事業主の皆さまへ

同一労働同一賃金

正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差は禁止されています

同一企業内において、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、**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法律（＊）で禁止されています。

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇差がある場合は、**待遇ごとの支給・付与の性質・目的に照らして、具体的に待遇差の内容や理由を説明できることが必要です。**

＊パートタイム・有期雇用労働法

不合理な待遇差の禁止（パートタイム・有期雇用労働法第８条、第９条）

同一企業内において、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、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を禁止しています。

均衡待遇	**待遇ごと**に、**その性質・目的に照らして、** **①職務内容②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）③その他の事情**のうち、適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**
均等待遇	**①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合**は、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※「職務内容」とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。
※「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得ます。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パートタイム・有期雇用労働法第14条第２項）

パートタイム・有期雇用労働者は、「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、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

待遇の違いについて説明できますか？

それぞれのポイントや問題となりうる事例については以下の掲載ページをご覧ください

基本給 ▶ 2ページ
賞与（ボーナス） ▶ 3ページ
精皆勤手当 ▶ 3ページ
食事手当 ▶ 3ページ
通勤手当 ▶ 4ページ
慶弔手当 ▶ 5ページ

本リーフレットにおける事例は、
全て実際に都道府県労働局が助言・指導等を行った事例です。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

待遇差の説明にあたってのポイント

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間に賃金の差がある場合において、その要因が賃金の決定基準・ルールの違いによるものであるときは、**「将来の役割期待が異なるため」などの主観的・抽象的な説明では足りない**とされています。

賃金の決定基準・ルールの違いについては、①職務内容（業務の内容と責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（転勤・異動の範囲などの人材活用の仕組みや運用など）、③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りません。

基本給・賞与　不合理な待遇差ではないか、実態に即して説明できますか？

事例：基本給

事例1

有期雇用労働者と正社員とで、業務の内容は同じだが、有期雇用労働者の基本給は、正社員より相当程度低かった。**待遇差の理由は、正社員には配置転換及び夜間・休日に対応する業務があるため。**

ポイント

「実際には、正社員の配置転換は数年に１度であり、ほとんどの正社員は配置転換がなかった」などといった状況がないか、実態を確認するとともに、実態として配置転換がなかった場合、**夜間・休日の対応があるという理由だけで相当程度の差を設けていることが「不合理ではない」と言えるかどうか検討しましょう。**

事例2

有期雇用労働者は職務内容・勤続年数・経験に応じて基本給を決定する一方、正社員はそれらに加え、有期雇用労働者とは人材活用の仕組みが異なることを総合的に考慮して基本給を決定。**待遇差の理由は、正社員は長期的に様々な部署で多様な業務を遂行してもらうことを期待しているため。**

ポイント

人材活用の仕組みを待遇差の理由としている場合、実態として、正社員と有期雇用労働者との間で、**転勤の範囲や、人事異動によって経験する部署の範囲等にどの程度差があるか具体的に確認し、その差を踏まえて、基本給の差が「不合理ではない」と言えるかどうか検討しましょう。**

基本給の検討といっても、何をすればいいの…？

お悩みの事業主の皆さまへ

働き方改革推進支援センターにおける**無料**の**コンサルティング**を活用してみませんか？

正社員とパートタイム・有期雇用労働者の**基本給**について、
待遇差が「不合理ではない」と言えるかどうかを客観的に確認できる
「職務分析・職務評価」のやり方などもご相談いただけます。
また、**非正規雇用労働者の処遇改善を支援する助成金**もあります。



※詳細は６ページをご確認ください。

事例：賞与

事例1

賞与の支給目的は「業績への貢献」であり、パート労働者には不支給。不支給とする理由は、正社員は、業務における責任の程度が高く、売上成績が会社の業績に直結するが、**パート労働者の職務内容は定型業務であり、会社の業績に直結しないため。**

ポイント

支給目的が「業績への貢献」ということであれば、職務内容が正社員と異なっていたとしても、パート労働者が会社の業績に対し全く貢献していないとは一概には言えません。**貢献度合いを確認し、賞与を全く支給しないことが「不合理ではない」と言えるかどうか検討しましょう。**

事例2

正社員とパート労働者は共に清掃職で、清掃範囲は異なるものの、**①職務内容と②職務内容・配置の変更範囲は実態として同一。**賞与の支給目的は「業績への貢献」であり、正社員には基本給（月額）×1.5か月分を支給し、パート労働者には一律50,000円を支給。

