

# パートタイム・ 有期雇用労働法の概要



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



栃木労働局雇用環境・均等室

**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**



**\*2020年4月1日施行。中小企業は2021年4月1日から適用されます。**



# 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・有期雇用労働法の対象となる労働者は、パートタイム労働者及び有期雇用労働者です。



## パートタイム労働者

1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者

## 有期雇用労働者

事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者



\*「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、名称にかかわらず、上記に当てはまる労働者であれば、パートタイム・有期雇用労働法の対象となります。

## 「通常の労働者」とは

いわゆる正規型の労働者及び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(無期雇用フルタイム労働者)をいいます。なお、上記パートタイム労働者に該当するか否かは当該労働者と同種の業務に従事する通常の労働者と比較して判断します。



## 労働条件に関する文書の交付等(第6条)

〔対象：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

- 1 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、「①昇給の有無」、「②退職手当の有無」、「③賞与の有無」、「④相談窓口」を文書の交付などにより明示しなければならない。
- 2 事業主は、1の4つの事項以外のものについても、文書の交付などにより明示するように努めるものとする。





## 就業規則の作成の手続(第7条)

1

事業主は、パートタイム労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用するパートタイム労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。

2

1の規定は、事業主が有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとする場合について準用する。





## 差別的取扱いの禁止(第9条)

〔対象者：通常の労働者と職務の内容及び職務の内容・配置の変更の範囲(人材活用の仕組みや運用など)が同じであるパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲(人材活用の仕組みや運用など)が通常の労働者と同一のパートタイム・有期雇用労働者については、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取り扱いをしてはならない。【均等待遇】



通常の労働者と就業の実態(職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲)が同じと判断されたパートタイム・有期雇用労働者は、すべての賃金、教育訓練、福利厚生施設、解雇などの**すべての待遇**について、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として**差別的に取り扱うことが禁止**されています。



## 不合理な待遇の禁止(第8条)

### 〔対象：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、その待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）、その他の事情のうち、その待遇の性質及び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てはならない。【均衡待遇】**



待遇の違いが不合理と認められるかの判断は、個々の待遇(\*1)ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情(①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情(\*2))を考慮して判断されます。

基本給

賞与

手当

### \*1(個々の待遇)

基本給、賞与、  
役職手当、食事  
手当、福利厚生  
施設、教育訓練、  
休暇など



### \*2(その他の事情)

職務の成果、  
能力、経験、事  
業主と労働組  
合との交渉の経  
緯など

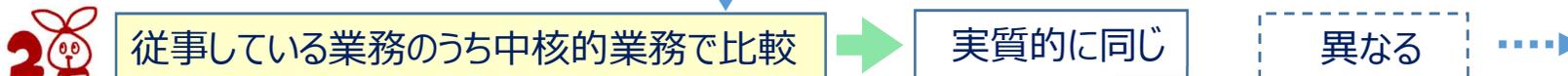


# 「職務の内容が同じ」かどうか

職務の内容とは、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度をいいます。職務の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。



例：「販売職」「事務職」「製造工」



業務の比較例(販売職)

パート	接客、レジ、品出し、清掃
正社員	接客、レジ、品出し、クレーム処理、発注

☆中核的業務に○ (何が中核的業務に当たるかは、同じ販売職でも個々の事業所ごとに異なります)



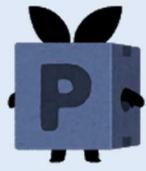
「中核的業務」とは、ある労働者に与えられた職務に伴う個々の業務のうち、その職務を代表する中核的なものを指し、与えられた職務に不可欠な業務、業務の成果が事業所の業績や評価に大きな影響を与える業務、労働者の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務という基準に従って総合的に判断します。



与えられている権限の範囲、業務の成果について求められている役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、ノルマなどの成果への期待度などを総合的に判断します。

