

パートタイム・有期雇用労働法 (同一労働同一賃金) の企業指導における確認ポイント等について

令和7年1月16日(木)・22日(水)

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

令和6年度地方労働行政運営方針について (R6.3.29)

第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇均部（室）又は安定部等による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、監督署から点検要請を集中的に実施することや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。



令和6年度滋賀労働局行政運営方針の概要

誰もが安心して働ける滋賀をめざして

滋賀労働局は、総合労働行政機関として地域や国民からの期待に応えるため、次の事項を最重点課題として、各種情勢に対応した雇用・労働施策を労働局・労働基準監督署・ハローワークが一体となって積極的に取り組みます。

- 第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等
- 第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進
- 第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

厚生労働省

滋賀労働局

働きやすい滋賀をめざして

労働基準監督署

ハローワーク



パートタイム・有期雇用労働法の企業指導（同一労働同一賃金とは？）

問1 同一労働同一賃金とは何ですか。

（答）同一労働同一賃金とは、同一企業・団体におけるいわゆる**正規雇用労働者とパートタイム労働者、有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を行う**ものです。具体的にはパート・有期雇用労働法第8条及び第9条に定めがあります。

①パートタイム労働者…通常の労働者（正規型の労働者・無期雇用フルタイム労働者）と比較して1週間の所定労働時間が短い労働者

②有期雇用労働者……期間の定めのある労働契約を締結している労働者

※「パート」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「準社員」といった名称に関わらず、上記のいずれかに当てはまる場合はパート・有期雇用労働法の対象となります。

均等待遇とは？ = 差別的取り扱いの禁止・第9条

通常の労働者とパート・有期雇用労働者の①職務内容②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合、待遇について同じ取扱いにする必要があります。

均衡待遇とは？ = 不合理な待遇の禁止・第8条

通常の労働者とパート・有期雇用労働者の①職務内容②職務内容・配置の変更の範囲が異なる場合、違いに応じた合理的な範囲内で待遇を決定する必要があります。

問2 不合理な待遇差は禁止されているとのことだが、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間に待遇差があってははいけませんか。

（答）パートタイム・有期雇用労働法第8条（不合理な待遇差の禁止）においては、個別の待遇について、①職務の内容（業務の内容及び責任の程度）、②人材活用の仕組みや運用（異動・昇進・転勤などの有無やその範囲）、③その他の事情のうち、**各待遇の性質及び目的に照らして適切なものを考慮して、不合理な待遇差があってはならない**こととされており、待遇差があったからといって即座に法違反となるわけではありません。

問3 「待遇」には、具体的にどのようなものが含まれるか。

（答）「待遇」には、基本給や賞与、各種手当等の賃金に関するものに限らず、教育訓練や福利厚生（休暇等）なども含まれる。

パートタイム・有期雇用労働法の概要（均等待遇と均衡待遇）

マンガで分かる!

パートタイム・有期雇用労働法について

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書より



みなさんの会社でもこんなことありませんか？

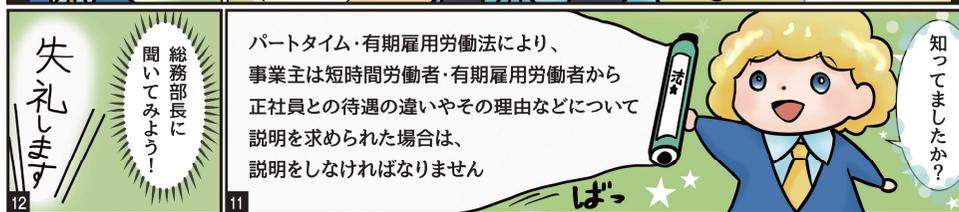


『通勤手当』の性質・目的に照らし適切なるものを考慮するとは？

正社員とパートは責任の重さが違う...



正社員とパートは契約期間、労働時間が短い...



パートタイム・有期雇用労働法の概要（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」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>



※各種手当：役職手当・特殊作業手当・特殊勤務手当（交替制勤務）・**精皆勤手当**・時間外 深夜 休日労働手当・**通勤手当及び出張旅費**・食事手当
単身赴任手当・地域手当

※福利厚生：福祉厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室）・転勤者用社宅・**慶弔休暇**並びに健診に伴う勤務免除等・病気休職・法定外休暇

※本ガイドラインは、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえ、労働政策審議会における議論を経て、最終的に確定されたものです。

