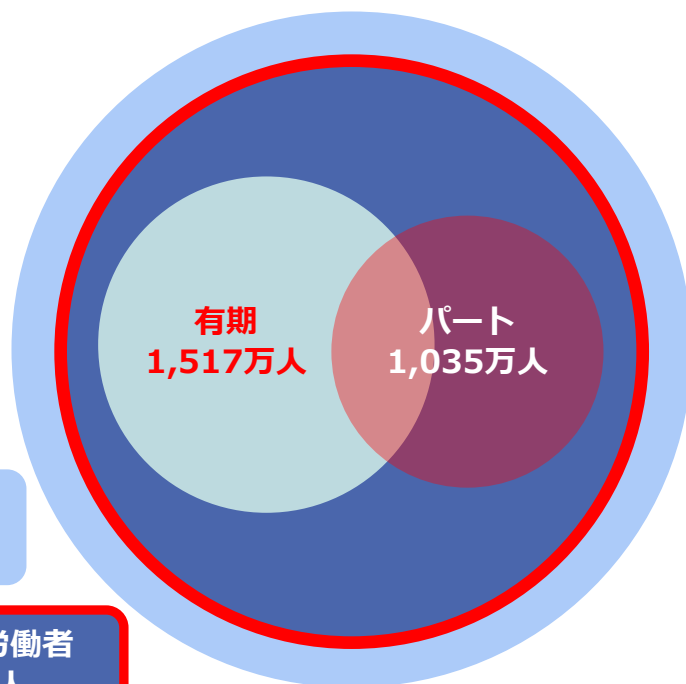


同一労働同一賃金の取組みについて

令和7年12月16日 労務リスクを防ぐハラスメント防止と労務管理実務対応セミナー

非正規雇用労働者は約 4 割

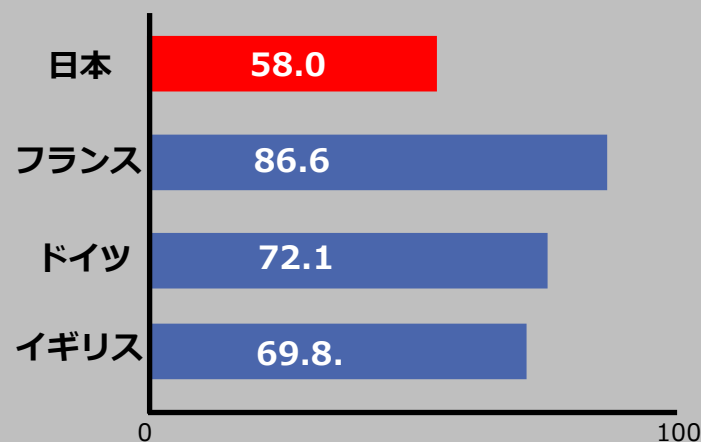
総務省「労働力調査」(2018年平均)



待遇の差

パートタイム労働者の時間当たり賃金のフルタイム労働者との比較

※フルタイム労働者100



労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」

同一企業内で、正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消し、
「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」を目指す。

多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには
非正規雇用労働者の待遇改善が重要。
正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を
解消することによって、どのような雇用形態を選択しても
納得して働くことができることを目指す。



パートタイム・有期雇用労働法
2021年4月全面施行

パートタイム・有期雇用労働法の対象となる労働者

パートタイム労働者

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

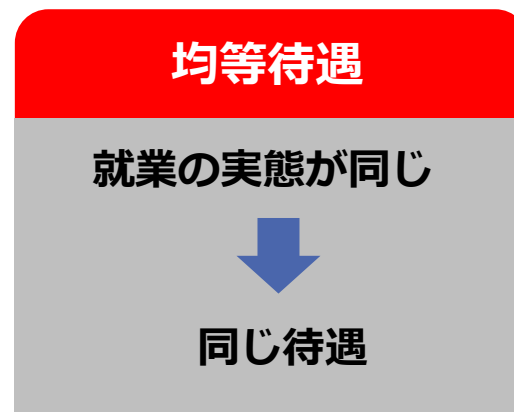
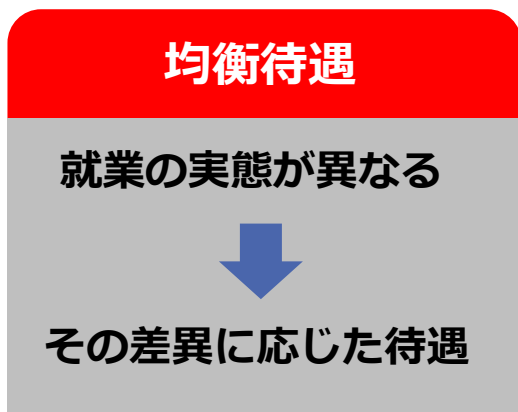
有期雇用労働者

