

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

1 はじめに

1 本ツールの目的

同一企業内における正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても納得して働き続けることができるよう、2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法が施行されました。(中小企業は2021年4月から適用。)

このパートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール(以下「チェックツール」という。)では、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より義務・努力義務とされている事項について、貴社の取組状況を点検し、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に向けて、どのように取り組むべきかを確認することができます。

本チェックツールをご活用いただき、貴社のすべてのパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善に向けた取組を進め、魅力ある企業をめざしましょう。

2 チェックツールで点検できる項目

1. 基本給、賞与、手当

基本給、賞与、手当における待遇の違い

2. 教育訓練、福利厚生等

教育訓練、福利厚生施設の利用等

3. 正社員への転換推進措置

正社員への転換措置、対象者等

4. 相談のための体制整備、労使の話合いの促進など

相談のための体制整備、パートタイム・有期雇用管理者の選任等

5. 労働条件の明示・説明

雇入れ時などの労働条件の明示、就業規則作成等

6. 他の労働関係法令

労働基準法、育児・介護休業法、労働安全衛生法等

* 本ツールでは、法令名を以下のとおり略称で使用します。

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)

育児・介護休業法

(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)

3 パートタイム労働者・有期雇用労働者のタイプ分けの考え方

チェックしようとするパートタイム労働者・有期雇用労働者と比較する正社員の「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」を比較し、表1からパートタイム労働者・有期雇用労働者のタイプを決定してください。以下の表のみで判断が難しい場合は、表2-1、2-2をご参照ください。

表1 労働者タイプ表

タイプ	タイプの説明	正社員との異同		
		職務の内容		職務の内容・ 配置の変更の 範囲
		業務の 内容	責任の 程度	
タイプ1	職務の内容(業務の内容及び責任の程度)も「職務の内容・配置の変更の範囲(人事異動等(転勤、職務内容・配置の変更)の有無及び範囲)」も正社員と同じパートタイム労働者・有期雇用労働者	同一	同一	同一
タイプ2	「職務の内容」は正社員と同じであるが、「職務の内容・配置の変更の範囲」は正社員と異なるパートタイム労働者・有期雇用労働者	同一	同一	異なる
タイプ3	「職務の内容」は正社員と異なるが、「職務の内容・配置の変更の範囲」は正社員と同じパートタイム労働者・有期雇用労働者	同一	異なる	同一
		異なる	—	同一
タイプ4	「職務の内容」も「職務の内容・配置の変更の範囲」も正社員と異なるパートタイム労働者・有期雇用労働者	同一	異なる	異なる
		異なる	—	異なる

*「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」を指します。

*「職務の内容・配置の変更の範囲」とは、将来の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等(配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む。)の有無や範囲のことを指します。

表2-1 労働者タイプ分け設問(職務の内容)

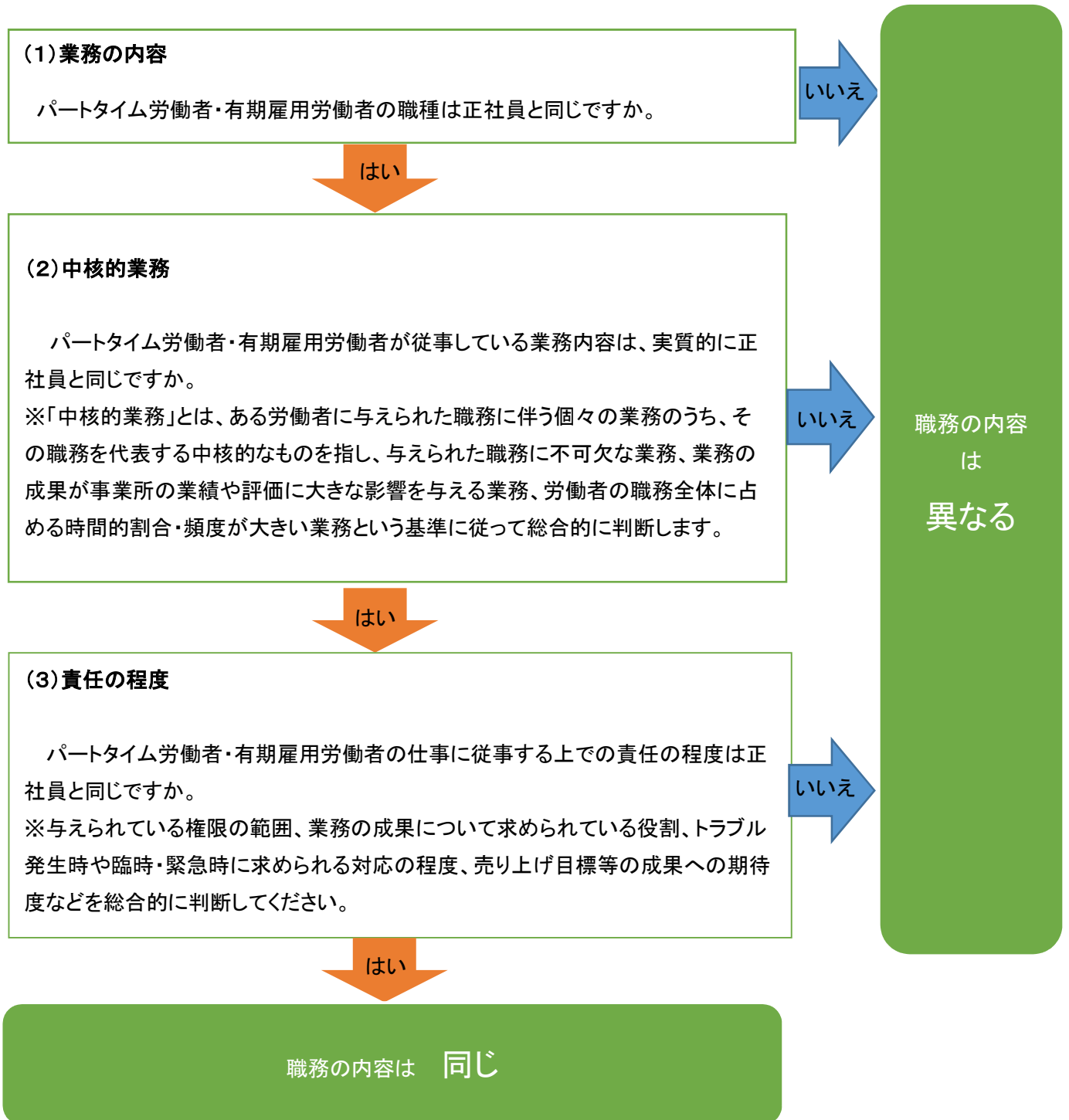
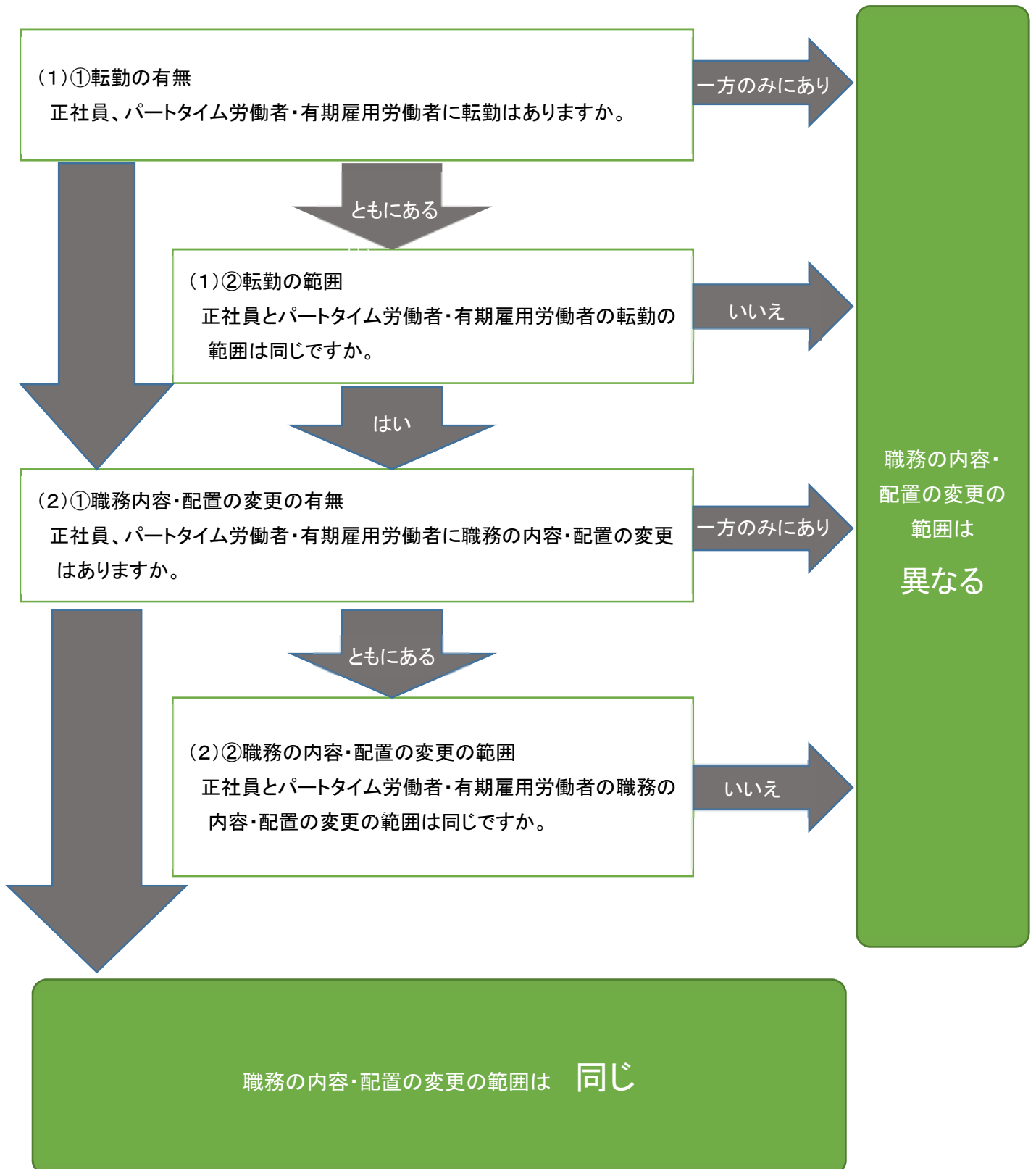


表2-2 労働者タイプ分け設問(職務の内容・配置の変更の範囲)



II 設問

1 基本給、賞与、手当

問 1-1(1) 貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者の基本給を決定する際の決定基準は、正社員と同じですか。

1. 決定基準は同じである → 問 1-2(1)にお進みください。
2. 決定基準は異なる → タイプ 1: 問 1-2(1)にお進みください。
タイプ 2~4: 問 1-1(2)にお進みください。

問 1-1(2) パートタイム労働者・有期雇用労働者の基本給を決定する際の決定基準が正社員と異なることについて、その理由が不合理でないと具体的に説明できますか。

1. 説明できる
2. 説明できない
3. わからない

問 1-2(1) 貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者に賞与を支給していますか。

1. 支給している → 問 1-2(2)にお進みください。
2. 支給していない(正社員には支給している) → タイプ 1: 問 1-3(1)にお進みください。
タイプ 2~4: 問 1-2(3)にお進みください。
3. 支給していない(正社員にも支給していない) → 問 1-3(1)にお進みください。

