

令和2年度パートタイム・有期雇用労働法 オンライン説明会



愛媛労働局雇用環境・均等室

パートタイム・有期雇用労働法の施行

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。

(パートタイム労働法、労働者契約法、労働者派遣法の改正)

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」の策定

- 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 (パート雇用管理改善指針の改正)
- 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



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん

「施行期日」は

法律	大企業	中小企業
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 の 範 囲

業 種	資本金の額又は出資の総額 または 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

「資本金の額又は出資の総額」か「常時使用する従業員の数」のいずれかが基準の数値以下であれば中小企業となります。
「資本金の額又は出資の総額」の概念がない場合は「常時使用する従業員の数」のみで判断します。
また、事業場単位ではなく、企業単位で判断します。

1 不合理な待遇差をなくすための規定の整備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**」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

「**均等待遇規定**」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

※ 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（※）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 ④
ガイドライン	× → ○	× → ○ ③	× → ○ ⑤

1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備②

(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m(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。)

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。

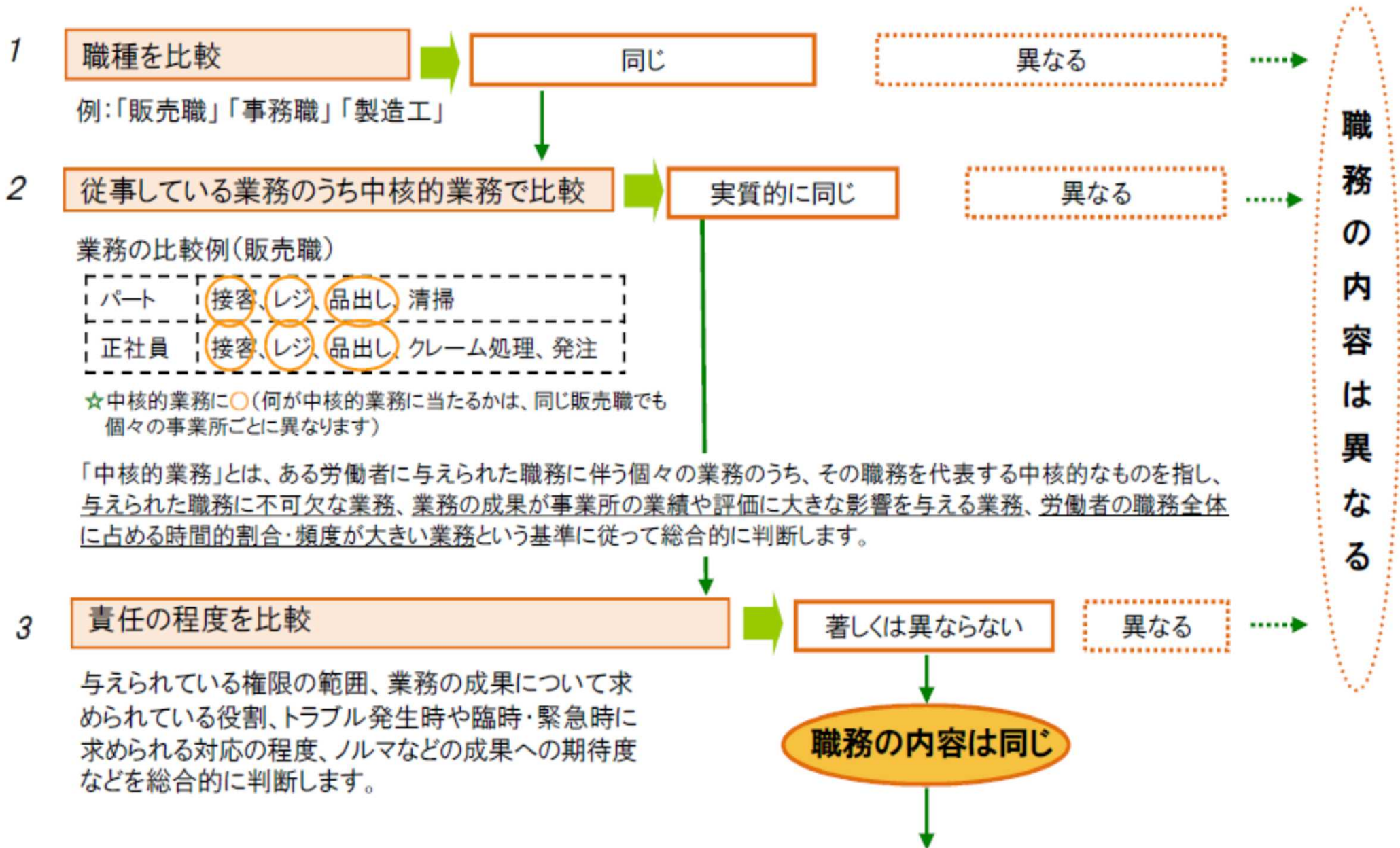
通常の労働者の中にも、総合職、一般職、限定正社員など様々な雇用管理区分がありますが、それらの全ての通常の労働者との間で不合理な待遇差を解消する必要があります。

