のポイント 等

第2章 不合理な待遇差を点検・検討する枠組み、留意点

1. 不合理な待遇差を判断する際の枠組み
2. 不合理な待遇差を解消する際の留意点
3. 不合理な待遇差の点検・検討手順の全体像

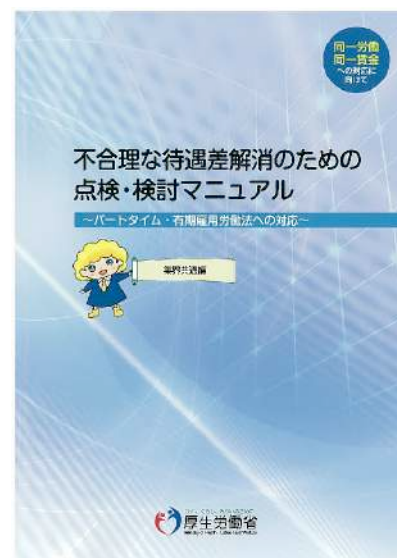
第3章 具体的な点検・検討手順

1. <第一段階> 従業員タイプ等の現状・「均等待遇」、「均衡待遇」の対象となる労働者を確認する
2. <第二段階> 従業員タイプごとに待遇の現状を整理し、待遇の違いを確認する
3. <第三段階> 待遇の「違い」が不合理か否かを点検・検討する
4. <第四段階> 是正策を検討する

※ 各業界編には各業界における待遇の実態に関する調査結果も掲載しています

マニュアルの特徴

- 正社員とパートタイム・有期雇用労働者の間の不合理な待遇差を是正するための取組企業が円滑に進めるためのマニュアルです。
- 具体例を付しながら各種手当、福利厚生、教育訓練、賞与、基本給について、点検・検討の手順を詳細に示しています。



待遇チェックツール【全社員対応】

(WEB上の自主点検ツール)

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の全社員について、職務の内容や、職務の内容・配置の変更を整理し、待遇を点検することができます。

29

職務分析・職務評価の導入支援

詳細は、下記のサイトに掲載

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/>



働き方改革関連法が成立し、2020年4月より、同一企業内における正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます。特に、基本給については、様々な要素に基づき支払われているため、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の待遇差が不合理かどうかの判断が難しいことが想定されます。

職務分析・職務評価は、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の基本給について、待遇差が不合理かどうかの判断や、公正な待遇を確保する賃金制度を検討する際に有効です。

職務分析・職務評価とは？

○「職務分析」

職務に関する情報を収集・整理し、職務の内容を明確にすること。

○「職務評価」

社内の職務内容を比較し、その大きさを相対的に測定すること。

(※「人事評価」や「能力評価」が、社員「個人」を評価の対象としているのに対して、「職務評価」は、社員が担っている職務を評価の対象とする。)

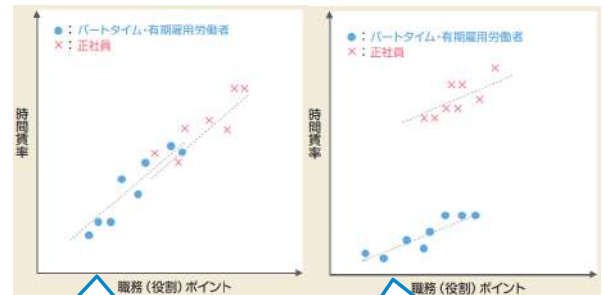
導入支援策

- 「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」の普及
- 職務評価導入動画等による普及啓発
- 職務評価コンサルタントによる導入支援
- 「職務分析・職務評価導入支援サイト(パート・有期労働ポータルサイト内)」
(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/>)による、
マニュアル、ITツール、取組事例の提供
- キャリアアップ助成金によるインセンティブの付与・導入支援
【賃金規定等改定コースの職務評価加算】
1適用事業所当たり19万円＜24万円＞(大企業14.25万円＜18万円＞)(1事業所1回)
※ 生産性要件を満たした場合は、＜＞の額を支給

職務評価のイメージ(プロット図)

- パートタイム労働者・有期雇用労働者と正社員について、算出した仕事の大きさ(職務(役割)ポイント)と、それぞれの時間賃率(時給)の組み合わせを図にプロットします。
- 図の形状から、均等・均衡が図られているか確認できます。

＜均等・均衡が確保されている例＞ ＜均等・均衡が確保されていない例＞



職務(役割)ポイントと時間賃率が比例しており、均等・均衡が確保されている。

職務(役割)ポイントが同じにもかかわらずパート・有期と正社員の時間賃率に違いがあり、均等・均衡が確保されていない。