問 1-2(2) パートタイム労働者・有期雇用労働者の賞与を支給する際の決定基準は、正社員と同じですか。

1. 決定基準は同じである → 問 1-3(1)にお進みください。
2. 決定基準は異なる → タイプ 1: 問 1-3(1)にお進みください。
タイプ 2~4: 問 1-2(3)にお進みください。

問 1-2(3) パートタイム労働者・有期雇用労働者の賞与を支給する際の決定基準が正社員と異なることについて、その理由が不合理でないと具体的に説明できますか。

1. 説明できる
2. 説明できない
3. わからない

問 1-3(1) 貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して、役職手当を支給していますか(毎月でなく一時金として支給しているケースを含みます)。

1. 支給している → 問 1-3(2)にお進みください。
2. 支給していない(正社員には支給している) → タイプ 1: 問 1-4(1)にお進みください。
タイプ 2~4: 問 1-3(3)にお進みください。
3. 支給していない(正社員にも支給していない) → 問 1-4(1)にお進みください。

問 1-3(2) パートタイム労働者・有期雇用労働者の役職手当を支給する際の決定基準は、正社員と同じですか。

1. 決定基準は同じである → 問 1-4(1)にお進みください。
2. 決定基準は異なる → タイプ 1: 問 1-4(1)にお進みください。
タイプ 2~4: 問 1-3(3)にお進みください。

問 1-3(3) パートタイム労働者・有期雇用労働者の役職手当を支給する際の決定基準が正社員と異なることについて、その理由が不合理でないと具体的に説明できますか。

1. 説明できる
2. 説明できない
3. わからない

問 1-4(1) 貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して、通勤手当を支給していますか。

1. 支給している → 問 1-4(2)にお進みください。
2. 支給していない(正社員には支給している) → タイプ 1: 問 2-1にお進みください。
タイプ 2~4: 問 1-4(3)にお進みください。
3. 支給していない(正社員にも支給していない) → 問 2-1にお進みください。

問 1-4(2) パートタイム労働者・有期雇用労働者の通勤手当を支給する際の決定基準は、正社員と同じですか。

1. 決定基準は同じである → 問 2-1にお進みください。
2. 決定基準は異なる → タイプ 1: 問 2-1にお進みください。
タイプ 2~4: 問 1-4(3)にお進みください。

問 1-4(3) パートタイム労働者・有期雇用労働者の通勤手当を支給する際の決定基準が正社員と異なることについて、その理由が不合理でないと具体的に説明できますか。

1. 説明できる
2. 説明できない
3. わからない

2 教育訓練、福利厚生等

問 2-1 貴社では、正社員が職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を、職務の内容が正社員と同じパートタイム労働者・有期雇用労働者に対して行っていますか。

1. 正社員と同じ機会を付与し、行っている
2. 正社員と比較して機会は少ないが、行っている
3. 正社員には行っているが、パートタイム労働者・有期雇用労働者には行っていない
4. 正社員にも、パートタイム労働者・有期雇用労働者にも、行っていない

問 2-2 貴社では、職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練以外にも、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験などに応じ、教育訓練を実施していますか。

1. 正社員と同じ機会を付与し、行っている
2. 正社員と比較して機会は少ないが、行っている
3. 正社員には行っているが、パートタイム労働者・有期雇用労働者には行っていない
4. 正社員にも、パートタイム労働者・有期雇用労働者にも、行っていない

問 2-3 貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者は、給食施設、休憩室、更衣室を利用できますか（貴社に設置されている施設について回答してください）。

1. 正社員と同様に利用できる
2. パートタイム労働者・有期雇用労働者が利用できない施設がある
3. いずれの施設も設置していない

問 2-4 貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者に適用される慶弔休暇の制度はありますか。

1. 正社員と同様の制度がある
2. 正社員と比較して一部制限（日数や利用条件が異なる等）がある
3. パートタイム労働者・有期雇用労働者には制度を整備していない
4. 正社員にもパートタイム労働者・有期雇用労働者にも制度がない

3 正社員への転換推進措置

問 3-1(1) 貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者から自社の正社員（短時間正社員や勤務地限定正社員等を含む）への転換を推進する措置を講じていますか。

1. 講じている → 問 3-1(2)にお進みください。
2. 講じていない → 問 4-1 にお進みください。

問 3-1(2) 問 3-1 で回答した正社員への転換推進措置の対象者は、すべてのパートタイム労働者・有期雇用労働者ですか。
※各々の措置は一部のパートタイム労働者・有期雇用労働者しか対象にしていない場合であっても、いくつかの措置を組み合わせればすべてのパートタイム労働者・有期雇用労働者を対象としている場合には、「すべてのパートタイム労働者・有期雇用労働者を対象にしている」を選択してください。

1. すべてのパートタイム労働者・有期雇用労働者を対象にしている
2. 一部のパートタイム労働者・有期雇用労働者のみを対象にしている（上限年齢を設定、一部の職種に限定など）

問 3-2 正社員への転換推進措置の内容を、すべてのパートタイム労働者・有期雇用労働者に周知していますか。

1. すべてのパートタイム労働者・有期雇用労働者に周知している
2. 一部のパートタイム労働者・有期雇用労働者のみに周知している
3. 特に周知していない

4 相談のための体制整備、労使の話合いの促進など

問 4-1 貴社では、パートタイム労働者・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、周知していますか。

1. 相談に応じる窓口等の体制を整備し、周知している
2. 相談に応じる窓口等の体制を整備しているが、周知していない
3. 相談に応じる窓口等の体制を整備していない

問 4-2(1) 貴社では、パートタイム・有期雇用管理者(パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇用管理等を行う者)を選任していますか。

1. 選任している → 問 4-2(2)にお進みください。
2. 選任していない → 問 4-3にお進みください。

問 4-2(2) パートタイム・有期雇用管理者の氏名をパートタイム労働者・有期雇用労働者に周知していますか。

1. 周知している
2. 周知していない

問 4-3 貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者の意見・提案を聴くための制度を取り入れたり、その待遇などについて、パートタイム労働者・有期雇用労働者個人又はその代表(労働組合や従業員組織等)と管理者などが話し合う機会を設けたりしていますか。

1. 定期的に機会を設けている
2. 不定期ではあるが、機会を設けている
3. 申し入れがあれば、機会を設けている
4. 特に機会を設けていない

5 労働条件の明示・説明

問 5-1 貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇い入れる際(労働契約を更新したときを含む。)に、本人に対して下記の労働条件の内容すべてについて、文書等(ファクシミリ、電子メールを含む。)により明示していますか。

【労働基準法上、文書等による明示が義務付けられている事項】

労働契約の期間、有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項、仕事をする場所、仕事の内容、始業・就業の時刻や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、賃金の決定、賃金の支払方法、賃金の締切、賃金の支払時期、昇給に関する事項、退職に関する事項(解雇の事由を含む)

1. すべての項目を明示している
2. 一部又はすべての項目を明示していない場合がある

問 5-2 貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇い入れる際(労働契約を更新したときを含む。)に、本人に対して下記の労働条件の内容すべてについて、文書等(ファクシミリ、電子メールを含む。)により明示していますか。

【パートタイム・有期雇用労働法で文書等による明示が義務づけられている事項】

昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口

1. すべての項目を明示している

2. 一部又はすべての項目を明示していない場合がある

問 5-3 貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇い入れたとき(労働契約を更新したときを含む。)に、本人に対して問 5-1、問 5-2 以外の労働条件の内容について、文書等(ファクシミリ、電子メールを含む。)により明示していますか。

問 5-1、問 5-2 以外の労働条件とは以下のとおりです。

昇給、退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、1 ヶ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 ヶ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 ヶ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、所定労働日以外の日の労働の有無、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、安全衛生、職業訓練、休職に関する事項

1. 文書等により明示している
2. 文書等により明示していない

問 5-4(1) 貴社では、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を作成していますか(正社員と同じものを適用している場合も含む。)

1. 作成している → 問 5-4(2)にお進みください。
2. 作成していない → 問 6-1 にお進みください。

問 5-4(2) 「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」を作成・変更するとき、パートタイム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のの意見を聴いていますか。

1. 必ず意見を聴いている
2. 必ずではないが、意見を聴くことがある
3. 意見は聴いていない

6 他の労働関係法令

問 6-1(1) 貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者に年次有給休暇を付与していますか。

1. 正社員と同じ基準で付与している → 問 6-1(2)にお進みください。
2. 正社員とは異なる基準で付与している → 問 6-1(2)にお進みください。
3. 正社員にもパートタイム労働者・有期雇用労働者にも法定どおりの年次有給休暇を付与していない → 問 6-2 にお進みください。

問 6-1(2) 年 10 日以上、年次有給休暇が付与されるパートタイム労働者・有期雇用労働者について、年次有給休暇日数のうち年 5 日については貴社が時季を指定して取得させていますか。

1. 取得させている
2. 取得させていない

問 6-2 貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者に所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に仕事を行わせることがありますか。

1. 原則として行わせない
2. 例外的に行わせることがある
3. 恒常的に行わせている

問 6-3(1) 貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者に適用される仕事と育児・介護の両立支援制度がありますか。

※ 仕事と育児・介護の両立支援制度とは、育児休業、介護休業、育児短時間勤務制度、介護短時間勤務制度等の育児・介護休業法で定められた制度をいいます。

1. ある → 問 6-3(2)にお進みください。
2. ない → 問 6-4 にお進みください。

問 6-3(2) 仕事と育児・介護の両立支援制度について、パートタイム労働者・有期雇用労働者にも周知していますか。

1. 周知している
2. 周知していない

問 6-4 貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して、雇入れ時の健康診断や定期健康診断を実施していますか。

1. 法定の要件に満たないパートタイム労働者・有期雇用労働者にも実施している
2. 法定の要件を満たすパートタイム労働者・有期雇用労働者のみに実施している
3. 法定の要件を満たすパートタイム労働者・有期雇用労働者にも実施していない
4. 法定の要件を満たすパートタイム労働者・有期雇用労働者はいないため、実施していない

問 6-5(1) 貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して、安全衛生教育を実施していますか。

※ 労働者を雇い入れたとき、又は労働者の作業内容を変更したときに、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行っているか、また、労働者を危険又は有害な業務に就かせるときに、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行っているかどうかをご回答ください。

