

パートタイム・有期雇用労働法のポイント

パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります（令和8年10月1日施行）

大分労働局
雇用環境・均等室

定義

パートタイム労働者とは

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をいいます。

有期雇用労働者とは

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。

例えば、「パートタイム」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、パートタイム・有期雇用労働法の対象となります。

通常の労働者とは

社会通念に従い、比較の時点で当該事業者において通常と判断される労働者をいいます。

具体的には、いわゆる正規型の労働者及び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（無期雇用フルタイム労働者）をいうものです。

ポイント

- I. パートタイム・有期雇用労働者に対する
労働条件の文書による明示・説明義務
- II. 均等・均衡待遇の確保の推進
- III. 通常の労働者への転換の推進

I. パートタイム・有期雇用労働者に対する労働条件の文書による明示・説明義務

ポイント

雇入れの際、 労働条件 を文書などで明示してください	パートタイム・有期雇用労働法 第6条
雇入れの際、 雇用管理の改善措置の内容 を説明してください	第14条第1項
求めがあった際は、 通常の労働者との待遇の相違の内容・理由や待遇の決定にあたって考慮した事項 を説明してください	第14条第2項
相談に対応するための体制 を整えてください	第16条

1. 労働条件に関する文書の交付等

雇入れの際、労働条件を文書などで明示してください【令和8年10月1日 労働条件明示事項が追加されます！】

第6条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

1. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたとき（※1）は、速やかに、「昇給の有無（※2）」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口（※3）」に加え、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる（※4）」旨を文書の交付など（労働者が希望したときはFAXや電子メールでも可）により明示しなければならない。

→違反の場合は10万円以下の過料（法第31条）

改正後のモデル労働条件通知書はこちら



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん



- ※1 「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときのみならず、労働契約の更新時も含みます。
- ※2 「昇給」とは、一つの契約期間中での賃金の増額をいいます。賃金の増額があるかないかを、はっきり示すことが必要です。
- ※3 「相談窓口」とは、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口であり、法第16条により、相談に対応するために整備するものをいいます。
- ※4 パート・有期法施行規則の改正により、令和8年10月1日から追加施行されます。

＜労働条件通知書の記載例＞

次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。

部署名	担当者職氏名	（連絡先）
-----	--------	-------

1. 労働条件に関する文書の交付等

モデル労働条件通知書は最新版を使用しましょう

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
事業場名称・所在地 使用者 職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に移換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後）（変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後）（変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（Ⅰ）～（Ⅴ）のうち該当するもの一つに○を付けること。、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 ー 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） ー 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） ー 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 、 無 ）
休 日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

賃 金	1 基本賃金 イ 月給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 時間給（ 円）、 ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ホ その他（ 円） ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 2 諸手当の額又は計算方法 イ（ 手当 円 /計算方法： ） ロ（ 手当 円 /計算方法： ） ハ（ 手当 円 /計算方法： ） ニ（ 手当 円 /計算方法： ） 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内（ ）% 月60時間超（ ）% 所定超（ ）% ロ 休日 法定休日（ ）%、法定外休日（ ）% ハ 深夜（ ）% 4 賃金締切日（ ）ー毎月 日、（ ）ー毎月 日 5 賃金支払日（ ）ー毎月 日、（ ）ー毎月 日 6 賃金の支払方法（ ） 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（ 無 、 有（ ）） 8 昇給（ 有（時期、金額等） 、 無（ ）） 9 賞与（ 有（時期、金額等） 、 無（ ）） 10 退職金（ 有（時期、金額等） 、 無（ ））
退職に関する事項	1 定年制（ 有（ 歳） 、 無（ ）） 2 継続雇用制度（ 有（ 歳まで） 、 無（ ）） 3 創業支援等措置（ 有（ 歳まで業務委託・社会貢献事業） 、 無（ ）） 4 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 5 解雇の事由及び手続（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
そ の 他	・社会保険の加入状況（ 厚生年金 健康保険 その他（ ）） ・雇用保険の適用（ 有 、 無 ） ・中小企業退職金共済制度（ 加入している 、 加入していない）（※中小企業の場合） ・企業年金制度（ 有（制度名） 、 無（ ）） ・次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。 部署名 担当者職氏名（連絡先 ） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名（連絡先 ） ・その他（ ） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に移換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び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（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

ダウンロード



1. 労働条件に関する文書の交付等

Q&A

Q1.