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

※通常の労働者

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)をいいます。

なお、法の対象となるパートタイム労働者に該当するか否かは、当該労働者と同種の業務に従事する
通常の労働者と比較して判断します。



≪待遇とは≫

賃金、賞与、諸手当、福利厚生施設、
教育訓練などすべての待遇

均衡とはバランスのこと。非正規雇用労働者と正社員の待遇のバランスが必要！

均衡待遇（法第8条）

パートタイム労働者
有期雇用労働者

↑
不合理な待遇差の禁止
↓

通常の労働者
（正社員）

均等待遇（法第9条）

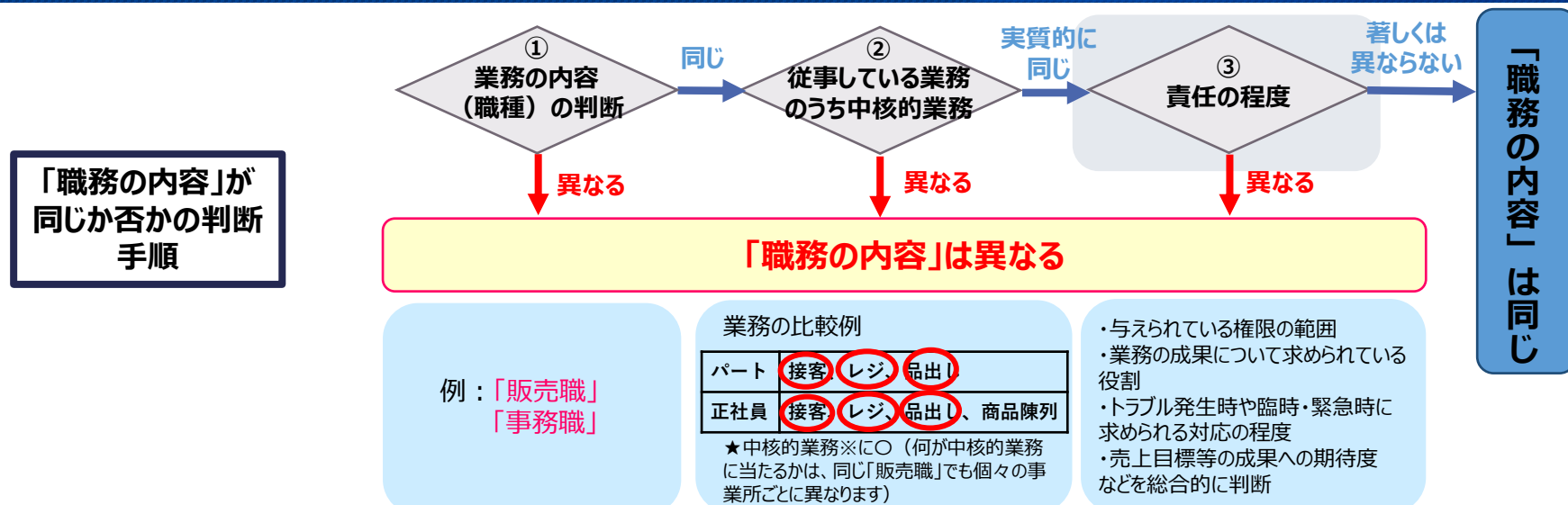
«正社員と同視すべき»
パートタイム労働者
有期雇用労働者

すべての待遇について、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由とする差別的取扱いを禁止

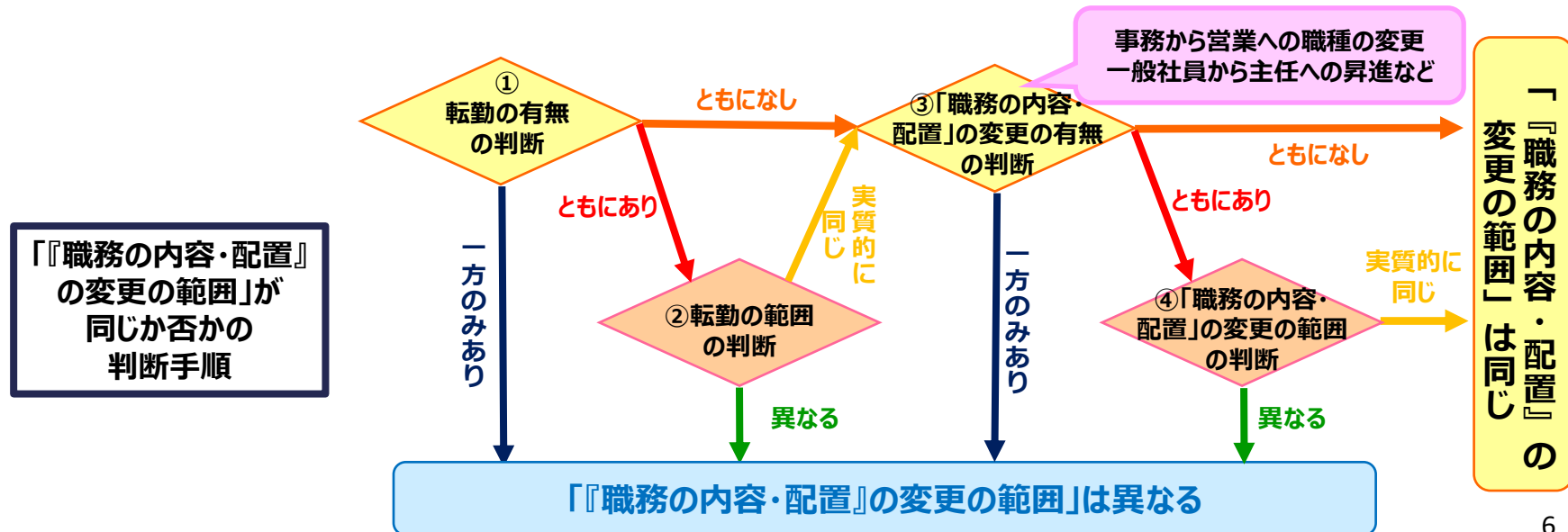
上記規制に違反する待遇は無効！

均等待遇・均衡待遇のいずれに該当するかは、「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」の2つの要件を通常の労働者（正社員）と比較して判断します。

「職務の内容」「『職務の内容・配置』の変更範囲」が同じか否かの判断手順