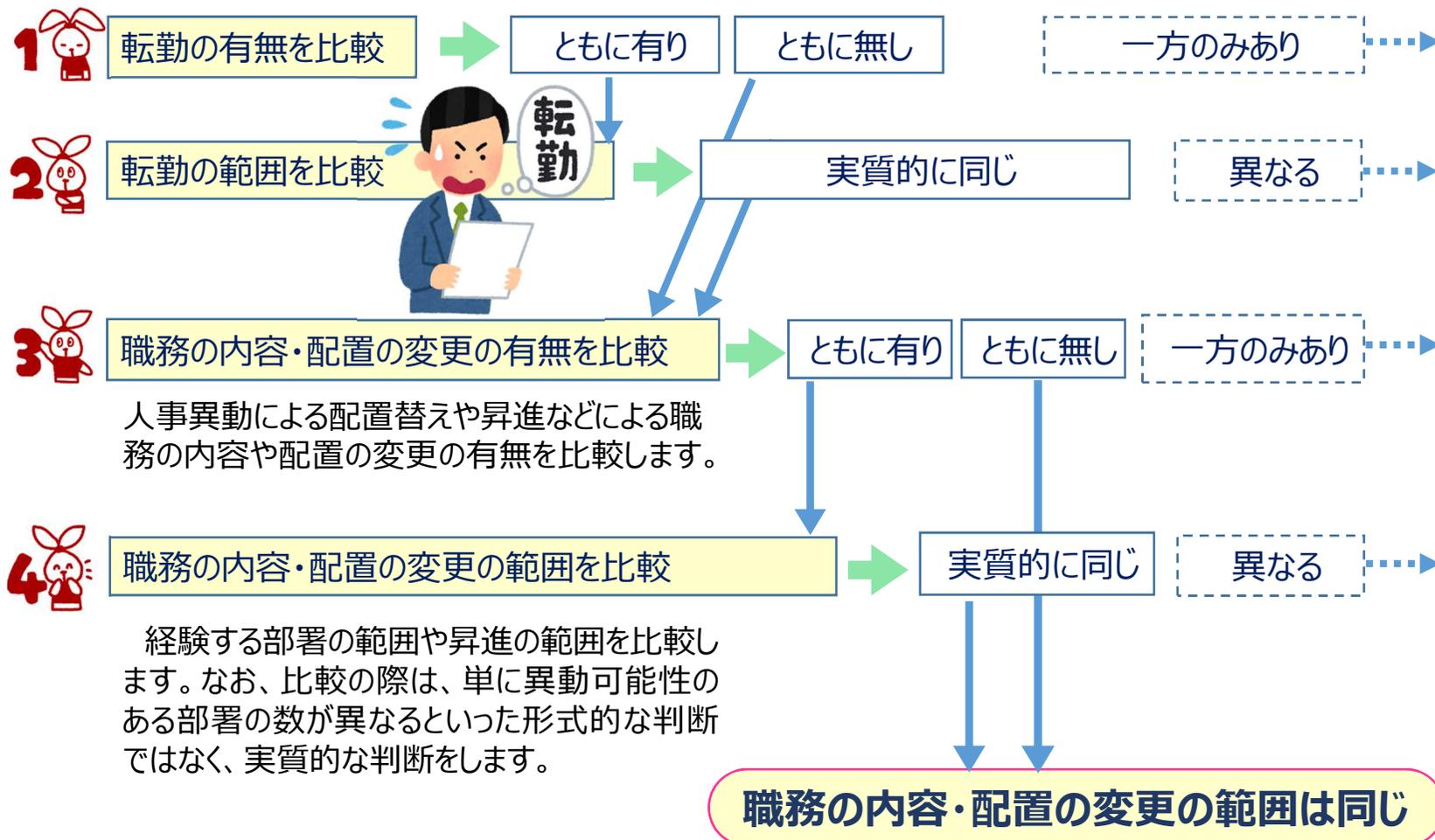
**職務の内容は同じ**

職務の内容は異なる



# 「職務内容・配置の変更の範囲(人材活用の仕組みや運用など)が同じ」かどうか

通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容・配置の変更の範囲が同じかどうかについては、次の手順に従って判断します。



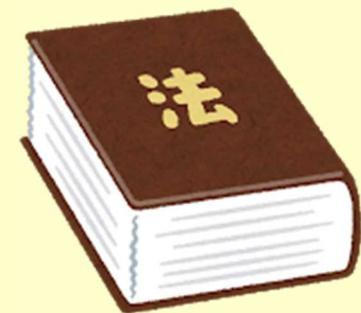
職務の内容・配置の変更の範囲は異なる

# 正規雇用と非正規雇用の 不合理な待遇差は禁止です!



事業主は、パートタイム・有期雇用労働者と同一の事業所に雇用される通常の労働者や職務の内容が同一の通常の労働者との間だけでなく、雇用する全ての通常の労働者との間で、不合理と認められる相違を設けることが禁止されています。

