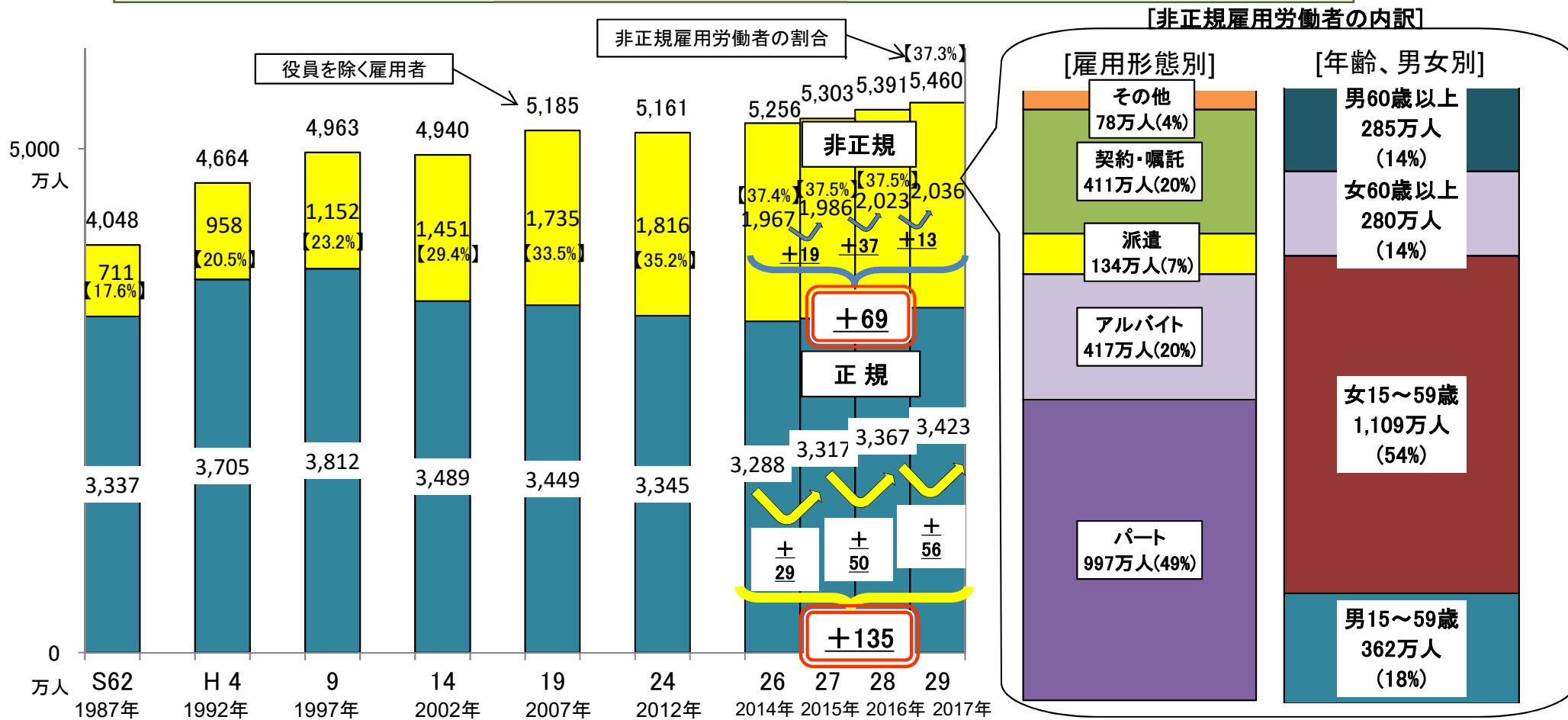


改正後のパートタイム・有期雇用労働法で 求められる企業の対応について

長崎労働局雇用環境・均等室

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

- 非正規雇用は、緩やかに増加(役員を除く雇用者全体の37.3%・平成29年平均)。
- 正規雇用は、平成26年までの間に緩やかに減少していたが、平成27年に8年ぶりにプラスに転じ(前年比+29万人)、平成29年も増加(前年比+56万人)。**合計(3年間)で135万人増加**



(資料出所) 平成9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、平成14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
 平成19年の数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 平成24年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。

「不本意非正規」の状況（男女別・雇用形態別）（平成29年平均）

- 正規の仕事がないから非正規雇用に就いたと回答した者の割合は、相対的に見ると、派遣社員・契約社員で高く、パートで低くなっている。
- 特に、女性は30代半ば以降、結婚・子育てなどもあり、自ら非正規雇用を選択している者が多い。

	男女計		男性		女性	
	人数 (万人)	割合 (%)	人数 (万人)	割合 (%)	人数 (万人)	割合 (%)
全体	273	14.3	134	22.7	139	10.5
15～24歳	21	9.3	11	10.4	10	8.4
25～34歳	57	22.4	29	35.8	29	16.4
35～44歳	51	14.5	21	35.0	30	10.3
45～54歳	60	15.4	22	40.7	38	11.3
55～64歳	58	14.8	33	24.8	25	9.7
65歳以上	27	9.2	19	12.3	7	5.1

	男女計	
	人数 (万人)	割合 (%)
全体	273	14.3
パート	80	8.4
アルバイト	43	10.8
派遣社員	45	35.4
契約社員	79	30.2
嘱託	18	17.0
その他	8	12.3

