

労働基準法の基礎知識

労働基準法は、正社員、アルバイトなどの名称を問わず全ての労働者に適用されるルールです。このリーフレットは、労働基準法のポイントを分かりやすくまとめたものです。

ポイント1 労働条件の明示

労働者を採用するときは、
以下の労働条件を明示しなければなりません。
(労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条)

厚生労働省のホームページに、
モデル労働条件通知書が
掲載されていますのでご利用ください。



必ず明示しなければならないこと

原則、書面
(※1)
で交付しなければならないこと

- ① 契約期間に関する事
- ② 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事(通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む)(※2)
- ③ 就業場所、従事する業務に関する事(変更の範囲を含む)
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日などに関する事
- ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関する事
- ⑥ 退職に関する事(解雇の事由を含む)
- ⑦ 無期転換の申請に関する事項(無期転換後の労働条件を含む)(※3)
- ⑧ 昇給に関する事

定めをした場合に 明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ 休職に関する事

(※1)労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。

(※2)有期労働契約を更新する可能性がある場合に限る。

(※3)有期労働契約の更新のうち、契約期間中に無期転換の申請をすることが可能である場合に限る。

ポイント2 賃金

賃金は通貨で、直接労働者に、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません。(労働基準法第24条)

また、労働者の同意があっても最低賃金額を下回ることはできません。(最低賃金法第4条)

賃金支払の5原則

① 通貨払い

賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込等も可能です。

② 直接払い

労働者本人に直接支払う必要があります。(労働者の代理人や親権者等への支払いは不可)

③ 全額払い

賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。

④ 毎月1回払い

毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません。(賞与等は除く)

⑤ 一定期日払い

「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければなりません。(賞与等は除く)



最低賃金は都道府県ごとに定められています。

ポイント3 労働時間、休日

労働時間の上限は、1日8時間、1週40時間です。(※1)

(10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間)(労働基準法第32条、第40条)

また、少なくとも1週間に1日、または4週間を通じて4日以上の日を休ませなければなりません。(労働基準法第35条)

この労働時間の上限を超えてまたは休日に働かせる場合には、あらかじめ労使協定(36協定)を結び(※2)、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。(労働基準法第36条)

(※1)変形労働時間制などを採用する場合は、この限りではありません。

(※2)過半数労働組合、または過半数組合がない場合は労働者の過半数代表者との書面による協定

時間外労働及び休日労働の上限について

●36協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間です。
(対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者は、月42時間・年320時間です。)

●臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、以下を守らなければなりません。

- ・時間外労働が年720時間以内
- ・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・時間外労働と休日労働の合計について、
「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
- ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度



特別条項の有無に関わらず(※)、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。

(※)例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

時間外労働の上限規制のイメージ

法律による上限
特別条項
年6か月まで

- ✓ 年720時間
- ✓ 複数月平均80時間*
- ✓ 月100時間未満*
- ※ 休日労働を含む

法律による上限
限度時間(原則)

- ✓ 月45時間
- ✓ 年360時間

法定労働時間

- ✓ 1日8時間
- ✓ 週40時間

1年間(12か月)

●以下の事業・業務は、2024年4月1日から特例付きの上限規制が適用されています。

建設事業

自動車運転の業務

医師

詳しくはこちらを
ご参照ください。



●新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

ポイント4 休憩

1日の労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません。(労働基準法第34条)



労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されている場合、労働時間となる場合があります。

ポイント5

割増賃金

時間外労働、休日労働、深夜労働(午後10時から午前5時)を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。(労働基準法第37条)

割増賃金の算定方法

$$\text{割増賃金額} = \frac{\text{1時間当たりの賃金額}}{\text{賃金額}} \times \text{割増賃金率} \times \text{時間外労働などの時間数}$$

割増賃金率	時間外労働	2割5分以上(1か月60時間を超える時間外労働については5割以上※)
	休日労働	3割5分以上
	深夜労働	2割5分以上

(※)中小企業についても、2023年4月1日から適用されています。

ポイント6

年次有給休暇

雇入れの日(試用期間含む)から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者には年次有給休暇が与えられます。

また、年次有給休暇が10日以上付与される労働者については、年5日の年休を取得させることが使用者の義務となります。(労働基準法第39条)

通常の労働者の付与日数

継続勤務年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数(日)	10	11	12	14	16	18	20

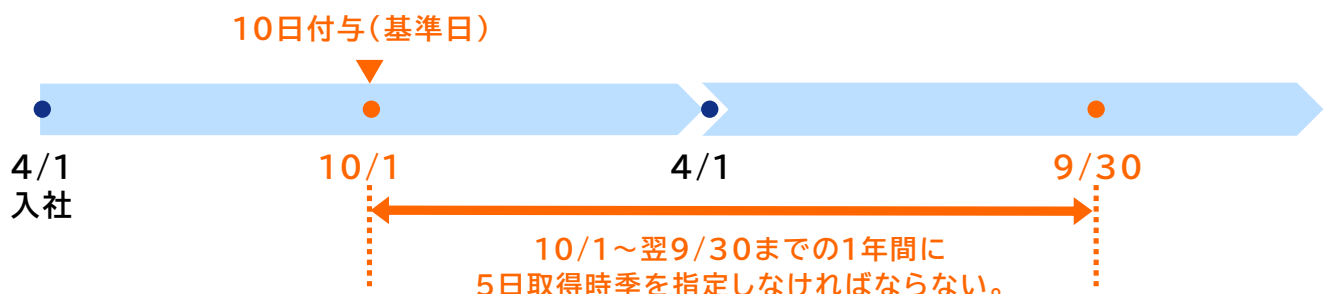
週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数(※)	継続勤務年数(年)						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日~216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日~168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日~120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日~72日	1	2	2	2	3	3	3

(※)週以外の期間によって労働日数が定められている場合

年次有給休暇の取得の義務の例

(例)4/1入社の場合



ポイント7

解雇・退職

やむを得ず、労働者を解雇する場合、**30日以上前に予告するか、解雇予告手当**(平均賃金の30日分以上)を支払わなければなりません。(労働基準法第20条)

また、業務上の傷病や産前産後による休業期間及びその後30日間は、原則として解雇できません。(労働基準法第19条)



解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、無効となります。(労働契約法第16条)

ポイント8

就業規則

常時**10人以上**の労働者を使用している場合は、就業規則を作成し、労働者代表の意見書を添えて、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。また、就業規則を変更した場合も同様です。(労働基準法第89条、第90条)

就業規則は、各作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により労働者に周知しなければなりません。(労働基準法第106条)

必ず記載しなければならないこと

- ① 始業・終業時刻、休憩、休日などに関すること
- ② 賃金の決定方法、支払時期などに関すること
- ③ 退職に関すること(解雇の事由を含む)