法第8条は、私法上の効力のある規定であり、同条に違反する待遇の相違を設ける部分は無効となり、損害賠償が認められ得るものと考えられます。同条に違反する場合であっても、同条の効力により、パートタイム・有期雇用労働者の待遇が通常の労働者の待遇と同一になるものではないと考えられます(個別の事案によります)。



ガイドライン(指針\*3)において、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が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ています。

\*3) 同一労働同一賃金ガイドライン(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)



## 指針(第15条)

厚生労働大臣は、事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。



## 同一労働同一賃金ガイドラインの概要

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・有期雇用労働法第15条に基づき、正社員と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、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例**を示したものの。
- 原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合についても、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。
- **基本給、昇給、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。





- 
- このガイドラインは、通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、どのような待遇差が不合理で、どのような待遇差が不合理でないか原則となる考え方と具体例を示したもの。
  - ガイドラインに原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等や、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が求められる。
  - 事業主が雇用管理区分を新たに設け、その雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者より低く設定したとしても、他の通常の労働者との間でも不合理な待遇差の解消を行う必要がある。
  - 事業主は、通常の労働者とパートタイム労働者・有期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、当該通常の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必要がある。
  - 不合理な待遇差の解消に対応するため、**労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引下げることは望ましい対応ではない。**



## 1.基本給

- 基本給について、通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者ともに能力、経験、業績、成果、勤続年数等の決定要素が適用されている場合、適用されている決定要素（例えば能力）に応じた基本給部分（例えば能力で決まる職能給部分）については、通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者でその決定要素（例えば能力）が同じ場合には同一の、一定の違いがある場合にはその違いに応じた基本給を支給しなければならない。
- 昇給について、通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者ともに昇給が勤続による能力の向上によって決定される場合、通常の労働者と同様に能力が向上したパートタイム労働者・有期雇用労働者には、この能力の向上に応じた部分については通常の労働者と同一の昇給を、能力向上に違いがある場合にはその違いに応じた昇給を行わなければならない。





- 賞与について、通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者ともに企業の業績等への労働者の貢献に応じて支給する場合には、貢献に応じて支給される部分については、通常の労働者と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には通常の労働者と同一の支給を、貢献に一定の違いがある場合にはその違いに応じた支給をしなければならない。





- 不合理な待遇差の解消は、企業が支給しているすべての手当が対象となる。不合理な待遇差であるかは手当の性質・目的に照らして適切な考慮要素に基づき判断される。

### ガイドラインで挙げている手当（10種類）

- 役職手当（役職の内容に対して支給）
- 特殊作業手当（業務の危険度または作業環境に応じて支給）
- 特殊勤務手当（交代制勤務等の勤務形態に応じて支給）
- 精皆勤手当
- 時間外労働に対して支給される手当
- 深夜労働または休日労働に対して支給される手当
- 通勤手当及び出張旅費
- 食事手当（食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助）
- 単身赴任手当
- 地域手当（特定の地域で働く労働者に対する補償）





- 手当と同様に、不合理な待遇差の解消は、その企業が付与しているすべての福利厚生が対象となる。

### ガイドラインで掲げている福利厚生（6種類）

- 福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)
- 転勤者用社宅
- 慶弔休暇
- 健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の補償
- 病気休暇
- 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇を除く)であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの





- 教育訓練並びに安全管理に関する措置及び給付も不合理な待遇差の解消の対象となる。
- 教育訓練については、現在の職務の遂行に必要な技能または知識を習得するために実施する場合、通常の労働者と職務の内容が同一であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の教育訓練を実施しなければならない。職務の内容に一定の違いがある場合、その違いに応じた教育訓練を実施しなければならない。
- 安全管理については、通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者が同一の業務環境に置かれている場合、同一の措置及び給付をしなければならない。





● 通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間に**待遇の決定基準・ルールの違いがある**場合

通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇（基本給のみならず各種手当等を含む）の決定基準・ルールに違いがある場合がある。

