

# パートタイム労働法の改正について

～雇用形態に関わらない公正な待遇の確保～



**大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課**

# 働き方改革関連法の概要

働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

## ポイントⅠ 労働時間法制の見直し

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

- ① 残業時間の上限規制
- ② 「勤務間インターバル」制度の導入促進
- ③ 年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ）
- ④ 月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ
- ⑤ 労働時間の客観的な把握（企業に義務づけ）
- ⑥ 「フレックスタイム制」の拡充
- ⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を創設
- ⑧ 産業医・産業保健機能の強化

## ポイントⅡ 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雇用と非正規雇用の間にある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「納得」できるようにします。

- 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 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き（行政ADR）の規定の整備

## 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

**中小企業事業主**：「資本金の額または出資の総額」または「常時雇用する労働者数」のいずれかが表に該当する場合を指します。

区 分	小売業（飲食店を含む）	サービス業	卸 売 業	その他の業種
資本金の額または出資の総額	5000万円以下	5000万円以下	1億円以下	3億円以下
常時雇用する労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

## 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。 3

# 1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備①

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9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

# 「均衡待遇」「均等待遇」とは

「**均衡待遇**」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**」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

## ① 職務内容 = 『業務の内容』 + 『責任の程度』

### 『業務の内容』

<業務の内容が正社員と同じか否かの判断>

\* **業務の種類（職種）**を比較

販売職、事務職、製造工、印刷工 など

\* **個々の業務の中の中核的業務**を比較

中核的業務 = 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業務

# その職務に不可欠な要素である業務

# その成果が業績や評価に大きな影響を与える

# 職務全体に占める時間的割合・頻度が多い

業務の種類、中核的業務を比較して**実質的に同じ**であれば、「業務の内容は同じ」と判断

### 『責任の程度』

**著しく異なるかどうかを判断**

<判断要素（例）>

\* 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

【例】

紳士服売場の責任者（正社員）  
と  
婦人服売場の責任者  
（有期雇用の契約社員）

◆ 業務の種類

⇒ 販売職（同じ）

◆ 中核的業務

⇒ 扱う商品は違うものの、  
必要な知識の水準などに  
大きな違いはない  
（実質的に同じ）

◆ 責任の程度

⇒ 在庫管理や部下の指導に  
伴う責任の重さも違いはない  
（著しく異なるない）

↓  
**職務内容は同じ**

## ② 職務内容・配置の変更範囲 （=人材活用の仕組み・運用など）

転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲  
※制度として相違があるか否かだけでなく、  
実態として相違があるか否かによっ  
て判断することとなる。

