

パートタイム・有期雇用労働法の内容と 求められる企業の対応について

令和3年度

福岡労働局雇用環境・均等部指導課

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)

本日の説明内容

1 改正の目的について

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。

2 改正の内容について

- 1 不合理な待遇差の禁止
 - (1) パートタイム労働者・有期雇用労働者 → パートタイム・有期雇用労働法の適用
 - (2) 派遣労働者 → 労働者派遣法の適用
 - (3) 「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

3 具体的取組について

パンフレット「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を活用してみましょう。

施行日

大企業 2020年4月1日

中小企業 2021年4月1日

中小企業の範囲については、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが以下の基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断されます。

なお、企業単位で判断されます。

業種	資本金の額または出資の総額		常時雇用する労働者数
小売業	5,000万円以下		50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他 (製造業、建設業、運輸業、その他)	3億円以下		300人以下

2

法の保護対象となる労働者

- ・ **パートタイム労働者**・・・1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間と比べて短い労働者。
雇用契約期間は有期雇用、無期雇用を問わない。
- ・ **有期雇用労働者**・・・事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者

※フルタイム無期雇用労働者は対象外となる。

3

比較する「通常の労働者」

- ・「通常の労働者」とは
同一の事業主に雇用される正社員と無期雇用フルタイム労働者のこと。
- ・「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のこと。

※業務の種類ごとに判断します。

※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。

4

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間で、基本給や賞与など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。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を整備します。

(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

(改正前)

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。

(改正後)

③待遇ごとに判断することを明確化するため、

ガイドライン
(指針)を策定

5

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間で、基本給や賞与など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。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を整備します。

「均衡待遇規定」の内容（不合理な待遇差の禁止）

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間で、

①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情のうち、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、不合理な待遇差を禁止

「均等待遇規定」の内容（差別的取扱いの禁止）

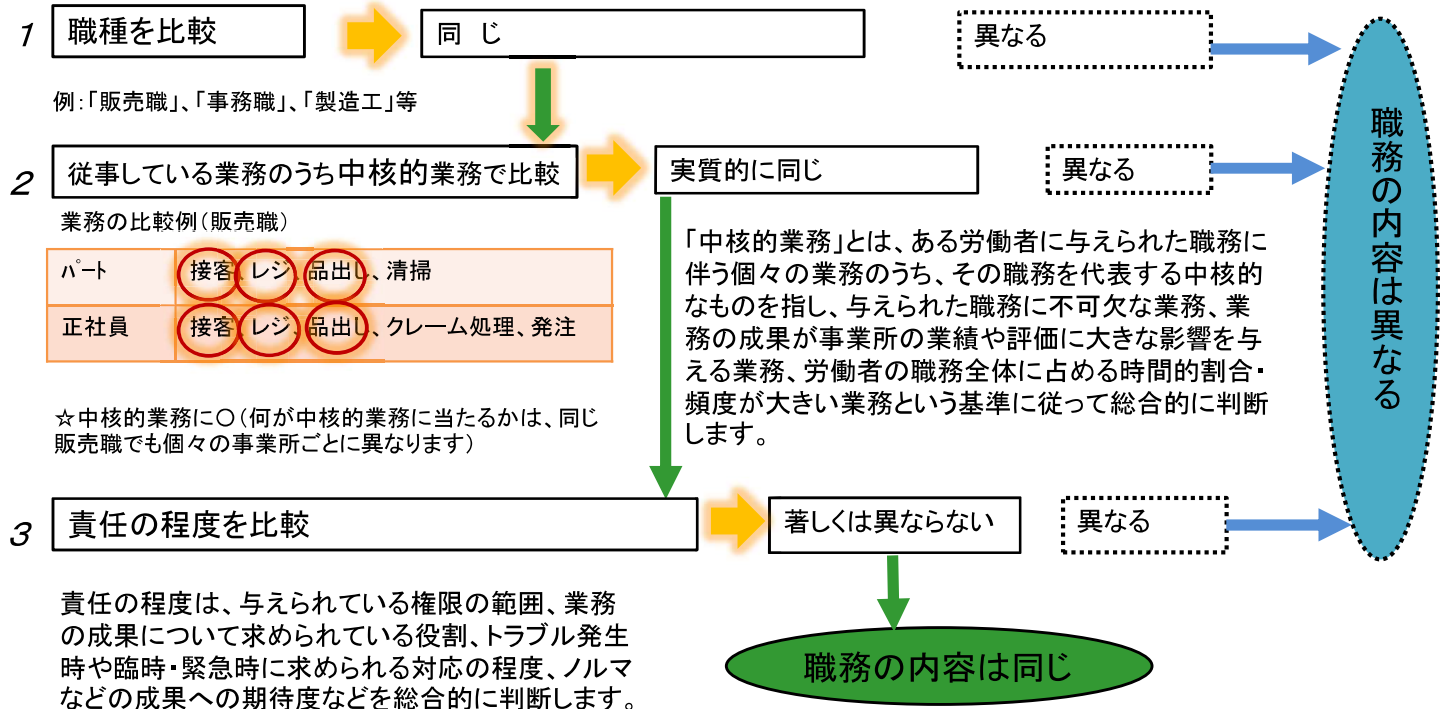
正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間で