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成29年平均） 第Ⅱ-16表

注）1）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

2）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

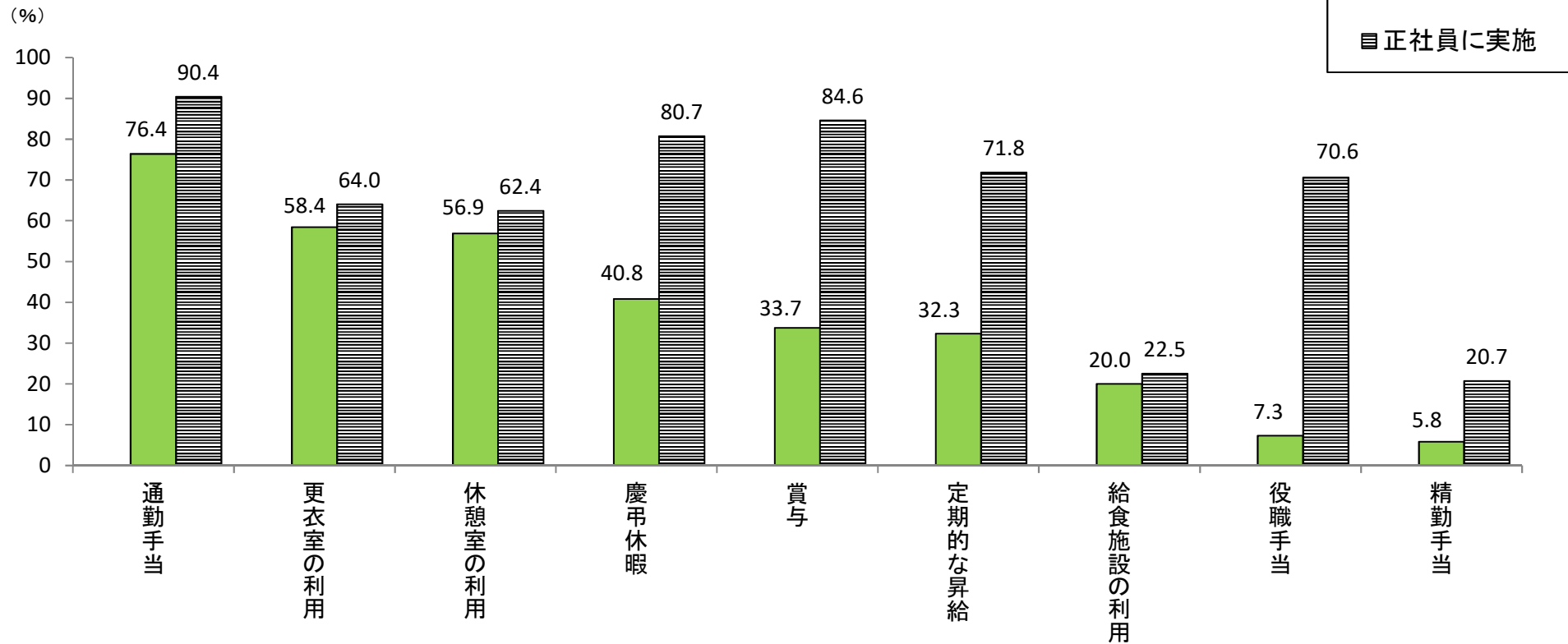
3）不本意非正規：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

パートタイム労働者に対する各種手当等の支給状況

○ 正社員とパートの両方を雇用している事業所において、正社員に各種手当等を支給している事業所の割合は、パートと比較して高くなっている。

手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査(事業所調査)」(平成28年)

※複数回答

注: 1) 上記「手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況」は、各項目ごとに回答のあった事業所について集計。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正規・非正規の間の不合理な待遇差の解消 ～
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

見直しの目的

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」ようにします。

見直しの内容

- 1 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
 - (1) パートタイム労働者・有期雇用労働者
 - (2) 派遣労働者「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要
- 2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化
短時間・有期雇用労働指針
- 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)の規定の整備

施行期日

2020年4月1日

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法(注)の適用は2021年4月1日

(注) パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」をパート・有期・派遣で統一的に整備します※。

※ 派遣については派遣先との均等・均衡または労使協定による待遇決定（次ページ参照）

(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者

「**均衡待遇規定**」の内容 ①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情 を考慮して不合理な待遇差を禁止

「**均等待遇規定**」の内容 ①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

(現在)

○ **均衡待遇規定**

パートタイム労働者…規定あり
有期雇用労働者…規定あり

○ **均等待遇規定**

パートタイム労働者…規定あり
有期雇用労働者…規定なし

どのような待遇差が不合理に当たるか、
明確性を高める必要がありました。

【改正前→改正後】

○：規定あり

△：配慮規定

×：規定なし

◎：明確化

④⑤は次ページ参照

(改正後)

① **均衡待遇規定の明確化**

それぞれの待遇(※)ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② **均等待遇規定**

新たに有期雇用労働者も対象とする。

③ **待遇ごとに判断することを明確化し、ガイドラインの策定** などによって規定の解釈を明確に示します。

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ①	△ → ○+労使協定 ④
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ②	× → ○+労使協定 ④
ガイドライン	× → ○	× → ○ ③	× → ○ ⑤

1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

(2) 派遣労働者

(現在)

- 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差 ⇒ 配慮義務規定のみ

(改正後)

- 以下のいずれかを確保することを義務化。(前ページの表④)
 - (1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
 - (2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇※ 併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。
- 派遣先事業主に、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務を創設。
- 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン(指針)を策定。(前ページの表⑤)

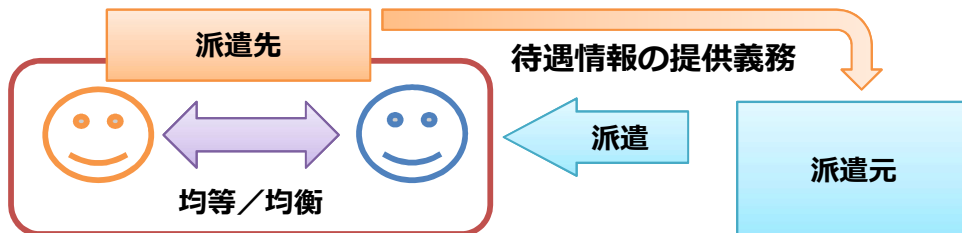
★ 派遣労働者の待遇差に関する規定の整備にあたっては、

「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の選択制になります。

<考え方>

- 派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点です。
- しかし、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。
- こうした状況を踏まえ、以下の2つの方式の選択制とします。
 - 1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
 - 2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

(1) 派遣先労働者との均等・均衡方式



- 派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇・均衡待遇規定を創設。
- 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

(2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式



派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。(派遣先の教育訓練、福利厚生は除く。)

1 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」の概要①

(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、いかなる待遇差は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。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、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、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。**