1. 実施している → 問 6-5(2)にお進みください。
2. 実施していない

問 6-5(2) 貴社において実施している安全衛生教育の機会や内容は、正社員と比較してどの程度の水準ですか。

1. 正社員と同等以上の水準である
2. 正社員と比較して限定的である

III 回答に応じたアドバイス

1 労働者タイプ1

1 基本給、賞与、手当

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
問 1-1(1) 基本給	1 正社員と同じ	タイプ 1 の場合、均等待遇が求められ、すべての待遇について、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由とした差別的な取扱いが禁止されます。基本給の支給についても、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者とで同じ取扱いにする必要があります。 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇について、今一度確認しましょう。	パートタイム・有期雇用労働法第 9 条では、「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」が正社員と同じパートタイム労働者・有期雇用労働者に対する差別的な取扱いをしてはならないとされています。
	2 正社員と異なる	タイプ 1 の場合、均等待遇が求められ、すべての待遇について、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由とした差別的な取扱いが禁止されます。基本給の支給についても、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者とで同じ取扱いにする必要があります。 「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」が正社員と同一であるにもかかわらず、基本給について異なる取扱いをしている場合には、法違反が疑われ、同じ取扱いにするための取組を進める必要があります。速やかに対応をお願いします。 <u><ガイドラインにおいて問題とならないとされている例></u> 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 1-2 (1) 賞与	1 支給あり	—((2)へ続く)	
	2 支給なし (正社員はあり)	タイプ 1 の場合、均等待遇が求められ、すべての待遇について、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由とした差別的な取扱いが禁止されます。賞与の支給についても、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者とで同じ取扱いにする必要があります。 「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」が正社員と同一であるにもかかわらず、賞与について異なる取扱いをしている場合には法違反が疑われ、同じ取扱いにするための取組を進める必要があります。速やかに対応をお願いします。 <u><ガイドラインにおいて問題とならないとされている例></u>	

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
		会社の業績等への労働者の貢献に応じて賞与を支給している A 社において、正社員である 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。	
	3 支給なし (正社員もなし)	タイプ 1 の場合、均等待遇が求められ、すべての待遇について、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由とした差別的な取扱いが禁止されます。賞与の支給についても、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者とで同じ取扱いにする必要があります。 現在は正社員にもパートタイム労働者・有期雇用労働者にも賞与を支給していないとのことですが、今後、賞与を支給する場合は注意が必要です。	
問 1-2 (2) 賞与	1 正社員と同じ	タイプ 1 の場合、均等待遇が求められ、すべての待遇について、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由とした差別的な取扱いが禁止されます。賞与の支給についても、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者とで同じ取扱いにする必要があります。 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇について、今一度確認しましょう。	
	2 正社員と異なる	タイプ 1 の場合、均等待遇が求められ、すべての待遇について、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由とした差別的な取扱いが禁止されます。賞与の支給についても、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者とで同じ取扱いにする必要があります。 「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」が正社員と同一であるにもかかわらず、賞与について異なる取扱いをしている場合には法違反が疑われ、同じ取扱いにするための取組を進める必要があります。速やかに対応をお願いします。 <u><ガイドラインにおいて問題とならないとされている例></u> 会社の業績等へ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。	
問 1-3 (1)	1 支給あり	—((2)へ続く)	
役職手当	2 支給なし (正社員はあり)	タイプ 1 の場合、均等待遇が求められ、すべての待遇について、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由とした差別的な取扱いが禁止されます。役職手当の支給についても、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者	

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
		<p>とで同じ取扱いにする必要があります。</p> <p>「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」が正社員と同一であるにもかかわらず、役職手当について異なる取扱いをしている場合には法違反が疑われ、同じ取扱いをするための取組を進める必要があります。速やかに対応をお願いします。</p> <p>職務に関連した他の手当(例:資格手当、特殊作業手当、精皆勤手当等)についても同様に確認しましょう。</p> <p><u><参考事例:役職手当を所定労働時間の比率で支給している例></u></p> <p>パートタイマーを店長職に登用している企業において、店長職に就いたパートタイマーには、正社員と同様に、店舗の規模に応じた店長手当を支給している。</p> <p>具体的には、正社員の店長は「店舗の規模別の一定の月額」、パートタイマーの店長は短時間勤務であるため、「同規模の店舗における正社員の店長手当に、本人の所定労働時間と正社員の所定労働時間の比率を乗じた額」で設定している。</p>	
	3 支給なし (正社員もなし)	<p>タイプ1の場合、均等待遇が求められ、すべての待遇について、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由とした差別的な取扱いが禁止されます。役職手当の支給についても、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者とで同じ取扱いにする必要があります。</p> <p>現在は正社員にもパートタイム労働者・有期雇用労働者にも役職手当を支給していないとのことですが、今後、役職手当を支給する場合は、注意が必要です。</p> <p>職務に関連した他の手当(例:資格手当、特殊作業手当、精皆勤手当等)についても同様に確認しましょう。</p>	
問 1-3(2) 役職手当	1 正社員と同じ	<p>タイプ1の場合、均等待遇が求められ、すべての待遇について、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由とした差別的な取扱いが禁止されます。役職手当の支給についても、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者とで同じ取扱いにする必要があります。</p> <p>正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇について、今一度確認しましょう。</p>	
	2 正社員と異なる	<p>タイプ1の場合、均等待遇が求められ、すべての待遇について、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由とした差別的な取扱いが禁止されます。役職手当の支給についても、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者</p>	

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
		とで同じ取扱いにする必要があります。 「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」が正社員と同一であるにもかかわらず、役職手当について異なる取扱いをしている場合には法違反が疑われ、同じ取扱いにするための取組を進める必要があります。速やかに対応をお願いします。	
問 1-4(1) 通勤手当	1 支給あり	－((2)へ続く)	
	2 支給なし (正社員はあり)	タイプ 1 の場合、均等待遇が求められ、すべての待遇について、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由とした差別的な取扱いが禁止されます。通勤手当の支給についても、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者とで同じ取扱いにする必要があります。 「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」が正社員と同一であるにもかかわらず、通勤手当について異なる取扱いをしている場合には法違反が疑われ、同じ取扱いにするための取組を進める必要があります。速やかに対応をお願いします。職務に関連しない他の手当(例:出張旅費、食事手当、単身赴任手当等)についても同様に確認しましょう。	
	3 支給なし (正社員にもなし)	タイプ 1 の場合、均等待遇が求められ、すべての待遇について、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由とした差別的な取扱いが禁止されます。通勤手当の支給についても、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者とで同じ取扱いにする必要があります。 現在は正社員にもパートタイム労働者・有期雇用労働者にも通勤手当を支給していないとのことですが、今後、通勤手当を支給する場合は、注意が必要です。 職務に関連しない他の手当(例:出張旅費、食事手当、単身赴任手当等)についても同様に確認しましょう。 <u><ガイドラインにおいて問題とならないとされている例></u> 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)正社員及びパートタイム労働者・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パートタイム労働者・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。	
問 1-4(2) 通勤手当	1 正社員と同じ	タイプ 1 の場合、均等待遇が求められ、すべての待遇について、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由とした差別的な取扱いが禁止されます。通勤手当の支給	

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
		についても、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者とで同じ取扱いにする必要があります。 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇について、今一度確認しましょう。	
	2 正社員と異なる	タイプ1の場合、均等待遇が求められ、すべての待遇について、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由とした差別的な取扱いが禁止されます。通勤手当の支給についても、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者とで同じ取扱いにする必要があります。	

2 教育訓練、福利厚生等

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
問 2-1 教育訓練	1 正社員と同様に実施	タイプ1の場合、正社員と職務の内容が同一であるため、職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、正社員と同様に実施する必要があります。	パートタイム・有期雇用労働法第11条第1項において、事業主が正社員に対して職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施している場合には、正社員と職務の内容が同一のパートタイム労働者・有期雇用労働者が既にそのような能力を有している場合を除き、当該パートタイム労働者・有期雇用労働者に対しても教育訓練を実施することが義務づけられています。
	2 正社員よりも機会が少ない		
	3 実施していない (正社員には実施)		
	4 実施していない (正社員も同様)		
問 2-2 教育訓練	1 正社員と同様に実施	パートタイム労働者・有期雇用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つけるための教育訓練については、事業主は、正社員との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験などに応じ、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するよう努めるものとされています。 なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、待遇差の内容や理由について、説明しなければなりません。また、パートタイム労働者・有期雇用労働者が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りません。	また、パートタイム・有期雇用労働法第11条第2項において、現在担当している職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練のほか、正社員との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験などに応じ、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して教育訓
	2 正社員よりも機会が少ない		
	3 実施していない (正社員には実施)		
	4 実施していない		

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
	(正社員も同様)		練を実施することが努力義務とされています。
問 2-3 福利厚生施設	1 正社員と同様に利用できる 2 パートタイム労働者・有期雇用労働者が利用できない施設あり 3 施設自体ない	正社員に対して利用の機会を与える特定の福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)については、パートタイム労働者・有期雇用労働者にも利用の機会を与えなければなりません。	パートタイム・有期雇用労働法第 12 条において、事業主は、正社員に対して利用の機会を与える特定の福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)については、パートタイム労働者・有期雇用労働者にも利用の機会を与えることが義務付けられています。
問 2-4 慶弔休暇	1 正社員と同様にある 2 正社員に比べて制限あり 3 制度なし(正社員にはあり) 4 制度自体ない	「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」が正社員と同じパートタイム労働者・有期雇用労働者に対する差別的な取扱いをしてはならないとされています。正社員に慶弔休暇が付与されている場合、パートタイム労働者・有期雇用労働者にも同一の付与を行わなければなりません。 ＜ガイドラインにおいて問題とならないとされている例＞ 正社員 X と同様の出勤日が設定されているパートタイム労働者 Y には X と同様の慶弔休暇を付与しているが、週 2 日勤務のパートタイム労働者 Z に対しては、勤務日の振り替え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。	パートタイム・有期雇用労働法第 9 条では、「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」が正社員と同じパートタイム労働者・有期雇用労働者に対する差別的な取扱いをしてはならないとされています。

3 正社員への転換推進措置

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
問 3-1(1) 正社員への 転換措置	1 講じている 2 講じていない	—((2)へ続く)	パートタイム・有期雇用労働法第 13 条において、事業主は正社員への転換を推進するための措置を講じることが義務付けられています。
問 3-1(2) 正社員への 転換措置	1 すべてのパートタイム労働者・有期雇用労働者 2	事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者から正社員への転換を推進するため、すべてのパートタイム労働者・有期雇用労働者を対象として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。 ①正社員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パートタイム労働者・有期雇用労働者	

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
	一部のパートタイム労働者・有期雇用労働者	<p>に周知すること。</p> <p>②正社員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パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して与えること。</p> <p>③一定の資格を有するパートタイム労働者・有期雇用労働者を対象とした正社員への転換のための試験制度を設けることその他の正社員への転換を推進するための措置を講ずること。</p> <p>また、措置を講じても、措置内容が周知されていないと、パートタイム労働者・有期雇用労働者が「自分の勤務先で正社員への転換制度があるかわからない」、「正社員転換基準がわからない」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、措置内容はあらかじめ全てのパートタイム労働者・有期雇用労働者に周知することが必要です。</p> <p>なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇入れ時には、貴社が講じる正社員への転換推進措置について説明する必要があり、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、正社員への転換推進措置を決定するにあたって考慮した事項について、内容を説明しなければなりません。また、パートタイム労働者・有期雇用労働者が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りません。</p>	
問 3-2 正社員への 転換措置	<p>1 すべてのパートタイム労働者・有期雇用労働者に周知している</p> <p>4 一部のパートタイム労働者・有期雇用労働者に周知している</p> <p>3 周知していない</p>	<p>正社員への転換推進措置を実施している場合でも、措置内容が周知されていないと、パートタイム労働者・有期雇用労働者が「自分の勤務先で正社員への転換制度があるかわからない」、「正社員転換基準がわからない」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、措置内容はあらかじめ全てのパートタイム労働者・有期雇用労働者に周知することが必要です。</p> <p>なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇入れ時には、貴社が講じる正社員への転換推進措置について説明する必要があり、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、正社員への転換推進措置を決定するにあたって考慮した事項について、内容を説明しなければなりません。また、パートタイム労働者・有期雇用労働者が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りません。</p>	