ポイント

清掃範囲が異なるとしても、実態として、正社員とパート労働者の①職務内容と②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合は、**均等待遇の規定が適用**され、**正社員とパート労働者とで差別的取扱いは禁止されます。**この場合、パート労働者の賞与の支給方法を、**正社員と同一の計算方法にする必要があります。**

精皆勤手当・食事手当　問題となりうる具体的な事例

不合理な待遇差ではないですか？

事例：精皆勤手当

支給目的	特定の業務に従事する労働者の皆勤を奨励するため
待遇	正社員のみに支給し、パート・有期労働者には支給していない
待遇差の理由	正社員はパート・有期労働者よりも早く出勤し、その時間で正社員のみが行える特定の業務をしているため。**※実態として、特定の業務に従事していない正社員にも手当を支給している。**

違反

パート・有期労働者に支給しないことは雇用形態を理由とするものであり、**勤務日数・時間に応じ正社員と同一基準での支給が必要。**

事例：食事手当

支給目的	食事の補助
待遇	正社員とフルタイム有期労働者のみに支給し、パート労働者には支給していない
待遇差の理由	１日一定時間以上勤務する者を対象としており、パート労働者はその時間数に満たないから。 **※実態として、昼食時間を挟んで勤務するパート労働者あり。**

違反

所定労働時間が短いことを理由とすることは、雇用形態を理由とするものであり、**労働時間の途中に昼食のための休憩があるパート労働者にも正社員と同一基準での支給が必要。**

通勤手当　問題となりうる具体的な事例

待遇差の理由が実態と矛盾していませんか？

事例①

支給目的	通勤費用の補填
待遇	正社員には実費を支給。 有期労働者は１日あたり定額を支給。
待遇差の理由	有期労働者は近隣からの採用を前提にしており、通勤費用がかからないため。 **※実態として遠方からの採用者がいる。**

違反

支給目的は通勤費用の補填であり、雇用形態によって待遇差が生じるものではなく、実際に費用負担が生じている有期労働者がいることからも、**正社員と同一の基準での支給が必要。**

事例②

支給目的	通勤費用の補填
待遇	正社員には実費を支給。 パート労働者には上限額を設けた上で、通勤手当を支給している。
待遇差の理由	正社員は転勤があり広範囲から通勤することが想定されているが、パート労働者は転勤がなく、近隣から通勤しているため。 **※上限額を超える距離から通勤しているパート労働者がいる。**

違反

支給目的は通勤費用の補填であり、支給基準は単に自宅から職場までの通勤距離に応じた算定となっている。**転勤の有無が通勤に要する費用の多寡とは直接関係するものではなく、**支給目的と実際の支給基準が矛盾している。**正社員と同一の基準での支給が必要。**

事例③

支給目的	通勤費用の補填及び会社への貢献度の対価
待遇	正社員にはガソリン単価×片道通勤距離を支給。 パート労働者はガソリン単価×片道通勤距離×係数（パート労働者の勤務時間÷正社員の勤務時間）
待遇差の理由	勤務時間数を係数としている明確な理由はない。

違反

支給目的は通勤費用の補填に加え、一部業務への貢献に応じた配分を含むとされているが、通勤手当の額は通勤距離に応じた算定となっており、**現行の支給基準では貢献度の要素は読み取ることができない。**パート労働者にのみ勤務時間数を係数として計算に含めることは、通勤費用の補填という支給目的**と矛盾するため、正社員と同一の基準での支給が必要。**

事例④

支給目的	ガソリン代等の補填
待遇	正社員にのみ距離に応じて支給し、 パート労働者には支給なし。
待遇差の理由	パート労働者については、通勤手当分を含めて時給額を一律高めに設定しているため。 **※労働者それぞれの通勤費用に応じた時給額が設定されているわけではない。**

違反

通勤手当は時給額に含まれているとするが、労働者それぞれの通勤費用を考慮した時給額となっていなければ、労働時間の長い者ほど、通勤手当が多く支給されることになり、**支給目的にかなうものとはただちに言い難く、正社員と同一の基準での支給が必要。**

慶弔休暇　問題となりうる具体的な事例

同一の慶弔休暇の付与について

同一労働同一賃金ガイドラインにおいて、**「短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与…を行わなければならない」**と記載されています。

