



事業者のみなさんへ

パートタイム・ 有期雇用労働法 のあらまし

～2026年10月1日改正省令等施行～



パートタイム・有期雇用労働法

短時間労働者及び有期雇用労働者の
雇用管理の改善等に関する法律

多様な働き方の実現応援サイトでも
最新情報を提供しています。

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



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



都道府県労働局・労働基準監督署・ハローワーク(公共職業安定所)

目 次

I. はじめに	1
II. パートタイム・有期雇用労働法のポイント	3
III. パートタイム・有期雇用労働法の概要	
1. 労働条件に関する文書の交付等(第6条)	4
2. 就業規則の作成の手続(第7条)	6
3. 均等・均衡待遇の確保の推進(第8条～第12条)	7
4. 通常の労働者への転換の推進(第13条)	24
5. 事業主が講ずる措置の内容等の説明(第14条)	32
6. 相談のための体制の整備(第16条)	35
7. 短時間・有期雇用管理者(第17条)	36
8. 報告徴収並びに助言・指導及び勧告(第18条)	38
9. 苦情処理・紛争解決の援助(第22条～第25条)	39
IV. 雇用管理指針の概要	44
V. 同一労働同一賃金ガイドラインの概要	48
VI. パートタイム・有期雇用労働者と労働関係法令	53
VII. パートタイム・有期雇用労働者をとり巻く関連諸制度	67
VIII. パートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業主への支援	74
IX. 参考資料	
1. パートタイム・有期雇用労働法の概要	80
2. パートタイム・有期雇用労働法(抄)	81
3. パートタイム・有期雇用労働法施行規則(抄)	87
4. 雇用管理指針	89
5. 同一労働同一賃金ガイドライン(抄)	93
6. 短時間・有期雇用労働者対策基本方針(抄)	107
7. 労働条件通知書の作成例	111
8. パートタイム・有期雇用労働者就業規則の規定例	115
X. パートタイム・有期雇用労働に関するご相談は	122
XI. 同一労働同一賃金の実現のための情報及び支援ツール	123

I . はじめに

少子高齢化の進行にともない労働力人口が減少していくなかで、パートタイム労働者や有期雇用労働者の数は長期的には増加傾向にあり、直近では、パートタイム労働者と有期雇用労働者は、それぞれ雇用全体の約4分の1を占めています。

また、内訳をみたとき、パートタイム労働者全体の約4分の3を、有期雇用労働者全体の約6割を女性が占めています。そして、双方ともに、約2割を65歳以上の高齢者が占めています。一方で、若年者や就職氷河期世代のほか、世帯主のパートタイム労働者、有期雇用労働者もみられるなど、近年特に多様化しています。

パートタイム労働や有期雇用労働は、育児や介護などの様々な事情により働く時間に制約のある労働者をはじめ、多様なニーズや事情を抱えた労働者が従事しやすい一方、正社員として働く機会を得られず、やむなくパートタイム労働者や有期雇用労働者として働いている方も一定程度おられます。また、必ずしも働きや貢献に見合った待遇が確保されているとはいえない状況もあります。

パートタイム・有期雇用労働法(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)は、こうした問題を解消し、パートタイム労働者や有期雇用労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するとともに、多様な雇用形態・就業形態で働く人々がそれぞれの意欲や能力を十分に発揮し、その働きや貢献に応じた待遇を得ることのできる「公正な待遇の実現」を目指しています。

このパンフレットでは、パートタイム・有期雇用労働法の概要を紹介しています。

また、パートタイム労働者や有期雇用労働者の雇用管理の改善のための関連制度などもご紹介します。

パートタイム・有期雇用労働法の趣旨をご理解いただき、それぞれの企業や事業所で法に沿った雇用管理を行っていただきますよう、お願いいたします。

定 義

「パートタイム労働者」とは

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（下記参照）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者をいいます。

「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締結している労働者をいいます。

例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、パートタイム・有期雇用労働法の対象となります。

「通常の労働者」とは

「通常の労働者」とは、社会通念に従い、比較の時点で当該事業主において「通常」と判断される労働者をいいます。具体的には、いわゆる正規型の労働者及び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（無期雇用フルタイム労働者）をいうものです。

いわゆる正規型の労働者は、労働契約の期間の定めがないことを前提として、長期雇用を前提とした待遇を受ける賃金体系であるなど雇用形態、賃金体系などを総合的に勘案して判断することになります。

無期雇用フルタイム労働者は、その業務に従事する無期雇用労働者のうち、1週間の所定労働時間が最長の労働者をいいます。このため、いわゆる正規型の労働者の全部又は一部が、無期雇用フルタイム労働者にも該当する場合があります。

なお、法の対象となる「パートタイム労働者」に該当するか否かは、当該労働者と同種の業務に従事する通常の労働者と比較して判断します。

このパンフレットでは、法の対象者であるパートタイム労働者及び有期雇用労働者を「パートタイム・有期雇用労働者」と表記します。

II. パートタイム・有期雇用労働法のポイント

パートタイム・有期雇用労働者に対する労働条件の文書による明示・説明義務

雇入れの際、 労働条件を文書などで明示 してください	第 6 条	P 4
雇入れの際、 雇用管理の改善措置の内容を説明 してください	第 14 条 第 1 項	P32
求めがあった際は、 通常の労働者との待遇の相違の内容・理由や待遇の決定に当たって考慮した事項を説明 してください	第 14 条 第 2 項	P33
相談に対応するための体制を整えて ください	第 16 条	P35

均等・均衡待遇の確保の推進

パートタイム・有期雇用労働者の あらゆる待遇 について、 不合理な待遇差を設けてはなりません	第 8 条	P.9
さらに、正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者は、 すべての待遇について差別的取扱いを禁止 されています	第 9 条	P10
賃金や教育訓練 は、パートタイム・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・実施 するよう努めてください	第 10 条 第 11 条 第 2 項	P20 P22
さらに、職務の内容が通常の労働者と同じ場合は、 職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練 を通常の労働者と同様に 実施 してください	第 11 条 第 1 項	P22
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・有期雇用労働者に対しても 与えてください	第 12 条	P23

通常の労働者への転換の推進

パートタイム・有期雇用労働者が 通常の労働者へ転換する機会 を整えてください	第 13 条	P24
---	--------	-----

苦情処理・紛争解決援助

パートタイム・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは 自主的に解決 するよう努めてください	第 22 条	P39
労使の紛争の解決を援助するため、 【都道府県労働局長による紛争解決援助】と【調停】 が整備されています	第 24 条 第 25 条	P40 P41

実効性の確保

都道府県労働局長（厚生労働大臣から委任）による 報告の徴収、助言、指導及び勧告等 を行います	第 18 条	P39
---	--------	-----

Ⅲ. パートタイム・有期雇用労働法の概要

1. 労働条件に関する文書の交付等

雇入れの際、労働条件を文書などで明示してください

第6条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

1. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「法第14条第2項の規定による説明を求めることができる旨」、「相談窓口」を文書の交付などにより明示しなければならない。
→違反の場合は10万円以下の過料（法第31条）
2. 事業主は、1.の5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する。

- 労働基準法では、パートタイム・有期雇用労働者も含めて、労働者との労働契約の締結に際して、労働条件を明示することが事業主に義務付けられています。「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合はその上限）」「仕事をする場所と仕事の内容（変更の範囲を含む）」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇」「賃金の決定・計算・支払の方法」「賃金の締切・支払時期」「退職に関する事項」などについては、書面の交付など（労働者が希望した場合はFAXや電子メールなどでも可）により明示することが義務付けられています（違反の場合は30万円以下の罰金）。
- パートタイム・有期雇用労働者の労働条件は、個々の事情に応じて多様に設定されることが多いことから、パートタイム・有期雇用労働法において、これらに加えて、「昇給（※1）の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「法第14条第2項の規定による説明を求めることができる旨（※2）」「相談窓口（※3）」の5つの事項について、文書の交付など（パートタイム・有期雇用労働者が希望した場合はFAXや電子メールなどでも可）により、速やかに、パートタイム・有期雇用労働者に明示することが義務付けられています。

※1 「昇給」とは、一つの契約期間の中での賃金の増額をいいます。
賃金の増額があるかないかを、はっきり示す必要があります。

※2 「法第14条第2項の規定による説明を求めることができる旨」とは、パートタイム・有期雇用労働者は通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等について事業主に説明を求めることができる旨をいいます（33ページ参照）。〈令和8年10月1日から施行〉

※3 「相談窓口」とは、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口であり、法第16条により、相談に対応するために整備するものをいいます（35ページ参照）。

- 「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときのみならず、労働契約の更新時も含みます。
- 違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、パートタイム・有期雇用労働者1人につき **10万円以下の過料**の対象となります(法第31条)。
- 法第6条第1項の明示義務としては、当該労働者自身の労働条件(有期契約であれば、当該労働契約期間における労働条件)を明示することが求められます。昇給や賞与の支給を事業所の業績やパートタイム・有期雇用労働者の勤務成績などによって決定するケースで、業績などによっては支給されない可能性がある場合や、退職手当を勤続年数に基づき支給するケースで、所定の年数に達していなければ支給されない可能性がある場合は、制度は「有」とした上で、「業績により不支給の場合あり」や「勤続〇年未満は不支給」など支給されない可能性があることを明記してください。
- 「法第14条第2項の規定による説明を求めることができる旨」の明示は、事業主に対して待遇の相違の内容及び理由等について説明を求めることができる旨を表示することにより法第6条第1項の義務の履行といえます。また、パートタイム・有期雇用労働者が希望する場合に円滑に説明を求めることができるようにする観点から、説明を求める際の窓口となる者の氏名等を明示することが望ましいです。
- 相談窓口の明示の具体例としては、相談担当者の氏名、相談担当者の役職、相談担当部署、連絡先などが考えられます。
- 上記の5つの事項以外については、文書の交付など(パートタイム・有期雇用労働者が希望した場合はFAXや電子メールなどでも可)により明示することが**努力義務**とされています。
- 54ページ及び112ページの労働条件通知書の作成例等も参考にしてください。

Q & A

Q1. 当社では、パートタイム労働者を1年更新で雇用しています。1年間の契約期間中には昇給はありませんが、契約更新時に時給をアップすることがあります。この場合、昇給についての明示はどのように行えばよいのですか？

A. 「昇給」は、契約期間中の賃金の増額を指すものですので、契約更新時に時給をアップすることは「昇給」には当たらず、「昇給なし」と明示することになります。ただし、契約更新時に時給がアップする可能性があることについて説明を加えておくことが望ましいでしょう。

Q2. 当社では、パートタイム労働者や有期雇用労働者に適用する退職金制度はありますが、「勤続3年以上の者に支給する」制度となっています。契約期間が1年の有期契約の労働者の退職手当の有無の明示はどのようになるのでしょうか？

A. パートタイム労働者や有期雇用労働者に適用される退職金制度がある場合であっても、当該契約期間内に支給対象要件を満たさないため支給されることがないときは、「無」と明示することになります。

ただし、労働契約の締結に関して、当該契約期間満了後、「自動的に更新する」または「更新する場合があります」など、雇用継続の可能性があるとした場合、契約更新により退職金の支給対象となる可能性があるため、このような契約については、「有(勤続3年以上を支給対象とする)」と明示する方法でも、義務を果たすものと言えます。

2. 就業規則の作成の手続

就業規則の作成・変更の際には、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴くよう努めてください

第7条のポイント

1. 事業主は、パートタイム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パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。
2. 1. の規定は、事業主が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場合について準用する。

- 就業規則の作成又は変更に当たっては、労働基準法第90条により、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数を代表する者）の意見を聴かなければならないこととされていますが、パートタイム労働者又は有期雇用労働者に適用される就業規則の作成・変更に当たっては、パートタイム労働者又は有期雇用労働者の意見が反映されることが望ましいです。
- そのため、法第7条により、事業主は、パートタイム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パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとされ、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有期雇用労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとされています。115ページには、パートタイム・有期雇用労働者を対象とした就業規則の規定例を掲載しています。
※ 無期転換申込みに関する事項（無期転換ルールについては66ページ参照）を含む
- また、事業主は、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるもの又は有期雇用労働者の過半数を代表すると認められるものの意見の聴取に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮（事務スペースや事務機器の提供など）を行わなければなりません。
〈令和8年10月1日から適用〉
- なお、無期転換者に係る就業規則を作成するに当たっては、関係する労働者（無期転換者・有期契約労働者）の意見が適切に反映されることが望ましいです。
- また、作成した就業規則は、紙媒体の場合は就業規則の保管場所などを、電子媒体の場合はアクセスの方法などを、労働条件通知書等に記載する等の方法で労働者に示すなど、労働者がいつでも見られるようにする必要があります。

3. 均等・均衡待遇の確保の推進

パートタイム・有期雇用労働法では、パートタイム・有期雇用労働者の待遇について、就業の実態に応じて通常の労働者との間で均等・均衡待遇の確保を図るための措置を講ずるよう規定されています。

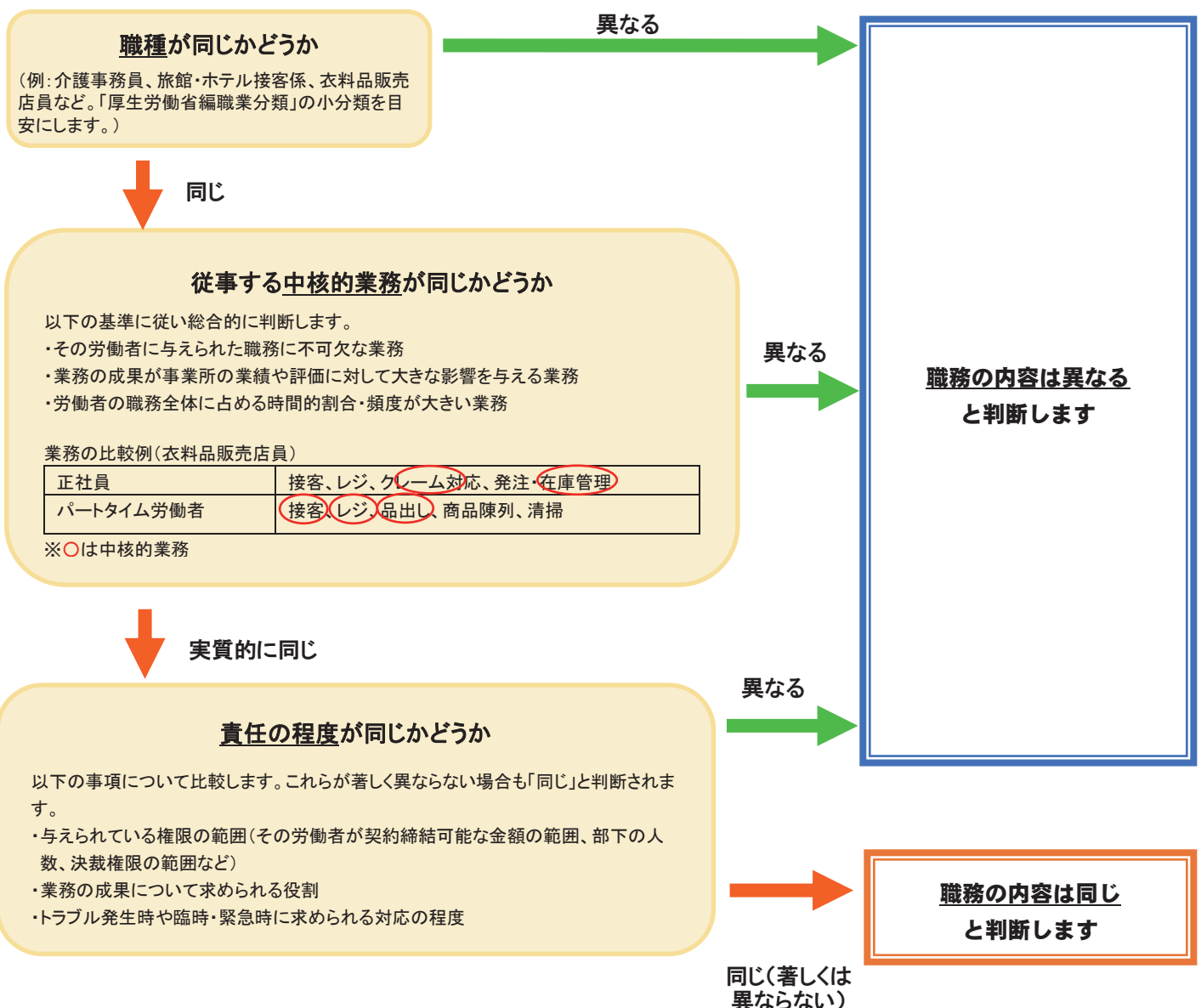
具体的には、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇について、**職務の内容（業務の内容と責任の程度）**、**職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）**の2つの要件を通常の労働者と比較して判断します。

職務の内容（業務の内容と責任の程度）、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）の比較方法は次のとおりです。

職務の内容（業務の内容と責任の程度）が同じかどうか

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、次の手順にしたがって判断します。

<スタート> パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者（最も業務内容が近い者）を比較します。

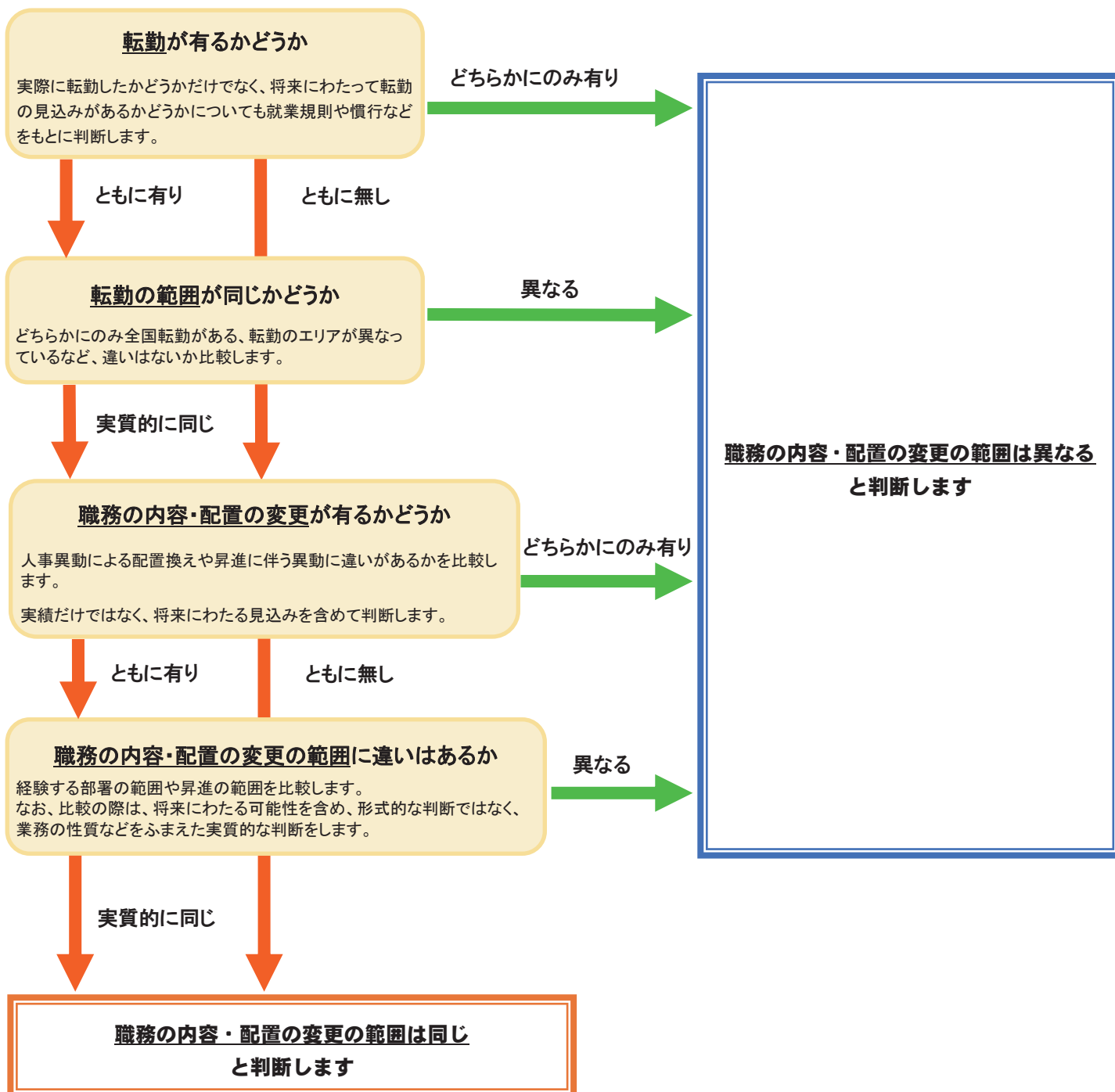


職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が同じかどうか

通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容・配置の変更の範囲が同じかどうかは、次の手順にしたがって判断します。

なお、将来の見込みを含めて判断することから、有期雇用労働者の場合には労働契約が更新されることが未定の段階であっても、更新した場合の扱いを含めて比較します。

<スタート>



(1) 不合理な待遇の禁止

第8条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、その雇用するパートタイム・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、その待遇に対応する通常の労働者との待遇の間において、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）、その他の事情のうち、その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、不合理と認められる相違を設けてはならない。

- 待遇の違いが不合理と認められるかどうかの判断は、個々の待遇（※1）ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情（職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情（※2））の違いを考慮して判断されます。通常の労働者との間で、これらの事情のうち待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに違いがある場合であっても、その違いに応じた均衡のとれた待遇とすることが求められます。
※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、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合や過半数代表者等との間の交渉といった労使交渉の経緯や結果など。
- 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者と同一の事業所に雇用される通常の労働者や職務の内容が同一の通常の労働者との間だけでなく、その雇用するすべての通常の労働者との間で、不合理と認められる相違を設けることが禁止されています。
- 法第8条は、私法上の効力のある規定であり、同条に違反する待遇の相違を設ける部分は無効となり、損害賠償が認められ得るものと考えられます。同条に違反する場合であっても、同条の効力により、パートタイム・有期雇用労働者の待遇が通常の労働者の待遇と同一になるものではないと考えられます（個別の事案によります）。
- 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かについては、「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）において、原則となる考え方及び具体例並びに留意事項を示しています（11 ページ、48 ページ、93 ページ参照）。
※ガイドラインに示されていない手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消が求められます。

<ツールのご紹介>

厚生労働省ホームページに掲載している「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を用いて、自社の待遇が不合理なものとなっていないかの点検を行うことができます。

「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001133569.pdf>

※自社の状況を入力することで取組手順書に沿った点検ができる点検ツールもご活用ください。

点検ツール <https://www.mhlw.go.jp/content/000657292.xlsm>

(2) 通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止

第9条のポイント

〔対象者：2要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が通常の労働者と同一のパートタイム・有期雇用労働者については、パートタイム・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。

- 2要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者とは、以下の要件を満たす者です。
 - ① 職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ
 - ② 職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）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じ※①、②の判断方法は、7ページ、8ページをご参照ください。
- 2要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者は、通常の労働者と就業の実態が同じと判断され、基本給、賞与、役職手当、食事手当、教育訓練、福利厚生施設、解雇などの**すべての待遇**について、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由に**差別的に取り扱うことが禁止**されています。
※パートタイム・有期雇用労働者を定義づける労働時間及び労働契約の期間については、「待遇」には含まれません。
- 所定労働時間が短いことに基づく合理的な差異や、勤務成績を評価して生じる待遇の差異については許容されます。
- 経営上の理由により解雇の対象者を選定する際、労働時間が短いことのみをもって通常の労働者より先にパートタイム労働者の解雇等を行うことや、労働契約に期間の定めがあることのみをもって通常の労働者より先に有期雇用労働者の解雇等を行うことは、差別的取扱いがなされていることとなり、禁止されています。

「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並びに留意事項を示したものです。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の事情に応じて議論していくことが望まれます。

※改正ガイドラインが、令和8年10月から適用されます。

改正により新たに明確化された部分は、星印(☆)で示しています。

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

CHECK!



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

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・有期雇用労働者の待遇の決定基準・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、待遇の決定基準・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、正社員と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)

☆無事故手当(同一の業務内容の場合) 等

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。

☆なお、正社員と同様にパートタイム労働者・有期雇用労働者にも賞与の性質・目的(労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の労働意欲の向上等)が妥当するにもかかわらず、均衡のとれた内容の賞与を支給しない等した場合、不合理と認められるものに当たりうることに留意。

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。

☆家族手当

労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる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。

☆住宅手当

住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについては、正社員と同一の転居を伴う配置の変更がある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。

※改正ガイドラインにおける、本ページで示した待遇以外の待遇に関する改正事項等については、上記URLをご確認ください。

※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留意ください。

参考 1

「不合理な待遇」かどうか争われた裁判例

パートタイム・有期雇用労働法に基づき不合理かどうか判断された裁判例はまだ少数であるため、ここでは旧労働契約法に基づく最高裁判決を紹介します。

裁判例 1

〔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）のドライバーが、職務の内容が同一である正社員との間に待遇差を設けるのは無効であると訴えたもの。

（判決）表の6つの手当について、正社員との間に待遇差を設けることが「不合理」あるいは「不合理ではない」と判断された。

待遇	判 断	本件における待遇の性質・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。	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、職務の内容・配置の変更の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、職務の内容・配置の変更の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の内容・配置の変更の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。

裁判例 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、定年後に再雇用された嘱託社員（有期雇用労働者）の乗務員が、職務の内容が同一である正社員の乗務員との間に待遇差を設けることは無効であると訴えたもの。

（判決）表の基本給等及び手当等について、正社員との間に待遇差を設けることが「不合理」あるいは「不合理ではない」と判断された。

待遇	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	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。 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。

待遇	判 断	本件における待遇の性質・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されるもの。	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されるもの。	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されるもの。	
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されるもの。	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、勤続給的性格のものではない。
時間外手当	不合理	労働者の時間労働等に対して支給されるもの。	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むもの。	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。

裁判例 3／裁判例 4

次の2つの裁判例は、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。

〔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〕

大学で教室事務を担当するアルバイト職員（有期雇用労働者）が教室事務を担当する正職員との間で賞与、私傷病による欠勤中の賃金に相違を設けるのは旧労働契約法20条に違反すると訴えたもの。

（判決）表の2つの待遇について、正社員との間に差を設けることは「不合理ではない」と判断された。

待遇	判 断	本件における待遇の性質・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。

〔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、第1191号 損害賠償等請求事件〕

駅売店で働く契約社員（有期雇用労働者）が、駅売店で働く正社員との間で退職金の支給に相違を設けるのは旧労働契約法第20条に違反すると訴えたもの。

（判決）表の退職金について、正社員との間に差を設けることは「不合理ではない」と判断された。

待遇	判 断	本件における待遇の性質・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。

裁判例5

〔令和2年10月15日 最高裁判所第一小法廷判決・

令和元年（受）第777号、第778号 地位確認等請求事件

令和元年（受）第794号、第795号 地位確認等請求事件

平成30年（受）第1519号 未払時間外手当金等請求事件〕

郵便業務等に従事する契約社員（有期雇用労働者）が、職務の内容等に相応の相違がある正社員との間の待遇差について不合理であると訴えたもの。

（判決）表の5つの手当について、正社員との間に待遇差を設けることが「不合理」と判断された。

待遇	判 断	本件における待遇の性質・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。
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。	短時間の勤務ではなく繁閑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。
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。
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閑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。
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。

※ 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 2

「不合理な待遇」と判断され、実際には是正された事例

パートタイム・有期雇用労働法に基づき、性質や支給・付与目的に照らし、待遇ごとに不合理な待遇差か否かを判断し、労働局において不合理とされ、是正を指導した事例を紹介します。

通勤手当

待遇差等の内容

【支給目的】

通勤費の補填

【是正前の待遇】

正社員には実費を支給し、有期雇用労働者には1日あたり定額を支給する

【待遇差の理由】

有期雇用労働者は近隣からの通勤者が多く、通勤費用があまりかからないため
(実際は遠方にも採用情報を掲載しており、自己負担が生じている有期雇用労働者がいる)

判断及びその理由、是正内容

不合理

【判断理由】

労働契約に定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではなく、費用負担が生じることからも同一水準で支給しないことは不合理な待遇差と判断。

【是正内容】

正社員と同一基準での支給とするよう指導し、是正。

精皆勤手当

待遇差等の内容

【支給目的】

特定の業務に従事する従業員の皆勤を奨励するため

【是正前の待遇】

正社員のみを支給し、パートタイム・有期雇用労働者には支給なし

【待遇差の理由】

正社員はパートタイム・有期雇用労働者よりも早く出勤し、その時間で正社員のみが行える特定の業務をしているため
(ただし、特定の業務に従事していない正社員にも同様に支給)

判断及びその理由、是正内容

不合理

【判断理由】

特定の業務に従事していない正社員にも手当を支給していることから、パートタイム・有期雇用労働者に支給しないことは雇用形態を理由とするものであり、不合理な待遇差と判断。

【是正内容】

勤務日数・時間に応じ正社員と同一基準で支給するよう指導し、是正。

食事手当

待遇差等の内容

【支給目的】

食費の補助

【是正前の待遇】

正社員とフルタイム有期雇用労働者に支給し、パートタイム労働者には支給なし

【待遇差の理由】

1日一定時間以上勤務する者を対象としており、パートタイム労働者はその時間数に満たないから（ただし、昼食時間を挟んで勤務するパートタイム労働者あり）

判断及びその理由、是正内容

不合理

【判断理由】

食費の負担補助という目的に照らすと、食事を取る必要性については正社員もパートタイム労働者も変わるものではなく、所定労働時間が短いことを理由とすることは、パートタイム労働者であることを理由とする不合理な待遇差と判断。

【是正内容】

労働時間の途中に昼食のための休憩時間があるパートタイム労働者に対しても、正社員と同一の支給とするよう指導し、是正。

慶弔休暇

待遇差等の内容

【支給目的】

仕事から離れて慶弔行事に参加するため

【是正前の待遇】

正社員のみが付与、有期雇用労働者には付与なし

【待遇差の理由】

職務内容が異なるから（正社員：非定型業務、有期雇用労働者：定型業務）
（なお、正社員と同じ週所定労働日数であり勤務日振替は難しい）

判断及びその理由、是正内容

不合理

【判断理由】

付与目的に照らせば、職務内容によって慶弔行事に参加するために労働から離れる機会を与える趣旨や時間が変わるものではないことから、不合理な待遇差と判断。

【是正内容】

正社員と同一基準で付与するよう指導し、是正。

職務分析・職務評価について

職務分析・職務評価は、正社員とパートタイム・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」とは、
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です。
- 「職務評価」とは、
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です。
※「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します。

職務分析や職務評価の実施方法については、こちらの二次元バーコードより、多様な働き方の実現応援サイト内、「基本給の見直し方（職務分析・職務評価）」をご参照ください。



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

基本給の見直し方（職務分析・職務評価）▲

参考資料

◆「職務分析実施マニュアル」

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/pdf/parttime150731.pdf>

◆「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/pdf/evaluation.pdf?202105191>

(3) 賃金

第 10 条のポイント

〔対象者：法第 9 条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者（10 ページ）以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（基本給、賞与、役職手当など）を決定するように努めるものとする。