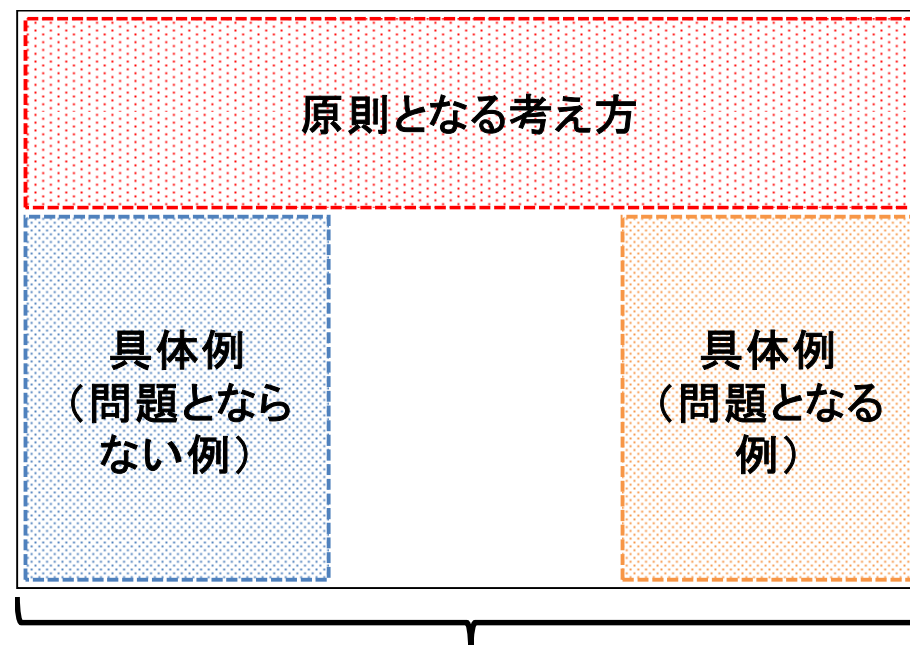
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

- 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない。**
- 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。**
- 正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。**

ガイドラインの構造



裁判で争い得る法律整備

1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備 | 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要②

(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)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（1）

① 基本給

- **基本給**が、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など、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- **昇給**であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- **ボーナス（賞与）**であって、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、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- **役職手当**であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される**特殊作業手当**、交替制勤務などに応じて支給される**特殊勤務手当**、業務の内容が同一の場合の**精皆勤手当**、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される**時間外労働手当の割増率**、深夜・休日労働を行った場合に支給される**深夜・休日労働手当の割増率**、**通勤手当**・**出張旅費**、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の**食事手当**、同一の支給要件を満たす場合の**単身赴任手当**、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する**地域手当**等については、同一の支給を行わなければならない。

⚠ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は**将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる**」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、**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。**

⚠ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、**定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。**

1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備 | 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要③

(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)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（2）

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **病気休職**については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

正規雇用労働者と有期雇用労働者の各種手当に関する待遇の違いが不合理かどうか 争われた事件の最高裁判決（平成30年6月1日最高裁判決）

「平成30年6月1日 最高裁判所第二小法廷判決・平成28年（受）第2099号，第2100号 未払賃金等支払請求事件」

運送会社で働く契約社員（有期雇用労働者）が、正社員との間に差を設けるのは無効であると訴えました。その結果、表のとおり、5つの手当について、正社員との間に差を設けることは不合理だと判断されました。

手当名	判断	本件における手当支給の目的	判決理由
無事故手当	不合理	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転および事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性等の相違によって異なるものではない。
作業手当	不合理	特定の作業を行った対価として作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務内容・配置の変更範囲の相違によって異なるものではない。
給食手当	不合理	従業員の食事に係る補助として支給。	勤務時間中に食事をとる必要がある労働者に対して支給されるもので、正社員と契約社員の職務の内容が同じであるうえ、職務内容・配置の変更範囲の相違と勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない。
住宅手当	不合理ではない	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。	正社員は転居を伴う配転が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。
皆勤手当	不合理	出勤する運転手を一定数確保することから、皆勤を奨励する趣旨で支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性等の相違により異なるものではない。
通勤手当	不合理	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給。	労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に必要な費用が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務内容・配置の変更範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡に直接関係はない。

均衡待遇規定（パートタイム・有期雇用労働法第8条）について（Q&A）

Q 1 「通常の労働者」とは？

A 「通常の労働者」とは、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）をいいます。無期雇用フルタイム労働者とは、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をいいます。

通常の労働者の中にも、総合職、一般職、限定正社員など様々な雇用管理区分がありますが、それらの全ての通常の労働者との間で不合理な待遇差を解消する必要があります。

Q 2 総合職、限定正社員などの異なる正社員間の待遇差はこの法律の対象になりますか？

A パートタイム・有期雇用労働法の保護対象となる労働者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者です。したがって、パートタイム労働者・有期雇用労働者ではない、総合職、限定正社員などの異なる正社員（無期雇用フルタイム労働者）間の待遇差については、この法律の対象ではありません。

2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

事業主が労働者に対して説明しなければならない内容を、パート・有期・派遣で統一的に整備します。

<雇入れ時>【フルタイムの有期雇用労働者については新設】

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、本人に対する雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等）について、事業主は説明しなければなりません。

<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>【新設】

パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員（無期雇用フルタイム労働者）との待遇差の内容・理由、待遇決定に際しての考慮事項について事業主は説明しなければなりません。

<不利益取扱いの禁止>【指針→法律に格上げ】

事業主は、説明を求めた労働者について、不利益取扱いをしてはいけません。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容（※）（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など



説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止

2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化 | 短時間・有期雇用労働指針①

◎ 短時間・有期雇用労働法第14条第2項（下線部分は改正部分）

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第6条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

① 比較対象となる通常の労働者（正社員（無期雇用フルタイム労働者））

- ▶ 事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする。

② 待遇の相違の内容

- ▶ 事業主は、待遇の相違の内容として、次の1及び2に掲げる事項を説明するものとすること。
 - 1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の相違の有無
 - 2 次の(1)又は(2)に掲げる事項
 - (1) 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容
 - (2) 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇に関する基準

③ 待遇の相違の理由

- ▶ 事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う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。

④ 説明の方法

- ▶ 事業主は、短時間・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ものとする。

ただし、説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないものとする。

2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化 | 短時間・有期雇用労働指針②

① 比較対象となる通常の労働者

事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする。

<1. 比較対象の選定順序の考え方>

- 「職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近い」通常の労働者を選定するに当たっては、
 - ・ 「職務の内容」及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一である正社員（無期雇用フルタイム労働者）
 - ・ 「職務の内容」は同一であるが、「職務の内容及び配置の変更の範囲」は同一でない正社員（無期雇用フルタイム労働者）
 - ・ 「職務の内容」のうち、「業務の内容」、「責任の程度」のいずれかが同一である正社員（無期雇用フルタイム労働者）
 - ・ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一である正社員（無期雇用フルタイム労働者）
 - ・ 「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」のいずれも同一でない正社員（無期雇用フルタイム労働者）の順に「近い」と判断することを基本とする。

