

同一労働同一賃金 オンラインセミナー

令和3年3月2日（火）
14:00～

大分労働局 雇用環境均等室

働き方改革

同一労働同一賃金の実現

＜雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保＞

- パートタイム労働法
- 労働契約法（有期雇用契約）
- 労働者派遣法

働き方改革

同一労働同一賃金の実現

＜雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保＞

パートタイム労働者だけでなく、

有期雇用労働者も、

対象に含まれることになりました。

A man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie, is speaking. He is positioned in the center of the frame against a plain, light-colored background.

パートタイム・有期雇用労働法

2020年4月1日 施行

*中小企業は2021年4月1日から適用

Chapter 1

法改正の目的と主な改正点について

法律改正の目的

「同一の企業内における」いわゆる正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差をなくすことを目的としています。

待遇差の比較

比較するのは 「同じ企業内」 の
正社員と非正規雇用労働者

対応が必要な労働者

パートタイム労働者

有期雇用労働者

- ※ 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

主な改正内容

1. 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
3. 裁判外紛争解決手続『行政ADR』の規定の整備等

不合理な待遇差をなくすための 規定の整備

均衡待遇

均等待遇

均衡待遇

①～③を考慮して、不合理な待遇差を禁止する

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

均等待遇

①②が全く同じ場合は、差別的取扱いを禁止する

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

均衡待遇

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

「業務の内容」
+
「責任の程度」

均衡待遇

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

「業務」

職業上継続して行う仕事

均衡待遇

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

「業務が同じか否か」

判断要素

- 業務の種類
- 個々の業務の中の中核的業務

均衡待遇

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

「業務の種類」

- 販売職
- 事務職
- 製造工
- 印刷工

均衡待遇

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

「責任の程度」

- 単独で契約締結可能な金額の範囲
- 管理する部下の人数、決裁権限の範囲
- 業務の成果について求められる役割
- トラブル発生時や臨時、緊急時に求められる対応の程度
- ノルマ等の成果への期待度 など

均衡待遇

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

正社員

繁忙期や急な欠勤者が
出た場合の対応を求められる

月末になると
残業をすることが多くなる

有期雇用の契約社員

繁忙期や急な欠勤者が
出た場合の対応を求められる

月末になると
残業をすることが多くなる

均衡待遇

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

正社員

繁忙期や急な欠勤者が
出た場合の対応を求められる

月末になると
残業をすることが多くなる

有期雇用の契約社員

繁忙期や急な欠勤者が
出た場合の対応を求められる
これらの対応は求められない

月末になると
残業をすることが多くなる

均衡待遇

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

正社員

有期雇用の契約社員

責任の程度が異なる

月末になると
残業をすることが多くなる

月末になると
残業をすることが多くなる

紳士服売場の責任者として働く**正社員**

販売職ということで**業務は同じ**

婦人服売場で責任者として働く**有期雇用の契約社員**

紳士服売場の責任者として働く**正社員**

扱う商品に違いがありますが、
必要な知識の水準などに大きな違いはない

婦人服売場で責任者として働く**有期雇用の契約社員**

紳士服売場の責任者として働く**正社員**

在庫管理や他の社員の指導など
についても違いがない

婦人服売場で責任者として働く**有期雇用の契約社員**

紳士服売場の責任者として働く**正社員**

中核的業務の内容や
責任の程度においても違いがない

婦人服売場で責任者として働く**有期雇用の契約社員**

紳士服売場の責任者として働く**正社員**

職務内容は同じ

婦人服売場で責任者として働く**有期雇用の契約社員**

均衡待遇

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

業務の内容

責任の程度

職務内容が同じなのか、違うのかを判断

均衡待遇

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

「人事異動や役割の変化等の有無や範囲」

いわゆる

人材活用の仕組みや運用など

均衡待遇

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

正社員

全国的に転居を伴う
転勤がある

非正規雇用労働者

自宅から通える範囲でのみ
異動している

均衡待遇

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

正社員

全国的に転居を伴う
転勤がある

非正規雇用労働者

自宅から通える範囲でのみ
異動している

均衡待遇

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

正社員

非正規雇用労働者

人材活用の仕組みや運用などが異なる

転勤がある

異動している

均衡待遇

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

- 職務の成果、能力、経験
- 合理的な労使慣行
- 労使交渉の経緯 などの様々な事情

「均衡待遇」のポイント

正社員と非正規雇用労働者との間に待遇の違いがある場合

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

の中から

個々の待遇の性質・目的に照らして
適切と認められる事情を考慮

「均衡待遇」のポイント

正社員と非正規雇用労働者との間に待遇の違いがある場合

①職務内容
不合理な待遇差を禁止する

③その他の事情

の中から

個々の待遇の性質・目的に照らして
適切と認められる事情を考慮

「均衡待遇」のポイント

個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮

- ①職務内容
- ②職務内容・配置の変更範囲
- ③その他の事情

正社員 店長

定額の「店長手当」を支給

有期雇用の契約社員 店長

定額の「店長手当」を
支給していない

「均衡待遇」のポイント

個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

不合理かどうかの判断

店長手当の性質・目的に照らして適切と認められる事情



店長という職務に対して「店長手当」を支給



店長という職務 = 「職務内容」を考慮して判断

均等待遇

①②が全く同じ場合は、差別的取扱いを禁止する

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

均等待遇

①②が全く同じ場合は、差別的取扱いを禁止する

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

すべての待遇について
同じ取扱いにしなければならない

紳士服売場の責任者として働く**正社員**

職務内容は同じ

婦人服売場で責任者として働く**有期雇用の契約社員**

紳士服売場の責任者として働く**正社員**

転居を伴わない範囲での転勤をする

婦人服売場で責任者として働く**有期雇用の契約社員**

紳士服売場の責任者として働く**正社員**

昇進は売り場の責任者まで

婦人服売場で責任者として働く**有期雇用の契約社員**

紳士服売場の責任者として働く**正社員**

職務内容・配置の変更範囲も同じ

婦人服売場で責任者として働く**有期雇用の契約社員**

「均等待遇」のポイント

正社員と非正規雇用労働者との間で
職務内容、職務内容・配置の変更範囲が同じ場合



すべての待遇について同じ取扱いを
しなければならない。

Chapter 3

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～

同一労働同一賃金ガイドライン

正社員と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合

どのような待遇差が不合理か、不合理でないか
原則となる考え方を示したもの

+

典型的な例として整理できるものについて、
問題とならない例・問題となる例という形で
いくつか具体例を示したもの

同一労働同一賃金ガイドライン

賃金だけではなく、教育訓練や福利厚生などについても記載



不合理な待遇差の解消は、**全ての待遇について求められる**

基本給

基本給

- 労働者の能力又は経験に応じて支給するもの
- 労働者の業績又は成果に応じて支給するもの
- 労働者の勤続年数に応じて支給するもの

基本給

- 労働者の能力又は経験に応じて支給するもの
- 労働者の業績又は成果に応じて支給するもの
- 労働者の勤続年数に応じて支給するもの

**3つの要素について、それぞれの要素の実態に応じ、
同一であれば同一の支給が、
違いがあれば違いに応じた支給が求められる。**

基本給

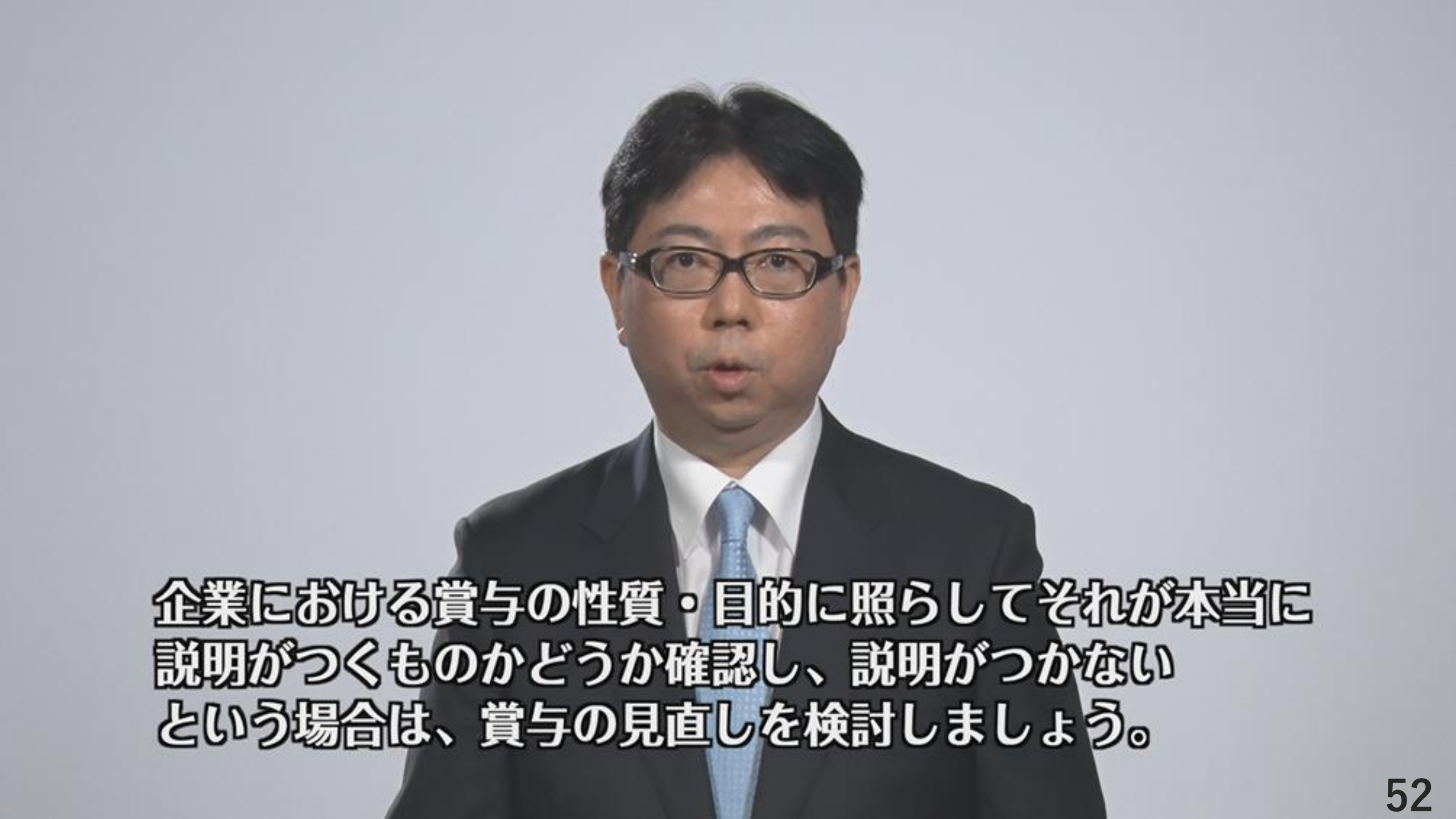
<昇給>

労働者の勤続による能力の向上に応じて行う昇給については、同一の能力の向上には同一の昇給を、能力の向上に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。