厚生労働省のホームページに
モデル就業規則が
掲載されていますので
ご活用ください。



定めた場合に 記載しなければならないこと

- ① 退職手当に関すること
- ② 賞与などに関すること
- ③ 食費、作業用品などの負担に関すること
- ④ 安全衛生に関すること
- ⑤ 職業訓練に関すること
- ⑥ 災害補償などに関すること
- ⑦ 表彰や制裁に関すること
- ⑧ その他全労働者に適用されること

その他の関係法令の基礎知識

➤ 労働時間の状況の把握

タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータなどの電子計算機の使用時間(ログインからログアウトするまでの時間)の記録などの客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。(労働安全衛生法第66条の8の3)

➤ 健康診断

労働者の採用時と、その後毎年1回、定期的に健康診断を行わなければなりません。(労働安全衛生法第66条)

➤ 労災保険・雇用保険

労働者を1人でも雇用する事業主は労働保険(労災保険と雇用保険)に加入しなければなりません。



業務上・通勤途上での災害に健康保険は使えません。労災保険を使いましょう。

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。



時間外労働や休日労働をさせる場合には サブロク 「36協定」が必要です

36協定とは、事業主が労働者に法定労働時間を超える時間外労働や休日労働をさせる場合に、事業主と事業場の労働者代表との間で締結する協定をいいます。

労働基準法では、労働時間は原則として1日8時間、1週40時間以内と定められています。これを**法定労働時間**といって、これを超える労働を**時間外労働**といいます。

また、休日については、原則として毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないと定められています。この休日に行う労働を**休日労働**といいます。

労働基準法における労働時間の定め

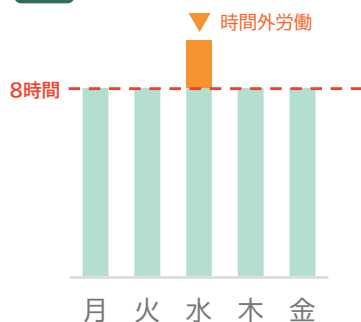
- ✓ 労働時間の限度 1日8時間および1週40時間
- ✓ 休日 毎週少なくとも1回

✓ これを超える場合には ✓

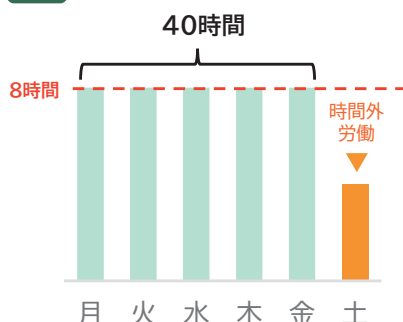
36協定の締結 + 労働基準監督署への届出 が必要です

36協定の締結 + 届出が必要な例

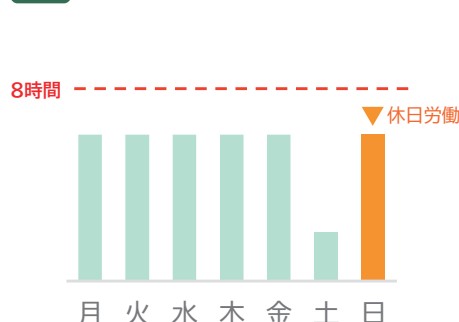
例1 1日8時間を超える場合



例2 1週40時間を超える場合



例3 休日労働をさせる場合



労働者代表の選出

- ◆ 36協定は、事業主と事業場の労働者代表の間で締結します。
- ◆ 労働者代表は、
 - ①労働者の過半数で組織する労働組合、
 - ②その労働組合がない場合は労働者(パート・アルバイトを含む)の過半数を代表する方(過半数代表者)となります。

労働者と使用者の間で互いの理解を深め、よりよい関係を構築するために、丁寧なコミュニケーションを心がけることが大切です。

① 過半数労働組合の要件



事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合であること

- 正社員だけでなくパートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合である必要があります。

② 過半数代表者の要件



すべての労働者の過半数を代表していること

- 正社員だけでなくパートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。



労基法第41条2号に規定する「管理監督者」でないこと

- 「管理監督者」とは、労働条件の決定、その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

「管理監督者」について
詳しくはこちら ▶

管理監督者



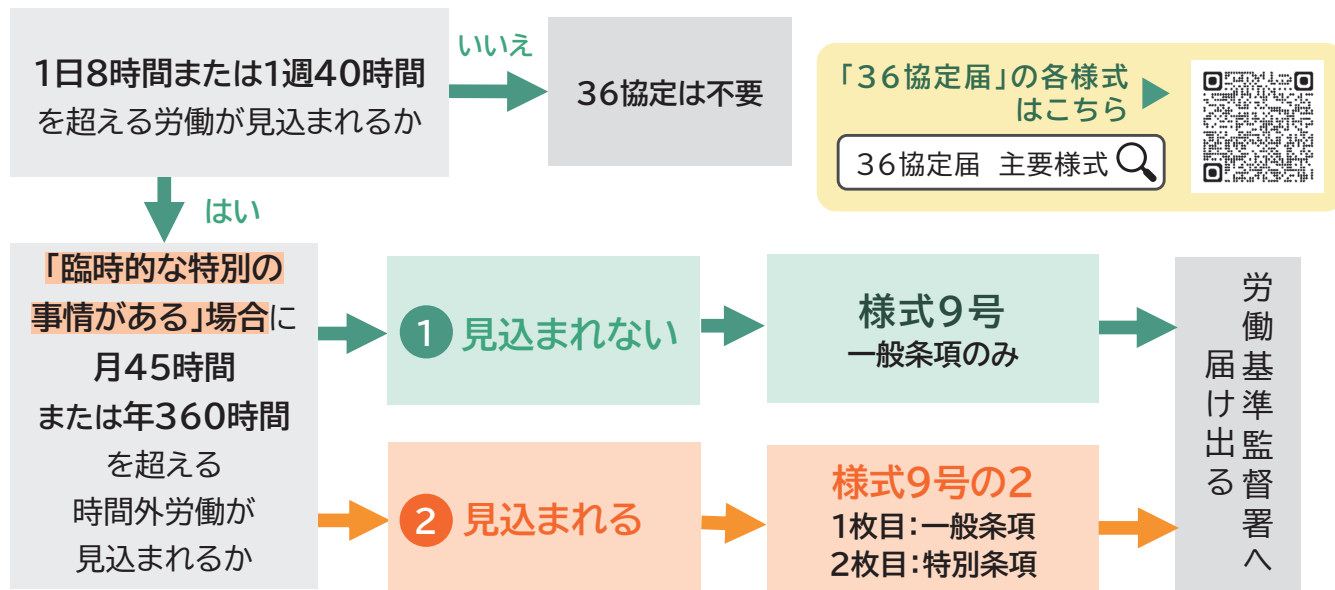
36協定を締結するための労働者代表を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること

- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続(投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議など)である必要があります。