当社では、パートタイム労働者を1年更新で雇用しています。1年間の契約期間中には昇給はありませんが、契約更新時に時給をアップすることがあります。この場合、昇給についての明示はどのように行えばよいのですか？

A. 「昇給」は、契約期間中の賃金の増額を指すものですので、契約更新時に時給をアップすることは「昇給」には当たらず、「昇給なし」と明示することになります。ただし、契約更新時に時給がアップする可能性があることについて説明を加えておくことが望ましいでしょう。



Q2.

当社では、パートタイム労働者や有期雇用労働者に適用する退職金制度がありますが、「勤続3年以上の者に支給する」制度となっています。契約期間が1年の有期契約の労働者の退職手当の有無の明示はどのようになるのでしょうか？

A. パートタイム労働者や有期雇用労働者に適用される退職金制度がある場合であっても、当該契約期間内に支給要件を満たさないため支給されることがないときは、「無」と明示することになります。

ただし、労働契約の締結に関して、当該契約期間満了後、「自動的に更新する」または「更新する場合があります」など、雇用継続の可能性があるとした場合、契約更新により退職金の支給対象となる可能性があるため、このような契約については、「有（勤続3年以上を支給対象とする）」と明示する方法でも、義務を果たすものと言えます。業績などによっては支給されない可能性がある場合は、「業績により不支給の場合あり」と明記してください。

2. 事業主が講ずる措置の内容等の説明

雇入れの際、雇用管理の改善措置の内容を説明してください

また、雇入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してください

第14条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

1. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、実施する雇用管理の改善などに関する措置の内容を説明しなければならない。
2. 事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該パートタイム・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その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。
3. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が2.の求めをしたことを理由として、そのパートタイム・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

雇入れ時（第14条第1項）の説明内容の例

- 通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けないことや、差別的取扱いを行わないこと
- 基本給額は何を勘案して決定したか
- どのような教育訓練があるか
- どの福利厚生施設が利用できるか
- 正社員への転換推進措置としてどのようなものがあるか 等

説明を求められたとき（第14条第2項）の説明内容の例

- 比較対象の通常の労働者との間で待遇の決定基準に違いがあるか、違う場合はどのように違うのか、なぜ違うのか
- 教育訓練の実施や福利厚生施設の利用に当たり、何を考慮したか（通常の労働者との違いがある場合は、なぜ違うのか）
- 正社員への転換推進措置として講じる措置の決定に当たり何を考慮したか 等

2. 事業主が講ずる措置の内容等の説明

Q&A

Q1.

当社のパートタイム・有期雇用労働者の中には1度説明しても納得せず、連日のように説明を求めてくる者がおり、業務に支障が出ています。このような場合にも、パートタイム・有期雇用労働者から説明を求められれば、その都度対応しなければ法違反となりますか。



A. 法第14条第2項の説明義務は、パートタイム・有期雇用労働者から求められればその都度説明しなければならず、1回説明すればよいというものではありません。ただし、パートタイム・有期雇用労働者が納得するまで説明を求めるものではありませんので、事情の変化がないにもかかわらず、同じパートタイム・有期雇用労働者が、同じ事項について繰り返し説明を求める場合についてまで、事業主に説明義務が生じるものではありません。

3. 相談のための体制の整備

パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制を整備してください

第16条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善などに関する事項に関し、その雇用するパートタイム・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らない。

- 「必要な体制」の整備とは、苦情を含めた相談に応じる窓口等の体制を整備することをいいます。
- 相談に応じることができる窓口等であれば、その名称を問うものではなく、また、組織であるか、個人であるかを問いません。

例えば、以下のような対応が考えられます。

- ・雇用する労働者の中から相談担当者を決めて、相談に対応させる
- ・短時間・有期雇用管理者を相談担当者として定め、相談に対応させる
- ・事業主自身が相談担当者となり、相談に対応する
- ・外部専門機関に委託し、相談対応を行う