<2. 複数の労働者が該当する場合の考え方>

- 上記の同じカテゴリーの中で更に絞り込む場合は、
 - ・ 基本給の決定等において重要な要素（職能給であれば能力・経験、成果給であれば成果など）における実態
 - ・ 説明を求めた短時間・有期雇用労働者と同一の事業所に雇用されるかどうか等の観点から判断することが考えられる。

(例) 有期雇用労働者Aと職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が同一である正社員（無期雇用フルタイム労働者）のうち、営業目標の達成状況（成果）が最も近いという理由により、正社員（無期雇用フルタイム労働者）Bを比較対象とする。

2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化 | 短時間・有期雇用労働指針③

① 比較対象となる通常の労働者

事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、**短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者**との間の**待遇の相違の内容及び理由について説明**するものとする。

<3. 比較対象の決定の考え方>

- 「通常の労働者」に関しては、例えば、
 - ・ **1人**の正社員（無期雇用フルタイム労働者）
 - ・ **複数人の正社員**（無期雇用フルタイム労働者）又は**雇用管理区分**
 - ・ **過去1年以内に雇用**していた1人又は複数人の正社員（無期雇用フルタイム労働者）
 - ・ 正社員（無期雇用フルタイム労働者）の**標準的なモデル**（**新入社員、勤続〇年目の一般職など**）

を比較対象として選定することが考えられる。

<4. 留意事項>

- 事業主は、待遇の相違の内容及び理由の説明に当たって、**比較対象として選定した正社員（無期雇用フルタイム労働者）及びその選定の理由についても、説明を求めた短時間・有期雇用労働者に説明する必要**がある。

- 個人情報保護の観点から、事業主は、説明を受けた短時間・有期雇用労働者において、**比較対象となった正社員（無期雇用フルタイム労働者）が特定できることにならないように配慮する必要**がある。

(例1) 有期雇用労働者Aと職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が同一であるという理由により、正社員（無期雇用フルタイム労働者）全般を比較対象とする。

(例2) パートタイム労働者Bと業務の内容が同一である正社員（無期雇用フルタイム労働者）は勤続1年目の者であるが、当該正社員（無期雇用フルタイム労働者）の情報を提供する場合、個人が特定されるおそれがある。

そこで、当該正社員（無期雇用フルタイム労働者）の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲を前提として、当該正社員（無期雇用フルタイム労働者）と勤続年数が同じ（勤続1年目）である場合の標準モデルの正社員（無期雇用フルタイム労働者）を比較対象とする。

2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化 | 短時間・有期雇用労働指針④

② 待遇の相違の内容

事業主は、待遇の相違の内容として、次の**1及び2に掲げる事項を説明するものとする**こと。

- 1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の**待遇に関する基準の相違の有無**
- 2 次の**(1)又は(2)に掲げる事項**
 - (1) 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容
 - (2) 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇に関する基準

<1. 「(1) 待遇の個別具体的な内容」を説明する場合の考え方>

- 比較対象が1人の場合：賃金であれば、その金額
- 比較対象が複数人の場合：数量的な待遇については平均額又は上限・下限額、数量的でない待遇については標準的な内容又は最も高い水準・最も低い水準の内容

〔例1〕基本給について、異なる支給基準に基づき、正社員(無期雇用フルタイム労働者)A₁～A₄は、時給換算して平均1300円(あるいは1200円～1400円)、パートタイム労働者Bは時給1200円。

<2. 「(2) 待遇に関する基準」を説明する場合の考え方>

- 賃金であれば、賃金テーブル及び等級表等の支給基準など、説明を求めた短時間・有期雇用労働者と正社員(無期雇用フルタイム労働者)に、それぞれ適用している基準の説明をする。
- 待遇に関する基準についての説明は、説明を求めた短時間・有期雇用労働者が、比較対象となる正社員(無期雇用フルタイム労働者)の待遇の水準を把握できるものである必要がある。

〔例2〕食事手当について、同一の支給基準に基づき、正社員(無期雇用フルタイム労働者)、有期雇用労働者のいずれにも1000円に勤務日数を乗じた額を支給。

〔例3〕賞与について、正社員(無期雇用フルタイム労働者)には正社員賃金規程第S条の定めに従い、パートタイム労働者にはパート賃金規程第P条の定めに従い支給。いずれも、基本給2ヶ月分にそれぞれの賃金規程の評価係数を乗じた額を支給。

2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化 | 短時間・有期雇用労働指針⑤

③ 待遇の相違の理由

事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う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。

<説明事項の考え方>

【待遇に関する基準が同一である場合】

同一の基準のもとで違いが生じている理由（成果、能力、経験の違いなど）を説明する。

（例）労働者全員に対して同一の基準に基づき、前月の営業目標を達成した場合の加算給を支給しているところ、正社員（無期雇用フルタイム労働者）Aは、前月の営業目標を達成した一方で、有期雇用労働者Bは営業目標を達成しなかったため、有期雇用労働者Bには加算給を支給していない。

【待遇に関する基準が異なる場合】

- ① 待遇の性質・目的を踏まえ、待遇に関する基準に違いを設けている理由（職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲の違い、労使交渉の経緯など）について説明するとともに、
- ② それぞれの基準を正社員（無期雇用フルタイム労働者）、短時間・有期雇用労働者にどのように適用しているかを説明する。

【待遇の相違の理由として複数の要因がある場合】

それぞれの要因について説明する必要がある。

2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化 | 短時間・有期雇用労働指針⑥

④ 説明の方法

事業主は、短時間・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**ものとする。

ただし、説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないものとする。

<説明方法の考え方>

【資料を活用の上で口頭により説明する場合】

- 活用する資料としては、就業規則、賃金規程、正社員（無期雇用フルタイム労働者）の待遇の内容のみを記載した資料が考えられる。

【説明すべき事項を漏れなく記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料による場合】

- 待遇の相違の内容の説明に関しては、就業規則の条項を記載し、その詳細は、別途就業規則を閲覧させるという方法も考えられる。ただし、事業主は、就業規則を閲覧する者からの質問に、誠実に対応する必要がある。

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)※の規定の整備

※ 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。

<行政ADRの特徴>

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)
- ★ 弁護士や大学教授、家庭裁判所家事調停委員、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。

