

パートタイム・有期雇用労働法 「同一労働同一賃金」のルールについて

目次

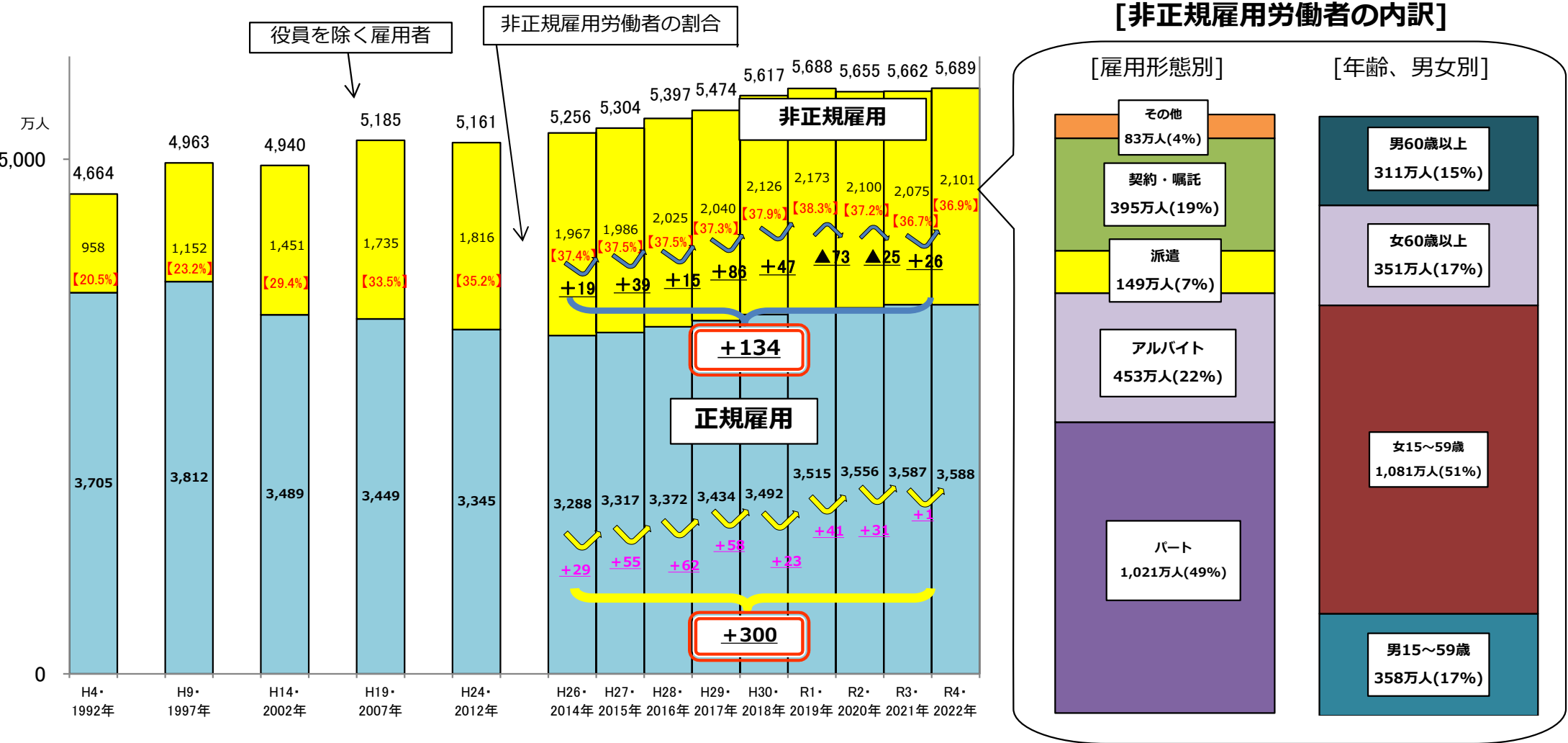
1. 非正規雇用の現状
2. パートタイム・有期雇用労働法のポイント
 - 2-1 パートタイム・有期雇用労働法の概要
 - 2-2 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
 - 2-3 パートタイム・有期雇用労働者に対する待遇差の説明義務
 - 2-4 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※
3. 「同一労働同一賃金」の取組の支援