STEP 2

36協定届の作成・締結

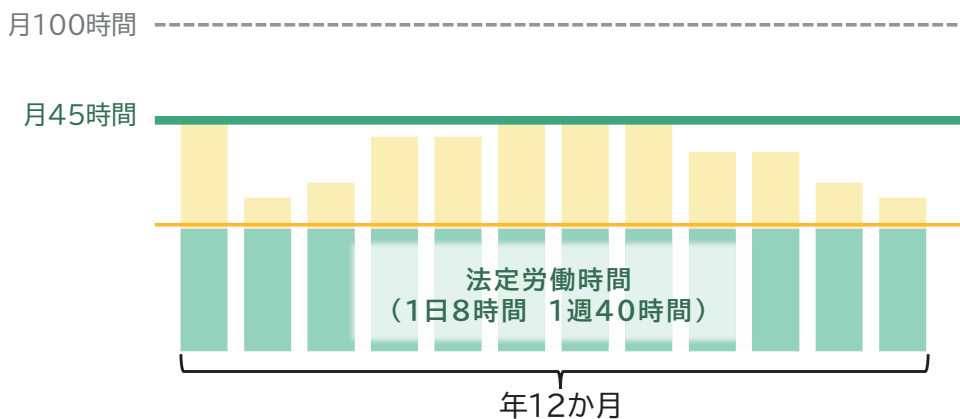
36協定届の様式



限度時間（月45時間または年360時間）を超えて時間外労働をさせることができるのは「**臨時的な特別な事情がある**」場合に限りです。恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

例えば、予算・決算業務、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、納期のひっ迫、大規模なクレームへの対応、機械トラブルへの対応、等が挙げられます。

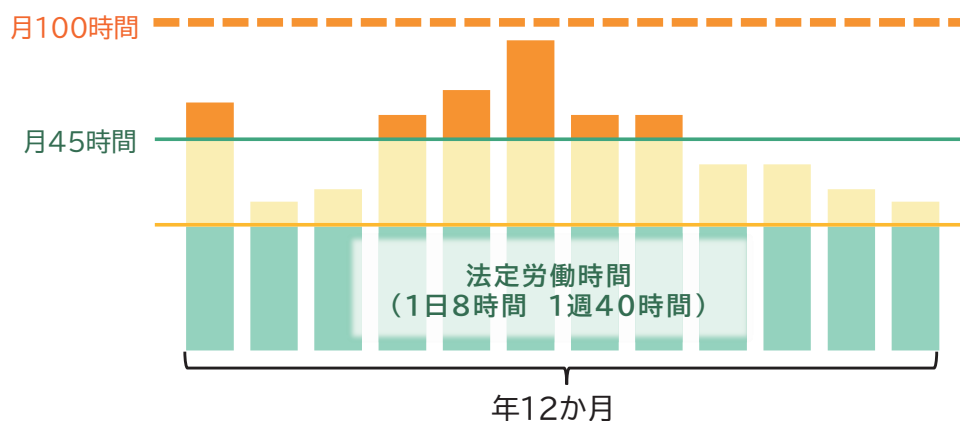
1 様式第9号で作成するケース



法律による限度時間
(原則)

- ✓ 月45時間
- ✓ 年360時間

2 様式第9号の2で作成するケース



法律による上限時間
(特別条項/年6回まで)

- ✓ 年720時間
- ✓ 月100時間未満※
- ✓ 複数月平均80時間※
- ※休日労働を含む

労働保険番号は、「保険関係成立届」の控えや、「労働保険年度更新申告書」に記載されています。
法人番号は、国税庁の「法人番号公表サイト」から確認できます。

時間外労働
休日労働
に関する協定届

この協定の有効期間を有効期間と定めてください。有効期間は会社の1年の始まりから始まり、有効期間の締め切りに合致する日と運用しやすいです。有効期間は1年とするこ
とが望ましいです。

[illegible]

〇〇年〇月〇日から14

起算日
(年月日) 〇〇年〇月〇日

法定労働時間を
超える時間数

250 時間	370 時間
--------	--------

150 時間	270 時間
--------	--------

1年の限度時間は、
時間外労働の

時間外労働の
1年の限度時間は、

世大博覧會に於ける日本館の建築

休日における始業及び終業の時刻

--	--

労働者代表と協定を締結した日付を記載してください。

管理監督者は労働者代表にはなりません。

半数を代表すること。
(チェックボックスに要チェック)

36協定届記載例② 一限度時間を超える場合(様式第9号の2/特別条項)一

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

時間外労働
休日労働
に関する協定届 (特別条項)

時間外労働の限度時間(月45時間または年360時間)を超えて時間外労働をさせることができるのは、臨時的な特別な事情がある場合に限りです。		1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数、100時間未満に限る。)		1年 (時間外労働のみの時間数、720時間以内に限る。)				
業務の種類 業務の種類 業務の種類 業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	限度時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超える時間数 (任意)			
	突発的な仕様変更	5人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	30%	30%	30%
	大規模なクレームへの対応	3人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	30%	30%	30%
	納品トラブル	2人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	30%	30%	30%
時間外労働の限度時間(月45時間、年360時間)を超えた労働者に対し、以下から、いずれかの健康福祉確保のために講ずる措置を選択し、選択した番号と講ずる措置の内容を記載してください。		1箇月の時間外労働の限度時間(月45時間)を超えて労働させる場合の1箇月の時間外労働と休日労働の合計時間数を定めてください。 月100時間未満である必要があります。 また、実際の時間外労働と休日労働の合計時間数は、複数月平均が80時間以内でなければなりません。 定める時間数は限度時間内でできる限り近づけるように努めてください。		1箇月の時間外労働の限度時間(月45時間)を超えて労働させる場合の1箇月の時間外労働と休日労働の合計時間数を定めてください。 月100時間未満である必要があります。 また、実際の時間外労働と休日労働の合計時間数は、複数月平均が80時間以内でなければなりません。 定める時間数は限度時間内でできる限り近づけるように努めてください。		1年の時間外労働の限度時間(年360時間)を超えて労働させる場合の時間外労働時間数(休日労働時間数は含みません)を定めてください。 上限時間は、720時間です。 定める時間数は限度時間内でできる限り近づけるように努めてください。		1年の時間外労働の限度時間(年360時間)を超えて労働させる場合の時間外労働時間数(休日労働時間数は含みません)を定めてください。 上限時間は、720時間です。 定める時間数は限度時間内でできる限り近づけるように努めてください。		
限度時間を超えて労働させる場合における手続 (該当する番号) ①、⑦		労働者代表への通知 (具体的な内容) 対象労働者に医師による面接指導を実施することからたの健康問題についての相談窓口を設置する		労働者代表と協定を締結した日付を記載してください。		労働者代表と協定を締結した日付を記載してください。		労働者代表と協定を締結した日付を記載してください。		
協定の成立年月日 〇〇年 〇〇月 〇〇日		協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名 職名 氏名 山田花子		協定の当事者である労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)		協定の当事者である労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)		協定の当事者である労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)		
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であ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により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。		〇〇年 〇〇月 〇〇日		〇〇年 〇〇月 〇〇日		〇〇年 〇〇月 〇〇日		〇〇年 〇〇月 〇〇日		
労働基準監督署長殿		使用者 職名 氏名 代表取締役 田中太郎		管理監督者は労働者代表にはなれません。		管理監督者は労働者代表にはなれません。		管理監督者は労働者代表にはなれません。		