- パートタイム・有期雇用労働者の賃金のうち、基本給、賞与、役職手当など職務の内容に密接に関連する賃金（職務関連賃金）の決定方法について、事業主は、通常の労働者との均衡を考慮し、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項（勤続年数など）を勘案して賃金を決定することが**努力義務**とされています。
- 通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当などは対象とはなりませんが、これらの手当であっても、支払い方法や支払い基準等の実態をみて職務の内容に密接に関連して支払われるものに該当する場合には、本条の努力義務の対象となります。
例えば、通勤手当について、現実に通勤に要する交通費等の費用の有無や金額如何にかかわらず、一律の金額が支払われている場合など、名称は「通勤手当」であっても、実態として基本給などの職務関連賃金の一部として支払われているものや、家族手当について、名称は「家族手当」であっても、家族の有無にかかわらず、一律に支払われているものについては、本条の対象となる可能性があります。
- 職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項のうち、どの要素によることとするかは事業主の判断によりますが、法第 14 条第 2 項（33 ページ）によりパートタイム・有期雇用労働者から説明を求められた場合に、どの要素をどのように勘案したのかを客観的かつ具体的に説明できるようにしておくことが求められます。

Q & A

Q1. 当社では、経理部の有期雇用労働者は通常の労働者の指揮のもとで、補助的な業務を中心に仕事をしています。人材活用の仕組みや運用などについては、通常の労働者が人事異動でいろいろな部署を経験することにより昇進するのに対し、有期雇用労働者は採用時と同じ部署で同じ仕事を続けています。現在有期雇用労働者の基本給は、採用時と同じ額を払っているのですが、このままではパートタイム・有期雇用労働法違反となるのでしょうか？

A. 法第10条は、パートタイム・有期雇用労働者の賃金について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、そのパートタイム・有期雇用労働者の働き・貢献を評価する要素である「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項」を勘案して決定するように努めることを求めていますので、パートタイム・有期雇用労働者の働き・貢献を評価する賃金の決定方法へと見直すよう努めなければなりません。

実際、賃金の決定の際にどの要素を勘案するかは、各企業にゆだねられていますが、法第14条第2項に基づきパートタイム・有期雇用労働者は自分の賃金の決定にあたって事業主が考慮した事項について説明を求めることができますので、説明を求められた際、具体的に説明ができるような決定方法をとるべきでしょう。

Q2. 法第10条に規定されている「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」とはどのようなことですか？

A. 「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」とは、例えば、通常の労働者の賃金が経験に応じて上昇する決定方法となっているならば、パートタイム・有期雇用労働者についても経験を考慮して賃金決定を行うことをいいます。

(4) 教育訓練

第11条のポイント

〔対象者：法第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者（10 ページ）以外の、通常の労働者と職務の内容が同じであるパートタイム・有期雇用労働者〕

1. 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、その通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務の内容が同じパートタイム・有期雇用労働者が既にその職務に必要な能力を有している場合を除き、そのパートタイム・有期雇用労働者に対しても実施しなければならない。

〔対象者：法第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者（10 ページ）以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

2. 事業主は、1. のほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、そのパートタイム・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

【職務の遂行に必要な能力を身に付けさせるための訓練】

- パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の**職務の内容が同じ場合**、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身に付けるために通常の労働者に実施している教育訓練については、パートタイム・有期雇用労働者が既に必要な能力を身に付けている場合を除き、そのパートタイム・有期雇用労働者に対しても通常の労働者と同様に実施することが**義務**付けられています。
- 例えば、経理業務に従事している通常の労働者にその職務遂行上必要な簿記の訓練を実施しているときは、同じ職務に従事しているパートタイム・有期雇用労働者に対しても実施しなければならないこととなります。
- 時間の制約があり、通常の労働者に対して実施している教育訓練に参加できないパートタイム・有期雇用労働者については、例えば、その教育訓練を受講すれば平均的に身に付けられる知識、技能などと同様の内容を習得できる教育訓練をパートタイム・有期雇用労働者が受講できるような形で別途提供する必要があります。
- パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の**職務の内容が異なる場合**、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身に付けるための教育訓練については、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ実施することが**努力義務**とされています。

【キャリアアップのための訓練など】

- 上記の訓練以外の訓練、例えば職種転換のためのキャリアアップ訓練などについては、**職務の内容の違いの有無にかかわらず**、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ実施することが**努力義務**とされています。

(5) 福利厚生施設

第 12 条のポイント

〔対象者：法第 9 条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者（10 ページ）以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、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（給食施設、休憩室、更衣室）については、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

- 福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室について、通常の労働者が利用可能なものについては、パートタイム・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与えることが義務付けられています。
- この規定は、例えば、定員の関係で給食施設を事業所の労働者全員が利用できないような場合に、増築などをして結果として全員が利用できるようにすることまで求めるものではありませんが、通常の労働者と同じ利用規程を適用したり、利用時間に幅を設けたりするなどにより、全てのパートタイム・有期雇用労働者に対して、通常の労働者と同様に利用する権利が与えられることを求めているものです。
- また、事業主は、給食施設、休憩室、更衣室以外にも、事業主が設置及び運営し、通常の労働者に対して利用の機会を与える物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設、駐車場等について、パートタイム・有期雇用労働者に対して施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければなりません（45 ページ参照）。〈令和 8 年 10 月 1 日から適用〉

4. 通常の労働者への転換の推進

パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するチャンスを整えてください

第13条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム・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。

- 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パートタイム・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、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える
- ③ パートタイム・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
- ④ その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる

- パートタイム・有期雇用労働者の中には、通常の労働者として働くことを希望しながら、やむを得ずパートタイム・有期雇用労働者として働いている方々もいます。これは、一旦パートタイム・有期雇用労働者になるとなかなか通常の労働者となることが難しい場合が多いことも影響しています。

このため、パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者への転換を推進する上記のいずれかの措置を講ずることが事業主に義務付けられています。

- 事業主は、①～④のいずれかの措置を講ずるに当たっては、通常の労働者への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいです。さらに、労働契約の更新の際の面談等の機会や、電子メール等を活用すること等により、当該措置の対象となるパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、その意向に配慮しなければなりません。（45 ページ参照）〈令和8年10月1日から適用〉
- 事業所に正規型の労働者と正規型以外の無期雇用フルタイム労働者がいる場合には、正規型以外の無期雇用フルタイム労働者への転換推進措置にとどまるものでは、本条の義務の履行とはいえません。正規型の労働者への転換推進措置を講ずる必要があります。
- 通常の労働者について新規学卒者又は一定年齢以下の若年者等の採用しか行わない事業所において、事業所のパートタイム・有期雇用労働者の中に該当者がいないことが明らかな場合には①、②及び③の措置を講ずる必要はないことになります。一方で、通常の労働者は多様な年齢層の者で構成されることが通例であることから、④の措置を講ずることが必要です。措置の内容としては、例えば、

・通常の労働者として必要な能力を取得するための教育訓練機会の確保のための援助

・企業の業務内容や通常の労働者の年齢構成、長期的人材育成の見通しなどを踏まえつつ、事業所において、新規学卒者や若年者以外の者を通常の労働者に登用する機会を設けるよう検討すること

が考えられます。

- なお、検討の結果、新規学卒者や若年者以外の採用・配置を将来行うこととした場合、パートタイム・有期雇用労働者に対し、募集を行う予定である旨をあらかじめ周知することなどが求められます。また、実際に新規学卒者や若年者以外の採用・配置を行う段階では、①の措置を講ずることが求められます。
- 同様に、定年後再雇用者についても、定年制度により実際に定年を超える正規型の労働者がいない場合は、定年年齢を下回るものを対象とした措置が講じられていれば、本条の義務を履行しているといえます。
- ③の措置を講ずることとした場合、パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者への転換の要件として、勤続期間や資格などを課すことは、事業所の実態に応じたものであれば問題ありませんが、必要以上に厳しい要件を課した転換の仕組みを設けている場合は、本条の義務を履行しているとはいえない場合もあります。
- パートタイム・有期雇用労働法では通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずることが求められており、その結果として実際に通常の労働者に転換することまでは求められていません。しかし、措置を講じてから、長期間にわたって通常の労働者に転換された実績がない場合については、転換を推進するための措置を講じたとはいえない可能性があり、周知のみで応募がしにくい環境になっているなど、措置が形骸化していないか検証する必要があります。
- パートタイム労働者から有期雇用フルタイム労働者など、通常の労働者以外のフルタイム労働者へ転換する制度を設け、さらに、有期雇用フルタイム労働者から通常の労働者へ転換する制度を設ける、といった複数の措置の組み合わせにより、通常の労働者へ転換する道が確保されている場合も本条の義務を履行したことになると考えられます。
- また、「短時間正社員」などのいわゆる「多様な正社員」への転換推進措置を講ずることでも本条の義務を履行したことになると考えられます。短時間正社員制度については 30 ページをご参照ください。

通常の労働者への転換推進措置は、措置内容の周知が重要です

法第13条の通常の労働者への転換推進措置については、措置の内容をパートタイム・有期雇用労働者に周知することが求められます。

つまり、24ページにある③の転換試験制度だけではなく、①②のように、一定の機会が到来したときに措置を講ずることとなるものについても、そのような措置を講ずる予定であることを雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対し、あらかじめ周知することが必要です。

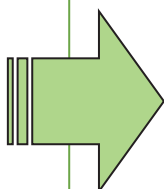
措置の内容が周知されていないと、パートタイム・有期雇用労働者が「自分の勤め先で正社員転換制度があるか分からない」「過去、正社員になった人はいるが、正社員転換の基準が分からない」などの不満・不安を抱くことが考えられますので、納得性の向上のためにも、措置の内容を明らかにしておくことが重要です。

周知方法、周知内容の例については、以下を参考にしてください。

正社員転換推進措置の内容をパートタイム・有期雇用労働者にあらかじめ周知します

措置の内容の周知方法の例

- ① 就業規則に記載
- ② 労働条件通知書に記載
- ③ 事業所内の掲示板での掲示
- ④ 資料の回覧
- ⑤ 社内メールやイントラネットでの告知
- ⑥ 給与袋に資料を同封 など



正社員を募集・社内公募する機会が来たときにパートタイム・有期雇用労働者に周知します

実際に募集・社内公募する際の周知方法の例

- ① 事業所内の掲示板での掲示
- ② 資料の回覧
- ③ 社内メールやイントラネットでの告知
- ④ 人事考課の面接等で希望聴取
- ⑤ 給与袋に資料を同封 など

なお、実際に募集の機会が到来した際は、募集期間終了までに希望者が知ることができる必要があります。

また、面接での希望聴取など、口頭で意向確認が行われる場合も、制度化されて公正な運用が確保されていること(※)が必要です。

※人事考課の面接担当者のマニュアル又は質問項目表などに記載しておくことなどが考えられます。

「求人情報の周知」又は「社内公募の際の応募機会の付与」
の措置を講ずる場合の、措置の周知例

次の例１～例３は、事業所で実施する措置（「求人情報の周知」又は「社内公募の際の応募機会の付与」）の内容を、雇用するパートタイム・有期雇用労働者に周知するための例です。

法に則った措置を講ずるには、これらの周知をした上で、さらに、実際に正社員を募集する際に、求人情報または社内公募の情報を、雇用するパートタイム・有期雇用労働者に周知する必要があります。

※以下では、当該事業所の有期雇用労働者に「契約社員」という呼称を用いている例を示しています。

例 1

〔法第13条第1号の措置の周知例（方法：就業規則など）〕

（正社員転換推進に関する措置）

- 第〇条 契約社員及びパートタイム労働者の正社員への転換を図る措置として、ハローワークに正社員募集にかかる求人票を出す場合、その募集内容を事業所内でも掲示するほか、社内メールなどにより、第〇条に規定する契約社員及びパートタイム労働者に対し周知する。
- 2 外部からの申し込みの有無にかかわらず、公正な選考を行う。
 - 3 応募の条件は、各募集の際の募集要項による。

例 2

〔法第13条第2号の措置の周知例（方法：就業規則など）〕

（正社員転換推進に関する措置）

- 第〇条 契約社員及びパートタイム労働者の正社員への転換を図る措置として、新たに正社員を配置する場合は、その募集内容を事業所内でも掲示するほか、社内メールなどにより、第〇条に規定する契約社員及びパートタイム労働者に対し周知し、正社員への転換を希望する者の応募を優先的に受け付けることとする。
- 2 応募のあった者の中から公正な選考を行い、選考の結果、適格な者がいなかった場合は、社外に公募する。
 - 3 応募の条件は、各募集の際の募集要項による。

〔法第13条第1号の措置の周知例（方法：掲示や社内メールなど）〕

正社員転換についてのお知らせ

株式会社〇〇 代表取締役 〇〇〇〇

今後、新たに正社員を募集する場合に、当社で働く契約社員及びパートタイム労働者の皆さんの中で正社員への転換を希望する方には、同様の機会を与えることとします。

1 対象者

契約社員就業規則第〇条に規定する者及びパートタイム労働者就業規則第〇条に規定する者

2 実施方法

ハローワークに求人票を出す場合に、あわせてその募集内容を事業所内でも掲示するほか、社内メールなどによって周知することとします。

3 選考方法

外部からの申し込みの有無にかかわらず、公正な選考を行います。

応募の条件は、各募集要項をご覧ください。

4 応募窓口

正社員への転換を希望する方は、人事課〇〇宛てに連絡してください。

5 この制度は〇年〇月〇日から実施します。

通常の労働者への転換のための試験制度の規程例

例 4～例 6 は、24 ページの③の措置「転換試験制度」を導入する場合の規程例です。
正社員の登用基準を明確にすることにより、客観的かつ公正な運用が期待されます。

例 4

〔法第 13 条第 3 号の規程例〕

第〇条 契約社員又はパートタイム労働者のうち次の要件を満たす者は、正社員登用試験を受験することができる。

- (1) 勤続満〇年以上であること
- (2) フルタイム勤務ができること
- (3) 正社員への転換を希望していること
- (4) 直近〇回の人事評価が、すべて〇以上であること
- (5) 直属上司の推薦があること

2 正社員登用試験の内容は以下のとおりとする。

- (1) 一般常識に関する筆記試験
- (2) 業務に関連する知識を問う筆記試験
- (3) 役員による面接試験

3 転換時期は毎年 4 月 1 日とする。

例 5

〔法第 13 条第 3 号の規程例〕

第〇条 正社員への登用基準は、以下のとおりとする。

- (1) 〇等級に通算で〇期以上在籍していること
- (2) 契約社員又はパートタイム労働者本人が正社員への登用を希望していること
- (3) 正社員採用と同様の面接・適性検査・筆記試験に合格すること
- (4) 直近 2 期の人事考課の総合評価が〇以上であること
- (5) 人事部長の推薦があること

2 転換時期は年 1 回とするほか、正社員の配置が必要となったときに随時実施する。

例 6

〔法第 13 条第 3 号の規程例〕

第〇条 正社員へ転換できる者は、以下の基準要件を満たす者とする。

- (1) 勤続〇年以上
- (2) 人事考課が直近 2 年間で〇以上
- (3) 〇〇（国家資格・公的資格）の有資格者であること
- (4) 所属長の推薦があること

2 申請はあくまでも本人の希望で行うものとし、申請書を作成し、所属長に提出する。

3 本人からの申請書と所属長の推薦書に基づき、小論文と役員面接試験を実施し、社長が決定する。

4 転換時期は年 1 回とする。

短時間正社員・短時間正社員制度とは

本パンフレットで扱う「**短時間正社員**」とは、**フルタイム正社員と比べ、1週間の所定労働時間が短い正規型の社員**のことで、以下の2つにも当てはまる社員をいいます。

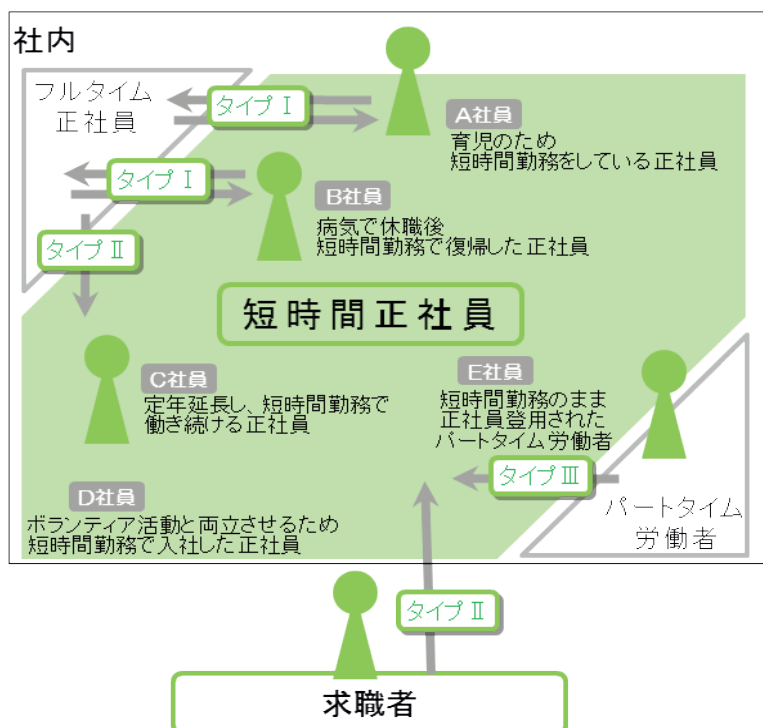
- ① 期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結している
- ② 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等がフルタイム正社員と同等

短時間正社員制度とは、このような働き方を**就業規則などで制度化**したものを指します。

※短時間正社員という呼称であっても、その待遇が、正社員としての実態を伴っていない場合には、パートタイム・有期雇用労働法の適用対象となります。

※フルタイム正社員：1週間の所定労働時間が40時間程度（例：1日8時間・週5日勤務）で、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結した正社員

例えば、このような労働者が短時間正社員です。



【タイプⅠ】正社員が一時的に短時間勤務をするタイプ

【タイプⅡ】正社員が恒常的、または期間を定めずに短時間勤務するタイプ

フルタイム正社員よりも短時間勤務で、正社員として入社するタイプ

【タイプⅢ】パートタイム・有期雇用労働者が、短時間勤務で、正社員になるタイプ

<ツールのご紹介>

短時間正社員制度の概要や取組事例、導入手順等について、以下に掲載しています。

多様な働き方の実現応援サイト内「多様な正社員とは(短時間正社員)」

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

「短時間正社員制度」導入・運用支援マニュアル

https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tayou/tanjikan/download/pdf/sogo_manual_r02.pdf

Q & A

Q1. 当社では、通常の労働者になって欲しいと思うパートタイム・有期雇用労働者には、その都度声をかけて通常の労働者に転換してもらっていますが、このような方法でかまいませんか？

A. 事業主が通常の労働者になって欲しいと思うパートタイム・有期雇用労働者にだけ声をかけ、通常の労働者への転換を促すこと自体は法律に違反するものではありませんが、そのような行為だけでは、法第 13 条で求める措置を実施しているとはいえません。事業所内のすべてのパートタイム・有期雇用労働者に通常の労働者へ転換できる機会が付与されるよう公正で客観的な仕組みを整えてください。

Q2. 当社では、正社員の募集内容について自社のホームページ上で公開しています。パートタイム・有期雇用労働者には雇入れの際に、「当社では正社員への転換を推進する措置として、正社員の募集内容を周知することとしているので、募集内容は各自ホームページで確認するように」と伝えておけば、措置を講じたと考えてよいでしょうか？

A. パートタイム・有期雇用労働者全員が、いつもホームページを見ることができるとは限りませんので、ホームページ上に公開しそのことを周知するだけでは措置を講じたとはいえない場合があります。

なお、職場の環境によって、すべてのパートタイム・有期雇用労働者が常に自社のホームページを閲覧でき、募集内容も見ることができるような場合には、措置を講じているといえます。

5. 事業主が講ずる措置の内容等の説明

雇入れの際、雇用管理の改善措置の内容を説明してください

また、雇入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してください

第14条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

1. 事業主は、パートタイム・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などに関する措置の内容を説明しなければならない。
2. 事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該パートタイム・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を説明しなければならない。
3. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が2.の求めをしたことを理由として、そのパートタイム・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。

- パートタイム・有期雇用労働者は、通常の労働者に比べて労働時間や職務内容が多様であり、労働条件があいまいになりやすく、不満を持つことも少なくありません。
パートタイム・有期雇用労働者がその能力を有効に発揮するためには、自分の待遇について納得して働くことが重要です。そのため、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の雇入れの際に、実施する雇用管理の改善措置の内容について説明することや、雇入れ後にパートタイム・有期雇用労働者から求められた場合には、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由と、待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することが義務付けられています。

〔第14条第1項について〕

- パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、事業主は、法第8条から第13条までの規定に基づき実施する、雇用管理の改善などに関する措置の内容を説明することが**義務**付けられています。
- 「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときのみならず、労働契約の更新時も含みます。
- 説明の方法としては、雇い入れたときに、個々の労働者ごとに説明を行うほか、雇入れ時の説明会等において、複数のパートタイム・有期雇用労働者に同時に説明を行うことも差し支えありません。
- 雇い入れたときの説明は、雇入れ後にパートタイム・有期雇用労働者から求められた場合の説明（第14条第2項）と同様、「資料を活用し、口頭により説明する方法」又は「説明すべき事項を全て記載したパートタイム・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法」により行うこととされています。（令和8年10月1日から適用）

雇入れ時（第14条第1項）

【説明義務が課される事項】

- ・不合理な待遇の禁止（第8条）
- ・通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（第9条）
- ・賃金（第10条）
- ・教育訓練（第11条）
- ・福利厚生施設（第12条）
- ・通常の労働者への転換（第13条）

【説明内容の例】

- ・通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けないことや、差別的取扱いを行わないこと
- ・基本給額は何を勘案して決定したか
- ・どのような教育訓練があるか
- ・どの福利厚生施設が利用できるか
- ・正社員への転換推進措置としてどのようなものがあるか
- など

〔第14条第2項について〕

- パートタイム・有期雇用労働者から求められたとき、事業主は、当該パートタイム・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、法第6条から第13条までの規定で措置を講ずべきとされた事項を決定するに当たって考慮した事項について、パートタイム・有期雇用労働者に説明することが**義務**付けられています。
- 待遇の相違の内容及び理由を説明する際に比較の対象となる通常の労働者は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲などが、求めがあったパートタイム・有期雇用労働者と最も近いと事業主が判断する通常の労働者となります。
- 待遇の相違の内容の説明については、通常の労働者とパートタイム・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を説明しつつ、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容又は待遇に関する基準を説明してください。
- 雇入れ後にパートタイム・有期雇用労働者から求められた場合の説明は、「資料を活用し、口頭により説明する方法」又は「説明すべき事項を全て記載したパートタイム・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法」により行うこととされています。また、資料を活用し、口頭により説明する際に、説明に活用した資料や、その他の関連する資料をあわせて交付することが望ましいです。さらに、個人情報漏えい防止等の観点から当該資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするように努めなければなりません。（46 ページ参照）
〈令和8年10月1日から適用〉

説明を求められたとき（第 14 条第 2 項）

【説明義務が課される事項】

- ・通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由
- ・労働条件に関する文書の交付等（第6条）
- ・就業規則の作成手続（第7条）
- ・不合理な待遇の禁止（第8条）
- ・通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（第9条）
- ・賃金（第 10 条）
- ・教育訓練（第 11 条）
- ・福利厚生施設（第 12 条）
- ・通常の労働者への転換（第 13 条）

【説明内容の例】

- ・比較対象の通常の労働者との間で待遇の決定基準に違いがあるか、違う場合はどのように違うのか・なぜ違うのか
- ・教育訓練の実施や福利厚生施設の利用に当たり何を考慮したか
（通常の労働者との違いがある場合は、なぜ違うのか）
- ・正社員への転換推進措置として講じる措置の決定に当たり何を考慮したか
など

〔 第 14 条第3項について 〕

- パートタイム・有期雇用労働者が法第 14 条第2項に基づき説明を求めたことを理由に、解雇や配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、労働契約の更新拒否などの不利益な取扱いをしてはなりません。また、パートタイム・有期雇用労働者が不利益な取扱いを恐れることなく、説明を求めることができる職場環境としていくことが望まれます。

Q & A

Q1. 当社のパートタイム・有期雇用労働者の中には一度説明しても納得せず、連日のように説明を求めてくる者がおり、業務に支障がでています。このような場合にも、パートタイム・有期雇用労働者から説明を求められれば、その都度対応しなければ法違反となりますか？

A. 法第 14 条第2項の説明義務は、パートタイム・有期雇用労働者から求められればその都度説明しなければならず、1回説明すればよいというものではありません。ただし、パートタイム・有期雇用労働者が納得するまで説明を求めるものではありませんので、事情の変化がないにもかかわらず、同じパートタイム・有期雇用労働者が、同じ事項について繰り返し説明を求める場合についてまで、事業主に説明義務が生じるものではありません。

6. 相談のための体制の整備

パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制を整備してください

第16条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善などに関する事項に関し、その雇用するパートタイム・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らない。

- パートタイム・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するための必要な体制を整備することが義務付けられています。
- 「必要な体制」の整備とは、苦情を含めた相談に応じる窓口等の体制を整備することをいいます。
- 相談に応じることができる窓口等であれば、その名称を問うものではなく、また、組織であるか、個人であるかを問いません。
例えば、以下のような対応が考えられます。
 - ・雇用する労働者の中から相談担当者を決めて、相談に対応させる
 - ・短時間・有期雇用管理者(36 ページ)を相談担当者として定め、相談に対応させる
 - ・事業主自身が相談担当者となり、相談に対応する
 - ・外部専門機関に委託し、相談対応を行う
- 相談に応じる窓口等を設定すること自体が義務の対象ですが、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応することが求められます。
- 相談窓口については、雇入れ時の文書の交付などによる明示(4 ページ)が義務付けられているほか、事業所内のパートタイム・有期雇用労働者が通常目にすることができる場所に設置されている掲示板への掲示等により、パートタイム・有期雇用労働者に周知することが望まれます。
- 設置した相談窓口では、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項として、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換の推進に関する事項について対応することが求められます。
- 具体的には、法に定める事項に限らず、雇用管理指針で定める事項や、同指針第2の1で示す労働基準法、最低賃金法、労働契約法(無期転換申込みに関する事項を含む。)等の適用・遵守に関連する事項についても、相談に応じられる体制とする必要があります。

7. 短時間・有期雇用管理者

「短時間・有期雇用管理者」を選任するように努めてください

第 17 条のポイント

事業主は、常時 10 人以上のパートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、短時間・有期雇用管理者を選任するように努めるものとする。

- パートタイム・有期雇用労働者を常時 10 人以上雇用する事業所は、「雇用管理指針」に定める事項及び「同一労働同一賃金ガイドライン」に定める事項その他のパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する「短時間・有期雇用管理者」を選任するように努めてください。事業所の人事労務管理について権限を有する者を選任することが望ましいです。

「短時間・有期雇用管理者」が担当すべき業務は以下のものが含まれます。

- ① パートタイム・有期雇用労働法や「雇用管理指針」及び「同一労働同一賃金ガイドライン」に定められた事項、その他のパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、事業主の指示に従い、必要な措置を検討し、実施すること。
- ② 労働条件等に関して、パートタイム・有期雇用労働者の相談に応じること。

※「短時間・有期雇用管理者」を法第 16 条に基づく相談窓口(35 ページ)とすることも可能です。

※「短時間・有期雇用管理者」を選任した際は、その氏名をパートタイム・有期雇用労働者へ周知するよう努めてください(47 ページ参照)。

「短時間・有期雇用管理者」を選任した際は、都道府県労働局へ選任届の提出をお願いします。

※選任（変更）届は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ提出をお願いします。
 ※届出様式は、男女雇用機会均等法に基づく男女雇用機会均等推進者、育児・介護休業法に基づく職業家庭両立推進者の選任・変更届と共通です。

「男女雇用機会均等推進者」
 「職業家庭両立推進者」 の選任・変更届
 「短時間・有期雇用管理者」

令和 年 月 日

〇〇〇労働局長 殿
 (都道府県)

事業所名
 所在地
 代表者職氏名
 主な事業内容

総労働者数 女 人 男 人
 うち正社員数 女 人 男 人
 うち短時間・有期雇用労働者数 女 人 男 人

この度、当社（事業所）では下記のとおり男女雇用機会均等推進者・職業家庭両立推進者・短時間・有期雇用管理者として（選任・変更）いたしますので、報告します。

記

●男女雇用機会均等推進者（☐選任 ☐変更）
企業単位ですので、1企業につき1人選任してください。

所 属 部 課	(TEL)
役 職 名	
氏 名	

●職業家庭両立推進者（☐選任 ☐変更）
企業単位ですので、1企業につき1人選任してください。

所 属 部 課	(TEL)
役 職 名	
氏 名	

●短時間・有期雇用管理者（☐選任 ☐変更）

所 属 部 課	(TEL)
役 職 名	
氏 名	

8. 報告徴収並びに助言・指導及び勧告

厚生労働大臣は、事業主に対して報告を求め、又は助言や指導などを行うことができます

第 18 条のポイント

1. 厚生労働大臣は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善などを図るため必要があると認めるときは、パートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。
2. 厚生労働大臣は、雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主に対して、勧告をした場合において、事業主がこれに従わない場合には、その旨を公表することができる。
3. 1. 及び 2. に定める厚生労働大臣の権限は、全国的に重要な事案を除き、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

- 厚生労働省から委任を受けた都道府県労働局長は、法及び関係指針によって事業主が講ずべき措置とされている事項について、これが十分に講じられていないと考えられる場合などには事業主に対し報告を求め、必要に応じて、助言、指導又は勧告を行うこととしています。
- また、全国的に重要である事案については、厚生労働大臣が助言などを行うこととしています（パートタイム・有期雇用労働法施行規則 第8条（88 ページ））。
- 報告の求めに応じなかった、あるいは虚偽の報告を行った事業主は、**20 万円以下の過料**の対象となります（法第 30 条）。
- 雇用管理の改善措置（※）の規定に違反している事業主が従わない場合は、企業名公表の対象となります。

※・労働条件に関する文書の交付（第6条第1項）

- ・通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（第9条）
- ・教育訓練（第 11 条第 1 項）
- ・福利厚生施設（第 12 条）
- ・通常の労働者への転換（第 13 条）
- ・事業主が講ずる措置の内容等についての説明義務（第 14 条）
- ・相談のための体制の整備（第 16 条）

9. 苦情処理・紛争解決の援助

パートタイム・有期雇用労働者と事業主との紛争解決の仕組みが整えられています

(1) 苦情の自主的解決

本来、企業の雇用管理に関する労働者の苦情や紛争などは、当事者である労働者と事業主との間で自主的に解決されることが望ましいものです。

このため、事業主はパートタイム・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、自主的な解決を図るように努めることとされています。

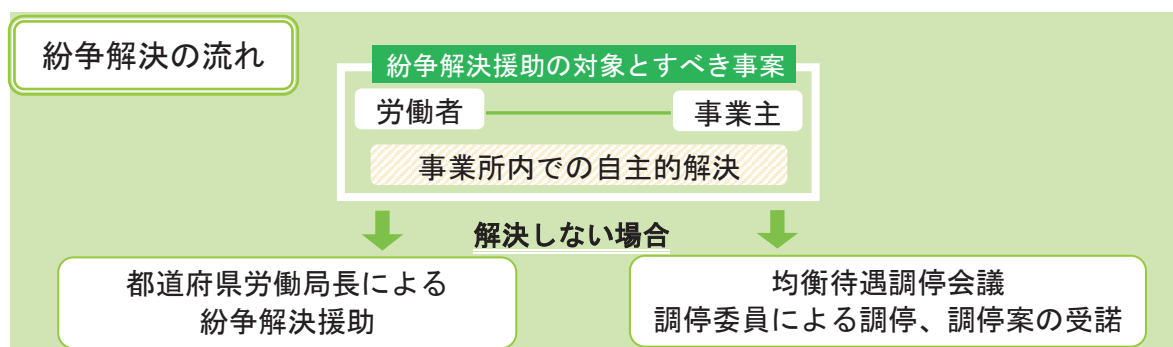
第 22 条のポイント

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関に苦情の処理を委ねるなどして、自主的な解決を図るように努めるものとする。

