

同一労働同一賃金の遵守に向けて

その待遇差の理由、労働者に説明できますか？

- 最近の動き
- 法の目的・適用
- 法のポイント
 - 1 不合理な待遇差の禁止
 - ・均等待遇・均衡待遇とは
 - ・同一労働同一賃金ガイドラインの概要
 - ・参考判例
 - 2 待遇に関する説明義務の強化
- その他の主な法内容
- 参考資料、参考



パート有期法キャラクター「パゆう」ちゃん

最近の動き

「パートタイム・有期雇用労働法」は、令和2年4月に大企業、令和3年4月に中小企業に施行され、全面施行されてから4年以上が経過。

閣議決定により、賃上げに向け、同一労働同一賃金の遵守徹底の取組を行うとされています。

同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組について

「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）（抄）

第2章 経済再生に向けた具体的施策

第2節 地方・中堅・中小企業を含めた持続的賃上げ、所得向上と地方の成長を実現する

2. 構造的賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進

(2) 多様な働き方の推進

基本給・賞与の差の理由を具体的に説明できるように事業主に求めています。

正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する。

施策例

- ・非正規雇用労働者の処遇改善を通じた持続的な賃上げの実現のための同一労働・同一賃金の更なる遵守徹底(厚生労働省)【その他】

※「第4節人口減少を乗り越え、変化を力にする社会変革を起動・推進する」の「6. 包摂社会の実現」の「(3) 女性活躍の推進」においても同内容の記載あり。

法の目的・適用

「パートタイム労働法」「労働契約法」の一部 ⇒ 「パートタイム・有期雇用労働法」に改正

【目的】

同じ企業内における正規(**通常の労働者**)と非正規(**パート・有期雇用労働者**)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。

【適用】

フル有期・パート無期・パート有期が対象者。

フルタイム無期（フル無期転換含む）は法の対象外、通常の労働者です。

	無期契約労働者	有期契約労働者
フルタイム労働者	通常の労働者 フル無期 (正社員、フル無期転換)	フル有期
パートタイム労働者 (短時間)	パート無期	パート有期

【定義】

◆「通常の労働者」

いわゆる正規型の労働者と無期雇用フルタイム労働者（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）となります。

◆「パートタイム労働者」

「短時間労働者（パートタイム労働者）」は、「労働契約期間の有期・無期に関わらず、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」とされています。事業所単位ではなく企業単位で判断することになります。

労働時間が正社員より1分でも短ければ、有期でも無期でも「パート」です。

◆「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をいいます。

【事業主に求められる法のポイントは大きく2つ】

1 不合理な待遇差の禁止

法改正で大きく変わった点です。「均等待遇・均衡待遇」や「同一労働同一賃金」と言われているところです。

同じ企業で働く通常の労働者とパート・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当など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。

同一労働同一賃金ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

ポイント1とあわせて、待遇差の理由を労働者に説明できるか、できないのであれば待遇の見直しを図るよう事業主に求めています。

2 待遇に関する説明義務の強化

事業主は、パート・有期雇用労働者から、「通常の労働者との待遇の違いやその理由」などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

【均衡待遇、均等待遇とは】

この①②③はこれから何度も出てきます。要チェック！

均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）（法第8条）

パート・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、

①職務内容（業務の内容＋責任の程度）、

②職務内容・配置の変更範囲、

③その他の事情

の違いを考慮して不合理な待遇差を禁止すること

①と②が違う場合は、①②③の違いに見合った（＝バランスの取れた）待遇としなければなりません。

均等待遇（差別的取扱いの禁止）（法第9条）

パート・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、

①職務内容（業務の内容＋責任の程度）、

②職務内容・配置の変更範囲

が同じ場合は差別的取扱いを禁止すること

①と②が同じ場合は、あらゆる待遇を同じ（＝等しい待遇）にしなければなりません。

【均衡待遇、均等待遇とは】

待遇とは、基本給、昇給、賞与、出張旅費、通勤手当等の各種手当、慶弔休暇等の特別休暇、休憩室等の福利厚生、教育訓練などのことです。

パートタイム・有期雇用労働法（第8条） 均衡

（不合理な待遇の禁止） **均衡待遇**の条文ですが、下線部分、特に太字が重要なポイントです。

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（以下「①職務の内容」という。）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③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。