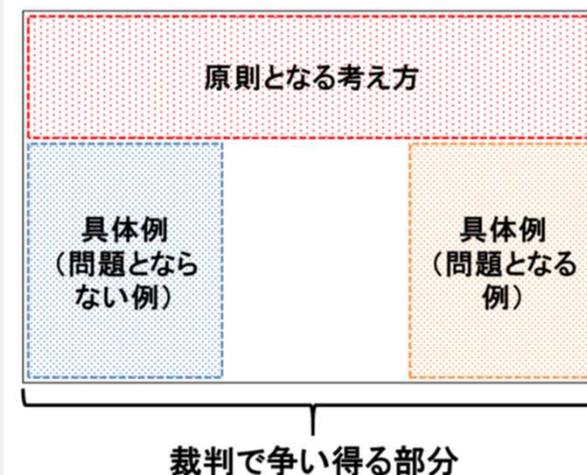
精皆勤手当

【原則】通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。

【問題とならない例】

A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

ガイドラインの構造



パートタイム・有期雇用労働法の概要（同一労働同一賃金ガイドライン）

通勤手当及び出張旅費

【原則】短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者との同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

【問題とならない例】

イ A社においては、本社の採用である労働者に対しては、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、それぞれの店舗の採用である労働者に対しては、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者であるXが、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通いつけている場合には、当該上限の範囲内で通勤手当を支給している。

ロ A社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週4日以上）通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者には、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない（例えば、週3日以下）又は出勤日数が変動する短時間・有期雇用労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。

慶弔休暇

【原則】短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者との同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

【問題とならない例】

A社においては、通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の短時間労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。



中小企業・小規模事業者の皆様へ

「働き方改革関連法」が施行されています！対応はお済みですか？

厚生労働省 滋賀労働局 委託事業（受託団体 株式会社タスクール Plus）

滋賀働き方改革推進支援センター

が、事業主の皆様を**無料**でご支援いたします。

ワン・ストップ 無料相談

悩める経営者の
チカラになります！



以下のお悩みや課題は迷わずご相談ください。

- 運輸・建設業の2024年問題！
どうしたら良いの？
- 生産性向上で賃金アップ
- 同一労働・同一賃金！
よくわからない？
- 時間外労働の上限規制
- 業務効率化から始めたい
- 活用可能な助成金
- 人材不足対応（育成含む）

※これらは相談事例の一部です。他の相談もOK。

無料 個別企業訪問

希望日に専門家が貴社を訪問し
課題解決に向けた支援を行います。

無料 セミナー・講師

気軽に参加いただけるWEB
セミナーを多数用意しております。

無料 常駐相談

当センター内で電話相談や
来所者相談を行っています。

滋賀働き方改革推進支援センター

受付時間 平日 9:00～17:00

住所が新しく
なりました
〒520-0043
滋賀県大津市中央 3-1-8
大津第一生命ビルディング 4 階

電話

0120-100-227

E-mail

shiga@task-work.com

FAX

077-510-0293

滋賀働き方改革推進支援センター



相談申し込みはこちら



Facebookはこちら



裏面は無料出張相談申込票になっております。FAX または E-mail でもお申込みいただけます。

同一労働
同一賃金
への対応に
向けて

職務評価コンサルティング を受けてみませんか！

～正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の
基本給の均等・均衡を確認できていますか。～

パートタイム・有期雇用労働者のことで、困っていることはありませんか

- 採用できない
- モチベーションを
上げることが
難しい
- 定着しない
- 賃金制度を
見直したい
- 高度な仕事で
活用したい



パートタイム・有期雇用労働法に対応できていますか

1. 正社員とパートタイム・有期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。
2. パートタイム・有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由を問われた場合には、事業主は説明しなければなりません。

「パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ババウちゃん」」



職務評価コンサルティングがお役に立ちます

1. パートタイム・有期雇用労働者の確保と活用での困りごとを解決し、パートタイム・有期雇用労働法に対応するには、今の待遇を点検・見直すことが必要です。
2. 特に基本給への対応が大切です。職務評価コンサルティングは基本給の点検・見直しを支援します。

中小企業、小規模事業者でも多数の活用事例があります

■事業内容:製造業
従業員106人(正社員88人 パート9人 有期9人)

経緯
人事制度の見直しが行われておらず、
若手人材の採用や育成、離職防止の観点
から見直しが必要だった。

取組
パートタイムの等級制度を構築し、賃金制度
を見直した。

成果 **定着率アップ!!**
若手人材が育ち、パートタイムを
正社員並みに活用できる環境ができた。



■事業内容:教育・学習支援
従業員6人(正社員4人 パート2人)

経緯
賃金体系に明確な基準がなく、賃金額の
根拠の説明ができなかった。

取組
正社員、パートタイムの
等級制度、賃金制度を構築し、
手当も見直した。

成果 **モチベーション向上!!**
正社員もパートタイムも
納得して働ける環境ができた。