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

6

「職務の内容」が同じかどうかの比較方法

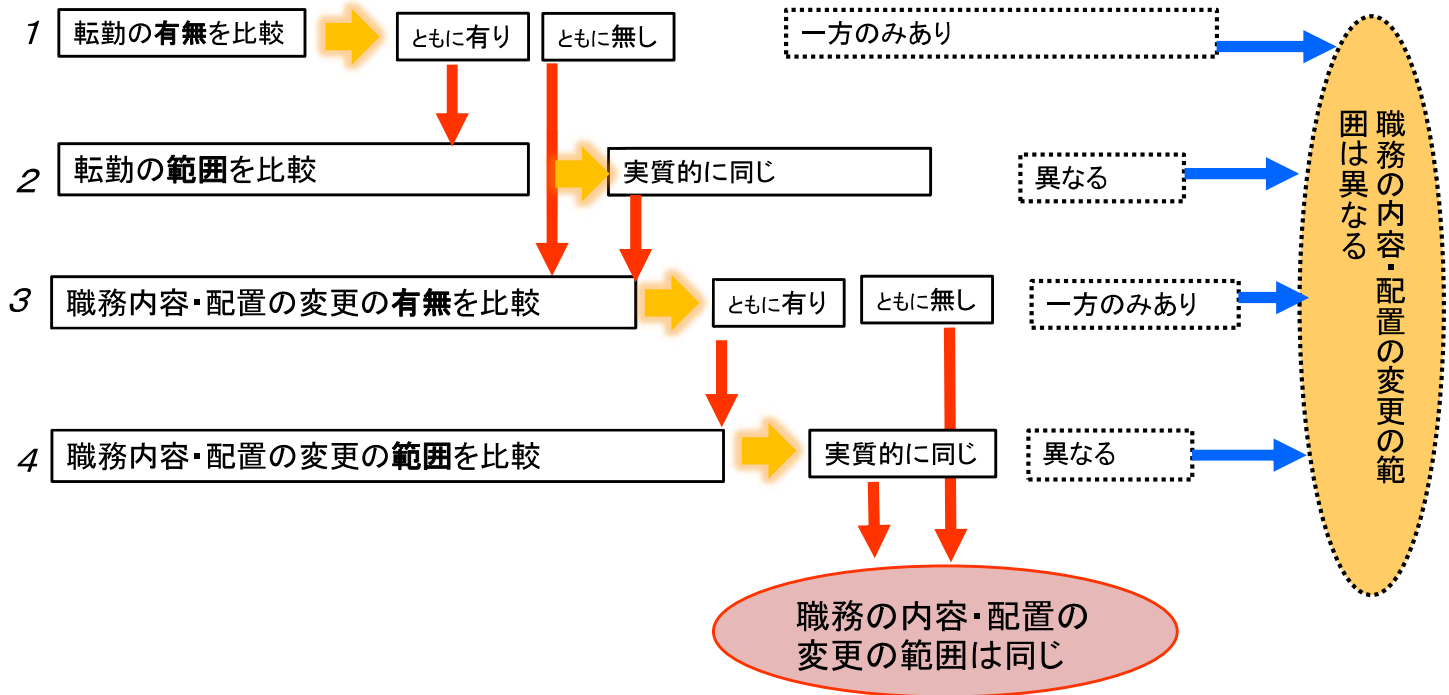
「職務の内容」とは、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の」程度をいいます。「職務の内容」が同じかどうかについては、次の手順に従って判断します。



