

同一労働同一賃金ガイドライン等について

令和8年10月20日・28日
カスハラ対策等オンライン説明会【Zoom】

滋賀労働局 雇用環境・均等室

1 現行制度の概要・ 改正の背景

2 改正内容

～現行制度の概要～

正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の実効ある是正を図るための規定の整備が行われました。

◆ 同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行

（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

※ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定されている。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法第8条、第9条）

- 同一企業内において、正社員とパート・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。

【補足：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	通常の労働者（正社員及び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
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

- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」、「均等待遇」を規定。

均衡待遇（法第8条）：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（法第9条）：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・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**

～現行制度の概要～

正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

- 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」ようにするものです。

【待遇差の不合理性の判断に考慮される3要素】

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』

著しく異ならないかどうかを判断

＜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
（著しく異ならない）



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
など

同一労働同一賃金の基本的な考え方／労働者に対する待遇に関する説明義務

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法第14条第2項）

- 非正規雇用労働者は、「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、非正規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らない。

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



正社員とパートは責任の重さが違う。

しかし、『通勤手当』の性質・目的に照らしたときに、この待遇差は問題ないのか、考えてみましょう。

正社員との待遇の違いやその理由について説明できますか？

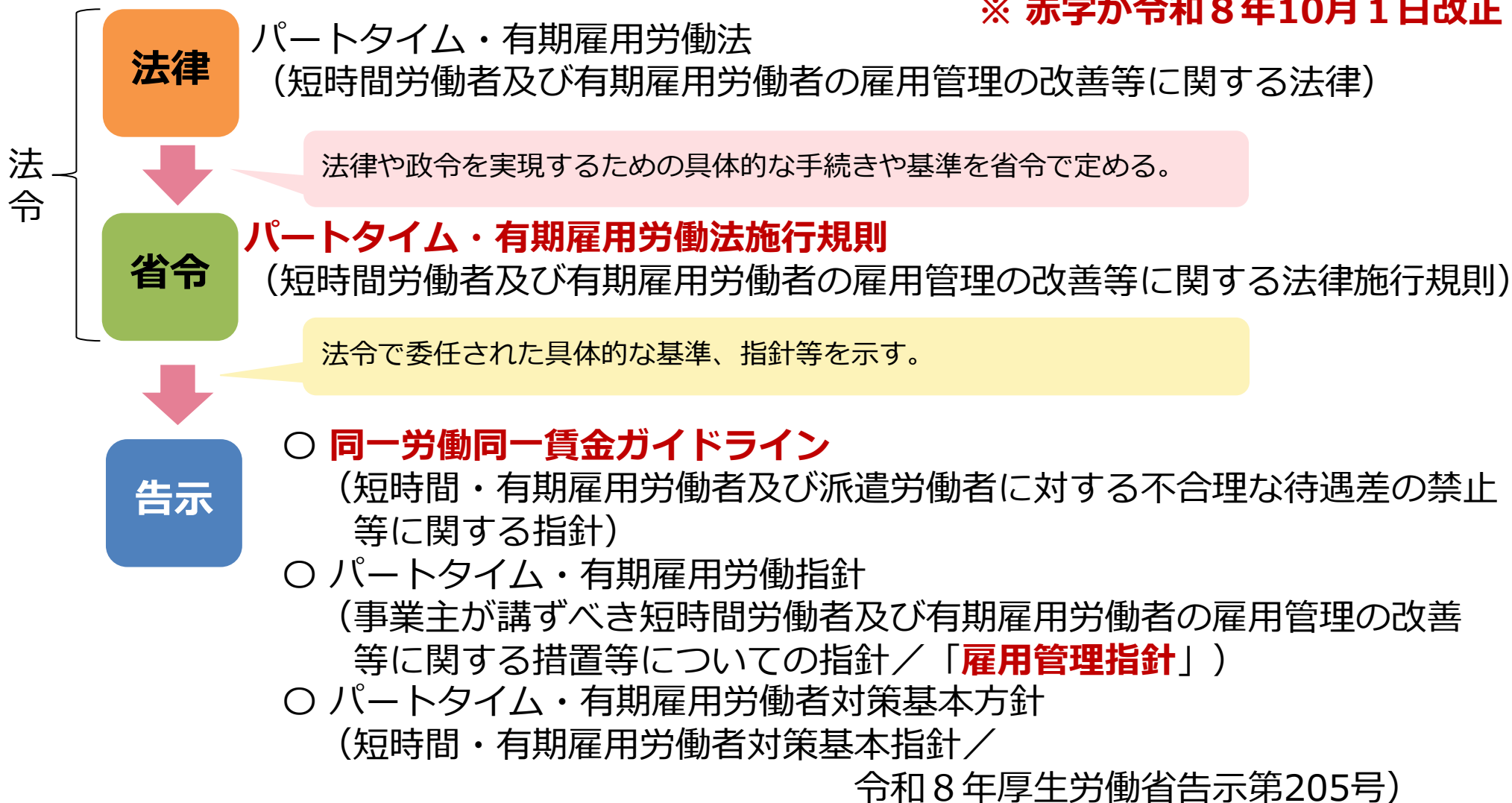


パートタイム・有期雇用労働法キャラクター「パゆう」ちゃん

パートタイム・有期雇用労働法、関係省令等の位置づけ

○ パートタイム・有期雇用労働法は、パートタイム労働者・有期雇用労働者の「公正な待遇の実現」を目的としています。

※ 赤字が令和8年10月1日改正



正社員と非正規雇用労働者との間の待遇差が争われた事件の最高裁判決一覧

		名古屋自動車 学校事件 (令5.7.20)	日本郵便 (大阪) 事件 (令2.10.15)	日本郵便 (東京) 事件 (令2.10.15)	日本郵便 (佐賀) 事件 (令2.10.15)	メトロコマース 事件 (令2.10.13)	大阪医科薬科 大学事件 (令2.10.13)	長澤運輸事件 (平30.6.1)	ハマキョウレックス 事件 (平30.6.1)