①医師による面接指導 ②深夜業(22時～5時)の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保(勤務時間インターバル) ④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得
⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他(労使間で検討の上、具体的に記載してください)



脳・心臓疾患の労災認定基準※において、1週間当たり40時間を超える労働時間(時間外・休日労働時間)が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされています。

※「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」

時間外・休日労働時間による健康障害リスク

月45時間以内の
時間外・休日労働

月100時間超または
2～6か月平均80時間超※の
時間外・休日労働

低



高

時間外・休日労働時間が長くなるほど健康障害リスクが徐々に高まる

※時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満または2～6か月平均80時間以内としなければなりません。

これを踏まえ、過重労働による健康障害の防止を図る観点から、**36協定(特別条項)締結の際に、健康福祉確保措置を定めてください。**

健康福祉確保措置(以下から選択してください)

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| ① 医師による面接指導 | ⑥ 連続休暇の取得 |
| ② 深夜業(22時～5時)の回数制限 | ⑦ 心とからだの相談窓口の設置 |
| ③ 終業から始業までの休息時間の確保
(勤務間インターバル) | ⑧ 配置転換 |
| ④ 代償休日・特別な休暇の付与 | ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導 |
| ⑤ 健康診断 | ⑩ その他 (労使間で検討の上、具体的に記載してください) |

時間外・休日労働時間が長くなるほど健康障害リスクが徐々に高まることに留意し、**定めた健康福祉確保措置を適切に実施しましょう！**

届出前のチェックポイント

☐ 事業場ごとに締結し、事業場の管轄監督署へ届け出ていますか？

- 一つの会社が複数の事業部門を有するとき、同一の場所にある事業部門は原則一つの事業場となり、別の場所にある事業部門は原則別々の事業場となります。

※例えば、営業部門と製造部門が別の住所地であれば、それぞれの部門(事業場)ごとに36協定を締結し、部門ごとの管轄監督署へ届け出る必要があります。

☐ 特別条項 限度時間を超える事由は臨時的な特別の事情ですか？

- 特別条項を適用できるのは臨時的な特別の事情がある場合に限りです。恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

「臨時的な特別の事情がある」場合の例

- ・予算、決算業務
- ・ボーナス商戦に伴う業務の繁忙
- ・納期のひっ迫
- ・大規模なクレームへの対応
- ・機械トラブルへの対応

☐ 特別条項 時間外労働・休日労働時間数は最小限にとどめていますか？

- 臨時的な特別の事情がある場合、月100時間未満、年720時間以内の範囲で、一般条項で定めた時間数を超えることができます。この場合において、一般条項を超える時間数はできるだけ限度時間(月45時間・年360時間)に近づけるよう努めなければなりません。
- また、協定内容にかかわらず、実際の時間外労働と休日労働の合計時間数が2～6か月平均で80時間超となった場合には、法違反となります。

届出後のチェックポイント

☐ 労働者に周知しましょう

- 所轄労働基準監督署に届け出た36協定は、常時各作業場の見やすい場所へ備え付ける、書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。

☐ 有効期間が始まる前に届け出ましょう

- 36協定は、事業主と労働者代表との間で協定を締結したあと、所轄労働基準監督署に届出を行わなければ有効な36協定届とはなりません。36協定を有効なものとするために、有効期間の開始前までに所轄労働基準監督署への届出を行ってください。

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針では、次のような内容が定められています。

- 時間外労働や休日労働は必要最小限にとどめてください。
- 使用者は、36協定の範囲内で労働させた場合であっても労働者に対する安全配慮義務を負うこと、また、時間外・休日労働時間が1か月においておおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まることに留意する必要があります。
- 限度時間(月45時間・年360時間)を超えて労働させることができる時間を定めるに当たっては、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。
- 36協定において休日の労働を定めるに当たっては、休日労働の日数をできる限り少なくし、時間数をできる限り短くするように努めてください。

36協定や働き方改革、その他支援等に関する詳しい情報やお問い合わせ・ご相談については、各種ウェブサイトをご確認ください。

36協定の締結に関する相談はこちら

労働基準監督署

労働基準監督署に設置されている「労働時間相談・支援コーナー」でお受けします



働き方改革推進支援センター

各都道府県に設置されているセンターで労務管理に関する専門家がお受けします



36協定届作成支援ツールはこちら

届出様式作成支援ツール

入力フォームから必要項目を入力することで、労働基準監督署に届出が可能な資料を作成できます



働き方改革の取組事例はこちら

働き方改革特設サイト

先進的な働き方改革の取組を行っている中小企業・小規模事業者等の好事例をご紹介します



生産性向上の支援はこちら

働き方改革推進支援助成金

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者を支援しています



よろず支援拠点

各都道府県に相談窓口を設置し、生産性の向上や人手不足への対応などの経営課題について、様々な分野の専門家が相談をお受けします



「36協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合がない場合は

労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と、書面による協定をしなければなりません。

また、①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても**無効**になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

本リーフレットを参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

※36協定の締結・届出に代えて、労使委員会（労働基準法第38条の4第1項に基づくもの。）又は労働時間設定改善委員会の決議・届出により、時間外・休日労働を行うことができます。

1

過半数組合がある場合

過半数組合の要件

■ 事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、改めて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に確認しましょう!



労働組合員数

すべての労働者

（パートなども含む）

> 50%

過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

■ 労働者の過半数を代表していること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

■ 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること

- 選出に当たっては、正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。
- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続（投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議）がとられている必要があります。
- 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。



■ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

- 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

36協定の締結に当たり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。



- ☐ ①労働者の過半数を代表していること
- ☐ ②その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- ☐ ③管理監督者に該当しないこと