7

「職務の内容・配置の変更の範囲」が同じかどうかの比較方法

通常の労働者とパートタイム労働者の職務の内容・配置の変更の範囲が同じかどうかについては、次の手順に従って判断します。



厚生労働省「パートタイム労働法の概要」より抜粋

8

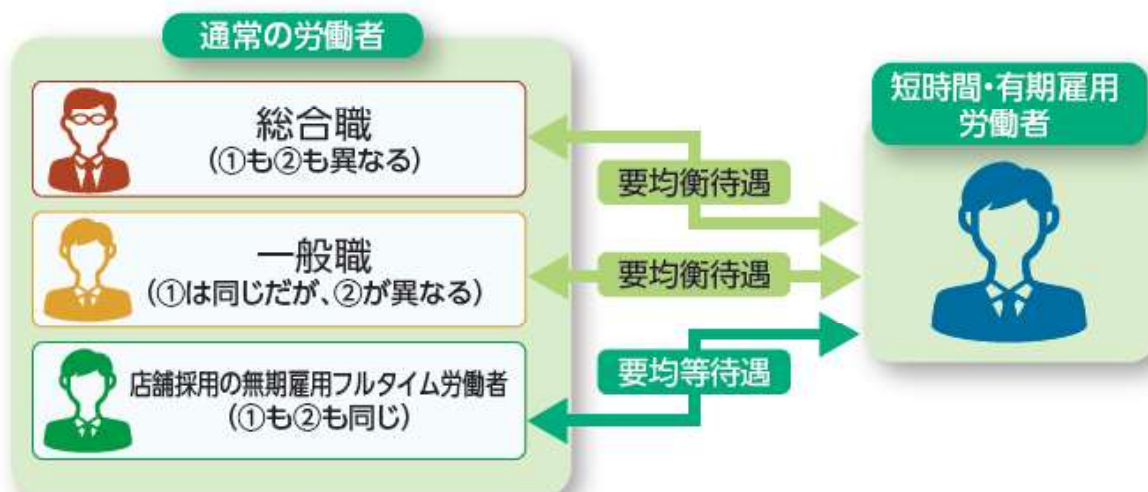
比較する「通常の労働者」

通常の労働者に複数の社員タイプが存在する場合

(例) パートタイム・有期雇用労働者との間で

ア ①職務の内容または②職務の内容・配置の変更の範囲が異なる正社員の社員タイプ（総合職・一般職）と

イ ①職務の内容及び②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ正社員の社員タイプ（店舗採用の無期雇用フルタイム労働者）が併存している場合



厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」より抜粋

9

1 不合理な待遇差の禁止

(改正後)

改正法8条(均衡待遇規定)

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下^①「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲そ^②他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照^③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。

10

1 不合理な待遇差の禁止

(改正後)

改正法第9条(均等待遇規定)

事業主は、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、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、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。

11

1 不合理な待遇差をなくすための規定の整備 | 「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。**

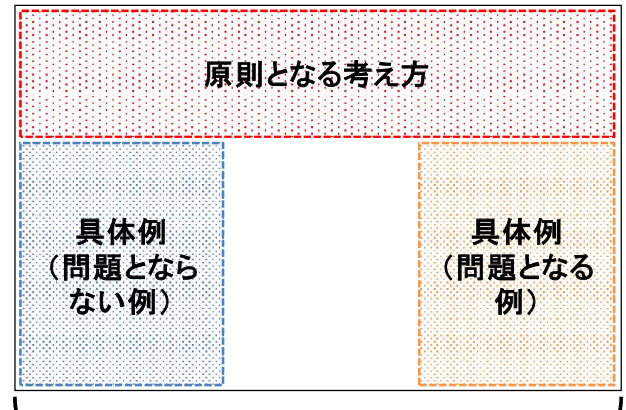
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

ガイドラインの構造

- ・ 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。**



裁判で争い得る法律整備

12

1 不合理な待遇差をなくすための規定の整備 | 「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)

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。**

⚠ <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。**

13

1 不合理な待遇差をなくすための規定の整備 | 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要③

(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)

パートタイム労働者・有期雇用労働者(2)

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。
- 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。

14

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必要があることから、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。