賞 与

賞 与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給する
賞与については、
同一の貢献には同一の支給を、
貢献に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。

A man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie, is speaking. The background is a plain, light-colored wall.

企業における賞与の性質・目的に照らしてそれが本当に説明がつくものかどうか確認し、説明がつかないという場合は、賞与の見直しを検討しましょう。

各種手當

各種手当

役職手当

特殊勤務手当

通勤手当

出張旅費

単身赴任手当

食事手当

など

各種手当

＜役職手当＞

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支給を、役職の内容に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。

各種手当

- 特殊勤務手当
- 通勤手当
- 出張旅費
- 単身赴任手当 など

それぞれの手当の性質・目的を踏まえ、
同一の支給を求めることとしている。

各種手当

通勤手当

食事手当

職務内容等との関連がないことが一般的であると考えられるため、同一の取扱いが求められることが多いのではないかと考えられる。

福利厚生・教育訓練

福利厚生・教育訓練

食堂 休憩室 更衣室

正社員と同一の利用を認めなければならない

福利厚生・教育訓練

正社員と支給要件が同じ場合、
同一の利用を認める・付与をする必要がある

- 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

福利厚生・教育訓練

＜病気休職＞

無期雇用パートタイム労働者

→ 正社員と同一の付与を行わなければならない。

有期雇用労働者

→ 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。

福利厚生・教育訓練

＜教育訓練＞

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、職務内容が同一であれば同一の実施を、職務内容に違いがあれば違いに応じて実施をする必要がある。

正社員と非正規雇用労働者との間に
賃金の決定基準・ルールの相違がある場合

**正社員と非正規雇用労働者との間に
賃金の決定基準・ルールの相違がある場合**

**ガイドラインでは、正社員と非正規雇用労働者との間で
共通の賃金の決定基準・ルールを採用していることが前提**



**正社員と非正規雇用労働者との間で
賃金の決定基準・ルールに違いがある場合は、
ガイドラインには直ちに当てはまらない**

正社員と非正規雇用労働者との間に 賃金の決定基準・ルールの相違がある場合

賃金の決定基準・ルールに違いがあるとき



「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、
賃金の決定基準・ルールの相違が
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

定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

①職務内容

②職務内容・配置の変更範囲

③その他の事情

定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

- ①職務内容
- ②職務内容・配置の変更範囲
- ③その他の事情

「定年後に継続雇用された者であること」も考慮され得る。

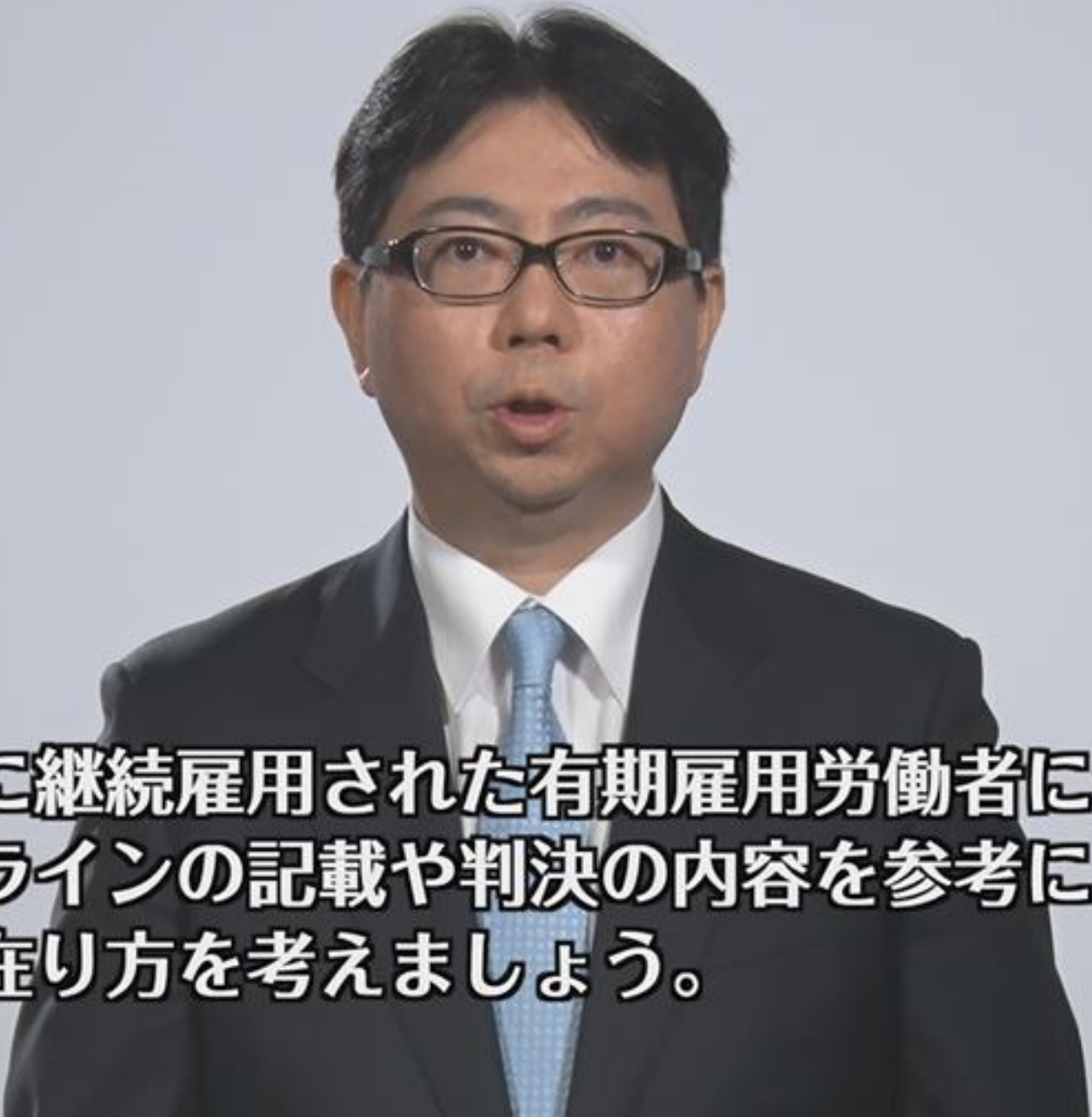
「定年後に継続雇用された者であること」のみをもって
直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

＜裁判例＞

- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者に配慮した賃金としていたこと
- 定年前の現役の正社員との間の賃金差が一定の範囲にとどまっていること
- 退職金や老齢厚生年金の支給を受けていること

などを考慮

A man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie, is speaking. He is positioned in the center of the frame against a plain, light-colored background.

定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、ガイドラインの記載や判決の内容を参考に待遇の在り方を考えましょう。