【例】

正社員：就業規則上は「全国異動あり」だが、  
実態として異動した者はいない  
パート：異動は無い

↓  
**配置の変更範囲は同じ**

## ③ その他の事情

その他の事情として考慮され得るもの

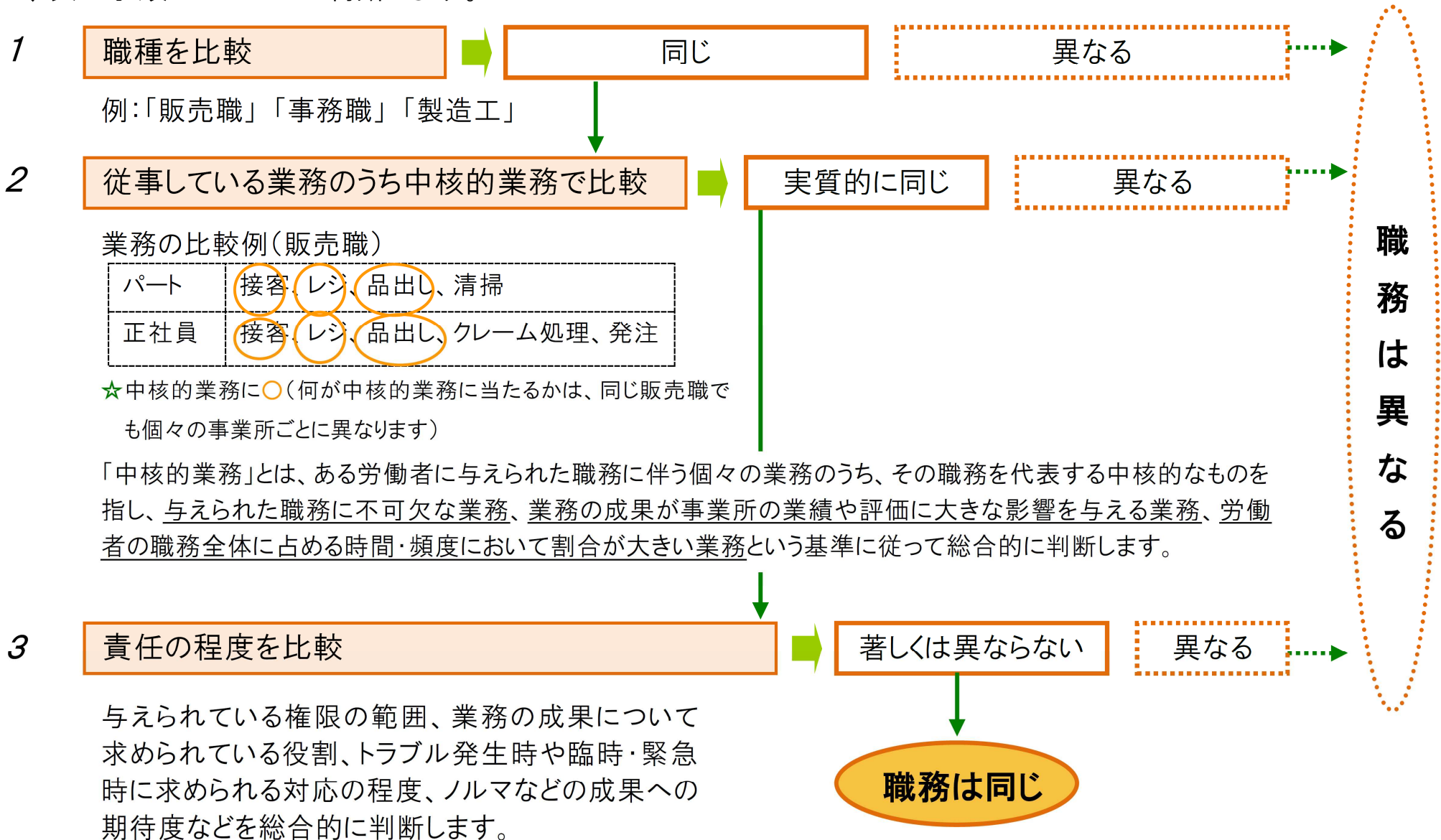
\* 職務の成果、能力、経験

\* 合理的な労使慣行、労使交渉の経緯

\* 定年後の再雇用 など

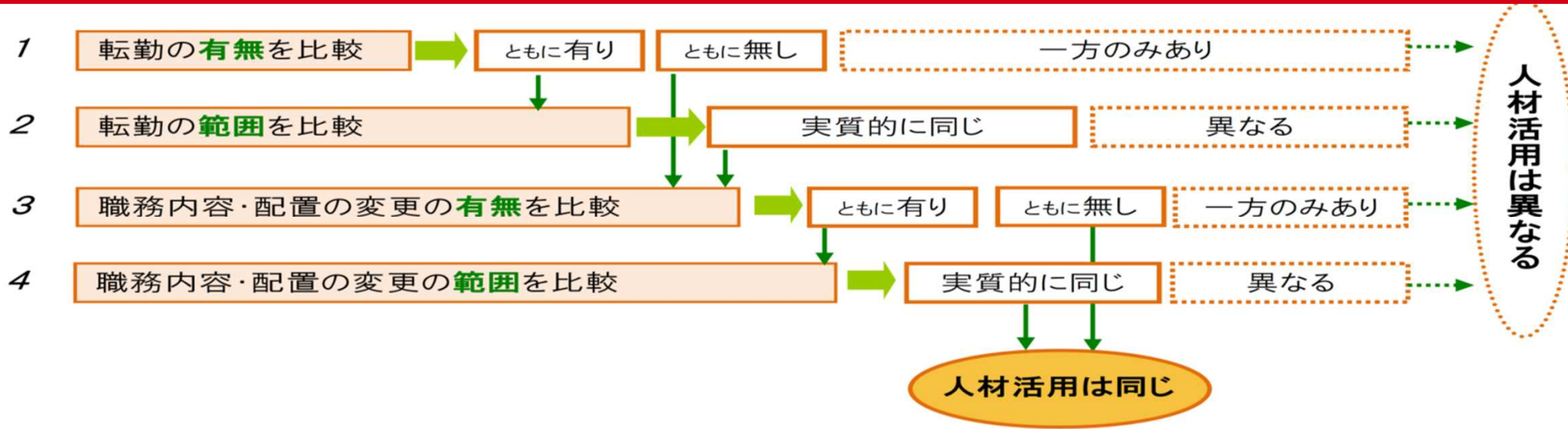
# 「職務内容（業務の内容＋責任の程度）が同じ」とは

職務内容が同じかどうかについては、次の手順にしたがって判断します。



	取組対象労働者	比較対象労働者	判断
職務の内容の比較	例1 キッチンスタッフ 調理	キッチンスタッフ 調理、メニュー作成、人材育成	異なる 比較対象労働者のみが担う職務として、メニュー作成、人材育成があり、中核的業務が異なると判断され、両者では職務の内容が異なると考えられる。
	例2 DTPオペレーションに関する業務 繁忙期や急な欠勤者が出た場合の対応は、出勤について個人の事情で断ることも可能。	DTPオペレーションに関する業務 繁忙期や急な欠勤者が出た場合、原則として残業や出勤を命じられることがある。	異なる 共にDTP業務を担当しており業務内容は同じだが、急な残業や出勤を命じられる場合があるなど、比較対象労働者の方が、業務に伴う責任の範囲が重くなっており、職務の内容が異なると考えられる。
	例3 ラインのリーダー 部品加工、品質管理、刃物交換、段取り トラブル発生時の対応は求められていない。	ラインのリーダー 部品加工、品質管理、刃物交換、段取り トラブル発生時の対応が求められている。	異なる 中核的業務に大きな違いはないが、比較対象労働者はトラブル発生時の対応が求められ、業務に伴う責任が重く、両者では職務の内容が異なると考えられる。