1. 非正規雇用の現状



1. (1)非正規雇用の現状 正規雇用と非正規雇用労働者の推移

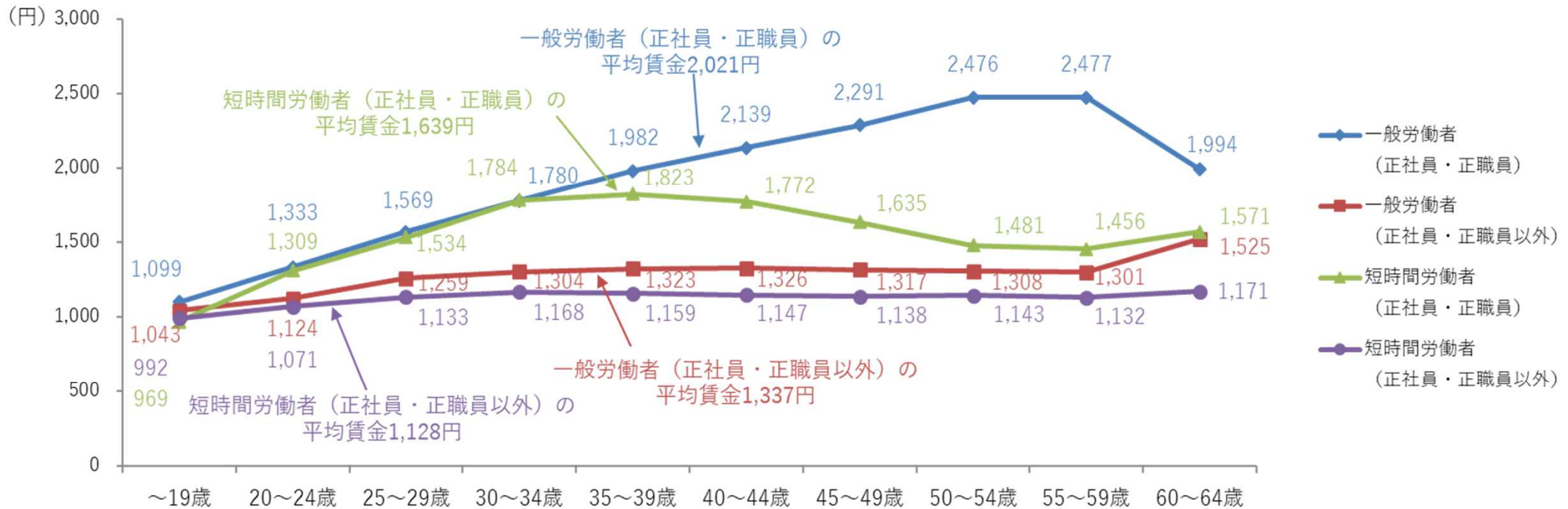
- 正規雇用者数は、**2015年以降増加が続いており、2022年も増加(前年比+1万人)**。合計(8年間)で**300万人増加**
- 非正規雇用者数は**2010年以降増加が続き、2020年以降は減少したが、2022年は増加**。(非正規雇用割合(36.9%・2022年平均))



(資料出所) 1997年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2002年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10
 2007年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 2012年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。

1. (2)非正規雇用の現状 非正規雇用労働者の待遇

- 非正規雇用には、正社員と比べて相対的に「賃金が低い」、「能力開発の機会が乏しい」、「福利厚生等が不十分」などの課題がある。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2019年)雇用形態別表:第1表

(注) 1) 賃金は、2019年6月分の所定内給与額。2) 一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。