あらゆる待遇の「性質・目的」が何かを明らかにし、その性質・目的に合った、①②③のうち適切なものを考慮して、不合理な待遇差とならないようにしなければなりません。

法では、**待遇の「性質・目的」を重要視**しています。

ポイント1 不合理な待遇差の禁止

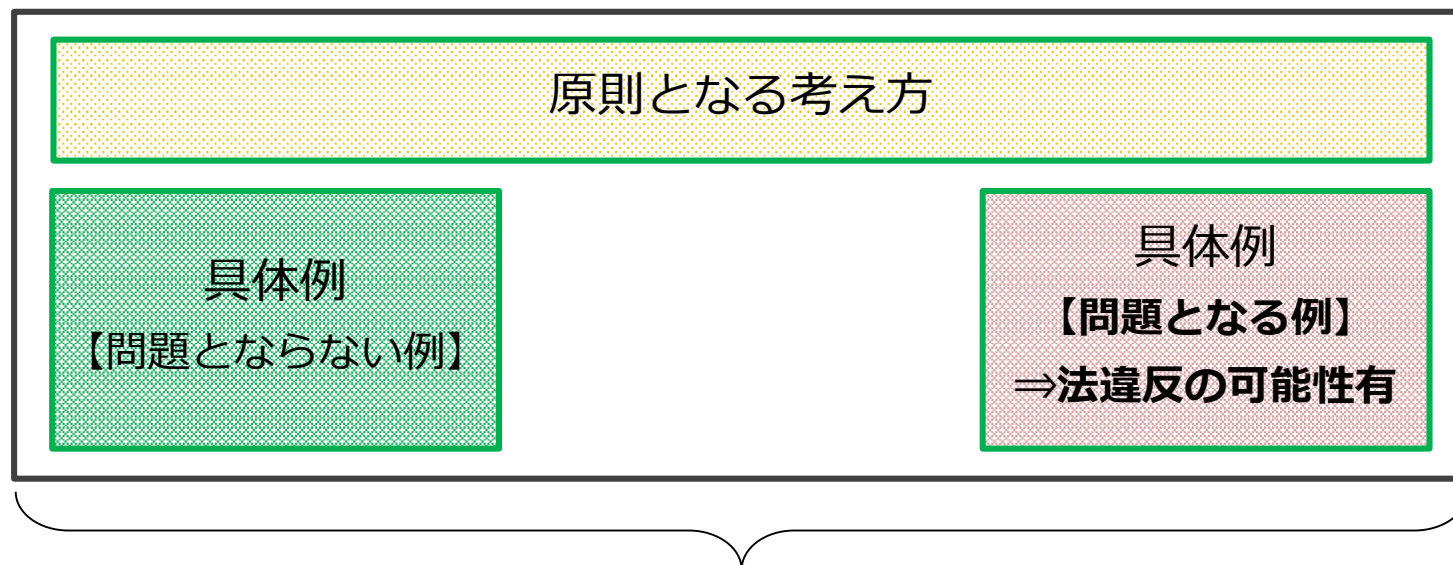
【均衡待遇、均等待遇とは】

何度も出てきている①②③の解説です。

①職務の内容 (A+B)	A 業務の内容 「業務」とは職務上の継続して行う仕事	業務の内容は a 業務の種類（職種） と b 中核的業務 で判断 ● a 業務の種類（職種） とは、介護員、衣料品販売店員、ホテル接客係、事務員といった従事する業務のこと ● b 中核的業務 とは、職種を構成する業務のうち、代表する中核的なものを指し、職種に不可欠な業務のこと 例【衣料品販売店員】 ・ 正規社員〔発注・在庫管理、クレーム対応、レジ締め〕 ・ パート・有期労働者〔接客、レジ、品出し、商品陳列〕
	B 業務に伴う責任の程度	業務の遂行に伴い付与されている 権限の範囲・程度等 例・単独決裁可能な金額の範囲、決裁権限の範囲、部下の人数 ・ 売上目標等、業務の成果へ求められる役割（ノルマ有無等） ・ トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度 ・ 残業の可能性 等
②職務の内容・配置の変更範囲	将来の見込みも含め、転勤・配置転換の有無や範囲（横）、昇進の有無や上限（縦）といった人事異動や本人の役割の変化等の有無や範囲のこと	
③その他の事情	①、②以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討する。<u>成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯等</u>を想定している	

同一労働同一賃金ガイドラインは、通常の労働者（正社員、フルタイム無期）と非正規労働者（パート・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。

ガイドラインの構造



裁判で争い得る法律整備

ガイドラインにおけるそれぞれの待遇のパターン

パターン1

同一の〇〇を支給・対象と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・対象と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(違い)**がある
場合は、**相違**に応じた
〇〇を支給・対象としな
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**退職手当、住宅手当、家族手当等**の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められます。

