



奈良労働局発表  
令和元年5月30日

【照会先】

奈良労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 村上 陽子

地方待遇改善指導官 木村 直美

(直通電話) 0742-32-0210

## 「均衡待遇特別相談窓口」を開設しました

～職場内の待遇差に関する疑問にお答えします～

奈良労働局（局長 川村 徹宏）は、令和2年4月1日から施行されるパートタイム・有期雇用労働法（※）に関する疑問や相談にお答えするため、「均衡待遇特別相談窓口」を開設しました。

正社員と非正規労働者（パート・アルバイト等）の間の不合理な待遇差の確認、解消のためご相談ください。

※中小企業は令和3年4月1日から適用

### 均衡待遇特別相談窓口

設置場所：奈良労働局 雇用環境・均等室

受付時間：8時30分～17時15分（土日祝日、年末年始除く）

電話・来庁どちらでも可

電話番号：0742-32-0210

所在地：奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階

※ パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内における正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

厚生労働省のHP「同一労働同一賃金特集ページ」では、不合理な待遇差解消を支援するツールを公開しています（「資料4」を御参照ください。）。

資料1：「均衡待遇特別相談窓口」リーフレット

資料2：「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます」リーフレット

資料3：「奈良働き方改革推進支援センター」案内リーフレット

資料4：厚生労働省HP「同一労働同一賃金特集ページ」

# 均 衡 待 遇

## 特別相談窓口



奈良労働局雇用環境・均等室では、正社員と非正規社員の間の**待遇の差**に関する**ご相談**をお受けしています！

パートタイム・有期雇用労働法が  
2020年4月1日施行されます

**正社員と非正規社員の間  
の不合理な待遇差が禁止されます！**

(法律の改正ポイントはリーフレットの裏面をご覧ください)

(中小企業における適用は2021年4月1日から適用)

ポータルサイトでも、パートタイム・有期雇用労働法について情報を提供しています  
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、  
取組の参考となる情報は、[厚生労働省ホームページ](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html)へ  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

### 奈良労働局 均衡待遇特別相談窓口



受付時間 8時30分～17時15分

(土日祝日を除く) 電話・来庁どちらでも可

電話番号 0742-32-0210

所在地 奈良市法蓮町387  
奈良第三地方合同庁舎2F

奈良労働局雇用環境・均等室

事業主の皆さま、パートタイム労働者・有期雇用労働者の皆さま

# パートタイム・有期雇用労働法が 施行されます

正社員と非正規社員の間  
の不合理な待遇差が禁止されます！

**2020年4月1日施行**

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

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間で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ることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法<sup>※1</sup>や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン（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・有期雇用労働指針が施行されます。

※1 パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

## 改正のポイント

**非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者<sup>※2</sup>）について、以下の1～3を統一的に整備します。**

### 1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。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。

### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、「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るようになります。事業主は、非正規社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

### 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)<sup>※3</sup>の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※2 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※3 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。



厚生労働省・都道府県労働局

# 1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、**基本給や賞与などあらゆる待遇**について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

## 均衡待遇規定〈法第8条〉 (不合理な待遇差の禁止)

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

## 均等待遇規定〈法第9条〉 (差別的取扱いの禁止)

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの

※4 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

### ① 均衡待遇規定について、個々の待遇※5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。〈法第8条〉

※5 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

### ② 均等待遇規定について、新たに有期雇用労働者も対象とする。〈法第9条〉

### ③ 待遇ごとに判断することを明確化するため、ガイドライン(指針)を策定。〈法第15条〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

|            | パート   | 有期    | 派遣         |
|------------|-------|-------|------------|
| 均衡待遇規定     | ○ → ◎ | ○ → ◎ | △ → ○+労使協定 |
| 均等待遇規定     | ○ → ○ | × → ○ | × → ○+労使協定 |
| ガイドライン(指針) | × → ○ | × → ○ | × → ○      |

# 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、**正社員との待遇差の内容や理由**などについて、**事業主に対して説明を求めることができるようになります。**

### ① 有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。〈法第14条第1項、第2項〉

### ② 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、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。〈法第14条第2項〉