待遇	原告	嘱託職員 (有期契約労働者)	時給契約社員 (有期契約労働者)	時給契約社員 (有期契約労働者)	時給契約社員 (有期契約労働者)	売店契約販売員 (有期契約労働者)	教授秘書アルバイト (有期契約労働者)	嘱託乗務員 (有期契約労働者)	契約社員 (有期契約労働者)
基本給	○	破棄・差し戻し (高裁：一部不合理)	—	—	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	—
賞与 夏期年末手当	○	破棄・差し戻し (高裁：一部不合理)	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	—
退職金	—	—	—	—	—	不合理ではない	—	—	—
住居手当	—	—	不合理	不合理	—	不合理	—	不合理ではない	不合理ではない
扶養手当 家族手当	—	不合理ではない	不合理	—	—	—	—	不合理ではない	—
精皆勤手当	○	不合理	—	—	—	—	—	不合理	不合理
通勤手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
作業手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
無事故手当	—	—	—	—	—	—	—	—	不合理
給食手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
役付手当	○	—	—	—	—	—	—	不合理ではない	—
超勤手当	○	—	—	—	—	—	—	不合理	—
祝日給	○	—	不合理	不合理ではない	不合理ではない	—	—	—	—
年末年始勤務 手当	○	—	不合理	不合理	—	—	—	—	—
夏期冬期休暇	—	—	不合理	不合理	不合理	—	不合理	—	—
病気休暇	○	—	不合理	不合理	—	—	不合理ではない	—	—

※ 「同一労働同一賃金ガイドライン（改正前）」において、○：記載有り、—：記載無し

※ 網掛けは上告不受理等により高裁判決で確定したもの。

※ 最高裁において判断していない手当については、紙面の都合上省略している。

1 現行制度の概要・ 改正の背景

2 改正内容

パートタイム・有期雇用労働法の概要、改正箇所の位置付け

パートタイム労働者・有期雇用労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

※ 赤字が令和8年10月1日改正

労働条件の文書交付・説明義務

- ・ 雇い入れ時に、昇給・退職手当・賞与の有無、相談窓口及び**待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる旨**について、文書の交付等による明示を義務付け（第6条）
- ・ 雇い入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を義務付け（第14条第1項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合に、待遇の相違の内容・理由、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を義務付け（第14条第2項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者が説明を求めたことを理由として、解雇等の不利益取扱いをすることを禁止（第14条第3項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制整備を義務付け（第16条）

均等・均衡待遇の確保の推進

- ・ 【全てのパートタイム・有期雇用労働者】
基本給、賞与その他の全ての待遇について、正社員の待遇との間に、①職務の内容、②人材活用の仕組み、③その他の事情のうち、待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、**不合理と認められる相違を設けることを禁止**（第8条）
 - ・ 【正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者（①職務の内容、②人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム・有期雇用労働者）】
基本給・賞与その他の全ての待遇について、**差別的取扱いを禁止**（第9条）
- ★ どのような待遇差が不合理と考えられるか等については、「**同一労働同一賃金ガイドライン**」で示しています。