2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

＜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。

16

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①

◎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。

17

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②

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>

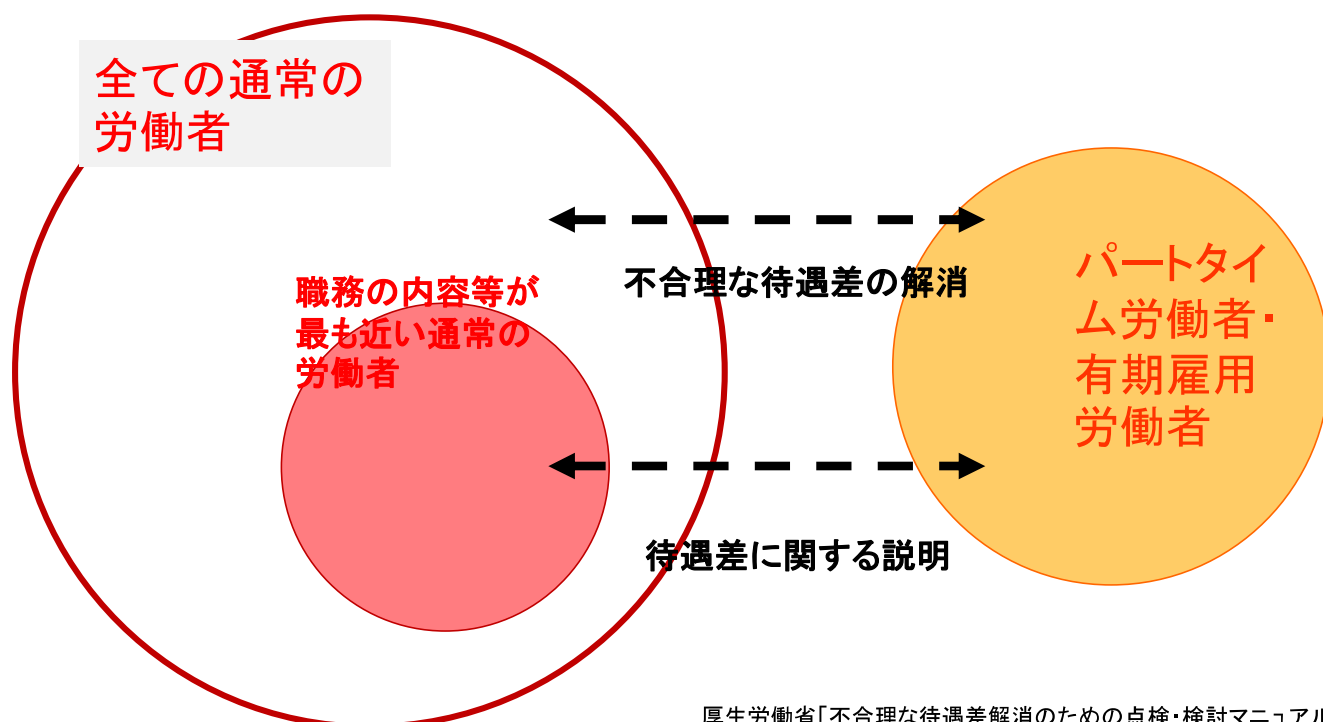
- 上記の同じカテゴリーの中で更に絞り込む場合は、
 - ・基本給の決定等において重要な要素（職能給であれば能力・経験、成果給であれば成果など）における実態
 - ・説明を求めた短時間・有期雇用労働者と同一の事業所に雇用されるかどうか等の観点から判断することが考えられる。

(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。

18

2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

説明義務における比較対象となる通常の労働者の考え方



厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」より抜粋

19

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

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

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④

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

<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～A_n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

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⑤

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

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⑥

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

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

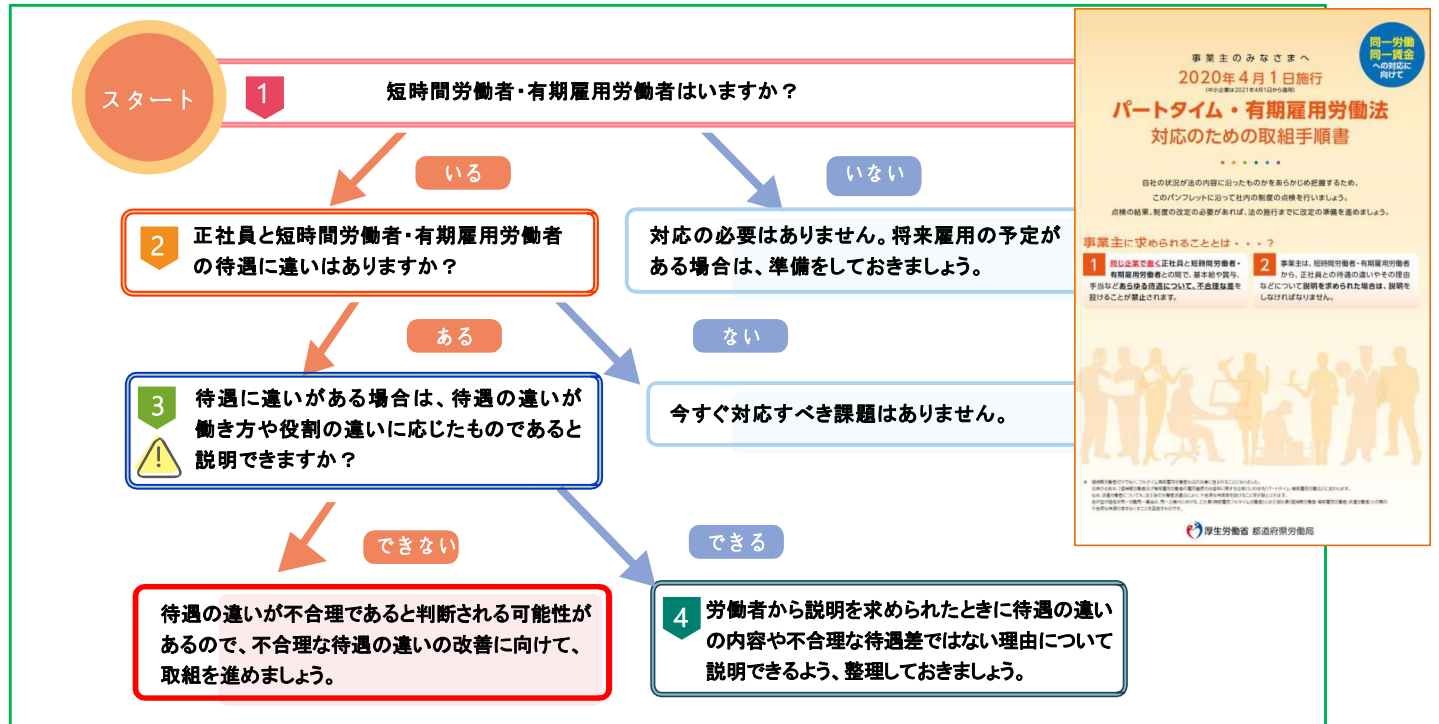
行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