対象となる苦情（義務事項）

- 労働条件に関する文書の交付等(第6条第1項)
- 不合理な待遇の禁止(第8条)
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止(第9条)
- 職務の遂行に必要な教育訓練の実施(第11条第1項)
- 福利厚生施設(第12条)
- 通常の労働者への転換(第13条)
- 事業主が講ずる措置の内容等の説明(第14条)

- パートタイム・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内の苦情処理機関を活用するほか、人事担当者や短時間・有期雇用管理者※が苦情処理を担当するなどして、事業所内で自主的な解決を図ることが**努力義務**とされています。
※法第17条に基づき、パートタイム・有期雇用労働者を常時10人以上雇用する事業所ごとにパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善などを担当する短時間・有期雇用管理者を選任するように努めてください。詳しくは36ページをご覧ください。
- 苦情の解決方法や仕組みについては、事業所内のパートタイム・有期雇用労働者に周知し、活用に努めてください。



※紛争解決援助で解決できない場合、調停会議を利用することもできます。

(2) 紛争の解決の援助

(1)で述べたとおり、苦情や紛争は事業所内で解決することが望ましいですが、パートタイム・有期雇用労働法で事業主に義務付けられている事項の紛争については、以下の2つの解決の仕組みが設けられています。

①、②の援助等を受けるか否か、また、①、②における助言や調停案を受諾するか否かは、パートタイム・有期雇用労働者及び事業主の任意です。

対象となる紛争（義務事項）

- 労働条件に関する文書の交付等(第6条第1項)
- 不合理な待遇の禁止(第8条)
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止(第9条)
- 職務の遂行に必要な教育訓練の実施(第11条第1項)
- 福利厚生施設(第12条)
- 通常の労働者への転換(第13条)
- 事業主が講ずる措置の内容等の説明(第14条)

①紛争の解決の援助

第24条のポイント

1. 都道府県労働局長は、紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。
2. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が1.の援助を求めたことを理由として、当該パートタイム・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。

- 紛争の当事者であるパートタイム・有期雇用労働者、事業主の双方または一方から紛争の解決のための援助を求められた場合、都道府県労働局長が助言、指導又は勧告を行うことによって紛争の解決の援助を行う仕組みが設けられています。
- パートタイム・有期雇用労働者が援助を申し出たことを理由として解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、労働契約の更新拒否など不利益な取扱いをすることは禁止されています。

事例

パートタイム労働者Aが勤務する店舗では、正社員に対して支給される通勤手当がパートタイム労働者には支給されていません。

Aは、パートタイム労働者に通勤手当を支給しないことは、パートタイム労働者であることを理由とする不合理な待遇であるため、通勤手当を支給してほしい旨、店長に苦情を申し立てました。しかし店長からは、正社員とパートタイム労働者では店舗異動の有無が異なるため、パートタイム労働者に通勤手当を支給しなくても不合理ではないと言われ対応してもらえませんでした。

そこで、Aはパートタイム労働者に通勤手当が支給されないことに関する紛争の解決を図るため、法第24条に基づく都道府県労働局長の援助の申立てを行いました。

解決例

申立てに基づき、労働局がパートタイム労働者、事業主双方に事情聴取を行ったところ、通勤手当の性質や目的などから、パートタイム労働者に通勤手当を支給しないことは不合理と認められると判断されました。

労働局からの助言を受け、事業主はパートタイム労働者に対して正社員と同様に通勤手当を支給することとしたため紛争の解決が図られました。

② 調停の委任

第 25 条のポイント

1. 都道府県労働局長は、紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、「紛争調整委員会」に調停を行わせるものとする。
2. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が 1. の調停の申請をしたことを理由として、当該パートタイム・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。

- 紛争の当事者であるパートタイム・有期雇用労働者、事業主の双方または一方から申請があった場合で、都道府県労働局長がその紛争の解決のために必要と認めるとき、学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「紛争調整委員会」に調停を行わせる仕組みが設けられています。
- 調停は、紛争調整委員会の委員のうちから会長が指名する3人の調停委員によって行われ、調停を行うための会議を「均衡待遇調停会議」と称します。
- 「均衡待遇調停会議」は、必要に応じ当事者や参考人から意見を聴いた上で、調停案を作成し、当事者に対して受諾勧告を行うことができます。
- パートタイム・有期雇用労働者が調停の申請をしたことを理由として解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、労働契約の更新拒否など不利益な取扱いをすることは禁止されています。

事例

有期雇用労働者Bが勤務する事業所では、正社員に対しては賞与が支給されていますが、有期雇用労働者には賞与は支給されていません。

Bは、正社員と職務の内容が同じにもかかわらず賞与が支給されないことは不合理な待遇であるため賞与を支給してほしい旨、上司に苦情を申し立てました。しかし、上司からは、有期雇用労働者に賞与を支給しないのは有期雇用労働者への役割期待が正社員とは異なるためであり、賞与を支給しないことは不合理な待遇ではないと言われ対応してもらえませんでした。

そこで、Bは有期雇用労働者に賞与が支給されないことに関する紛争の解決を図るため法第 25 条に基づく調停の申請を行いました。

解決例

申請に基づき均衡待遇調停会議を開催し、有期雇用労働者、事業主双方に事情聴取を行ったところ、賞与の性質や目的などを踏まえると有期雇用労働者に賞与を一切支給しないことは不合理と認められる可能性があると判断されました。その後、調停委員から調停案の提示を受け、労働者と事業主双方が受諾したため調停は終了しました。

Q & A

Q1. 法第 22 条の苦情の自主的解決と法第 24 条、25 条の紛争解決の援助の関係を教えてください。

A. パートタイム・有期雇用労働法で事業主の講ずべき措置として規定された事項に関し、事業所内でトラブルが発生してしまった場合の対処方法として、法第 22 条の苦情の自主的解決、法第 24 条の都道府県労働局長による援助、法第 25 条の調停の 3 つの方法が設けられています。

法第 24 条の都道府県労働局長による援助や法第 25 条の調停を申し立てる前提として、法第 22 条が規定されているわけではありませんが、本来事業所内のトラブルは、まずは事業所内で自主的に解決することが望ましいものです。労使で協力して事業所内での解決に努めてください。

Q2. 紛争解決の援助の仕組みとして、法第 24 条による都道府県労働局長による援助と法第 25 条の調停がありますが、それぞれどのような違いがあるのですか？

A. 紛争と言っても、法律の知識の不足や誤解から生じているトラブルも少なくありません。このような場合、紛争の問題点や解決の方向性がある程度はつきりしていることが多いようです。このため、簡易な手続で紛争の迅速かつ円満な解決が図られるよう都道府県労働局長による助言、指導、勧告による援助の仕組みが設けられています。

これに加えて、学識経験者などの専門家で構成される、公平・中立性の高い第三者機関が行う調停の仕組みが設けられています。調停は、パートタイム・有期雇用労働者や事業主から意見を聴取するなどにより、解決に向けた調停案を作成します。

いずれも窓口は都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)ですので、まずは、雇用環境・均等部(室)までご相談ください。

Q3. 紛争解決の援助の仕組みの特徴・メリットを教えてください。

A. 法第 24 条の都道府県労働局長による援助と法第 25 条の調停はいずれも、無料かつ非公開でご利用いただけます。この点は、裁判にない特徴・メリットと言えます。また、いずれも、裁判に比べて短期間で実施される手続です。

そのため、仕事が忙しく紛争解決のためにあまり時間を割けない場合や、紛争が起こっていることを周囲に知られたくない場合などに、ご利用いただきやすい手続になっています。

また、個別の事情を踏まえた柔軟な解決を図ることができるという点も紛争解決の援助の強みです。

ぜひ、積極的にご利用をご検討ください。

*** 前ページまでが、パートタイム・有期雇用労働法の主な内容ですが、他にもパートタイム・有期雇用労働法には以下のことが規定されています。**

事業主の責務（第3条）

事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者について、その就業の実態などを考慮して、適切な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換の推進に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、パートタイム・有期雇用労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければなりません。

また、事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用するパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善に関して、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければなりません。

「雇用管理指針」「同一労働同一賃金ガイドライン」が定められています（第15条）

厚生労働大臣は、事業主が講ずべき適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善に関する措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために、必要な指針を定めることとされており、これに基づき「雇用管理指針」と「同一労働同一賃金ガイドライン」が定められています。雇用管理指針の内容は 44 ページから、同一労働同一賃金ガイドラインの内容は 48 ページから解説しています。

事業主等に対する援助（第19条）

国は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るため、パートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項についての相談及び助言その他の必要な援助を行うことができます。

Ⅳ. 雇用管理指針の概要

雇用管理指針（「事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」）は、パートタイム・有期雇用労働法第15条に基づき、事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために定められています。雇用管理指針の全文は89ページをご参照ください。

※改正雇用管理指針が令和8年10月1日から適用されます。
改正により新たに明確化された部分は、星印（☆）で示しています。

1. 労働に関する法令を遵守してください

パートタイム・有期雇用労働者の適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善等のための措置等を講ずる際の基本的な考え方の一つは、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働契約法、☆職業能力開発促進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労災保険法、雇用保険法などの労働に関する法令を遵守することです。関係法令の内容については53ページから解説しています。

2. ☆公正な評価に基づき賃金を決定してください

パートタイム・有期雇用労働者の賃金を決定する際には、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、昇給に反映する等、公正な評価に基づき賃金を決定することが望ましいです。例えば、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通する賃金制度又は評価項目を設けることが考えられます。

3. 労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益変更することは許されないことに留意してください

雇用管理を見直す際、通常の労働者、パートタイム・有期雇用労働者にかかわらず、労働者の労働条件を合理的な理由なく、事業主の一存で一方的に不利益に変更してはいけません。

労働条件の変更を労働契約の変更によって行う場合には労働者との合意が必要であり、就業規則の変更によって行う場合には、変更後の就業規則の内容を労働者に周知するとともに、当該変更が以下の事情に照らして合理的であれば、労働条件は変更後の就業規則に定めるところによるものとなります。

- ・労働者の受ける不利益の程度
 - ・労働条件の変更の必要性
 - ・変更後の就業規則の内容の相当性
 - ・労働組合等との交渉の状況
- 等

いずれにしても、労働条件を見直す際は、労働者とよく話し合って進めてください。

4. パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者

- (1) 労働者がパートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者であること、もしくは過半数を代表する者になろうとしたこと、または過半数を代表する者として正当な行為をしたことを理由として、不利益な取扱い（解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、労働契約の更新拒否など。以下同じ。）をしないようにしてください。
- (2) ☆パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者が、意見の聴取に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮を行わなければなりません。そのための配慮としては、例えば、意見の集約等を行うに当たって必要となる事務スペースや事務機器の提供（イントラネットや社内電子メールを利用させることを含む。）を行うこと等が考えられます。

5. 労働時間について配慮するよう努めてください

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の事情を十分考慮して労働時間・労働日の設定・変更を行うよう努めてください。また、パートタイム・有期雇用労働者に対して、できるだけ所定労働時間を超えた残業、所定労働日以外の日の労働をさせないように努めてください。

6. ☆福利厚生施設の利用について配慮してください

パートタイム・有期雇用労働者の業務が適正かつ円滑に行われるようにするため、パートタイム・有期雇用労働法第12条の福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）のほか、事業主が設置及び運営し、通常の労働者に対して利用の機会を与える物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設、駐車場等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければなりません。

7. ☆通常の労働者への転換の推進

パートタイム・有期雇用労働法第13条では、通常の労働者への転換を推進するために講じなければいけない措置が定められていますが、このいずれかの措置を講ずるに当たっては、通常の労働者への転換のための制度を設けるとともに、複数の措置を講ずることが望ましいです。

また、労働契約の更新の際の面談等の機会や電子メール等により、当該措置の対象となるパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、その意向に配慮しなければなりません。

8. パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった際には待遇の相違の内容と理由の説明を行ってください

- (1) パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項によりパートタイム・有期雇用労働者から求めがあった際には、当該パートタイム・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待遇の相違の内容と理由について説明をすることになります。

- (2) 待遇の相違の内容については、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の違いの有無、個別の待遇の内容又は待遇の基準について説明します。
- (3) 待遇の相違の理由については、通常の労働者とパートタイム・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、待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものに基づき説明してください。
- (4) ☆説明は、「資料を活用し、口頭により説明する方法」又は「説明すべき事項を全て記載した資料を交付する等の方法」により行うものとしています。また、資料を活用し、口頭により説明する場合には、説明に活用した資料を交付することが望ましいです。当該資料の交付が困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするように努めてください。

9. ☆説明の求めがない場合でも、待遇の相違の内容と理由について分かりやすい資料を交付すること等が望ましいです

パートタイム・有期雇用労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新の際等に、パートタイム・有期雇用労働者が待遇の相違の内容及び理由について容易に理解できる内容の資料を交付することや、待遇の相違の内容及び理由について説明を求めることができることを周知すること等が望ましいです。

10. パートタイム・有期雇用労働者との話し合いを促進するよう努めてください

- (1) 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた後、当該パートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項で定める事項（第6条から第13条までの措置）に関してその決定に当たって考慮した事項を説明する義務が規定されていますが、これら以外のパートタイム・有期雇用労働者の待遇に係る事項についても、説明するように努めてください。
- (2) ☆パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善の措置などを講ずるときは、話し合いやアンケートの実施等により、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、意見を反映させるための適当な方法を工夫するように努めてください。
そのための方法としては、例えば、職場での労使協議、職場懇談会、意見聴取などが考えられます。事業所の実情に応じて、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴くことができる方法を工夫するよう努めてください。
- (3) パートタイム・有期雇用労働法第22条では、パートタイム・有期雇用労働者からパートタイム・有期雇用労働法で事業主が講ずることが義務とされている事項に関係する苦情の申出を受けたときは、事業所内の苦情処理機関などを活用するなどして、自主的な解決を図る努力義務が規定されていますが、これらの事項以外に関する苦情についても事業所内で自主的に解決を図るよう努めてください。

11. パートタイム・有期雇用労働者を不利益に取り扱わないようにしてください

- (1) パートタイム・有期雇用労働者がパートタイム・有期雇用労働法第14条第2項に定める待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないことは、同条第3項に規定されていますが、パートタイム・有期雇用労働者が、不利益な取扱いをおそれて、同条第2項に定める説明を求めないことがないようにしてください。具体的には、説明を求めることにより、不利益な取扱いを受けると想起されかねないような言動をするべきではありません。また、パートタイム・有期雇用労働者が不利益な取扱いを受けることへの危惧を持つことなく説明を求めることができるような職場環境としていくことが望まれます。
- (2) パートタイム・有期雇用労働者が親族の葬儀等^{※1}のために勤務しなかったことを理由に、解雇等^{※2}が行われることがないようにしてください。

※1：「親族の葬儀等」とは、親族の死に際して行われる葬儀等の行事をいい、親族、葬儀等の範囲や勤務しなかった日数等については、社会通念上勤務しないことが許容される範囲のものが該当します。

※2：「解雇等」には、雇用契約の更新拒否等が含まれるとともに、「親族の葬儀等のために勤務しなかったこと」を理由として直接的に解雇等を行う場合のみならず、出勤率、欠勤日数等を解雇等の判断基準として採用している場合に、当該勤務しなかった日を出勤率、欠勤日数等の算定に当たって計算に含めて、解雇等を行うことも含まれます。

12. 短時間・有期雇用管理者の氏名の周知

パートタイム・有期雇用労働法第17条では、常時10人以上のパートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、短時間・有期雇用管理者を選任するよう努めることとされていますが、選任したときは、短時間・有期雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示するなどして、パートタイム・有期雇用労働者への周知に努めてください。

13. ☆雇用管理の改善等に関する情報の公表

通常の労働者への転換のための制度の内容、当該制度による転換の実績、教育訓練等に関する取組状況に関する情報をパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、公的機関のウェブサイト、または自社のウェブサイトへの掲載等により定期的に公表することが望ましいです。

V. 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、パートタイム・有期雇用労働法第15条に基づき、正社員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並びに留意事項を示したものです。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も、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。ガイドラインの全文は93ページをご参照ください。(このパンフレットでは、パートタイム・有期雇用労働者にかかる部分を紹介しています)

※改正同一労働同一賃金ガイドラインが令和8年10月1日から適用されます。

改正により新たに明確化された主な部分は、星印(☆)で示しています。

<目的>

- ・我が国が目指す同一労働同一賃金とは、同一の事業主に雇用される通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の相違及び差別的取扱いの解消を目指すものです。
- ・我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、パートタイム・有期雇用労働者を含む労使の話し合いによって確認し、パートタイム・有期雇用労働者を含む労使で共有することが肝要です。
- ・今後、各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましいと考えられます。
- ・通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要です。

<基本的な考え方>

- ・このガイドラインは、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、どのような相違が不合理であり、どのような相違が不合理でないか等の原則となる考え方及び具体例☆並びに留意すべき事項を示したものです。
- ・ガイドラインに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であっても、待遇の相違が不合理と認められる可能性があり、その場合についても、不合理な待遇の相違の解消等が求められます。
- ・事業主が雇用管理区分を新たに設け、その雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者より低く設定したとしても、当該他の通常の労働者との間でも不合理な待遇の相違の解消等を行う必要があります。
- ・事業主は、通常の労働者とパートタイム・有期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、当該通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の相違の解消を行う必要があります。

- ・待遇の相違の要因として、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の待遇の決定基準・ルールに相違があるときであっても、「通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、待遇の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りません。待遇の決定基準・ルールの相違は、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情のうち、当該待遇の性質・目的に照らして適切と考えられる要素の客観的・具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはなりません。
- ・☆パートタイム・有期雇用労働法の目的に鑑みれば、不合理な待遇の相違の解消等に当たっては、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、パートタイム・有期雇用労働者の労働条件の改善を図ることが求められます。
- ・労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する対応は、望ましい対応とはいえません。

1. 基本給

- ・基本給について、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者ともに能力、経験、業績、成果、勤続年数等の決定要素が適用されている場合、適用されている決定要素（例えば能力）に応じた基本給部分（例えば能力で決まる職能給部分）については、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者でその決定要素（例えば能力）が同じ場合には同一の、一定の違いがある場合にはその違いに応じた基本給を支給しなければなりません。
- ・昇給について、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者ともに昇給が勤続による能力の向上によって決定される場合、通常の労働者と同様に能力が向上したパートタイム・有期雇用労働者には、この能力の向上に応じた部分については通常の労働者と同一の昇給を、能力向上に違いがある場合にはその違いに応じた昇給を行わなければなりません。

2. 賞与

- ・賞与について、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者ともに企業の業績等への労働者の貢献に応じて支給される場合には、貢献に応じて支給される部分については、通常の労働者と同一の貢献であるパートタイム・有期雇用労働者には通常の労働者と同一の支給を、貢献に一定の違いがある場合にはその違いに応じた支給をしなければなりません。
- ・☆賞与については、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれうるものですが、その性質及び目的がパートタイム・有期雇用労働者にも妥当するにもかかわらず、均衡のとれた内容の賞与を支給しない場合は、その待遇の相違は不合理と認められるものに当たります。

3. ☆退職手当

・退職手当については、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれるものですが、その性質及び目的がパートタイム・有期雇用労働者にも妥当するにもかかわらず、均衡のとれた内容の退職手当を支給しない場合は、その待遇の相違は不合理と認められるものに当たりえます。

4. 各種手当

・不合理な待遇差の解消は、企業が支給している全ての手当が対象となります。不合理な待遇差であるかは手当の性質・目的に照らして適切な考慮要素に基づいて判断されます。

なお、手当は、企業により名称や内容等が様々ですが、ガイドラインでは代表的な手当として以下が挙げられています。

- ・役職手当(役職の内容に対して支給)
- ・特殊作業手当(業務の危険度又は作業環境に応じて支給)
- ・特殊勤務手当(交替制勤務等の勤務形態に応じて支給)
- ・精皆勤手当
- ・時間外労働に対して支給される手当
- ・深夜労働又は休日労働に対して支給される手当
- ・☆無事故手当
- ・通勤手当及び出張旅費
- ・☆家族手当
- ・☆住宅手当(転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給)
- ・食事手当(労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給)
- ・単身赴任手当
- ・地域手当(特定の地域で働く労働者に対する補償として支給)

5. 福利厚生

・手当と同様に、不合理な待遇差の解消は、その企業が付与している全ての福利厚生が対象となります。☆また、福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についても対象となります。ガイドラインでは、代表的な福利厚生として以下が挙げられています。

- ・福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)
- ・転勤者用社宅
- ・慶弔休暇
- ・健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障
- ・病気休職(☆療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む。)
- ・☆夏季冬季休暇
- ・法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。)であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの
- ・☆褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するもの

6. その他

- ・ 1～4の待遇のほか、教育訓練並びに安全管理に関する措置及び給付も不合理な待遇差の解消の対象となります。
- ・ 教育訓練については、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施する場合、通常の労働者と職務の内容が同一であるパートタイム・有期雇用労働者には、通常の労働者との教育訓練を実施しなければなりません。また、職務の内容に一定の違いがある場合、その違いに応じた教育訓練を実施しなければなりません。
- ・ 安全管理については、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者が同一の業務環境に置かれている場合、同一の措置及び給付をしなければなりません。

<留意すべきポイント>

(☆パートタイム・有期雇用労働法第8条における「その他の事情」の取扱い)

パートタイム・有期雇用労働法第8条における3つの考慮要素のうちの「その他の事情」については、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではありません。職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合や過半数代表者等との間の交渉といった労使交渉の経緯や結果等の諸事情が「その他の事情」として想定されます。

また、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項の規定に基づき事業主がパートタイム・有期雇用労働者に対して、待遇の相違の内容及び理由について十分な説明を行わなかったと認められる場合や、待遇の体系に係る議論において、パートタイム・有期雇用労働者の意向を十分に考慮せず一方的に待遇を決定した場合には、その事実も「その他の事情」に含まれ、待遇差が不合理と認められることを基礎づける事情として考慮されうるものです。

(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パートタイム・有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法の適用を受けます。

また、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、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇差が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、パートタイム・有期雇用労働法第8条の3つの考慮要素のうちの「その他の事情」として考慮される事情に当たりえます。定年後に有期雇用労働者として継続雇用する場合のそれぞれの待遇について、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められる様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理かどうか判断されます。したがって、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のみをもって、直ちに通常の労働者との間の待遇差が不合理ではないと認められるものではありません。

(☆「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的で待遇を行う場合の取扱い)

通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間に待遇に相違がある場合の要因として、当該待遇を行う目的に「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的がある場合があります。この場合、待遇の相違が不合理と認められるか否かは、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の他の性質及び当該待遇を行う他の目的にも照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして判断されるものであり、「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があることのみをもって直ちに待遇の相違が不合理ではないと当然に認められるものではありません。

(☆無期雇用フルタイム労働者等について)

無期雇用フルタイム労働者は、パートタイム・有期雇用労働者に該当しませんが、労働契約法第3条第2項の規定により、労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとされています。この均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨を考慮してください。

また、有期雇用から無期雇用に転換した後の労働条件を決定する際には、有期雇用労働者と通常の労働者との間の不合理と認められる待遇差の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の違いがある場合には、確実に解消すること等が求められます。

なお、このことは、勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員といったいわゆる「多様な正社員」についても同様です。

VI. パートタイム・有期雇用労働者と労働関係法令

雇用管理指針の「第2」の基本的考え方において、遵守しなければならないとされている労働関係法令の主な内容を紹介します。

1. 雇入れの際には労働条件を明示してください

雇入れの際のパートタイム・有期雇用労働者に対する労働条件の明示の状況をみると、口頭によるケースもあり、また、その労働条件が通常の労働者とは別に個々の事情に応じて多様に設定されることが多いため、雇入れ後に疑問が生じ、トラブルが発生することも少なくありません。

パートタイム・有期雇用労働者の雇入れ時においては、労働基準法およびパートタイム・有期雇用労働法で定められた以下の事項について、文書などによりパートタイム・有期雇用労働者に明示するようにしてください。この場合、111ページの労働条件通知書の作成例を参考にしてください。

(1) 労働基準法上の明示事項

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者との労働契約の締結に際して、そのパートタイム・有期雇用労働者に対して、次の事項を明らかにした書面を交付しなければなりません。ただし、労働基準法施行規則第5条により、労働者が次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができます。

- ① ファクシミリを利用してする送信の方法
- ② 電子メール等（例：ウェブメール、SMS、LINE等のSNS等。ただし、出力して書面を作成することができるものに限る。）

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">① 労働契約の期間に関する事項② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合はその上限）③ 就業の場所、従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む）④ 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項⑤ 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金、賞与その他これらに準ずる賃金を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）⑦ その契約期間内に労働者が労働契約法第18条第1項の無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の①及び③から⑥までの労働条件 |
|--|

また、最初の労働契約の締結後に、当該有期労働契約の変更または更新の際に、通算契約期間や更新回数の上限を定め、又はこれを引き下げようとする場合は、あらかじめ、その理由を労働者に説明することが必要です。

（２）パートタイム・有期雇用労働法上の明示事項（４ページ参照）

また、次の事項を明らかにした文書など（パートタイム・有期雇用労働者が希望した場合はFAXや電子メールなどでも可）も交付しなければなりません。この場合、（１）の書面に次の事項を明記して交付することや、次の事項が就業規則に含まれている場合には就業規則の写しを交付することも可能です。

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ 法第14条第2項の規定による説明を求めることができる旨
- ⑤ 相談窓口

※違反の場合は10万円以下の過料に処せられます。

なお、昇給や賞与の支給を事業所の業績やパートタイム・有期雇用労働者の勤務成績などによって行うケースで業績などによっては行わない可能性がある場合や、退職手当を勤続年数に基づき支給するケースで、所定の年数に達していなければ支給されない可能性がある場合は、制度は「有」とした上で、「業績により不支給の場合あり」や「勤続〇年未満は不支給」など支給されない可能性があることを明記してください。

また、次の事項についても、明示した文書などを交付するよう努めてください。

- ⑥ 昇給（有無を除く昇給時期や昇給基準等）
- ⑦ 退職手当（有無を除く支払基準や支払方法等）、臨時に支払われる賃金、賞与（有無を除く支払基準や支払方法等）、1か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当、1か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給・能率手当
- ⑧ 所定労働日以外の日の労働の有無
- ⑨ 所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させる程度
- ⑩ 安全衛生
- ⑪ 教育訓練
- ⑫ 休職

2. 有期労働契約の締結・更新の場合には

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を締結する際の基準として、「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」が定められています。この「基準」は、有期契約労働者であるパートタイム・有期雇用労働者に対しても適用されます。

「基準」では、有期労働契約（契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している場合に限る）を更新しようとする場合には、その契約の実態及びパートタイム・有期雇用労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするように努めることとされています。

なお、この「基準」に基づき契約の終了（雇止め）の際に講ずべき措置については、65ページを参照してください。

3. 就業規則の作成・変更の際に必要な手続

パートタイム・有期雇用労働者を含め常時 10 人以上の労働者を使用する事業主は、労働基準法に基づき、パートタイム・有期雇用労働者にも適用される就業規則を作成し、届け出なければなりません。就業規則の作成の際には、事業場の全労働者のうち、過半数で組織する労働組合、そのような労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者の意見を聴く必要があります。（作成した就業規則は、紙媒体の場合は就業規則の保管場所などを、電子媒体の場合はアクセスの方法などを、労働条件通知書等に記載する等の方法で労働者に示すことなど、労働者がいつでも見られるようにする必要があります。）

さらに、パートタイム労働者に関する事項について就業規則を作成・変更する際には、その事業所において雇用する「パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるもの」の意見を聴くよう努めること、有期雇用労働者に関する事項（無期転換申込みに関する事項を含む）について就業規則を作成・変更する際も同様に、その事業所において雇用する「有期雇用労働者の過半数を代表すると認められるもの」の意見を聴くよう努めることが必要です（6 ページ参照）。この「パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるもの」は、パートタイム労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、そのような労働組合がない場合にはパートタイム労働者の過半数を代表する者が考えられ、有期雇用労働者についても同様です。

（なお、無期転換者に係る就業規則を作成するにあたっては、関係する労働者（無期転換者・有期契約労働者）の意見が適切に反映されることが望ましいです。）

また、過半数代表者は、監督又は管理の地位にある者でないこと、及び就業規則の作成・変更の際に事業主から意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手などの方法による手続により選出された者であり、事業主の意向によって選出された者ではないことが必要です。さらに、労働基準法施行規則及び雇用管理指針では、事業主は、労働者が過半数代表者であること、過半数代表者になろうとしたこと、又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないものとされています（45 ページ参照）。

なお、労働条件は、労働者と使用者の合意によって変更することが原則です。（労働契約法第 3 条・第 8 条）

使用者が一方的に就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働条件を変更することは原則としてできません。（労働契約法第 9 条）

使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。（労働契約法第 10 条）

- ① 労働者に変更後の就業規則を周知させること
- ② その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。
 - ・労働者の受ける不利益の程度
 - ・労働条件の変更の必要性
 - ・変更後の就業規則の内容の相当性
 - ・労働組合等との交渉の状況
 - 等

4. 最低賃金・割増賃金の規定を守ってください

(1) 最低賃金

パートタイム・有期雇用労働者に対しても、最低賃金法に基づき定められた地域別・特定の最低賃金が適用になります。最低賃金額より低い金額でパートタイム・有期雇用労働者を使用することはできません。

(2) 残業の場合の賃金の増額

また、パートタイム・有期雇用労働者が就業規則などに定められた所定労働時間を超えて労働した場合には、一般の労働者と同様に、以下のような残業分の賃金を支払わなければなりません。なお、変形労働時間制を採用している事業所など、これに当たらない場合もあります。

① 所定労働時間外であるが、1日の総労働時間が8時間以内かつ1週間の総労働時間が40時間以内の場合

→ 所定労働時間より多く働いた分の時間給を支払う必要があります。なお、就業規則等で割増賃金を支払うことを定めていた場合には、その定めに従って賃金を支払う必要があります。

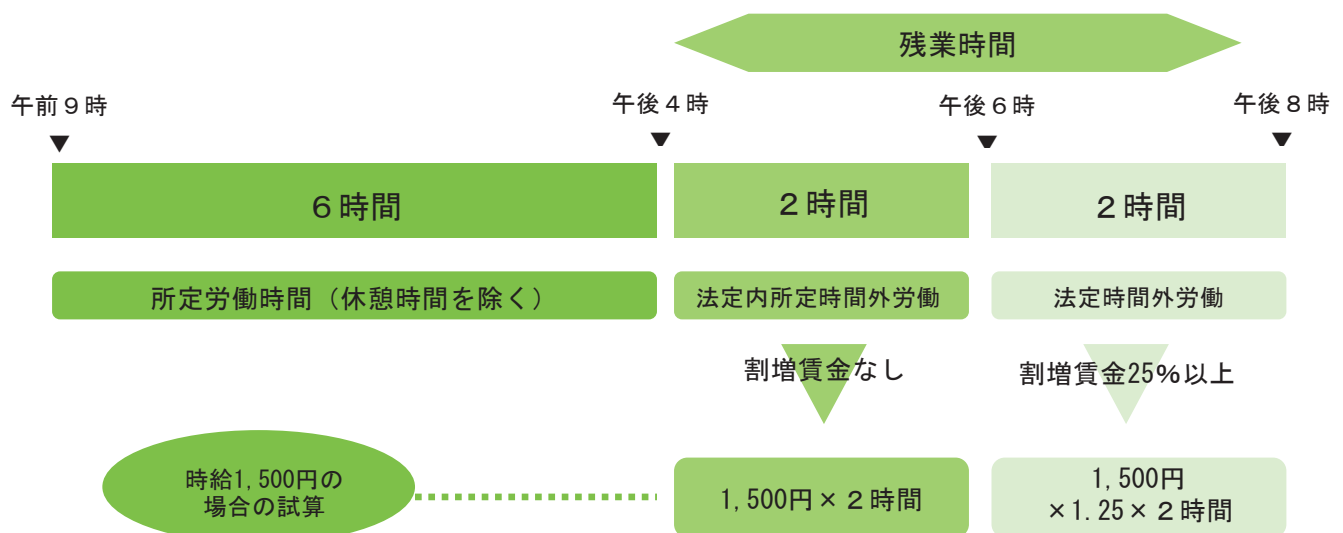
② 1日の総労働時間が8時間を超えていた、又は1週間の総労働時間が40時間を超えていた場合