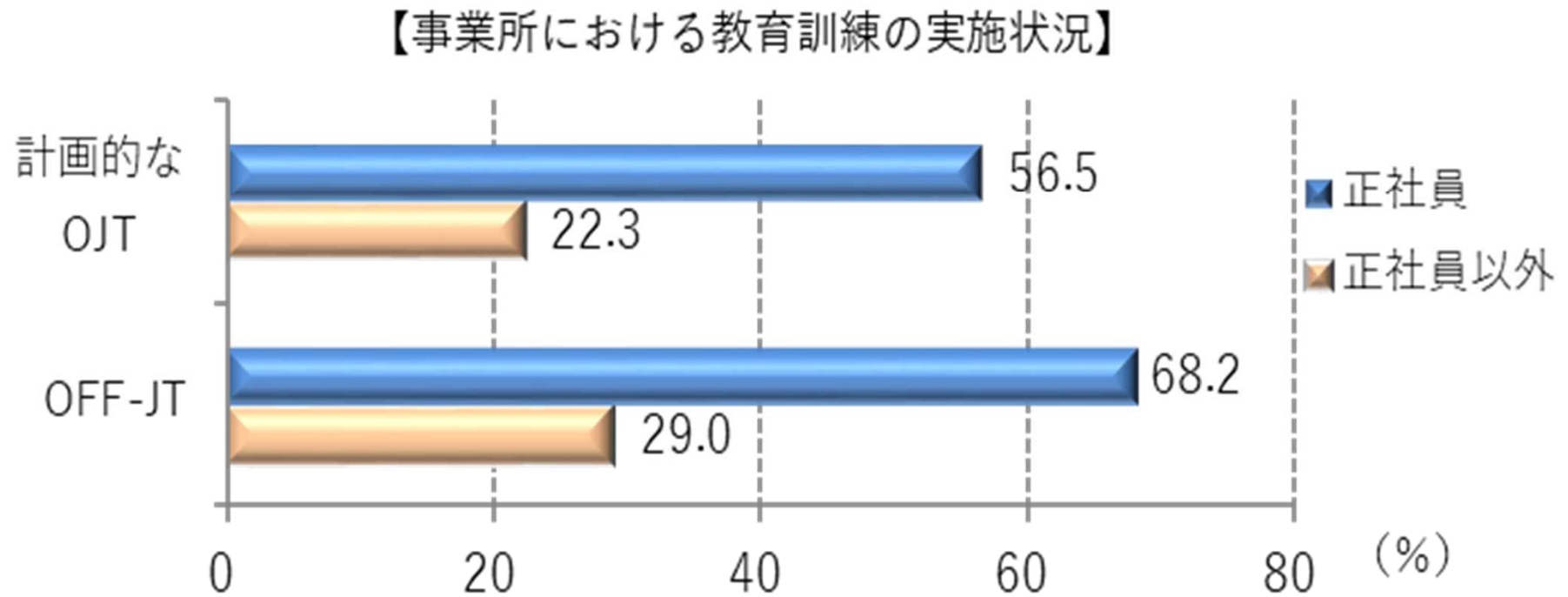
3) 一般労働者:常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。