- パートタイム労働者・有期雇用者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）の根拠規定を整備します。
- 「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。

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>



事業主のみなさまへ
2020年4月1日施行
パートタイム・有期雇用労働法
対応のための取組手順書

自社の状況が法の内容に沿ったものかをあらかじめ把握するため、このパンフレットに沿って社内の制度の点検を行いましょう。点検の結果、制度の改定が必要があれば、法の施行までに改定の準備を進めましょう。

事業主に求められることは・・・？

1 既に企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などある待遇について、待遇差を求められた場合は、説明をすることが禁止されます。

2 事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

厚生労働省 都道府県労働局



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。

25

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（全体の流れ）

手順番号	手 順	解 説
手順1	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？
手順2	待遇の状況を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理してみるとわかりやすいでしょう。
手順3	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」ものと言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
手順4	手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理しましょう。労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくとう便利です。
手順5	「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することもよいでしょう。
手順6	改善計画を立てて取り組みましょう	改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組まましょう。

まずは、手順4まではお早めに取り組むことをお勧めします。

26

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順1）

手順1

労働者の雇用形態を確認しましょう

法の対象となる労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）の有無を確認します。

1-1

法の対象となる短時間労働者や有期雇用労働者の有無を確認しましょう。

A B Cのうち該当する項に○を記入してください。

A	正社員と比較して1週間当たりの所定労働時間が短い労働者（短時間労働者）を雇用している（雇用契約期間は有期・無期を問わない）		⇒ 1 - 2 へ
---	---	--	-----------



＜Aの解説＞社内での呼び方にかかわらず、フルタイムで、雇用契約期間の定めのない働き方をしている労働者（無期雇用労働者）を「正社員」とします（役員は含みません）。同じ事業所内に正社員が配置されていなくても、同一企業・法人内の別の事業所にいる場合は該当します。

B	雇用契約期間の定めのある労働者（有期雇用労働者）を雇用している		⇒ 1 - 2 へ
C	短時間労働者も有期雇用労働者も雇用していない		⇒ 終了



＜Cの解説＞短時間労働者も有期雇用労働者も雇用していない企業は、取組の必要はありません。

27

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順1）

1-2

短時間労働者・有期雇用労働者について、社員タイプごとに区分をしましょう。

社内の短時間労働者や有期雇用労働者を社員タイプごとに区分		短時間か フルタイムか	有期か 無期か
例1	パートナー社員	フル	有期
例2	アルバイト	短時間	有期



＜解説＞短時間労働者・有期雇用労働者について、社員タイプごとにすべて書き出しましょう。
これらの労働者は、パートタイム・有期雇用労働法の対象となる労働者に当たります。

1-3

1 - 2で区分した短時間労働者・有期雇用労働者について、待遇が同じ社員タイプごとに区分し、人数（概数で可）を書き出しましょう。

待遇が同じ社員タイプごとに区分		短時間か フルタイムか	有期か 無期か	人数 または概数
例1	パートナー社員（販売）	フル	有期	15人
例2	パートナー社員（配送）	フル	有期	5人
例3	アルバイト	短時間	有期	5人