### ③ 説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定を創設。〈法第14条第3項〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり ×：規定なし

|                              | パート   | 有期    | 派遣    |
|------------------------------|-------|-------|-------|
| 雇用管理上の措置の内容※6の説明義務(雇入れ時)     | ○ → ○ | × → ○ | ○ → ○ |
| 待遇決定に際しての考慮事項の説明義務(求めがあった場合) | ○ → ○ | × → ○ | ○ → ○ |
| 待遇差の内容・理由の説明義務(求めがあった場合)     | × → ○ | × → ○ | × → ○ |
| 不利益取扱いの禁止                    | × → ○ | × → ○ | × → ○ |

※6 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

# 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(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（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（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の事情に応じて議論していくことが望まれます。

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



## 給与明細書

|        |   |
|--------|---|
| 基本給    | 円 |
| 役職手当   | 円 |
| 通勤手当   | 円 |
| 賞与     | 円 |
| 時間外手当  | 円 |
| 深夜出勤手当 | 円 |
| 休日出勤手当 | 円 |
| 家族手当   | 円 |
| 住宅手当   | 円 |

### 基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、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。

### 役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）  
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）  
精皆勤手当（同一の業務内容の場合） 等

### 通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

### 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については、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

### 時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

### 家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

### 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）の整備

行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。  
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

- ① 有期雇用労働者についても、行政による助言・指導等の根拠となる規定を整備します。  
〈法第18条〉
- ② 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。  
〈法第24条、第25条、第26条〉

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

|             | パート   | 有期             | 派遣    |
|-------------|-------|----------------|-------|
| 行政による助言・指導等 | ○ → ○ | × → ○ <b>1</b> | ○ → ○ |
| 行政ADR       | △ → ○ | × → ○ <b>2</b> | × → ○ |

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、[都道府県労働局雇用環境・均等部（室）](#)へ

|     | 電話番号         |     | 電話番号         |     | 電話番号         |     | 電話番号         |
|-----|--------------|-----|--------------|-----|--------------|-----|--------------|
| 北海道 | 011-709-2715 | 東京  | 03-3512-1611 | 滋賀  | 077-523-1190 | 香川  | 087-811-8924 |
| 青森  | 017-734-4211 | 神奈川 | 045-211-7380 | 京都  | 075-241-3212 | 愛媛  | 089-935-5222 |
| 岩手  | 019-604-3010 | 新潟  | 025-288-3511 | 大阪  | 06-6941-8940 | 高知  | 088-885-6041 |
| 宮城  | 022-299-8844 | 富山  | 076-432-2740 | 兵庫  | 078-367-0820 | 福岡  | 092-411-4894 |
| 秋田  | 018-862-6684 | 石川  | 076-265-4429 | 奈良  | 0742-32-0210 | 佐賀  | 0952-32-7167 |
| 山形  | 023-624-8228 | 福井  | 0776-22-3947 | 和歌山 | 073-488-1170 | 長崎  | 095-801-0050 |
| 福島  | 024-536-4609 | 山梨  | 055-225-2851 | 鳥取  | 0857-29-1709 | 熊本  | 096-352-3865 |
| 茨城  | 029-277-8295 | 長野  | 026-227-0125 | 島根  | 0852-31-1161 | 大分  | 097-532-4025 |
| 栃木  | 028-633-2795 | 岐阜  | 058-245-1550 | 岡山  | 086-225-2017 | 宮崎  | 0985-38-8821 |
| 群馬  | 027-896-4739 | 静岡  | 054-252-5310 | 広島  | 082-221-9247 | 鹿児島 | 099-223-8239 |
| 埼玉  | 048-600-6210 | 愛知  | 052-857-0312 | 山口  | 083-995-0390 | 沖縄  | 098-868-4380 |
| 千葉  | 043-221-2307 | 三重  | 059-226-2318 | 徳島  | 088-652-2718 |     |              |

QRコード

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、  
取組の参考となる情報は、[厚生労働省ホームページ](#)へ

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



労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、[都道府県労働局需給調整事業部（課・室）](#)へ  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html)



具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、[各都道府県働き方改革推進支援センター](#)へ  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



[ポータルサイト](#)でも、パートタイム・有期雇用労働法について情報を提供しています。  
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



中小企業の皆様へ  
相談 **無料**  
支援 **無料**  
のご案内です!

\ご存知ですか!/? 2019年より  
順次、改正法が適用されます!

# 応援します!

改正法 2019春  
スタート!