不合理な待遇差を解消するに

当たっての留意点

不合理な待遇差を解消するに当たっての留意点

＜留意点1＞

労使の合意なく正社員の待遇を引き下げて、不合理な待遇差を解消しようとすることは、望ましい対応とはいえない。

不合理な待遇差を解消するに当たっての留意点

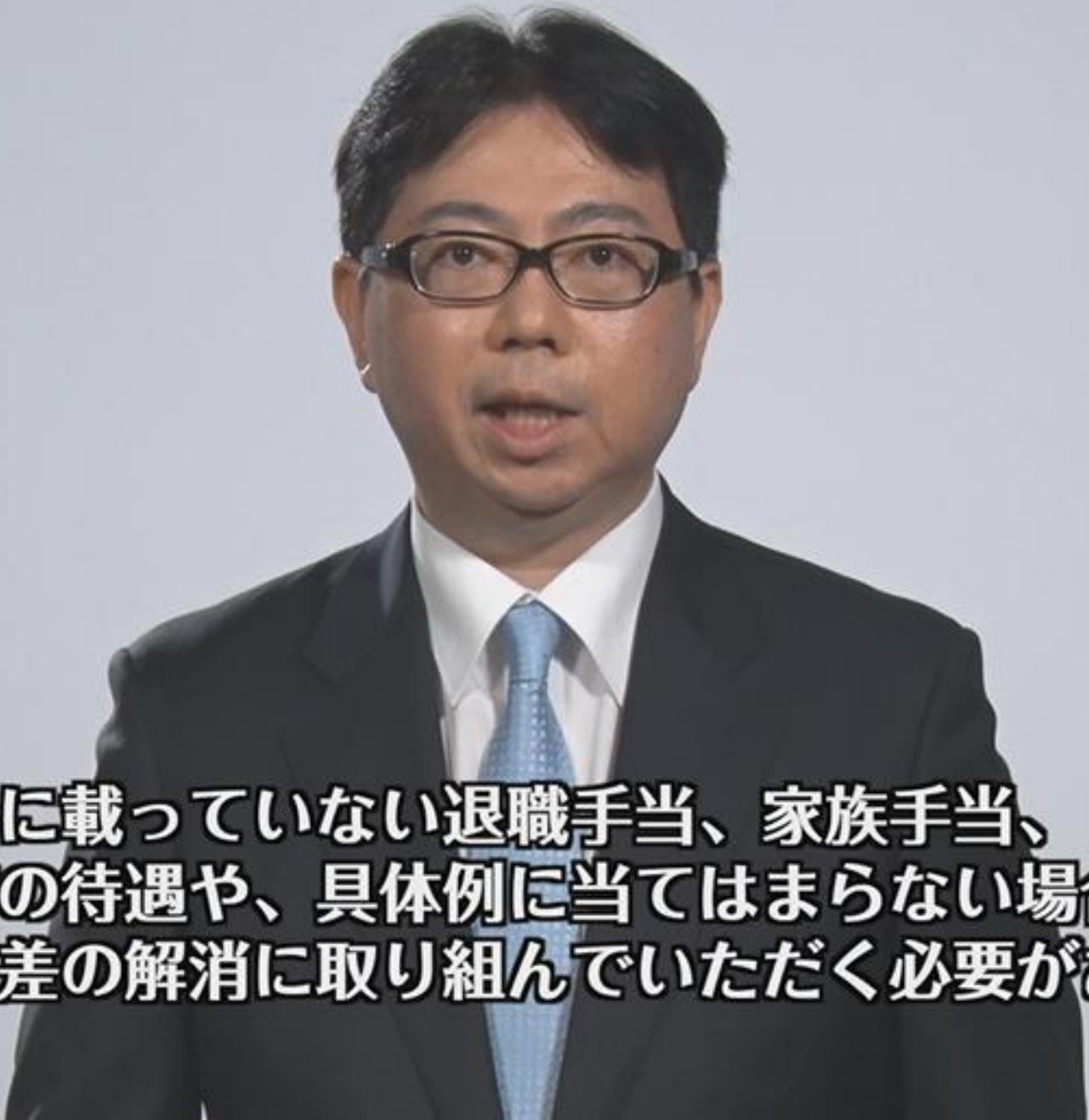
<留意点2>

全ての雇用管理区分（例えば、総合職や一般職など）の正社員と非正規雇用労働者との間で不合理な待遇差の解消が求められる。

不合理な待遇差を解消するに当たっての留意点

＜留意点3＞

正社員と非正規雇用労働者との間で、職務内容を分けたとしても、不合理な待遇差の解消が求められる。職務内容が異なっているとしても、職務内容などの違いに応じて、バランスのとれた待遇を確保する必要がある。

A man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie, is speaking. He is positioned in the center of the frame against a plain, light-colored background.

ガイドラインに載っていない退職手当、家族手当、住宅手当などの待遇や、具体例に当てはまらない場合についても、不合理な待遇差の解消に取り組んでいただく必要があります。

A man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie, is speaking. He is positioned in the center of the frame against a plain, light-colored background. The text is overlaid at the bottom of the image.

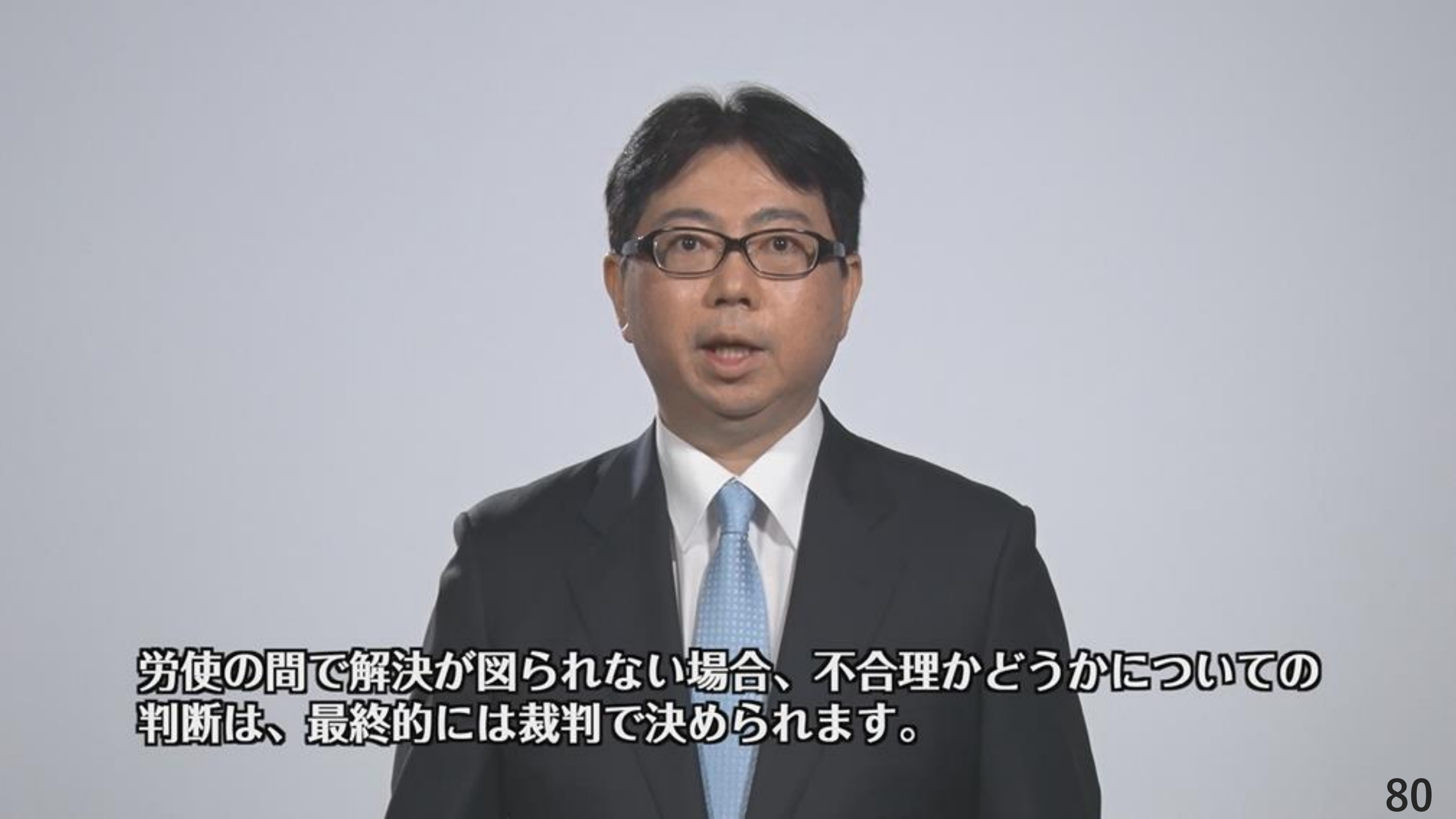
待遇の全般について、各企業の労使でよく話し合っていくことが望めます。

Chapter 4

参考となる判例

A man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie, is speaking directly to the camera. The background is a plain, light-colored wall.

**待遇差が不合理かどうかについて、労使の間で争いが生じた場合、
まずは、労使の間で話し合ってくださいことが大事です。**

A man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie, is speaking. He is positioned in the center of the frame against a plain, light-colored background.

労使の間で解決が図られない場合、不合理かどうかについての判断は、最終的には裁判で決められます。

＜2018年6月 最高裁判決＞

運送会社のドライバーである有期雇用の契約社員と
正社員との間で、支給されている手当が異なることが、
不合理か否かについて判断が示されたもの。

* 正社員と契約社員

職務内容・・・同じ

職務内容・配置の変更範囲・・・一定の違いあり

通勤手当

正社員 5000円支給

契約社員 3000円支給

※前提条件：交通手段や通勤距離が同じ

<支給目的>

通勤に要する交通費を補填する趣旨

通勤手当

不合理



正社員 5000円支給

契約社員 3000円支給

※前提条件：交通手段や通勤距離が同じ

<判決理由>

- ・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、通勤に必要な費用が多いか少ないかとは直接関係はない。

皆勤手当

正社員 支給

契約社員 不支給

<支給目的>

出勤する運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨

皆勤手当

不合理



正社員

支給

契約社員

不支給

<判決理由>

正社員と契約社員の職務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などの相違により異なるものではない。

住宅手当

正社員 支給

契約社員 不支給

<支給目的>

従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨

住宅手当

不合理ではない

正社員 支給

契約社員 不支給

<判決理由>

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。

給食手当

正社員 支給

契約社員 不支給

<支給目的>

従業員の食事に係る補助

給食手当

不合理



正社員

支給

契約社員

不支給

<判決理由>

勤務期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。

無事故手当

正社員 支給

契約社員 不支給

<支給目的>

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

無事故手当

不合理



正社員

支給

契約社員

不支給

<判決理由>

正社員と契約社員の職務内容が同じであることから、安全運転及び事故防止の必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性などの相違によって異なるものではない。