4 相談のための体制整備、労使の話し合いの促進等

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
問 4-1 相談のための体制の整備	1 整備し、周知している	事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者からの相談に適切に対応するため体制について、相談窓口を明確化し、その窓口を周知することが望まれます。	パートタイム・有期雇用労働法第 16 条において、事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇用管理等に関し、パートタイム労働者・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するための体制を整備することが義務付けられています。
	2 整備しているが、周知していない		
	3 整備していない	事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者からの相談に適切に対応するために、例えば以下のような体制を整備しなければなりません。 <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・パートタイム・有期雇用管理者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 また、相談窓口を明確化し、その窓口を周知することが望まれます。	
問 4-2 (1) パートタイム・有期雇用管理者	1 選任している	—((2)へ続く)	
	2 選任していない	事業主は、常時 10 人以上のパートタイム労働者・有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇用管理等を行うため、パートタイム・有期雇用管理者を選任するよう努めるものとされています。 パートタイム・有期雇用管理者については事務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求められます。パートタイム・有期雇用管理者には以下のような業務を実施することが期待されます。 <ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム・有期雇用労働法や「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」 (https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00005570&dataType=0&pageNo=1)に定められた事項その他のパートタイム労働者・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関して、事業主の指示に従い必要な措置を検討し、実施すること <ul style="list-style-type: none"> ・労働条件等に関して、パートタイム労働者・有期雇用労働者の相談に応じること また、選任した場合には、その管理者の氏名をパートタイム	パートタイム・有期雇用労働法第 17 条において、事業主は、常時 10 人以上のパートタイム労働者・有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇用管理等を行うため、パートタイム・有期雇用管理者を選任することが努力義務とされています。 「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」において、事業主は、パートタイム・有期

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
		労働者・有期雇用労働者に周知しましょう。	雇用管理者を選任したときは、その氏名を周知することが努力義務とされています。
問 4-2 (2) パートタイム・有期雇用管理者	1 周知している 2 周知していない	パートタイム・有期雇用管理者を選任した場合には、その氏名を事業所の見やすい場所に提示したり、書面に記載しパートタイム労働者・有期雇用労働者に交付する等して周知するよう努めるものとされています。	「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」において、事業主は、パートタイム・有期雇用管理者を選任したときは、その氏名を周知することが努力義務とされています。
問 4-3 パートタイム労働者・有期雇用労働者との話し合いの促進	1 定期的に設けている 2 不定期に設けている 3 申し入れがあれば設けている 4 設けていない	事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者の就業の実態、正社員との均衡等を考慮して雇用管理の改善等を実施する際は、労使の十分な話し合いの機会を提供する等、パートタイム労働者・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努めるものとされています。 よりよい環境でパートタイム労働者・有期雇用労働者に活躍してもらえよう、話し合いの機会を設けるなどして、企業とパートタイム労働者・有期雇用労働者の良好な関係を構築できるようにしましょう。	「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」において、事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者の就業の実態、正社員との均衡等を考慮して雇用管理の改善等を実施する際は、労使の十分な話し合いの機会を提供する等、パートタイム労働者・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設けるための工夫をすることが努力義務とされています。

5 労働条件の明示・説明

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
問 5-1 労働条件の明示	1 すべて明示している 2	パートタイム労働者・有期雇用労働者も労働基準法の適用を受けます。事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者を含め、労働者に対しその労働条件を明示しなければなりません。特に、「労働契約の期間」、「有期労働契約を更新する場合	労働基準法第 15 条第 1 項では、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

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
	明示していない	の基準」、「仕事をする場所と仕事の内容」、「始業・終業の時刻や所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間・休日・休暇」、「賃金」、「退職(解雇の事由を含む。)」などについては、書面で明示しなければなりません。これらの事項に関する文書をあらかじめ用意しておき、雇入れの際に交付・説明できるようにしておきましょう。	主に義務付けられています。 【労働基準法において明示が義務とされている事項】 労働契約の期間、有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項、仕事をする場所、仕事の内容、始業・就業の時刻や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、賃金の決定、賃金の支払方法、賃金の支払時期、昇給に関する事項、退職に関する事項(解雇の事由を含む)、制度がある場合には明示しなくてはならない事項
問 5-2 労働条件の 明示	1 すべて 明示 している 2 明示して いない	事業主は、労働基準法で明示が義務付けられている事項に加えて、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「パートタイム労働者・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」の4つの事項についても、文書の交付などにより、パートタイム労働者・有期雇用労働者に明示しなければなりません。これらの事項に関する文書をあらかじめ用意しておき、雇入れ(※契約更新時含む。)の際に交付・説明できるようにしておきましょう。	パートタイム・有期雇用労働法第6条第1項において、パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇い入れたときは、所定の事項を文書の交付などにより、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口について、速やかに、パートタイム労働者・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。
問 5-3 労働条件の 明示	1 明示 している 2 明示 していない	事業主は、法律で明示が義務付けられている事項以外の労働条件についても、文書の交付などにより明示するよう努めるものとされています。できるだけ、文書をあらかじめ用意しておき、雇入れの際に交付・説明できるようにしておきましょう。	パートタイム・有期雇用労働法第6条第2項において、労働基準法第15条第1項及びパートタイム・有期雇用労働法第6条第1

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
			項で定められた事項以外の労働条件についても、文書の交付等により明示することが努力義務とされています。
問 5-4 (1) 就業規則	1 作成 している	－((2)へ続く)	
	2 作成 していない	パートタイム労働者・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、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出ることが義務付けられています。 パートタイム労働者・有期雇用労働者に適用される就業規則を作成・変更する際には、パートタイム労働者・有期雇用労働者(就業規則の対象となる労働者)の過半数を代表する者の意見を聴くように努めるものとされています。	労働基準法第 89 条において、常時 10 人以上の労働者を使用する事業主は、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出ることが義務付けられています。 また、パートタイム・有期雇用労働法第 7 条において、この就業規則を作成・変更する際には、事業所において雇用するパートタイム労働者・有期雇用労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことが努力義務とされています。
問 5-4 (2) 就業規則	1 聴取 している		パートタイム・有期雇用労働法第 7 条において、この就業規則を作成・変更する際には、パートタイム労働者・有期雇用労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことが努力義務とされています。
	2 聴取する ことがある		
	3 聴取 していない		

6 他の労働関係法令

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
問 6-1 (1) 年休の付与	1 正社員と 同じ基準	－((2)へ続く)	
	2		

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
	正社員と異なる基準		
	3 付与していない	パートタイム労働者・有期雇用労働者であっても、雇用した日から数えて6ヶ月間勤務を継続し、かつ勤務日の80%以上働いた従業員に対しては、年次有給休暇を与えなければなりません。	労働基準法第39条第3項において、所定労働日数の少ない労働者に対しても、雇入れの日から数えて6ヶ月間勤務を継続し、かつ勤務日の80%以上働いた場合に、年次有給休暇を与えることが義務付けられています。
問6-1(2) 年休取得の 時季指定	1 取得させている	短時間労働者の場合、その所定労働日数に応じて年次有給休暇の付与日数が異なりますので、以下の資料等を参考に適切な日数の年次有給休暇を付与してください。	また、労働基準法第39条第7項において、使用者は、年10日以上年次有給休暇が付与されている労働者に対して、付与した日から1年以内に5日について、時季を指定して年次有給休暇を取得させなければならないことが義務付けられています。
	2 取得させていない	また、年10日以上年次有給休暇を付与されている労働者には、付与した日から1年以内に5日間は時季を指定して取得させなければなりません。すでに対象期間内に5日以上の請求・取得をしている労働者を除き、労働者の意見を聴取した上で取得時季を指定し、年次有給休暇を取得させる必要があります。以下の資料等を参考に労働者の有給休暇取得を進めてください。 https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf	
問6-2 所定外労働	1 原則なし	事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者を、所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日にできるだけ労働させないように努めるものとされています。	「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」において、事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が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されています。
	2 例外的にある	パートタイム労働者・有期雇用労働者の中には、個別の事情があつてパートタイム労働者・有期雇用労働者となっている人が少なくありません。本人の意向を踏まえて、残業や休日出勤が発生しないよう、配慮することが望まれます。	【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】
	3 恒常的にある	また、パートタイム労働者・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、残業分の賃金を支払わなければなりません。変形労働時間制を採用している企業はこれにあたる場合もあります。	https://www.mhlw.go.jp/

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
			web/t_doc?dataId=00005570&dataType=0&pageNo=1
問 6-3 (1) 両立支援 制度	1 制度あり	—((2)へ続く)	
	2 制度なし	<p>パートタイム労働者・有期雇用労働者であっても、1年以上雇用されており、子の1歳の誕生日以降も雇用されることが見込まれる等の要件を満たす労働者から申出があった場合には、育児休業を取得させなければなりません。</p> <p>また、1年以上雇用されており、介護休業開始予定日から93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までの間に労働契約の期間が満了することが明らかでないこと等の要件を満たす労働者から申出があった場合、要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日までの介護休業をさせなければなりません。</p> <p>育児休業、介護休業はいずれも法令(育児・介護休業法)で定められた制度であるため、会社にパートタイム労働者・有期雇用労働者に適用させる育児休業・介護休業規定がなくとも、申出があった場合には取得させなければなりません。</p> <p>なお、事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ以下の事項を定め、これを労働者に周知するよう努めるものとされています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者の育児休業、介護休業中の待遇に関する事項 ・育児休業、介護休業後の賃金、配置、その他の労働条件に関する事項 ・育児休業期間又は介護休業期間が終了した労働者の労務提供開始時期に関する事項 ・労働者が介護休業期間に負担すべき社会保険料の事業主への支払い方法に関する事項 	<p>育児・介護休業法第6条において、事業主は、労働者からの育児休業取得の申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができないとされています。</p> <p>また、同法第12条において、事業主は、労働者からの介護休業取得の申出があったときは、当該介護休業申出を拒むことができないとされています。</p>
問 6-3 (2) 両立支援 制度	1 周知 している	<p>あらかじめ育児・介護休業制度を定め、育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項、育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項、その他の事項についてパートタイム労働者・有期雇用労働者をはじめとした労働者に周知するよう努めるものとされています。</p>	<p>育児・介護休業法第21条において、事業主は育児・介護休業に関して以下の事項を周知するよう努めることとされています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者の育児・介護休業中における待遇に関する事項 ・育児・介護休業後におけ
	2 周知 していない		