## あなたの会社の 働き方改革!!

年次有給休暇  
時季指定



毎年5日

確実に取得

●2019年4月1日より施行

時間外労働  
上限規制



月45時間 年360時間

原則

●2019年4月1日より施行

※中小企業は2020年4月1日より施行

同一労働  
同一賃金



正規と非正規  
の不合理な 待遇差を禁止

●2020年4月1日より施行

※中小企業のパートタイム労働者・有期雇用労働者については  
2021年4月1日より適用

「いつ、何をすればいいのだろう?」とお悩みの経営者のみなさま!  
「お悩み」解決に向けて、いっしょに取り組みましょう!

中小企業・小規模事業者の方々への様々な支援があります。

詳しくはウラ面へ

社会保険労務士・中小企業診断士などの専門家が対応します

## 奈良働き方改革推進支援センター

相談受付

2019.4/1月 → 2020.3/31火

開設時間

平日 9:00-18:00(12/28~1/5を除く)

駐車場(会館西側に3台)

場所

奈良市西木辻町343番地1(奈良県社会保険労務士会館2階)

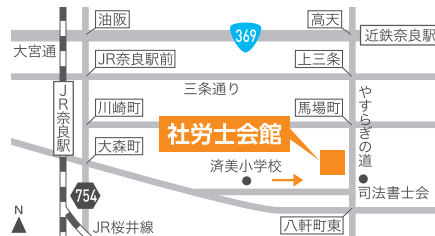
まずはフリーダイヤルへお電話を

☎ 0120-414-811

✉ hatarakikata@nara-sr.com

〈来所・メールによるご相談もどうぞ〉

FAX.0742-23-6071



JR・近鉄奈良駅より徒歩約12分



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

平成31年度 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  
(受託:奈良県社会保険労務士会)

詳しくは、「働き方改革」センター特設サイトへ <https://www.nara-sr.com>

奈良県社会保険労務士会

検索



# 該当する☑がひとつでもあれば、 すぐにご相談ください!



## 年次有給休暇

- 一部の従業員が年次有給休暇を年に5日以上取得出来ていないかもしれない…。

## 労働時間の管理

- 管理職も含め、一部の従業員の労働時間が、タイムカードなどで管理されていない…。

## 36協定

- 残業が発生するとき、36(サブロク)協定を締結して届出を行わなければいけないと聞いたが、どうすればいいか、わからない…。

## 長時間労働

- 一部の従業員の時間外労働は、月に45時間、年間360時間以内に収まっていないかもしれない…。

## 法改正への対応

- 法改正にどう対応したらいいかわからない…。

## 就業規則

- どのように就業規則の見直しをしたらいいかわからない…。

## 不合理な待遇の格差

- パートタイマーや契約社員の待遇には正社員との間に格差があるが、その格差は、仕事の内容や働き方などの違いによっても、うまく説明ができない…。

## 待遇格差の説明

- パートタイマーや契約社員から、待遇の格差の内容や理由につき説明を求められた場合には、その違いを説明することができない…。

## 生産性向上への取り組み

- 生産性向上というけど、具体的に何をしたらいいのかわからない…。

## 人手不足への対応

- 人手不足をどうやって解消したらいいかわからない…。

## 助成金活用

- 助成金の活用の仕方がよくわからない…。

## 問題解決のためのメニュー

### 相談受付

支援センターでは相談員が常駐して電話・メール・来所による相談に対応します。  
(予約不要)



お気軽にご相談ください！

### セミナー・相談会

セミナー・相談会の開催は年48回を予定しています。

働き方改革への具体的な取り組みを分かりやすく解説します。



### 専門家訪問

ご希望により、直接、貴社を訪問し、ご相談をさせていただきます。ご紹介いたします。

よろしく  
お願いします！



## 関係機関との連携

ご相談内容に応じ、「県内地方公共団体」「奈良県よろず支援拠点」「ポリテクセンター奈良」などと連携を図ります。



# 同一労働同一賃金特集ページ

～雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保について～

## トピックス

2019年3月29日 「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」を掲載しました。

2019年1月31日 通達「基発0130第1号・職発0130第6号・雇均発0130第1号・開発0130第1号（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について）」を掲載しました。

2019年1月29日 リーフレット「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」【省令・指針反映版】等を掲載しました。