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。

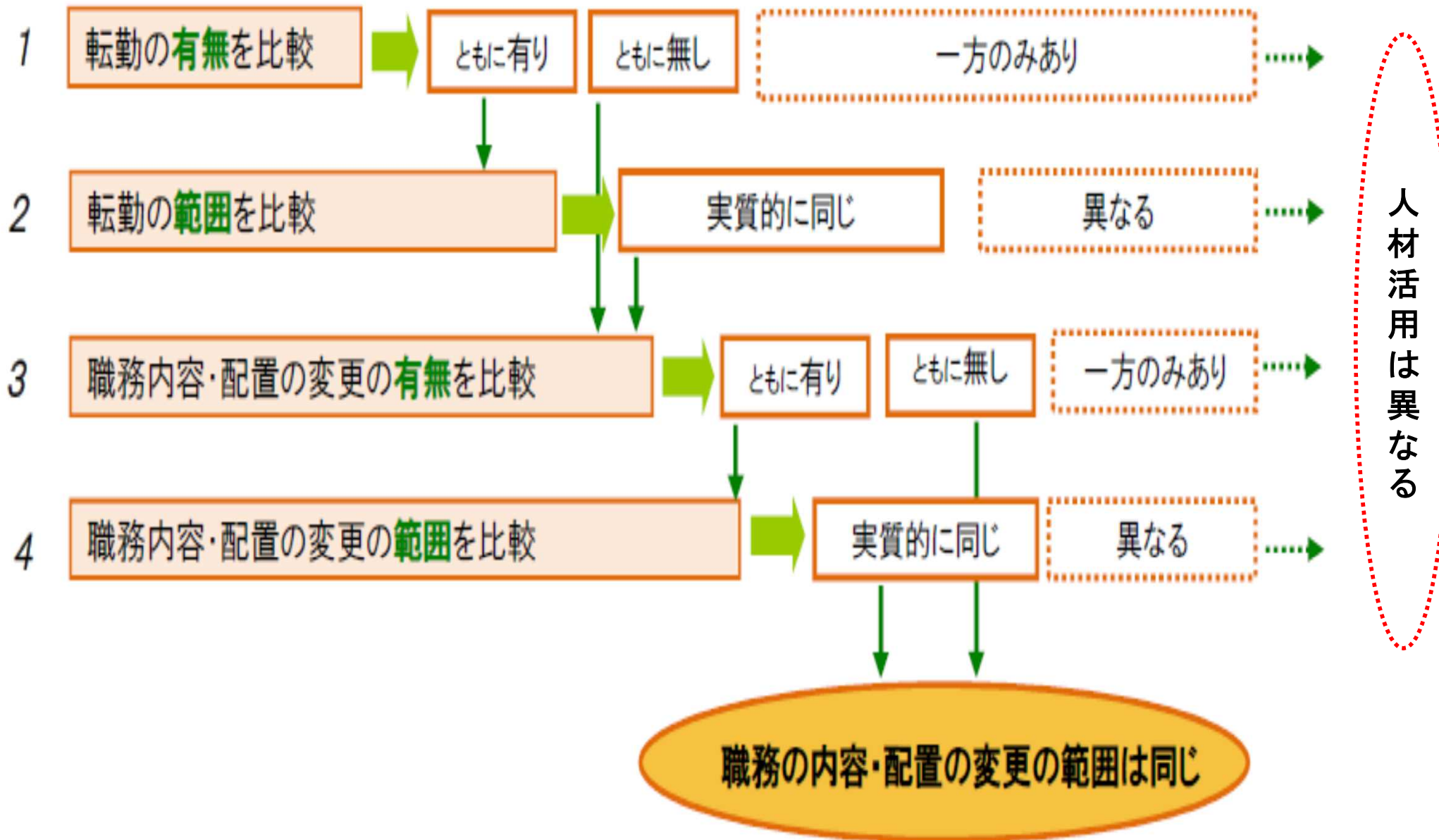
「職務内容」が同じかどうかの判断

職務内容（業務の内容＋責任の程度）が同じかどうかは次の手順で判断する。



「職務内容・配置の変更範囲」が同じかどうかの判断

職務内容・配置の変更範囲が同じかどうかは次の手順で判断する。

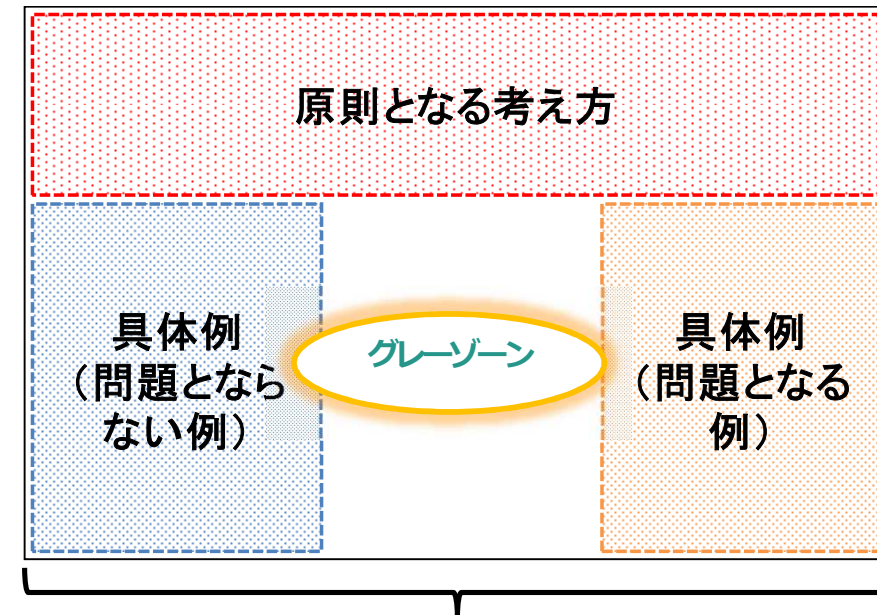


- このガイドラインは、
**正社員（無期雇用フルタイム労働者）と
非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、**
待遇差が存在する場合に、
**いかなる待遇差が不合理なものであり、
いかなる待遇差は不合理なものでないのか、**
原則となる考え方と具体例を示したものの。

- 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>

ガイドラインの構造



裁判で争い得る法律整備



パートタイム労働者・有期雇用労働者（1）

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。

パートタイム労働者・有期雇用労働者（2）

④ 福利厚生

- 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社宅、**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。

⑤ その他

- **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。
- 正社員と同一の業務環境下に置かれている短時間・有期雇用労働者には、**同一の安全管理に関する措置及び給付**をしなければならない。



基本的な考え方と留意点

①雇用管理区分が複数ある場合

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。**

②正規・非正規間で職務内容等が異なる場合

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。**

③労働条件の不利益な変更

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とは望ましい対応とはいえない。**

④正規・非正規間で賃金の決定基準・ルールが異なる場合

「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。**

⑤定年後の再雇用者

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。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。**