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
			<p>る賃金、配置その他の労働条件に関する事項</p> <p>・休業の対象者の死亡等により休業期間が終了した労働者の労務の開始時期に関する事項</p> <p>・労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法に関する事項</p>
問 6-4 健康診断	<p>1 要件を満たさないパートタイム労働者・有期雇用労働者にも実施</p> <p>2 要件を満たすパートタイム労働者・有期雇用労働者には実施</p> <p>3 要件を満たしても実施していない</p> <p>4 対象者がいない</p>	<p>正社員だけでなく、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対しても、以下の要件を満たす場合には、雇入れ時の健康診断及び、定期健康診断を実施しなければなりません。対象者を確認し、適切に医師による健康診断を実施してください。</p> <p>①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により使用される者のうち、当該契約の更新により1年以上（深夜業を含む特定業務（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ヶ月以上）使用されることが予定されている者、当該契約の更新により1年以上引き続き使用されている者を含む。）</p> <p>②その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する正社員の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること</p> <p>※ ②については、パートタイム労働者・有期雇用労働者の所定労働時間が正社員の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。</p>	<p>労働安全衛生法第66条第1項並びに労働安全衛生規則第43条及び第44条において、事業者は、常時使用する労働者に対し雇入れ時の医師による健康診断及び医師による定期健康診断を行うことが義務付けられています。</p>
問 6-5 (1) 安全衛生教育	<p>1 実施している</p> <p>2 実施していない</p>	<p>－((2)へ続く)</p> <p>事業主は、労働者を雇い入れたとき及び労働者の作業内容を変更したときには、パートタイム労働者・有期雇用労働者を含む労働者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければなりません。</p> <p>教育の具体的な内容は以下のとおりです。</p> <p>(1)機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること。</p> <p>(2)安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれ</p>	<p>労働安全衛生法第59条において、事業者は、労働者を雇い入れたとき、又は労働者の作業内容を変更したときに、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行うことが義務付けられてい</p>

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
		<p>らの取扱い方法に関すること。</p> <p>(3)作業手順に関すること。</p> <p>(4)作業開始時の点検に関すること。</p> <p>(5)当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること。</p> <p>(6)整理、整頓及び清潔の保持に関すること。</p> <p>(7)事故時等における応急措置及び退避に関すること。</p> <p>(8)上記以外に、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項。</p> <p>また、パートタイム労働者・有期雇用労働者を含む労働者をフォークリフトの運転等危険又は有害な業務に就かせるときは、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければなりません。</p>	<p>ます。</p> <p>また、労働安全衛生法第59条第3項において、事業者は、危険又は有害な業務に労働者を就かせるときは、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行うことが義務付けられています。</p>
<p>問6-5 (2) 安全衛生 教育</p>	<p>1 正社員と 同じ</p> <p>2 正社員に 比べて 限定的</p>	<p>事業主は、労働者を雇い入れたとき及び労働者の作業内容を変更したときには、パートタイム労働者・有期雇用労働者を含む労働者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければなりません。</p> <p>教育の具体的な内容は以下のとおりです。</p> <p>(1)機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること。</p> <p>(2)安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること。</p> <p>(3)作業手順に関すること。</p> <p>(4)作業開始時の点検に関すること。</p> <p>(5)当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること。</p> <p>(6)整理、整頓及び清潔の保持に関すること。</p> <p>(7)事故時等における応急措置及び退避に関すること。</p> <p>(8)上記以外に、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項。</p> <p>また、パートタイム労働者・有期雇用労働者を含む労働者をフォークリフトの運転等危険又は有害な業務に就かせるときは、当該業務に関する安全又は衛生のための特別な教育を行わなければなりません。</p>	

2 労働者タイプ2～4

1 基本給、賞与、手当

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
問 1-1 (1) 基本給	1 正社員 と同じ	<p>タイプ 2～4 の場合、均衡待遇が求められ、正社員と比較して不合理な待遇差が禁止されます。</p> <p>正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の基本給の決定基準に異なっている点がないか、念のため確認しましょう。</p> <p>もし、異なっている点がある場合には、不合理な待遇差がなくなるよう、速やかに検討を進めましょう。</p> <p>検討に当たっては、「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル(業界共通編)」 (https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000494536.pdf) 53 ページ以降をご参照ください。</p>	パートタイム・有期雇用労働法第 8 条では、パートタイム労働者・有期雇用労働者と正社員との間の待遇差について、「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、各待遇の性質・目的に照らして適切と考えられる事情を考慮し、不合理と認められる待遇差が禁止されています。
	2 正社員 と異なる	—((2)へ続く)	
問 1-1 (2) 基本給	1 説明 できる	<p>タイプ 2～4 の場合、均衡待遇が求められ、正社員と比較して不合理な待遇差が禁止されます。基本給の決定基準が異なることについて不合理でないか説明できるか、今一度整理してみましょう。</p> <p>その際は、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者では、将来の役割期待が異なるため、基本給の決定基準が異なる」等の主観的・抽象的な説明ではなく、「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、基本給の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して客観的・具体的な実態に照らして説明できるかを確認してください。</p> <p>なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、その待遇差の内容や理由について説明しなければなりません。また、説明を求めたことを理由として、そのパートタイム労働者・有期雇用労働者に不利益な取扱いをしてはなりません。</p> <p><u><ガイドラインにおいて問題とならないとされている例></u></p> <p>A 社においては、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。所定労働時間が正社員の半分のパートタイム労働者である X に対し、その販売実績が正社員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、正社員が販売目標を達成した場合の半分を支給している。</p> <p><u><参考事例：仕事の内容、責任の程度の差に応じた待遇差の例></u></p> <p>≥</p>	

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
		<p>同社では、正社員の給与は月給制、パートタイム労働者の給与は時給制であり、正社員の基本給を時給換算するとパートの時給額と差がある。この差については、朝礼への出席義務の有無、急な発注に伴う時間外労働ができるかどうか等、業務に伴う責任の程度の違いを考慮して設定している。</p>	
	2 説明 できない	<p>タイプ 2～4 の場合、均衡待遇が求められ、正社員と比較して不合理な待遇差が禁止されます。</p> <p>そのため、基本給の決定基準が異なることについて不合理でない説明できるか整理してみましょう。</p>	
	3 わから ない	<p>その際は、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者では、将来の役割期待が異なるため、基本給の決定基準が異なる」等の主観的・抽象的な説明ではなく、「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、基本給の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して客観的・具体的な実態に照らして説明できるかを確認してください。</p> <p>なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、その待遇差の内容や理由について説明しなければなりません。また、説明を求めたことを理由として、そのパートタイム労働者・有期雇用労働者に不利益な取扱いをしてはなりません。</p> <p><u><参考事例：正社員の等級レベルに対応した基本給を支給している例></u></p> <p>正社員には 1～4 クラスの期待役割等級制度が適用されており、等級に応じて「基礎給＋役割給＋役職給(該当者のみ)」が支給される。有期雇用の契約社員向けの賃金テーブルは存在しないが、有期雇用労働者の職務内容は正社員の 1 等級であることから、基本給も正社員の 1 等級レベルに相当する額を支給している。また、勤続年数が長い有期雇用労働者の中には、2 等級レベルに相当する基本給を支給している者もいる。</p> <p><u><参考事例：仕事の内容、責任の程度の差に応じた待遇差の例></u></p> <p>正社員は月給制、パートタイム労働者は時給制である企業において、正社員の基本給を時給換算するとパートタイム労働者の時給額とは差がある。この差については、朝礼への出席義務、急な発注に伴う時間外勤務の対応可否等、業務に伴う責任の程度の違いを考慮して設定している。</p> <p><u><参考事例：個人のランクに応じた上乗せ支給を行っている例></u></p> <p>パートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金形態は時給制であり、時給は地域事情を考慮した基本給に加え、個人のランクに応</p>	

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
		じた加給金額を上乗せして設定される。パートタイム労働者・有期雇用労働者と正社員を比べると、正社員は店長等の管理的な業務に就くなど業務の内容や責任の程度が異なり、基本給の支給基準は異なる。ただし、パートタイム労働者・有期雇用労働者の時給額を月間労働時間で換算すると、上位ランクのパート・アルバイトは入職初期レベルの正社員の賃金と概ね同程度となっている。	
問 1-2 (1) 賞与	1 支給あり	－((2)へ続く)	
	2 支給なし (正社員 はあり)	－((3)へ続く)	
	3 支給なし (正社員 もなし)	<p>タイプ 2～4 の場合、均衡待遇が求められ、正社員と比較して不合理な待遇差が禁止されます。</p> <p>現在は正社員にもパートタイム労働者・有期雇用労働者にも賞与を支給していないとのことですが、今後、賞与を支給する場合は、注意が必要です。</p> <p>例えば、会社の業績等への労働者の貢献度に応じて賞与を支給しており、支給基準が販売実績である場合、賞与の支給に関連する考慮要素は、労働者が従事している「職務の内容」と「その他の事情(販売実績)」であると考えられます。</p> <p>賞与を支給する場合には、正社員とパートタイム労働者・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」を勘案して支給するとともに、待遇差の内容やその理由について不合理ではないと説明できるように準備しておく必要があります。</p>	
問 1-2 (2) 賞与	1 正社員と 同じ	<p>タイプ 2～4 の場合、均衡待遇が求められ、正社員と比較して不合理な待遇差が禁止されます。</p> <p>正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賞与の決定基準に異なっている点がないか、念のため確認しましょう。</p> <p>もし、異なっている点がある場合には、不合理な待遇差がなくなるよう、速やかに検討を進めましょう。</p> <p>検討に当たっては、「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル(業界共通編)」 (https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000494536.pdf) 51 ページ以降をご参照ください</p>	
	2 正社員と	－((3)へ続く)	

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
	異なる		
問 1-2 (3) 賞与	1 説明 できる	<p>タイプ 2～4 の場合、均衡待遇が求められ、正社員と比較して不合理な待遇差が禁止されます。賞与の決定基準が異なることについて不合理でないとして説明できるか、今一度整理してみましょう。</p> <p>その際は、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者では、将来の役割期待が異なるため、賞与の決定基準が異なる」等の主観的・抽象的な説明ではなく、「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、賞与の性質、目的に照らして適切と認められる事情を考慮して客観的・具体的な実態に照らして説明できるかを確認してください。</p> <p>なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、その待遇差の内容や理由について説明しなければなりません。また、説明を求めたことを理由として、そのパートタイム労働者・有期雇用労働者に不利益な取扱いをしてはなりません。</p> <p><u><参考事例：正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者で同じ算定式により賞与を支給している例></u></p> <p>パートタイム労働者・有期雇用労働者に対しても正社員と同じ算定式に基づき年2回(4月、10月)、賞与を支給している。支給額は、基本給に「支給率」を乗じることで決定し、支給率は人事評価結果に応じて決められている。将来、正社員への転換が見込まれているため、基本給と人事評価の双方について、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で同じ制度を適用している。</p>	
	2 説明 できない 3 わから ない	<p>タイプ 2～4 の場合、均衡待遇が求められ、正社員と比較して不合理な待遇差が禁止されます。正社員には賞与を支給し、パートタイム労働者・有期雇用労働者には支給していないこと、又は賞与の支給基準が異なることについて、不合理でないとして説明できることが必要です。以下の手順で確認してみましょう。</p> <p>1. 賞与の目的や性質について、以下の観点から考えてみましょう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・なぜ、賞与の制度を設けたのか ・何に対して賞与を支給するのか ・賞与を支給することにより、どのような効果を期待しているのか <p>(例) 企業の業績に対する功労報償であり、支給基準は販売実績のみ勘案している。</p>	