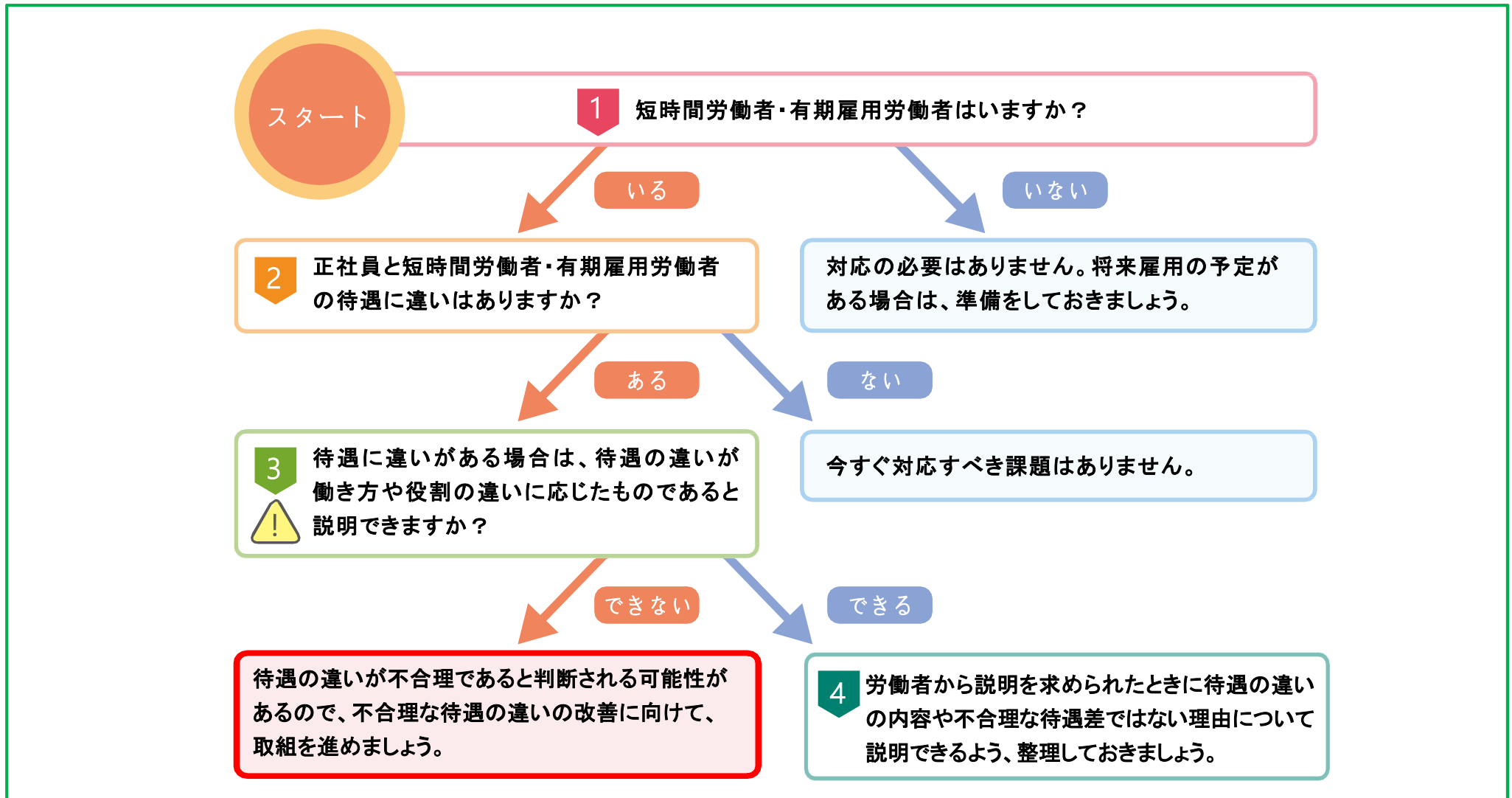
【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり ×：規定なし
(均衡待遇は対象外)

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

パートタイム・有期雇用労働法に対応するための取組手順（全体の流れ）


取組手順書は、下記のサイトに掲載

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



- ①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にはなりません。
- ②正社員と職務内容（業務の内容・責任の程度）及び職務内容・配置の変更の範囲が同じ短時間労働者・有期雇用労働者については、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（全体の流れ）

手順番号	手 順	解 説
手順1	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？
手順2	待遇の状況を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理してみるとわかりやすいでしょう。
手順3	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」と言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
 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にはなりません。		
手順4	手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理しましょう。労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくと便利です。
手順5	「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することもよいでしょう。
手順6	改善計画を立てて取り組みましょう	改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組みましょう。

まずは、手順4まではお早めに取り組むことをお勧めします。

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順1）

手順1

労働者の雇用形態を確認しましょう

法の対象となる労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）の有無を確認します。

1-1

法の対象となる短時間労働者や有期雇用労働者の有無を確認しましょう。

A B Cのうち該当する項に○を記入してください。

A	正社員と比較して1週間当たりの所定労働時間が短い労働者（短時間労働者）を雇用している（雇用契約期間は有期・無期を問わない）		⇒ 1 - 2 へ
---	---	--	-----------



<Aの解説> 社内での呼び方にかかわらず、フルタイムで、雇用契約期間の定めのない働き方をしている労働者（無期雇用労働者）を「正社員」とします（役員は含みません）。同じ事業所内に正社員が配置されていなくても、同一企業・法人内の別の事業所にいる場合は該当します。

B	雇用契約期間の定めのある労働者（有期雇用労働者）を雇用している		⇒ 1 - 2 へ
C	短時間労働者も有期雇用労働者も雇用していない		⇒ 終了



<Cの解説> 短時間労働者も有期雇用労働者も雇用していない企業は、取組の必要はありません。

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順1）

1-2

短時間労働者・有期雇用労働者について、社員タイプごとに区分をしましょう。

社内の短時間労働者や有期雇用労働者を社員タイプごとに区分		短時間かフルタイムか	有期か無期か
例1	パートナー社員	フル	有期
例2	アルバイト	短時間	有期



＜解説＞短時間労働者・有期雇用労働者について、社員タイプごとにすべて書き出しましょう。
これらの労働者は、パートタイム・有期雇用労働法の対象となる労働者に当たります。

1-3

1-2で区分した短時間労働者・有期雇用労働者について、待遇が同じ社員タイプごとに区分し、人数（概数で可）を書き出しましょう。

待遇が同じ社員タイプごとに区分		短時間かフルタイムか	有期か無期か	人数または概数
例1	パートナー社員（販売）	フル	有期	15人
例2	パートナー社員（配送）	フル	有期	5人
例3	アルバイト	短時間	有期	5人