※「中核的業務」とは、ある労働者に与えられた職務に伴う個々の業務のうち、その職務を代表する中核的なものを指し、与えられた職務に不可欠な業務、業務の成果が事務所の業績や評価に大きな影響を与える業務、労働者の職務全体に占める時間・頻度において割合が大きい業務といった基準に従って総合的に判断します。



不合理な待遇差かどうかの判断手順

◆個々の待遇（基本給、賞与、通勤手当、休暇など）ごとに判断されます

◆個々の待遇を比較するには

- ① 職務の内容（業務の内容と業務に伴う責任の程度）
- ② 職務の内容や配置の変更の範囲
- ③ その他の事情

これらの中から

個々の待遇の**性質・目的**に照らして適切な要素（考慮要素）を選択

考慮要素（前提事情）
を踏まえて

正社員との待遇差が不合理かどうかを判断

「不合理な待遇差」かどうかが争われた裁判例

旧労働契約法第20条に関するこれまでの最高裁判決の概要。※ いずれも個別事案の判決です。事案によって異なる判断となる可能性があります。

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。運送会社で働く契約社員（有期雇用労働者）が、職務の内容が同一である正社員との間に差を設けるのは無効であると訴えた事案。

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す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す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。

「不合理な待遇差」かどうかが争われた裁判例

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の乗務員との間に差を設けることは無効であると訴えた事案。