作業手当

正社員 支給

契約社員 不支給

<支給目的>

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する趣旨

作業手当

不合理



正社員

支給

契約社員

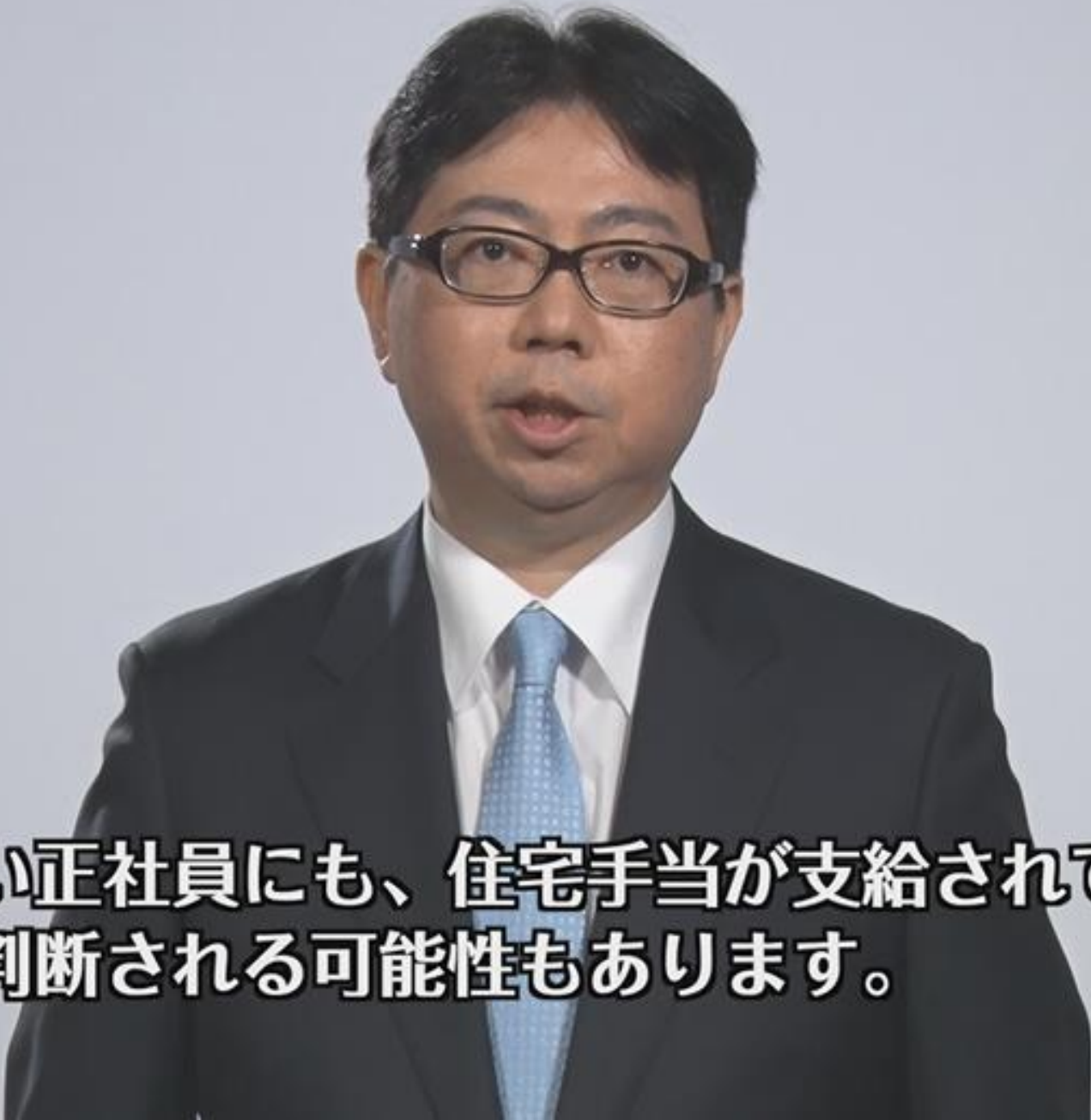
不支給

<判決理由>

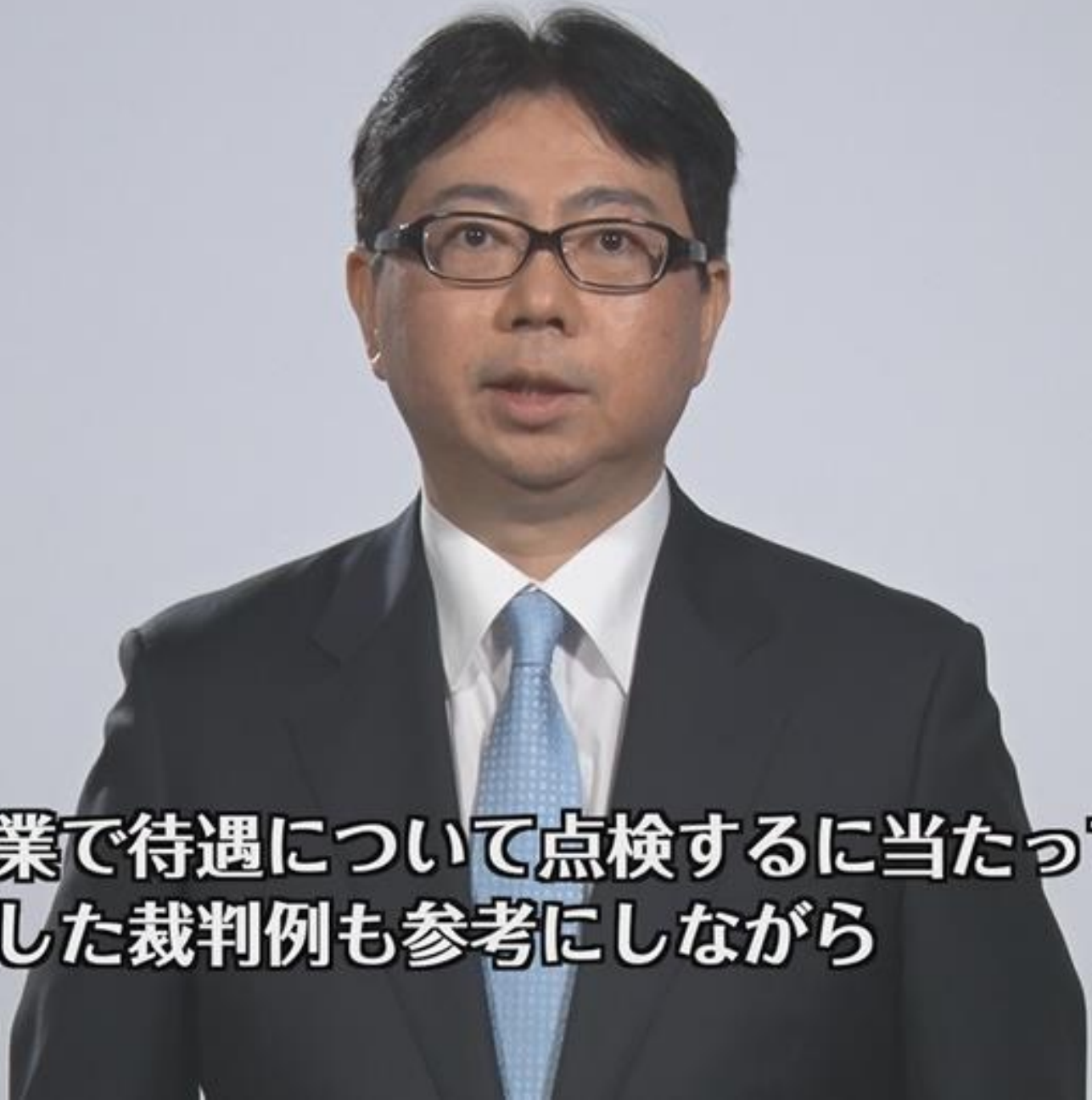
正社員と契約社員の職務内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務内容・配置の変更範囲の相違によって異なるものではない。

A man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue patterned tie, is speaking. He is centered in the frame against a plain, light-colored background.