4) 短時間労働者:同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。

5) 正社員・正職員:事業所で正社員・正職員とする者。6) 正社員・正職員以外:事業所で正社員・正職員以外の者。

1. (3)非正規雇用の現状 非正規雇用労働者の待遇

- 非正規雇用労働者には、正社員と比べて相対的に「賃金が低い」、「能力開発の機会が乏しい」、「福利厚生等が不十分」などの課題がある。



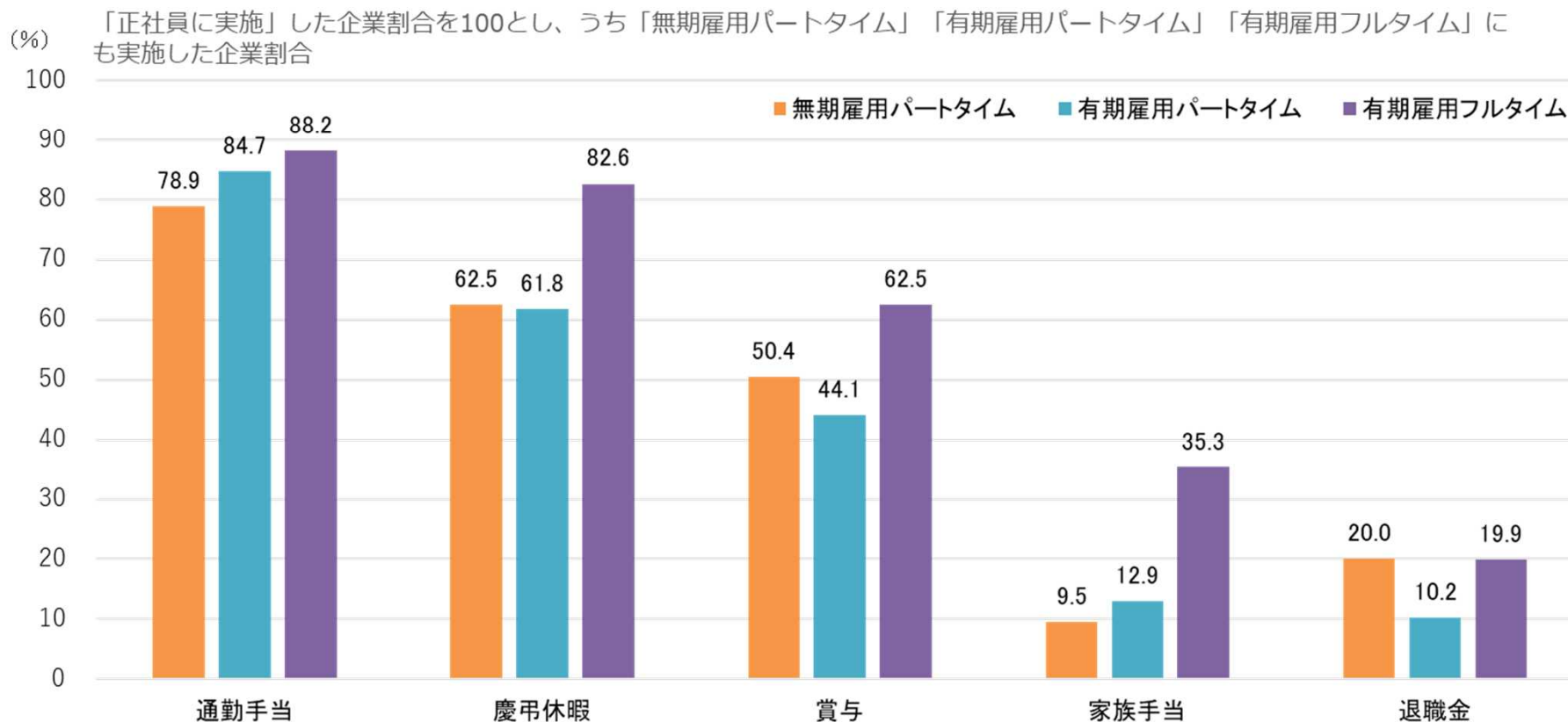
(資料出所) 厚生労働省「能力開発基本調査」(2020年度) 事業所調査 第1表、第2表

1. (4)非正規雇用の現状 非正規雇用労働者の待遇

- 非正規雇用には、正社員と比べて相対的に「賃金が低い」、「能力開発の機会が乏しい」、「**福利厚生等が不十分**」などの課題がある。

各種制度の適用状況

○いずれの就業形態においても「通勤手当」の実施率が約8割と高くなっている。



(資料出所) 厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」(2021年)(事業所調査)表3

2. パートタイム・有期雇用労働法のポイント



2-1. パートタイム・有期雇用労働法の概要（平成5年法律第76号）

パートタイム労働者・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、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

1 労働条件の文書交付・説明義務

- 労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給・退職手当・賞与の有無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（第6条）（※過料あり、第31条）
- 雇入れ時や契約変更時に講ずる雇用管理の改善措置の内容（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、待遇の相違の内容・理由、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- パートタイム・有期雇用労働者が説明を求めたことを理由として、解雇等の不利益取扱いをすることを禁止（第14条第3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

- 基本給、賞与その他の全ての待遇について、正社員の待遇との間に、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情のうち、待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けることを禁止（第8条）
- 基本給・賞与その他の全ての待遇について、差別的取扱いを禁止（第9条）