＜解説＞短時間労働者・有期雇用労働者について、待遇が同じ社員タイプごとにすべて書き出しましょう。
例1と例2は、同じパートナー社員ですが、販売と配送では支払われる手当が異なるため、区分を分けています。

28

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順2、手順3）

手順2

待遇の状況を確認しましょう

短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理してみるとわかりやすいでしょう。

手順3

待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう

短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員とでは働き方や役割が異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割の違いなどの違いに見合った、「不合理ではない」違いといえるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。



＜解説＞手順1で書き出した、短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇の違いの有無、違いの内容、違いを設けている理由等を書き出しましょう。

29

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順2、手順3）

手順2

待遇の状況を確認しましょう

手順3

待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう 《手当編》

【記載例1】

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
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。

⇒「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

※記載例については、改正法への対応に向けて改善が必要な事例が含まれています。
「違いを設けている理由」について、手順4で、その違いが「不合理ではない」と言えるか、検討していきます。

30

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順2、手順3）

手順2 待遇の状況を確認しましょう

手順3 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう 《手当編》

【記載例1】

通 勤 手 当	待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
	ア	イ
	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	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。

※記載例については、改正法への対応に向けて改善が必要な事例が含まれています。
「違いを設けている理由」について、手順4で、その違いが「不合理ではない」と言えるか、検討していきます。

31

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順4）

手順4

手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう

事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。

短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理でない」と説明できるよう整理しましょう。

労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくとう便利です。



＜解説＞短時間労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容や配置の変更の範囲、その他の事情を踏まえ、待遇のそれぞれの性質や目的に照らして適切と思われるものを考慮して、違いが「不合理でない」と言えるか確認しましょう。

32

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順4）

待遇の「違い」が不合理か否かを点検・検討する手順（例）《通勤手当編》

手順①：通勤手当の「性質・目的」を考えてみます。

・この企業では、職場に来てもらうために必要な交通費として支給

手順②：手順①を踏まえ、待遇差が不合理か否かを判断するに当たってどのような考慮要素があるか、考えてみます。

- ・通勤手当の「性質・目的」が通勤費用にかかった費用を補填するということなので、「職務の内容」「職務の内容・配置の変更の範囲」といった事情は、通勤手当の支給の有無や支払いの仕方に関係がない
- ・この企業では、他に「その他の事情」として通勤手当の支給の有無や支払いの仕方に関与を及ぼすような事情はない

手順③：短時間労働者・有期雇用労働者に通勤手当が支給されていないことについて、不合理ではないと整理し、労働者が納得できるよう説明できるかどうか考えてみます。

- ・勤務先に通勤することは、正社員でも短時間労働者・有期雇用労働者でも変わらない
- ・その上で、待遇差が不合理か否かを判断するに当たって考慮しなければならない事情もない
- ・通勤手当を短時間労働者・有期雇用労働者に支給しないことは「不合理ではない」とはいえず、改善に向けた取り組みが必要

33

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順4）

手順4

手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう

4-2

4-1で記載した違いを設けている待遇について、対応方針を検討しましょう。

違いを設けている待遇		対応方針
例1	通勤手当	労働契約の期間の定めの有無や職務内容が異なることが、通勤に必要な費用を支給しない理由にはならないので、短時間労働者・有期雇用労働者を含めた全社員に通勤手当を支給することを検討する。



＜解説＞短時間労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容や配置の変更の範囲その他の事情を踏まえ、待遇のそれぞれの性質や目的に照らして適切と思われるものを考慮して、違いが「不合理ではない」と言えるか確認しましょう。



正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を目的として、労使で合意することなく、正社員の待遇を引き下げることは望ましくありません。

34

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順2、手順3）

手順2 待遇の状況を確認しましょう

手順3 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう 《賞与編》

【記載例4】

賞 与	待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
	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、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給なし
	ウ	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

賞与を支給している場合は、賞与の支給の目的を書き出しましょう。



⇒「ウ」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

※記載例については、改正法への対応に向けて改善が必要な事例が含まれています。
「違いを設けている理由」について、手順4で、その違いが「不合理ではない」と言えるか、検討していきます。

35

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順2、手順3）

手順2 待遇の状況を確認しましょう

手順3 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう 《賞与編》

【記載例4】

賞 与	待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
	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、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給なし
	ウ	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