	例4 (同一法人内における) 施設Aの生活支援・相談員 施設入所者の生活援助、家族や関係機関との連絡、調整に加えて、食事支援などの生活支援を行う。	(同一法人内における) 施設Bの生活支援・相談員 施設入所者の生活援助、家族や関係機関との連絡、調整に加えて、食事支援などの生活支援を行う。	同じ 勤務する施設は異なるが、業務の内容や必要とされる知識の水準などに大きな違いはなく、業務に伴う責任の程度においても、取組対象労働者と比較対象労働者に違いはなく、職務の内容は同じと考えられる。

# 「職務内容・配置の変更範囲（人材活用）が同じ」とは



	取組対象労働者	比較対象労働者	判断
職務の内容・配置の変更の範囲の比較	<b>例5</b> 製造職 材料準備、ライン業務、検品、箱詰め 急な欠勤者が出た場合の対応は、社員タイプに関わらず、チーム内で助け合って対応している。 市内の別工場への異動はあるが、自宅から通える範囲での転勤にとどまる。	製造職 材料準備、ライン業務、検品、箱詰め 急な欠勤者が出た場合の対応は社員タイプに関わらず、チーム内で助け合って対応している。 転居を伴うような地域に所在する工場への異動もある。	異なる 職務の内容は同じであるが、比較対象労働者は転居を伴うような異動がある一方、取組対象労働者は、自宅から通える範囲での異動にとどまるため、転勤の範囲が異なり、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なると考えられる。
	<b>例6</b> チェッカー部門 従業員 店舗従業員として主に品出し、チェッカー業務を担当。 職種を超えた配置転換はない。	チェッカー部門 従業員 店舗従業員として主に品出し、チェッカー業務を担当。 本社管理部門への異動等、職種を超えた配置転換の可能性はある。	異なる 比較対象労働者は職種を超えた配置転換があるため、職務の変更範囲が異なり、職務の内容及び配置の変更範囲が異なると考えられる。