→ 1日の総労働時間が8時間までで、かつ1週間の総労働時間が40時間までの分は通常の時間給で、それらを超えた分は通常の時間給の25%以上の割増賃金を支払う必要があります。

なお、1か月60時間を超える時間外労働については50%以上の割増賃金の支払いが必要です。

休日労働を行わせた場合には、通常の時間給の35%以上の割増賃金を、深夜労働（午後10時から午前5時まで）を行わせた場合には、通常の時間給の25%以上の割増賃金をそれぞれ支払う必要があります。

所定労働時間が法定労働時間より短いケースの時間外労働の取扱い



5. 年次有給休暇を取得させてください

パートタイム・有期雇用労働者に対しても、労働基準法の規定に基づき年次有給休暇を付与しなければなりません。パートタイム・有期雇用労働者に適用される年次有給休暇の日数は、下表のとおりです。また年次有給休暇が 10 日以上付与される労働者（パートタイム・有期雇用労働者を含む。）に対しては、年 5 日の年次有給休暇を確実に取得させなければなりません。

なお、例えば、雇入れの日から 6 か月間継続勤務したパートタイム・有期雇用労働者については、その 6 か月間の全労働日の 8 割以上出勤していることなど、出勤日数に一定の要件があります。また、「継続勤務」の要件に該当するかどうかについては、勤務の実態に即して判断すべきものであり、期間の定めのある労働契約を反復してパートタイム・有期雇用労働者を使用する場合、それぞれの労働契約期間の終期と始期との間に短期間の間隔を置いたとしても、それだけで当然に継続勤務が中断することにはなりません。

また、労使間で協定を結ぶことにより、年に 5 日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることができます。

週 所 定 労 働 時 間	週 所 定 労 働 日 数	1年間の所定労働日数(週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月 以上
30 時間以上			10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日
30 時間 未 満	5 日以上	217 日以上							
	4 日	169 日～216 日	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
	3 日	121 日～168 日	5 日	6 日		8 日	9 日	10 日	11 日
	2 日	73 日～120 日	3 日	4 日		5 日	6 日		7 日
	1 日	48 日～72 日	1 日	2 日			3 日		

6. 健康診断を実施してください

パートタイム・有期雇用労働者に対しても、一般の労働者と同様に、労働安全衛生法に基づき健康診断を実施しなければなりません。労働安全衛生法に基づく健康診断の具体的な対象者、種類は以下のとおりです。

健康診断の対象者及び種類

- ①常時使用するパートタイム・有期雇用労働者に対し、雇入れの際に行う健康診断および 1 年以内ごとに 1 回、定期に行う健康診断
- ②深夜業を含む業務等の特定業務（労働安全衛生規則第 13 条第 1 項第 3 号の業務）に常時従事するパートタイム・有期雇用労働者に対し、その業務への配置替えの際に行う健康診断および 6 月以内ごとに 1 回、定期に行う健康診断
- ③一定の有害な業務に常時従事するパートタイム・有期雇用労働者に対し、雇入れ又はその業務に配置替えの際およびその後定期に行う特別の項目についての健康診断（特殊健康診断）
- ④その他必要な健康診断

この場合において、「常時使用するパートタイム・有期雇用労働者」とは、次のいずれの要件をも満たす者です。

ア 期間の定めのない労働契約により使用される者であること。

（期間の定めのある労働契約（有期労働契約）により使用される者のうち、契約期間が1年以上（深夜業を含む業務等の特定業務（労働安全衛生規則第13条第1項第3号の業務）に従事する場合には6か月以上）である者、契約更新により1年以上使用されることが予定されている者、1年以上引き続き使用されている者を含む。）

イ 1週間の労働時間数（所定労働時間）がその事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上であること。

（所定労働時間が通常の労働者の4分の3未満であっても概ね2分の1以上であれば一般健康診断を実施することが望ましいものとされています。）

7. 性差別の禁止、母性健康管理措置、職場のハラスメント、母性保護措置等に関する法律が適用されます

（1）男女雇用機会均等法を遵守してください

男女雇用機会均等法は、パートタイム・有期雇用労働者、無期雇用労働者、派遣労働者などを問わず適用され、パートタイム・有期雇用労働者を含むすべての労働者について、事業主が、募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別を行うことを禁止しています。

また、同法は、事業主がパートタイム・有期雇用労働者を含むすべての女性労働者が婚姻したことを理由とした解雇及び妊娠、出産したこと、産前産後休業の請求・取得をしたこと、同法による母性健康管理措置や、労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由とした解雇その他雇止めなどの不利益取扱いを行うことを禁止しています。

なお、女性労働者の妊娠中又は出産後1年以内になされた解雇は、事業主が妊娠などを理由とする解雇でないことを証明しない限り無効とされています。

事業主は母性健康管理措置として、妊娠中および出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間の確保と主治医などから受けた指導事項を守ることができるようにするために必要な措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）を講じなければなりません。

＜参考＞男女雇用機会均等法 ※令和 8 年 10 月 1 日施行時点

(性別を理由とする差別の禁止)

第 5 条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第 6 条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 1 労働者の配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)、昇進、降格及び教育訓練
- 2 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 3 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 4 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第 9 条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)第 65 条第 1 項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第 2 項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性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。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後 1 年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第 11 条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該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。

3～5 (略)

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第 15 条 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性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の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該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・4 (略)

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第 17 条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和 40 年法律第 141 号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにならなければならない。

第 18 条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2・3 (略)

(2) 職場のハラスメント対策について

事業主は、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び労働施策総合推進法に基づき、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントに関し、雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととされています。職場におけるこれらのハラスメントに関する方針を明確化し、パートタイム・有期雇用労働者を含むすべての労働者に対してその方針の周知・啓発をするとともに、相談（苦情を含む）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。また、相談があった場合には、事案に係る事実関係を迅速に確認し、これらのハラスメントの事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮の措置や行為者に対する措置を適正に行うことなどが必要です。なお、相談対応に当たってはプライバシーを保護するとともに、相談したことなどを理由として不利益な取扱いを行わないことなどを定め、パートタイム・有期雇用労働者を含むすべての労働者に周知・啓発することが必要です。

さらに、事業主はセクシュアルハラスメント等の相談をしたことなどを理由とする解雇その他雇止めなどの不利益取扱いが禁止されています。

令和 8 年 10 月 1 日からは、職場におけるカスタマーハラスメント対策、求職活動等におけるセクシュアルハラスメント対策についても、雇用管理上必要な措置を講じることが義務化されます。

(3) 母性保護措置を講じてください

労働基準法により、事業主には以下のような母性保護措置が義務付けられています。これら母性保護の規定はパートタイム・有期雇用労働者にも適用されます。

① 妊産婦などに係る危険有害業務の就業制限

妊娠、出産、哺育などに有害な一定の業務への就業には制限があります。

② 産前産後休業と軽易な業務への転換

産前 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）について女性が請求した場合および産後 8 週間については女性を就業させることはできません。ただし、出産後 6 週間を経過した女性労働者本人が請求した場合、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。また、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務へ転換させなければなりません。

③ 妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限

変形労働時間制がとられる場合であっても、妊産婦が請求した場合には、1 日および 1 週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

④ 妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業の制限

妊産婦が請求した場合には、これらが制限されます。

⑤ 育児時間

生後満 1 年に達しない子を育てる女性は、1 日 2 回各々少なくとも 30 分の育児時間を請求することができます。

8. パートタイム・有期雇用労働者でも育児休業・介護休業を取得できます

事業主は育児・介護休業法の定めるところにより、パートタイム・有期雇用労働者にも、申出により休業等をさせ、また所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

（１）育児休業制度

① 育児休業

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を含む労働者（日雇労働者を除く）が申し出た場合、原則としてその子が１歳に達するまでの間（両親ともに育児休業をする場合には、１歳２か月に達するまでの間で１年間）で（２回に分割可）、労働者が申し出た期間について、育児休業をさせなければなりません。

なお、保育所に入れない等の場合であって、労働者が申し出た場合には、子が１歳６か月に達するまでの間、育児休業をさせなければなりません。

また、子が１歳６か月に達した時点でもなお保育所に入れない等の場合に労働者が再度申し出た場合には、子が２歳に達するまでの間、育児休業をさせなければなりません。

※有期雇用労働者の場合、申出時点で以下の要件を満たせば、育児休業の対象となります。

- 子が１歳６か月（２歳までの育児休業の場合は２歳）に達するまでに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

② 産後パパ育休（出生時育児休業）

パートタイム・有期雇用労働者を含む産後休業をしていない労働者（日雇労働者を除く）が産後パパ育休（出生時育児休業）の取得を申し出た場合、子の出生後８週間以内に４週間まで（２回に分割可）、育児休業とは別に取得させなければなりません。

※有期雇用労働者の場合、申出時点で以下の要件を満たせば、産後パパ育休（出生時育児休業）の対象となります。

- 子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して８週間を経過する日の翌日から６か月を経過する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

（２）介護休業制度

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を含む労働者（日雇労働者を除く）が申し出た場合、要介護状態にある対象家族１人につき、通算 93 日まで（最大 3 回に分割可）、介護休業を取得させなければなりません。

※有期雇用労働者の場合、申出時点で以下の要件を満たせば、介護休業の対象となります。

- 介護休業開始予定日から起算して 93 日経過する日から 6 か月を経過する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

（３）子の看護等休暇

事業主は、小学校 3 年生修了までの子を養育するパートタイム・有期雇用労働者を含む労働者（日雇労働者を除く）が申し出た場合、1 年に 5 労働日（2 人以上であれば年 10 労働日）まで、1 日又は時間単位で病気・けがをした子の看護、子に予防接種や健康診断を受けさせるため、又は感染症に伴う学級閉鎖等に伴う子の世話、若しくは入園（入学）式、卒園式に参加するために休暇を与えなければなりません。

（４）介護休暇

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行うパートタイム・有期雇用労働者を含む労働者（日雇労働者を除く）が申し出た場合、1 年に 5 労働日（2 人以上であれば年 10 労働日）まで、1 日又は時間単位で休暇を与えなければなりません。

（５）育児のための所定労働時間の短縮措置

事業主は、3 歳未満の子を養育するパートタイム・有期雇用労働者を含む労働者（日雇労働者を除く）については、1 日の所定労働時間を原則 6 時間とする措置を講じなければなりません。

（６）介護のための所定労働時間の短縮等の措置

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行うパートタイム・有期雇用労働者を含む労働者（日雇労働者を除く）については、介護休業とは別に、利用開始から連続する 3 年以上の間で 2 回以上の利用が可能となるように、所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

（７）柔軟な働き方を実現するための措置

事業主は、3 歳から小学校就学前の子を養育するパートタイム・有期雇用労働者を含む労働者（日雇労働者を除く）については、①始業時刻等の変更、②テレワーク等の措置（10 日以上/月）、③保育施設の設置運営等、④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10 日以上/年）、⑤所定労働時間の短縮措置の中から 2 つ以上の措置を選択して講じなければなりません。労働者は、事業主が講じた措置の中から 1 つを選択して利用することが可能です。

※②は時間単位で取得可能とする必要があり、④は原則として時間単位で取得可能とする必要があります。

(8) その他の措置

事業主は、育児及び介護のための所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限等の制度について、パートタイム・有期雇用労働者を含む労働者（日雇労働者を除く）から申出があった場合は、原則としてその申出を拒むことはできません。

(9) 育児・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止、育児・介護休業等に関するハラスメントの防止措置

事業主は、育児休業や介護休業等の各種制度の申出や取得等を理由として、パートタイム・有期雇用労働者を含む労働者に対し、解雇や契約更新を行わない等の不利益な取扱いをしてはいけません。

また、事業主は、上司又は同僚による育児休業や介護休業等の各種制度の申出・利用に関する言動によりパートタイム・有期雇用労働者を含む労働者の就業環境が害されること（「育児・介護休業等に関するハラスメント」）のないよう、労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

※ 育児・介護休業法の詳細については、厚生労働省ホームページ
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)
をご覧ください。

9. パートタイム・有期雇用労働者であっても自由に解雇はできません

(1) 解雇の効力

① 期間の定めのない労働契約の場合

事業主は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、解雇することはできません。(労働契約法第 16 条)

② 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

事業主は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。有期労働契約期間中の解雇の有効性は、期間の定めのない労働契約の場合よりも、厳しく判断されると考えられます。(労働契約法第 17 条)

<参考>労働契約法

第 16 条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

第 17 条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

労働契約法は、労働契約の基本的なルールを定めています。罰則はありませんが、労働条件が定められる労働契約について、合意の原則その他の基本事項を定め、労働契約に関する民事上のルールを明らかにしているものです。民事裁判や労働審判は、労働契約法の規定を踏まえて行われます。

また、以下のような解雇は法律上禁止されています。

- ・業務上負傷し、又は療養のために休業する期間とその後 30 日間
- ・産前産後休業中とその後 30 日間
- ・女性の婚姻・妊娠・出産・産前産後休業の取得、男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由とする解雇
- ・育児・介護休業や子の看護等休暇等の申出・取得等を理由とする解雇

(2) 解雇の予告

パートタイム・有期雇用労働者を解雇しようとする際には、通常労働者と同様に、少なくとも 30 日前にその予告をしなければなりません。30 日前に予告をしない使用者は、30 日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。(労働基準法第 20 条)

(3) 有期労働契約の雇止め

有期労働契約であっても、反復更新の実態などから、実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合又は労働者が雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合において、雇止め（契約期間が満了し、契約が更新されないこと）をすることに、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないときは雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されることになります。(労働契約法第 19 条)

(4) 雇止めの予告・理由の明示

有期労働契約により雇用していたパートタイム・有期雇用労働者について契約の終了(雇止め)をする際には、54 ページで述べたとおり、「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」に定められた以下の措置を講じなければなりません。

なお、妊娠・出産したこと、母性健康管理措置・母性保護措置を受けたこと及び妊娠又は出産に起因する能率低下などを理由とする雇止めについては禁止されています。

① 雇止めの予告

有期労働契約(3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している場合に限り、また、あらかじめ契約を更新しない旨を明示している場合を除く)を更新しないこととしようとする場合には、少なくともその契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をすること。

② 雇止めの理由の明示

- ・雇止めの予告をした場合に、パートタイム・有期雇用労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なく交付すること。
- ・有期労働契約(①の有期労働契約に限る)が更新されなかった場合において、パートタイム・有期雇用労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なく交付すること。

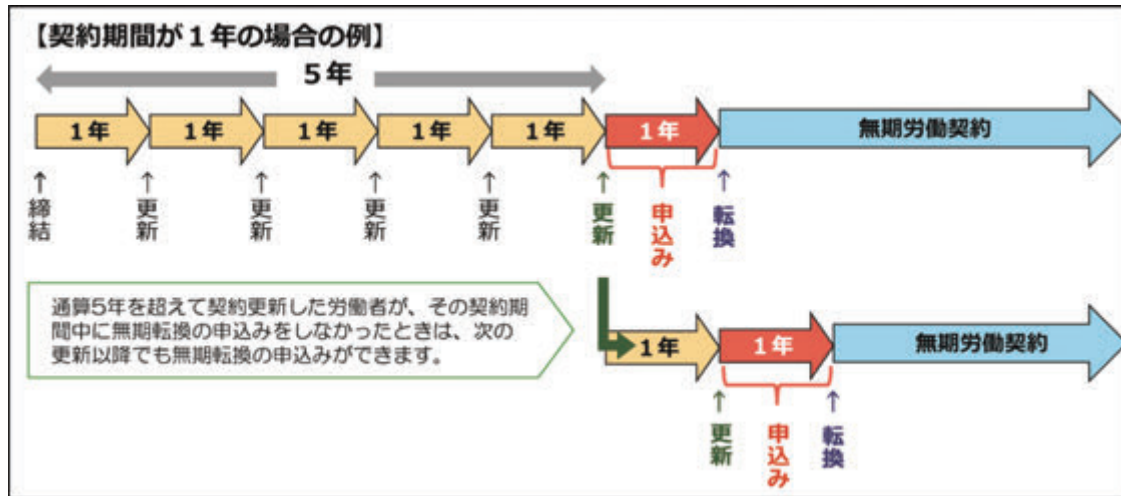
(5) 退職時等の証明書の交付

パートタイム・有期雇用労働者が退職の際に、①使用期間、②業務の種類、③その事業における地位、④賃金、⑤退職の事由(解雇の場合は、その理由を含む)について、証明書を請求した場合には、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。

また、(2)の解雇予告をした日から退職の日までの間に、解雇の理由について請求があったときも、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。(労働基準法第22条)

10. 有期労働契約を反復更新する場合のルール（無期労働契約への転換）

同一の使用者ととの間で、有期雇用契約が更新等により通算で5年を超えた場合は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）へ転換できます。（労働契約法第18条）



（1）無期労働契約の労働条件

無期転換申込権が発生する有期労働契約を締結する際に、当該有期労働契約の労働条件に加えて、無期転換申込権が発生する旨、及び無期転換後の労働条件（業務、就業場所、賃金、労働時間など）について、明示することが必要です。（労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条第5項・第6項）

また、無期転換後の労働条件については、労働契約法第3条第2項（労働契約の原則）を踏まえて、就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければなりません。（有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準第5条）

無期転換後の労働条件（業務、就業場所、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。この場合、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

特に、定年など、有期契約労働者には通常適用されない労働条件を無期転換後の労働条件として適用する必要がある場合には、あらかじめ労働協約、就業規則、個々の労働契約によりその内容を明確化しておくようにしてください。

※ なお、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等や5年を超える一定の期間に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者については、それぞれ無期労働契約への転換制度の特例が設けられています。

※ 詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21917.html

VII. パートタイム・有期雇用労働者を取り巻く関連諸制度

労働保険・社会保険・税金

1. パートタイム・有期雇用労働者でも一定の基準を満たせば雇用保険の被保険者となり、失業等給付及び育児休業等給付が受けられます

(1) 適用要件

パートタイム・有期雇用労働者でも、以下の①及び②の適用基準のいずれにも該当する場合には雇用保険の被保険者になります。

<雇用保険の適用基準>

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上（※）であること。
- ② 31日以上引き続き雇用されることが見込まれること。

※ 令和4年1月1日より、試行的な取組として、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者であって、そのうち2つの事業主（週所定労働時間が5時間以上であるものに限る）における週所定労働時間の合計が20時間以上である場合に、当該労働者が申出を行うことで、申出を行った日から高年齢被保険者となることが可能となりました。

(2) 適用区分

雇用保険の被保険者は、年齢により次のような被保険者の種類に分類されます。

65歳未満	65歳以上
「一般被保険者」	「高年齢被保険者」

(3) 求職者給付の受給資格要件

雇用保険の求職者給付の支給を受けるためには、離職の日以前の一定期間に、次の「被保険者期間」が必要です。

① 「一般被保険者」に該当する方の場合

離職の日以前2年間に賃金支払基礎日数11日以上のある月又は賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月が12か月以上あること。

（ただし、倒産・解雇などによる離職の場合及び雇止めなどによる離職の場合は、離職の日以前1年間に賃金支払基礎日数11日以上のある月又は賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月が6か月以上でも可。）

② 「高年齢被保険者」に該当する方の場合

離職の日以前1年間に賃金支払基礎日数11日以上のある月又は賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月が6か月以上あること。

(4) 雇用継続給付の受給資格要件

被保険者が一定の要件を満たせば、以下の雇用継続給付を受給できます。

① 高年齢雇用継続基本給付金・高年齢再就職給付金

被保険者が60歳から65歳になるまでの間について、一定の要件を満たした場合、60歳以後の各月の賃金の最大10%の支給を受けることができます。

② 介護休業給付金

被保険者が介護休業を取得した場合において、一定の要件を満たした場合、最大93日間、休業開始前賃金の67%を受給できます。

(5) 育児休業等給付の受給資格要件

被保険者が一定の要件を満たせば、以下の育児休業等給付を受給できます。

① 育児休業給付(出生時育児休業給付金・育児休業給付金)

被保険者が出生時育児休業や育児休業を取得した場合において、一定の要件を満たした場合、子が1歳(最大2歳)に達する日の前日まで、休業開始から通算180日までは休業開始前賃金の67%、それ以降は50%を受給できます。

② 出生後休業支援給付金

被保険者が子の出生直後の一定期間以内(男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内)に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子の育児休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を受給できます(育児休業給付とあわせて給付率80%、手取りで10割相当)。

③ 育児時短就業給付金

被保険者が2歳未満の子を養育するために時短勤務をしている場合に、時短勤務中に支払われた賃金の10%を受給できます。

雇用保険の適用・給付の詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/index_00003.html

2. 労災保険による補償も受けられます

パートタイム・有期雇用労働者も労災保険による補償を受けることができます。

業務災害に係る保険給付の種類としては、①療養補償給付、②休業補償給付、③障害補償給付、④遺族補償給付、⑤葬祭料、⑥傷病補償年金、⑦介護補償給付があります。また、通勤災害、複数業務要因災害についても同様の給付があります。

そのほか、事業主の行う定期健康診断において脳・心臓疾患に関連する項目で異常の所見が見られた場合に支給する二次健康診断等給付があります。

労災保険の適用・給付の詳細については、お近くの労働基準監督署にお問い合わせください。

3. 社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用

すべての法人事業所と、製造業等の法律に定められた事業を含む常時5人以上の従業員を使用する個人事業所は、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の強制適用事業所となります。適用事業所の従業員であれば、短時間労働者も一定の要件を満たせば被保険者になります。短時間労働者に対する社会保険の適用は、原則次のとおりです。

資格要件	所定労働時間	1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3未満である者（（注1）に該当する短時間労働者を除く）	
	年 収	原則として年収が130万円（注2）未満	原則として年収が130万円（注2）以上
適用	医療保険	健康保険等被用者保険の被保険者	（家族が健康保険等被用者保険に加入している場合）健康保険等被用者保険の被扶養者 （家族が健康保険等被用者保険に加入していない場合）国民健康保険の被保険者
	年 金	厚生年金保険の被保険者（国民年金の第2号被保険者）	（配偶者が厚生年金保険の被保険者の場合）国民年金の第3号被保険者 （配偶者が厚生年金保険の被保険者でない場合）国民年金の第1号被保険者

（注1） 1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上である者に社会保険（健康保険・厚生年金保険）が適用されます。また、4分の3未満であっても、①週の所定労働時間が20時間以上であること、②月額賃金が8.8万円以上であること（令和8年10月に賃金要件は撤廃予定）、③勤務期間が2か月を超えて見込まれること、④学生ではないこと、⑤従業員数50人超の企業に使用されていること（50人以下の企業でも労使合意があれば適用対象となる）の5つの条件を満たす場合には、社会保険に加入することとなります。

（注2） 認定対象者が60歳以上である場合（医療保険のみ）、又は、おおむね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合にあつては180万円、認定対象者（被保険者の配偶者を除く。）が19歳以上23歳未満である場合にあつては150万円。

4. 税制の適用

パートタイム・有期雇用労働者も、給与所得者として、その年収額によっては次表のとおり課税の対象となります。また、パートタイム・有期雇用労働者と生計を一にするその配偶者は、配偶者控除又は配偶者特別控除の適用を受けることができる場合があります、パートタイム・有期雇用労働者と生計を一にする配偶者以外の親族等は、扶養控除又は特定親族特別控除の適用を受けることができます場合があります（適用要件については次表を参照してください）。

配偶者特別控除は、税制上の「手取り収入の逆転現象」（パートタイム・有期雇用労働者本人の収入が一定額を超えると、かえって世帯全体の手取り収入が減少する現象）を防ぐ観点から設けられています。

※下記の金額等は、令和8年分の所得税（施行日は令和8年12月1日）及び令和9年度の住民税について適用される制度に基づいて記載しています。

「パートタイム・有期雇用労働者の年収額」と「本人に対する課税」「配偶者が適用を受けることができる控除」

パートタイム・有期雇用労働者の年収額	(1) パートタイム・有期雇用労働者本人		(2) 本人の配偶者		(3) 本人の配偶者以外の親族等(本人が19歳以上23歳未満の場合の親族等)	
	課税の対象となるかどうか		適用を受けることができる控除		適用を受けることができる控除	
	所得税	住民税(所得割)	配偶者控除	配偶者特別控除	扶養控除(特定扶養親族に係るもの)	特定親族特別控除
119万円以下	×	×	○	－	○	－
119万円を超え136万円以下	×	○	○	－	○	－
136万円を超え178万円以下	×	○	×	○	×	○
178万円を超え197万円以下	○	○	×	○	×	○
197万円を超え207万円以下	○	○	×	○	×	×
207万円超	○	○	×	×	×	×

※ ただし、配偶者が適用を受けることができる控除は、本人の配偶者の給与等の年収が1,195万円（合計所得金額が1,000万円）（子育て世帯等に該当する場合は、1,210万円（合計所得金額が1,000万円））を超える場合は、控除の適用を受けることはできません。

(1) パートタイム・有期雇用労働者本人に対する課税について

- ① 所得税（国税）の場合：年収178万円（給与所得控除74万円＋基礎控除104万円）まで課税されません。
- ② 住民税（地方税）の場合：所得割と均等割が課されますが、所得割は年収119万円（給与所得控除74万円＋所得割非課税範囲45万円）まで、均等割は均等割非課税範囲までは課税されません。なお、均等割については、課税対象者には、一律の額（標準税額は年額4,000円※）が課税されます。詳しくは市町村などにお問い合わせください。

※ 国内に住所を有する個人に対して、個人住民税均等割と併せて森林環境税（年額1,000円）が課税されます。

(2) パートタイム・有期雇用労働者の配偶者に対する課税について

配偶者（特別）控除額は、パートタイム・有期雇用労働者及び配偶者の給与等の年収額に応じて、それぞれ次の表のとおりです。

配偶者の給与等の年収額に応じて控除額が逡減する仕組みが導入されており、配偶者の給与等の年収額が 1,195 万円（合計所得金額が 1,000 万円）（子育て世帯等に該当する場合は 1,210 万円（合計所得金額が 1,000 万円））を超える場合は、控除の適用を受けることはできません。

また、パート・有期雇用労働者の年収額（169 万円超～207 万円以下）に応じ配偶者の配偶者特別控除額が逡減します。

パートタイム・有期雇用労働者及び配偶者の年収額と配偶者（特別）控除額の関係 （所得税（国税）及び住民税（地方税）の計算上の控除額）

		配偶者の給与等の年収額 （配偶者の合計所得金額）					
		1,095 万円以下 （900 万円以下）		1,095 万円超 1,145 万円以下 〔900 万円超 950 万円以下〕		1,145 万円超 1,195 万円以下 〔950 万円超 1,000 万円以下〕	
		所得税 （国 税）	住民税 （地方税）	所得税 （国 税）	住民税 （地方税）	所得税 （国 税）	住民税 （地方税）
配偶者控除 （A）	パートタイム・有期雇用労働者の年収額 136 万円以下	38 万円	33 万円	26 万円	22 万円	13 万円	11 万円
配偶者 特別控除 （B）	パートタイム・有期雇用労働者の年収額 136 万円超 169 万円以下	38 万円	33 万円	26 万円	22 万円	13 万円	11 万円
	169 万円超 174 万円以下	36 万円		24 万円		12 万円	
	174 万円超 179 万円以下	31 万円	31 万円	21 万円	21 万円	11 万円	
	179 万円超 184 万円以下	26 万円	26 万円	18 万円	18 万円	9 万円	9 万円
	184 万円超 189 万円以下	21 万円	21 万円	14 万円	14 万円	7 万円	7 万円
	189 万円超 194 万円以下	16 万円	16 万円	11 万円	11 万円	6 万円	6 万円
	194 万円超 199 万円以下	11 万円	11 万円	8 万円	8 万円	4 万円	4 万円
	199 万円超 204 万円以下	6 万円	6 万円	4 万円	4 万円	2 万円	2 万円
	204 万円超 207 万円以下	3 万円	3 万円	2 万円	2 万円	1 万円	1 万円
	207 万円超	0 円	0 円	0 円	0 円	0 円	0 円

※ 令和 2 年分以後の所得税及び令和 3 年度分以後の住民税については、配偶者の給与等の年収額が 1,195 万円（合計所得金額が 1,000 万円）（子育て世帯等に該当する場合は 1,210 万円（合計所得金額が 1,000 万円））を超える場合は、控除の適用を受けることはできません。なお、子育て世帯等に該当する場合は、上記表の下線部について、その金額に 15 万円を加算します。

(3) パートタイム・有期雇用労働者の19歳以上23歳未満の配偶者以外の親族等に対する課税について

扶養控除（扶養親族が19歳以上23歳未満のもの）又は特定親族特別控除は、パートタイム・有期雇用労働者の年収額に応じて、それぞれ次表のとおりです。

パートタイム・有期雇用労働者の年収額（159万円超～197万円以下）に応じて、19歳以上23歳未満の者と生計を一にする配偶者以外の親族等（大学生の親など）の特定親族特別控除額が逦減します。

パートタイム・有期雇用労働者と扶養控除（扶養親族が19歳以上23歳未満のもの）
配偶者又は特定親族特別控除の関係
（所得税（国税）及び住民税（地方税）の計算上の控除額

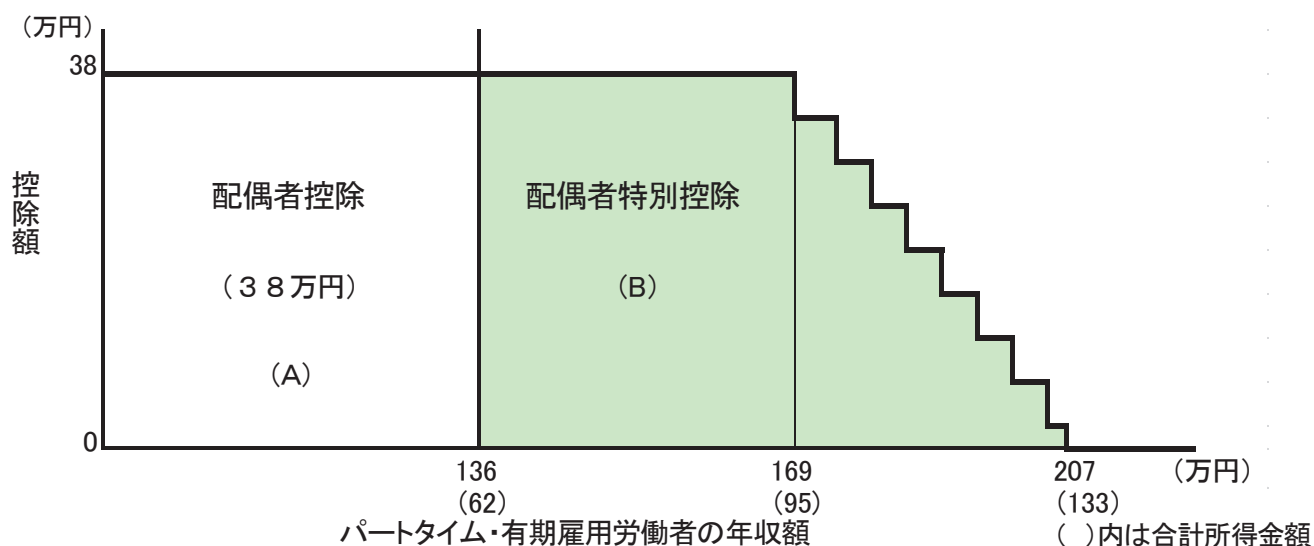
		所得税又は住民税における控除額	
		所得税（国税）	住民税（地方税）
扶養控除 (扶養親族が19歳以上23歳未満のもの)	パートタイム・有期雇用労働者の年収額 136万円以下	63万円	45万円
特定親族特別控除	パートタイム・有期雇用労働者の年収額 136万円超 159万円以下	63万円	45万円
	159万円超 164万円以下	61万円	
	164万円超 169万円以下	51万円	
	169万円超 174万円以下	41万円	41万円
	174万円超 179万円以下	31万円	31万円
	179万円超 184万円以下	21万円	21万円
	184万円超 189万円以下	11万円	11万円
	189万円超 194万円以下	6万円	6万円
	194万円超 197万円以下	3万円	3万円
	197万円超	0円	0円

