



兵庫労働局発表
令和2年12月24日(木)

担
当

兵庫労働局 雇用環境・均等部指導課
課長 木村 智光
課長補佐 鳥海 晃司
電話 078-367-0820

パートタイム・有期雇用労働法適用に向けて対応準備中の事業主のための 「同一労働同一賃金対応特別相談窓口」の開設について

働き方改革関連法によるパートタイム・有期雇用労働法の順次施行により、令和3年4月1日から中小企業においても、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されます。

兵庫労働局(局長 荒木祥一)では、中小企業においても同一労働同一賃金ガイドラインに沿った公正な待遇の実現がなされるよう、改正法が適用される令和3年4月1日までの3か月間、「同一労働同一賃金対応特別相談窓口」を開設するほか、働き方改革推進支援センター主催での相談会を実施し、事業主からの相談に積極的に対応することにより、中小企業に対する集中的な支援を実施してまいります。

同一労働同一賃金対応特別相談窓口

期 間 令和3年1月4日～令和3年3月31日
場 所 兵庫労働局雇用環境・均等部指導課
TEL 078-367-0820
(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)
受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日除く)

働き方改革推進支援センター個別相談会

会 場 神戸会場・加古川会場・姫路会場
日 程 令和3年1月～3月の別添2の日時(各会場6回開催予定)
問合せ先 兵庫働き方改革推進支援センター
TEL 0120-79-1149
(神戸市中央区港島中町6-1(神戸商工会議所会館9F))
9時00分～17時00分(土・日・祝日・年末年始除く)

<参考資料>

- 1 兵庫労働局では、雇用環境・均等部に同一労働同一賃金対応特別相談窓口を開設します！(別添1)
- 2 兵庫働き方改革推進支援センター主催相談会の日程一覧(別添2)
- 3 同一労働同一賃金に係る相談への対応事例等(別添3)
- 4 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要(別添4)
- 5 パート・有期労働ポータルサイトのご紹介(別添5)

令和3年4月1日からパートタイム・有期雇用労働法が全企業に適用されます

兵庫労働局では、雇用環境・均等部に

別添1

同一労働同一賃金対応特別相談窓口を開設しています！

開設期間：令和3年1月4日～令和3年3月31日

事業主や企業の担当者の方、
ぜひ、ご相談ください！

パートタイム・有期雇用労働法が適用されるとパート労働者、有期雇用労働者の待遇について不合理な相違を設けることが禁止されます。また、労働者から待遇の相違について説明を求められた場合、説明する義務があります。説明を求めたことを理由とした不利益取扱いが禁止されます。



全ての待遇について、同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨に沿った対応が必要となります。まずは、企業で雇用されている人の雇用形態と、雇用形態ごとの待遇の状況について確認してみてください。

- ・「同一労働同一賃金」ってどういうこと？
- ・改正法適用までにどんな準備が必要？
- ・対応を手助けしてくれるツールってないの？

兵庫労働局 同一労働同一賃金対応特別相談窓口

受付時間 平日8時30分～17時15分（土・日・祝日を除く）
電話番号 TEL 078-367-0820
場所 神戸市中央区東川崎町 1-1-3 神戸クリスタルタワー15F
兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課内

兵庫働き方改革推進支援センター個別相談会の日程一覧

会 場 名	神戸会場	加古川会場	姫路会場
開 催 日	1月6日・18日 2月3日・17日 3月17日・24日	1月15日・29日 2月12日・26日 3月5日・19日	1月13日・27日 2月17日・24日 3月3日・17日
開 催 時 間	いずれも 13:00～17:00		
会 場	ハローワーク神戸	加古川勤労会館	姫路・西はりま 地場産業センター

同一労働同一賃金に関する事業主からの相談事例等（令和2年度）

相談が多い事例 1

○企業の担当者からの、慶弔休暇、慶弔見舞金、家族手当、カフェテリアプラン利用の福利厚生等について、現在正社員にしか付与していないが、同一労働同一賃金に鑑みて、短時間・有期雇用労働者にも付与する必要があるか、という相談。

（労働局の対応）

改正法適用後は、全ての待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されることを説明。同一労働同一賃金ガイドラインを案内したうえで、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して待遇を決定する必要があることを伝え、問題となると考える場合は待遇改善を検討するようアドバイス。

相談が多い事例 2

○中小企業の担当者からの同一労働同一賃金の対応のために、正規労働者の待遇を引き下げることについての相談。

（労働局の対応）

同一労働同一賃金ガイドライン第2基本的な考え方を引用し、そもそも法や当ガイドラインの趣旨に鑑みて望ましくないこと、また、労働契約法第8条から、使用者が一方的に労働者の待遇を引き下げるとは原則認められないことを説明した。

大企業への指導例（非正規労働者の待遇を見直した事例）

○慶弔休暇、リフレッシュ休暇について、正社員にのみ付与し、パートタイム労働者には付与していなかった事例。

（労働局の対応）

パート有期法第8条及び同一労働同一賃金ガイドラインについて説明し、「待遇差は不合理でない」と説明できる水準まで待遇を引き上げるよう指導。

（企業の対応）

これまでパートタイム労働者に対して全く付与されていなかった慶弔休暇、リフレッシュ休暇について、就業規則を改定し所定労働日数等に応じた日数を付与することとした。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望めます。

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



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・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容・職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員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） 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。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

経営者や
人事労務担当の
皆様へ！

同一労働
同一賃金
への対応に
向けて

パート・有期労働 ポータルサイトのご紹介



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



▶パート・有期法を
動画でわかりやすく
解説！



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

パートタイム・有期雇用労働法のポイント 支援ツールを活用し、改正法への対応を

2020年
4月から

「パートタイム・有期雇用労働法」が 施行されます

(※中小企業は2021年4月から適用)



パートタイム・有期雇用労働法のポイント

① 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

パートタイム労働者・有期雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。

事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

③ 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。



パートタイム・有期雇用労働法の ポイントを動画で知ろう!