＜解説＞短時間労働者・有期雇用労働者について、待遇が同じ社員タイプごとにすべて書き出しましょう。
例1と例2は、同じパートナー社員ですが、販売と配送では支払われる手当が異なるため、区分を分けています。

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順2、手順3）

手順2

待遇の状況を確認しましょう

短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理してみるとわかりやすいでしょう。

手順3

待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう

短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員とでは働き方や役割が異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。

そこで、待遇の違いは、働き方や役割の違いなどの違いに見合った、「不合理ではない」違いといえるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。



<解説> 手順1で書き出した、短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇の違いの有無、違いの内容、違いを設けている理由等を書き出しましょう。

次ページ以降では、「手当」と「賞与」について記載例を紹介しています。

実際に点検を行う際は、正社員にある、あらゆる待遇についてすべて書き出し、短時間労働者・有期雇用労働者への支給の違いについて洗い出してみましょう。

また、順番にこだわらず、取り組みやすいものから始めましょう。

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順2、手順3）

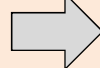
手順2 待遇の状況を確認しましょう

手順3 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう 《手当編》

【記載例1】

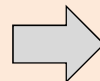
		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）
通 勤 手 当	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している
	イ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる

手当を支給している場合は、手当の支給の目的を書き出しましょう。



・通勤に要する交通費を補填する目的で支給。

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。



正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
・交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給。	・支給なし。

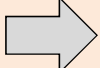
⇒

違いを設けている理由
・短時間労働者・有期雇用労働者は、労働契約の期間に定めがあり、職務内容が正社員と異なるため支給していない。

【記載例2】

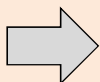
		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）
精 皆 勤 手 当	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している
	イ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる

手当を支給している場合は、手当の支給の目的を書き出しましょう。



・一定数の業務を行う人数を確保するため、皆勤を奨励する目的で支給。

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。



正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
・月の勤務日数の9割以上を出勤した者に対し月5,000円を支給。	・支給なし。

⇒

違いを設けている理由
・短時間労働者・有期雇用労働者は、勤務日数が少ないため、支給をしていない。

※記載例については、改正法への対応に向けて改善が必要な事例が含まれています。
「違いを設けている理由」について、手順4で、その違いが「不合理ではない」と言えるか、検討していきます。

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順2、手順3）

手順2

待遇の状況を確認しましょう

手順3

待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう 《賞与編》

【記載例3】

		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）
賞 与	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している
	イ	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給なし
	ウ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる

賞与を支給している場合は、賞与の支給の目的を書き出しましょう。

・会社の利益を分配することによって、社員の士気を高めるため支給。

⇒「ウ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
・会社の業績等への貢献に応じ、0～4ヶ月分を支給する。	・一律の金額（1ヶ月分）を支給する。

⇒

違いを設けている理由
・短時間労働者・有期雇用労働者の業務は定型業務であり、ノルマを課しておらず、業務による会社への貢献が一定のため業務にかかわらず一律の支給としている。

【記載例4】

		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）
賞 与	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している
	イ	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給なし
	ウ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる

賞与を支給している場合は、賞与の支給の目的を書き出しましょう。

・会社の利益を分配することによって、功労報償のために支給。

⇒「ウ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
・人事評価C以上の者について、1～4ヶ月分（平均2ヶ月分）を支給する。	・支給なし。

⇒

違いを設けている理由
・短時間労働者・有期雇用労働者は、人事評価を行っておらず、貢献度を評価できないため支給していない。

※記載例については、改正法への対応に向けて改善が必要な事例が含まれています。

「違いを設けている理由」について、手順4で、その違いが「不合理ではない」と言えるか、検討していきます。

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順4）

手順4

手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう

4-1

対象となる労働者の区分ごとに、正社員との待遇に違いがある場合、違いがある待遇ごとに、「違いを設けている理由」を改めて書き出してみましょう。

違いを設けている理由について、「不合理ではない」と言えない場合は、対応の必要性について検討しましょう。

違いを設けている待遇		違いを設けている理由
例1	通勤手当	短時間労働者・有期雇用労働者は、労働契約の期間に定めがあり、職務内容が正社員と異なるため支給してない。
例2	精皆勤手当	短時間労働者・有期雇用労働者は、勤務日数が少ないため、支給をしていない。
例3	賞与	短時間労働者・有期雇用労働者の業務は定型業務であり、ノルマを課しておらず、業務による会社への貢献が一定のため、業務にかかわらず一律の支給としている。
例4	賞与	短時間労働者・有期雇用労働者は、人事評価を行っておらず、貢献度を評価できないため支給していない。



<解説> 短時間労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容や配置の変更の範囲その他の事情を踏まえ、待遇のそれぞれの性質や目的に照らして適切と思われるものを考慮して、違いが「不合理ではない」と言えるか確認しましょう。

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順4）

手順4

手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう

4-2

4-1で記載した違いを設けている待遇について、対応方針を検討しましょう。

違いを設けている待遇		対応方針
例1	通勤手当	労働契約の期間の定めの有無や職務内容が異なることが、通勤に必要な費用を支給しない理由にはならないので、短時間労働者・有期雇用労働者を含めた全社員に通勤手当を支給することを 検討する 。
例2	精皆勤手当	正社員と短時間労働者・有期雇用労働者は職務の内容が同じであり、一定数の業務を行う人数を確保するため出勤を奨励するという目的は同じため、勤務日数が少ない分を比例的に減額する等して支給することを 検討する 。
例3	賞与	正社員は、責任が重く、複雑な業務を行っており、会社への業績への貢献が悪ければ賞与を支給しないことがある。一方、短時間労働者・有期雇用労働者は、貢献に見合った金額を支給しており、その違いが不合理とは言えないため、 直ちに対応は不要と考える 。
例4	賞与	人事評価を行わないことが賞与を支給しない理由にはならないので、短時間労働者・有期雇用労働者を対象とした人事評価を行い、成績等を踏まえた賞与の支給を行うことを 検討する 。



＜解説＞短時間労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容や配置の変更の範囲その他の事情を踏まえ、待遇のそれぞれの性質や目的に照らして適切と思われるものを考慮して、違いが「不合理ではない」と言えるか確認しましょう。



正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を目的として、労使で合意することなく、正社員の待遇を引き下げることは望ましくありません。