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。

2 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。（労働契約の更新時を含みます。）

＜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＞【改正】

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。

重要

＜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。

重要

【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

2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化② 短時間・有期雇用労働指針

◎ 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

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。

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ADRの特徴>

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。

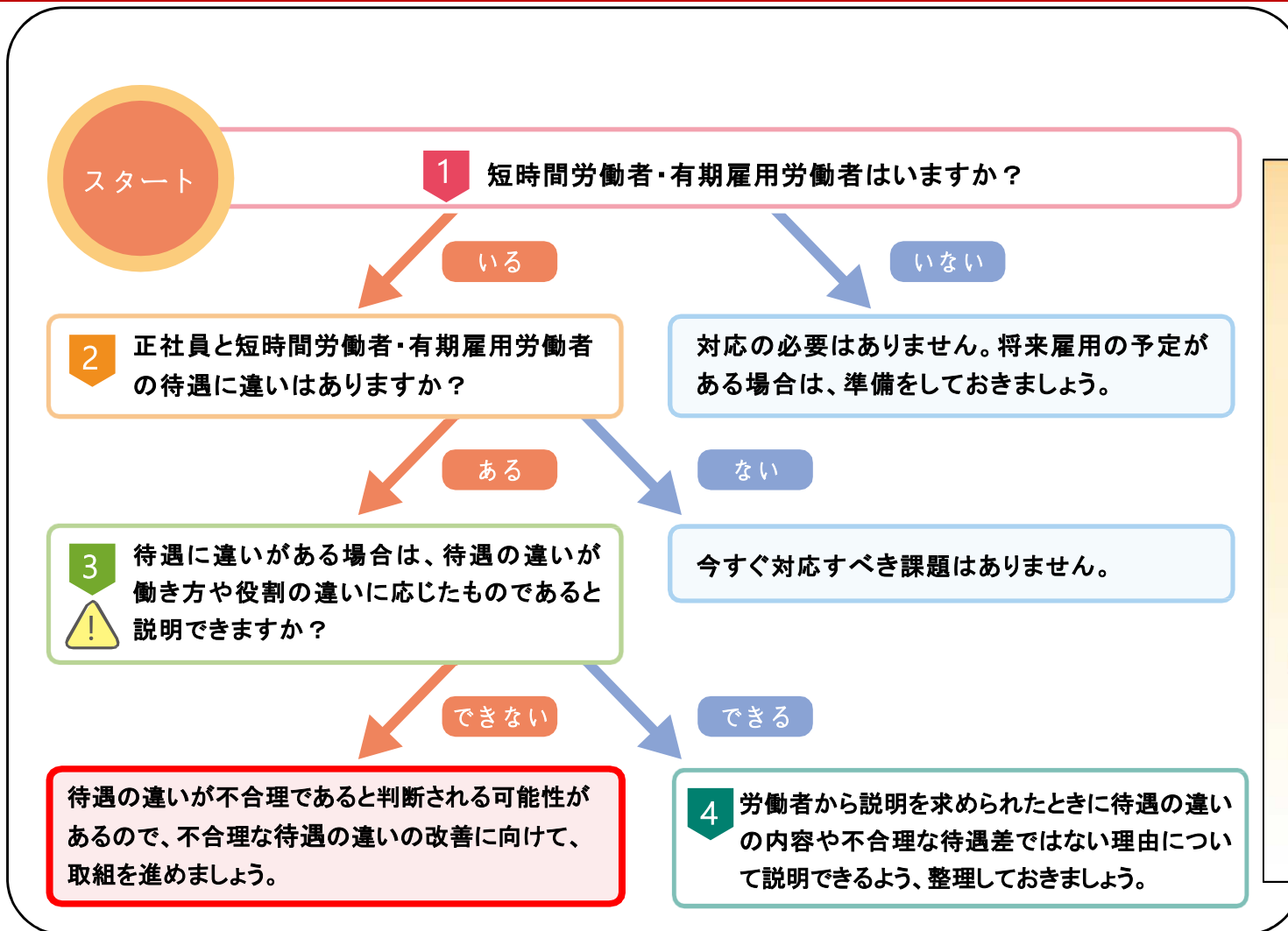
【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり ×：規定なし
(均衡待遇は対象外)

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

パートタイム・有期雇用労働法に対応するための取組手順（全体の流れ）

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>



- 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。
- ②正社員と職務内容（業務の内容・責任の程度）及び職務内容・配置の変更の範囲が同じ短時間労働者・有期雇用労働者については、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。