労働基準監督署に届け出た36協定は労働者に周知しなければなりません。

⇒周知しなかった場合、労働基準法第106条違反です（30万円以下の罰金）。

〈周知の具体例〉

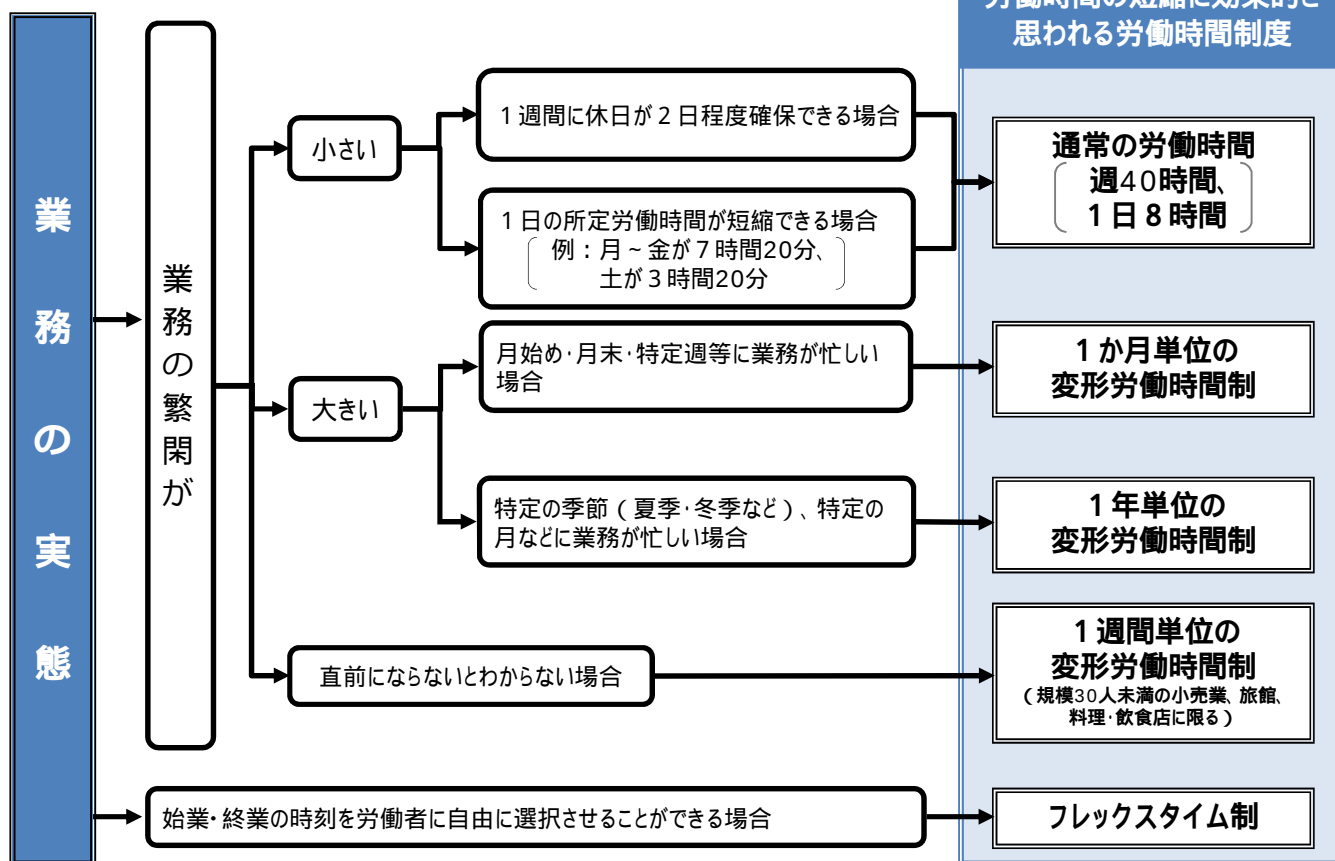
- ・ 常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
- ・ 書面を労働者に交付する
- ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する



労働時間制度は、多様な働き方に対応できる、 業務の実態にあったものを選びましょう！

以下のフローチャートは、業務の実態や業務の繁閑などから、貴事業場の働き方に合った、労働時間の短縮に効果的と思われる労働時間制を確認することができます。

各労働時間制度の詳細は裏面をご確認下さい。



	1か月単位の変形労働時間制度	1年単位の変形労働時間制度	1週間単位の変形労働時間制度	フレックスタイム制
労使協定の締結	○ 就業規則への定めでも可	○	○	○
労使協定の届出	○	○	○	○ 清算期間が1か月の以内の場合は不要
特定の事業・規模のみ	—	—	○ 労働者数30人未満の小売店、旅館、料理・飲食店	—
休日の付与	週1日または4週4日の休日	週1日 連続労働日数の上限は原則6日	週1日または4週4日の休日	週1日または4週4日の休日
労働時間の上限	—	1日10時間 1週52時間	1日10時間	—
1週間平均の労働時間	40時間 特例措置対象事業は44時間	40時間	40時間	40時間 清算期間が1か月の以内で特例措置対象事業は44時間
あらかじめ時間・日を明記	○	○	—	—

労働時間制度の一覧

労働時間制度	内 容
通常の労働時間制度	1日の労働時間を8時間以内、1週間の労働時間を40時間以内とするものです。 土曜日を半日勤務とする制度（例：月～金が7時間20分、土が3時間20分）の採用も可能です。 特例措置対象事業場（労働者10人未満の 商業、 映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、 保健衛生業、 接客娯楽業）については、1日の労働時間は8時間以内、1週間の労働時間は44時間以内と定めています。
変形労働時間制等	繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするといったように、業務の繁閑や特殊性に応じて、労使が工夫しながら労働時間の配分などを行い、これによって全体の労働時間の短縮を図ろうとするものです。
1 か月単位	1か月以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）以下の範囲内において、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。
1 年単位	労使協定を締結することにより、1年以内の一定の期間を平均し1週間の労働時間が40時間以下（特例措置対象事業場も同じ）の範囲内において、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。（年間の労働日数や労働時間の上限があります）
1 週間単位	規模30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店の事業に限り、労使協定で、1週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めることができる制度です。
フレックス タイム制	1カ月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働く制度です。
事業場外みなし 労働時間制	労働者が事業場外で労働し、労働時間の算定が困難な場合には、所定労働時間または当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなされる制度です。
裁量労働制	研究開発などの業務、あるいは事業の運営に関する事項についての企画、立案などの業務について、その性質上、業務の遂行の方法や時間の配分などに関し、使用者が具体的な指示をしないことを労使協定や労使委員会の決議で定めた場合、当該労使協定や決議で定めた時間労働したものとみなす制度です。
専門業務型	対象業務（新商品、新技術の研究開発の業務など19種）について、業務の遂行手段、時間配分の決定などに関し具体的な指示をすることが困難な業務の場合に導入できます。
企画業務型	対象業務（事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査、分析の業務であって、業務の性質上、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるもの）について、業務の遂行の手段及び時間配分の決定などに関し、具体的な指示をしないこととする業務の場合に導入できます。

労働時間を適正に把握し 正しく賃金を支払しましょう

労働時間は毎日適正に把握し、それに基づいて賃金を計算し、支払うことが必要です。

1日ごとに、一定時間に満たない労働時間を一律に切り捨て、その分の賃金を支払わないことは、労働基準法違反となります。



このような取り扱いは、労働基準法違反です！

■ 勤怠管理システムの端数処理機能を使って労働時間を切り捨てている

勤怠管理システムの端数処理機能を設定し、1日の時間外労働時間のうち15分を満たない時間を一律に切り捨て（丸め処理）、その分の残業代を支払っていない。

■ 一定時間以上でしか残業申請を認めない

残業申請は、30分単位で行うよう指示しており、30分を満たない時間外労働時間については、残業として申請することを認めておらず、切り捨てた分の残業代を支払っていない。