# 1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備②

## (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。)

# 「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)

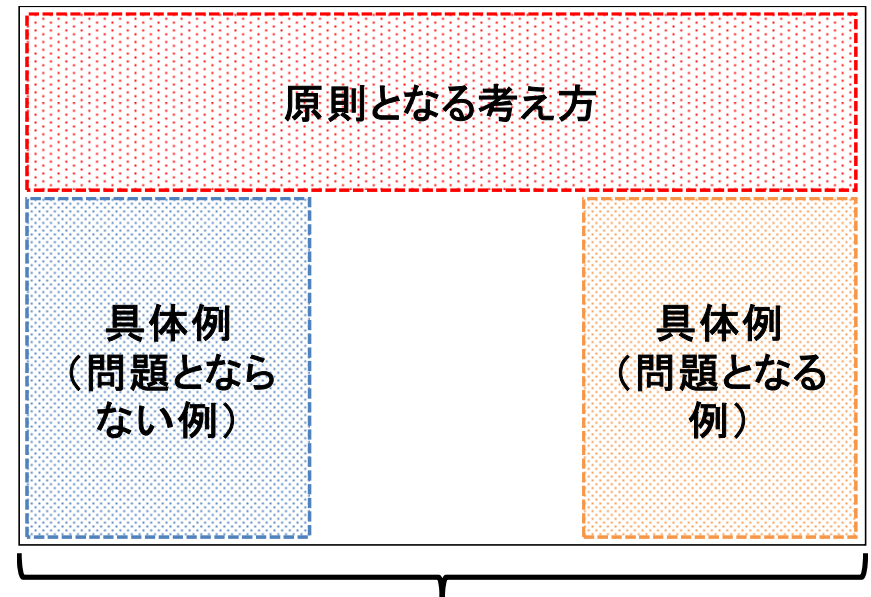
- このガイドラインは、**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規雇用労働者**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、**いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体の事情に応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**は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

# 「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うる。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。**

## 「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。

## 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）

### Q1 「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。

### Q2 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。

### Q3 事業主は、均衡待遇を確保するために具体的にどのような取組みをすればいいのでしょうか？

A 同一企業内にパートタイム労働者・有期雇用労働者がいる場合には、まずは、それらの労働者の待遇（賃金や教育訓練、福利厚生等）がどのようなものとなっているかを洗い出してみましょう。

そして、個々の待遇が正社員（無期雇用フルタイム労働者）と同一か否か、待遇が異なる場合には、その理由が労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等の違いなどで説明できるか否かを確認してみましょう。説明ができないと考えられる場合には、待遇の改善を検討しましょう。

（※厚生労働省のホームページで「取組手順書」を公表しています）

### Q4 就業規則や賃金規定などの見直しに当たって、専門家の支援は受けられますか？

全国47都道府県に置かれている「働き方改革推進支援センター」では、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々なご相談に労務管理・企業経営などの専門家が無料で相談・支援をしています。

企業への個別訪問も実施していますので、お気軽にお問い合わせください。

## 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

# 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。

## 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。



## 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○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 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)A<sub>1</sub>~A<sub>4</sub>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。
- その実施基準による説明は、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。

## 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>

【待遇の実施基準が同一である場合】

**同一の実施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。

【待遇の実施基準が異なる場合】

- ① 待遇の性質・目的を踏まえた**実施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 それぞれの実施基準を正社員（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。

## 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（無期雇用パート労働者）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。

## 待遇差の内容・理由の説明義務について（Q&A）

### Q1 どの正社員（無期雇用フルタイム労働者）と比較して説明すればいいですか？

A 待遇差の内容・理由の説明については、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、その職務の内容、職務の内容・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の内容、職務の内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する正社員（無期雇用フルタイム労働者）が比較対象の労働者となります。

※ なお、パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内で雇用されるすべての正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で不合理な待遇差の解消等が求められますので、ご注意ください。

### Q2 どんなことを説明すればいいですか？

A 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間にある待遇差の内容とその理由について説明します。具体的には、事業主は以下の事項を説明します。

#### 【待遇差の内容】

- (1) 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で、待遇の決定基準（賃金表など）に違いがあるかどうか。
- (2) 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容または待遇の決定基準（賃金表など）

#### 【待遇差の理由】

待遇差の理由は、比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）と短時間・有期雇用労働者の①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）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、待遇差を設けている理由を説明します。

### Q3 説明方法はどうすればいいですか？

A 事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料（就業規則や賃金表など）を活用しながら口頭で説明することが基本です。

ただし、説明すべき事項を全て文書で記載した資料で、パートタイム労働者・有期雇用労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えありません。



事業主は、労働者が説明を求めたことを理由として**不利益な取扱いをすることは禁止されています。**

### 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	△ → ○	× → ○	× → ○

**大阪労働局のHPに、改正パートタイム  
労働法に関する資料を掲載しています。**



**厚生労働省 大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課**

〒540-8527 大阪府中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館

TEL 06-6941-8940 FAX 06-6949-6486

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/>