例：通常の労働者には経験や能力に応じて基本給を支給するが、パートタイム労働者・有期雇用労働者には職務に応じて基本給を支給する。

このような決定基準・ルールの違いは、単に「非正規雇用労働者だから」とか、「将来の役割期待が異なるため」といった主観的・抽象的な説明では足りず、通常の労働者と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・配置の変更の範囲、その他の事情の**3考慮要素のうち**、当該待遇の性質・目的に照らして**適切と考えられる要素**の客観的・具体的な実態に照らして、**不合理と認められる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り扱い

定年後に継続雇用されたパートタイム労働者・有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法の適用を受ける。

定年後に継続雇用されたパートタイム労働者・有期雇用労働者であることは、通常の労働者との待遇差が不合理と認められるか否かを判断するにあたり、パートタイム・有期雇用労働法第8条の3つの考慮要素のうちの「その他の事情」として考慮される事情に当たり得る。

定年後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮され、待遇差が不合理かどうか判断される。

従って、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のみをもって、直ちに通常の労働者との間の待遇差が不合理ではないと認められるものではない。





## 賃金の決定方法(第10条)

**〔対象者：法第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕**

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金(基本給、賞与、役付手当等)を決定するように努めるものとする。



パートタイム・有期雇用労働者の賃金を客観的な基準に基づかない事業主の主観や、パートタイム・有期雇用労働者だからという理由で「パートタイム労働者は一律〇〇円」といったように一律に決定するのではなく、通常の労働者との均衡を考慮し、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案して賃金(基本給、賞与、役付手当など職務の内容に密接に関連して支払われる賃金)を決定することが努力義務とされています。



## 教育訓練(第11条)

**〔対象者：法第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者以外の、通常の労働者と職務の内容が同じであるパートタイム・有期雇用労働者〕**

- 1 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、その通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務の内容が同じパートタイム・有期雇用労働者が既にその職務に必要な能力を有している場合を除き、そのパートタイム・有期雇用労働者に対しても実施しなければならない。

**〔対象者：法第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕**

- 2 事業主は、1のほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、そのパートタイム・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。





## 福利厚生(第12条)

**〔対象者：法第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕**

事業主は、通常の労働者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。

福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室について、通常の労働者が利用している場合はパートタイム・有期雇用労働者にも利用の機会を与えることが義務付けられています。





## 通常の労働者への転換(第13条)

### 〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、通常の労働者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。

- 通常の労働者を募集する場合、その募集内容をすでに雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する。
- 通常の労働者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。
- パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける。
- その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる。

転換を推進するためにも、どのような措置を講じているか、事業所内のパートタイム・有期雇用労働者にあらかじめ周知することが求められます。



## 事業主が講ずる措置の内容等の説明(第14条)

### 〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

- 1 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、実施する雇用管理の改善に関する措置の内容を説明しなければならない。
- 2 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、通常の労働者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。
- 3 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が2の求めをしたことを理由として、そのパートタイム・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。



パートタイム・有期雇用労働者から求められたとき、事業主はそのパートタイム・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と待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務付けられています（法第14条第2項）。



なお、待遇の相違の内容及び理由については、求めがあったパートタイム・有期雇用労働者と職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲などが最も近い通常の労働者と比較して説明することとなります。



法第14条第2項に基づきパートタイム・有期雇用労働者が説明を求めたことを理由に、解雇や配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、労働契約の更新拒否などの不利益な取扱いをすることは禁止されています。（法第14条第3項）



## 相談のための体制の整備(第16条)

### 〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。

パートタイム・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するための必要な体制（苦情を含めた相談に応じる窓口等の体制）を整備することが義務付けられています。



# 同一労働同一賃金の実現のための支援ツール

同一労働  
同一賃金  
への対応に  
向けて



## <同一労働同一賃金特集ページ>

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

- パートタイム・有期雇用労働法の解説動画
- パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書
- 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル
- 職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル
- 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



▲同一労働同一賃金特集ページ

## <パート・有期労働ポータルサイト>

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



▲パート・有期労働ポータルサイト

## 栃木労働局 雇用環境・均等室

〒320-0845

宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎

TEL：028-633-2795

FAX：028-637-5998

## 栃木働き方改革推進支援センター

TEL：0800-800-8100

### 県北出張所

TEL：0800-800-8103