3 通常の労働者への転換の推進

- 正社員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、新たに正社員を配置する場合の応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、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

- 事業主の努力義務として、苦情の自主的な解決を図ること（第22条）
- パートタイム・有期雇用労働者を対象とした、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

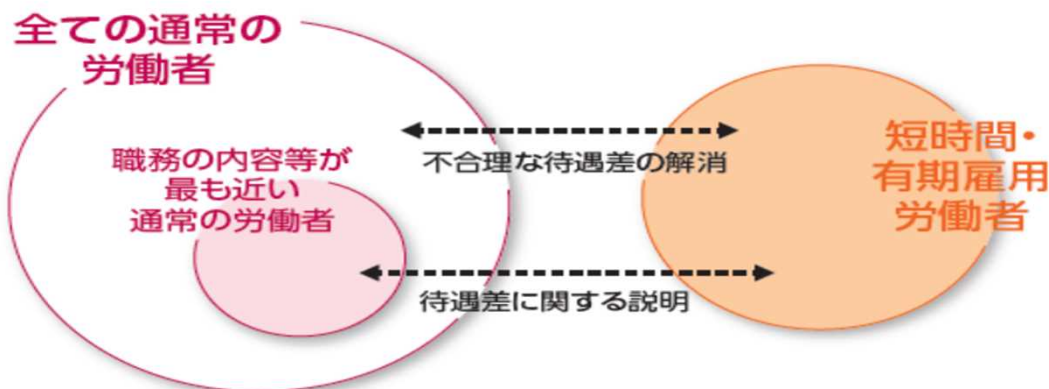
- 厚生労働大臣及び都道府県労働局長による報告の徴収、助言、指導及び勧告（第18条第1項）
- 報告拒否・虚偽報告に対する過料（第30条）
- 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表（第18条第2項）

2-2. (1) 不合理な待遇差をなくするための規定の整備（同一労働同一賃金）

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにする。

均衡待遇と均等待遇の確保の推進（パートタイム・有期雇用労働法第8条、第9条）

- ◆ **均衡待遇（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、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。**
- ◆ **均等待遇（第9条）** 事業主は、職務の内容及び配置が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その**職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの**については、**短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。**



労働者に対する待遇に関する説明義務 (パート・有期法14条第2項)

- 非正規雇用労働者は、「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、事業主は、非正規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らない。

2-2. (2) 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」「均等待遇」について、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者で統一的に規定されました。

● 均衡待遇（第8条）

待遇ごとに、その性質・目的に照らして、

- ①職務内容
- ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）
- ③その他の事情のうち適切と認められる事情を考慮して、

不合理な待遇差を禁止

● 均等待遇（第9条）

待遇ごとに、その性質・目的に照らして、

- ①職務の内容
- ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ

場合は、パート・有期雇用労働者であることを理由とした

差別的取扱いを禁止

2-2. (3) 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

● 待遇差の不合理性判断に考慮される要素①

① 職務の内容（『業務の内容』と『責任の程度』）が同じかどうか

『業務の内容』が同じかどうか

・・・「業務の種類（職種）」を比較

※「厚生労働省編職業分類」の小分類を目安にする。

同じ

『業務の内容』が同じかどうか

・・・個々の業務の中の**中核的業務**を比較

- ・その労働者に与えられた職務に不可欠な業務
- ・その成果が事業所の業績や評価に対して大きな影響を与える業務
- ・労働者の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務

同じ

(実質的に同じ)

『責任の程度』が同じかどうか

・・・「責任の程度」が正社員と著しく異ならないかどうかを判断

<判断要素>

- ・与えられている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の人数、決裁権限の範囲）
- ・業務の成果について求められる役割
- ・トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度

同じ

(著しくは異ならない)