賞与を支給している場合は、賞与の支給の目的を書き出しましょう。



・会社の利益を分配することによって、功勞報償のために支給。

⇒「ウ」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
・人事評価C以上の者について、1～4か月分（平均2か月分）を支給する。	・支給なし。		パートタイム・有期雇用労働者は、人事評価を行っておらず、貢献度を評価できないため支給していない。

※記載例については、改正法への対応に向けて改善が必要な事例が含まれています。
「違いを設けている理由」について、手順4で、その違いが「不合理ではない」と言えるか、検討していきます。

36

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順4）

待遇の「違い」が不合理か否かを点検・検討する手順（例）《賞与編》

手順①：賞与の「性質・目的」を考えてみます。

- ・この企業では、企業の業績に対する功労報償のために支給

手順②：手順①を踏まえ、待遇差が不合理か否かを判断するに当たってどのような考慮要素があるか、考えてみます。

- ・賞与の「性質・目的」が企業の業績に対する功労報償であり、従事している「職務の内容」が賞与の支給の有無や支払いの仕方に影響
- ・この企業では、他に「その他の事情」として賞与の支給の有無や支払いの仕方に影響を及ぼすような事情はない

手順③：短時間労働者・有期雇用労働者に賞与が支給されていないことについて、不合理ではないと整理し、労働者が納得するよう説明できるかどうか考えてみます。

- ・短時間労働者・有期雇用労働者も、企業の業績に何等かの貢献をしている
- ・人事評価を行わないことが賞与を支給しない理由にはならない
- ・賞与を短時間労働者・有期雇用労働者に支給しないことは「不合理ではない」とはいえず、改善に向けた取り組みが必要

37

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順4）

手順4

手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう

4-2

4-1で記載した違いを設けている待遇について、対応方針を検討しましょう。

違いを設けている待遇		対応方針
例4	賞与	人事評価を行わないことが賞与を支給しない理由にはならないので、短時間労働者・有期雇用労働者を対象とした人事評価を行い、成績等を踏まえた賞与の支給を行うことを検討する。



＜解説＞短時間労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容や配置の変更の範囲その他の事情を踏まえ、待遇のそれぞれの性質や目的に照らして適切と思われるものを考慮して、違いが「不合理ではない」と言えるか確認しましょう。



正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を目的として、労使で合意することなく、正社員の待遇を引き下げることは望ましくありません。

38

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順2、手順3）

手順2 待遇の状況を確認しましょう

手順3 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう 《基本給編》

基 本 給	待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
	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	正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の支給基準は異なる



「イ」に当てはまる場合は、正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者の基本給の決定において、次の要素はどの程度重要か、あてはまるものに○をつけてください。
他にも重要な要素がある場合は、「その他」欄に追記してください。

基本給の決定要素	正社員			短時間労働者・有期雇用労働者		
職務の遂行能力	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
業務の内容や責任の重さ	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
仕事の成果や業績	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
年齢や勤続年数	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
市場での賃金相場	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
その他	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない

⇒正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者の基本給の決定において、勘案される要素に違いがある場合（正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者の欄で○がついた項目が違う場合）は、職務の内容（業務の内容と責任の程度）及び人材活用の仕組みや運用（転勤や、職務内容・配置の変更の有無や範囲）などの観点から違いを設けている理由を書き出してみましょう。

（違いを設けている理由）

39

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順2、手順3）

手順2 待遇の状況を確認しましょう

手順3 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう 《基本給編》

基 本 給	待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
	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	正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の支給基準は異なる



「イ」に当てはまる場合は、正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者の基本給の決定において、次の要素はどの程度重要か、あてはまるものに○をつけてください。
他にも重要な要素がある場合は、「その他」欄に追記してください。

基本給の決定要素	正社員			短時間労働者・有期雇用労働者		
職務の遂行能力	☒ 非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	☒ やや重要	重要でない
業務の内容や責任の重さ	☒ 非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	☒ やや重要	重要でない
仕事の成果や業績	非常に重要	☒ やや重要	重要でない	非常に重要	☒ やや重要	重要でない
年齢や勤続年数	☒ 非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	☒ やや重要	重要でない
市場での賃金相場	非常に重要	やや重要	☒ 重要でない	☒ 非常に重要	やや重要	重要でない
その他	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない

⇒正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者の基本給の決定において、勘案される要素に違いがある場合（正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者の欄で○がついた項目が違う場合）は、職務の内容（業務の内容と責任の程度）及び人材活用の仕組みや運用（転勤や、職務内容・配置の変更の有無や範囲）などの観点から違いを設けている理由を書き出してみましょう。