(参考 1) 配偶者 (特別) 控除について (所得税 (国税) の場合)

配偶者控除とは、納税者に所得税法上の控除対象配偶者^(※)がいる場合に受けられる所得控除です。

なお、配偶者控除の適用がない方で、納税者本人の合計所得金額が 1,000 万円以下の場合で、かつ、配偶者の合計所得金額が 62 万円超 133 万円以下である方については、配偶者特別控除が適用されます。

※控除対象配偶者とは年間の合計所得金額が 62 万円以下であること等の要件に当てはまる人をいいます。



※ 配偶者の給与等の年収額が 1,095 万円 (合計所得金額が 900 万円) (子育て世帯等に該当する場合は 1,110 万円 (合計所得金額が 900 万円)) 以下の場合

所得税の詳細については各国税局に設置する電話相談センター (0570-00-5901) に、住民税の詳細についてはお住まいの市区町村にお問い合わせください。

VIII. パートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業主への支援

1. 多様な働き方の実現応援サイト

厚生労働省では、多様な正社員制度に関する情報と、パートタイム・有期雇用労働法をはじめとしたパートタイム・有期雇用労働に関する情報を「多様な働き方の実現応援サイト」で提供しています。

本サイトでは、多様な正社員制度に関する解説や制度を導入した企業の事例のほか、パートタイム・有期雇用労働法の解説動画、公正な待遇の確保に向けて取り組んでいる企業の事例、職務分析・職務評価に関する情報等を掲載しています。

多様な働き方の実現応援サイト : <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

2. キャリアアップ助成金

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（以下「有期雇用労働者等」といいます。）の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善といった取組を実施した事業主に対して支給する助成金です。（令和8年4月時点）

正社員化コース

※（ ）内は大企業の額

有期雇用労働者等を**正社員転換等**した場合に助成します。

【重点支援対象者(※)の場合】

- ① 有期→正規 : 1人当たり 80 万円 (60 万円) ② 無期→正規 : 1人当たり 40 万円 (30 万円)

※ a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者

b: 雇入れから3年未満で、次のア・イいずれにも該当する有期雇用労働者

ア 過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下

イ 過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない

c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者

【重点支援対象者以外の場合】

- ③ 有期→正規 : 1人当たり 40 万円 (30 万円) ④ 無期→正規 : 1人当たり 20 万円 (15 万円)

＜①～④合わせて1年度1事業所当たり 20 人まで＞

※「正規」には、「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含みます。

＜以下を満たす場合、助成額の加算を受けることができます。＞

※正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換又は直接雇用した場合

・ 1事業所当たり 20 万円 (15 万円) ＜1事業所あたり1回のみ＞

※勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換又は直接雇用した場合

・ 1事業所当たり 40 万円 (30 万円) ＜1事業所あたり1回のみ＞

※正規雇用労働者への転換等に係る所定の情報を自ら管理するウェブサイト又は職場情報総合サイト（しょくばらぼ）に公表した場合

・ 1事業所当たり 20 万円 (15 万円) ＜1事業所あたり1回のみ＞

障害者正社員化コース

※（ ）内は大企業の額

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合に助成します。

【重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合】

- ① 有期→正規：1人当たり120万円(90万円)
- ② 有期→無期：1人当たり60万円(45万円)
- ③ 無期→正規：1人当たり60万円(45万円)

【重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害と診断された者の場合】

- ① 有期→正規：1人当たり90万円(67.5万円)
- ② 有期→無期：1人当たり45万円(33万円)
- ③ 無期→正規：1人当たり45万円(33万円)

※当該額が対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する

賃金規定等改定コース

※（ ）内は大企業の額

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3%以上増額改定し、昇給した場合に助成します。

- ① 3%以上4%未満増額改定した場合
1人当たり4万円(2.6万円)
- ② 4%以上5%未満増額改定した場合
1人当たり5万円(3.3万円)
- ③ 5%以上6%未満増額改定した場合
1人当たり6.5万円(4.3万円)
- ④ 6%以上増額改定した場合
1人当たり7万円(4.6万円)

＜支給申請上限人数は、1年度1事業所当たり100人まで＞

＜以下を満たす場合、助成額の加算を受けることができます。＞

※職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合に助成額を加算

1事業所当たり20万円(15万円) ＜1事業所当たり1回のみ＞

※賃金規定等の改定時に併せて全て又は一部の有期雇用労働者等に適用される昇給制度を新たに規定した場合

1事業所当たり20万円(15万円) ＜1事業所当たり1回のみ＞

賃金規定等共通化コース

※（ ）内は大企業の額

有期雇用労働者等に関して正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成します。

1事業所当たり60万円(45万円)
＜1事業所当たり1回のみ＞

賞与・退職金制度導入コース

※（ ）内は大企業の額

有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施した場合に助成します。

1事業所当たり 40 万円 (30 万円)
 <1事業所当たり1回のみ>

※同時に導入した場合に助成額を加算
 1事業所当たり 16.8 万円 (12.6 万円)

短時間労働者労働時間延長支援コース

※当分の間の暫定措置

※（ ）内は大企業の額、< >内は小規模企業の額

有期雇用労働者等が、新たに社会保険の被保険者となった際に、週の所定労働時間を5時間以上延長する等の取組を行った場合、または、週の所定労働時間を5時間以上延長する等の取組を実施し、これにより当該労働者が社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった場合に助成します。

1人当たり 60 万円 (45 万円)<75 万円>

※ 1～2年目までの各要件を全て満たした場合の2年間の合計額
 複数年度かけて要件を満たす場合も助成対象

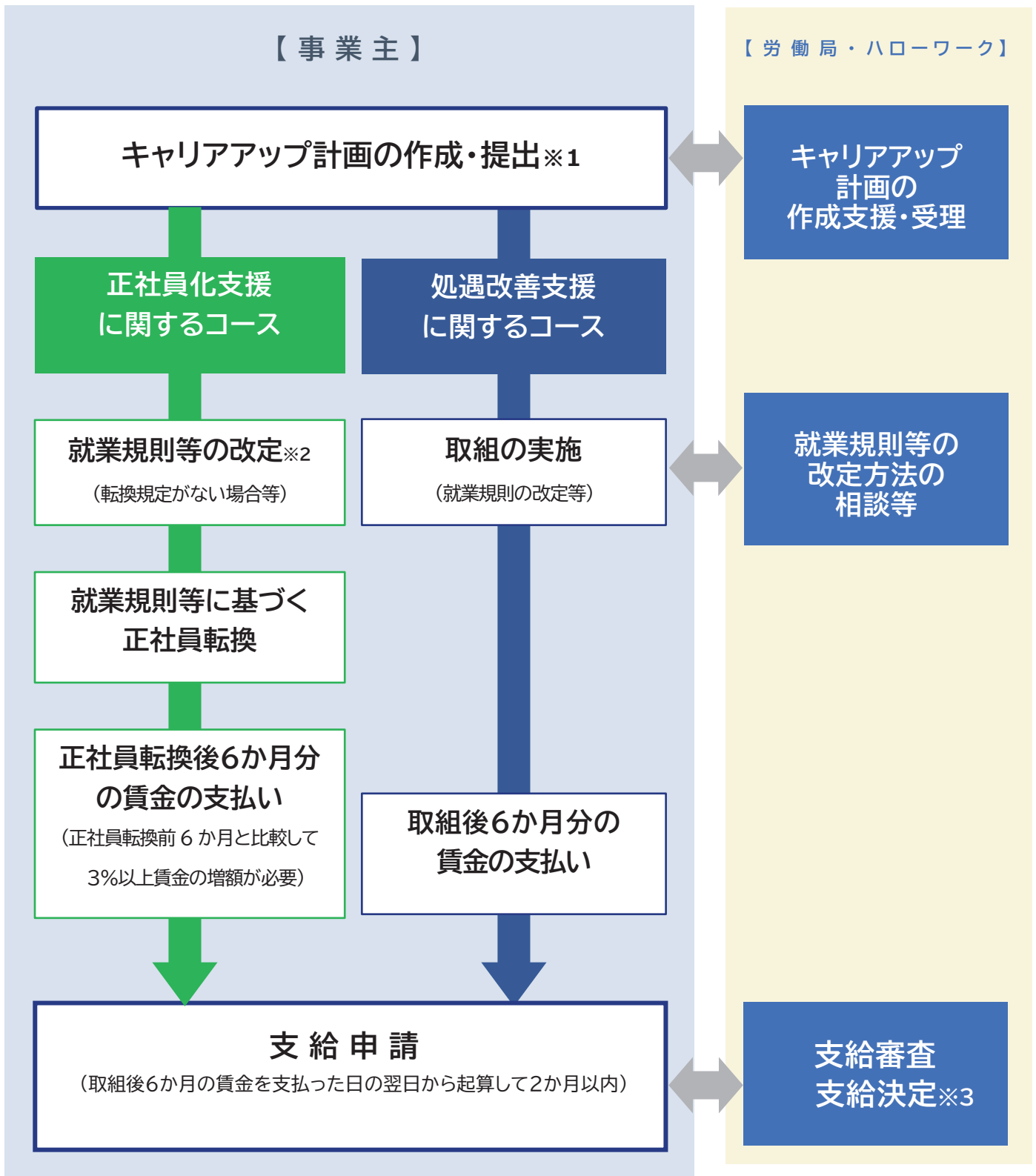
キャリアアップ助成金を受給するためには

キャリアアップ計画※を作成し、事業所を管轄する都道府県労働局長に提出する必要があります。

※「キャリアアップ計画」とは、有期雇用労働者等のキャリアアップに向けた取組を計画的に進めるため、事業所におけるおおまかな取組のイメージ(対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が講ずる措置等)をあらかじめ記載していただくものです。

受給までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、各コース実施日の前日までに「**キャリアアップ計画**」(労働組合等の意見を聴いて作成)を所定の様式で作成し、提出することが必要です。



キャリアアップ助成金の詳細なご案内は、厚生労働省ホームページをご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

支給要件等の詳細については、お近くの労働局、ハローワークにお問い合わせください。

3. 人材開発支援助成金（人材育成支援コース）

有期契約労働者等を含む労働者に対し、職務に関連した訓練を実施した事業主等に対して支給する助成金です。

人材育成支援コース

※以下は人材育成支援コースのうち、有期契約労働者等を対象とした主な訓練について記載したもの

有期契約労働者等に下記の訓練を行った場合に助成

- ・ 人材育成訓練(訓練時間数 10 時間以上の Off-JT)
- ・ 有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用した Off-JT と OJT を組み合わせた2ヶ月以上の職業訓練)

1人当たり支給額

・人材育成訓練

Off-JT 賃金助成: 1h当たり 800 円<1,000 円>(400 円<500 円>)

Off-JT 経費助成: 70%<85%>

・有期実習型訓練

Off-JT 賃金助成: 1h当たり 800 円<1,000 円>(400 円<500 円>)

Off-JT 経費助成: 75%<100%>

OJT 実施助成: 1訓練当たり 10 万円<13 万円>(9 万円<12 万円>)

※ <>は訓練実施後に、訓練を受講した労働者の賃金を 5%以上増額した場合等の額、()内は大企業の額

人材開発支援助成金（人材育成支援コース）を受給するためには

訓練開始の日から起算して 1 か月前までに、職業訓練実施計画等を作成し、事業所を管轄する都道府県労働局長に提出する必要があります。

人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の詳細なご案内は、厚生労働省ホームページをご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

支給要件等の詳細については、お近くの労働局、ハローワークにお問い合わせください。

4. ジョブ・カードを活用した雇用型訓練

自社内のパートタイム・有期雇用労働者等を対象に、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練を実施し、能力を向上させた上で正社員への転換を図ることができます。この訓練を実施する事業主には、上記 3 の人材開発支援助成金（人材育成支援コース）が支給されます。

職業訓練実施計画等の作成方法や訓練基準の詳細、手続き等については、最寄りのキャリア形成・リスクリング支援センターにお問い合わせください。

ホームページ: <https://carigaku.mhlw.go.jp/>

5. 中小企業退職金共済（中退共）制度

中小企業の事業主が掛金を拠出し、（独）勤労者退職金共済機構が管理・運用する共済の仕組みにより、中小企業の従業員に対して同機構から退職金を支給する制度であり、パートタイム労働者も有期雇用労働者も加入させることができます。

制度の特色

① 国の掛金助成

初めて制度に加入する事業主に対しては、加入後4か月目から1年間、掛金月額2分の1（従業員ごとに上限5,000円）を助成する制度があります。



▲掛金助成について

② 掛金は全額非課税

掛金は法人企業の場合は損金として、また、個人企業の場合は必要経費として、全額非課税となります。

③ 退職金は直接従業員へ

退職金は、（独）勤労者退職金共済機構から直接、従業員に振り込まれます。また、一定の要件を満たせば、分割して受け取ることもできます。

短時間労働者について

掛金月額は、通常5,000円～30,000円のところ、短時間労働者（1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者よりも短く、かつ30時間未満である場合）については、2,000円、3,000円、4,000円の特例掛金月額を選択することも可能となっています。

なお、短時間労働者の特例掛金月額（掛金月額4,000円以下）加入者については、上記①に次の額をさらに上乗せして助成します。

掛金月額2,000円の場合は300円、3,000円の場合は400円、4,000円の場合は500円

ご注意

●掛金の納付月数が、12月未満の場合は、退職金は支給されません。12月以上23月以下の場合には掛金相当額を下回る額になります。

※24月以上42月以下では掛金相当額となり、43月からは掛金相当額を上回る額になります。

中小企業退職金共済制度の詳細については、下記までお問い合わせください。

（独）勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部

〒170-8055 東京都豊島区東池袋1-24-1 Tel : 03-6907-1234

ホームページ : <https://chutaikyo.taisyokukin.go.jp>

中退共

検索



▲中退共ホームページ

IX. 参考資料

1. パートタイム・有期雇用労働法の概要

パートタイム・有期雇用労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム・有期雇用労働者の納得性の向上、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保、通常の労働者への転換の推進等を図る。

1 労働条件の文書の交付等・説明義務

- ・ 労働基準法上の書面の交付等の義務に加え、昇給、退職手当、賞与の有無、法第14条第2項の規定による説明を求めることができる旨及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（過料あり）（第6条）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者の雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善に関する措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を事業主に義務付け（第14条第1項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合に、待遇の決定に当たって考慮した事項等の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け（第16条）

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- ・ すべてのパートタイム・有期雇用労働者を対象として、待遇のそれぞれについて、通常の労働者の待遇との間において、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）、その他の事情のうち、その待遇の性質・目的に照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差を設けることを禁止（第8条）
- ・ 通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者について、差別的取扱いを禁止（第9条）
 - ※「通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者」：職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が通常の労働者と同じパートタイム・有期雇用労働者
- ・ その他のパートタイム・有期雇用労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、多様な就業実態に応じて、通常の労働者と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け（第10条～第12条）

3 通常の労働者への転換の推進

- ・ 通常の労働者の募集を行う場合のパートタイム・有期雇用労働者への周知、新たに通常の労働者を配置する場合のパートタイム・有期雇用労働者への応募の機会の付与、通常の労働者への転換のための試験制度等、その他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け（第13条）

4 苦情処理・紛争解決援助

- ・ 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第22条）
- ・ 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第23条～第26条）

5 実効性の確保

- ・ 都道府県労働局長（厚生労働大臣から委任）による報告の徴収、助言、指導及び勧告（第18条第1項）
- ・ 報告拒否・虚偽報告に対する過料（第30条）
- ・ 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表（第18条第2項）

2. パートタイム・有期雇用労働法（抄）

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（抄）（平成5年法律第76号）

※下線部は平成30年法律第71号による改正部分

現行(2020年4月1日以降)	参考(改正前)
<u>短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律</u> 目次 第1章 総則(第1条—第4条) 第2章 <u>短時間・有期雇用労働者対策基本方針</u>(第5条) 第3章 <u>短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等</u> 第1節 雇用管理の改善等に関する措置(第6条—第18条) 第2節 事業主等に対する国の援助等(第19条—第21条) 第4章 紛争の解決 第1節 紛争の<u>解決の援助等</u>(第22条—第24条) 第2節 調停(第25条—第27条) 第5章 雑則(第28条—第31条) 附則 第1章 総則 (目的) 第1条 この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、<u>短時間・有期雇用労働者</u>の果たす役割の重要性が増大していることに鑑み、<u>短時間・有期雇用労働者</u>について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて<u>短時間・有期雇用労働者</u>がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。 (定義) 第2条 この法律において「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の<u>事業主</u>に雇用される通常の労働者（当該<u>事業主</u>に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該<u>事業主</u>に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。 <u>2 この法律において「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締結している労働者をいう。</u> <u>3 この法律において「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいう。</u> (基本的理念) 第2条の2 <u>短時間・有期雇用労働者及び短時間・有期雇用労働者になろうとする者は、生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる機会が確保され、職業生活の充実が図られるように配慮されるものとする。</u> (事業主等の責務) 第3条 事業主は、その雇用する<u>短時間・有期雇用労働者</u>について、その就業の実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換（<u>短時間・有期雇用労働者</u>が雇用される事業所において通常の労働者として雇い入れられることをいう。以下同じ。）の推進（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等を講ずることにより、通	<u>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律</u> 目次 第1章 総則(第1条—第4条) 第2章 <u>短時間労働者対策基本方針</u>(第5条) 第3章 <u>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等</u> 第1節 雇用管理の改善等に関する措置(第6条—第18条) 第2節 事業主等に対する国の援助等(第19条—第21条) 第4章 紛争の解決 第1節 紛争の<u>解決の援助</u>(第22条—第24条) 第2節 調停(第25条—第27条) 第5章 雑則(第28条—第31条) 附則 第1章 総則 (目的) 第1条 この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、<u>短時間労働者</u>の果たす役割の重要性が増大していることに<u>かんがみ</u>、<u>短時間労働者</u>について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて<u>短時間労働者</u>がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。 (定義) 第2条 この法律において「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の<u>事業所</u>に雇用される通常の労働者（当該<u>事業所</u>に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該<u>事業所</u>に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。 (事業主等の責務) 第3条 事業主は、その雇用する<u>短時間労働者</u>について、その就業の実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換（<u>短時間労働者</u>が雇用される事業所において通常の労働者として雇い入れられることをいう。以下同じ。）の推進（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれ

常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間・有期雇用労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。 2 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めるものとする。 (国及び地方公共団体の責務) 第4条 国は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等について事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつその実情に応じこれらに対し必要な指導、援助等を行うとともに、短時間・有期雇用労働者の能力の有効な発揮を妨げている諸要因の解消を図るために必要な広報その他の啓発活動を行うほか、その職業能力の開発及び向上等を図る等、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めるものとする。 2 地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るために必要な施策を推進するように努めるものとする。 第2章 短時間・有期雇用労働者対策基本方針 第5条 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るため、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針(以下この条において「<u>短時間・有期雇用労働者対策基本方針</u>」という。)を定めるものとする。 2 <u>短時間・有期雇用労働者対策基本方針</u>に定める事項は、次のとおりとする。 一 短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向に関する事項 二 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項 三 前二号に掲げるもののほか、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項 3 <u>短時間・有期雇用労働者対策基本方針</u>は、短時間・有期雇用労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。 4 厚生労働大臣は、<u>短時間・有期雇用労働者対策基本方針</u>を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。 5 厚生労働大臣は、<u>短時間・有期雇用労働者対策基本方針</u>を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。 6 前二項の規定は、<u>短時間・有期雇用労働者対策基本方針</u>の変更について準用する。 第3章 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等 第1節 雇用管理の改善等に関する措置 (労働条件に関する文書の交付等) 第6条 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、当該短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法(昭和22年法律第49号)第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの(次項及び第14条第1項において「特定事項」という。)を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法(次項において「文書の交付等」という。)により明示しなければならない。 2 事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。 (就業規則の作成の手続)	た待遇の確保等を図り、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。 2 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する短時間労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めるものとする。 (国及び地方公共団体の責務) 第4条 国は、短時間労働者の雇用管理の改善等について事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつその実情に応じこれらに対し必要な指導、援助等を行うとともに、短時間労働者の能力の有効な発揮を妨げている諸要因の解消を図るために必要な広報その他の啓発活動を行うほか、その職業能力の開発及び向上等を図る等、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めるものとする。 2 地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、短時間労働者の福祉の増進を図るために必要な施策を推進するように努めるものとする。 第2章 短時間労働者対策基本方針 第5条 厚生労働大臣は、短時間労働者の福祉の増進を図るため、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針(以下この条において「<u>短時間労働者対策基本方針</u>」という。)を定めるものとする。 2 <u>短時間労働者対策基本方針</u>に定める事項は、次のとおりとする。 一 短時間労働者の職業生活の動向に関する事項 二 短時間労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項 三 前二号に掲げるもののほか、短時間労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項 3 <u>短時間労働者対策基本方針</u>は、短時間労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。 4 厚生労働大臣は、<u>短時間労働者対策基本方針</u>を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。 5 厚生労働大臣は、<u>短時間労働者対策基本方針</u>を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。 6 前二項の規定は、<u>短時間労働者対策基本方針</u>の変更について準用する。 第3章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等 第1節 雇用管理の改善等に関する措置 (労働条件に関する文書の交付等) 第6条 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法(昭和22年法律第49号)第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの(次項及び第14条第1項において「特定事項」という。)を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法(次項において「文書の交付等」という。)により明示しなければならない。 2 事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。 (就業規則の作成の手続)
---	---

第7条 事業主は、短時間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労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。 2 前項の規定は、事業主が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場合について準用する。この場合において、「<u>短時間労働者</u>」とあるのは、「<u>有期雇用労働者</u>」と読み替えるものとする。 (不合理な待遇の禁止) 第8条 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「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の他の事情のうち、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。 (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 事業主は、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者(第11条第1項において「<u>職務内容同一短時間・有期雇用労働者</u>」という。)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(次条及び同項において「<u>通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者</u>」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。 (賃金) 第10条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。次条第2項及び第12条において同じ。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金(通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。)を決定するように努めるものとする。 (教育訓練) 第11条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間・有期雇用労働者(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。以下この項において同じ。)が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならない。 2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。 (福利厚生施設) 第12条 事業主は、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として厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。 (通常の労働者への転換)	第7条 事業主は、短時間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労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。 (短時間労働者の待遇の原則) 第8条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間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「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らない。 (通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止) 第9条 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者との同一の短時間労働者(第11条第1項において「<u>職務内容同一短時間労働者</u>」という。)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と見込まれるもの(次条及び同項において「<u>通常の労働者と同視すべき短時間労働者</u>」という。)については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。 (賃金) 第10条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第2項及び第12条において同じ。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金(通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。)を決定するように努めるものとする。 (教育訓練) 第11条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。以下この項において同じ。)が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。 2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。 (福利厚生施設) 第12条 事業主は、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として厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。 (通常の労働者への転換)
---	---

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<u>短時間・有期雇用労働者</u>について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。 - 一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する<u>短時間・有期雇用労働者</u>に周知すること。 - 二 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する<u>短時間・有期雇用労働者</u>に対して与えること。 - 三 一定の資格を有する<u>短時間・有期雇用労働者</u>を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。 (事業主が講ずる措置の内容等の説明) 第 14 条 事業主は、<u>短時間・有期雇用労働者</u>を雇い入れたときは、速やかに、第8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(労働基準法第 15 条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。)に関し講ずることとしている措置の内容について、当該<u>短時間・有期雇用労働者</u>に説明しなければならない。 2 事業主は、その雇用する<u>短時間・有期雇用労働者</u>から求めがあったときは、当該<u>短時間・有期雇用労働者</u>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<u>短時間・有期雇用労働者</u>に説明しなければならない。 <u>3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項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はしてはならない。</u> (指針) 第 15 条 厚生労働大臣は、第6条から前条までに定める措置その他の第3条第1項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(以下この節において「指針」という。)を定めるものとする。 2 第5条第3項から第5項までの規定は指針の策定について、同条第4項及び第5項の規定は指針の変更について、<u>それぞれ</u>準用する。 (相談のための体制の整備) 第 16 条 事業主は、<u>短時間・有期雇用労働者</u>の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する<u>短時間・有期雇用労働者</u>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らない。 (<u>短時間・有期雇用管理者</u>) 第 17 条 事業主は、常時厚生労働省令で定める数以上の<u>短時間・有期雇用労働者</u>を雇用する事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、指針に定める事項その他の<u>短時間・有期雇用労働者</u>の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、<u>短時間・有期雇用管理者</u>を選任するように努めるものとする。 (報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等) 第 18 条 厚生労働大臣は、<u>短時間・有期雇用労働者</u>の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、<u>短時間・有期雇用労働者</u>を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。 2 厚生労働大臣は、第6条第1項、第9条、第 11 条第1項、第 12 条から第 14 条まで及び第 16 条の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。 3 前2項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。	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<u>短時間労働者</u>について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。 - 一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する<u>短時間労働者</u>に周知すること。 - 二 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する<u>短時間労働者</u>に対して与えること。 - 三 一定の資格を有する<u>短時間労働者</u>を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。 (事業主が講ずる措置の内容等の説明) 第 14 条 事業主は、<u>短時間労働者</u>を雇い入れたときは、速やかに、第9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(労働基準法第 15 条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。)に関し講ずることとしている措置の内容について、当該<u>短時間労働者</u>に説明しなければならない。 2 事業主は、その雇用する<u>短時間労働者</u>から求めがあったときは、第6条、第7条及び第9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<u>短時間労働者</u>に説明しなければならない。 (指針) 第 15 条 厚生労働大臣は、第6条から前条までに定めるもののほか、第3条第1項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(以下この節において「指針」という。)を定めるものとする。 2 第5条第3項から第5項までの規定は指針の策定について、同条第4項及び第5項の規定は指針の変更について準用する。 (相談のための体制の整備) 第 16 条 事業主は、<u>短時間労働者</u>の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する<u>短時間労働者</u>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らない。 (<u>短時間雇用管理者</u>) 第 17 条 事業主は、常時厚生労働省令で定める数以上の<u>短時間労働者</u>を雇用する事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、指針に定める事項その他の<u>短時間労働者</u>の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、<u>短時間雇用管理者</u>を選任するように努めるものとする。 (報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等) 第 18 条 厚生労働大臣は、<u>短時間労働者</u>の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、<u>短時間労働者</u>を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。 2 厚生労働大臣は、第6条第1項、第9条、第 11 条第1項、第 12 条から第 14 条まで及び第 16 条の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。 3 前2項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。
---	---

第2節 事業主等に対する国の援助等 (事業主等に対する援助) 第 19 条 国は、<u>短時間・有期雇用労働者</u>の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るため、<u>短時間・有期雇用労働者</u>を雇用する事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、<u>短時間・有期雇用労働者</u>の雇用管理の改善等に関する事項についての相談及び助言その他の必要な援助を行うことができる。 (職業訓練の実施等) 第 20 条 国、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、<u>短時間・有期雇用労働者</u>及び<u>短時間・有期雇用労働者</u>になろうとする者がその職業能力の開発及び向上を図ることを促進するため、<u>短時間・有期雇用労働者</u>、<u>短時間・有期雇用労働者</u>になろうとする者その他関係者に対して職業能力の開発及び向上に関する啓発活動を行うように努めるとともに、職業訓練の実施について特別の配慮をするものとする。 (職業紹介の充実等) 第 21 条 国は、<u>短時間・有期雇用労働者</u>になろうとする者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適応することを容易にするため、雇用情報の提供、職業指導及び職業紹介の充実等必要な措置を講ずるよう努めるものとする。 第4章 紛争の解決 第1節 紛争の解決の援助等 (苦情の自主的解決) 第 22 条 事業主は、第6条第1項、第8条、第9条、第 11 条第1項及び第 12 条から第 14 条までに定める事項に関し、<u>短時間・有期雇用労働者</u>から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るよう努めるものとする。 (紛争の解決の促進に関する特例) 第 23 条 前条の事項についての<u>短時間・有期雇用労働者</u>と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成 13 年法律第 112 号)第4条、第5条及び第 12 条から第 19 条までの規定は適用せず、次条から第 27 条までに定めるところによる。 (紛争の解決の援助) 第 24 条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。 2 事業主は、<u>短時間・有期雇用労働者</u>が前項の援助を求めたことを理由として、当該<u>短時間・有期雇用労働者</u>に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。 第2節 調停 (調停の委任) 第 25 条 都道府県労働局長は、第 23 条に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要であると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。 2 前条第2項の規定は、<u>短時間・有期雇用労働者</u>が前項の申請をした場合について準用する。 (調停) 第 26 条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和 47 年法律第 113 号)第 19 条から第 26 条までの規定は、前条第1項の調停の手続について準用する。この場合において	第2節 事業主等に対する国の援助等 (事業主等に対する援助) 第 19 条 国は、<u>短時間労働者</u>の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るため、<u>短時間労働者</u>を雇用する事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、<u>短時間労働者</u>の雇用管理の改善等に関する事項についての相談及び助言その他の必要な援助を行うことができる。 (職業訓練の実施等) 第 20 条 国、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、<u>短時間労働者</u>及び<u>短時間労働者</u>になろうとする者がその職業能力の開発及び向上を図ることを促進するため、<u>短時間労働者</u>、<u>短時間労働者</u>になろうとする者その他関係者に対して職業能力の開発及び向上に関する啓発活動を行うように努めるとともに、職業訓練の実施について特別の配慮をするものとする。 (職業紹介の充実等) 第 21 条 国は、<u>短時間労働者</u>になろうとする者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適応することを容易にするため、雇用情報の提供、職業指導及び職業紹介の充実等必要な措置を講ずるよう努めるものとする。 第4章 紛争の解決 第1節 紛争の解決の援助 (苦情の自主的解決) 第 22 条 事業主は、第6条第1項、第9条、第 11 条第1項及び第 12 条から第 14 条までに定める事項に関し、<u>短時間労働者</u>から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るよう努めるものとする。 (紛争の解決の促進に関する特例) 第 23 条 前条の事項についての<u>短時間労働者</u>と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成 13 年法律第 112 号)第4条、第5条及び第 12 条から第 19 条までの規定は適用せず、次条から第 27 条までに定めるところによる。 (紛争の解決の援助) 第 24 条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。 2 事業主は、<u>短時間労働者</u>が前項の援助を求めたことを理由として、当該<u>短時間労働者</u>に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。 第2節 調停 (調停の委任) 第 25 条 都道府県労働局長は、第 23 条に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要であると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。 2 前条第2項の規定は、<u>短時間労働者</u>が前項の申請をした場合について準用する。 (調停) 第 26 条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和 47 年法律第 113 号)第 19 条、第 20 条第1項及び第 21 条から第 26 条までの規定は、前条第1項の調停の手続について準
---	---