マニュアルの内容

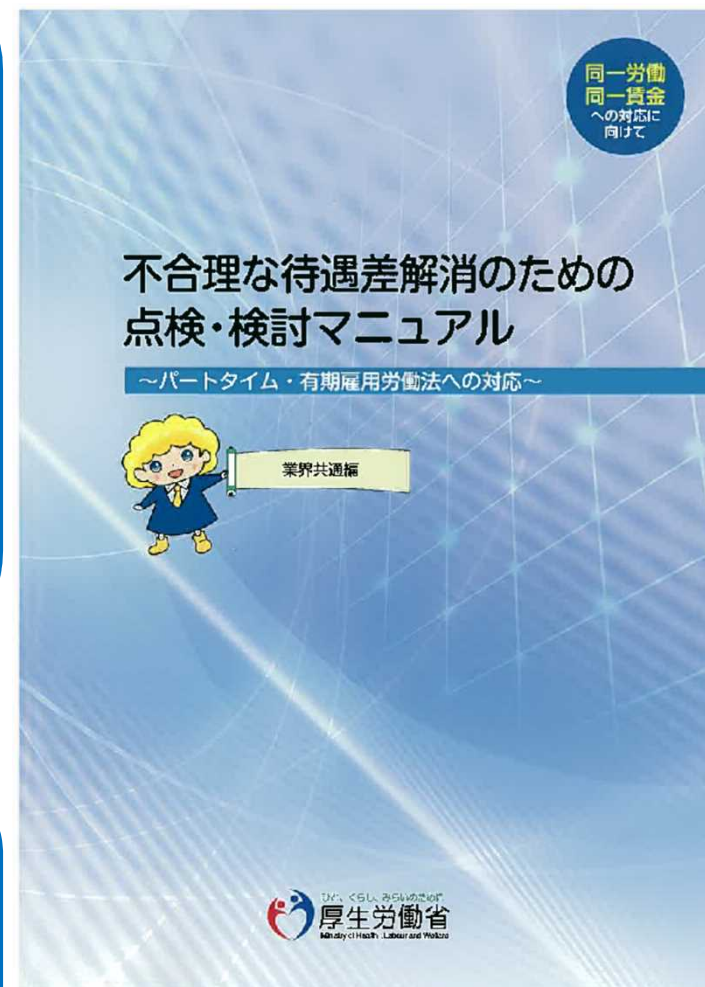
パート・有期雇用労働法の解説のほか、正規労働者と非正規雇用労働者の待遇の見直しに関する具体的な点検・検討手順を示しています。

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を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。
- 業界共通編の他、スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業、生活衛生業、福祉業、労働者派遣業については、業界版のマニュアルも作成しています。



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、社員が携わっている職務を評価の対象とする。)

導入支援策

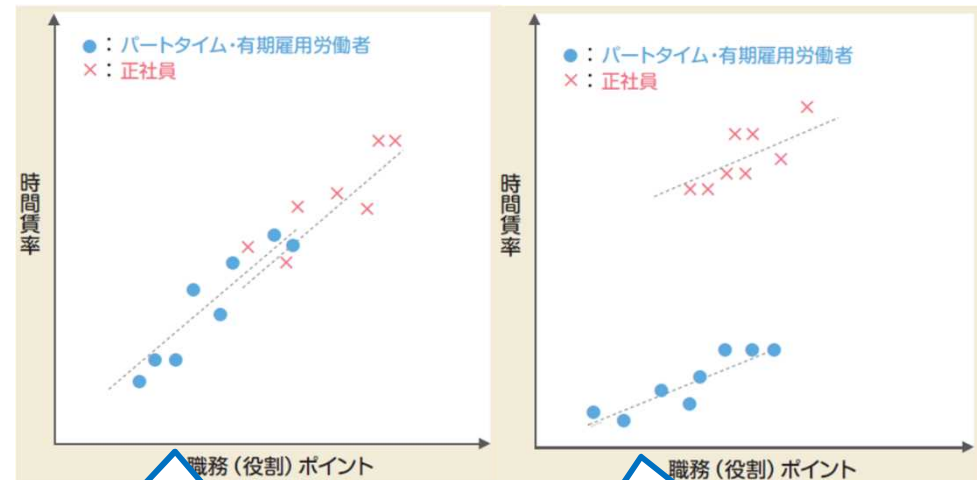
- 「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」の普及
- 職務評価セミナーの実施等による普及啓発
- 職務評価コンサルタントによる導入支援
- 「職務分析・職務評価導入支援サイト(パート・有期労働ポータルサイト内)」、(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/>)による、マニュアル、ITツール、取組事例の提供
- キャリアアップ助成金によるインセンティブの付与・導入支援
【賃金規定等改定コースの職務評価加算】
1適用事業所当たり19万円<24万円>(大企業14.25万円<18万円>)(1事業所1回)
※ 生産性要件を満たした場合は、<>の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



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。

パートタイム・有期雇用労働者の
待遇改善をどのように取り組むべきか確認したい

○ パートタイム・有期雇用労働法等チェックツール

検索

「パート 有期 チェック」

パートタイム・有期雇用・派遣労働者の
企業内でのキャリアアップに取り組みたい

○ キャリアアップ助成金（令和3年度分調整中）

検索

「キャリアアップ助成金」

ホームページ

○ 厚生労働省 同一労働同一賃金特集ページ

検索

「同一労働同一賃金」

○ パート・有期労働ポータルサイト

検索

「パート有期ポータルサイト」