正社員への転換の推進

- ・ 正社員の募集を行う場合のパートタイム・有期雇用労働者への周知、新たに正社員を配置する場合の応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第13条）



【POINT】

パートタイム・有期雇用労働者に関するルールの変更点（令和8年10月1日施行）

雇い入れ時の労働条件明示事項の追加（パート・有期法施行規則）

- パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、新たに「**待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる**」旨を追加。



労働条件通知書の様式変更が必要！

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

- 賞与、各種手当（退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当）、福利厚生（福利厚生施設、病気休職・休暇、夏季冬季休暇、褒賞）に関する記載の充実・追加。
- 待遇全般に関する留意事項等を追加。



賃金規定・休暇制度の点検を！

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）

- 福利厚生施設の利用に関する便宜の供与、待遇差についての説明の方法、正社員転換制度等に関する情報の公表など、雇用管理の改善等に関する措置内容を追記。



パートタイム労働者等の雇用管理を改善して魅力ある職場に！

雇い入れ時の労働条件明示事項の追加（パート・有期法施行規則第2条）

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時（労働契約の更新時も含む）の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに「**待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる**」旨の明示が必要となります（違反した場合は10万円以下の過料に処せられます）。

【全労働者】

書面の交付等による労働条件明示事項（労働基準法第15条）

- ① 労働契約の期間
- ② 有期労働契約を更新する場合の基準
（有期労働契約の通算契約期間または更新回数
の上限を含む）
- ③ 就業の場所・従事する業務の内容（就業の
場所・業務の変更の範囲を含む）
- ④ 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の
有無、休憩時間、休日、休暇（年休を含む）、
交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切、
支払の時期に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）



【パートタイム・有期雇用労働者】

労働条件明示事項（法第6条第1項）

- | | | |
|--|---|---------------------|
| ☐ 昇給の有無 | } | 現行の
明示事項 |
| ☐ 退職手当の有無 | | |
| ☐ 賞与の有無 | | |
| ☐ 相談窓口（法第16条） | } | <u>新たな
明示事項</u> |
| ☐ 待遇の相違等に関する説明を
求めることができる旨 | | |

労働条件 通知書 の記載例

次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。

部署名 担当者職氏名 （連絡先 ）

※「通常の労働者」は自社における呼称（「正社員」等）に置き換えて記載することも可能です。

雇い入れ時の労働条件明示事項の追加（パート・有期法施行規則）

○モデル労働条件通知書

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

		年 月 日	
館		事業場名称・所在地 使 用 者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 【自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他（ ）】 2 契約の更新は次により判断する。 〔 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） 〕 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間で通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができるとする。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有（別紙の上取り）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続き就いて雇用されている期間		
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）		
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）		
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（1）～（5）のうち該当するもの一つに○を付けること。○、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 （1）始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 （2）変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 〔 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 〕 （3）フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業）時 分から 時 分、 （終業）時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） （4）事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分）終業（ 時 分） （5）裁量労働制；始業（ 時 分）終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（有、無）		
休 日	・ 定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・ 非定休日；週 日、その他（ ） ・ 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条		
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → 1か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条		

(次頁に続く)

賃金	1 基本賃金	イ 月給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
	2 諸手当の額又は計算方法	イ (手当 円 /計算方法:) ロ (手当 円 /計算方法:) ハ (手当 円 /計算方法:) ニ (手当 円 /計算方法:)
退職に 関する 事項	3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率	イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 () % 月60時間超 () % 所定超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () %
	4 賃金締切日 () ー毎月 日、() ー毎月 日 5 賃金支払日 () ー毎月 日、() ー毎月 日 6 賃金の支払方法 ()	7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ()) 8 昇給 (有 (時期、金額等) , 無) 9 賞与 (有 (時期、金額等) , 無) 10 退職金 (有 (時期、金額等) , 無)
その他	1 定年制 (有 (歳) , 無) 2 継続雇用制度 (有 (歳まで) , 無) 3 創業支援等措置 (有 (歳まで労務委託・社会貢献事業) , 無) 4 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届け出ること) 5 解雇の事由及び手続 {	○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
	●社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 その他 ()) ●雇用保険の適用 (有 , 無) ●中小企業退職金共済制度 (加入している , 加入していない) (※中小企業の場合) ●企業年金制度 (有 (制度名) , 無) ●次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違 (内容・理由) 等について説明を求 めることができる。 部署名 担当者職氏名 (連絡先) ●雇用関係の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先) ●その他 ()	※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約 (平成25年4月1日以降に開始するもの) の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。
以上のほか、当社会業規則による、就業規則を確認できる場所や方法 ()		