II. 均等・均衡待遇の確保の推進

ポイント

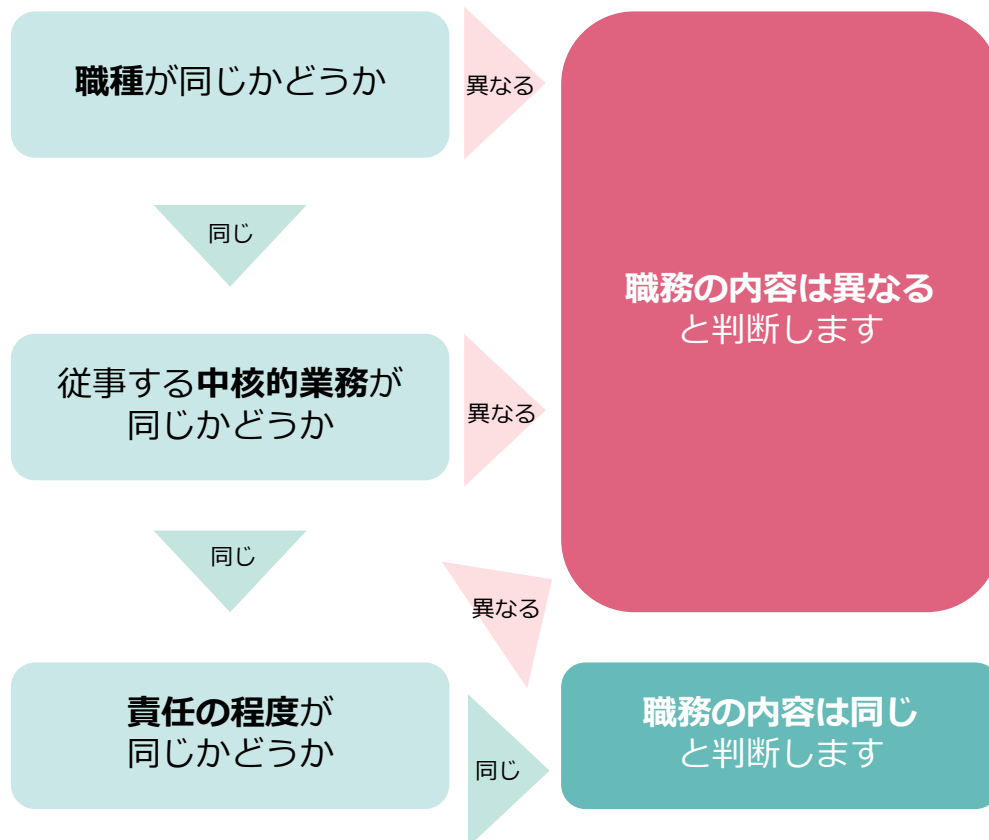
パートタイム・有期雇用労働者の あらゆる待遇 について、 不合理な待遇差を設けてはなりません	パートタイム・有期雇用労働法 第8条
さらに、正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者は、 すべての待遇について差別的取扱いを禁止 されています	第9条
賃金や教育訓練 は、パートタイム・有期雇用労働者の 職務の内容、職務の内容・配置の変更、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定・実施 するよう努めてください	第10条 第11条第2項
さらに、職務の内容が通常の労働者と同じ場合は、 職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練 を通常の労働者と同様に実施してください	第11条第1項
福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室） の利用の機会をパートタイム・有期雇用労働者に対しても 与えてください	第12条

II. 均等・均衡待遇の確保の推進

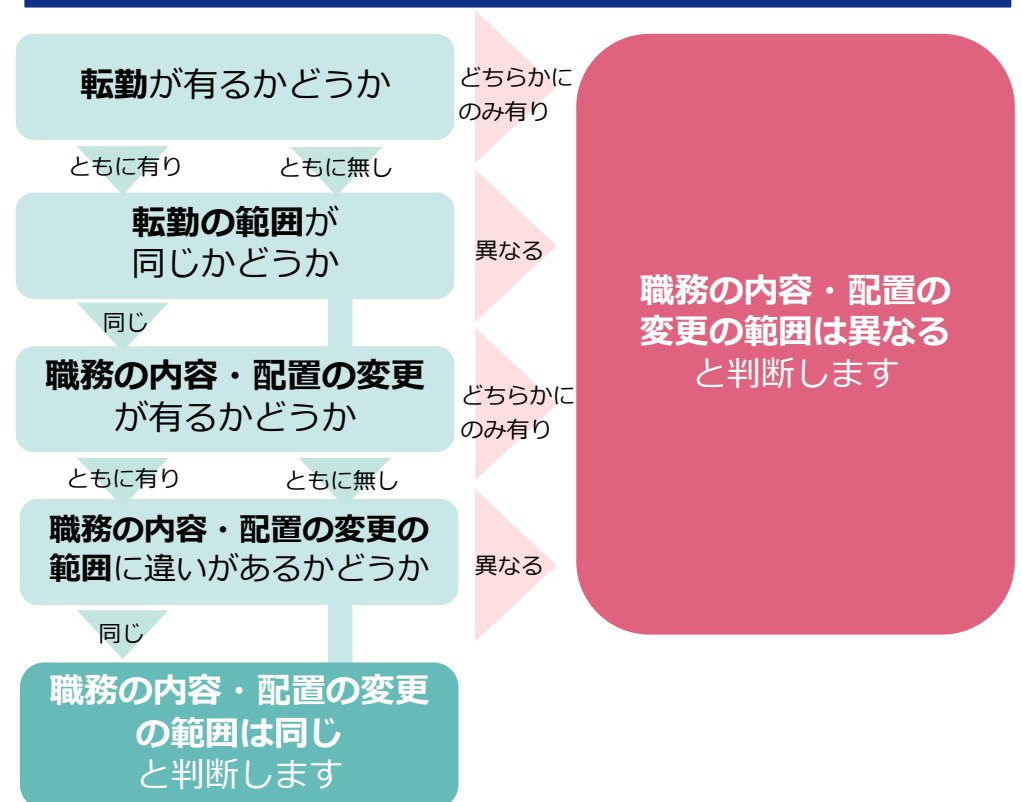
パートタイム・有期雇用労働法では、パートタイム・有期雇用労働者の待遇について、就業の実態に応じて通常の労働者との間で均等・均衡待遇の確保を図るための措置を講ずるよう規定されています。