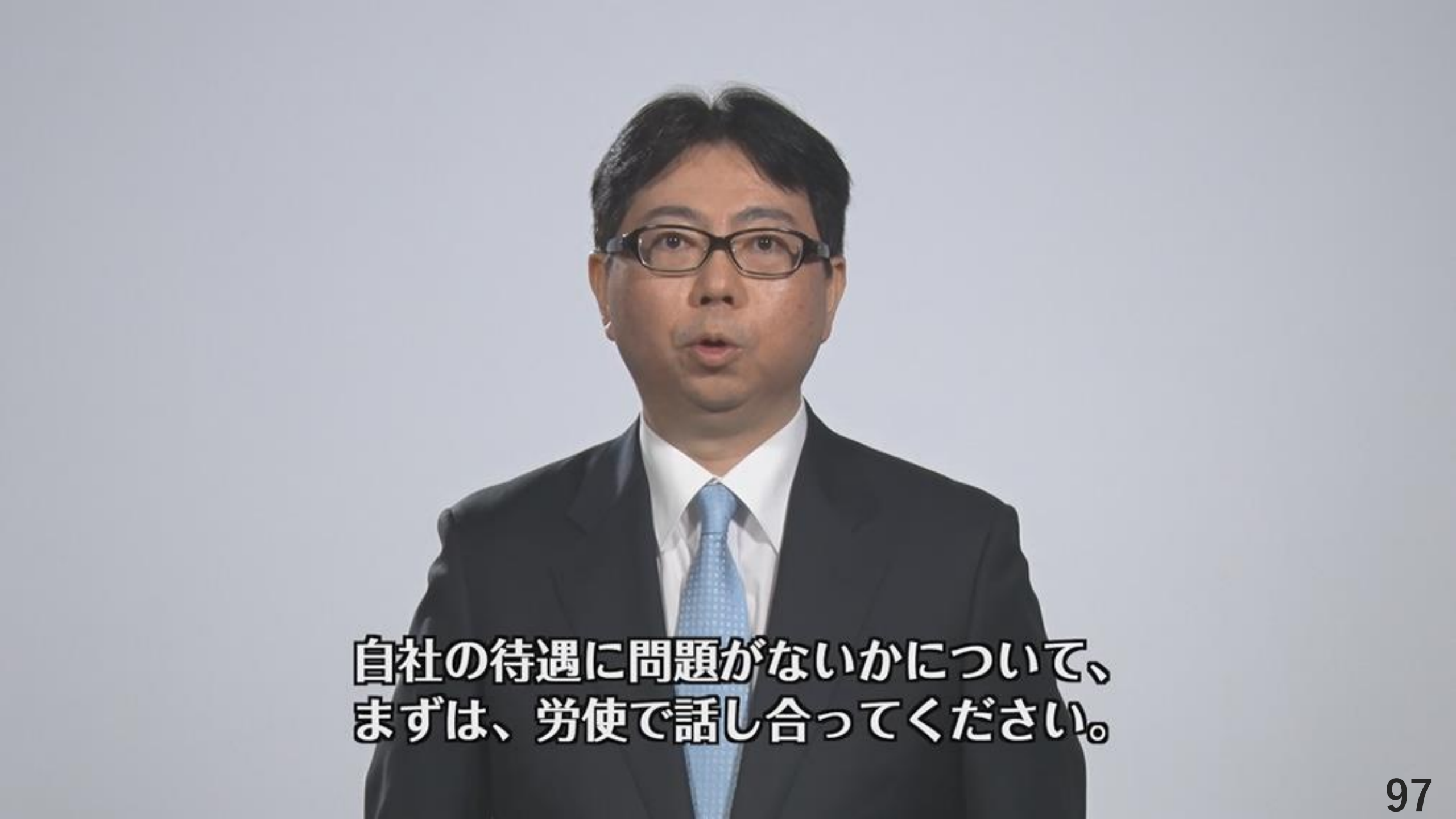
判決は、個別の企業の手当に関する判断

A man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie, is speaking. He is positioned in the center of the frame against a plain, light-colored background.

**転勤が無い正社員にも、住宅手当が支給されている場合
不合理と判断される可能性もあります。**

A man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie, is speaking. The background is a plain, light-colored wall.

**各企業で待遇について点検するに当たっては、
こうした裁判例も参考にしながら**

A middle-aged man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie, is speaking directly to the camera against a plain light blue background. He has a neutral expression and is looking forward.

**自社の待遇に問題がないかについて、
まずは、労使で話し合ってください。**

Chapter 5

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

パートタイム労働者や有期雇用労働者から求めがあった場合、
正社員とどのような待遇差があるのか、
なぜそのような待遇差が生じているのかについて、
説明することが事業主に義務づけられました。
併せて、説明を求めた労働者に対する
不利益取扱い禁止の規定が設けられました。

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

＜待遇差の内容と理由について、どのように説明すればよいか＞

1) 誰と比較するか <比較対象>

2) どのようなことを説明するか <説明内容>

3) どのような方法で説明するか <説明方法>

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

＜待遇差の内容と理由について、どのように説明すればよいか＞

■ 比較対象 ■ 説明内容 ■ 説明方法

誰と比較するか

説明を受けるパートタイム労働者・有期雇用労働者の
比較対象となる正社員は、誰になるかを確認する。

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

<待遇差の内容と理由について、どのように説明すればよいか>

■ 比較対象 ■ 説明内容 ■ 説明方法

誰と比較するか

比較対象は、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）のうち、
その職務内容、職務内容・配置の変更範囲等が
パートタイム労働者・有期雇用労働者の
職務内容、職務内容・配置の変更範囲等に
最も近いと事業主が判断する者。

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

＜待遇差の内容と理由について、どのように説明すればよいか＞

■ 比較対象 ■ 説明内容 ■ 説明方法

待遇差の内容

- ① 比較対象となる正社員との間で、待遇に関する基準に違いがあるかどうかを説明。
- ② 比較対象となる正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者それぞれの待遇の内容、または、待遇に関する基準のいずれかを用いて、どのような待遇の違いがあるかを説明。

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

<待遇差の内容と理由について、どのように説明すればよいか>

■ 比較対象 ■ 説明内容 ■ 説明方法

待遇差の理由

「職務内容」 「職務内容・配置の変更範囲」

「その他の事情」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説明。

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

<待遇差の内容と理由について、どのように説明すればよいか>

■ 比較対象 ■ 説明内容 ■ 説明方法

待遇差の理由

待遇に関する基準が同じであれば、
同じ基準のもとで違いが生じている理由を説明。

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

＜待遇差の内容と理由について、どのように説明すればよいか＞

■ 比較対象 ■ 説明内容 ■ 説明方法

待遇差の理由

待遇に関する基準が異なっているのであれば

- ①基準に違いを設けている理由について
職務内容、職務内容・配置の変更範囲、
その他の事情に照らして説明。

+

- ②それぞれの基準を正社員、パートタイム労働者・
有期雇用労働者にどのように適用しているかを説明。

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

＜待遇差の内容と理由について、どのように説明すればよいか＞

■ 比較対象 ■ 説明内容 ■ 説明方法

待遇差の理由

待遇差の理由が複数あるのであれば、
複数の理由を説明。

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

＜待遇差の内容と理由について、どのように説明すればよいか＞

■ 比較対象 ■ 説明内容 ■ 説明方法

資料を活用しながら口頭で説明すること。

資料：就業規則や賃金表など

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

＜待遇差の内容と理由について、どのように説明すればよいか＞

■ 比較対象 ■ 説明内容 ■ 説明方法

説明すべき内容をわかりやすく
すべて記載した文書を渡すことでも差し支えない。

説明を求めた労働者が、
理解できる＝わかる説明が重要。

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

有期雇用労働者を雇い入れたとき、
本人に対する雇用管理上の措置の内容について
説明することが義務づけられました。

Chapter 6

法改正に対応するための取組手順について

事業主のみなさまへ
2020年4月1日施行
(中小企業は2021年4月1日から適用)

同一労働
同一賃金
への対応に
向けて

パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書

.....

自社の状況が法の内容に沿ったものかをあらかじめ把握するため、
このパンフレットに沿って社内の制度の点検を行いましょ。う。
点検の結果、制度の改定の必要があれば、法の施行までに改定の準備を進めましょ。う。

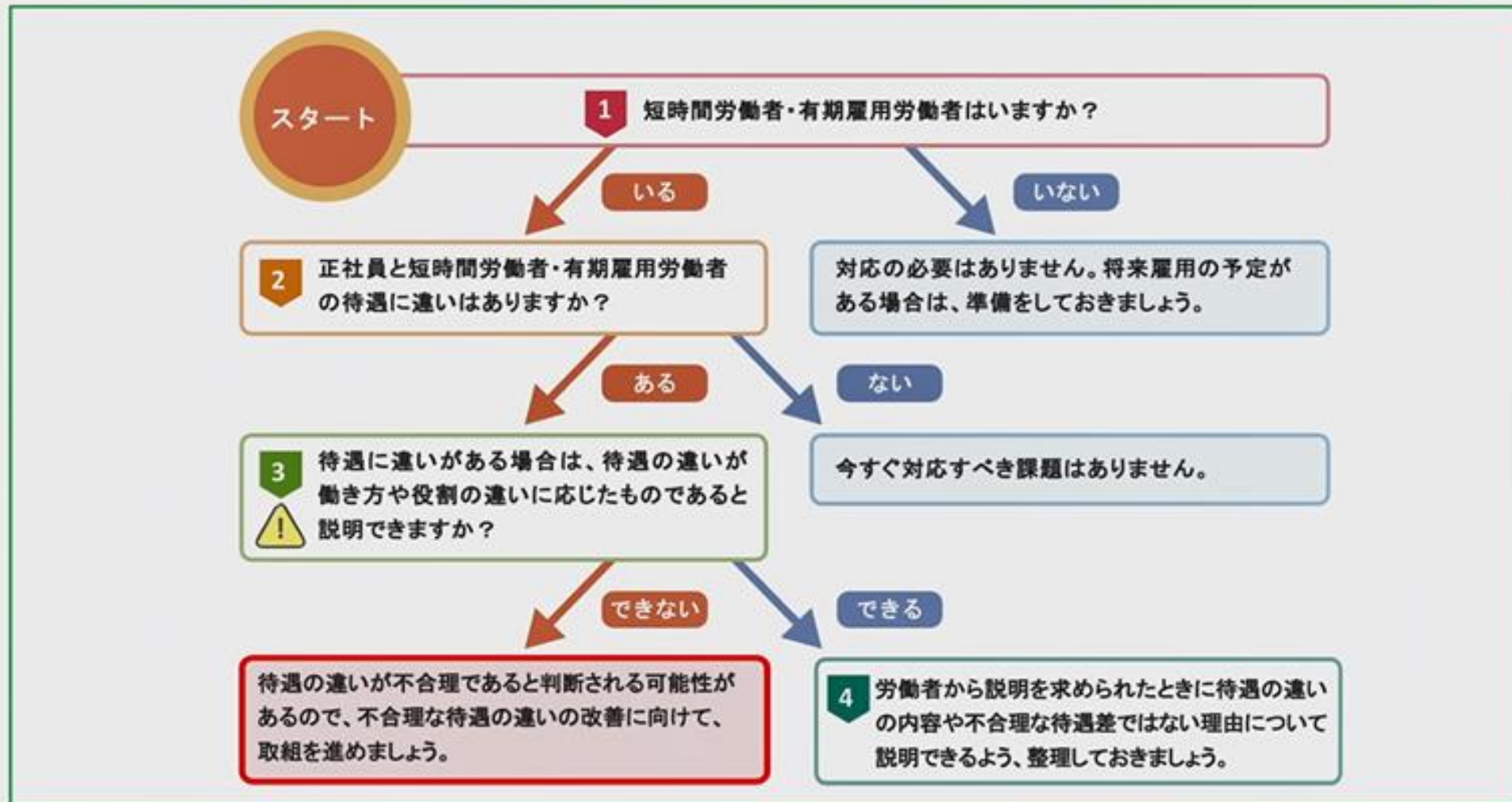
事業主に求められることは・・・？

- 1 同じ企業で働く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、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。
- 2 事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員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。



