



ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare



石川労働局広報キャラクター
こうホウ

同一労働同一賃金の取組について

石川労働局 雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

同一労働同一賃金の取組について

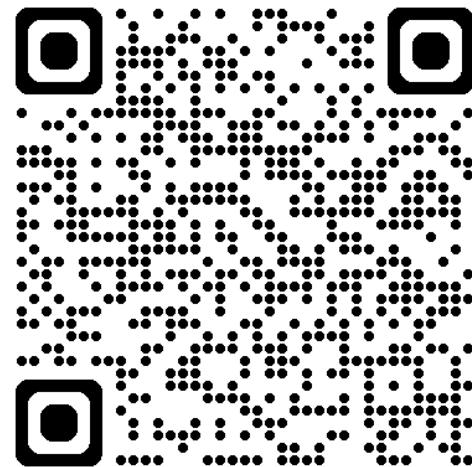
リーフレット「パートタイム・有期雇用労働法の概要」

本日はリーフレットを抜粋してご説明いたします。

リーフレットはPDF形式でダウンロードいただけるほか、石川労働局 雇用環境・均等室に在庫がある場合はお渡しすることも可能です。



<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815524.pdf>



パートタイム・有期雇用労働法における同一労働同一賃金の取組について

パートタイム・有期雇用労働法の対象労働者について(参照:「パートタイム・有期雇用労働法の概要」3ページ)

パートタイム労働者

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(※)の
1週間の所定労働時間に比べて短い労働者

有期雇用労働者

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
(注)「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」といった名称にかかわらず、上記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

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)をいいます。

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。

説明事項の概要(参照:「パートタイム・有期雇用労働法の概要」)

第8条 不合理な待遇の禁止

パートタイム・有期雇用労働者が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
同一労働同一賃金のガイドラインに原則的な考え方や具体例が定められています

第9条 通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止

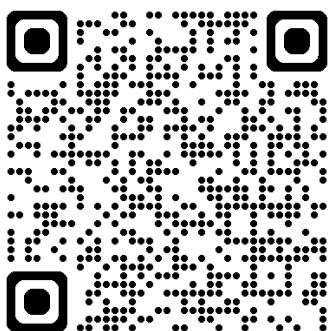
正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者は、
すべての待遇について差別的取扱いを禁止されています

第14条 事業主が講ずる措置の内容等の説明

- 第1項（雇入れ時 6項目）
雇用管理の改善措置の内容を説明してください
- 第2項（求めがあった時 9項目）
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

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要（参照：「パートタイム・有期雇用労働法の概要」7ページ～9ページ）

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。
- 原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要（参照：「パートタイム・有期雇用労働法の概要」7ページ～9ページ）

基本給

- ・労働者の能力又は経験に応じて支払うもの
- ・業績又は成果に応じて支払うもの
- ・勤続年数に応じて支払うもの

実態に違いがなければ同一の支給
実態に違いがあれば違いに応じた支給

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

同一の貢献には同一の支給
貢献に違いがあれば違いに応じた支給

通勤手当

通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者とで同一の支給を行うこと

「事業主が講ずる措置の内容等の説明」（参照:「パートタイム・有期雇用労働法の概要」14ページ・15ページ）

14条第1項 雇入れ時 (6項目)

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

14条第2項 説明を求められたとき (9項目)

- ・14条第1項に定める6項目
- ・通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由
- ・(第6条)
労働条件に関する文書の交付等
- ・(第7条)
就業規則の作成手続

労働契約法及びその特例

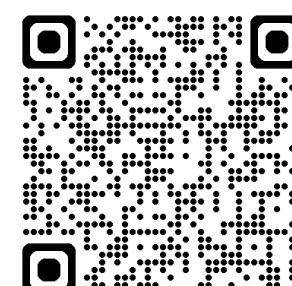
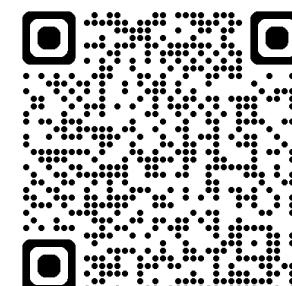
リーフレット「無期転換ルールハンドブック」・石川労働局公式ホームページのご案内