参考判例

運送会社で働く、定年後に再雇用された嘱託社員（有期雇用労働者）の乗務員が、職務の内容が同一である正社員との間に待遇差を設けることは無効であると訴えたもの。

（判決）表の基本給等及び手当等について、正社員との間に待遇差を設けることが「不合理」あるいは「不合理ではない」と判断された。

〔平成30年6月1日 最高裁判所第二小法廷判決・平成29年（受）第442号地位確認等請求事件〕

待 遇	判 断	判決理由
基本給等 正社員・・・ 基本給＋能率給＋職務給 嘱託乗務員・・・ 基本賃金＋歩合給＋調整給	不合理ではない	嘱託乗務員の基本賃金は、定年退職時における基本給の額を上回る額に設定していること、嘱託乗務員の歩合給は、正社員の能率給にかかる係数の約2倍から3倍に設定されていること、組合との団体交渉を経て、嘱託乗務員の基本賃金を増額し、歩合給に係る係数の一部を嘱託職員に有利に変更していることから、嘱託乗務員の基本賃金及び歩合給は、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであることを考慮する必要がある。 さらに、嘱託乗務員は一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる上、組合との団体交渉を経て、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、調整給が支払われるということもあり、これらの事情を総合考慮した結果、正社員に対して能率給及び職務給を支給する一方で、嘱託乗務員に対して能率給及び職務給を支給せずに歩合給を支給するという待遇差は、不合理ではない。

参考判例（続き）

待 遇	判 断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
精勤手当	不合理	労働者に対し、休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるもの。	職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に違いはない。
住宅手当	不合理ではない	労働者の住宅費の負担に対する補助として支給されるもの。	正社員は幅広い世代の労働者が存在する一方、嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。
家族手当	不合理ではない	労働者の家族を扶養するための生活費として支給されるもの。	
役付手当	不合理ではない	正社員の中から指定された役付者であることに対して支給されるもの。	正社員のうち、役付者について支給されるものであり、年功給、勤続給的性格のものではない。
時間外手当	不合理	労働者の時間外労働等に対して支給されるもの。	嘱託乗務員には精勤手当を支給しないことは不合理であるとの判断を踏まえ、時間外手当の計算の基礎に精勤手当を含めないという違いは不合理。

【労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化】（法第14条）

◆ 待遇の相違の内容・理由の説明義務を創設（第14条第2項）

パート・有期雇用労働者から求めがあった場合、事業主は、通常の労働者との間の待遇差の内容及び待遇差の理由を説明しなければなりません。

職務の内容等が説明を求めたパート・有期雇用労働者に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間で待遇差の内容・理由を説明することになります。資料を活用し、口頭により説明することが基本となります。

◆ 不利益取扱い禁止規定を創設（第14条第3項）

説明を求めたことを理由として、パート・有期雇用労働者に対して解雇等の不利益取扱いをすることが禁止されています。

ポイント2 説明義務の強化

説明の内容（第14条第2項）

比較する通常の労働者との間にある待遇差の内容と待遇差の理由について説明します。事業主は、以下の事項を具体的に説明します。

【待遇差の内容】

- (1)比較する通常の労働者との間で、待遇の決定基準（賃金表など）に違いがあるか。
- (2)比較する通常の労働者とパート・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容または待遇の決定基準（賃金表など）

【待遇差の理由】

待遇差の理由は、比較する通常の労働者とパート・有期雇用労働者の①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由を説明します。

説明方法

待遇差の理由として、「あなたはパート・有期雇用労働者だから」「理由を考えたことがなかった」「昔のことでよくわからない」などの回答は説明義務を果たしているとはいえません。

事業主は、パート・有期雇用労働者が説明内容を理解できるよう、資料（就業規則や賃金表など）を活用しながら口頭で説明することが基本です。ただし、説明事項を全て記載した資料で、パート・有期雇用労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えありません。

その他の主な法内容

パート労働者に加え、「有期雇用労働者」にも義務化されています。

● 労働条件に関する文書の交付等（第6条）

労働条件通知書等で明示しましょう。

事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」について文書の交付などにより明示しなければなりません。

● 通常の労働者への転換（第13条）

転換措置を講じるべき「通常の労働者」とは、自社で非正規扱いとしているフルタイム無期の労働者ではなく、いわゆる「正社員」を指します。

事業主は、通常の労働者（正社員）への転換を推進するため、その雇用するパートタイム労働者・有期雇用労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパート・有期雇用労働者に周知する。
- ②通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパート・有期雇用労働者にも応募の機会を与える。
- ③パート・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける。
- ④その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる。

● 相談のための体制の整備（第16条）

事業主は、パート・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用するパート・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。

厚生労働省 多様な働き方の実現応援サイト
パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善や、正社員の働き方の多様化に役立つ情報を提供します

キーワード検索

事業主の方 労働者の方

パート・アルバイト 契約社員 多様な正社員

相談窓口一覧 事例検索 セミナー情報

パート アルバイト 契約社員 正社員の働き方の多様化

パートタイム・有期雇用労働法 キャラクター「1095」ちゃん

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

解説動画 改正後のパートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について (約50分)