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（手順4）

手順4

手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう

4-3

労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておきましょう

労働者から説明を求められた際は、本説明書（一例）を活用し、短時間労働者・有期雇用労働者に対するわかりやすい説明に努めましょう。

説明書モデル様式（記載例）

【第14条第2項の説明書の例】		年 月 日
殿		事業所名称・代表者職氏名
あなたと正社員との待遇の違いの有無と内容、理由は以下のとおりです。 ご不明の点は「相談窓口」の担当者までおたずねください。		
1 比較対象となる正社員		
販売部門の正社員（おおむね勤続3年までの者）		
比較対象となる正社員の選定理由		
職務の内容が同一である正社員はいませんが、同じ販売部門の業務を担当している正社員で、同程度の能力を有する者はおおむね勤続3年までの者であるため。		
2 待遇の違いの有無とその内容、理由		
	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	<input checked="" type="radio"/> 有 <input type="radio"/> ない
基本給	アルバイト社員は時給1100円、比較対象となる正社員は、販売ノルマの達成状況に応じて1100円～1400円（時給換算）です。	
	待遇の違いがある理由	
	正社員には月間の販売ノルマがあり、会社の示したシフトで勤務しますが、アルバイト社員は希望に沿ったシフトで勤務できるといった違いがあるため、正社員には重い責任を踏まえた支給額としています。	

（実際の説明書には、賞与、手当、福利厚生その他の待遇を続けて記載しましょう。）

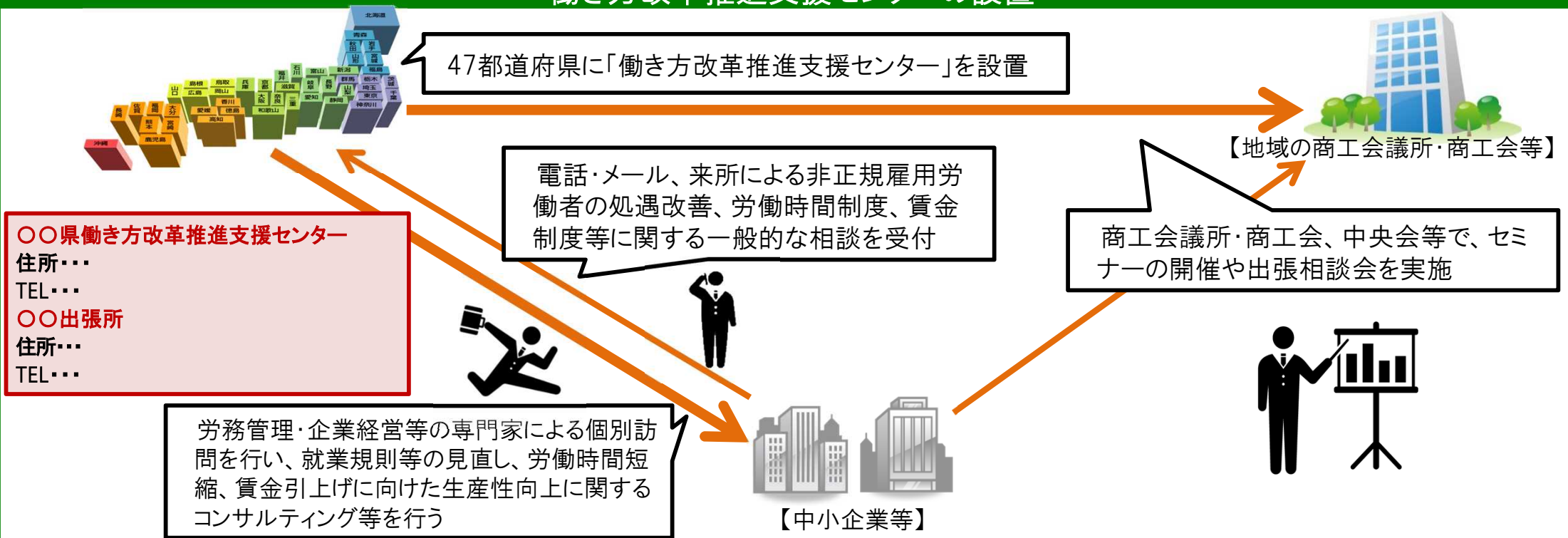


＜解説＞労働者に対して説明を行う際は、資料を活用の上、わかりやすく説明しましょう。比較対象となる正社員については、短時間労働者・有期雇用労働者と職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等が最も近いと事業主が判断する正社員を選定しましょう。労働者が納得するまで説明することまで求めているものではありませんが、納得が得られるよう真摯で丁寧な説明に努める必要があります。また、労働者が説明を求めたことを理由に不利益な取扱いをすることは禁止されます。

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

- ①「同一労働同一賃金ガイドライン」等を参考とした企業における非正規雇用労働者の処遇改善
- ②過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築や生産性向上による賃金引上げ
- ③人材の定着確保・育成を目的とした雇用管理改善や業種の特性に応じた業務プロセス等の見直し等による人材不足対応に資する労務管理に関する技術的な相談など総合的な支援を行うため、民間団体等の委託により、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、関係機関と連携を図りつつ、労務管理・企業経営等の専門家による個別相談援助や電話相談等を実施するとともに、商工会議所・商工会・中央会等におけるセミナー・出張相談会を実施する。
また、大規模センターに出張所を設置することも可能とし、より身近な場所できめ細かな相談支援を実施する。