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
		<p>2. 賞与の「性質・目的」は、「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」のどの考慮要素に関わるものか確認しましょう。</p> <p>(例)の場合、賞与の「性質・目的」が「企業の業績に対する功労報償であり、支給基準は販売実績」ですので、賞与の支給に関連する考慮要素は、労働者が従事している「職務の内容」と「その他の事情」(販売実績)であると考えられます。</p> <p>※ このように、「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」の考慮要素のうち複数の要素が関連する場合もあります。</p> <p>3. 2 で確認した考慮要素に基づいて待遇の差が生じている理由を整理し、待遇の差が不合理ではないといえるか確認しましょう。</p> <p>(例)の場合、賞与の支給は「職務の内容」、「その他の事情(販売実績)」に基づくものです。販売実績には、パートタイム労働者・有期雇用労働者も何らかの貢献をしていると考えられ、パートタイム労働者・有期雇用労働者に賞与を支給しないことは、「不合理ではない」とはいえず、改善に向けた取組を進める必要があります。</p> <p>なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、その待遇差の内容や理由について説明しなければなりません。説明に当たっては、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者では、将来の役割期待が異なるため、賞与の決定基準が異なる」等の主観的・抽象的な説明ではなく、「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、賞与の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して客観的・具体的な実態に照らして説明できることが必要です。</p> <p>なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、その待遇差の内容や理由について説明しなければなりません。また、説明を求めたことを理由として、そのパートタイム労働者・有期雇用労働者に不利益な取扱いをしてはなりません。</p> <p><u><ガイドラインにおいて問題とならないとされている例></u></p> <p>A 社においては、正社員である 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、正社員である 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</p>	

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
		<p>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。</p> <p><u><参考事例:正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者で同じ算定式により賞与を支給している例></u></p> <p>パートタイム労働者・有期雇用労働者に対しても正社員と同じ算定式に基づき年2回(4月、10月)、賞与を支給している。支給額は、基本給に「支給率」を乗じることで決定し、支給率は人事評価結果に応じて決められている。将来、正社員への転換が見込まれているため、基本給と人事評価の双方について、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で同じ制度を適用している。</p>	
問 1-3 (1) 役職手当	1 支給あり	—((2)へ続く)	
	2 支給なし (正社員にはあり)	—((3)へ続く)	
	3 支給なし (正社員もなし)	<p>タイプ 2~4 の場合、均衡待遇が求められ、正社員と比較して不合理な待遇差が禁止されます。正社員と同じ役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同等の役職手当を支払わなければなりません。</p> <p>現在は、正社員にもパートタイム労働者・有期雇用労働者にも役職手当を支給していないとのことですが、今後、役職手当を支給する場合は、注意が必要です。</p> <p>職務に関連した他の手当(例:資格手当、特殊作業手当、精皆勤手当等)についても同様に確認しましょう。</p>	
問 1-3 (2) 役職手当	1 正社員と同じ	<p>タイプ 2~4 の場合、均衡待遇が求められ、正社員と比較して不合理な待遇差が禁止されます。</p> <p>正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の役職手当の決定基準に異なっている点がないか、念のため確認しましょう。</p> <p>もし、異なっている点がある場合には、不合理な待遇差がなくなるよう、速やかに検討を進めましょう。</p> <p>検討に当たっては、「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル(業界共通編)」 (https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000494536.pdf)</p>	

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
		43 ページ以降をご参照ください。	
	2 正社員と異なる	－((3)へ続く)	
問 1-3 (3) 役職手当	1 説明 できる	<p>タイプ 2～4 の場合、均衡待遇が求められ、正社員と比較して不合理な待遇差が禁止されます。役職手当の決定基準が異なることについて不合理でないか説明できるか、今一度整理してみましょう。</p> <p>その際は、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者では、将来の役割期待が異なるため、役職手当の決定基準が異なる」等の主観的・抽象的な説明ではなく、「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、役職手当の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して客観的・具体的な実態に照らして説明できるかを確認してください。なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、その待遇差の内容や理由について説明しなければなりません。また、説明を求めたことを理由として、そのパートタイム労働者・有期雇用労働者に不利益な取扱いをしてはなりません。</p>	
	2 説明 できない	<p>タイプ 2～4 の場合、均衡待遇が求められ、正社員と比較して不合理な待遇差が禁止されます。</p> <p>正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の役職手当について、決定基準が異なることが不合理でないかどうか、以下の手順で確認してみましょう。</p>	
	3 わから ない	<p>1. 役職手当の目的や性質について、以下の観点から考えてみましょう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・なぜ、役職手当の制度を設けたのか ・何に対して役職手当を支給するのか ・役職手当を支給することにより、どのような効果を期待しているのか <p>(例) 一定の役職に就く労働者に役職手当を支給しており、支給基準は役職に就くものとしての責任の重さである。</p> <p>2. 役職手当の「性質・目的」は、「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」のどの考慮要素に関わるものか確認しましょう。</p> <p>(例) の場合、役職手当の「性質・目的」が「一定の役職に就く労働者に役職手当を支給しており、支給基準は責任の重さ」ですので、役職手当の支給に関連する考慮要素は、労働者が従事している「職務の内容(業務の内容、責任の程度)」であると考</p>	

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
		<p>えられます。</p> <p>※「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」の考慮要素のうち複数の要素が関連する場合もあります。</p> <p>3. 2 で確認した考慮要素に基づいて待遇の差が生じている理由を整理し、待遇の差が不合理ではないといえるか確認しましょう。</p> <p>(例)の場合、役職手当の支給は「業務の内容」や「責任の程度」(「職務の内容」)に基づくものです。正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者がいる場合、業務内容や責任の重さが同一であるにも関わらず、役職手当の決定基準が異なることは「不合理ではない」とはいえず、改善に向けた取組を進める必要があります。</p> <p>なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、その待遇差の内容や理由について説明しなければなりません。説明に当たっては、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者では、将来の役割期待が異なるため、役職手当の決定基準が異なる」等の主観的・抽象的な説明ではなく、「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、役職手当の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して客観的・具体的な実態に照らして説明できることが必要です。</p> <p>また、説明を求めたことを理由として、そのパートタイム労働者・有期雇用労働者に不利益な取扱いをしてはなりません。</p>	
問 1-4 (1) 通勤手当	<p>1 支給あり</p> <p>2 支給なし (正社員はあり)</p> <p>3 支給なし (正社員にもなし)</p>	<p>－((2)へ続く)</p> <p>－((3)へ続く)</p> <p>タイプ 2～4 の場合、均衡待遇が求められ、正社員と比較して不合理な待遇差が禁止されます。</p> <p>現在は正社員にもパートタイム労働者・有期雇用労働者に通勤手当を支給していないとのことですが、今後、通勤手当を支給する場合は、注意が必要です。</p> <p>職務に関連しない他の手当(例:出張旅費、食事手当、単身赴任手当 等)についても同様に確認しましょう。</p> <p><u><ガイドラインにおいて問題とならないとされている例></u></p> <p>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</p>	

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
		<p>例えば、週 4 日以上)正社員パートタイム労働者・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パートタイム労働者・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。</p>	
問 1-4 (2) 通勤手当	1 正社員と同じ	<p>タイプ 2~4 の場合、均衡待遇が求められ、正社員と比較して不合理な待遇差が禁止されます。</p> <p>正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の通勤手当の決定基準に異なっている点がないか、念のため確認しましょう。</p> <p>もし、異なっている点がある場合には、不合理な待遇差がなくなるよう、速やかに検討を進めましょう。</p> <p>検討に当たっては、「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル(業界共通編)」 (https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000494536.pdf) 42 ページ以降をご参照ください。</p>	
	2 正社員と異なる	<p>—((3)へ続く)</p>	
問 1-4 (3) 通勤手当	1 説明できる	<p>タイプ 2~4 の場合、均衡待遇が求められ、正社員と比較して不合理な待遇差が禁止されます。通勤手当の決定基準が異なることについて不合理でないと説明できるか、今一度整理してみましょう。</p> <p>その際は、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者では、将来の役割期待が異なるため、通勤手当の決定基準が異なる」等の主観的・抽象的な説明ではなく、「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、通勤手当の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して客観的・具体的な実態に照らして説明できるかを確認してください。</p> <p>なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、その待遇差の内容や理由について説明しなければなりません。また、説明を求めたことを理由として、そのパートタイム労働者・有期雇用労働者に不利益な取扱いをしてはなりません。</p>	
	2 説明できない	<p>タイプ 2~4 の場合、均衡待遇が求められ、正社員と比較して不合理な待遇差が禁止されます。正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の通勤手当の決定基準が異なることが不合理でないかどうか、以下の手順で確認してみましょう。</p>	
	3		

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
	わから ない	<p>1.通勤手当の目的や性質について、以下の観点から考えてみましょう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・なぜ、通勤手当の制度を設けたのか ・何に対して通勤手当を支給するのか ・通勤手当を支給することにより、どのような効果を期待しているのか <p>(例) 通勤にかかった費用を補填するものであり、その他に、通勤手当の支給に影響を及ぼす事情は特段ない。</p> <p>2.通勤手当の「性質・目的」は、「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」のどの考慮要素に関わるものか確認しましょう。</p> <p>(例)の場合、通勤手当の「性質・目的」が「通勤にかかった費用を補填する」ですので、通勤手当の支給に関連する考慮要素は「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」にあまり関係がないと考えられます。また、他に「その他の事情」として、影響を及ぼすような事情もありません。</p> <p>※「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」の考慮要素のうち複数の要素が関連する場合もあります。</p> <p>3.2で確認した考慮要素に基づいて待遇の差が生じている理由を整理し、待遇の差が不合理ではないといえるか確認しましょう。</p> <p>(例)のように、勤務先に通勤するということは正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者で変わるものではなく、不合理性の判断に当たって特段考慮しなければならない事情もない場合、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者で通勤手当の決定基準が異なることは「不合理ではない」とはいえず、改善に向けた取組を進める必要があります。</p> <p>なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、その待遇差の内容や理由について説明しなければなりません。説明に当たっては、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者では、将来の役割期待が異なるため、通勤手当の決定基準が異なる」等の主観的・抽象的な説明ではなく、「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、通勤手当の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して客観的・具体的な実態に照らして説明できることが必要です。</p> <p>また、説明を求めたことを理由として、そのパートタイム労働者・有期雇用労働者に不利益な取扱いをしてはなりません。</p>	

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
		<p>職務に関連しない他の手当(例:出張旅費、食事手当、単身赴任手当等)についても同様に確認しましょう。</p> <p><ガイドラインにおいて問題とならないとされている例></p> <p>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)正社員及びパートタイム労働者・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パートタイム労働者・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。</p>	

2 教育訓練、福利厚生等

項目	選択肢	労働者タイプ			アドバイス	法令の解説
		2	3	4		
問 2-1 教育訓練	1 正社員と同様に実施	○	○	○	<p>タイプ 2 の場合、正社員と職務の内容が同一であるため、職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、正社員と同様に実施する必要があります。</p> <p>タイプ 3、4 の場合、正社員と職務の内容が異なりますが、正社員との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験などに応じ、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施することが望まれます。</p> <p>なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、待遇差の内容や理由について、説明しなければなりません。また、説明を求めたことを理由として、そのパートタイム労働者・有期雇用労働者に不利益な取扱いをしてはなりません。</p>	<p>パートタイム・有期雇用労働法第 11 条第 1 項において、事業主が正社員に対して職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施している場合には、正社員と職務の内容が同一のパートタイム労働者・有期雇用労働者が既にそのような能力を有している場合を除き、当該パートタイム労働者・有期雇用労働者に対しても教育訓練を実施することが義務づけられています。</p> <p>また、パートタイム・有期雇用労働法第 11 条第 2 項において、現在担当している職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練のほか、正社員との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び</p>
	2 正社員よりも機会が少ない	○			<p>タイプ 2 の場合、正社員と職務の内容が同一であるため、職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、正社員と同様に実施する必要があります。</p> <p>タイプ 3、4 の場合、正社員と職務の内容が異なりますが、正社員との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験などに応じ、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施することが望まれます。</p> <p>なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、待遇差の内容や理</p>	