2019年1月21日 リーフレット「パートタイム・有期雇用労働法が施行されず」を掲載しました。

2019年1月16日 「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」等を掲載しました。

2018年12月28日 「同一労働同一賃金ガイドライン」等を掲載しました。

## 同一労働同一賃金とは

同一労働同一賃金の導入は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにします。

派遣労働者の同一労働同一賃金については、こちらをご覧ください。

## 同一労働同一賃金の実現に向けて

### 同一労働同一賃金ガイドライン

本ガイドラインでは、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規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です。

[同一労働同一賃金ガイドラインについて、詳しくはこちらをご覧ください。](#)

## 事業主への支援

非正規雇用の処遇改善にむけて、

パートタイム・有期雇用労働法の施行に向けて、事業主の皆さまに取り組んでいただきたいことを解説した動画の配信

自社の状況が改正法の内容に沿ったものか点検をすることができる「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」

パートタイム労働者と正社員との基本給に関する均等・均衡待遇の現状を確認し、等級制度・賃金制度を見直す際の一助となる職務分析・職務評価の導入支援

非正規雇用の待遇改善に取り組む事業主に対する「働き方改革推進支援センター」による無料の相談支援（電話相談、事業所訪問）

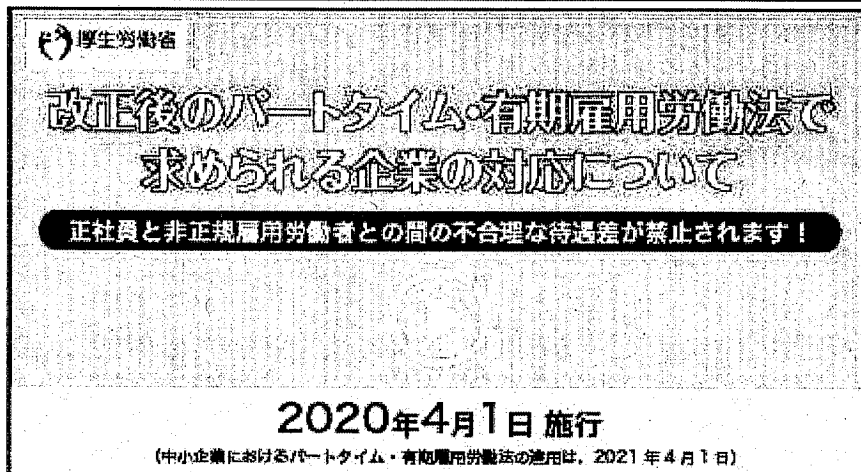
非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する「キャリアアップ助成金」の支給などの支援を行っています。

## 労働者への支援

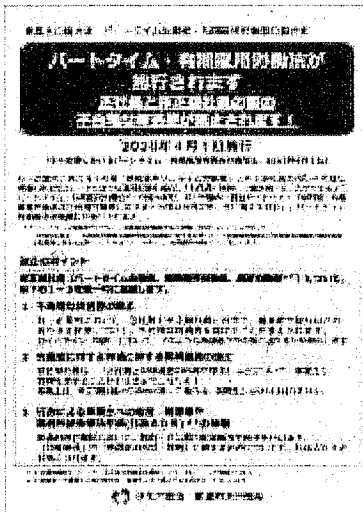
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）において、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差に関する相談の他、法のその他の規定に関する相談に応じています。

## パンフレット・関係資料等

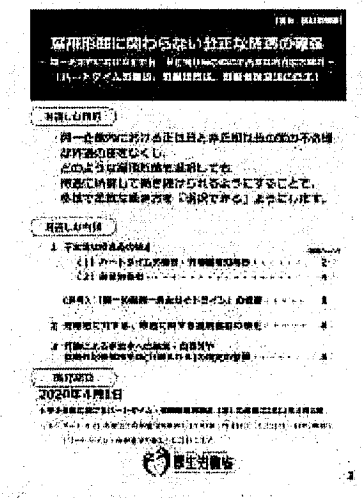
[改正後のパートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について（動画）](#)



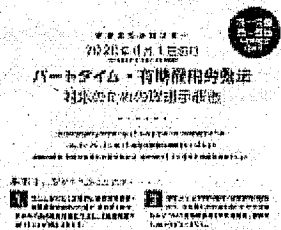
PDF 同一労働同一賃金に関する改正の概要 [PDF形式: 993KB]