具体的には、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇について、職務の内容（業務の内容と責任の程度）、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）の2つの要件を通常の労働者と比較して判断します。

職務の内容（業務の内容と責任の程度）が同じかどうか



職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が同じかどうか



1. 不合理な待遇の禁止

パートタイム・有期雇用労働者の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

第8条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、その雇用するパートタイム・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、その待遇に対応する通常の労働者との待遇の間において、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）、その他の事情のうち、その待遇の性質及び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。

- 待遇の違いが不合理と認められるかどうかの判断は、個々の待遇（※1）ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情（職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情（※2））を考慮して判断されます。
 - ※1 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練、休暇など。
 - ※2 職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との交渉の経緯など。
- 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者と同一の事業所に雇用される通常の労働者や職務の内容が同一の通常の労働者との間だけでなく、その雇用するすべての通常の労働者との間で、不合理と認められる相違を設けることが禁止されています。
- 法第8条は、私法上の効力のある規定であり、同条に違反する待遇の相違を設ける部分は無効となり、損害賠償が認められ得るものと考えられます。同条に違反する場合であっても、同条の効力により、パートタイム・有期雇用労働者の待遇が通常の労働者の待遇と同一になるものではないと考えられます（個別の事案によります）。
- 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かについては、「**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）において、原則となる考え方及び具体例を示しています。

<ツールの紹介>

厚生労働省ホームページに掲載している「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を用いて、自社の待遇が不合理なものとなっていないかの点検を行うことができます。

「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001133569.pdf>



点検ツール掲載ページ

※自社の状況を入力することで取組手順書に沿った点検ができる点検ツールもご活用ください。

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



1. 不合理な待遇の禁止

通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止

第9条のポイント

〔対象者：2要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が通常の労働者と同一のパートタイム・有期雇用労働者については、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

- 2要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者とは、以下の要件を満たす者です。
 - ① 職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ
 - ② 職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が、雇用関係が終了するまでの全期間において通常の労働者と同じ
- 2要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者は、通常の労働者と就業の実態が同じと判断され、基本給、賞与、役職手当、食事手当、教育訓練、福利厚生施設、解雇などの**すべての処遇**について、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由に**差別的に取り扱うことが禁止**されています。
※労働時間や契約期間については、「待遇」に含まれません。
- 所定労働時間が短いことに基づく合理的な差異や、勤務生成器を評価して生じる待遇の差異については許容されます。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

令和8年10月1日施行 同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます！

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。今般ガイドラインに新たに追加された内容は次のとおりです。

賞与・退職手当

賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等のさまざまな目的が含まれます。

これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

無事故手当

正社員と業務の内容が同一のパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の無事故手当を支給しなければなりません。

家族手当

労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の家族手当を支給しなければなりません。

福利厚生施設

福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について、不合理と認められる待遇差を設けてはいけません。

住宅手当

住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

病気休職

正社員に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の給与の保障を行わなければなりません。

夏季冬季休暇

パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

褒賞

褒賞が「一定の期間勤続した労働者に付与するもの」である場合、正社員と同一の期間勤続したパートタイム・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければなりません。

1. 不合理な待遇の禁止

賃金

第 10 条のポイント

〔対象者：法第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（基本給、賞与、役職手当など）を決定するように努めるものとする。