働き方改革推進支援センターの設置

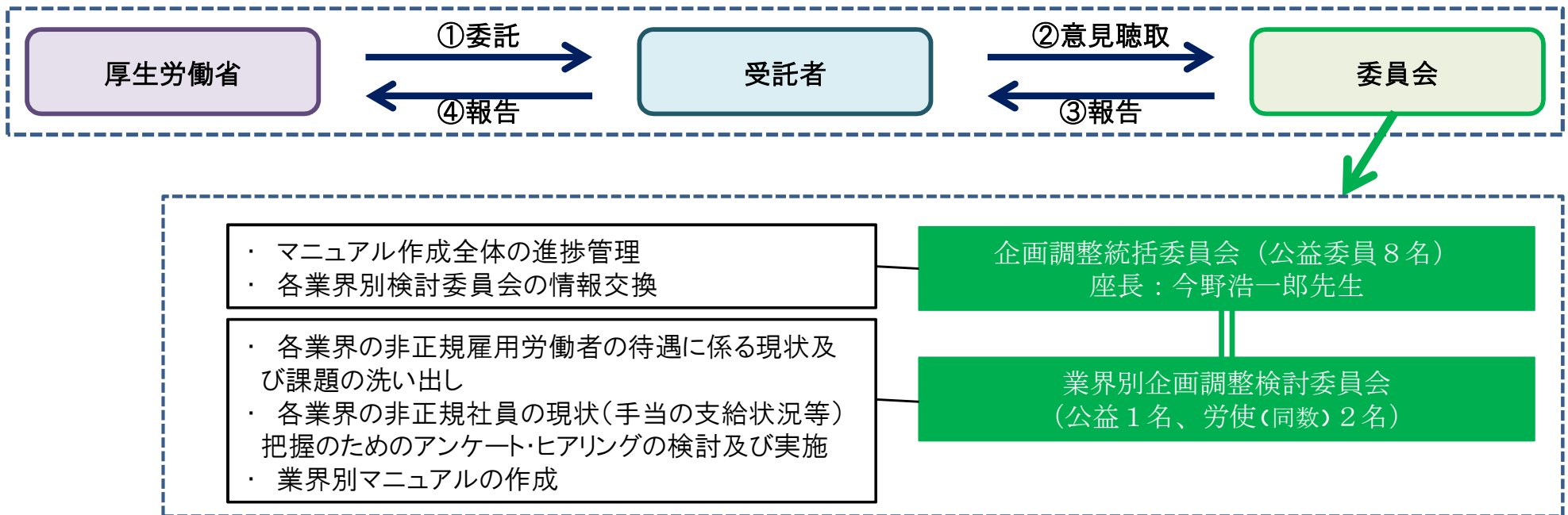


業種別同一労働同一賃金導入マニュアル策定事業

事業概要

- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期契約労働者・派遣労働者)の不合理な待遇差の是正を目指す同一労働同一賃金の実現に向け、各企業が賃金制度も含めた待遇全般の点検等を円滑に行う必要がある。
- 各企業が、賃金制度も含めた待遇全般の点検等を円滑に行うことができるよう、業界別の同一労働同一賃金導入マニュアルを作成し、周知啓発を図る。

事業スキーム



対象業界の選定

- 非正規雇用労働者が多い業界等に対して、ヒアリングを行った結果、以下の業界を7つ選定。
 - ①スーパーマーケット業、②食品製造業、③印刷業、④自動車部品製造業、⑤福祉業(介護・保育・障害)、⑥労働者派遣業、⑦生活衛生業

キャリアアップ助成金について

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期契約労働者等」といいたいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容	助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） ②有期→無期：1人当たり28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） ③無期→正規：1人当たり28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28.5万円<36万円>（大企業も同額）加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、 ①：1人当たり9.5万円<12万円>（大企業も同額）、②③：1人当たり4.75万円<6万円>（大企業も同額）加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>）加算
	賃金規定等改定コース 全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①全ての賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>） 4人～6人：1事業所当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） 7人～10人：1事業所当たり28.5万円<36万円>（19万円<24万円>） 11人～100人：1人当たり2.85万円<3.6万円>（1.9万円<2.4万円>） ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり4.75万円<6万円>（3.325万円<4.2万円>） 4人～6人：1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>） 7人～10人：1事業所当たり14.25万円<18万円>（9.5万円<12万円>） 11人～100人：1人当たり1.425万円<1.8万円>（0.95万円<1.2万円>） ※ 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.425万円<1.8万円>加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円<0.96万円>加算 ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>）加算
処遇改善支援	健康診断制度コース 有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり38万円<48万円>（28.5万円<36万円>）
	賃金規定等共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） ※ 対象労働者1人当たり、2万円<2.4万円>（1.5万円<1.8万円>）加算
	諸手当制度共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用	1事業所当たり38万円<48万円>（28.5万円<36万円>） ※ 対象労働者1人当たり、1.5万円<1.8万円>（1.2万円<1.4万円>）加算 ※ 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当1つにつき、16万円<19.2万円>（12万円<14.4万円>）加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース 選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施	1人当たり ※下線部の助成額は31年4月以降の取組に対して拡充予定 3%以上：2.9万円<3.6万円>（2.2万円<2.7万円>） 5%以上：4.7万円<6万円>（3.6万円<4.5万円>） 7%以上：6.6万円<8.3万円>（5万円<6.3万円>） 10%以上：9.4万円<11.9万円>（7.1万円<8.9万円>） 14%以上：13.2万円<16.6万円>（9.9万円<12.5万円>）
	短時間労働者労働時間延長コース 有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用	1人当たり22.5万円<28.4万円>（16.9万円<21.3万円>） ※下線部の助成額は31年4月以降の取組に対して拡充予定 ※ 上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せて、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、 1時間以上5時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満：4.5万円<5.7万円>（3.4万円<4.3万円>） 2時間以上3時間未満：9万円<11.4万円>（6.8万円<8.6万円>） 3時間以上4時間未満：13.5万円<17万円>（10.1万円<12.8万円>） 4時間以上5時間未満：18万円<22.7万円>（13.5万円<17万円>）

職務分析・職務評価の導入支援

職務分析・職務評価とは？

- 「職務分析」
職務に関する情報を収集・整理し、職務の内容を明確にすること。
- 「職務評価」
社内の職務内容を比較し、その大きさを相対的に測定すること。
(※「人事評価」や「能力評価」が、社員「個人」を評価の対象としているのに対して、「職務評価」は、社員が携わっている職務を評価の対象とする。)

導入支援の背景

- パートタイム労働法改正の際の参議院 厚生労働委員会 附帯決議(平成19年5月24日)
「短時間労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を更に進めるため、参考となる先進的な雇用管理事例のほか、職務分析の手法や比較を行うための指標(モノサシ)について内外の情報を収集するとともに、事業主に対し、それらを提供することにより、その取組を支援すること。」

導入支援策

- 「要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン」の普及
- 職務評価セミナーの実施等による普及啓発
- 職務評価コンサルタントによる導入支援 → 配付資料(チラシ)参照
- 「パート労働ポータルサイト」(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)による、ガイドライン、ITツール、取組事例の提供
- キャリアアップ助成金によるインセンティブの付与・導入支援
【賃金規定等改定コースの職務評価加算】 1適用事業所当たり19万円<24万円>(大企業14.25万円<18万円>)
※ 生産性要件を満たした場合は、<>の額を支給

取組による効果

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の職務の大きさの相違を客観的に評価し、それに基づく処遇を行うことにより、

- パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な処遇
 - パートタイム労働者の処遇に対する納得性の向上
 - 優秀なパートタイム労働者の確保・定着
- } を実現