■ 始業前の作業を労働時間と認めていない

毎朝、タイムカード打刻前に作業（制服への着替え、清掃、朝礼など）を義務付けているが、当該作業を、労働時間※として取り扱っていない（始業前の労働時間の切り捨て）。

※ 労働時間の考え方については、裏面をご参照ください。

ワンポイントアドバイス

- 労働時間における端数処理の例外として、**1か月における時間外労働、休日労働および深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは、常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものとして認められます。**
- また、1日の労働時間について、**一定時間に満たない時間を切り上げた上で、その分の賃金を支払うことは、問題ありません。**

労働時間とは

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。

たとえば、次のような時間は、労働時間に該当します。

- ① 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（**着用を義務付けられた所定の服装への着替え等**）や業務終了後の業務に関連した後始末（**清掃等**）を事業場内において行った時間
- ② 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「**手待時間**」）
- ③ **参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講**や、使用者の指示により**業務に必要な学習等**を行っていた時間

労働時間の考え方については、リーフレット（「労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い」）もご参考ください。



労働時間の適正な把握

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、**使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。**

使用者は、労働時間の適正な把握のために、**以下の措置を講じてください。**

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

● 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。**

1. 原則的な方法（以下のいずれか）

- ・使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。
- ・タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

2. やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

上記１の方法によることなく、自己申告制により行わざるを得ない場合は、一定の措置を講ずる必要があること。

● 賃金台帳の適正な調製

使用者は、**労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。**

詳細は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」をご参照ください。



ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください

割増賃金の基礎となる賃金とは？

■ ■ ■ 使用者は一定以上の率で割増賃金を支払う義務があります

使用者は、労働者に**時間外労働**、**休日労働**、**深夜労働**を行わせた場合には、法令で定める割増率以上の率で算定した**割増賃金**を支払わなければなりません。（労働基準法第37条第1項・第4項、労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令）

割増賃金率	時間外労働	2割5分以上（1か月60時間を超える時間外労働については5割以上（注1））
	休日労働	3割5分以上
	深夜労働	2割5分以上

割増賃金は、次のように算定します。（注2）

$$\text{割増賃金額} = \boxed{\text{1時間当たりの賃金額（注3）}} \times \text{時間外労働、休日労働、または深夜労働を行わせた時間数} \times \text{割増賃金率}$$

（注1）中小企業についても、2023年4月1日から適用されています。

（注2）時間外労働が深夜業（午後10時から午前5時まで）となった場合は5割以上（2割5分＋2割5分）、休日労働が深夜業となった場合は6割以上（3割5分＋2割5分）の割増賃金を支払う必要があります。

（注3）1時間当たりの賃金額は、月給制の場合、次のように計算します。
月の所定賃金額 ÷ 1か月の（平均）所定労働時間数

■ ■ ■ 「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できるもの

割増賃金の基礎となるのは、所定労働時間の労働に対して支払われる「1時間当たりの賃金額」です。例えば月給制の場合、各種手当も含めた月給を、1か月の所定労働時間で割って、1時間当たりの賃金額を算出します。このとき、**以下の①～⑦は**、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより、**基礎となる賃金から除外することができます**。（労働基準法第37条第5項、労働基準法施行規則第21条）

- ① 家族手当
- ② 通勤手当
- ③ 別居手当
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当
- ⑥ 臨時に支払われた賃金
- ⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

①～⑦は、例示ではなく、限定的に列挙されているものです。これらに該当しない賃金は全て算入しなければなりません。

また、①～⑤の手当については、このような名称の手当であれば、全て基礎となる賃金から除外できるというわけではありません。詳しくは、裏面をご覧ください。



■ ■ ■ 除外できる手当の具体的範囲について

表面の①～⑤の手当については、このような名称の手当であれば、全て割増賃金の基礎となる賃金から除外できるというわけではありません。

家族手当、通勤手当、住宅手当について、除外できる手当の具体的範囲は、下表のとおりです。

① 家族手当		
割増賃金の基礎から除外できる家族手当とは、 扶養家族の人数またはこれを基礎とする家族手当額を基準として算出した手当 をいいます。		
具体例	除外できる例	扶養家族のある労働者に対し、家族の人数に応じて支給するもの。 (例) 扶養義務のある家族 1 人につき、1 か月当たり配偶者 1 万円、その他の家族 5 千円を支給する場合。
	除外できない例	扶養家族の有無、家族の人数に関係なく一律に支給するもの。 (例) 扶養家族の人数に関係なく、一律 1 か月 1 万 5 千円を支給する場合。
② 通勤手当		
割増賃金の基礎から除外できる通勤手当とは、 通勤距離または通勤に要する実際費用に応じて算定される手当 をいいます。		
具体例	除外できる例	通勤に要した費用に応じて支給するもの。 (例) 6 か月定期券の金額に応じた費用を支給する場合。
	除外できない例	通勤に要した費用や通勤距離に関係なく一律に支給するもの。 (例) 実際の通勤距離にかかわらず 1 日 300 円を支給する場合。
③ 住宅手当		
割増賃金の基礎から除外できる住宅手当とは、 住宅に要する費用に応じて算定される手当 をいいます。		
具体例	除外できる例	住宅に要する費用に定率を乗じた額を支給するもの。 (例) 賃貸住宅居住者には家賃の一定割合、持家居住者にはローン月額の一定割合を支給する場合。
	除外できない例	住宅の形態ごとに一律に定額で支給するもの。 (例) 賃貸住宅居住者には 2 万円、持家居住者には 1 万円を支給する場合。

◆ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

労働基準法における 管理監督者の範囲の適正化 のために

管理職はみんな『管理監督者』？

「管理職だから残業手当は必要ない？」…………。

よく言われることですが、会社内で管理職としての地位にある労働者でも、労働基準法上の「管理監督者」に当てはまらない場合があります。例えば、会社では「店長」を管理職と位置づけていても、実際に労働基準法上の「管理監督者」に係る判断基準からみて、十分な権限もなく、相応の待遇等も与えられていないと判断される場合には「管理監督者」には当たらず、残業手当を支払わないでよいということにはなりません。

また、「管理監督者」であっても、労働基準法により保護される労働者には変わりなく、労働時間の規定が適用されないからといって、何時間働いても構わないということではなく、健康を害するような長時間労働をさせてはなりません。

「管理監督者」については、肩書や職位ではなく、その労働者の立場や権限を踏まえて実態から判断する必要があります。このパンフレットでは、広くとらえられがちな「管理監督者」の範囲をわかりやすく解説します。



厚生労働省

都道府県労働局

労働基準監督署

「管理監督者」は労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者をいい、労働基準法で定められた労働時間、休憩、休日の制限を受けません。

「管理監督者」に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態によって判断します。

企業内で管理職とされていても、次に掲げる判断基準に基づき総合的に判断した結果、労働基準法上の「管理監督者」に該当しない場合には、労働基準法で定める労働時間等の規制を受け、時間外割増賃金や休日割増賃金の支払が必要となります。

CHECK!!

