

## パートタイム・有期雇用労働法（同一労働同一賃金関係） の概要

パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇用する事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者の働きや貢献に応じて、正社員との均等・均衡待遇を確保しなければなりません。

- 1 雇入れの際、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」を文書の交付等により明示するとともに、実施する雇用管理の改善措置の内容を説明しなければなりません。
- 2 パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇について、正社員の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはなりません。

待遇の違いが不合理と認められるかどうかは、待遇ごと※1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（①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情※2）を考慮して判断されます。①、②、③の3つの要素の中から、待遇の性質・目的に照らして適切なものを考慮するというのがポイントです。

※1 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練、休暇など

※2 職務の成果、能力、経験、事業主と労働組合との交渉の経緯など

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（同一労働同一賃金ガイドライン）において、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が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ています。

- 3 正社員と働き方が同じパートタイム労働者・有期雇用労働者（職務の内容が同一、人材活用の仕組みや運用等が雇用関係が終了するまでの全期間において同一）に対しては、すべての待遇について差別的取扱いをすることが禁止されています。
- 4 賃金（基本給、賞与、役付手当等）は、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努めなければなりません。
- 5 正社員と職務の内容が同じパートタイム労働者・有期雇用労働者に対しては、職務の遂行に必要な教育訓練を、正社員と同様に実施しなければなりません。それ以外の教育訓練についても、職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに応じて実施するよう努めなければなりません。
- 6 福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会をパートタイム労働者・有期雇用労働者に対しても与えなければなりません。
- 7 すべてのパートタイム労働者・有期雇用労働者に正社員に転換する機会を与えるべく、推進する措置を講じなければなりません。
- 8 パートタイム労働者・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。

# 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(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（指針）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、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。基本給、昇給、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しています。

詳しくはこちら



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

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、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労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「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、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。

## 役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員の同一の役職に就くパートタイム労働者・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（同一の勤務形態の場合）  
精皆勤手当（同一の業務内容の場合）

## 通勤手当等

パートタイム労働者・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

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、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・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・住居手当等

家族手当、住居手当等はガイドラインに示されていないが、均等・均衡待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な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。