て、同法第 19 条第1項中「前条第1項」とあるのは「<u>短時間労働者及び 有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第 25 条第1項</u>」 と、同法第 20 条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第 25 条第1 項中「第 18 条第1項」とあるのは「<u>短時間労働者及び有期雇用労働者 の雇用管理の改善等に関する法律第 23 条</u>」と読み替えるものとする。 (厚生労働省令への委任) 第 27 条 この節に定めるもののほか、調停の手續に関し必要な事項は、 厚生労働省令で定める。 第5章 雑則 (雇用管理の改善等の研究等) 第 28 条 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者がその有する能力 を有効に發揮することができるようにするため、短時間・有期雇用労働 者のその職域の拡大に応じた雇用管理の改善等に関する措置その他 <u>短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等</u>に関し必要な事項につ いて、調査、研究及び資料の整備に努めるものとする。 (適用除外) 第 29 条 この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員職業安 定法(昭和 23 年法律第 130 号)第6条第1項に規定する船員について は、適用しない。 (過料) 第 30 条 第 18 条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をし た者は、20 万円以下の過料に処する。 第 31 条 第6条第1項の規定に違反した者は、10 万円以下の過料に処 する。	用する。この場合において、同法第 19 条第1項中「前条第1項」とある のは「<u>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第 25 条第1 項</u>」と、同法第 20 条第1項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又 は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」 と、同法第 25 条第1項中「第 18 条第1項」とあるのは「<u>短時間労働者の 雇用管理の改善等に関する法律第 25 条第1項</u>」と読み替えるものとす る。 (厚生労働省令への委任) 第 27 条 この節に定めるもののほか、調停の手續に関し必要な事項は、 厚生労働省令で定める。 第5章 雑則 (雇用管理の改善等の研究等) 第 28 条 厚生労働大臣は、短時間労働者がその有する能力を有効に發 揮することができるようにするため、短時間労働者のその職域の拡大 に応じた雇用管理の改善等に関する措置その他短時間労働者の雇 用管理の改善等に関し必要な事項について、調査、研究及び資料の 整備に努めるものとする。 (適用除外) 第 29 条 この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員職業安 定法(昭和 23 年法律第 130 号)第6条第1項に規定する船員について は、適用しない。 (過料) 第 30 条 第 18 条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をし た者は、20 万円以下の過料に処する。 第 31 条 第6条第1項の規定に違反した者は、10 万円以下の過料に処 する。
---	--

※ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律(令和7年法律第63号)の施行により令和8年10月1日以降は法第 26 条中「第 19 条から第 26 条まで」は「第 25 条から第 32 条まで」に、「第 19 第 1 項」は「第 25 条第1項」に、「第 20 条」は「第 26 条」に、「第 25 条第1項中」第 18 条第1項」は「第 31 条第1項中」第 24 条第1項」に改正される。

3. パートタイム・有期雇用労働法施行規則（抄）

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（抄）

（平成5年労働省令第34号）

※下線部は令和8年厚生労働省令第87号（第9条は同第18号）による改正部分

現行(2026年10月1日以降)	参考(改正前)
短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則 （法第2条第1項の厚生労働省令で定める場合） 第1条 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「法」という。）第2条第1項の厚生労働省令で定める場合は、同一の事業主に雇用される通常の労働者の従事する業務が2以上あり、かつ、当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する労働者の数が当該通常の労働者の数に比し著しく多い業務（当該業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間が他の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間のいずれよりも長い場合に係る業務を除く。）に当該事業主に雇用される労働者が従事する場合とする。 （法第6条第1項の明示事項及び明示の方法） 第2条 法第6条第1項の厚生労働省令で定める短時間・有期雇用労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。 - 一 昇給の有無 - 二 退職手当の有無 - 三 賞与の有無 <u>四 法第十四条第二項の規定による説明を求めることができる旨</u> <u>五 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係る相談窓口</u> 2 事業主は、法第6条第1項の規定により短時間・有期雇用労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはない。 3 法第6条第1項の厚生労働省令で定める方法は、第1項各号に掲げる事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを当該短時間・有期雇用労働者が希望した場合における当該方法とする。 - 一 ファクシミリを利用してする送信の方法 - 二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該短時間・有期雇用労働者が当該電子メール等の記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。） 4 前項第1号の方法により行われた法第6条第1項に規定する特定事項（以下この項において「特定事項」という。）の明示は、当該短時間・有期雇用労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、前項第2号の方法により行われた特定事項の明示は、当該短時間・有期雇用労働者の使用に係る通信端末機器等により受信した時に、それぞれ当該短時間・有期雇用労働者に到達したものとみなす。 （法第10条の厚生労働省令で定める賃金） 第3条 法第10条の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金（職務の内容（法第8条に規定する職務の内容をいう。）に密接に関連して支払われるものを除く。）とする。 （法第11条第1項の厚生労働省令で定める場合）	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則 （法第2条第1項の厚生労働省令で定める場合） 第1条 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「法」という。）第2条第1項の厚生労働省令で定める場合は、同一の事業主に雇用される通常の労働者の従事する業務が2以上あり、かつ、当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する労働者の数が当該通常の労働者の数に比し著しく多い業務（当該業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間が他の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間のいずれよりも長い場合に係る業務を除く。）に当該事業主に雇用される労働者が従事する場合とする。 （法第6条第1項の明示事項及び明示の方法） 第2条 法第6条第1項の厚生労働省令で定める短時間・有期雇用労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。 - 一 昇給の有無 - 二 退職手当の有無 - 三 賞与の有無 四 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係る相談窓口 2 事業主は、法第6条第1項の規定により短時間・有期雇用労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはない。 3 法第6条第1項の厚生労働省令で定める方法は、第1項各号に掲げる事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを当該短時間・有期雇用労働者が希望した場合における当該方法とする。 - 一 ファクシミリを利用してする送信の方法 - 二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該短時間・有期雇用労働者が当該電子メール等の記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。） 4 前項第1号の方法により行われた法第6条第1項に規定する特定事項（以下この項において「特定事項」という。）の明示は、当該短時間・有期雇用労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、前項第2号の方法により行われた特定事項の明示は、当該短時間・有期雇用労働者の使用に係る通信端末機器等により受信した時に、それぞれ当該短時間・有期雇用労働者に到達したものとみなす。 （法第10条の厚生労働省令で定める賃金） 第3条 法第10条の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金（職務の内容（法第8条に規定する職務の内容をいう。）に密接に関連して支払われるものを除く。）とする。 （法第11条第1項の厚生労働省令で定める場合）

第4条 法第 11 条第1項の厚生労働省令で定める場合は、職務の内容が当該事業主に雇用される通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者(法第9条に規定する通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。)が既に当該職務に必要な能力を有している場合とする。 (法第 12 条の厚生労働省令で定める福利厚生施設) 第5条 法第 12 条の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次に掲げるものとする。 - 一 給食施設 - 二 休憩室 - 三 更衣室 (法第 17条の厚生労働省令で定める数) 第6条 法第 17条の厚生労働省令で定める数は、10 人とする。 (短時間・有期雇用管理者の選任) 第7条 事業主は、法第 17 条に定める事項を管理するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該事項を管理する者を短時間・有期雇用管理者として選任するものとする。 (権限の委任) 第8条 法第 18 条第1項に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。 (準用) 第9条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則(昭和 61 年労働省令第2号)第3条から第 12 条までの規定は、法第 25 条第1項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第3条第1項中「法第 24 条第1項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「短時間・有期雇用労働者法」という。)第 25 条第1項」と、同項並びに同令第4条(見出しを含む。)及び第5条(見出しを含む。)中「機会均等調停会議」とあるのは「均衡待遇調停会議」と、同令第6条中「法第 24 条第1項」とあるのは「短時間・有期雇用労働者法第 25 条第1項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第8条第1項及び第3項中「法第 26 条」とあるのは「短時間・有期雇用労働者法第 26 条において準用する法第 26 条」と、同令第9条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第 10 条第1項中「第4条第1項及び第2項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第9条において準用する第4条第1項及び第2項」と、「第8条」とあるのは「同令第9条において準用する第8条」と、同令第 11 条第1項中「法第 27 条」とあるのは「短時間・有期雇用労働者法第 26 条において準用する法第 27 条」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「短時間・有期雇用労働者」と、「事業場」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。	第4条 法第 11 条第1項の厚生労働省令で定める場合は、職務の内容が当該事業主に雇用される通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者(法第9条に規定する通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。)が既に当該職務に必要な能力を有している場合とする。 (法第 12 条の厚生労働省令で定める福利厚生施設) 第5条 法第 12 条の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次に掲げるものとする。 - 一 給食施設 - 二 休憩室 - 三 更衣室 (法第 17条の厚生労働省令で定める数) 第6条 法第 17条の厚生労働省令で定める数は、10 人とする。 (短時間・有期雇用管理者の選任) 第7条 事業主は、法第 17 条に定める事項を管理するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該事項を管理する者を短時間・有期雇用管理者として選任するものとする。 (権限の委任) 第8条 法第 18 条第1項に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。 (準用) 第9条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則(昭和 61 年労働省令第2号)第3条から第 12 条までの規定は、法第 25 条第1項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第3条第1項中「法第 18 条第1項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「短時間・有期雇用労働者法」という。)第 25 条第1項」と、同項並びに同令第4条(見出しを含む。)、第5条(見出しを含む。)及び第8条第1項中「機会均等調停会議」とあるのは「均衡待遇調停会議」と、同令第6条中「法第 18 条第1項」とあるのは「短時間・有期雇用労働者法第 25 条第1項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第8条第1項及び第3項中「法第 20 条第1項又は第2項」とあるのは「短時間・有期雇用労働者法第 26 条において準用する法第 20 条第1項」と、同項中「法第 20 条第1項の」とあるのは「同項の」と、同令第9条中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同令第 10 条第1項中「第4条第1項及び第2項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第9条において準用する第4条第1項及び第2項」と、「第8条」とあるのは「同令第9条において準用する第8条」と、同令第 11 条第1項中「法第 21 条」とあるのは「短時間・有期雇用労働者法第 26 条において準用する法第 21 条」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「短時間・有期雇用労働者」と、「事業場」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。
--	--

4. 雇用管理指針

事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針

(平成 19 年厚生労働省告示第 326 号)

※下線部は令和8年厚生労働省告示第 202 号による改正部分

現行(2026 年 10 月 1 日以降)	参考(改正前)
事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針 第1 趣旨 この指針は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第 76 号。以下「短時間・有期雇用労働者法」という。)第6条、第7条及び第 10 条から第 14 条までに定める措置その他の短時間・有期雇用労働者法第3条第1項の事業主が講ずべき適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換の推進(以下「雇用管理の改善等」という。)に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。 第2 事業主が講ずべき短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっての基本的考え方 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措置等を講ずるに当たって、次の事項を踏まえるべきである。 1 労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)、最低賃金法(昭和 34 年法律第 137 号)、労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)、労働契約法(平成 19 年法律第 128 号)、<u>職業能力開発促進法(昭和 44 年法律第 64 号)</u>、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和 47 年法律第 113 号)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第 76 号)、労働者災害補償保険法(昭和 22 年法律第 50 号)、雇用保険法(昭和 49 年法律第 116 号)等の労働に関する法令は短時間・有期雇用労働者についても適用があることを認識しこれを遵守しなければならないこと。 2 短時間・有期雇用労働者法第6条から第 14 条までの規定に従い、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるとともに、多様な就業の実態を踏まえ、その職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じた待遇に係る措置を講ずるように努めるものとする。 3 <u>短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、昇給に反映する等、公正な評価に基づき賃金を決定することが望ましいこと。例えば、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通する賃金制度又は評価項目を設けることが考えられること。</u> 4 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに際して、その雇用する通常の労働者その他の労働者の労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益に変更することは法的に許されないことに留意すること。 第3 事業主が講ずべき短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等 事業主は、第2の基本的考え方に基づき、特に、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。 1 <u>短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者</u> (1) <u>短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者(短時間・有期雇用労働者法第7条第1項(同条第2項において準用する場合を含む。以下この(1)及び(3)において同じ。))に規定する短時間労働者又は有期雇用労働者の過半数を代表すると認められるも</u>	事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針 第1 趣旨 この指針は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第 76 号。以下「短時間・有期雇用労働者法」という。)第6条、第7条及び第 10 条から第 14 条までに定める措置その他の短時間・有期雇用労働者法第3条第1項の事業主が講ずべき適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換の推進(以下「雇用管理の改善等」という。)に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。 第2 事業主が講ずべき短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっての基本的考え方 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措置等を講ずるに当たって、次の事項を踏まえるべきである。 1 労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)、最低賃金法(昭和 34 年法律第 137 号)、労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)、労働契約法(平成 19 年法律第 128 号)、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和 47 年法律第 113 号)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第 76 号)、労働者災害補償保険法(昭和 22 年法律第 50 号)、雇用保険法(昭和 49 年法律第 116 号)等の労働に関する法令は短時間・有期雇用労働者についても適用があることを認識しこれを遵守しなければならないこと。 2 短時間・有期雇用労働者法第6条から第 14 条までの規定に従い、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるとともに、多様な就業実態を踏まえ、その職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じた待遇に係る措置を講ずるように努めるものとする。 3 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに際して、その雇用する通常の労働者その他の労働者の労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益に変更することは法的に許されないことに留意すること。 第3 事業主が講ずべき短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等 事業主は、第2の基本的考え方に基づき、特に、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

のをいい、事業所に短時間・有期雇用労働者の過半数で組織する労働組合がある場合における当該労働組合を除く。以下この一において同じ。)は、次のいずれにも該当する者とする。ただし、イに該当する者がいない事業所において同条第1項の意見を聴く場合にあっては、ロに該当する者とする。 イ 労働基準法第 41 条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。 ロ 短時間・有期雇用労働者法第七条第一項の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。 (2) 事業主は、労働者が短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者であること若しくは短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者になろうとしたこと又は短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。 (3) 事業主は、短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者が短時間・有期雇用労働者法第7条第1項の規定による意見の聴取に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。当該配慮としては、例えば、短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者が短時間・有期雇用労働者の意見の集約等を行うに当たって必要となる事務スペースや事務機器の提供(イントラネットや社内電子メールを利用させることを含む。)を行うこと等が考えられる。 2 労働時間 (1) 事業主は、短時間・有期雇用労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間・有期雇用労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。 (2) 事業主は、短時間・有期雇用労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。 3 福利厚生施設 事業主は、短時間・有期雇用労働者について、業務が適正かつ円滑に行われるようにするため、短時間・有期雇用労働者法第十二条の福利厚生施設のほか、事業主が設置及び運営し、通常の労働者に対して利用の機会を与える物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設、駐車場等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならないものとする。 4 通常の労働者への転換の推進 (1) 事業主は、短時間・有期雇用労働者法第 13 条各号のいずれかの措置を講ずるに当たっては、通常の労働者への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましい。 (2) 事業主は、短時間・有期雇用労働者法第 13 条各号のいずれかの措置を講ずるに当たっては、労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メール等を活用すること等により、当該措置の対象となる短時間・有期雇用労働者の意向を確認し、その意向に配慮しなければならないものとする。 5 待遇の相違の内容及び理由の説明 (1) 比較の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。 (2) 待遇の相違の内容 事業主は、待遇の相違の内容として、次のイ及びロに掲げる事項を説明するものとする。 イ 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 ロ 次の(イ)又は(ロ)に掲げる事項 (イ) 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の	1 労働時間 (1) 事業主は、短時間・有期雇用労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間・有期雇用労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。 (2) 事業主は、短時間・有期雇用労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。 2 待遇の相違の内容及び理由の説明 (1) 比較の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。 (2) 待遇の相違の内容 事業主は、待遇の相違の内容として、次のイ及びロに掲げる事項を説明するものとする。 イ 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 ロ 次の(イ)又は(ロ)に掲げる事項 (イ) 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 (ロ) 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方法又は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交付する等の方法により説明するものとする。 また、資料を活用し、口頭により説明する場合には、事業主は、説明に活用した資料その他の関連資料を交付することが望ましい。さらに、労働者の個人情報等の漏えいを防止する等の観点から当該資料を交付することが困難な場合であっても、短時間・有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするように努めるものとする。 (5) 説明の求めがない場合における周知等 事業主は、短時間・有期雇用労働者の自らの待遇に関する納得性の向上が当該待遇に関する紛争の防止に資することを踏まえ、短時間・有期雇用労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新の際等に、当該短時間・有期雇用労働者に対し、短時間・有期雇用労働者が待遇の相違の内容及び理由について容易に理解できる内容の資料を交付することや、待遇の相違の内容及び理由について説明を求めることができることを周知すること等が望ましい。 6 労使の話し合いの促進 (1) 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れた後、当該短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、短時間・有期雇用労働者法第14条第2項に定める事項以外の、当該短時間・有期雇用労働者の待遇に係る事項についても、説明するように努めるものとする。 (2) 事業主は、短時間・有期雇用労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっては、短時間・有期雇用労働者との話し合いの機会を設けること又はアンケートを実施すること等により、当該事業主における関係労使の十分な話し合いの機会を提供する等短時間・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、当該意見を反映させるための適当な方法を工夫するように努めるものとする。 (3) 事業主は、短時間・有期雇用労働者法第22条に定める事項以外の、短時間・有期雇用労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した待遇に係る事項についても、短時間・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、当該事業主における苦情処理の仕組みを活用する等その自主的な解決を図るように努めるものとする。 7 不利益取扱いの禁止 (1) 事業主は、短時間・有期雇用労働者が、事業主による不利益な取扱いをおそれて、短時間・有期雇用労働者法第14条第2項に定める説明を求めないことがないようにするものとする。 (2) 事業主は、短時間・有期雇用労働者が、親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由として解雇等が行われることがないようにするものとする。 8 短時間・有期雇用管理者の氏名の周知 事業主は、短時間・有期雇用管理者を選任したときは、当該短時	個別具体的な内容 (ロ) 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。 3 労使の話し合いの促進 (1) 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れた後、当該短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、短時間・有期雇用労働者法第14条第2項に定める事項以外の、当該短時間・有期雇用労働者の待遇に係る事項についても、説明するように努めるものとする。 (2) 事業主は、短時間・有期雇用労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっては、当該事業主における関係労使の十分な話し合いの機会を提供する等短時間・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するように努めるものとする。 (3) 事業主は、短時間・有期雇用労働者法第22条に定める事項以外の、短時間・有期雇用労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した待遇に係る事項についても、短時間・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、当該事業主における苦情処理の仕組みを活用する等その自主的な解決を図るように努めるものとする。 4 不利益取扱いの禁止 (1) 事業主は、短時間・有期雇用労働者が、短時間・有期雇用労働者法第7条第1項(同条第2項において準用する場合を含む。)に定める過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにするものとする。 (2) 事業主は、短時間・有期雇用労働者が、事業主による不利益な取扱いをおそれて、短時間・有期雇用労働者法第14条第2項に定める説明を求めないことがないようにするものとする。 (3) 事業主は、短時間・有期雇用労働者が、親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由として解雇等が行われることがないようにするものとする。 5 短時間・有期雇用管理者の氏名の周知 事業主は、短時間・有期雇用管理者を選任したときは、当該短時
---	---

間・有期雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する短時間・有期雇用労働者に周知させるよう努めるものとする。 <u>9 雇用管理の改善等に関する情報の公表等</u> <u>事業主は、通常の労働者への転換のための制度の内容及び当該制度による転換の実績並びに職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練等に関する取組状況に関する情報を短時間・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、公的機関のウェブサイト又は自ら管理するウェブサイトへの掲載その他の適切な方法により定期的に公表することが望ましい。</u>	間・有期雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する短時間・有期雇用労働者に周知させるよう努めるものとする。
---	--

5. 同一労働同一賃金ガイドライン（抄）

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(抄)

（平成 30 年厚生労働省告示第 430 号）

※下線部は令和8年厚生労働省告示第 203 号による改正部分

現行(2026 年 10 月 1 日以降)	参考(改正前)
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(抄) 目次 第1 目的 第2 基本的な考え方 第3 短時間・有期雇用労働者 1 基本給 2 賞与 3 退職手当 4 各種手当(退職手当を除く。) 5 福利厚生 6 その他 第4 派遣労働者 1 基本給 2 賞与 3 退職手当 4 各種手当(退職手当を除く。) 5 福利厚生 6 その他 第5 協定対象派遣労働者 1 賃金 2 福利厚生 3 その他 第6 所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者等 第1 目的 この指針は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第 76 号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。)第8条及び第9条並びに労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。)第 30 条の3及び第 30 条の4に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。 我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用され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と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消(協定対象派遣労働者にあつては、当該協定対象派遣労働者の待遇が労働者派遣法第 30 条の4第1項の協定により決定された事項に沿った運用がなされていること)を目指すものである。 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、短時間・有期雇用労働法第8条及び労働者派遣法第 30 条の3第1項の規定において、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質及び当該待遇を行う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が明確化されていること等も踏まえ、この指針に基づき、客観的及び具体的な実態に照らして対応することが求められる。	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(抄) 目次 第1 目的 第2 基本的な考え方 第3 短時間・有期雇用労働者 1 基本給 2 賞与 3 手当 4 福利厚生 5 その他 第4 派遣労働者 1 基本給 2 賞与 3 手当 4 福利厚生 5 その他 第5 協定対象派遣労働者 1 賃金 2 福利厚生 3 その他 第1 目的 この指針は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第 76 号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。)第8条及び第9条並びに労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。)第 30 条の3及び第 30 条の4に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態に関わらず公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。 我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用され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と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消(協定対象派遣労働者にあつては、当該協定対象派遣労働者の待遇が労働者派遣法第 30 条の4第1項の協定により決定された事項に沿った運用がなされていること)を目指すものである。

もとより賃金等の待遇は労使の話し合いによって決定されることが基本である。しかし、我が国においては、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間には、欧州と比較して大きな待遇の相違がある。政府としては、この問題への対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の制度の実態も参考としながら政策の方向性等を検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要であるとの示唆を得た。

我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使の話し合いによって確認し、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使で共有することが肝要である。また、派遣労働者については、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性があり、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが求められる。

今後、各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましい。

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要であり、特に、職業能力の開発及び向上の機会の拡大は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の職業に必要な技能及び知識の蓄積により、それに対応した職務の高度化や通常の労働者への転換を見据えたキャリアパスの構築等と併せて、生産性の向上と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善につながるため、重要であることに留意すべきである。

このような通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を通じて、労働者がどのような雇用形態及び就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指す。

第2 基本的な考え方

この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項を示したものである。事業主が、第3から第5までに記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。なお、この指針に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であっても、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の待遇の相違が不合理と認められる等の可能性があり、その場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、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。当該議論に当たっては、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の意向を十分に考慮した上で、不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を進めることが望ましいことや、当該取組が当該労働者の自らの待遇に対する納得性の向上にも資することに留意すべきである。

不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、次の事項について留意すべきである。

もとより賃金等の待遇は労使の話し合いによって決定されることが基本である。しかし、我が国においては、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間には、欧州と比較して大きな待遇の相違がある。政府としては、この問題への対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の制度の実態も参考としながら政策の方向性等を検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要であるとの示唆を得た。

我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使の話し合いによって確認し、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使で共有することが肝要である。また、派遣労働者については、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性があり、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが求められる。

今後、各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましい。

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要であり、特に、職業能力の開発及び向上の機会の拡大は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の職業に必要な技能及び知識の蓄積により、それに対応した職務の高度化や通常の労働者への転換を見据えたキャリアパスの構築等と併せて、生産性の向上と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善につながるため、重要であることに留意すべきである。

このような通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を通じて、労働者がどのような雇用形態及び就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指す。

第2 基本的な考え方

この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。事業主が、第3から第5までに記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。なお、この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、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、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、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。

なお、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、雇用管理区分が複数ある場合であっても、通常の労働者のそれぞれと短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を求めるものである。このため、事業主が、雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間でも不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。また、事業主は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣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、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の

相違の解消等を行う必要がある。

さらに、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善である。事業主が、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に対応するため、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法(平成19年法律第128号)第9条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある。また、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合、当該変更は、同法第10条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある。ただし、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的に鑑みれば、事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。

加えて、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違等を対象とするものであり、この指針は、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に実際に待遇の相違が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的にみて待遇の相違が存在しない場合については、この指針の対象ではない。

(1) 雇用管理区分が複数ある場合及び職務の内容等を分離した場合の取扱い

短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、雇用管理区分が複数ある場合であっても、通常の労働者のそれぞれと短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を求めるものである。このため、事業主が、雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間でも不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。また、事業主は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣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、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。

(2) 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金その他の待遇の決定基準・ルールが相違がある場合等の取扱い

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金その他の待遇に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の待遇の決定基準・ルールが相違があるときであっても、当該待遇の相違は短時間・有期雇用労働法第8条の適用を受けるものであるが、その相違については、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、待遇の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、待遇の決定基準・ルールが相違は、短時間・有期雇用労働法第8条の規定に基づき、客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の待遇の相違の要因として派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の待遇の決定基準・ルールが相違があるときも同様である。

(3) 不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たり、就業規則の変更により労働条件を変更する場合の留意事項

短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善であり、その目的に鑑みれば、当該待遇の相違の解消等に当たっては、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の労働条件の改善を図ることが求められる。

その上で、事業主が、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に対応するため、やむを得ず、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法(平成19年法律第128号)第9条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある。また、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合、当該変更は、同法第10条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある。ただし、基本的に、こうした対応は、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。

(4) その他

短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違等を対象とするものであり、この指針は、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に実際に待遇の相違が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的にみて待遇の相違が存在しない場合については、この指針の対象ではない。

第3 短時間・有期雇用労働者

短時間・有期雇用労働法第8条において、事業主は、短時間・有期雇用労働者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、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「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の他の事情のうち、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こととされており、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた待遇とすることが求められている。

また、短時間・有期雇用労働法第9条において、事業主は、職務の内容が通常の労働者と同じの短時間・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、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こととされている。

(注)

1 短時間・有期雇用労働法第8条におけるその他の事情の取扱い

短時間・有期雇用労働法第8条におけるその他の事情については、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではない。職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合や過半数代表者等との間の交渉といった労使交渉の経緯や結果等の諸事情がその他の事情として想定されるものであり、考慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものである。

また、事業主が短時間・有期雇用労働法第14条第2項の規定に基づき通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について十分な説明を行わなかったと認められる場合や、事業主が待遇の体系に係る議論において短時間・有期雇用労働者の意向を十分に考慮せず一方的に短時間・有期雇用労働者の待遇を決定した場合には、当該事実も短時間・

第3 短時間・有期雇用労働者

短時間・有期雇用労働法第8条において、事業主は、短時間・有期雇用労働者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、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「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の他の事情のうち、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こととされている。

また、短時間・有期雇用労働法第9条において、事業主は、職務の内容が通常の労働者と同じの短時間・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、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こととされている。

有期雇用労働法第8条におけるその他の事情に含まれ、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められることを基礎付ける事情として考慮されうる。

2 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の待遇の相違については、実際に両者の間に職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた待遇の相違は許容される。

さらに、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合のそれぞれの待遇について、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められる様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。

3 「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的で待遇を行う場合の取扱い

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の待遇に相違がある場合において、その要因として当該待遇を行う目的に「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があつたとしても、当該待遇の相違が不合理と認められるか否かは、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の他の性質及び当該待遇を行う他の目的にも照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして判断されるものであり、「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があることのみをもって直ちに当該待遇の相違が不合理ではないと当然に認められるものではない。

短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項は次のとおりである。

1 基本給

(1) 基本給であつて、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であつて、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。通常の労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得した。短時間労働者であるYは、その能力を習得していない。A社は、その能力に応じた基本給をXには支給し、Yには支給していない。

ロ A社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務の内容及び配置に変更のない短時間労働者であるYの助言を受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事している。A社はXに対し、キャリア

短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

1 基本給

(1) 基本給であつて、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であつて、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。通常の労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得した。短時間労働者であるYは、その能力を習得していない。A社は、その能力に応じた基本給をXには支給し、Yには支給していない。

ロ A社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務の内容及び配置に変更のない短時間労働者であるYの助言を受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事している。A社はXに対し、キャリア

アコースの一環として従事させている定型的な業務における能力又は経験に応じることなく、Yに比べ基本給を高く支給している。

ハ A社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者であるXとYのうち、能力又は経験が一定の水準を満たしたYを定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用し、その後、職務の内容及び勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ基本給を高く支給している。

ニ A社においては、同一の能力又は経験を有する通常の労働者であるXと短時間労働者であるYがいるが、XとYに共通して適用される基準を設定し、就業の時間帯や就業日が日曜日、土曜日又は国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日(以下「土日祝日」という。)か否か等の違いにより、時間当たりの基本給に差を設けている。

(問題となる例)

基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの経験を有することを理由として、Xに対し、Yよりも基本給を高く支給しているが、Xのこれまでの経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

(2) 基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の業績又は成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。

(問題とならない例)

イ 基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者であるXに対し、その販売実績が通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。

ロ A社においては、通常の労働者であるXは、短時間労働者であるYと同様の業務に従事しているが、Xは生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Yは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、待遇上の不利益を課していることとの見合いに応じて、XにYに比べ基本給を高く支給している。

(問題となる例)

基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、通常の労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、短時間労働者であるXについて通常の労働者と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

(3) 基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

アコースの一環として従事させている定型的な業務における能力又は経験に応じることなく、Yに比べ基本給を高く支給している。

ハ A社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者であるXとYのうち、能力又は経験が一定の水準を満たしたYを定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用し、その後、職務の内容及び勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ基本給を高く支給している。

ニ A社においては、同一の能力又は経験を有する通常の労働者であるXと短時間労働者であるYがいるが、XとYに共通して適用される基準を設定し、就業の時間帯や就業日が日曜日、土曜日又は国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日(以下「土日祝日」という。)か否か等の違いにより、時間当たりの基本給に差を設けている。

(問題となる例)

基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの経験を有することを理由として、Xに対し、Yよりも基本給を高く支給しているが、Xのこれまでの経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

(2) 基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の業績又は成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。

(問題とならない例)

イ 基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者であるXに対し、その販売実績が通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。

ロ A社においては、通常の労働者であるXは、短時間労働者であるYと同様の業務に従事しているが、Xは生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Yは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、待遇上の不利益を課していることとの見合いに応じて、XにYに比べ基本給を高く支給している。

(問題となる例)

基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、通常の労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、短時間労働者であるXについて通常の労働者と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

(3) 基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。

(問題となる例)

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価せず、その時点の労働契約の期間のみにより勤続年数を評価した上で支給している。

(4) 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

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、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。

(問題となる例)

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価せず、その時点の労働契約の期間のみにより勤続年数を評価した上で支給している。

(4) 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

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、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

(注)

1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合の取扱い

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で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」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。

2 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違については、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。

さらに、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。

2 賞与

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、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者との賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

2 賞与

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、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者との賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

らない。

(問題とならない例)

- イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給している。
- ロ A社においては、通常の労働者であるXは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、Xに対しては、賞与を支給しているが、YやZに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。

(問題となる例)

- イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。
- ロ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

(注) 賞与については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の労働意欲の向上等の様々な性質及び目的が含まれるものであるが、通常の労働者と同様に短時間・有期雇用労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、短時間・有期雇用労働者に対し、通常の労働者との間の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた内容の賞与を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の短時間・有期雇用労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該賞与の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。