グレー色の箇所がパートタイム・有期雇用労働者の労働条件明示事項です。

☑ 注意

昇給の有無について
・「賃金改定：有」と表示し、「賃金改定」が「昇給」のみであるか明らかでない場合等「昇給」の有無が明らかでない表示にとどまる場合には、義務を履行したとはいえません。

〈モデル労働条件通知書 ①〉



「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正①

裁判例を踏まえ、待遇（各種手当、福利厚生など）に関する原則となる考え方や具体例等が追加されました。

賞与・退職手当

長澤運輸事件最高裁判決、メトロコマース事件最高裁判決を踏まえて追記。

- 賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等のさまざまな目的が含まれます。
- これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

【記載の充実（賞与）】 【新規追加（退職手当）】

無事故手当

ハマキョウレックス事件最高裁判決を踏まえて追記。

正社員と業務の内容が同一のパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の無事故手当を支給しなければなりません。

【新規追加】

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正②

裁判例を踏まえ、待遇（各種手当、福利厚生など）に関する原則となる考え方や具体例等が追加されました。

家族手当

日本郵便（大阪）事件最高裁判決を踏まえて追記。

労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の家族手当を支給しなければなりません。

☑ 注意

配偶者の収入要件があるいわゆる「配偶者手当」については、特に女性の短時間労働者の就業調整の要因となっていると指摘されていることから、各事業主において、労使の話し合いによって、働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれます。

【新規追加】

住宅手当

ハマキョウレックス事件最高裁判決を踏まえて追記。

住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

【新規追加】

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正③

裁判例を踏まえ、待遇（各種手当、福利厚生など）に関する原則となる考え方や具体例等が追加されました。

福利厚生施設

職務内容等を考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないことを明確化。

福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について、不合理と認められる待遇差を設けてはなりません。

【記載の充実】

病気休職・休暇

日本郵便（東京）事件最高裁判決を踏まえて追記。

正社員に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の給与の保障を行わなければなりません。

【記載の充実】

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正④

裁判例を踏まえ、待遇（各種手当、福利厚生など）に関する原則となる考え方や具体例等が追加されました。

夏季冬季休暇

日本郵便（佐賀）事件最高裁判決を踏まえて追記。

パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

【新規追加】

褒賞

メトロコマース事件最高裁判決を踏まえて追記。

褒賞が「一定の期間勤続した労働者に付与するもの」である場合、正社員と同一の期間勤続したパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の褒賞を付与しなければなりません。

【新規追加】

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正⑤

待遇（各種手当、福利厚生など）に共通する留意事項が追加されました。

（１）正社員の待遇引き下げによる待遇差の解消

- 正社員とパートタイム・有期雇用労働者との不合理な待遇差を解消する際には、**正社員の労働条件を不利益に変更するのではなく、パートタイム・有期雇用労働者の労働条件の改善が求められます。**

労働契約法第9条、同法第10条の規定にも留意。

パートタイム・有期雇用労働者の待遇を改善を図るという本法の目的を踏まえ、考えを明確化。

（２）定年後に継続雇用された有期雇用労働者

- 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、本法の適用を受けます。
- 正社員と定年後継続雇用の有期雇用労働者との間の待遇差が不合理と認められるか否かは、それぞれの待遇の性質・目的に照らして判断されるものであるため、**定年後継続雇用の有期雇用労働者であることだけで、直ちに不合理ではないと認められるものではありません。**

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正⑥

待遇（各種手当、福利厚生など）に共通する留意事項が追加されました。

（３）いわゆる「正社員人材確保論」

- 正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の待遇の違いの要因として、**「正社員人材の確保や定着を図る」**等の目的があったとしても、待遇差が不合理と認められるか否かは、その待遇の他の性質・目的に照らして判断されるものであり、**「正社員人材の確保や定着を図る」といった目的だけで直ちに不合理ではないと当然に認められるものではありません。**

（４）無期雇用フルタイム労働者

いわゆる「多様な正社員」についても同様です。

- 無期雇用フルタイム労働者は、パートタイム・有期雇用労働法が適用される対象ではありませんが、労働契約は、均衡を考慮しつつ締結すべきものであり、この**均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨を考慮すべきであることに留意する必要があります。**
- 有期雇用から無期雇用に転換した後の労働条件を決定する際は、有期雇用労働者と正社員との間の不合理と認められる待遇差の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇差がある場合には、確実に解消することが求められることに留意する必要があります。