※ 短時間労働者だけでなく、フルタイム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。
法律の名前も、「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」から「パートタイム・有期雇用労働法」に変更です。
なお、派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、不合理な待遇を設けることが禁止されます。
法が適用される同一労働同一賃金は、同一企業内における、正社員(有期雇用フルタイム労働者)と非正社員(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間の
不合理な待遇の差をなくすることを目的とするものです。

パートタイム・有期雇用労働法に
対応するために、自社の待遇が
改正法の内容に沿ったものか
「取組手順書」を活用して点検
してみましょ。う。



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。

取組手順書は、下記のサイトに掲載

mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000

1

短時間労働者・有期雇用労働者はいいますか？

いる

いない

と短時間労働者・有期雇用労働者
に違いはありますか？

対応の必要はありません。将来雇
ある場合は、準備をしておきましょ

取組手順書は、下記のサイトに掲載

mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000

1

短時間労働者・有期雇用労働者はいいますか？

いる

パートタイム労働者（短時間労働者）とは、
いわゆるフルタイムの正社員と比べて、
一週間当たりの所定労働時間が、少しでも短い労働者。

いない

と短時間労働者・有期雇用労働者
に違いはありますか？

対応の必要はありません。将来雇
ある場合は、準備をしておきまし。

取組手順書は、下記のサイトに掲載

mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000

1

短時間労働者・有期雇用労働者はいいますか？

いる

有期雇用労働者とは、
労働契約期間に定めがある労働者。

いない

と短時間労働者・有期雇用労働者
に違いはありますか？

対応の必要はありません。将来雇
ある場合は、準備をしておきまし。

取組手順書は、下記のサイトに掲載

nhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000

1

短時間労働者・有期雇用労働者はいいますか？

いる

パートタイム労働者（短時間労働者）・有期雇用労働者の
いずれかがいる場合は、手順2へ進みます。

いない

いない場合は、準備の必要はありません。将来雇
用がある場合は、準備をしておきましょう。

スタート

1

短時間労働者・有期雇

いる

2

正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の待遇に違いはありますか？

対応
ある

ある

3

待遇に違いがある場合は、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると

今す

スタート

1

短時間労働者・有期雇

いる

2

正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の待遇に違いはありますか？

対応
ある

ある

**待遇に違いがある場合は、
手順3で、違いを設けている理由を整理。**

3

待遇に違いがある場合は、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると

合す

ある



待遇に違いがある場合は、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか？

できない

待遇の違いが不合理であると判断される可能性がある
あるので、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

ある



3 待遇に違いがある場合は、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか？

できない

均等待遇の場合は、

すべて同じ取扱いにすることが求められます。

待遇の違いが不合理であると判断される可能性があるので、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。

4

ある

3



待遇に違いがある場合は、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか？

できない

基本給、手当、賞与、福利厚生など、個々の待遇ごとに点検をしましょう。

待遇の違いが不合理であると判断される可能性がある
あるので、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。

4

ある

3

待遇に違いがある場合は、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか？



できない

同一労働同一賃金ガイドラインに掲載されている順番にこだわらず、各種手当や福利厚生など取り組みやすいものから進めましょう。

4

ある

3



待遇に違いがある場合は、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか？

できない

正社員に支給していて、パートタイム労働者・有期雇用労働者には支給していない手当がある場合、それがなぜなのかを考えてみましょう。

4

ある

3



待遇に違いがある場合は、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか？

できない

なぜ待遇に違いを設けているか、その理由について、労働者が納得できるような客観的・具体的な説明ができるかどうか、改めて整理してください。

取組を進めましょう。

4

ある

3

待遇に違いがある場合は、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか？



できない

客観的・具体的な説明ができないという場合は、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、待遇の改善を検討してください。

取組を進めましょう。

できない

できる

る可能性が
に向けて、

4

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。

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不合理とまでは言えず、問題ないと考えられる場合、手順4で、労働者から説明を求められたときに説明できるよう、あらかじめ整理しておきましょう。

同一労働
同一賃金
への対応に
向けて

事業主のみなさまへ
2020年4月1日施行
(中小企業は2021年4月1日から適用)

パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書

.....

自社の状況が法の内容に沿ったものかをあらかじめ把握するため、
このパンフレットに沿って社内の制度の点検を行いましょう。
点検の結果、制度の改定の必要があれば、法の施行までに改定の準備を進めましょう。

事業主に求められることは・・・？

- 1 同じ企業で働く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、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。
- 2 事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員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。



※ 短時間労働者だけでなく、パートタイム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。
法の内容から、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。
なお、待遇の差についても、改正後の労働者派遣法により、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
罰則が設けられるのは、同一企業内における、正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正社員(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間の
不合理な待遇の差をなくすることを目的としたものです。

「通勤手当」について 取組手順書に沿った点検を行う例

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》

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。

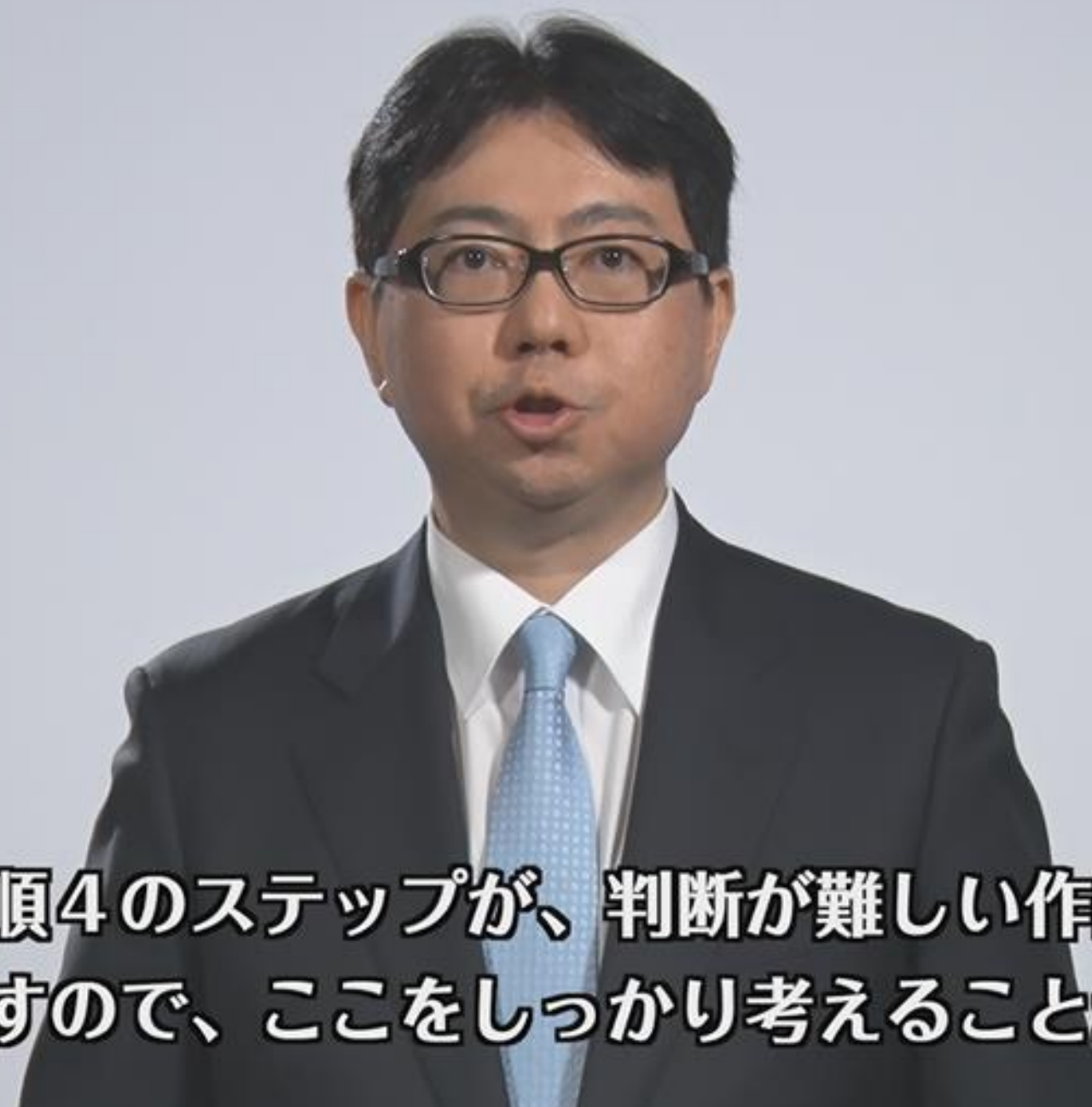
⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給。	支給なし。	パートタイム労働者・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。