3 退職手当

退職手当については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれるものであるが、通常の労働者と同様に短時間・有期雇用労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、短時間・有期雇用労働者に対し、通常の労働者との間の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた内容の退職手当を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の短時間・有期雇用労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該退職手当の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。

4 各種手当(退職手当を除く。)

- (1) 役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの
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、通常の労働者と同一の内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

らない。

(問題とならない例)

- イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給している。
- ロ A社においては、通常の労働者であるXは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、Xに対しては、賞与を支給しているが、YやZに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。

(問題となる例)

- イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。
- ロ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

3 手当

- (1) 役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの
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、通常の労働者と同一の内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名（例えば、店長）であって同一の内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就く有期雇用労働者であるYに対し、同一の役職手当を支給している。

ロ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く短時間労働者であるYに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者にあつては、通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。

（問題となる例）

役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べ役職手当を低く支給している。

- (2) 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊勤務手当

通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。

- (3) 交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当
通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ A社においては、通常の労働者か短時間・有期雇用労働者かの別を問わず、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、それ以外の労働者には時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。

ロ A社においては、通常の労働者であるXについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。短時間労働者であるYについては、採用に当たり、交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給に、通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分を盛り込み、通常勤務のみに従事する短時間労働者に比べ基本給を高く支給している。A社はXには特殊勤務手当を支給しているが、Yには支給していない。

- (4) 精皆勤手当

通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

- (5) 時間外労働に対して支給される手当

通常の労働者の所定労働時間を超えて、通常の労働者と同一の時間外労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を

イ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名（例えば、店長）であって同一の内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就く有期雇用労働者であるYに対し、同一の役職手当を支給している。

ロ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く短時間労働者であるYに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者にあつては、通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。

（問題となる例）

役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べ役職手当を低く支給している。

- (2) 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊勤務手当

通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。

- (3) 交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当
通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ A社においては、通常の労働者か短時間・有期雇用労働者かの別を問わず、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、それ以外の労働者には時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。

ロ A社においては、通常の労働者であるXについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。短時間労働者であるYについては、採用に当たり、交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給に、通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分を盛り込み、通常勤務のみに従事する短時間労働者に比べ基本給を高く支給している。A社はXには特殊勤務手当を支給しているが、Yには支給していない。

- (4) 精皆勤手当

通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

- (5) 時間外労働に対して支給される手当

通常の労働者の所定労働時間を超えて、通常の労働者と同一の時間外労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を

支給しなければならない。

(6) 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、深夜労働又は休日労働以外の労働時間が短いことから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を通常の労働者より低く設定している。

(7) 無事故手当

通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の無事故手当を支給しなければならない。

(8) 通勤手当及び出張旅費

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ A社においては、本社の採用である労働者に対しては、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、それぞれの店舗の採用である労働者に対しては、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者であるXが、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。

ロ A社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い(例えば、週4日以上)通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者には、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない(例えば、週3日以下)又は出勤日数が変動する短時間・有期雇用労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。

(9) 家族手当

労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXに対しては家族手当を支給しているが、労働契約の更新を繰り返していない等、相応に継続的な勤務が見込まれない有期雇用労働者であるYに対しては、家族手当を支給していない。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXに対しては家族手当を支給しているが、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる有期雇用労働者であるYに対しては、家族手当を支給していない。

(注) 配偶者の収入要件があるいわゆる「配偶者手当」については、特に女性の短時間労働者の就業調整の要因となっていると指摘されていることから、各事業主において、労使の話し合いによって、働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。

(10) 住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの

支給しなければならない。

(6) 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、深夜労働又は休日労働以外の労働時間が短いことから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を通常の労働者より低く設定している。

(7) 通勤手当及び出張旅費

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ A社においては、本社の採用である労働者に対しては、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、それぞれの店舗の採用である労働者に対しては、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者であるXが、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。

ロ A社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い(例えば、週4日以上)通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者には、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない(例えば、週3日以下)又は出勤日数が変動する短時間・有期雇用労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。

住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについて、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれる通常の労働者であるXには住宅手当を支給している。一方で、有期雇用労働者であるYには転居を伴う配置の変更が見込まれないため、住宅手当を支給していない。

(問題となる例)

A社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれることを理由として、通常の労働者であるXに対し、住宅手当を支給しており、当該変更が見込まれないことを理由として、有期雇用労働者であるYには住宅手当を支給していないが、A社では実態として通常の労働者に対しても、転居を伴う配置の変更を命じていない。

(注) 住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無にかかわらず支給されるものについても、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、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ことに留意すべきである。

(11) 労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに支給している食事手当を、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がない(例えば、午後2時から午後5時までの勤務)短時間労働者であるYには支給していない。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXには、有期雇用労働者であるYに比べ、食事手当を高く支給している。

(12) 単身赴任手当

通常の労働者と同一の支給要件を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。

(13) 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当

通常の労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXについては、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給している。一方で、有期雇用労働者であるYと短時間労働者であるZについては、それぞれの地域で採用し、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXと有期雇用労働者であるYにはいずれも全国一律の基本給の体系を適用しており、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。

5 福利厚生

(1) 福利厚生施設

通常の労働者と同一の事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の給食施設、休憩室及び更衣室

(8) 労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに支給している食事手当を、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がない(例えば、午後2時から午後5時までの勤務)短時間労働者であるYには支給していない。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXには、有期雇用労働者であるYに比べ、食事手当を高く支給している。

(9) 単身赴任手当

通常の労働者と同一の支給要件を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。

(10) 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当

通常の労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXについては、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、一方で、有期雇用労働者であるYと短時間労働者であるZについては、それぞれの地域で採用し、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXと有期雇用労働者であるYにはいずれも全国一律の基本給の体系を適用しており、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。

4 福利厚生

(1) 福利厚生施設(給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この(1)において同じ。)

通常の労働者と同一の事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の福利厚生施設の利用を認めな

の利用を認めなければならない。

また、福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についても短時間・有期雇用労働法第8条の適用を受けるものであり、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、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。

(2) 転勤者用社宅

通常の労働者と同一の支給要件(例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額)を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

(3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障(以下この(3)、第4の4(3)及び第5の2(3)において「有給の保障」という。)

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の短時間労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

(4) 病気休職(療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む。以下この(4)において同じ。)

短時間労働者(有期雇用労働者である場合を除く。)には、通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、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、病気休職の取得を認めなければならない。さらに、通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者との給与の保障を行わなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であるXについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXには、病気休職期間に係る給与の保障を行っているが、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる有期雇用労働者であるYには、病気休職期間に係る給与の保障を行っていない。

(5) 夏季冬季休暇

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者との夏季冬季休暇を付与しなければならない。

(問題となる例)

A社においては、繁忙期に限定された短期間の勤務ではない有期雇用労働者であるXに対し、通常の労働者との夏季冬季休暇を付与していない。

(6) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。)であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。)であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、通常の労働者との勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との法定外の有給の休

けなければならない。

(2) 転勤者用社宅

通常の労働者と同一の支給要件(例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額)を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

(3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障(以下この(3)、第4の4(3)及び第5の2(3)において「有給の保障」という。)

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者との慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の短時間労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

(4) 病気休職

短時間労働者(有期雇用労働者である場合を除く。)には、通常の労働者との病気休職の取得を認めなければならない。また、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、病気休職の取得を認めなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であるXについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

(5) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇を除く。)であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇を除く。)であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、通常の労働者との勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇を除く。)を付与しなければならない。

暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。)を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。

(問題とならない例)

A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対しては、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、短時間労働者であるYに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。

- (7) 褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するもの
褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、通常の労働者と同一の期間勤続した短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければならない。

6 その他

- (1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するものについて、通常の労働者と職務の内容が同一である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の教育訓練を実施しなければならない。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

- (2) 安全管理に関する措置及び給付

通常の労働者と同一の業務環境に置かれている短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と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。

第4・第5 (略)

第6 所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者等

所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者については、短時間・有期雇用労働法第2条第3項に規定する短時間・有期雇用労働者に該当しないが、次の事項に留意する必要がある。

- 1 労働契約法第3条第2項の規定により、労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとされていること。
- 2 均衡の考慮に当たっては、この指針の趣旨が考慮されるべきであること。
- 3 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換後の労働条件の決定に当たっては、当該転換に係る有期雇用労働者と通常の労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の相違がある場合には、確実に解消することが求められること。
- 4 有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準(平成15年厚生労働省告示第357号)第5条の規定により、使用者は、労働基準法(昭和22年法律第49号)第15条第1項の規定により、労働者に対して労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第5条第5項に規定する事項を明示する場合においては、当該事項(同条第1項各号に掲げるものを除く。)に関する定めをするに当たって労働契約法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならないとされていること。

なお、均衡の考慮に当たってこの指針の趣旨が考慮されるべきであること等については、勤務地限定正社員(期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、勤務地が同一の事業所に雇用される通常の労働者の勤務地に比し限定され、かつ、通常の労働者

ない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。

(問題とならない例)

A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対しては、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、短時間労働者であるYに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。

5 その他

- (1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するものについて、通常の労働者と職務の内容が同一である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の教育訓練を実施しなければならない。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

- (2) 安全管理に関する措置及び給付

通常の労働者と同一の業務環境に置かれている短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と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。

第4・第5 (略)

と同等の待遇を受けるものをいう。)、職務限定正社員(期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、職務が同一の事業所に雇用される通常の労働者の職務に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。)及び短時間正社員(期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。)についても同様である。

6. パートタイム・有期雇用労働者対策基本方針（抄）

〔 短時間・有期雇用労働者対策基本方針（抄）（令和8年厚生労働省告示第205号） 〕

はじめに

（略）

この基本方針は、国が、短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向についての現状と課題の分析を行い、その福祉の増進を図るため、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策等の基本となるべき事項を示すものである。

なお、本基本方針の運営に当たっては、労働政策審議会において、労働市場や短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向、諸施策の実施状況等を定期的に確認するとともに、本基本方針について、変更の必要性があると判断した場合は、見直すこととする。

第1 短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向

1 短時間・有期雇用労働者を取り巻く経済社会の動向等

我が国の人口は、少子高齢化の進行に伴い、平成20年にピークを迎え、平成23年以降、14年連続で減少している。経済成長と労働参加が適切に進まず、労働力人口が大幅に減少することとなれば、経済成長の供給側の制約要因となるとともに、需要面で見ても経済成長にマイナスの影響を与えるおそれがある。このように、今後、ますます労働力供給が制約される日本では、誰もが生きがいを持ってその有する能力を最大限に発揮できる社会の実現に向け、若者、女性、高齢者、障害者を始め就労を希望する者が意欲と能力を生かしてそれぞれのライフスタイルに応じた働き方を通じて能力を発揮できるよう、多様な働き方を実現するための環境整備を進めていくことが重要である。

短時間労働及び有期雇用労働（以下「短時間・有期雇用労働」という。）は、育児や介護等様々な事情により就業時間に制約のある者を始め、多様なニーズや事情等を抱えた労働者が従事しやすい働き方である一方で、就職氷河期世代を含め、正社員としての就職機会を得ることができず、非自発的に短時間・有期雇用労働に就く者（以下「不本意非正規雇用労働者」という。）も一定程度存在する。この不本意非正規雇用労働者は減少傾向にあるものの、不本意非正規雇用労働者に占める25歳から34歳までの層の割合が依然として他の年齢層と比べて高いままとなっている。また、雇用形態間賃金格差は縮小傾向にあるなど、短時間・有期雇用労働者の待遇改善の取組は着実に進められているものの、依然として賃金格差があり、必ずしも働き・貢献に見合った待遇が確保されていない。

このため、短時間・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保や正社員への転換等、短時間・有期雇用労働者が公正な待遇を受けるとともに能力を十分に発揮できるような条件を整備することは、女性や高齢者を始め、誰もが安心して働き、活躍できる社会を実現していくためにも重要である。

2～5（略）

第2 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上その他短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

1 短時間・有期雇用労働者をめぐる課題

第1で見たように、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間には、依然として、賃金格差や待遇の相違等がある。また、現在の勤務先や仕事に対して「不満・不安がある」と回答した短時間・有期雇用労働者が一定程度存在していること等も踏まえると、不合理な待遇の相違の解消を図るとともに、短時間・有期雇用労働者が納得して働くことができるよう、更なる取組が求められる状況にある。このような動向の中で、賃金を始めとする均等・均衡待遇の確保や通常の労働者への転換等、次の6つの課題について、法の円滑な施行等に取り組み、短時間・有期雇用労働者が公正な待遇を受けるとともに能力を十分に発揮できるような条件を整備することが必要である。

（1）働き・貢献に見合った公正な待遇の確保

短時間・有期雇用労働は、事業主及び労働者のニーズに応じて、労働時間や職務の内容等が様々であるが、必ずしも待遇が働き・貢献に見合ったものになっていない場合があるため、均等・均衡待遇の確保を含め、公正な評価による公正な待遇のより一層の確保が必要である。

（2）明確な労働条件等の設定・提示

短時間・有期雇用労働者の労働条件は個々の事情に応じて多様に設定されることが多いため、不明確になりやすく、労働条件等を短時間・有期雇用労働者が雇入れ時から正確に把握できるようにすることが必要である。

（3）納得性の向上

短時間・有期雇用労働者の働き方は多様であり、通常の労働者と待遇が異なる理由が分からない場合もあると考えられる。短時間・有期雇用労働者の納得性が高まるよう、雇用管理の改善等について講ずる措置や、待遇の相違の内容や理由について、短時間・有期雇用労働者が事業主から適切に説明を受けられるようにする必要がある。そのため、短時間・有期雇用労働者自身が法の規定を知らない、職場において説明を求めやすい雰囲気がないといった状況を解消するとともに、短時間・有期雇用労働者の意向を十分に考慮した上で不合理な待遇の相違の解消等の取組を進めることや、短時間・有期雇用労働者が待遇に係る疑問等について相談できる体制が事業所で整備されることが必要である。

（4）通常の労働者への転換を始めとするキャリアアップ

不本意非正規雇用労働者も一定割合存在しており、通常の労働者への転換を希望する者については、転換の機会が与えられることが必

要である。また、短時間・有期雇用労働者が職業生活を通じて職業能力の開発及び向上を図ることを促進する等により、希望に応じてキャリアアップが図られることが必要である。

(5) 法の履行確保

法違反を把握した場合については、都道府県労働局雇用環境・均等部室で、報告徴収並びに助言、指導及び勧告(以下「報告徴収等」という。)により是正を図る必要がある。短時間・有期雇用労働者の均等・均衡待遇が確保され、短時間・有期雇用労働者を選択することによって不合理な取扱いを受けることがないよう、法の実効性をより一層確保することが必要である。

(6) その他労働関係法令の遵守

短時間・有期雇用労働者に特有の課題だけでなく、労働基準法(昭和22年法律第49号)等の基本的な労働に関する法令が遵守されていない場合も依然として見られるため、それらの法令遵守の徹底が必要である。

なお、(1)から(6)までの課題のほか、短時間労働者に対する健康保険及び厚生年金保険の適用拡大など、社会保障制度については働き方の選択に対して中立的な制度にしていこう検討が進められている。

2 施策の方向性

1の課題に対する今後の施策の方向性は、次のとおりである。

通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等を通じて、短時間・有期雇用労働者の待遇の改善を推進するとともに、不本意非正規雇用労働者を含め、希望する者の通常の労働者への転換等のための取組を一層進める。

このため、法、則、事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針及び同一労働同一賃金ガイドライン(以下これらを総称して「法等」という。)により、職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更範囲が通常の労働者と同じ短時間・有期雇用労働者に対しては、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いが禁止されることを徹底するとともに、それ以外の短時間・有期雇用労働者に対しては、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更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の相違に応じた均衡のとれた待遇を確保することで、通常の労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消を図る。

また、法等に基づく短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違等に関する説明義務等を通じて、短時間・有期雇用労働者の納得性の向上を図る。

こうした法等の内容について周知徹底を図り、事業主・労働者からの相談等に適切に対応するとともに、労働者に対して一般的に適用される基本的な労働に関する法令の履行確保を徹底する。

さらに、法等の遵守の徹底や事業主に対する助成金の支給等により、事業主が通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずるようになるとともに、キャリアアップのための支援を行う。

現状においては、短時間・有期雇用労働者から通常の労働者への転換等を図ろうとしても、通常の労働者の働き方がフルタイムで職務や勤務地の限定がない働き方が中心であるために、時間や勤務地の制約等がある短時間・有期雇用労働者として就業している場合には実質的に転換を選択できない場合も見られる。このため、事業主及び短時間・有期雇用労働者のニーズを踏まえ、短時間正社員や勤務地限定正社員等、短時間・有期雇用労働者がより転換しやすい「多様な正社員」の普及及び定着に向けた取組を行う。

これらの取組により、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進が図られるだけでなく、現在は就業していない者又は様々な事情からやむなく短時間・有期雇用労働に就いている者にとっても魅力的な働き方の選択肢が提供されるようになるが、これは労働力人口減少に対する一つの対応策としても重要なものである。

国は、この方向性に沿って、短時間・有期雇用労働者の就業の実態を十分に踏まえつつ、その福祉の一層の増進を図るための施策を総合的に推進するものとする。

3 具体的施策

(1) 均等・均衡待遇の確保等

イ 法等の周知による均等・均衡待遇の確保等

短時間・有期雇用労働者について、同一企業における通常の労働者との均等・均衡待遇の確保、納得性の向上を図るためには、まず法等の内容が事業主及び短時間・有期雇用労働者双方に十分に理解され、遵守されることが必要であることから、パンフレット等の配付、説明会の実施等により事業主及び短時間・有期雇用労働者双方に対して積極的な周知を図る。特に、短時間・有期雇用労働者を選択することによって不合理な取扱いを受けることがないよう、法に基づく均等・均衡待遇の趣旨が適切に理解され、当該趣旨に沿った雇用管理の改善が図られるよう促す。その際、労使の取組や裁判例の動向等について情報収集を行いつつ、同一労働同一賃金ガイドラインにおいて示している各待遇の原則となる考え方及び具体例並びに留意事項に基づき、どのような待遇の相違が不合理なものであり、どのような待遇の相違が不合理なものでないのか等について、適切な周知に努める。

その他、労働者に対する待遇に関する説明義務(説明の求めをしたことによる不利益取扱いの禁止を含む。)や、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続等について、令和8年の則等の改正内容を含め、その周知を図り、事業主に必要な措置を講ずるよう促す。なお、周知に当たっては、都道府県労働局において法等の施行を担当する雇用環境・均等部室のみならず、労働基準監督署、公共職業安定所の窓口等や、厚生労働省ホームページ、「多様な働き方の実現応援サイト」等、多様な手段を活用する。

ロ 的確な行政指導等の実施

法第18条第1項の規定においては、法等で定めている事業主が講ずべき措置について、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができるとともに、同条第2項の規定により厚生労働大臣は、事業主が同条第1項の規定による勧告に従わなかった場合にはその旨を公表できるとされており、法等の実効性を高め、その履行確保に向けて、これらに基づく的確な対応を行う。

また、都道府県労働局雇用環境・均等部室を中心に、都道府県労働局内で連携を図ることにより、報告徴収等の実効性を高めるとともに、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の更なる遵守徹底を図っていく。

ハ 均等・均衡待遇の更なる確保等に向けた取組

法等に基づく均等・均衡待遇の確保等を図る事業主の取組を支援するため、雇用環境・均等部室に配置する事業所の雇用管理の専門家である雇用均等指導員の活用、各都道府県に設置した働き方改革推進支援センターにおける相談窓口の設置や説明会の開催、人事労務管理の専門家の派遣等により、法等の周知や、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の先進的な事例の情報提供等に加え、個々の企業の実情に応じた雇用管理の改善等に関する相談、助言、情報提供等、きめ細やかな支援を行う。

また、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善に向けた自主的な取組を支援するため、事業主が、短時間・有期雇用労働者の雇用管理や通常の労働者との均等・均衡待遇の確保の取組状況及び課題を把握することできるよう、インターネットサイト上のツール等の活用を促進する。

さらに、短時間・有期雇用労働者の雇用管理や活躍推進についての取組内容や特徴等の宣言を行う仕組みのほか、不合理な待遇の相違の解消に向けて自社の取組の点検や検討を行うための取組手順書やマニュアル等の活用促進、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善に向けた具体的な取組事例の収集・提供等を通じ、できる限りわかりやすく丁寧な周知に努めることにより、法等の趣旨に沿った事業主の取組を推進する。

また、基本給の決定に当たり、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容の異同を把握し、職務の内容の大きさを測って相対的に評価する職務分析・職務評価の導入等を支援する取組を進める。

このほか、助成金の支給等により、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を推進する事業主等を支援する。

事業主と労働者との間で均等・均衡待遇等に係る紛争が生じ、当事者の双方又は一方から求めがあった場合には、法等に基づき、都道府県労働局長による助言、指導等や紛争調整委員会による調停により、紛争の解決の援助を行うこととし、これらの更なる利用促進を図る。

(2) 労働者に適用される基本的な法令の履行確保

事業主が短時間・有期雇用労働者に対して適用がある、次のイからホまでの内容を中心に、基本的な労働に関する法令を遵守することについて周知徹底を図る。

イ 短時間・有期雇用労働者の適正な労働条件の確保に関しては、労働契約法の規定を踏まえ合理的な労働条件を設定すること、労働基準関係法令に従って雇入れ時の労働条件の明示、年次有給休暇の付与、就業規則の整備及び最低賃金額以上の賃金の支払についての規定を遵守することについて、周知徹底を図る。また、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした「労働条件通知書」についてその普及促進を図る。

ロ 有期雇用労働者については、労働契約法、労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)及び有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準(平成15年厚生労働省告示第357号)で定めるところにより適正な措置を講ずべきことについて、周知徹底を図る。特に、労働契約法においては、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合に、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できることとされているほか、一定の場合には使用者による雇止めが認められないことになるいわゆる「雇止め法理」が定められている。事業主にに対し、これらの規定の趣旨を踏まえた取組を行うよう周知・啓発を図る。

ハ 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者については、法の適用を受けるものであることから、事業主において、高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)の趣旨も踏まえつつ、労働条件を決定し、雇用契約が締結されるよう、不合理な待遇の相違の解消に向けた法の履行確保を図る。

ニ 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)に基づく雇入れ時等の安全衛生教育について、周知徹底を図る。また、短時間・有期雇用労働者に対して、1週間の所定労働時間等に応じて一般健康診断等の実施義務があることや実施が望ましいとされている場合があることを踏まえ、短時間・有期雇用労働者に対する健康管理が適切に実施されるよう事業主に対し周知徹底を図る。

ホ 事業主は育児や介護等様々な事情により就業時間に制約のある短時間・有期雇用労働者について、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)で定めるところにより、仕事と育児・介護の両立に関する制度の整備その他必要な措置を講ずる必要があることや、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく事業主行動計画の策定を通じ、短時間・有期雇用労働者を含め仕事と育児の両立のための環境整備を行うべきことについて、周知徹底を図ること等により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る。

ヘ 雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の適用については、それぞれ雇用保険法(昭和49年法律第116号)、健康保険法(大正11年法律第70号)及び厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)で定めるところにより、被保険者となる短時間・有期雇用労働者について必要な手続を取らなければならないものであることについて、事業主に対し周知徹底を図る。なお、令和6年の雇用保険法の改正により、令和10年10月以降、雇用保険の適用対象者について、1週間の所定労働時間が20時間以上の者から10時間以上の者へと拡大することとしたところであり、併せて事業主に対し周知徹底を図る。また、健康保険及び厚生年金保険については、社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律(令和7年法律第74号。以下このへにおいて「令和7年改正法」という。)により、短時間労働者が被保険者となる企業となるための従業員の総数(公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成24年法律第62号)附則第17条第12項に規定する特定労働者の総数をいう。以下このへにおいて同じ。)に係る要件を段階的に撤廃することとしており、令和9年10月から常時35人を超える企業、令和11年10月から常時20人を超える企業、令和14年10月から常時10人を超える企業、そして令和17年10月から従業員の総数にかかわらず健康保険及び厚生年金保険が適用される企業において短時間労働者が被保険者となることとされた。また、健康保険及び厚生年金保険の短時間労働者への適用に係る月額賃金88,000円以上とする要件(令和7年改正法による改正前の健康保険法第3条第1項第9号ロ及び厚生年金保険法第12条第1項第5号ロに規定する報酬に係る要件をいう。)については、令和7年改正法の公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日に撤廃することとされた。こうした短時間労働者に対する健康保険及び厚生年金保険の適用拡大について、事業主及び短時間労働者に対し必要な周知を図る。

(3) 短時間・有期雇用労働者の希望に応じた通常の労働者への転換を始めとするキャリアアップの推進等

イ 通常の労働者への転換の推進等

(1)イ及びロにより法第13条に基づく通常の労働者への転換の推進に関する措置義務の履行確保を図るとともに、各企業における当該措置義務の履行によって、短時間・有期雇用労働者の通常の労働者への転換が推進されるように、好事例の収集・周知等に取り組む。特に、有期雇用労働者については、労働契約法第18条の規定に基づく無期転換ルールへの対応が円滑に行われるよう、都道府県労働局

等における周知徹底や相談支援等を行う。また、不本意非正規雇用労働者や就職氷河期世代を含め、希望する者が通常の労働者として就業することができるよう、実際に通常の労働者への転換を行う事業主に対しては、助成金の支給等により支援を行う。

ロ 「多様な正社員」の普及等

短時間正社員は、期間の定めのない労働契約を締結しており、時間当たりの基本給及び賞与、退職金等の算定方法が同種のフルタイムの正社員と同等であるため、通常の労働者との均等待遇が確保されるとともに、就業できる時間に制約のある短時間労働者であっても転換が図りやすい。また、勤務地限定正社員は、育児、介護等の事情により転勤が困難な者や地元に着した就業を希望する者にとって、就業機会の付与及びその継続並びに能力の発揮を可能とする働き方として活用が期待される。このため、インターネットサイト等の活用により、事業所における短時間正社員制度の導入事例や導入・運用に際してのノウハウ等についての情報を提供するほか、働き方改革推進支援センターにおける短時間正社員制度を始めとする「多様な正社員」制度の導入に関するコンサルティングの実施等により、その一層の普及・定着に努める。また、短時間・有期雇用労働者がライフスタイル等に応じた働き方を通じて能力発揮ができるよう、助成金の支給等により支援を行うことを含め、事業主による制度導入を支援し、「多様な正社員」の普及・促進等を図り、事業所において労使双方にとって望ましい多様な働き方が提供される環境の整備を進める。

ハ 能力開発、職業紹介の充実等

通常の労働者への転換を目指す者を含め、短時間・有期雇用労働者や短時間・有期雇用労働者になろうとする者がその職業能力の開発及び向上を図ることを促進するため、これらの者の多様な訓練ニーズに応じ、公共職業能力開発施設における職業訓練や民間教育訓練機関等を活用した多様な職業訓練を実施するとともに、事業主による能力開発の取組に対し助成金の支給等により支援を行う。また、通常の労働者への転換を目指す者については、公共職業安定所において、正社員就職に向けた担当者制等による求職者の希望や経験等を踏まえたきめ細やかな相談支援を通じてマッチング強化に取り組む。さらに、短時間・有期雇用労働者になろうとする者については、きめ細やかな配慮をすることが必要とされる者が多いことから、公共職業安定所においては、短時間・有期雇用労働を希望する者のニーズを踏まえた雇用情報の提供やきめ細やかな職業相談・職業紹介を行う等、官民相まった適正な需給調整機能の充実を図る。

ニ 短時間・有期雇用労働者のキャリアアップのための情報提供等

短時間・有期雇用労働者の就労意欲を高め、その能力を十分発揮し活躍の場を広げることを支援するとともに、事業所における職場の活性化等の相乗効果を促進するため、インターネットサイト等を活用し、短時間・有期雇用労働者がキャリアアップを図るために必要な情報を提供する等の支援を行う。

ホ 情報公表の促進

短時間・有期雇用労働者が通常の労働者への転換を選択するなど、そのキャリアアップを図りやすくする等のため、通常の労働者への転換のための制度やその実績等に関する情報を短時間・有期雇用労働者に提供し、又はインターネットサイト等を活用して当該情報を公表する事業主による自主的な取組を支援する。

ヘ 所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者等への対応

所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者等については、同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等の周知・啓発を図る。

(4) 行政体制の整備等

イ 行政体制の整備

近年、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関係する様々な施策が講じられていることから、法等の施行を中心とする一連の施策の実施については、都道府県労働局雇用環境・均等部室を中心に、都道府県労働局内での緊密な連携を図る。また、都道府県労働局雇用環境・均等部室に企業の雇用管理の専門家を雇用均等指導員として配置しており、その活用を図るとともに、引き続き行政体制の整備に努める。

さらに、短時間・有期雇用労働者と事業主の紛争等については、法第8条(不合理な待遇の禁止)及び第9条(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)についても、都道府県労働局長による紛争解決援助や紛争調整委員会による調停の対象となるほか、法第23条に規定する紛争以外の紛争は個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)が適用されることも踏まえ、関係法令の適切な運用を図る。

ロ 関係機関との連携

短時間・有期雇用労働者対策については、国が実施するだけでなく、都道府県等の関係行政機関及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等の関係機関の協力も必要であることから、その実施に当たっては関係行政機関及び関係機関との連携を図る。

7. 労働条件通知書の作成例

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ）] 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、 本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合 の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門） ・ II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年） ） II 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・ 特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するものに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）] (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無 （ 有 （1週 時間、1か月 時間、1年 時間）、 無 ） 4 休日労働（ 有 （1か月 日、1年 日）、 無 ）
休日及び勤務日	・ 定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・ 非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・ 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日（勤務日） 毎週（ ）、その他（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

（次頁に続く）

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付してください。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけてください。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、原則として書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項です。ただし、労働者が次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができます。
 - ① ファクシミリを利用してする送信の方法
 - ② 電子メール等（例：ウェブメール、SMS、LINE 等の SNS 等。ただし、出力して書面を作成することができるものに限る。）
 また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭、書面又は上記①若しくは②の方法により明示する義務があります。

1. 契約期間	労働基準法に定める範囲内とする。また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準（複数可）並びに更新上限の有無を明示する。 労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合には、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件を明示する。無期転換後の労働条件を明示するに当たっては、本契約からの労働条件の変更の有無（変更がある場合はその内容を含む。）を明示するか、本契約からの変更の有無にかかわらず明示すべき事項ごとにその内容を明示する。 （参考）労働契約法第18条第1項の規定により、同一の使用者との間で、有期労働契約が更新等により通算で5年を超えた場合は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）へ転換できる。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できる。
2. 就業の場所 従事すべき業務の内容	雇入れ直後のもの及び将来の就業場所や従事させる業務の変更の範囲を明示する。また、有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務（専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務）の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。
3. 始業、終業の時刻、 休憩時間、就業時転換、 所定時間外労働の有無 に関する事項	当該労働者に適用される具体的な条件を明示する。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載する。 ○変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載する。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消する。 ○交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載する。また、変形労働時間制でない場合、「（ ）単位の変形労働時間制・」を＝で抹消する。 ○フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載する。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かつ書きを＝で抹消する。 ○事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載する。 ○裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………を基本とし、」の部分＝で抹消する。
4. 休日及び勤務日	所定休日又は勤務日について曜日又は日を特定して記載する。
5. 休暇	年次有給休暇は6か月間継続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載する。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載する。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1か月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載する。 また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載する。
前記3、4及び5については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、「所定時間外労働の有無」以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものである。	
6. 賃金	基本給等について具体的な額を明記する。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものである。 ○法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が1か月60時間を超える場合については5割、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定超えとなる所定時間外労働が1か月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割以上の割増率とする。 ○破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましい。ただし、網掛けの事項は、パートタイム・有期雇用労働者に対して書面の交付等により明示することがパートタイム・有期雇用労働法により義務付けられている事項である。 ○昇給、賞与が業績等に基づき支給されない可能性がある場合や、退職金が勤続年数に基づき支給されない可能性がある場合は、制度としては「有」を明示しつつ、その旨を明示する。
7. 退職に関する事項	退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載する。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものである。 （参考） なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならない。 また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じる必要がある。加えて、高齢者の65歳から70歳までの安定した就業を確保するため、次の①から⑤のいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要がある。

