

パートタイム・有期雇用労働法で 正社員と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差は禁止されています

スタート

1 パートタイム労働者・有期雇用労働者はいますか？

いる

いない

2

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の基本給や賞与、手当などの待遇に違いはありますか？

対応の必要はありません。将来雇用の予定がある場合は、準備をしておきましょう。

ない

今すぐ対応すべき課題はありません。

ある

3

待遇に違いがある場合、待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明することができますか？

その待遇の違い、労働者に説明できますか？



単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明として認められません。



正社員と同じ仕事を
しているのに…
正社員と同じように
手当はもらえない
の？

説明できない

4

待遇の違いが不合理であると判断される可能性があるため、不合理な待遇の違いの改善に向けて、取組を進めましょう。

説明
できる

労働者から説明を求められたときに待遇の違いの内容や不合理な待遇差ではない理由について説明できるよう、整理しておきましょう。

同一労働同一賃金ガイドラインのポイント

ガイドラインにおけるそれぞれの待遇のパターン

同一労働同一賃金ガイドラインは、「正社員(無期雇用フルタイム労働者)」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、原則となる考え方と具体例を示したものです。

パターン1

同一の〇〇を支給しなければならない。
通勤手当、出張旅費、
食事手当、慶弔休暇、
健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障、
病気休暇

パターン2

同一の業務を行う場合は、同一の〇〇を支給しなければならない。
特殊作業・特殊勤務手当、
精皆勤手当、
時間外・深夜・休日手当、
単身赴任手当、地域手当、
福利厚生施設、社宅、
法定外有給休暇、安全管理措置

パターン3

同一の業務を行う場合は、同一、
相違がある場合は、**相違**に応じた
〇〇を支給しなければならない。
基本給(昇給)、役職手当、
教育訓練、賞与

ガイドラインに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、不合理な待遇差の解消が求められます。

同一労働同一賃金への対応を
どのように進めたらよいかわからない

⇒ 次頁をご覧ください



不合理な待遇差について、何も対策をしない場合、裁判で法違反と判断される可能性もあります。

どう対応したらいいの？

次の3つのうち、いずれかの方法で自社の雇用管理を点検し、取組を進めてください。

1

「取組手順書」を使用する



「パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書」を印刷または点検ツールを利用。



2

「分析シート」を使用する



「岩手労働局ホームページ 雇用環境・均等室担当」ページ下「ダウンロードファイル」の「パート有期法分析シート例」及び「分析シート用紙」をダウンロード。
または岩手労働局雇用環境・均等室へお問合せください。
送付します。 TEL 019-604-3010

3

「サイトのチェックツール」を使用する

「多様な働き方の実現応援サイト」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」



「岩手働き方改革推進支援センター」をご利用ください

働き方改革に関する相談等に対応します！

お気軽にお問い合わせください。無料です！

 **0120-576-073**

受付時間 平日9:00－17:00（年末年始除く）
厚生労働省委託事業 委託先 岩手県社会保険労務士会

☐ **同一労働同一賃金への対応**
待遇差の分析、待遇差を解消するための取組、職務評価、賃金規程の見直しなど

☐ 非正規雇用労働者の待遇改善
☐ 時間外労働の削減
☐ 就業規則の見直し など



多様な働き方の実現応援サイト

パートタイム・有期雇用労働に関する様々な情報が入手できます！

☐ 解説動画
☐ 職務分析・職務評価の導入支援 など



厚生労働省 同一労働同一賃金特集ページ

参考資料がダウンロードできます！

☐ 同一労働同一賃金ガイドライン
☐ 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル
☐ 取組手順書 など