本日はリーフレットを抜粋してご説明いたします。

リーフレットはPDF形式でダウンロードいただけるほか、石川労働局 雇用環境・均等室に在庫がある場合はお渡しすることも可能です。

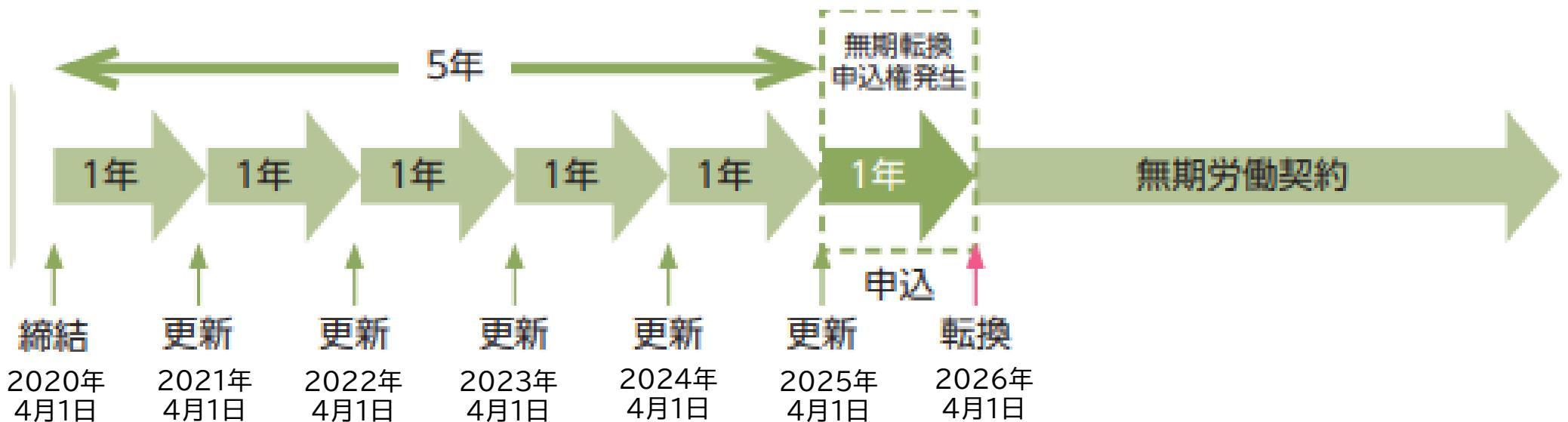
- **石川労働局公式ホームページ**
「労働契約法関連(無期転換ルール・第2種計画認定申請など)」
https://jsite.mhlw.go.jp/ishikawa-roudoukyoku/roudoukyoku/annai02/kinto/_120570.html

- **無期転換ルールハンドブック**
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000518484.pdf>



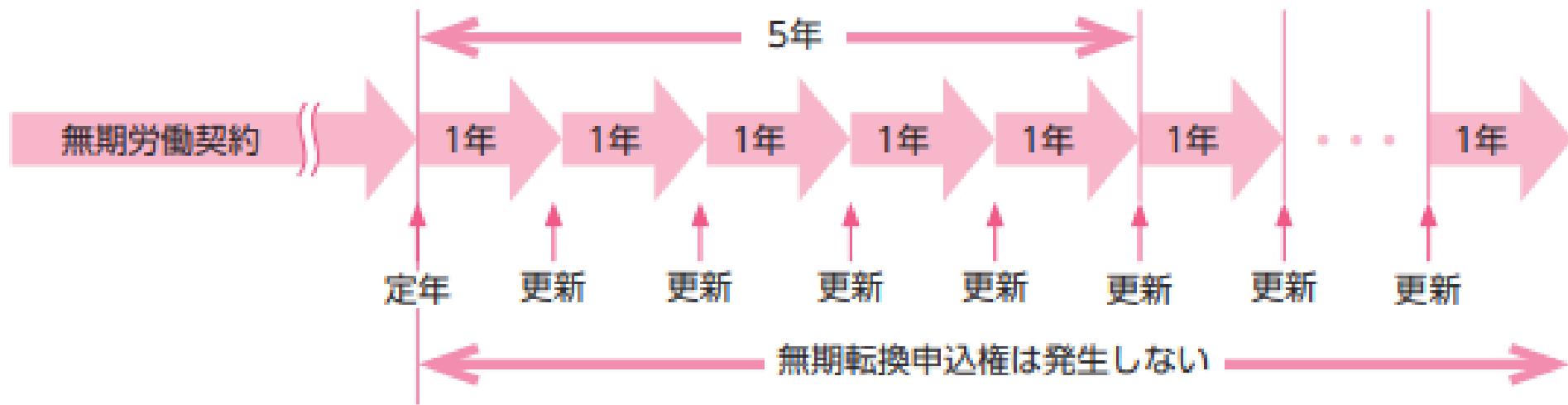
労働契約法における「無期転換ルール」について(参照:無期転換ルールハンドブック)