- パートタイム・有期雇用労働者の賃金のうち、基本給、賞与、役職手当など職務の内容に密接に関連する賃金（職務関連賃金）の決定方法について、事業主は、通常の労働者との均衡を考慮し、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項（勤続年数など）を勘案して賃金を決定することが**努力義務**とされています。
- 通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当などは対象とはなりませんが、これらの手当であっても、支払い方法や支払い基準等の実態をみて職務の内容に密接に関連して支払われるものに該当する場合には、本条の努力義務の対象となります。例えば、通勤手当について、現実に通勤に要する交通費等の費用の有無や金額如何にかかわらず、一律の金額が支払われている場合など、名称は「通勤手当」であっても、実態として基本給などの職務関連賃金の一部として支払われているものや、家族手当について、名称は「家族手当」であっても、家族の有無にかかわらず、一律に支払われているものについては、本条の対象となる可能性があります。

1. 不合理な待遇の禁止

Q&A

Q1.

当社では、経理部の有期雇用労働者は通常の労働者の指揮のもとで、補助的な業務を中心に仕事をしています。人材活用の仕組みや運用などについては、通常の労働者が人事異動でいろいろな部署を経験することにより昇進するのに対し、有期雇用労働者は採用時と同じ部署で同じ仕事を続けています。現在有期雇用労働者の基本給は、採用時と同じ額を払っているのですが、このままではパートタイム・有期雇用労働法違反となるのでしょうか？

A. 法第 10 条は、パートタイム・有期雇用労働者の賃金について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、そのパートタイム・有期雇用労働者の働き・貢献を評価する要素である「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項」を勘案して決定するように努めることを求めていますので、パートタイム・有期雇用労働者の働き・貢献を評価する賃金の決定方法へと見直すよう努めなければなりません。

実際、賃金の決定の際にどの要素を勘案するかは、各企業にゆだねられていますが、法第 14 条第 2 項に基づきパートタイム・有期雇用労働者は自分の賃金の決定にあたって事業主が考慮した事項について説明を求めることができますので、説明を求められた際、具体的に説明ができるような決定方法をとるべきでしょう。

Q2.

法第 10 条に規定されている「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」とはどのようなことですか？

A. 「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」とは、例えば、通常の労働者の賃金が経験に応じて上昇する決定方法となっているならば、パートタイム・有期雇用労働者についても経験を考慮して賃金決定を行うことをいいます。



1. 不合理な待遇の禁止

教育訓練

第 11 条のポイント

〔対象者：法第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者以外の、通常の労働者と職務の内容が同じであるパートタイム・有期雇用労働者〕

1.事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、その通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務の内容が同じパートタイム・有期雇用労働者が既にその職務に必要な能力を有している場合を除き、そのパートタイム・有期雇用労働者に対しても実施しなければならない。

〔対象者：法第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

2.事業主は、1.のほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、そのパートタイム・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

職務の遂行に必要な能力を身に付けさせるための訓練

- パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の**職務の内容が同じ場合**、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身に付けるために通常の労働者に実施している教育訓練については、パートタイム・有期雇用労働者が既に必要な能力を身に付けている場合を除き、そのパートタイム・有期雇用労働者に対しても通常の労働者と同様に実施することが**義務**付けられています。
- パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の**職務の内容が異なる場合**、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身に付けるための教育訓練については、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ実施することが**努力義務**とされています。

キャリアアップのための訓練など

- 職種転換のためのキャリアアップ訓練などについては、**職務の内容の違いの有無にかかわらず**、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ実施することが**努力義務**とされています。

1. 不合理な待遇の禁止

福利厚生施設

第 12 条のポイント

〔対象者：法第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）については、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

- 福利厚生施設のうち、**給食施設、休憩室、更衣室**について、通常の労働者が利用可能なものについては、パートタイム・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与えることが**義務**付けられています。
- この規定は、例えば、定員の関係で給食施設を事業所の労働者全員が利用できないような場合に、増築などをして結果として全員が利用できるようにすることまで求めるものではありませんが、通常の労働者と同じ利用規程を適用したり、利用時間に幅を設けたりするなどにより、全てのパートタイム・有期雇用労働者に対して、通常の労働者と同様に利用する権利が与えられることを求めているものです。

III. 通常の労働者への転換の推進

ポイント

パートタイム・有期雇用労働者が**通常の労働者へ転換する機会**を整えてください

パートタイム・有期雇用労働法
第13条

III. 通常の労働者への転換の推進

パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するチャンスを整えてください

第 13 条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム・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らない。