	①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定めの廃止 ④業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤社会貢献事業に従事できる制度の導入
8. その他	当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましい。 中小企業退職金共済制度、企業年金制度（企業型確定拠出年金制度・確定給付企業年金制度）により退職金制度を設けている場合には、労働条件として口頭又は書面等により明示する義務がある。 パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項の規定により、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該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等について説明しなければならないこと。このような説明を求めることができることをパートタイム・有期雇用労働者に対して書面の交付等により明示する義務があること。〈令和8年10月1日から適用〉 「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者等をいうものであるが、パートタイム・有期雇用労働者への労働条件の明示に当たっては、「通常の労働者」を会社における呼称（正社員等）に置き換えて記載して差し支えないこと。 パートタイム・有期雇用労働者が説明を求める場合の申出先を記入すること。 「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」は、事業主がパートタイム労働者・有期雇用労働者からの苦情を含めた相談を受け付ける際の受付先を記入する。 パートタイム・有期雇用労働者が説明を求める場合の申出先と苦情等を含めた相談の受付先が同じ場合には、「同上」等と記載して差し支えないこと。
各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で、就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しない。就業規則については、労働基準法により労働者への周知が義務付けられているものであり、就業規則を備え付けている場所等を本通知書に記載する等して必要なときに容易に確認できる状態にする必要がある。	

※この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はありません。

8. パートタイム・有期雇用労働者就業規則の規定例

この規定例は、正社員に適用される就業規則とは別に、パートタイム・有期雇用労働者のみに適用される就業規則を作成(変更)する場合の参考例として紹介するものです。したがって、実際に就業規則を作成(変更)するに当たっては、事業所の実態を踏まえつつ十分な検討を加え、事業所の実態に合った就業規則を作成するようにしてください。

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、〇〇株式会社就業規則第〇〇条第〇項に基づき、パートタイム労働者及び有期雇用労働者の労働条件、服務規律その他の就業に関することを定めるものである。

2 この規則に定めないことについては、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規則において「パートタイム労働者」及び「有期雇用労働者」の定義は以下のとおりとし、この規則ではパートタイム労働者及び有期雇用労働者を「パートタイム・有期雇用労働者」という。

- ① 「パートタイム労働者」とは、第2章の定めにより採用された者で所定労働時間が1日〇時間以内、1週〇〇時間以内又は1か月〇〇時間以内の契約内容で採用された者をいう。
- ② 「有期雇用労働者」とは、第2章の定めにより採用された者のうち、期間の定めのある雇用契約で採用された者をいう。

(規則の遵守)

第3条 会社及びパートタイム・有期雇用労働者は、この規則を守り、お互いに協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用および労働契約

(採用)

第4条 会社は、パートタイム・有期雇用労働者の採用に当たっては、就職希望者のうちから選考して採用する。

(労働契約の期間等)

第5条 会社は、労働契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、3年(満60歳以上のパートタイム・有期雇用労働者との契約については5年)の範囲内で、契約時に本人の希望を考慮の上各人別に決定し、別紙の労働条件通知書で示す。

2 前項の場合において、当該労働契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を別紙の労働条件通知書で示す。

3 当該契約について更新する場合又はしない場合の判断の基準は、以下の事項とする。

- ① 契約期間満了時の業務量により判断する。
- ② 当該パートタイム・有期雇用労働者の勤務成績、態度により判断する。
- ③ 当該パートタイム・有期雇用労働者の能力により判断する。
- ④ 会社の経営状況により判断する。
- ⑤ 従事している業務の進捗状況により判断する。

(労働条件の明示)

第6条 会社は、パートタイム・有期雇用労働者の採用に際しては、別紙の労働条件通知書及びこの規則の写しを交付して労働条件を明示する。

第3章 服務規律

(服務)

第7条 パートタイム・有期雇用労働者は、業務の正常な運営を図るため、会社の指示命令を守り、誠実に服務を遂行するとともに、次の各事項をよく守り、職場の秩序の保持に努めなければならない。

- ① 会社の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと
- ② 会社、取引先等の機密を他に漏らさないこと
- ③ みだりに遅刻、早退、私用外出及び欠勤をしないこと。やむを得ず遅刻、早退、私用外出及び欠勤をするときは、事前に上司に届け出ること
- ④ 勤務時間中は、みだりに定められた場所を離れないこと
- ⑤ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと
- ⑥ 職務を利用して自己の利益を図り、また不正な行為を行わないこと

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩)

第8条 始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻 〇時

終業時刻 〇時

休憩時間 〇時から〇時まで

2 前項の規定にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない事情により始業及び終業の時刻並びに休憩時間を繰り上げ又は繰り下げることがある。

3 休憩時間は、自由に利用することができる。

（休日）

第9条 休日は、次のとおりとする。

- ① 日曜日及び土曜日
- ② 国民の祝日（振替休日を含む。）及び国民の休日（5月4日）
- ③ 年末年始（12月〇〇日より、1月〇日まで）
- ④ その他会社が指定する日

（休日の振替）

第10条 前条の休日については、業務の都合上やむを得ない場合は、あらかじめ他の日と振り替えることがある。ただし、休日は4週間を通じ8日を下回らないものとする。

（時間外及び休日労働）

第11条 会社は、第8条第1項で定める労働時間を超えて労働させ、また第9条で定める休日に労働させないものとする。

2 前項の規定にかかわらず、業務の都合上やむを得ない場合は、〇〇株式会社就業規則第〇〇条第〇項に定める社員（以下「社員」という。）の所定労働時間を超えない範囲内で労働させることができる。

（出退勤手続）

第12条 パートタイム・有期雇用労働者は、出退勤に当たって、各自のタイムカードに、出退勤の時刻を記録しなければならない。

2 タイムカードは自ら打刻し、他人にこれを依頼してはならない。

第5章 休暇等

（年次有給休暇）

第13条 6か月以上継続して勤務し、会社の定める所定労働日数の8割以上出勤したときは、次表のとおり年次有給休暇を与える。

		雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
週所定労働時間	週所定労働日数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間以上		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日							
	4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

2 年次有給休暇を取得しようとするときは、所定の用紙によりその期日を指定して事前に届け出るものとする。

3 パートタイム・有期雇用労働者が指定した期日に年次有給休暇を取得すると事業の正常な運営に著しく支障があると認められるときは、他の日に変更することがある。

4 前項の規定にかかわらず、従業員の過半数を代表する者との協定により、各パートタイム・有期雇用労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ期日を指定して計画的に与えることがある。

5 当該年度の年次有給休暇で取得しなかった残日数については、翌年度に限り繰り越される。

（年次有給休暇の時間単位での付与）

第14条 労使協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲内で、次により時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。

（1）時間単位年休付与の対象者は、すべてのパートタイム・有期雇用労働者とする。

（2）時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。

①所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者・・・6時間

②所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者・・・7時間

③所定労働時間が7時間を超え8時間以下の者・・・8時間

（3）時間単位年休は1時間単位で付与する。

（4）本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。

（5）上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

（産前産後の休業）

第15条 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定のパートタイム・有期雇用労働者は、請求によって休業することができる。

2 産後8週間を経過しないパートタイム・有期雇用労働者は就業させない。ただし、産後6週間を経過したパートタイム・有期雇用労働者から請求があった場合には、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

（育児時間等）

第16条 生後1年未満の子を育てるパートタイム・有期雇用労働者から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

2 生理日の就業が著しく困難なパートタイム・有期雇用労働者から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第17条 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイム・有期雇用労働者が母子保健法の規定による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は、請求により次の範囲で通院のための休暇を認める。ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）の指示がある場合は、その指示による回数を認める。

- ① 妊娠23週まで 4週間に1回
- ② 妊娠24週から35週まで 2週間に1回
- ③ 妊娠36週以降 1週間に1回
- 2 妊娠中のパートタイム・有期雇用労働者に対し、通勤時の混雑が母体の負担になると認められる場合は、本人の請求により始業時間を30分繰下げ、終業時間を30分繰上げを認める。ただし、本人の請求により合計1日1時間以内を限度として繰下げ又は繰上げ時間の調整を認める。
- 3 妊娠中のパートタイム・有期雇用労働者が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、本人の請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。
- 4 妊娠中及び出産後1年以内のパートタイム・有期雇用労働者が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするために次のことを認める。
 - ① 作業の軽減
 - ② 勤務時間の短縮
 - ③ 休業

(育児休業)

- 第18条 育児のために休業することを希望するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。
- 2 配偶者がパートタイム・有期雇用労働者と同じ日から又はパートタイム・有期雇用労働者より先に育児休業をしている場合、パートタイム・有期雇用労働者は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。
 - 3 次のいずれにも該当するパートタイム・有期雇用労働者は、子の1歳の誕生日から1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。
 - (1) パートタイム・有期雇用労働者又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
 - (2) 次のいずれかの事情があること
 - ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ② パートタイム・有期雇用労働者の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
 - (3) 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと
 - 4 前項にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより第1項又は前項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等したパートタイム・有期雇用労働者は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。
 - 5 次のいずれにも該当するパートタイム・有期雇用労働者は、子の1歳6か月に達する日の翌日から2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳6か月に達する日の翌日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項（本項）に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。
 - (1) パートタイム・有期雇用労働者又は配偶者が原則として子の1歳6か月に達する日に育児休業をしていること
 - (2) 次のいずれかの事情があること
 - ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ② パートタイム・有期雇用労働者の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
 - (3) 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと
 - 6 前項にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより第1項、第3項、第4項又は前項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等したパートタイム・有期雇用労働者は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。
 - 7 育児休業をすることを希望するパートタイム・有期雇用労働者は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（第3項から第6項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
 - 8 第1項に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき2回までとする。第3項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより第1項、第3項又は第4項に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。第5項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより第1項、第3項、第4項、第5項又は第6項に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。
 - 9 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

(出生時育児休業（産後パパ育児）)

- 第19条 育児のために休業することを希望するパートタイム・有期雇用労働者（日雇従業員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、申出により4週間（28日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。
- 2 出生時育児休業をすることを希望するパートタイム・有期雇用労働者は、原則として、出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに、出生時育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

なお、出生時育児休業中のパートタイム・有期雇用労働者が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
 - 3 第1項に基づく申出は、一子につき2回に分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。
 - 4 出生時育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

(介護休業)

- 第20条 要介護状態にある家族を介護するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。

2 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

3 介護休業をすることを希望するパートタイム・有期雇用労働者は、原則として、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

4 介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

（子の看護等休暇）

第21条 小学校第3学年修了までの子を養育するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするため、当該子に予防接種や健康診断を受けさせるため、又は感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話若しくは当該子の入園（入学）式、卒園式への参加するために就業規則第13条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5労働日、2人以上の場合は1年間につき10労働日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。

2 子の看護等休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる

（介護休暇）

第22条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をするパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）は、就業規則第13条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5労働日、2人以上の場合は1年間につき10労働日を限度として、介護休暇を取得することができる。

2 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる

（所定外労働の制限）

第23条 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイム・有期雇用労働者が申し出た場合には、1週間について40時間、1日について8時間を超えて労働をさせることはない。

2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

（時間外労働及び深夜業の制限）

第24条 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイム・有期雇用労働者が申し出た場合には、第11条第2項の規定に関わらず時間外労働をさせること又は深夜（午後10時から午前5時までの間）に労働させることはない。

2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせること又は深夜に労働させることはない。

（育児・介護のための短時間勤務）

第25条 3歳に満たない子を養育するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）又は要介護状態にある家族を介護するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）は、申し出ることにより、1日の所定労働時間を6時間まで短縮する短時間勤務をすることができる。

2 育児のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき1年以内（ただし、子が3歳に達するまで）の期間について、短縮を開始しようとする日（短縮開始予定日）及び短縮を終了しようとする日（短縮終了予定日）を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、当該家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、短縮開始予定日及び短縮終了予定日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、人事担当者に申し出なければならない。

（柔軟な働き方を実現するための措置）

【5つの措置の中から、①始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び②テレワークの措置を講じた例】

第26条 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、又はテレワークをすることができる。

2 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

① 対象従業員は、申し出ることにより、就業規則第8条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。

- ・通常勤務 = 午前8時30分始業、午後5時30分終業
- ・時差出勤 A = 午前8時始業、午後5時終業
- ・時差出勤 B = 午前9時始業、午後6時終業
- ・時差出勤 C = 午前10時始業、午後7時終業

② 申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、育児時差出勤申出書により人事担当者に申し出なければならない。

3 テレワークの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

- ① 対象従業員は、本人の希望により、1月につき10日を限度としてテレワークを行うことができる。
- ② テレワークは、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して実施することができるものとする。
- ③ テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社の認めた場所に限る。）とする。
- ④ テレワークを行う者は、原則として勤務予定の2営業日前までに、テレワーク申出書により所属長に申し出なければならない。

（法令との関係）

第27条 育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務、柔軟な働き方を実現するための措置並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

（慶弔休暇）

第28条 パートタイム・有期雇用労働者から請求があったときは、次のとおり、必要な休暇を与える。

- ① 本人が結婚したとき・・・日
- ② 妻が出産したとき・・・日
- ③ 配偶者、子又は父母が死亡したとき・・・日
- ④ 兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母又は兄弟姉妹が死亡したとき・・・日

第6章 賃金

(賃金)

第29条 賃金は、次のとおりとする。

① 基本給 時間給とし、職務内容、成果、能力、経験等を考慮して各人別に決定する。

② 諸手当

通勤手当 通勤に要する実費を支給する。ただし、自転車や自動車などの交通用具を使用しているパートタイム・有期雇用労働者については、別に定めるところによる。

皆勤手当 当該賃金計算期間中の皆勤者に支給する。月額 円

所定時間外労働手当 第8条第1項の所定労働時間を超えて労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

(1) 1か月60時間以下の時間外労働について

基本給×1.25×時間外労働時間数

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×1.25×時間外労働時間数

(2) 1か月60時間を超える時間外労働について

基本給×1.50×時間外労働時間数

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×1.50×時間外労働時間数

休日労働手当 第9条の所定休日に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給×1.35×休日労働時間数

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×1.35×休日労働時間数

深夜労働手当 午後10時から午前5時までの間に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給×0.25×深夜労働時間数

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×0.25×深夜労働時間数

(休暇等の賃金)

第30条 第13条第1項で定める年次有給休暇については、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支給する。2 第15条で定める産前産後の休業期間については、有給（無給）とする。

3 第16条第1項で定める育児時間については、有給（無給）とする。

4 第16条第2項で定める生理日の休暇については、有給（無給）とする。

5 第17条第1項で定める時間内通院の時間については、有給（無給）とする。

6 第17条第2項で定める遅出、早退により就業しない時間については、有給（無給）とする。

7 第17条第3項で定める勤務中の休憩時間については、有給（無給）とする。

8 第17条第4項で定める勤務時間の短縮により就業しない時間及び休業の期間については、有給（無給）とする。

9 第18条で定める育児休業の期間については、有給（無給）とする。

10 第19条で定める出生時育児休業の期間については、有給（無給）とする。

11 第20条で定める介護休業の期間については、有給（無給）とする。

12 第21条で定める子の看護等休暇の期間については、有給（無給）とする。

13 第22条で定める介護休業の期間については、有給（無給）とする。

14 第24条で定める深夜業の免除により就業しない時間については、有給（無給）とする。

15 第25条で定める短時間勤務により就業しない時間については、有給（無給）とする。

16 第28条で定める慶弔休暇の期間については、有給（無給）とする。

(欠勤等の扱い)

第31条 欠勤、遅刻、早退、及び私用外出の時間数に対する賃金は支払わないものとする。この場合の時間数の計算は、分単位とする。

(賃金の支払い)

第32条 賃金は、前月〇〇日から当月〇〇日までの分について、当月〇〇日（支払日が休日に当たる場合はその前日）に通貨で直接その金額を本人に支払う。

2 次に掲げるものは賃金から控除するものとする。

① 源泉所得税

② 住民税

③ 雇用保険及び社会保険の被保険者については、その保険料の被保険者の負担分

④ その他、従業員の過半数を代表する者との書面による協定により控除することとしたもの

(昇給)

第33条 1年以上勤続し、成績の優秀なパートタイム・有期雇用労働者については、その勤務成績、職務遂行能力等を考慮し昇給を行う。

2 昇給は、原則として年1回とし、〇月に実施する。

(賞与)

第34条 毎年〇月〇日及び〇月〇日に在籍し、〇か月以上勤続したパートタイム・有期雇用労働者に対しては、その勤務成績、職務内容等を考慮し賞与を支給する。

2 賞与は、原則として年2回、〇月〇日及び〇月〇日（支払日が休日に当たる場合はその前日）に支給する。

3 支給額及び支給基準は、その期の会社の業績を考慮してその都度定める。

(退職金)

第35条 パートタイム・有期雇用労働者が退職し、又は解雇されたときは、退職金を支給する。ただし第52条第2項により懲戒解雇された場合は、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

(退職金額等)

第36条 退職金は、退職又は解雇時の基本給に勤続年数に応じて定めた別表（略）の支給率を乗じて計算した金額とする。

2 退職金は、支給事由の生じた日から○か月以内に退職したパートタイム・有期雇用労働者（死亡した場合はその遺族）に支払う。

第7章 退職、雇止め及び解雇

(退職)

第37条 パートタイム・有期雇用労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 労働契約に期間の定めがあり、かつ、労働条件通知書にその契約の更新がない旨あらかじめ示されている場合は、その期間が満了したとき
 - ② 本人の都合により退職を申し出て会社が認めた時、又は退職の申し出をしてから14日を経過したとき
 - ③ 本人が死亡したとき
- 2 パートタイム・有期雇用労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合はその理由を含む。）について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

(雇止め)

第38条 労働契約に期間の定めがあり、労働条件通知書にその契約を更新する場合がある旨をあらかじめ明示していたパートタイム・有期雇用労働者の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。

2 前項の場合において、当該パートタイム・有期雇用労働者が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。

(解雇)

第39条 パートタイム・有期雇用労働者が、次のいずれかに該当するときは解雇する。この場合において、少なくとも30日前に予告をするか又は予告に代えて平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。

- ① 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき
 - ② 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、パートタイム・有期雇用労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。）
 - ③ 身体又は精神に障害がある場合で、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき
 - ④ 事業の運営上やむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難となったとき又は事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき
 - ⑤ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき
- 2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。
- 3 パートタイム・有期雇用労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間に当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

第8章 福利厚生等

(福利厚生)

第40条 会社は、福利厚生施設の利用等福利厚生については、社員と同様の取り扱いをする。

(雇用保険等)

第41条 会社は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の被保険者に該当するパートタイム・有期雇用労働者については、必要な手続きをとる。

(教育訓練の実施)

第42条 会社は、社員に実施する教育訓練で当該社員が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するものについては、職務内容が同一のパートタイム・有期雇用労働者に対して、社員と同様に実施する。

2 会社は、前項のほか、パートタイム・有期雇用労働者の職務内容、成果、能力、経験等に応じ教育訓練を実施する。

第9章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第43条 会社は、パートタイム・有期雇用労働者の作業環境の改善を図り安全衛生教育、健康診断の実施その他必要な措置を講ずる。

2 パートタイム・有期雇用労働者は、安全衛生に関する法令、規則並びに会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

(健康診断)

第44条 引き続き1年以上（労働安全衛生規則第13条第1項第3号に掲げる業務に従事する者については6か月以上）使用され、又は使用することが予定されているパートタイム・有期雇用労働者に対しては、採用の際及び毎年定期的に健康診断を行う。

2 有害な業務に従事するパートタイム・有期雇用労働者に対しては、特殊健康診断を行う。

(安全衛生教育)

第45条 パートタイム・有期雇用労働者に対し、採用の際及び配置換え等により作業内容を変更した際には、必要な安全衛生教育を行う。

(災害補償)

第46条 パートタイム・有期雇用労働者が業務上の事由、事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者の二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり又は死亡した場合は、労働者災害補償保険法に定める保険給付を受けるものとする。

2 パートタイム・有期雇用労働者が業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する場合の最初の3日間については、会社は平均賃金の60%の休業補償を行う。

第10章 社員への転換

(社員への転換)

第47条 1年以上勤続し、社員への転換を希望するパートタイム・有期雇用労働者については、次の要件を満たす場合、社員として採用し、労働契約を締結するものとする。

- ① 1日8時間、1週40時間の勤務ができること

- ② 所属長の推薦があること
- ③ 面接試験に合格したこと
- 2 前項の場合において、会社は当該パートタイム・有期雇用労働者に対して必要な教育訓練を行う。
- 3 年次有給休暇の付与日数の算定及び退職金の算定において、パートタイム・有期雇用労働者としての勤続年数を通算する。
- 4 転換時期は毎年4月1日とする。

第11章 無期労働契約への転換

（無期労働契約への転換）

第48条 期間の定めのある労働契約で雇用するパートタイム・有期雇用労働者のうち、通算契約期間が5年を超える者は、別に定める様式で申し込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。

- 2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6か月以上ある社員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。
- 3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した従業員に係る定年は、満〇歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

第12章 表彰及び懲戒

（表彰）

第49条 パートタイム・有期雇用労働者が次の各号のいずれかに該当するときは表彰をする。

- ① 永年勤続し、勤務成績が優れているとき（永年勤続は〇年、〇年、〇年とする）
- ② 勤務成績が優れ、業務に関連して有益な改良、改善、提案等を行い、業績の向上に貢献したとき
- ③ 重大な事故、災害を未然に防止し、又は事故災害等の非常の際に適切な行動により災害の拡大を防ぐ等特別の功労があったとき
- ④ 人命救助その他社会的に功績があり、会社の名誉を高めたとき
- ⑤ その他前各号に準ずる行為で、他の従業員の模範となり、又は会社の名誉信用を高めたとき

（表彰の種類）

第50条 表彰は、表彰状を授与し、あわせて表彰の内容により賞品もしくは賞金の授与、特別昇給又は特別休暇を付与する。

- 2 表彰は、個人又はグループを対象に、原則として会社創立記念日に行う。

（懲戒の種類）

第51条 会社は、その情状に応じ次の区分により懲戒を行う。

- ① けん責 始末書を提出させ将来を戒める。
- ② 減給 始末書を提出させ減給する。ただし、減給は、1回の額が平均賃金の1日分の5割（2分の1）を超え、総額が1賃金支払期間における賃金の1割（10分の1）を超えることはない。
- ③ 出勤停止 始末書を提出させるほか、〇日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- ④ 懲戒解雇 即時に解雇する。

（懲戒の事由）

第52条 パートタイム・有期雇用労働者が次のいずれかに該当するときは、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤〇日以上に及ぶとき
- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をするなど勤務に熱心でないとき
- ③ 過失により会社に損害を与えたとき
- ④ 素行不良で会社内の秩序又は風紀を乱したとき
- ⑤ 会社内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき
- ⑥ 会社内において、性的な関心を示したり、性的な行為をしかけたりして、他の従業員の業務に支障を与えたとき
- ⑦ 会社内において、妊娠、出産、育児休業・介護休業に関する言動により、部下や同僚の就業環境を害したとき
- ⑧ 職場内において、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害される行為を行ったとき
- ⑨ その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき
- 2 パートタイム・有期雇用労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。
 - ① 正当な理由なく無断欠勤〇日以上に及び、出勤の督促に応じないとき
 - ② 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退を繰り返し、〇回にわたって注意を受けても改めないとき
 - ③ 会社内における窃取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が会社外で行われた場合であっても、それが著しく会社の名誉若しくは信用を傷つけたとき
 - ④ 故意又は重大な過失により会社に損害を与えたとき
 - ⑤ 素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき
 - ⑥ 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき
 - ⑦ 前項⑦における行為が、再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき
 - ⑧ 重大な経歴詐称があったとき
 - ⑨ その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき

附則

この規則は、令和〇年〇月〇日から実施する。

X. パートタイム・有期雇用労働に関するご相談は

内容	相談先
①パートタイム・有期雇用労働法全般に関する相談について ☆男女雇用機会均等法（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、母性健康管理措置を含む）、育児・介護休業法に関する相談も受け付けています	都道府県労働局雇用環境・均等部（室） （連絡先は裏表紙を参照）
②同一労働同一賃金等の取り組みに関する個別相談やコンサルティングについて	働き方改革推進支援センター （連絡先はこちら▶） 
③求人又は求職を申し込む場合	ハローワーク（公共職業安定所）
④雇用保険について	ハローワーク（公共職業安定所）
⑤賃金・労働時間などの労働条件、労災保険について	労働基準監督署
⑥技能を身につけたいとき	ハローワーク（公共職業安定所） 職業能力開発校 職業能力開発促進センター
⑦パートタイム・有期雇用労働法第23条に規定する紛争以外の個別労働関係紛争に関する相談について ☆パワーハラスメントに関する相談も受け付けています	都道府県労働局雇用環境・均等部（室） 総合労働相談コーナー
⑧労使関係、労働福祉に関する相談について	都道府県労政主管課、労働福祉課など （又はその出先機関）
⑨キャリアアップ助成金について	都道府県労働局職業安定部 ハローワーク（公共職業安定所）
⑩ジョブ・カードを活用した雇用型訓練について	キャリア形成・リスキリング支援センター
⑪中小企業退職金共済制度について	独立行政法人勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部 〒170-8055 東京都豊島区東池袋1-24-1 Tel：03-6907-1234
⑫健康保険、厚生年金保険について	年金事務所 （又は企業の健康保険組合、厚生年金基金）
⑬国民健康保険について	居住する市町村
⑭国民年金について	年金事務所、居住する市町村
⑮所得税について	国税局税務相談室、税務署
⑯地方税について	居住する市町村、県税事務所など

XI. 同一労働同一賃金の実現のため情報及び支援ツール

＜パートタイム・有期雇用労働法に対応するための支援ツール＞

厚生労働省では、同一労働同一賃金の実現に向けて、以下の支援ツールを作成しています。

【パートタイム・有期雇用労働法についての情報収集と社内点検のためのツール】

・パートタイム・有期雇用労働法について

→パートタイム・有期雇用労働法の内容や、事業主の皆様に取り組んでいただきたいことについて解説しています。

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

二次元バーコード▶



・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。

URL：<https://www.mhlw.go.jp/content/001133569.pdf>

二次元バーコード▶



また、自社の待遇の状況を入力することで法律に対応しているかどうか点検できる点検ツール（web版ツール）も掲載しています。

URL：<https://www.mhlw.go.jp/content/000657292.xlsm>

二次元バーコード（Excelのアプリのダウンロードが必要になります）▶



・不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

→具体例を示しながら、各種手当、福利厚生、教育訓練、賞与、基本給について、点検・検討の手順を示しています。パートタイム・有期雇用労働者等の数又は割合が高い業界（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、福祉業及び労働者派遣業）の業界別マニュアルと、全業種共通の業界共通編があります。

URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html

二次元バーコード▶



「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」を参照しながら、同一労働同一賃金に向けた自社の取組状況を点検することができる自主点検ツール（web版ツール）も掲載しています。

URL：<https://www.mhlw.go.jp/content/000628384.xlsm>

二次元バーコード（Excelのアプリのダウンロードが必要になります）▶



・職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル

→基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度や賃金制度を設計する1つの手法として、職務評価について解説しています。

URL : <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/pdf/evaluation.pdf?202105191>

二次元バーコード▶



・パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール

→パートタイム・有期雇用労働法やその他の労働関係法令について、自社の取組状況をレーダーチャートで視覚的に確認できるほか、パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善に向けて、基本給や福利厚生などの項目ごとにどのように取り組むべきかを確認することができます。

URL : <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/shindan2/>

二次元バーコード▶



【就業規則や賃金体系の見直しのための支援】

・働き方改革推進支援センター

→長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現など、労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、社会保険労務士などの労務管理等の専門家が無料で相談に応じます。

URL : <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/>

二次元バーコード▶



・職務分析・職務評価の導入支援

→職務分析・職務評価とは、各労働者の職務を点数化し、点数の大きさを職務の大きさを評価することにより、基本給の均等・均衡を客観的に確認することができる手法です。働き方改革推進支援センターでは、職務分析・職務評価の導入に関する相談にも応じています。

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

二次元バーコード▶



・キャリアアップ助成金

→非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成するものです。

URL : https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

二次元バーコード▶



【同一労働同一賃金に関する事業主への支援情報】

・同一労働同一賃金特集ページ

→同一労働同一賃金に関する最新の情報が随時更新されています。

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



二次元バーコード▶

【パート・アルバイト・契約社員に関する様々な情報】

・有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

→無期転換ルールの周知や無期転換制度の導入促進に関する情報発信を行うサイトであり、無期転換ルールの概要や、制度導入のポイント、厚生労働省が実施する支援策などについて、広く情報を発信しています。

URL：<https://muki.mhlw.go.jp/>



二次元バーコード▶

・多様な働き方の実現応援サイト

→多様な正社員制度に関する解説や制度を導入した企業の事例のほか、パートタイム・有期雇用労働法の解説動画、公正な待遇の確保に向けて取り組んでいる企業の事例、職務分析・職務評価に関する情報等を掲載しています。

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



二次元バーコード▶

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、
都道府県労働局雇用環境・均等部（室） へ

☆がある労働局は雇用環境・均等部、それ以外の局は雇用環境・均等室です。

労働局名	電話番号	郵便番号	所在地
北海道☆	011-709-2715	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第1合同庁舎9階
青 森	017-734-4211	030-8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階
岩 手	019-604-3010	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階
宮 城	022-299-8844	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎2階
秋 田	018-862-6684	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階
山 形	023-624-8228	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福 島	024-536-4609	960-8513	福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎 4階
茨 城	029-277-8295	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階
栃 木	028-633-2795	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階
群 馬	027-896-4739	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼 玉☆	048-600-6269	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクセス・タワー 16階
千 葉	043-221-2307	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎 1階
東 京☆	03-3512-1611	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川☆	045-211-7380	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階
新 潟	025-288-3511	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富 山	076-432-2740	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階
石 川	076-265-4429	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階
福 井	0776-22-3947	910-8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階
山 梨	055-225-2851	400-8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階
長 野	026-227-0125	380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階
岐 阜	058-245-1550	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階
静 岡	054-252-5310	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
愛 知☆	052-857-0312	460-0001	名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館8階
三 重	059-226-2318	514-8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階
滋 賀	077-523-1190	520-0806	大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階
京 都	075-241-3212	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階
大 阪☆	06-6941-8940	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
兵 庫☆	078-367-0820	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー 15階
奈 良	0742-32-0210	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階
和歌山	073-488-1170	640-8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階
鳥 取	0857-29-1709	680-8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階
島 根	0852-31-1161	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階
岡 山	086-225-2017	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
広 島	082-221-9247	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階
山 口	083-995-0390	753-8510	山口市中原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階
徳 島	088-652-2718	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香 川	087-811-8924	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎北館2階
愛 媛	089-935-5222	790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階
高 知	088-885-6041	781-9548	高知市南金田1番39号 4階
福 岡☆	092-411-4894	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階
佐 賀	0952-32-7218	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階
長 崎	095-801-0050	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階
熊 本	096-352-3865	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大 分	097-532-4025	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階
宮 崎	0985-38-8821	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階
鹿児島	099-223-8239	892-8535	鹿児島市山下町13番21号鹿児島合同庁舎2階
沖 縄	098-868-4380	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階