賃金項目	判 断	本件における支給の目的	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。	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。	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。	
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。	正社員のうち役付者に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格ものではない。
超勤手当 (時間外手当)	不合理	労働者の時間外労働等に対して支給。	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。
賞与	不合理ではない	労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含みうる。	嘱託乗務員は、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、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。

「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的な事情に応じて議論していくことが望まれます。



<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。

役職等手当等

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、その違い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、均等・均衡待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれる。

対 象 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つたときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由と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。

事業主が講ずる措置の内容等の説明（法第14条）

雇入れ時（第14条第1項）

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたとき（労働契約の更新時を含む）は、事業主は、実施する雇用管理の改善に関する措置の内容を説明することが義務付けられています。

説明義務が課される事項

- ・ 不合理な待遇の禁止（第8条）
- ・ 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）
- ・ 賃金（第10条）
- ・ 教育訓練（第11条）
- ・ 福利厚生施設（第12条）
- ・ 通常の労働者への転換（第13条）

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

など

説明方法としては、雇い入れたときに、個々の労働者ごとに説明をほか、雇入れ時の説明会等に、複数のパートタイム・有期雇用労働者に同時に説明を行うことも差し支えありません。

また、資料を活用し口頭により説明を行うことが基本ですが、説明すべき事項が漏れなく記載され、容易に理解できる内容の資料を交付すること等によることも可能です。また、口頭による説明の際に、説明する内容等を記した資料をあわせて交付することは望ましいことです。

事業主が講ずる措置の内容等の説明（法第14条）

説明を求められたとき（第14条第2項）

説明義務が課される事項

- ・ 通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由
- ・ 労働条件に関する文書の交付等（第6条）
- ・ 就業規則の作成手続き（第7条）
- ・ 不合理な待遇の禁止（第8条）
- ・ 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）
- ・ 賃金（第10条）
- ・ 教育訓練（第11条）
- ・ 福利厚生施設（第12条）
- ・ 通常の労働者への転換（第13条）

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の決定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、なぜ違うか）
- ・ 正社員への転換措置として講じる措置の決定に当たり何を考慮したか

など

説明に当たっては、例えば「アルバイトだから」という説明では義務を果たしているとは言えません。
他法、「パートタイム・有期雇用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。



(パンフレット)
パートタイム・有期雇用労働法
のあらまし



(パンフレット)
パートタイム・有期雇用労働法
の概要

同一労働同一賃金の実現のための事業主向け情報&支援ツール

パートタイム・有期雇用労働法に沿って 自社の待遇の状況を点検したい

事業主のみなさまへ
2021年4月1日全面施行
**パートタイム・有期雇用労働法
対応のための取組手順書**

自社の状況は法の内容に沿ったものになっていますか。
このパンフレットに沿って社内の制度の点検をし、制度の改定が必要ないか確認しましょう。



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ポロ」ちゃん

点検ツールをご活用ください
ツールを使用することで、自社の状況が法律の内容に沿ったものかどうか点検することができます。
<ツールの掲載URL> <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/shinden2/>

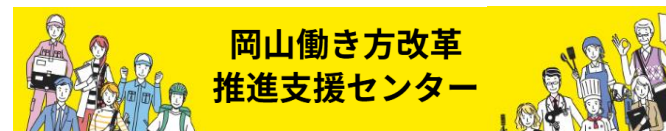
※ 臨時労働者だけでなく、フルタイム有期雇用労働者も法の対象に含まれます。
なお、派遣労働者についても、派遣先の労働条件が適法かどうか、派遣元が労働者を適切に管理していることが確認されています。
我が国が加盟する同一労働同一賃金一環協は、同一企業内における、正社員と非正規雇用労働者（臨時労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇の差をなくすることを目的とするものです。

厚生労働省 都道府県労働局

パートタイム・有期雇用労働法
対応のための取組手順書



専門家の支援を受けたい



岡山働き方改革推進支援センター



岡山県働き方広報キャラクター
ももにんにん

パート・アルバイト・契約社員 に関する様々な情報



多様な働き方実現応援サイト





アンケートにご協力ください

※ご回答内容は、厚生労働省雇用環境・均等局及び都道府県労働局
においてのみ活用し、外部に公表されることはありません。

回答フォームURL

<https://forms.office.com/r/9mkaJAFfLi>



本日はご出席いただきありがとうございました。



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