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

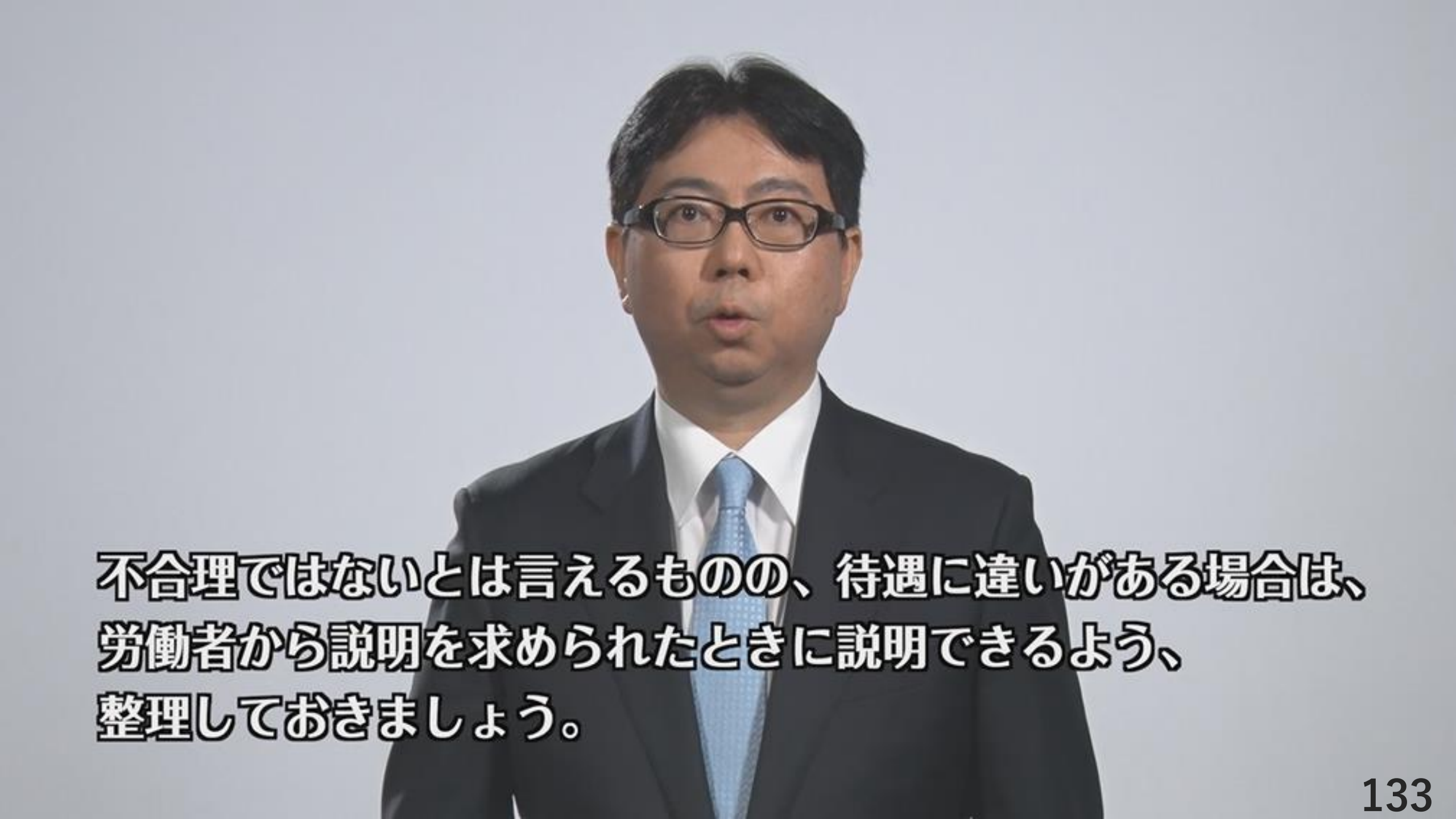
違いを設けている待遇	対応方針
通勤手当	労働契約の期間の定めの有無や職務内容が異なることが、通勤に必要な費用を支給しない理由にはならないので、パートタイム労働者・有期雇用労働者を含めた全社員に通勤手当を支給することを検討する。

A man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie, is speaking. He is positioned in the center of the frame against a plain, light-colored background.

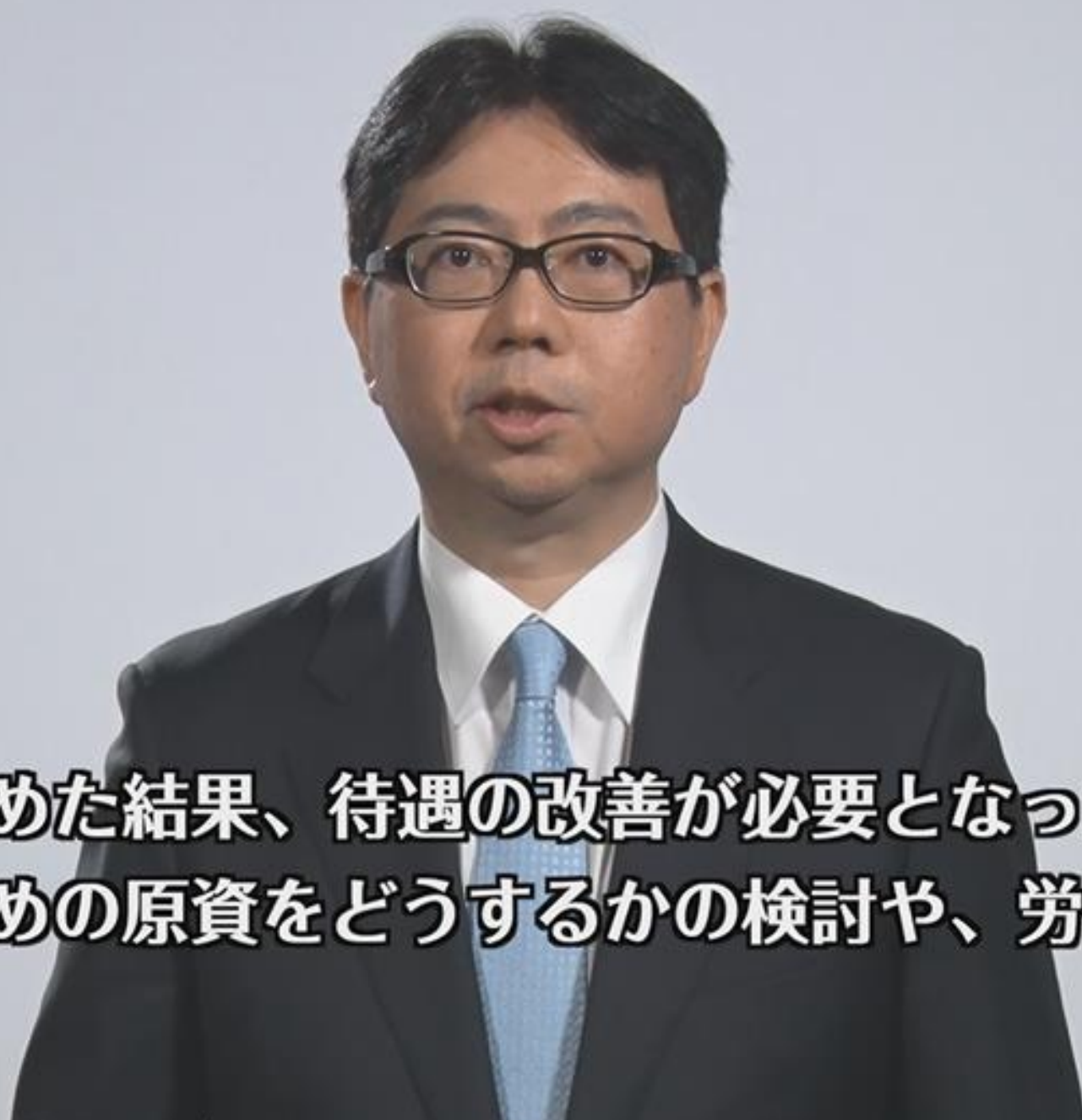
**手順3、手順4のステップが、判断が難しい作業と
なってきますので、ここをしっかりと考えることが重要です。**

A middle-aged man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie, is speaking directly to the camera against a plain light background. The text is overlaid on the lower portion of the image.

**待遇の違いの説明について、従業員の皆さんからの
理解が得られるかどうかのポイント。**

A man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie, is speaking. He is positioned in the center of the frame against a plain, light-colored background.

**不合理的ではないとは言えるものの、待遇に違いがある場合は、
労働者から説明を求められたときに説明できるように、
整理しておきましょう。**

A man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie, is speaking. He is positioned in the center of the frame against a plain, light-colored background.

手順4まで進めた結果、待遇の改善が必要となった場合は、待遇改善のための原資をどうするかを検討や、労使の話し合いも必要です。

Chapter 7

裁判外紛争解決手続『行政ADR』の規定の整備等

裁判外紛争解決手続「行政ADR」の規定の整備等

- 行政指導の規定
 - 労働局長による紛争解決援助
 - 調停会議による調停
- 有期雇用労働者にも整備

裁判外紛争解決手続「行政ADR」

- 均衡待遇
- 正社員との待遇差の内容や理由に関する説明

→裁判外紛争解決手続の利用が可能に

裁判外紛争解決手続「行政ADR」

- 紛争解決援助や調停は、労働者も事業主も利用が可能。
- 裁判よりも簡易・迅速に労使間の紛争を解決する手段として、労使双方メリットがある。
- 企業名や内容は非公表であり、調停会議での調停案について、当事者双方に成立した合意は民法上の和解契約となる。

Chapter 8

法改正に対応するための 事業主の皆さまへの支援について

働き方改革推進支援センター

働き方改革推進支援センター
(47都道府県に設置)

商工会議所・商工会、中央会等で、
セミナーの開催や出張相談会を実施



▶ 電話・メール、来所による
相談
(労働時間制度、賃金制度等
に関する一般的な相談)

地域の商工会議所・商工会等

▶ ご希望に応じて、労務管理・企
業経営等の専門家が企業への個
別訪問によりコンサルティング
を実施
(就業規則や賃金制度等の見直し、
労働時間短縮 など)