- 労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な**職務内容**を有していること

労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にあり、労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容を有していなければ、管理監督者とは言えません。

CHECK!!

- 労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な**責任と権限**を有していること

労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にあるというためには、経営者から重要な責任と権限を委ねられている必要があります。

「課長」「リーダー」といった肩書があっても、自らの裁量で行使できる権限が少なく、多くの事項について上司に決裁を仰ぐ必要があったり、上司の命令を部下に伝達するに過ぎないような者は、管理監督者とは言えません。

CHECK!!

- 現実の**勤務態様**も、労働時間等の規制になじまないようなものであること

管理監督者は、時を選ばず経営上の判断や対応が要請され、労務管理においても一般労働者と異なる立場にある必要があります。労働時間について厳格な管理をされているような場合は、管理監督者とは言えません。

CHECK!!

- **賃金等**について、その地位にふさわしい**待遇**がなされていること

管理監督者は、その職務の重要性から、定期給与、賞与、その他の待遇において、一般労働者と比較して相応の待遇がなされていなければなりません。



もっと詳しく！①



多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者について

小売業、飲食業等において、いわゆるチェーン店の形態により相当数の店舗を展開して事業活動を行う企業における比較的小規模の店舗においては、店長等の少数の正社員と多数のアルバイト・パート等により運営されている実態がみられますが、この店舗の店長等については、十分な権限や相応の待遇等が与えられていないにもかかわらず労働基準法第41条第2号に規定する「管理監督者」として取り扱われるなど不適切な事案もみられます。

このため、このような店舗の店長等の管理監督者性の判断に当たっての特徴的な要素について、次のとおり示されています(平成20年9月9日基発第0909001号)。



下記の内容は、いずれも管理監督者性を否定する要素に関するものですが、これらの否定要素に当たらないものがあるからといって、直ちに管理監督者として認められるというわけではありません。

○「職務内容、責任と権限」についての判断要素

(1)採用

【管理監督者性を否定する重要な要素】

店舗に所属するアルバイト・パート等の採用(人選のみを行う場合も含む。)に関する責任と権限が実質的にない場合。

(2)解雇

【管理監督者性を否定する重要な要素】

店舗に所属するアルバイト・パート等の解雇に関する事項が職務内容に含まれておらず、実質的にもこれに関与しない場合。

(3)人事考課

【管理監督者性を否定する重要な要素】

人事考課(昇給、昇格、賞与等を決定するため労働者の業務遂行能力、業務成績等を評価することを行う。)の制度がある企業において、その対象となっている部下の人事考課に関する事項が職務内容に含まれておらず、実質的にもこれに関与しない場合。

(4)労働時間の管理

【管理監督者性を否定する重要な要素】

店舗における勤務割表の作成又は所定時間外労働の命令を行う責任と権限が実質的にない場合。

○「勤務態様」についての判断要素

(1)遅刻、早退等に関する取扱い

【管理監督者性を否定する重要な要素】

遅刻、早退等により減給の制裁、人事考課での負の評価など不利益な取扱いがされる場合。

ただし、管理監督者であっても過重労働による健康障害防止や深夜業に対する割増賃金の支払の観点から労働時間の把握や管理が行われることから、これらの観点から労働時間の把握や管理を受けている場合には管理監督者性を否定する要素とはならない。

(2)労働時間に関する裁量

【管理監督者性を否定する補強要素】

営業時間中は店舗に常駐しなければならない、あるいはアルバイト・パート等の人員が不足する場合にそれらの者の業務に自ら従事しなければならないなどにより長時間労働を余儀なくされている場合のように、実際には労働時間に関する裁量がほとんどないと認められる場合。

(3)部下の勤務態様との相違

【管理監督者性を否定する補強要素】

管理監督者としての職務も行うが、会社から配布されたマニュアルに従った業務に従事しているなど労働時間の規制を受ける部下と同様の勤務態様が労働時間の大半を占めている場合。

○「賃金等の待遇」についての判断要素

(1)基本給、役職手当等の優遇措置

【管理監督者性を否定する補強要素】

基本給、役職手当等の優遇措置が、実際の労働時間数を勘案した場合に、割増賃金の規定が適用除外となることを考慮すると十分でなく、当該労働者の保護に欠けるおそれがあると認められる場合。

(2)支払われた賃金の総額

【管理監督者性を否定する補強要素】

一年間に支払われた賃金の総額が、勤続年数、業績、専門職種等の特別の事情がないにもかかわらず、他店舗を含めた当該企業の一般労働者の賃金総額と同程度以下である場合。

(3)時間単価

【管理監督者性を否定する重要な要素】

実態として長時間労働を余儀なくされた結果、時間単価に換算した賃金額において、店舗に所属するアルバイト・パート等の賃金額に満たない場合。特に、当該時間単価に換算した賃金額が最低賃金額に満たない場合は、管理監督者性を否定する極めて重要な要素となる。



長時間労働は健康障害を引き起こす恐れがあります

管理監督者についても、長時間にわたる過重な労働にならないようにしてください。長時間労働となった場合には、労働安全衛生法に基づき医師による面接指導等の健康管理に係る措置が必要となる場合があります。



管理監督者であっても深夜割増賃金・年次有給休暇の特例はありません

管理監督者であっても、深夜業(22時から翌日5時まで)の割増賃金は支払う必要があります。また、年次有給休暇も一般労働者と同様に与える必要があります。



労働基準法の「管理監督者」と労働組合法の「監督的地位にある労働者」とは、異なります。

例えば、人事・労務部課の上級職員などで、人事・労務に関する機密情報に接する地位にある労働者は、労働組合法では「監督的地位にある労働者」として非組合員になります。しかし、自ら労務管理を行う責任と権限を有していない、勤務時間について厳格な制限を受けている、賃金等についてふさわしい待遇がなされていないといった場合には、労働基準法の「管理監督者」には該当しません。



管理監督者をめぐる民事裁判例



個々のケースで管理監督者に当てはまるかどうかについては、これまでいくつもの裁判例があります。ここで代表的な裁判例を紹介しますので、参考にしてください。

レストランビュッフェ事件

(大阪地裁判決 昭和61年7月30日)

管理監督者
×

争点: 時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: ファミリーレストランの店長

- 店長としてコック、ウェ이터等の従業員を統括し、採用にも一部関与し、店長手当の支給を受けていたが、従業員の労働条件は経営者が決定していた。
- 店舗の営業時間に拘束され、出退勤の自由はなかった。
- 店長の職務の他にコック、ウェ이터、レジ、掃除等全般に及んでいた。

インターパシフィック事件

(大阪地裁判決 平成8年9月6日)

管理監督者
×

争点: 時間外労働及び休日労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: ベーカリー部門及び喫茶部門の店長