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）①

1 職業能力開発促進法の適用

事業主は、職業能力開発促進法がパートタイム・有期雇用労働者にも適用されることを認識し、これを遵守しなければなりません。

職業能力開発法は、事業主に対し、雇用する労働者に必要な訓練を行うとともに、労働者が自ら教育訓練等を受ける機会を確保するために必要な援助等を行うよう努めなければならないと定められています。

2 公正な評価に基づく賃金決定

パートタイム・有期雇用労働者の賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、昇給に反映する等、公正な評価に基づき決定することが望ましいことに留意しましょう。



例) パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通する賃金制度または評価項目を設けること、等。

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）②

3 パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者の要件等

○ 就業規則の作成の手続き（法第7条）

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成・変更する際は、各事業所において雇用するパートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者（パート・有期過半数代表者）の意見を聴くよう努めなければならない。

【留意事項】

●パート・有期過半数代表者となることができる労働者の要件

パート・有期過半数代表者は、次のいずれにも該当する者である必要があります。

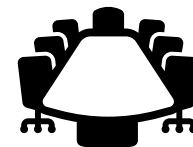
- ①管理監督者（労働基準法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にある者）でないこと
- ②法第7条の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

●不利益取扱いの禁止

パート・有期過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由として解雇等の不利益な取扱いをしてはなりません。

●事務遂行のための必要な配慮

パート・有期過半数代表者が事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮（事務スペース・事務機器の提供等）をしなければなりません。



4 福利厚生施設の利用に関する便宜の供与

パートタイム・有期雇用労働者の業務が適正かつ円滑に行われるようにするため、物品販売所・病院・診療所・浴場・理髪室・保育所・図書館・講堂・娯楽室・運動場・体育館・保養施設・駐車場等の施設の利用に関して、パートタイム・有期雇用労働者に対し、便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければなりません。

【参考】福利厚生施設（法第12条）

事業主は、正社員に対して利用の機会を与える福利厚生施設（**給食施設、休憩室、更衣室**）については、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。



雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）④

5 正社員転換推進措置の実施方法等の工夫

パートタイム・有期雇用労働者の正社員への転換を推進するため、法第13条各号の転換推進措置を実施する際は、次の点に留意しましょう。



- ・正社員への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいです。
- ・労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、または電子メール等を活用すること等により、正社員転換推進措置の対象となるパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、その意向に配慮しなければなりません。

【参考】正社員転換措置（法第13条）

事業主は、正社員への転換を推進するため、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- ①正社員を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する。
- ②正社員のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える。
- ③パートタイム・有期雇用労働者が正社員へ転換するための試験制度を設ける。
- ④その他正社員への転換を推進するための措置を講ずる。

6 待遇差についての説明方法の工夫

【参考】労働者に対する待遇に関する説明義務（法第14条第2項）

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ったときは、**正社員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。

【説明義務が課される事項】

- ① **正社員との間の待遇の相違の内容**及び**理由**
- ② 以下について**待遇を決定する際に考慮した事項**
 - ・ 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（第7条）
 - ・ 不合理な待遇の禁止（第8条）
 - ・ 正社員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）
 - ・ 正社員への転換（第13条）

【説明内容の例】

- ・ 比較対象の正社員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に当たり何を考慮したか
（正社員との違いがある場合は、なぜ違うのか）
- ・ 正社員への転換推進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

6 待遇差についての説明方法の工夫

●説明の方法

- ・「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれによって説明しましょう。
- ・「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです。
- ・資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう。

●説明の求めがない場合における周知等

パートタイム・有期雇用労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、当該パートタイム・有期雇用労働者と正社員との間の待遇差の内容・理由に関する分かりやすい資料を交付することや、待遇の相違の内容・理由に関する説明を求めることができることを周知するといった対応を行うことが望ましいです。

パートタイム・有期雇用労働者の自らの待遇に関する納得性の向上が当該待遇に関する紛争の防止に資することを踏まえたものです。



雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）⑥

7 労使の話し合いの促進のための方法の工夫

パートタイム・有期雇用労働者との話し合いの機会を設けること、またはアンケートを実施すること等により、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、当該意見を反映させるための適切な方法を工夫するよう努めましょう。



8 雇用管理の改善等に関する情報の公表

正社員等への転換制度の内容、転換実績等をパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、ウェブサイトへの掲載等により定期的に公表することが望ましいです。