項目	選択肢	労働者タイプ			アドバイス	法令の解説
		2	3	4		
					由について、説明しなければなりません。また、説明を求めたことを理由として、そのパートタイム労働者・有期雇用労働者に不利益な取扱いをしてはなりません。	経験などに応じ、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施することが努力義務とされています。
	3 実施していない(正社員には実施)	○			タイプ2の場合、正社員と職務の内容が同一であるため、職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、正社員と同様に実施する必要があります。	
			○	○	タイプ3、4の場合、正社員と職務の内容が異なりますが、正社員との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験などに応じ、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施することが望まれます。なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、待遇差の内容や理由について、説明しなければなりません。また、説明を求めたことを理由として、そのパートタイム労働者・有期雇用労働者に不利益な取扱いをしてはなりません。	
	4 実施していない(正社員も同様)	○			タイプ2の場合、正社員と職務の内容が同一であるため、職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、正社員と同様に実施する必要があります。	
			○	○	タイプ3、4の場合、正社員と職務の内容が異なりますが、正社員との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験などに応じ、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施することが望まれます。なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、待遇差の内容や理由について、説明しなければなりません。また、説明を求めたことを理由として、そのパートタイム労働者・有期雇用労働者に不利益な取扱いをしてはなりません。	
問2-2 教育訓練	1 正社員と同様に実施	○	○	○	パートタイム労働者・有期雇用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つけるための教育訓練については、事業主は、正社員との均衡を	

項目	選択肢	労働者タイプ			アドバイス	法令の解説
		2	3	4		
	2 正社員 よりも 機会が 少ない	○	○	○	<p>考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験などに応じ、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するよう努めるものとされています。</p> <p>なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、待遇差の内容や理由について、説明しなければなりません。また、説明を求めたことを理由として、そのパートタイム労働者・有期雇用労働者に不利益な取扱いをしてはなりません。</p>	
	3 実施して いない (正社員 には実 施)	○	○	○		
	4 実施して いない (正社員も 同様)	○	○	○		
問 2-3 福利厚 生施設	1 正社員と 同様に 利用でき る	○	○	○	<p>正社員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、パートタイム労働者・有期雇用労働者にも利用の機会を与えなければなりません。</p>	<p>パートタイム・有期雇用労働法第12条において、事業主は、正社員に対して利用の機会を与える特定の福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)については、パートタイム労働者・有期雇用労働者にも利用の機会を与えることが義務付けられています。</p>
	2 パートタイム労働者・有期雇用労働者が利用できない施設あり	○	○	○		
	3 施設自体 ない	○	○	○		
問 2-4 慶弔休 暇	1 正社員と 同様に付 与	○	○	○	<p>正社員に慶弔休暇が付与されている場合、労働者・有期雇用労働者にも同一の付与を行わなければなりません。</p> <p>＜ガイドラインにおいて問題とならないとされている例＞</p>	<p>パートタイム・有期雇用労働法第8条では、パートタイム労働者・有期雇用労働と正社員との間の待遇差について、</p>
	2	○	○	○		

項目	選択肢	労働者タイプ			アドバイス	法令の解説
		2	3	4		
	正社員に比べて制限あり				A社においては、正社員であるXと同様の出勤日が設定されているパートタイム労働者であるYに対しては、Xと同様の慶弔休暇を付与しているが、週2日勤務のパートタイム労働者である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。	「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、各待遇の性質・目的に照らして適切と考えられる事情を考慮し、不合理と認められる待遇差が禁止されています。
	3 制度なし（正社員にはあり）	○	○	○		
	4 制度自体ない	○	○	○		

3 正社員への転換推進措置

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
問 3-1(1) 正社員への転換措置	1 講じている	—((2)へ続く)	パートタイム・有期雇用労働法第13条において、事業主は正社員への転換を推進するための措置を講じることが義務付けられています。
	2 講じていない	事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者から正社員への転換を推進するため、すべてのパートタイム労働者・有期雇用労働者を対象として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。 ①正社員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パートタイム労働者・有期雇用労働者に周知すること。 ②正社員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パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して与えること。 ③一定の資格を有するパートタイム労働者・有期雇用労働者を対象とした正社員への転換のための試験制度を設けることその他の正社員への転換を推進するための措置を講ずること。 また、措置を講じても、措置内容が周知されていないと、パートタイム労働者・有期雇用労働者が「自分の勤務先で正社員への転換制度があるかわからない」、「正社員転換基準がわからない」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、措置内容はあらかじめ全てのパートタイム	
問 3-1(2) 正社員への転換措置	1 すべてのパートタイム労働者・有期雇用労働者	①正社員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パートタイム労働者・有期雇用労働者に周知すること。 ②正社員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パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して与えること。 ③一定の資格を有するパートタイム労働者・有期雇用労働者を対象とした正社員への転換のための試験制度を設けることその他の正社員への転換を推進するための措置を講ずること。 また、措置を講じても、措置内容が周知されていないと、パートタイム労働者・有期雇用労働者が「自分の勤務先で正社員への転換制度があるかわからない」、「正社員転換基準がわからない」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、措置内容はあらかじめ全てのパートタイム	
	2 一部のパートタイム労働者・有期雇用労働者		

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
		労働者・有期雇用労働者に周知することが必要です。 なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇入れ時には、貴社が講じる正社員への転換推進措置について説明する必要があり、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、正社員への転換推進措置を決定するにあたって考慮した事項について、内容を説明しなければなりません。また、こ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りません。	
問 3-2 正社員への 転換措 置	1 すべての パートタイ ム労働 者・ 有期雇用 労働者に 周知して いる	正社員への転換推進措置を実施している場合でも、措置内容が周知されていないと、パートタイム労働者・有期雇用労働者が「自分の勤務先で正社員への転換制度があるかわからない」、「正社員転換基準がわからない」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、措置内容はあらかじめ全てのパートタイム労働者・有期雇用労働者に周知することが必要です。 なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇入れ時には、貴社が講じる正社員への転換推進措置について説明する必要があり、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、正社員への転換推進措置を決定するにあたって考慮した事項について、内容を説明しなければなりません。また、この説明を求めたことを理由として、そのパートタイム労働者・有期雇用労働者に不利益な取扱いをしてはなりません。	
	2 一部の パートタイ ム労働 者・ 有期雇用 労働者に 周知 している		
	3 周知 していな い		

4 相談のための体制整備、労使の話し合いの促進等

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
問 4-1 相談の ための 体制の 整備	1 整備し、 周知して いる	事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者からの相談に適切に対応するための体制について、相談窓口を明確化し、その窓口を周知することが望まれます。	パートタイム・有期雇用労働法第 16 条において、事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇用管理等に関し、パートタイム労
	2 整備して		

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
	いるが、周知していない		働者・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するための体制を整備することが義務付けられています。
	3 整備していない	<p>事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者からの相談に適切に対応するために、例えば以下のような体制を整備しなければなりません。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・パートタイム・有期雇用管理者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 <p>また、相談窓口を明確化し、その窓口を周知することが望まれます。</p>	
問 4-2 (1)	1 選任している	—((2)へ続く)	
パートタイム・有期雇用管理者	2 選任していない	<p>事業主は、常時 10 人以上のパートタイム労働者・有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇用管理等を行うため、パートタイム・有期雇用管理者を選任するよう努めるものとされています。</p> <p>パートタイム・有期雇用管理者については事務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く、パートタイム・有期雇用管理者には以下のような業務を実施することが期待されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム・有期雇用労働法や「事業主が講ずべきパートタイム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」 <p>(https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00005570&dataType=0&pageNo=1)に定められた事項その他のパートタイム労働者・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関して、事業主の指示に従い必要な措置を検討し、実施すること ・労働条件等に関して、パートタイム労働者・有期雇用労働者の相談に応じること <p>また、選任した場合には、その管理者の氏名をパートタイム労働者・有期雇用労働者に周知しましょう。</p> </p>	<p>パートタイム・有期雇用労働法第 17 条において、事業主は、常時 10 人以上のパートタイム労働者・有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇用管理等を行うため、パートタイム・有期雇用管理者を選任することが努力義務とされています。</p> <p>「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」において、事業主は、パートタイム・有期雇用管理者を選任したときは、その氏名を周知することが努力義務とされています。</p>

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
問 4-2(2) パートタイム・ 有期雇用 管理者	1 周知 している	パートタイム・有期雇用管理者を選任した場合には、その氏名を事業所の見やすい場所に提示する、書面に記載し、パートタイム労働者・有期雇用労働者に交付する等して周知しましょう。	「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」において、事業主は、パートタイム・有期雇用管理者を選任したときは、その氏名を周知することが努力義務とされています。
	2 周知 してい ない		
問 4-3 パートタイム労働 者・ 有期雇用 労働者 との 話し合 いの促 進	1 定期的 に設 けて いる	事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者の就業の実態、正社員との均衡等を考慮して雇用管理の改善等を実施する際は、労使の十分な話し合いの機会を提供する等、パートタイム労働者・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されています。 よりよい環境でパートタイム労働者・有期雇用労働者に活躍してもらえよう、話し合いの機会を設けるなどして、企業とパートタイム労働者・有期雇用労働者の良好な関係を構築できるようにしましょう。	「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」において、事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者の就業の実態、正社員との均衡等を考慮して雇用管理の改善等を実施する際は、労使の十分な話し合いの機会を提供する等、パートタイム労働者・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設けるための工夫をすることが努力義務とされています。
	2 不定期 に設 けて いる		
	3 申し 入れ があ れば 設 けて いる		
	4 設 けて い ない		

5 労働条件の明示・説明

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
問 5-1 労働条件 の 明示	1 すべて 明 示 して いる	パートタイム労働者・有期雇用労働者も労働基準法の適用を受けます。事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者を含め、労働者に対しその労働条件を明示しなければなりません。特に、「労働契約の期間」、「有期労働契約を更新する場合の基準」、「仕事をする場所と仕事の内容」、「始業・終業の時刻や所定労働時間を	労働基準法第15条第1項では、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
	2		

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
	明示していない	<p>超える労働の有無、休憩時間・休日・休暇、「賃金」、「退職(解雇の事由を含む。)」などについては、書面で明示しなければなりません。これらの事項に関する文書をあらかじめ用意しておき、雇入れの際に交付・説明できるようにしておきましょう。</p>	<p>付けられています。</p> <p>【労働基準法において明示が義務とされている事項】</p> <p>労働契約の期間、有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項、仕事をする場所、仕事の内容、始業・就業の時刻や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、賃金の決定、賃金の支払方法、賃金の支払時期、昇給に関する事項、退職に関する事項(解雇の事由を含む)、制度がある場合には明示しなくてはならない事項</p>
問 5-2. 労働条件の明示	<p>1 すべて明示している</p> <p>2 明示していない</p>	<p>事業主は、労働基準法で明示が義務付けられている事項に加えて、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「パートタイム労働者・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」の4つの事項についても、文書の交付などにより、パートタイム労働者・有期雇用労働者に明示しなければなりません。これらの事項に関する文書をあらかじめ用意しておき、雇入れ(※契約更新時含む。)の際に交付・説明できるようにしておきましょう。</p>	<p>パートタイム・有期雇用労働法第6条第1項において、パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇い入れたときは、所定の事項を文書の交付などにより、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口について、速やかに、パートタイム労働者・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。</p>