パートタイム・有期雇用労働法の施行に向けて、事業主の皆さま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。
動画は全部で8つのチャプターで構成しており、チャプターごとに視聴することもできます。

ポイントを具体例を
交えて丁寧に
解説しているよ!



全編 約51分

8つの動画チャプター

プロローグとチャプター 1

法改正の目的と主な改正点について

チャプター 2

不合理な待遇差をなくすための規定の整備

チャプター 3

不合理な待遇差をなくすための規定の整備
～同一労働同一賃金ガイドライン～

チャプター 4

参考となる判例

チャプター 5

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

チャプター 6

法改正に対応するための取組手順について

チャプター 7

裁判外紛争解決手続『行政ADR』の規定の整備等

チャプター 8 とエピローグ

法改正に対応するための事業主の皆さまへの支援について

をわかりやすく解説。 進めよう!



取組のための各種マニュアル

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点検
の手順を示しています。

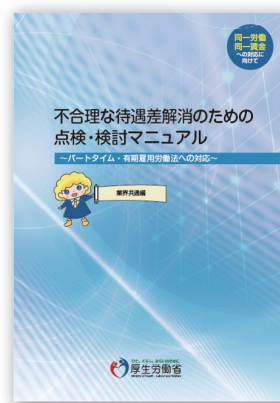
不合理な待遇差解消のための 点検・検討マニュアル

具体例を付しながら各種手当、福利厚生、教育訓練、
賞与、基本給について、不合理な待遇差解消のための点検・
検討手順を詳細に示しています。

点検の手順を
わかりやすく
紹介しているよ!



パートタイム・有期雇用労働法
対応のための取組手順書



不合理な待遇差解消のための
点検・検討マニュアル

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、
自社の取組状況を点検し、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、どのように取り組むべきか確認
することができます。



チェックツールで点検できる項目は、

これ!

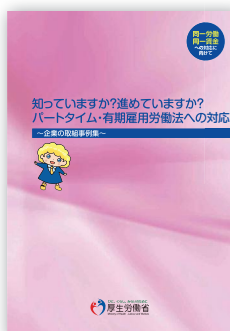
1. 基本給、賞与、手当
基本給、賞与、手当における待遇の違い
2. 教育訓練・福利厚生等
教育訓練、福利厚生施設の利用等
3. 正社員への転換推進措置
正社員転換推進措置の制度、対象者等
4. 相談のための体制整備、労使の話し合いの促進等
相談体制整備、短時間・有期雇用管理者の選任等
5. 労働条件の明示・説明
雇い入れ時等の労働条件の明示、就業規則作成等
6. 他の労働関係法令
労働基準法、育児・介護休業法、労働安全衛生法等の義務



パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組事例

パートタイム・有期雇用労働法に対応した
企業の取組事例を掲載しています。取組
事例をまとめた取組事例集もダウンロード
できます。

同業他社や
同規模の企業の取組を
参考にしてみてね!



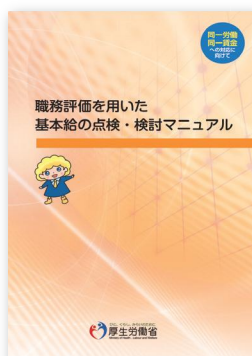
知っていますか?進めていますか?
パートタイム・有期雇用労働法への対応
~企業の取組事例集~



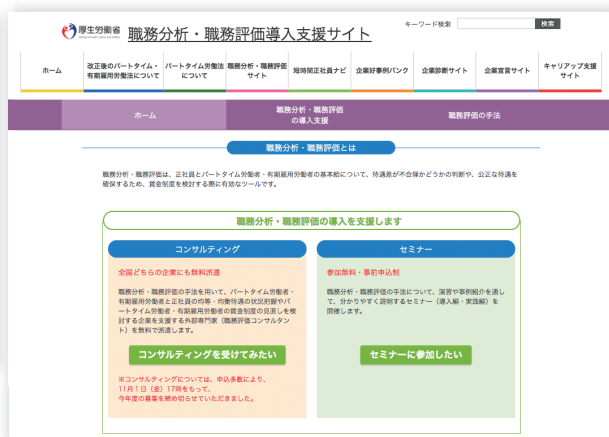
職務分析・職務評価導入支援サイト

職務分析・職務評価は、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の基本給について、待遇差が不合理かどうかの判断や、公正な待遇を確保する賃金制度を検討する際に有効なツールです。本サイトでは、職務分析・職務評価の手法や導入支援についての情報を紹介しています。

コンサルティング
(無料) やセミナーの
申込みができるよ!



職務評価を用いた
基本給の点検・検討マニュアル



短時間正社員制度導入支援ナビ

育児・介護や地域活動、パートタイム労働者からの転換など個々人の様々なライフスタイルやライフステージに応じた働き方を実現できる「短時間正社員制度」について紹介しています。



短時間正社員制度
導入運用支援マニュアル



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

	電話番号		電話番号		電話番号		電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

働き方改革推進支援センターのご案内

働き方改革推進支援センターでは、事業主・人事労務担当者からの具体的な労務管理の手法に関するご相談に対応し、ご参考としていただけるアドバイスをを行っています。出張相談にも応じていますので、お気軽にご利用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