最高裁判決の事例

パート・アルバイト・契約社員

パートタイム・有期雇用労働法とは

解説動画 法対応チェックツール

参考判例 よくあるご質問

同一労働同一賃金に向けた企業の取組事例

基本給の見直し方（職務分析・職務評価）

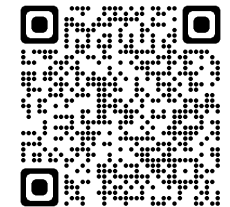
無期転換ルールや正社員への転換について

セミナー・支援策

事業主の方への支援 セミナー情報

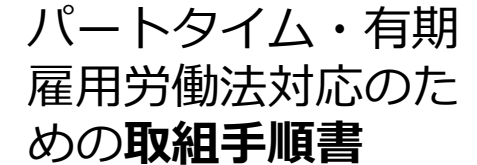
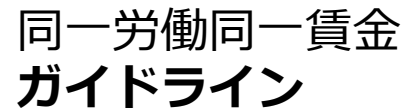
多様な正社員

概要 職務限定正社員 勤務地限定正社員 短時間正社員 連休3日制 多様な正社員制度の導入事例

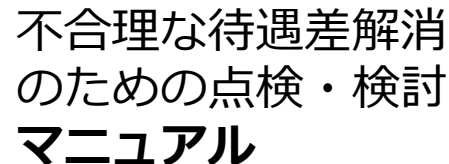


<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

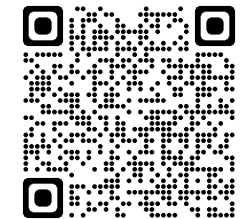
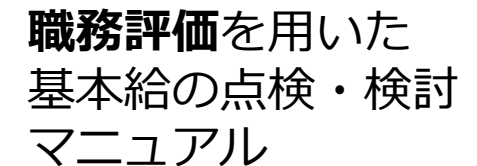
【厚生労働省 同一労働同一賃金特集ページ】



最高裁判決の事例も掲載
しています



- **業界共通編**
- **業界別**
 - ・ スーパーマーケット
 - ・ 食品製造
 - ・ 印刷
 - ・ 自動車部品製造
 - ・ 生活衛生
 - ・ 福祉



「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！

利用は無料です！

お気軽にお問い合わせください

 **0120-576-073**

繋がらない場合 050-1871-1840

受付時間 平日9:00-17:00

(年末年始、土日祝を除く)

盛岡市中央通1-7-35 コアフィールドモリオカ305

☐ 同一労働同一賃金に関すること
待遇差の分析、待遇差を解消するための取組、
職務分析・職務評価の取組支援

☐ 非正規雇用労働者の待遇改善

☐ キャリアアップ助成金の活用

☐ 就業規則の見直し など



厚生労働省委託事業 委託先 岩手県社会保険労務士会

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

参考

★【これから分析を行う場合】(1)～(3)の順番で点検・見直し

○分析シートダウンロード⇒
(ダウンロードファイル内)



分析方法は、「分析シートの作成」「取組手順書(P17)」「サイトのチェックツール(P16)」があります。分析シートの2次元コードは右のとおりです。以下、分析シートの活用方法についてご紹介します。

- (1) まずは、自社全体の労働者を点検し、シート1、2を作成しましょう。
- (2) 各待遇の性質・目的に照らして不合理な待遇差となっていないか検討します。ガイドライン等を参照し、労働者に待遇差の理由を具体的に説明できないようであれば、正社員と同じ基準とするなど、パート・有期雇用労働者の待遇の見直しを行いましょう。待遇の見直しを行う際は、就業規則の変更、対象者への説明と労働条件通知書の交付、支給開始とともに、シート1、2の記載内容も変更しましょう。
- (3) (2)と併せて、パート・有期雇用労働者からいつ説明を求められても待遇差の内容と待遇差の理由を説明できるよう、あらかじめ準備しておきましょう。分析シートを用いて見直し・変更まで完了しておけば、そのシート1、2を示しながら説明することができます。

★これまで分析・見直しを実施済みであっても、労働者の職務内容・配転の範囲が変わっていたり、実施当時はいなかった労働者区分を雇用する場合（例：定年後再雇用の希望者が出た等）は、その都度(1)～(3)に戻り、点検・見直しを図りましょう。

●近年、「同一労働同一賃金」への関心は高く、「正社員と同じ仕事をしているのに給与や手当に差がある」との不満を持つ労働者からの相談が多く見受けられます。会社に説明を求めてきたことがないからといって、労働者は正社員との待遇差に納得して働いているとは限りません。優秀な人材確保・定着の観点からも、今後も引き続きパート・有期雇用労働者の均等待遇・均衡待遇を進めるようお願いします。