- 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タイム・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タイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える
- ③ パートタイム・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

- ・ パートタイム・有期雇用労働法では通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずることが求められており、その結果として実際に通常の労働者に転換することまでは求められていません。しかし、措置を講じてから、長期間にわたって通常の労働者に転換された実績がない場合については、転換を推進するための措置を講じたとはいえない可能性があり、周知のみで応募がしにくい環境になっているなど、措置が形骸化していないか検証する必要があります。

III. 通常の労働者への転換の推進

通常の労働者への転換推進措置は、措置内容の周知が重要です

法第 13 条の通常の労働者への転換推進措置については、措置の内容をパートタイム・有期雇用労働者に周知することが求められます。

つまり、転換試験制度だけではなく、一定の機会が到来したときに措置を講ずることとなるものについても、そのような措置を講ずる予定であるということを雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対し、あらかじめ周知することが必要です。

措置の内容が周知されていないと、パートタイム・有期雇用労働者が「自分の勤め先で正社員転換制度があるか分からない」

「過去、正社員になった人はいるが、正社員転換の基準が分からない」などの不満・不安を抱くことが考えられますので、納得性の向上のためにも、措置の内容を明らかにしておくことが重要です。

措置の内容の周知方法の例

- ① 就業規則に記載
- ② 労働条件通知書に記載
- ③ 事業所内の掲示板での掲示
- ④ 資料の回覧
- ⑤ 社内メールやイントラネットでの告知
- ⑥ 給与袋に資料を同封 など

実際に募集・社内公募する際の周知方法の例

- ① 事業所内の掲示板での掲示
- ② 資料の回覧
- ③ 社内メールやイントラネットでの告知
- ④ 人事考課の面接等で希望聴取
- ⑤ 給与袋に資料を同封 など

III. 通常の労働者への転換の推進

Q&A

Q 1 .

当社では、通常の労働者になって欲しいと思うパートタイム・有期雇用労働者には、その都度声をかけて通常の労働者に転換してもらっていますが、このような方法でかまいませんか？

A. 事業主が通常の労働者になって欲しいと思うパートタイム・有期雇用労働者にだけ声をかけ、通常の労働者への転換を促すこと自体は法律に違反するものではありませんが、そのような行為だけでは、法第 13 条で求める措置を実施しているとはいえません。事業所内のすべてのパートタイム・有期雇用労働者に通常の労働者へ転換できる機会が付与されるよう公正で客観的な仕組みを整えてください。



Q 2 .

当社では、正社員の募集内容について自社のホームページ上で公開しています。パートタイム・有期雇用労働者には雇入れの際に、「当社では正社員への転換を推進する措置として、正社員の募集内容を周知することとしているので、募集内容は各自ホームページで確認するように」と伝えておけば、措置を講じたと考えてよいでしょうか？

A. パートタイム・有期雇用労働者全員が、いつもホームページを見ることができるとは限りませんので、ホームページ上に公開しそのことを周知するだけでは措置を講じたとはいえない場合があります。

なお、職場の環境によって、すべてのパートタイム・有期雇用労働者が常に自社のホームページを閲覧でき、募集内容も見ることができるような場合には、措置を講じているといえます。

事業者のみなさんへ

パートタイム・有期雇用労働法のあらし

◆2021年4月1日全面施行◆
(中小企業にも適用されました)

パートタイム・有期雇用労働法
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

多様な働き方の実現応援サイトでも最新情報を提供しています。
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

厚生労働省
都道府県労働局・労働基準監督署・ハローワーク(公共職業安定所)



労働者・事業主の皆さまへ

パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります (令和8年10月1日施行)

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。

- 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】
- 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！【告示】
- 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！【告示(雇用管理指針)】

1. 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要となります(違反した者は10万円以下の過料に処されます)。

現行の明示事項	新たな明示事項
☐ 昇給の有無 ☐ 退職手当の有無 ☐ 賞与の有無 ☐ 相談窓口 ☐ 待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨	☐ 昇給の有無 ☐ 退職手当の有無 ☐ 賞与の有無 ☐ 相談窓口 ☐ 待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨

改正後のモデル労働条件通知書はこちら
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000819325.pdf>

〈労働条件通知書の記載例〉

次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違(内容・理由)等について説明を求めることができる。

部署名	担当者職氏名	(連絡先)

※1:通常の労働者は会社における呼称(「正社員」等)に置き換えて記載することも可能です。
※2:待遇の相違等に関する説明については、5ページをご覧ください。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)



ご清聴ありがとうございました。