異なる

異なる

異なる

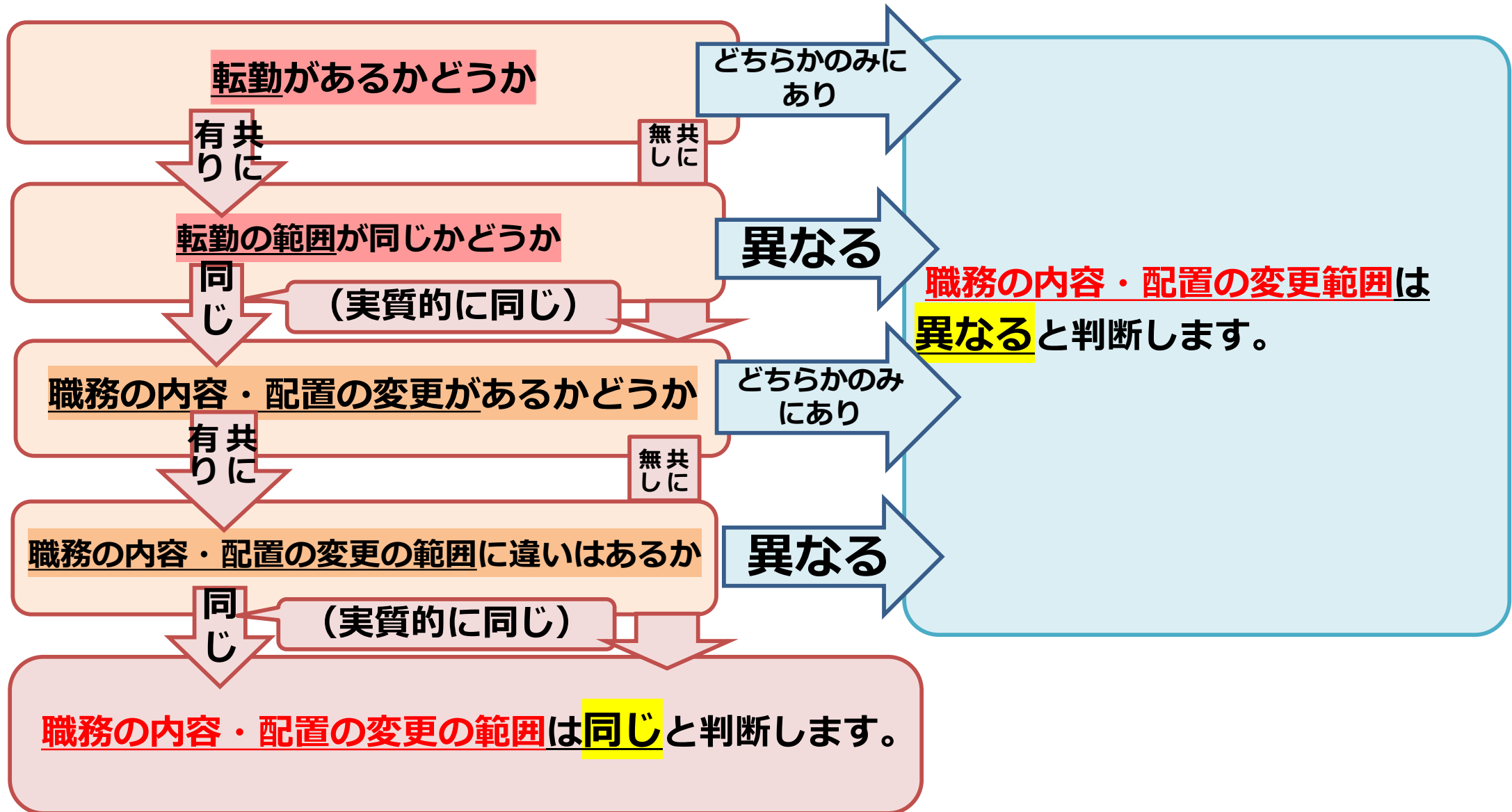
職務の内容は異なる
と判断します。

職務の内容は同じ
と判断します。

2-2. (4) 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

● 待遇差の不合理性判断に考慮される要素②

② 職務の内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み・運用など）が同じかどうか



2-2. (5)不合理な待遇差をなくするための規定の整備

● 待遇差の不合理性判断に考慮される要素まとめ

- ① 職務内容（『業務の内容』と『責任の程度』）が同じかどうか
- ② 職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み・運用など）が同じかどうか
- ③ その他の事情（職務の成果や能力、経験、合理的な労使慣行、労使交渉の経緯など）