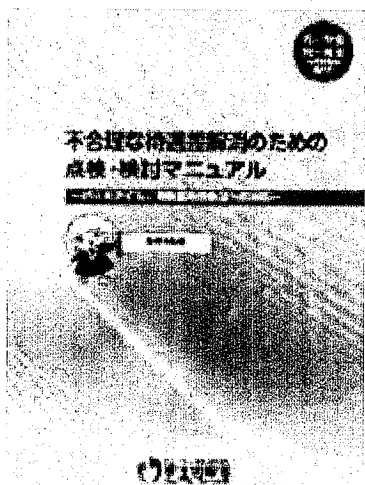


リーフレット「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます」 [PDF形式: 1,468KB]

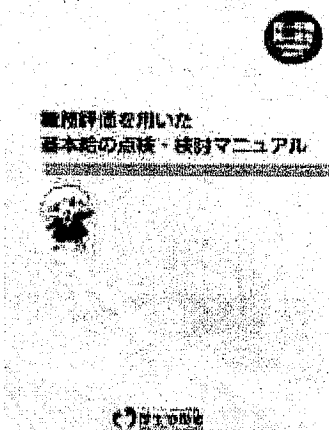


PDF リーフレット「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」【省令・指針反映版】 [PDF形式: 1,839KB]





不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル (業界別マニュアル)







職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル







ポスター「パートタイム・有期雇用労働法」 [PDF  
形式: 1,549KB]

## 法律・省令・指針等


### 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年7月6日公布）

- [PDF](#) [概要 \[PDF形式：967KB\]](#) 
- [PDF](#) [法律条文 \[PDF形式：336KB\]](#) 
- [PDF](#) [法律新旧対照条文 \[PDF形式：795KB\]](#) 
- [PDF](#) [リーフレット『「働き方」が変わります!!』 \[PDF形式：266KB\]](#) 

## パートタイム・有期雇用労働法 省令・指針等 省令・指針

- [PDF](#) [働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令（平成30年厚生労働省令第153号）（平成30年12月28日公布） \[PDF形式：6718KB\]](#) 
- [PDF](#) [事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針の一部を改正する件（平成30年厚生労働省告示第429号）（平成30年12月28日告示） \[PDF形式：112KB\]](#) 
- [PDF](#) [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（平成30年厚生労働省告示第430号）（平成30年12月28日告示）（同一労働同一賃金ガイドライン） \[PDF形式：233KB\]](#) 
- [PDF](#) [※同一労働同一賃金ガイドラインについて、詳しくはこちらをご覧ください。 \[PDF形式：964KB\]](#) 

## 通達

- [PDF](#) [基発0130第1号・職発0130第6号・雇均発0130第1号・開発0130第1号（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について） \[PDF形式：353KB\]](#) 



## 参考

### これまでの主な動向


平成28年12月に、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇差がどのような場合に不合理とされるかを事例等で示す「同一労働同一賃金ガイドライン案」を「働き方改革実現会議」に提示しました。


平成29年9月には、労働政策審議会から法律案要綱の答申が行われており、この答申に基づき作成した法律案を、平成30年4月に国会へ提出し、平成30年6月29日に、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立しました。（平成30年7月6日公布）


同一労働同一賃金に関する省令・指針については、平成30年11月に労働政策審議会に[PDF](#)「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案」等を諮問【PD

[F形式：913KB](#)  し、12月には労働政策審議会から[PDF](#) [答申【PDF形式：191KB】](#)  が行われ、12月28日に公布・告示しています。

## 参考資料（制度編）

[PDF](#) [同一労働同一賃金に関する主な法制度【PDF形式：123KB】](#) 

[PDF](#) [日本の雇用形態間の待遇格差に関する規定【PDF形式：100KB】](#) 

[PDF](#) [日本の賃金制度【PDF形式：83KB】](#) 


[非正規雇用に関する主な法令等](#)

## 参考資料（データ編）

[PDF](#) [雇用形態別の賃金カーブ（年齢別）【PDF形式：82KB】](#) 

[PDF](#) [パートタイム労働者に対する各種手当等の支給状況【PDF形式：505KB】](#) 

## 関係会議

[働き方改革実現会議（官邸ホームページ）](#) 

[労働政策審議会同一労働同一賃金部会](#)

[同一労働同一賃金の実現に向けた検討会](#)



PDFファイルを見るためには、Adobe Readerというソフトが必要です。Adobe Readerは無料で配布されていますので、[こちらからダウンロードしてください。](#)