- 有期労働契約が同一の使用者との間で通算5年を超えて更新された場合
有期契約労働者の申込みにより、
申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から、無期労働契約に転換されます。



第2種計画認定について(参照:無期転換ルールハンドブック)

- 定年に達した後、引き続き当該事業主に雇用されている有期契約労働者の場合
会社が労働局長の認定を受けることにより、
定年後引き続き雇用されている期間、無期転換申込権が発生しません。



石川働き方改革推進支援センターのご案内(厚生労働省委託事業)

同一労働同一賃金への対応についてお困りでしたら、ぜひ石川働き方改革推進支援センターをご活用ください。

中小企業・小規模事業者の皆様へ

(厚生労働省 委託事業)

石川働き方改革推進支援センターが
事業主の皆様を無料でご支援いたします。

以下のお悩みや課題は
迷わずご相談ください。

- ✓ 運輸・建設業の2024年問題!
どうしたら良いの?
- ✓ 育児・介護休業の整備
- ✓ 活用可能な助成金
- ✓ 賃金引上げに向けた取り組み
- ✓ ハラスメント対策や研修
- ✓ 就業規則の見直し
- ✓ 時間外労働・休日労働
- ✓ 36協定
- ✓ パート、アルバイト、派遣の
『同一労働・同一賃金』

※これらは相談事例の一部です。他の労務相談もOK。

『働き方改革関連法』対策は
お済みですか?

ワン・ストップ
無料相談



無料 電話相談(通話無料) 無料 個別企業訪問 無料 セミナー開催

社会保険労務士等が常駐してあり、質問や相談に応対いたします

専門家がご希望日に貴社を訪問し、課題解決に向けた相談を行います

オンラインセミナーの開催やご要望による講師派遣も無料で利用できます

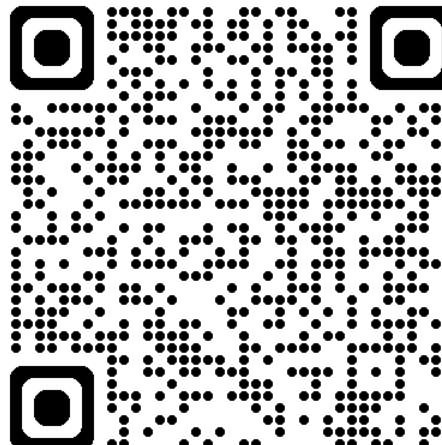
厚生労働省 ひとくらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

0120-319-339

ishikawa@workstylereform.net

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/ishikawa/>

訪問コンサルティングのお申し込みはこちらから

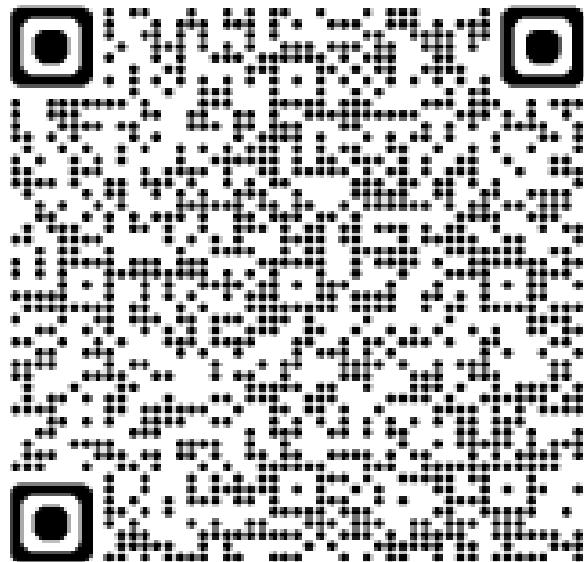


<https://form.run/@hatarakikata-ishikawa-1655114914> 11

アンケートにご協力ください

本日の雇用環境・均等部室から説明を受けた内容について、アンケート回答フォームに入力をお願いします。

ご回答内容は、厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課及び労働局においてのみ活用し、外部に公表されることはありません。



回答フォームURL

<https://forms.office.com/r/9mkaJAFfLi>

厚生労働省ウェブサイトにも回答フォームを掲載しております

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_60271.html