①職務の内容が異なる、または、②職務の内容・配置の変更範囲が異なる。

⇒均衡待遇規定（第8条）に該当する。

※各待遇の性質・目的を①～③要素を基に考慮しつつ、実態として待遇差が不合理なものとなっていないか点検をする。不合理な待遇差が認められた場合には、パートタイム・有期雇用労働者の待遇を見直しを行う必要がある。

①職務の内容が同じ、かつ、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ。

⇒均等待遇規定（第9条）に該当する。

※正社員とパートタイム・有期雇用労働者の待遇差はあってならないため、正社員と全く同じ待遇とする必要がある。

2-3. (1) パートタイム・有期雇用労働者に対する待遇差の説明義務

● パートタイム・有期雇用労働者に対する待遇差の説明義務

- ・ 雇入れ時や契約変更時に講ずる雇用管理の改善措置の内容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、待遇の相違の内容・理由、待遇の決定にあたって考慮した事項の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者が説明を求めたことを理由として、解雇等の不利益取扱いをすることを禁止（第14条第3項）

2-3. (2) パートタイム・有期雇用労働者に対する待遇差の説明義務

● パートタイム・有期雇用労働者に対する待遇差の説明義務

◆ 比較対象となる通常の労働者（**正社員**）

待遇差の内容や理由についての説明に当たっては、職務の内容などが最も近い通常の労働者が比較対象になる。よって、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容などが最も近い通常の労働者との間の待遇の相違の内容と理由について説明をする。

◆ 説明内容1：待遇の相違の内容

事業主は、待遇の相違の内容として、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の「待遇の具体的な内容の違い」、「各種手当の支給基準の違いの有無」について説明すること。

◆ 説明内容2：待遇の相違の理由

事業主は、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者について、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、待遇の相違の理由を説明するものとする。

◆ 説明の方法

事業主は、パートタイム・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。

2-4. 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※の規定の整備等

※ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

公平・中立

簡易・迅速

無料

非公開

● 行政による助言・指導等や行政ADRの規定をパート・有期・派遣で統一的に整備しています。

- ◆ パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の均等・均衡待遇等に関する個別労使紛争については、各都道府県労働局の紛争調整委員会で「調停」ができます。(無料・非公開)
- ◆ 弁護士や社会保険労務士などの労働問題の専門家が調停委員となり、高い専門性、公平性、中立性のもとで紛争の解決を図ります。
- ◆ 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、「調停」の対象となります。

3. 「同一労働同一賃金」の取組の支援



3. パートタイム・有期雇用労働法 対応のための支援策について

1. 働き方改革推進支援センターによるきめ細かな相談支援

- 働き方改革に関する総合的支援を目的に、民間団体等に委託して、47都道府県に設置。
- 社会保険労務士などの労務管理等の専門家によるワンストップ型の相談支援やセミナー等を実施するほか、中小企業・小規模事業者に対する訪問等によるコンサルティングを実施する。

2. キャリアアップ助成金による支援

- 非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化や賃金規定等の増額改定、非正規雇用労働者に対する賞与や退職金制度の創設など処遇改善をした場合等に事業主に対する助成を行う。

3. 専用HP、導入マニュアル等による周知啓発

- 「多様な働き方の実現応援サイト」において、法制度や裁判例、企業の取組事例等の情報を提供。
- パートタイム・有期雇用労働法対応のための「取組手順書」、「法対応チェックツール」、業界別「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」を作成し、周知啓発に活用。

4. 職務分析・職務評価の導入支援

- パートタイム・有期雇用労働者と正社員との基本給に関する均等・均衡待遇の状況を認め、等級制度・賃金制度を見直す一助となる職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図るため、働き方改革推進支援センターにおいて導入支援や周知広報を実施する。

ご清聴ありがとうございました。



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