「同一の慶弔休暇の付与」については、同じ事由に対して付与することだけを意味するものではなく、**付与日数や対象となる親族の範囲、有給無給の取扱い等の具体的な待遇についても含まれています。**

正社員に対して有給とするのであれば、パートタイム・有期雇用労働者に対しても当然に有給とすべきことを含意しているものです。これは、慶弔休暇の性質は、一般的に、慶事・弔事に際して労働から離れる機会を与えるものであり、これを有給とする場合には慶弔休暇取得時の経済的保障を行うものであると考えられるところ、当該趣旨は、**職務内容や雇用形態等に関わらず、正社員と同様にパートタイム・有期雇用労働者にも妥当するものと考えられるため**です。

慶弔休暇は、一般的な「慶弔行事に参加する機会を与えるため」という付与目的に照らせば、雇用形態によって慶弔行事に参加するために労働から離れる機会を設ける趣旨や時間がわるものではありません。

事例①

支給目的	慶弔行事に参加する機会を与える
待遇	正社員には、有給の慶弔休暇を事由に応じて1～5日の範囲で日単位で付与。パート労働者には付与なし。
待遇差の理由	パート労働者は、正社員と異なり、所定労働日の振替が容易なため。 **※ただし、正社員と同様、週5日勤務のパート労働者がいる。**

違反

週の所定労働日数が正社員と同じパート労働者については、**勤務日の振替の容易さに正社員と差はない**ことから、**正社員と同一の基準での付与が必要。**

※　週の所定労働日数が正社員よりも少ないパート・有期労働者については、振替対応が可能な場合は、慶弔休暇を付与しないことがただちに不合理とはいえません。

事例②

支給目的	慶弔行事に参加する機会を与える
待遇	有給の慶弔休暇を、事由に応じて、正社員には1～7日で付与、パート・有期労働者には1～3日を付与。
待遇差の理由	関係団体の勤務条件等を準用したため。 **※関係団体の勤務条件等を準用する必要性を法令等で定めているものではない。**

違反

付与基準を別の団体の規定に準ずることとしていることは、**待遇差の理由として合理性がない**ことから、付与目的に**照らし正社員と同一の基準での付与が必要。**

事例③

付与目的	慶弔行事に参加する機会を与える
待遇	正社員、パート・有期労働者ともに同一基準で付与するが、パート・有期労働者のみ採用2か月後から付与。
待遇差の理由	2か月を超えて継続勤務している者に対してインセンティブを与えることで長期継続を期待するため。 **※実態として、パート・有期労働者のみ2か月に満たずに退職する者が多い等の特別な事情はない。**

違反

個別の事情により短期間で離職する者がいる点は、正社員にも共通し得る事情であり、**パート・有期労働者のみに対して2か月を超えて継続勤務するという要件を課すことは、待遇差の理由として合理性がない**ことから、付与目的に照らし**正社員と同一の基準での付与が必要。**

自分の会社は大丈夫か、専門家に相談したい・・・

働き方改革推進支援センターを利用してみませんか

47都道府県にある働き方改革推進支援センターでは、**社会保険労務士などの労務管理等の専門家が無料で個別相談やコンサルティングを実施**しています。正社員とパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与、各種手当に関する待遇差について、相談してみませんか。

例えば、基本給について、職務内容や人材活用の仕組みなどに応じ、待遇差が妥当であるかを客観的に確認できる「職務分析・職務評価」のやり方などもご相談いただけます。



非正規雇用労働者の処遇を改善したい・・・そんな事業主の方は、

キャリアアップ助成金を活用してみませんか

キャリアアップ助成金とは、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員化、処遇改善の取り組み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。
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。

キャリアアップ助成金

社内点検を行うにあたって、活用できるツールについて

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

自社の状況が法律の内容に沿ったものなのかどうか、点検の手順を示しています。

パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール

パートタイム・有期雇用労働法やその他の労働関係法令について、自社の取組状況をレーダーチャートで視覚的に確認できるほか、パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善に向けて、基本給や福利厚生などの項目ごとにどのように取り組むべきかを確認することができます。

不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

具体例を示しながら、各種手当、福利厚生、教育訓練、賞与、基本給について、点検・検討の手順を示しています。

パートタイム・有期雇用労働者等の人数または割合が高い業界（スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業、生活衛生業、福祉業及び労働者派遣業）の業界別マニュアルと、全業種共通の業界共通編があります。

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