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
問 5-3 労働条件 の 明示	1 明示 している	事業主は、法律で明示が義務付けられている事項以外の労働条件についても、明示した文書等を交付するよう努めるものとされています。できるだけ、文書をあらかじめ用意しておき、雇入れの際に交付・説明できるようにしておきましょう。	パートタイム・有期雇用労働法第 6 条第 2 項において、労働基準法第 15 条第 1 項及びパートタイム・有期雇用労働法第 6 条第 1 項で定められた事項以外の労働条件についても、文書の交付等により明示することが努力義務とされています。
	2 明示 していな い		
問 5-4 (1) 就業規則	1 作成 している	－((2)へ続く)	
	2 作成 していな い	パートタイム労働者・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、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出ることが義務付けられています。 パートタイム労働者・有期雇用労働者に適用される就業規則を作成・変更する際には、パートタイム労働者・有期雇用労働者(就業規則の対象となる労働者)の過半数を代表する者の意見を聴くように努めるものとされています。	労働基準法第 89 条において、常時 10 人以上の労働者を使用する事業主は、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出ることが義務付けられています。 また、パートタイム・有期雇用労働法第 7 条において、この就業規則を作成・変更する際には、事業所において雇用するパートタイム労働者・有期雇用労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことが努力義務とされています。
問 5-4(2) 就業規則	1 聴取 している		パートタイム・有期雇用労働法第 7 条において、この就業規則を作成・変更する際には、パートタイム労働者・有期雇用労働者の過半
	2 聴取する ことがあ		

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
	る		数を代表する者の意見を聴くことが努力義務とされています。
	3		
	聴取していない		

6 他の労働関係法令

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
問 6-1 年休の 付与	1 正社員と 同じ基準	－((2)へ続く)	
	2 正社員と異なる基準		
	3 付与していない		
問 6-1(2) 年休取得 の 時季指定	1 取得させている	パートタイム労働者・有期雇用労働者であっても、雇用した日から数えて6ヶ月間勤務を継続し、かつ勤務日の80%以上働いた従業員に対しては、年次有給休暇を与えなければなりません。	労働基準法第39条第3項において、所定労働日数の少ない労働者に対しても、雇入れの日から数えて6ヶ月間勤務を継続し、かつ勤務日の80%以上働いた場合に、年次有給休暇を与えることが義務付けられています。また、労働基準法第39条第7項において、使用者は、年10日以上年次有給休暇が付与されている労働者に対して、付与した日から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければならないことが義務付けられています。
	2 取得させていない	短時間労働者の場合、その所定労働日数に応じて年次有給休暇の付与日数が異なりますので、以下の資料等を参考に適切な日数の年次有給休暇を付与してください。 また、年10日以上年次有給休暇を付与されている労働者には、付与した日から1年以内に5日間は時季を指定して取得させなければなりません。すでに対象期間内に5日以上請求・取得をしている労働者を除き、労働者の意見を聴取した上で取得時季を指定し、年次有給休暇を取得させる必要があります。以下の資料等を参考に労働者の有給休暇取得を進めてください。 https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf	
問 6-2 所定外 労働	1 原則なし	事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者を、所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日にできるだけ労働させないように努めるものとされています。	「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
	2		

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
	<p>例外的にある</p> <p>3</p> <p>恒常的にある</p>	<p>パートタイム労働者・有期雇用労働者の中には、個別の事情があつてパートタイム労働者・有期雇用労働者となっている人が少なくありません。本人の意向を踏まえて、残業や休日出勤が発生しないよう、配慮することが望まれます。</p> <p>また、パートタイム労働者・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、残業分の賃金を支払わなければなりません。変形労働時間制を採用している企業はこれにあたらぬ場合もあります。</p>	<p>理の改善等に関する措置等についての指針」において、事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が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努めるものとされています。</p> <p>【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】</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00005570&dataType=0&pageNo=1</p>
<p>問 6-3</p> <p>(1)</p> <p>両立支援制度</p>	<p>1</p> <p>制度あり</p> <p>2</p> <p>制度なし</p>	<p>—((2)へ続く)</p> <p>パートタイム労働者・有期雇用労働者であっても、1年以上雇用されており、子の1歳の誕生日以降も雇用されることが見込まれる等の要件を満たす労働者から申出があつた場合には、育児休業を取得させなければなりません。</p> <p>また、1年以上雇用されており、介護休業開始予定日から93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までの間に労働契約の期間が満了することが明らかでないこと等の要件を満たす労働者から申出があつた場合、要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日までの介護休業をさせなければなりません。</p> <p>育児休業、介護休業はいずれも法令(育児・介護休業法)で定められた制度であるため、会社にパートタイム労働者・有期雇用労働者に適用させる育児休業・介護休業規定がなくとも、申出があつた場合には取得させなければなりません。</p> <p>なお、事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ以下の事項を定め、これを労働者に周知するよう努めるものとされています。</p> <p>・労働者の育児休業、介護休業中の待遇に関する事項</p>	<p>育児・介護休業法第6条において、事業主は、労働者からの育児休業取得の申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができないとされています。また、同法第12条において、事業主は、労働者からの介護休業取得の申出があつたときは、当該介護休業申出を拒むことができないとされています。</p>

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
		<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業、介護休業後の賃金、配置、その他の労働条件に関する事項 ・育児休業期間又は介護休業期間が終了した労働者の労務提供開始時期に関する事項 ・労働者が介護休業期間に負担すべき社会保険料の事業主への支払い方法に関する事項 	
問 6-3 (2) 両立支援 制度	1 周知 している	<p>あらかじめ育児・介護休業制度を定め、育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項、育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項、その他の事項についてパートタイム労働者・有期雇用労働者をはじめとした労働者に周知するよう努めるものとされています。</p>	<p>育児・介護休業法第 21 条において、事業主は育児・介護休業に関して以下の事項を周知するよう努めることとされています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者の育児・介護休業中における待遇に関する事項 ・育児・介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項 ・休業の対象者の死亡等により休業期間が終了した労働者の労務の開始時期に関する事項 ・労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法に関する事項
	2 周知 していない		
問 6-4 健康診断	1 要件を 満たさない パートタイ ム労働者・ 有期雇用 労働者にも 実施	<p>正社員だけでなく、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対しても、以下の要件を満たす場合には、雇入れ時の健康診断及び、定期健康診断を実施しなければなりません。対象者を確認し、適切に医師による健康診断を実施してください。</p> <p>① 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</p> <p>(期間の定めのある労働契約により使用される者のうち、当該契約の更新により 1 年以上(深夜業を含む特定業務(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 ヶ月以上)使用されることが予定されている者、当該契約の更新により 1 年以上引き続き使用</p>	<p>労働安全衛生法第 66 条第 1 項並びに労働安全衛生規則第 43 条及び 44 条において、事業者は常時使用する労働者に対し、雇入れ時の意思による健康診断及び医師による定期健康診断を行うことが義務付けられています。</p>
	2 要件を 満たす		

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
	<p data-bbox="276 219 405 443">パートタイム労働者・有期雇用労働者には実施</p> <p data-bbox="276 454 405 678">3 要件を満たしても実施していない</p> <p data-bbox="276 689 405 824">4 対象者がいない</p>	<p data-bbox="496 219 762 253">されている者を含む。)</p> <p data-bbox="440 264 1166 398">② その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する正社員の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること</p> <p data-bbox="496 409 1161 589">※ ②については、パートタイム労働者・有期雇用労働者の所定労働時間が正社員の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。</p>	
問 6-5(1) 安全衛生教育	<p data-bbox="276 848 405 983">1 実施している</p> <p data-bbox="276 994 405 2067">2 実施していない</p>	<p data-bbox="440 848 616 882">－((2)へ続く)</p> <p data-bbox="440 994 1166 1173">事業主は、労働者を雇い入れたとき及び又は労働者の作業内容を変更したときには、パートタイム労働者・有期雇用労働者を含む労働者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければなりません。</p> <p data-bbox="440 1184 938 1218">教育の具体的な内容は以下のとおりです。</p> <p data-bbox="440 1229 1158 1308">(1)機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること。</p> <p data-bbox="440 1319 1158 1397">(2)安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること。</p> <p data-bbox="440 1408 751 1442">(3)作業手順に関すること。</p> <p data-bbox="440 1453 863 1487">(4)作業開始時の点検に関すること。</p> <p data-bbox="440 1498 1158 1576">(5)当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること。</p> <p data-bbox="440 1588 967 1621">(6)整理、整頓及び清潔の保持に関すること。</p> <p data-bbox="440 1632 1078 1666">(7)事故時等における応急措置及び退避に関すること。</p> <p data-bbox="440 1677 1158 1756">(8)上記以外に、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項。</p> <p data-bbox="440 1767 1166 1957">また、パートタイム労働者・有期雇用労働者を含む労働者をフォークリフトの運転等危険又は有害な業務に就かせるときは、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければなりません。</p>	<p data-bbox="1198 994 1477 1442">労働安全衛生法第59条において、事業者は、労働者を雇い入れたとき又は労働者の作業内容を変更したときに、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行うことが義務付けられています。</p> <p data-bbox="1198 1453 1477 1935">また、労働安全衛生法第59条第3項において、事業者は、危険又は有害な業務に労働者を就かせるときは、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行うことが義務付けられています。</p>

項目	選択肢	アドバイス	法令の解説
問 6-5(2) 安全衛生 教育の水 準	<p data-bbox="258 219 421 353">1 正社員と 同じ</p> <p data-bbox="258 353 421 1202">2 正社員に 比べて 限定的</p>	<p data-bbox="434 219 1165 398">事業主は、労働者を雇い入れたとき、又は及び労働者の作業内容を変更したときには、パートタイム労働者・有期雇用労働者を含む労働者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければなりません。</p> <p data-bbox="434 409 938 443">教育の具体的な内容は以下のとおりです。</p> <p data-bbox="434 454 1158 544">(1)機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること。</p> <p data-bbox="434 555 1158 645">(2)安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること。</p> <p data-bbox="434 656 751 689">(3)作業手順に関すること。</p> <p data-bbox="434 701 863 734">(4)作業開始時の点検に関すること。</p> <p data-bbox="434 745 1158 835">(5)当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること。</p> <p data-bbox="434 846 967 880">(6)整理、整頓及び清潔の保持に関すること。</p> <p data-bbox="434 891 1078 925">(7)事故時等における応急措置及び退避に関すること。</p> <p data-bbox="434 936 1158 1025">(8)上記以外に、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項。</p> <p data-bbox="434 1037 1165 1211">また、パートタイム労働者・有期雇用労働者を含む労働者をフォークリフトの運転等危険又は有害な業務に就かせるときは、当該業務に関する安全又は衛生のための特別な教育を行わなければなりません。</p>	