

パートタイム・有期雇用労働法 (同一労働同一賃金の基本について)

令和 8 年 2 月 17 日 (火) ・ 19 日 (木)

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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ないですか。

（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。

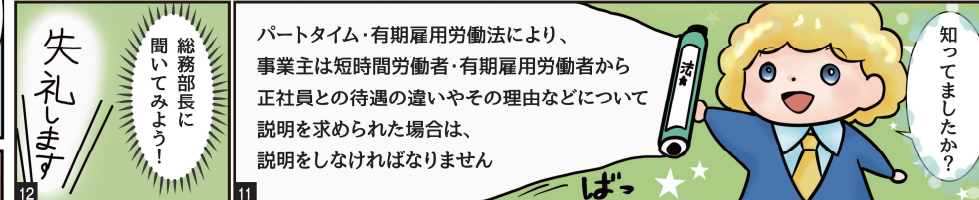
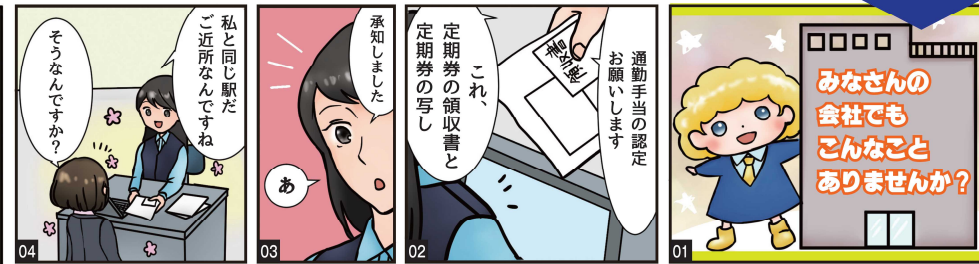
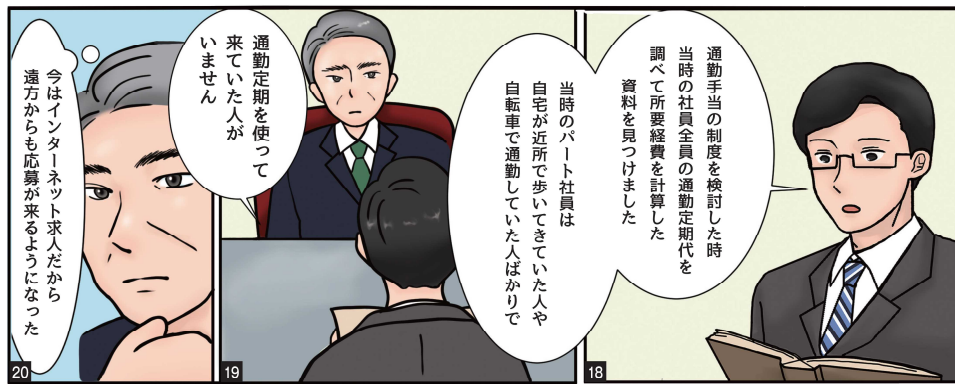
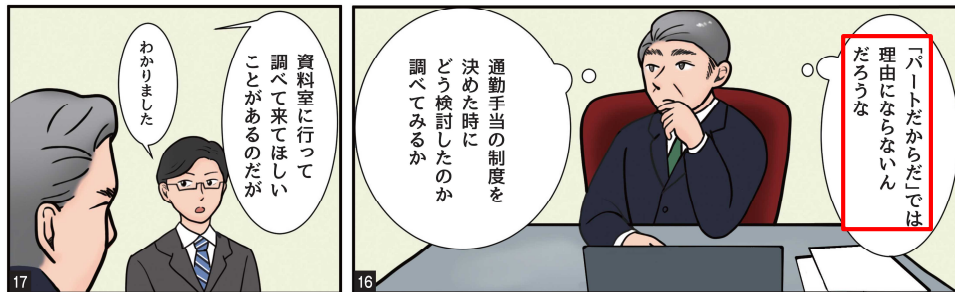
（答）「待遇」には、基本給や賞与、各種手当等の賃金に関係するものに限らず、教育訓練や福利厚生（休暇等）なども含まれる。

パートタイム・有期雇用労働法（同一労働同一賃金の基本について）

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



『通勤手当』の性質・目的に照らして適切な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...

令和7年度 厚生労働省委託事業
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

働き方改革のご相談は

滋賀働き方改革推進支援センターへ!!

来所・電話・メールによる相談
無料 個別相談
電話・メール相談や来所相談を行います。

セミナー開催・講師派遣
セミナー講師 **無料**
全体説明や個別テーマなど、ご希望に応じたセミナーを行います。

個別企業訪問相談
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。

例えばこんなお悩みや疑問

- セクハラ、マタハラ、パワハラの防止措置
- 改正育児・介護休業法
- 時間外労働の上限規制
- 同一労働同一賃金への対応
- 労働関係の助成金の活用
- 就業規則の見直し
- 生産性向上・業務効率化
- 改正雇用保険法（出生後及び育児時における給付金）

「働き方改革」は働く方々が個々の事情に応じて多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できる社会を実現するための改革です

お問合せフォームはこちら

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
〒520-0051 大津市梅林1丁目3番25号
JR大津駅前 第一森田ビル6階（大津びわ湖合同庁舎内）
shiga@workstylereform.net
0120-100-227 077-526-6207

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

- 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。
- 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。

職務評価コンサルティングがお役に立ちます

- 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・見直す必要があります。
- 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、パートタイムも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。

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