（違いを設けている理由）

正社員には月間の販売ノルマがあるため責任が重い、短時間労働者・有期雇用労働者にはノルマがなく、責任の程度が違うため。

40

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順4）

手順4

手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう

4-2

4-1で記載した違いを設けている待遇について、対応方針を検討しましょう。

違いを設けている待遇		対応方針
例6	基本給	基本給の差が、販売ノルマ相当の差かどうか検証し、改善の必要がないか 検討 する。



＜解説＞短時間労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容や配置の変更の範囲その他の事情を踏まえ、待遇のそれぞれの性質や目的に照らして適切と思われるものを考慮して、違いが「不合理ではない」と言えるか確認しましょう。



正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を目的として、労使で合意することなく、正社員の待遇を引き下げることとは望ましくありません。

41

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順4）

手順4

手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう

4-3

労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておきましょう

労働者から説明を求められた際は、本説明書（一例）を活用し、短時間労働者・有期雇用労働者に対するわかりやすい説明に努めましょう。

説明書モデル様式（記載例）

【第14条第2項の説明書の例】

年 月 日

殿

事業所名称・代表者職氏名

あなたと正社員との待遇の違いの有無と内容、理由は以下のとおりです。
ご不明の点は「相談窓口」の担当者までおたずねください。

1 比較対象となる正社員

販売部門の正社員（おおむね勤続3年までの者）

比較対象となる正社員の選定理由

職務の内容が同一である正社員はいないが、同じ販売部門の業務を担当している正社員で、同程度の能力を有する者はおおむね勤続3年までの者であるため。

2 待遇の違いの有無とその内容、理由

正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容

☒ ある ☐ ない

基本給

アルバイト社員は時給1100円、比較対象となる正社員は、販売ノルマの達成状況に応じて1100円～1400円（時給換算）です。

待遇の違いがある理由

正社員には月間の販売ノルマがあり、会社の示したシフトで勤務しますが、アルバイト社員は希望に沿ったシフトで勤務できるといった違いがあるため、正社員には重い責任を踏まえた支給額としています。

（実際の説明書には、賞与、手当、福利厚生その他の待遇を続けて記載しましょう。）



＜解説＞労働者に対して説明を行う際は、資料を活用の上、わかりやすく説明しましょう。比較対象となる正社員については、短時間労働者・有期雇用労働者と職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等が最も近いと事業主が判断する正社員を選定しましょう。労働者が納得するまで説明することまで求めているものではありませんが、納得が得られるよう真摯で丁寧な説明に努める必要があります。また、労働者が説明を求めたことを理由に不利益な取扱いをすることは禁止されます。

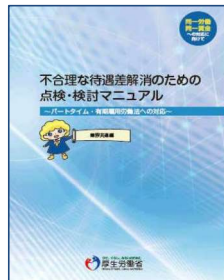
42



パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

自社の状況が法律の内容に沿ったものなのかどうか、点検の手順を示しています。
厚生労働省ホームページの同一労働同一賃金特集ページからダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

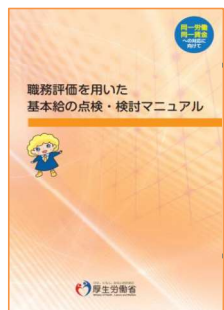


不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

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。

業界共通編と、スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品業、生活衛生業、福祉業、労働者派遣業の7業界が作成されています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル

職務評価は、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の職務内容を点数化し、職務の大きさを評価することにより、基本給との均等・均衡待遇を客観的に確認できる手法です。

等級制度、賃金制度を検討する際に有効です。

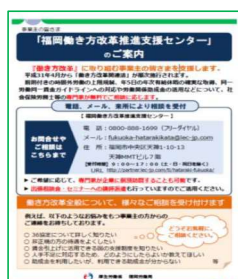
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



「職務分析・職務評価」の導入支援

職務評価に関する専門知識を持った「職務評価コンサルタント」が企業を訪問して基本給について職務分析・職務評価コンサルティングを行っています。

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

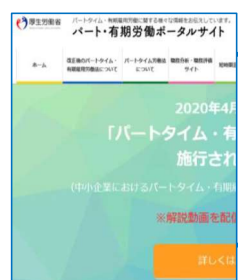


福岡働き方改革推進支援センター

働き方改革全般について、社会保険労務士等の専門家が無料でご相談に応じます。

ご希望に応じて、企業に個別訪問することも可能です。

電話0800-888-1699(フリーダイヤル)



パート・有期労働ポータルサイト

パートタイム労働に関する総合情報サイトです。
改正法の解説や企業の好事例等の情報が掲載されています。

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