中小企業等

▶ 身近な場所での、セミナ
ーや 出張相談会への参加



働き方改革推進支援センター

働き方改革全般に関する支援

- 時間外労働の上限規制の対応に向けた労働時間制度の構築
- 生産性向上による賃金引上げ
- 人手不足の緩和に向けた対応
- 働き方改革を進めるに当たって活用可能な助成金に関する相談など

支援内容

- 労務管理の専門家が、無料で相談支援
- 個別訪問によるコンサルティング
- セミナー
- 出張相談会

不合理な待遇差解消のための
点検・検討マニュアル

～パートタイム・有期雇用労働法への対応～



業界共通編

業種別点検・検討マニュアル

法改正に対応するためのその他の支援策

キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者などの企業内でのキャリアアップに取り組む事業主の皆さまへ

キャリアアップ助成金のご案内

キャリアアップ助成金とは・・・

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

労働者の意欲、能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するために、ぜひ、この助成金制度をご活用ください。

※ このパンフレットは助成金制度について説明したのですが、労働者のキャリアアップのために必要なキャリアアップ計画を策定する際の参考に、「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」も掲載しています (p.72)。併せて、ご覧ください。

★ 詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。

◆ インターネットでの検索

キャリアアップ助成金

検索

◆ ホームページ

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jgyounushi/career.html

● この助成金は、全額事業主負担である雇用保険二事業で行われています。

厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク

PL300705作成 No.1

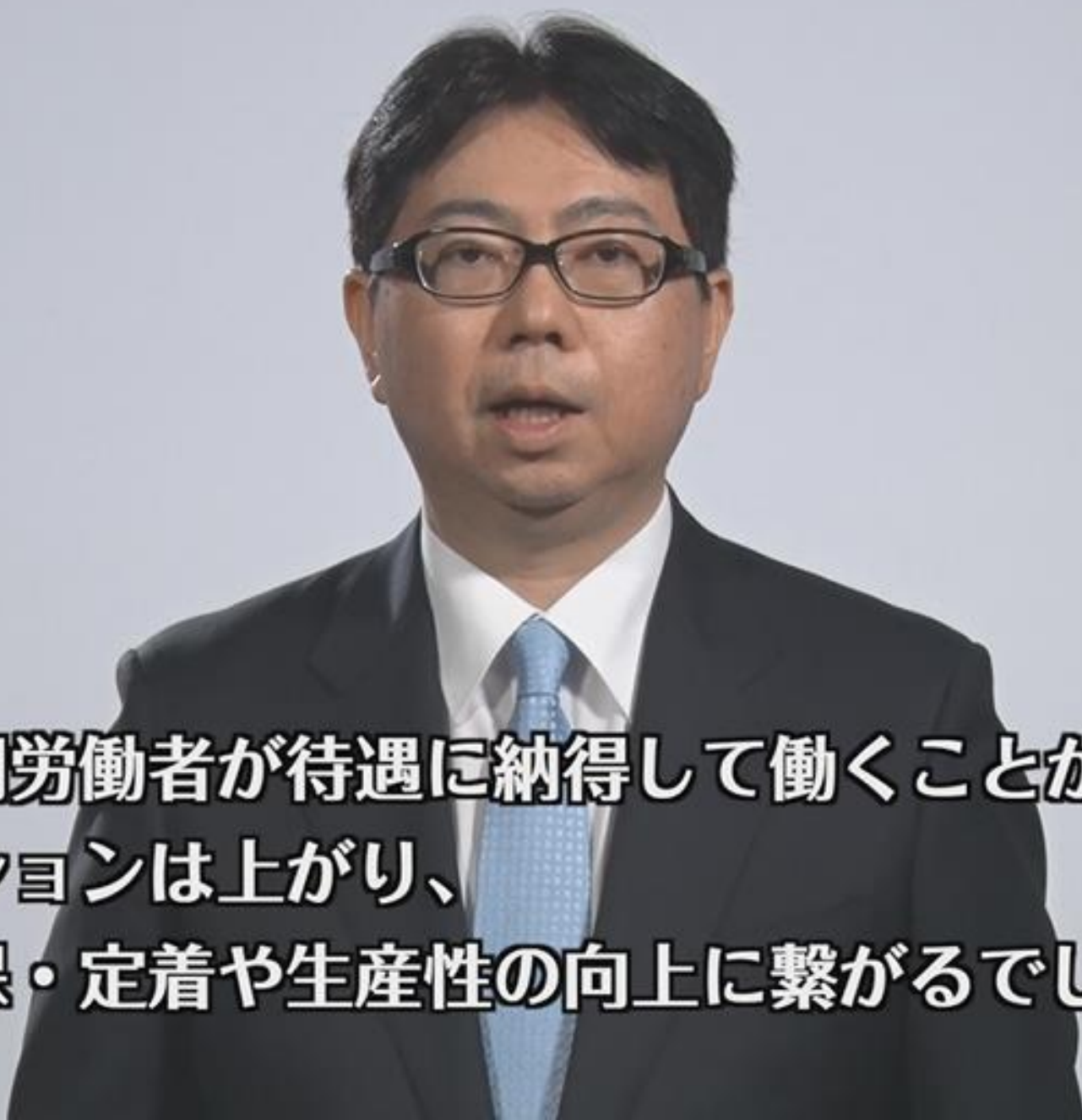
職務評価を用いた
基本給の点検・検討マニュアル

職務分析・職務評価の導入支援

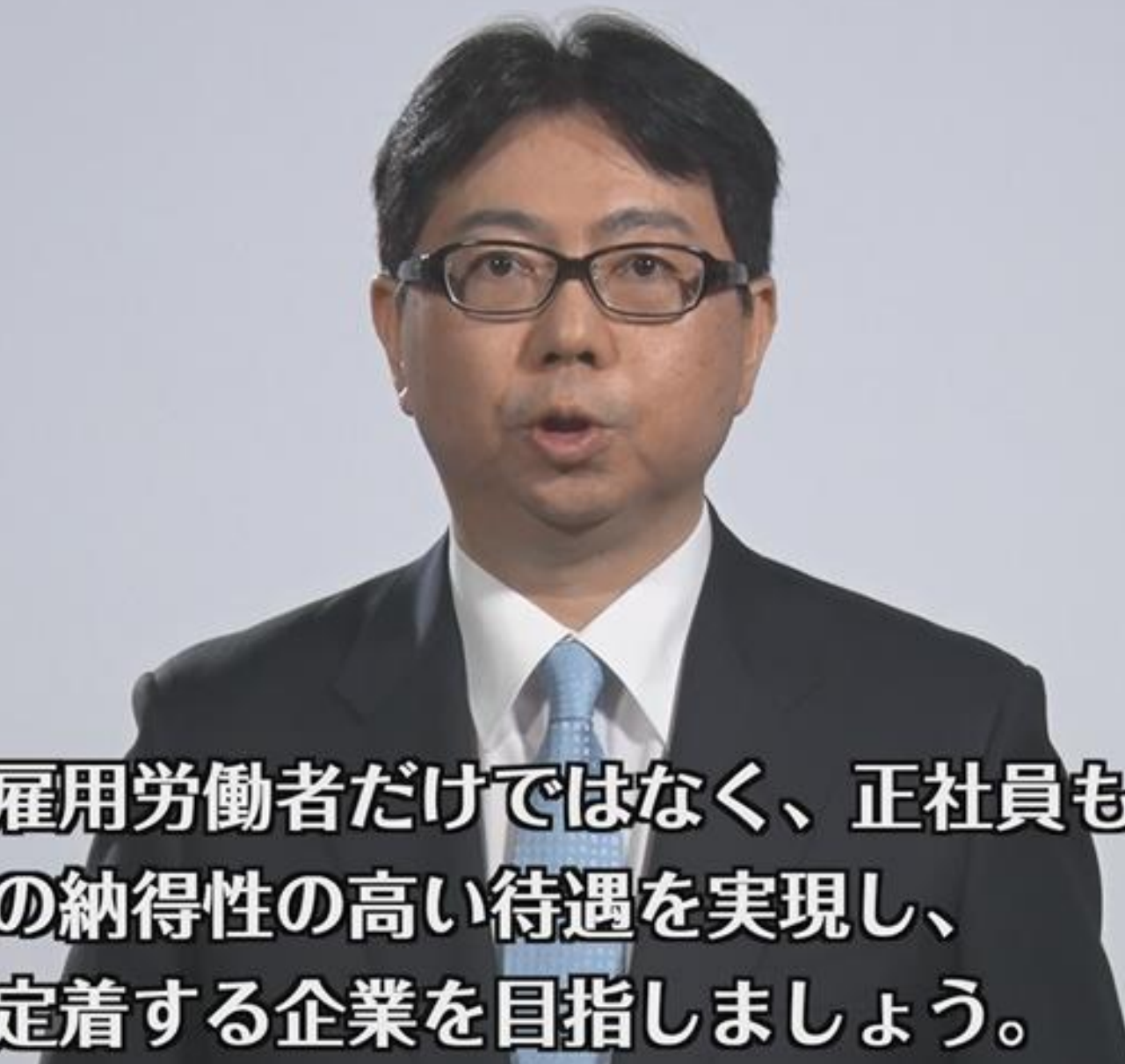


A middle-aged man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue patterned tie, is speaking. He is positioned in the center of the frame against a plain, light-colored background.

**人口減少社会の中で、
企業が人材を確保することは極めて重要な課題です。**

A man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie, is speaking. He is positioned in the center of the frame against a plain, light-colored background.

**非正規雇用労働者が待遇に納得して働くことができれば
モチベーションは上がり、
人材の確保・定着や生産性の向上に繋がるでしょう。**

A man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie, is speaking. He is positioned in the center of the frame against a light blue background. The text is overlaid on the lower half of the image.

**非正規雇用労働者だけではなく、正社員も含めた
従業員の納得性の高い待遇を実現し、
人材が定着する企業を目指しましょう。**