- 売上金の管理、アルバイトの採用の権限がなかった。
- 勤務時間の定めがあり、毎日タイムカードに打刻していた。
- 通常の従業員としての賃金以外の手当は全く支払われていなかった。

マハラジャ事件

(東京地裁判決 平成12年12月22日)

管理監督者
×

争点: 時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: インド料理店の店長

- 店長としての管理業務にととまらず、店員と同様の接客及び掃除等の業務が大部分を占めていた。
- 店員の採用権限及び労働条件の決定権限がなかった。
- 店舗の営業時間に拘束されており、出退勤の際に必ずタイムカードを打刻しており、継続的に出退勤管理を受けていた。
- 月々の給与において、役職手当等の管理職の地位に応じた手当が支給されたことはなかった。

風月荘事件

(大阪地裁判決 平成13年3月26日)

管理監督者
×

争点: 時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: 喫茶店及びカラオケ店の店長

- 会社の営業方針や重要事項の決定に参画する権限が認められていたわけではなく、店舗の人事権も有していなかった。
- タイムカードの打刻や勤務予定表の提出が義務付けられていた。
- 残業手当が支給されていた時期があった。日常の就労状況が査定の対象とされていた。

アクト事件

(東京地裁判決 平成18年8月7日)

管理監督者

×

争点: 時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: 飲食店のマネージャー

○アルバイト従業員の採用等について決定権を持つ店長を補佐していたに留まり、部下の査定の決定権限もなかった。

○勤務時間に裁量はなく、アルバイト従業員と同様の接客や清掃も行っていた。

○基本給は厚遇されておらず、役職手当等の諸手当も十分とはいえなかった。

株式会社ほるぷ事件

(東京地裁判決 平成9年8月1日)

管理監督者

×

争点: 時間外労働及び休日労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: 書籍等の訪問販売を行う支店の販売主任

○支店営業方針を決定する権限や具体的な支店の販売計画等に関して独自に同支店の各課長に対して指揮命令を行う権限をもっていなかった。

○タイムカードにより厳格な勤怠管理を受けており、自己の勤務時間について自由裁量を有していなかった。

育英舎事件

(札幌地裁判決 平成14年4月18日)

管理監督者

×

争点: 時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: 学習塾の営業課長

○人事管理を含めた運営に関する管理業務全般の事務を担当していたが、裁量的な権限が認められていなかった。

○出退勤について、タイムカードへの記録が求められ、他の従業員と同様に勤怠管理が行われていた。

○給与等の待遇も一般従業員と比較してそれほど高いとはいえなかった。



労働基準法違反で罰金刑に処せられた刑事裁判例もあります。

上記に掲げた事例は民事裁判例ですが、飲食店において、労働基準法上の「管理監督者」に該当しないにもかかわらず、店長について、社内で「管理監督者」に該当するとして労働基準法で定める時間外割増賃金や深夜割増賃金の支払を行っていなかったことについて、労働基準法第37条違反として罰金刑に処せられた刑事裁判例もあります。

店長等をはじめとする労働者の 過重労働による健康障害防止について

～ 長時間労働削減、面接指導の実施などに取り組みましょう～

飲食店は、他産業よりも長時間労働者の割合が高く、また過労死等防止対策白書(令和7年10月閣議決定)では、外食産業の**店舗責任者に長時間労働の傾向がある**とされています。

企業全体で長時間労働の削減に取り組み、店舗責任者をはじめとした労働者の過重労働による健康障害防止に取り組みましょう。

支援策の活用も
ご検討ください！



長時間労働削減等に向けた支援

働き方改革推進支援助成金

生産性向上に向けた設備投資などの取り組みに係る費用を助成し、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

企業の
課題

調理部門の料理の仕込みや調理の時間を削減したい！

助成金
による
取組

スチームコンベクション
オーブを導入

改善の
結果

温度を自動で調節できるようになったこと、1回あたりに調理できる量が増えたことで、仕込みや調理の時間を短縮することができた



厚生労働省ウェブサイト
に活用事例や最新のリー
フレットなども掲載してい
ます



労働時間等
の設定の改善

労働時間相談・支援コーナー

(全国の労働基準監督署)

長時間労働の削減に向けた取り組み、労働時間制度全般、時間外労働の上限設定などに取り組む際、お悩みに沿った解決策をご提案します。



所在地一覧

働き方改革推進支援センター

(47都道府県)

労務管理等の専門家が**全支援無料**で以下の支援を行っています。

コンサル
ティング

ご希望日に専門家が貴社を訪問またはオンライン対応にて課題解決に向けた支援を行っています。

個別相談

電話・メール・来所による個別相談を行っています。

セミナー
開催講師
派遣

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っています。

お近くの働き方改革推進支援センターはこちらから検索ができます



働き方改革
特設サイト



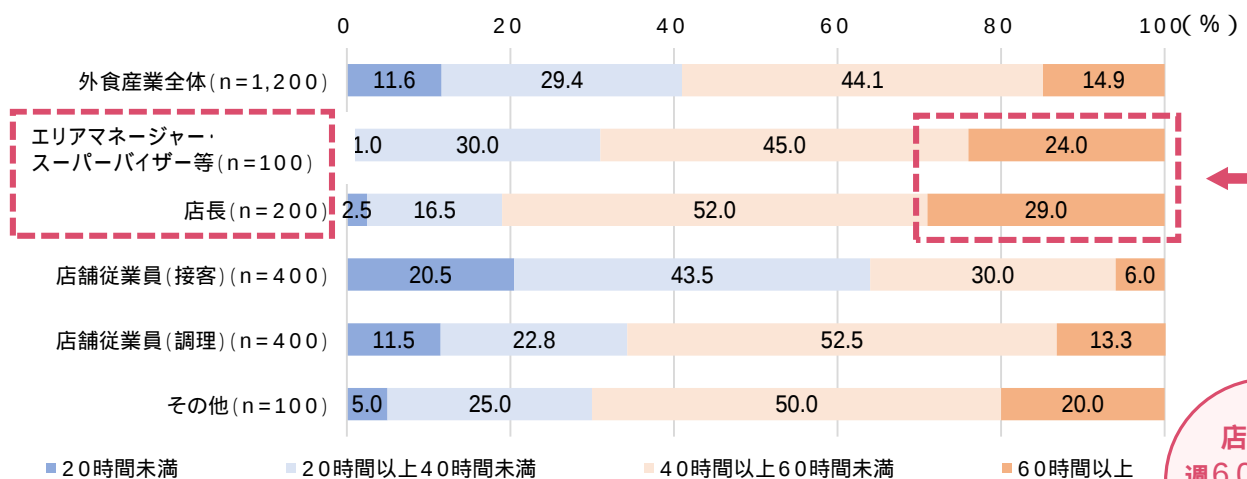
ポイント

1 店長など店舗責任者に長時間労働の傾向

令和6年度過労死等防止対策白書(令和7年10月28日閣議決定)において、外食産業の労働者のうち店舗責任者について以下の実態があり、長時間労働の傾向が認められたとされています。

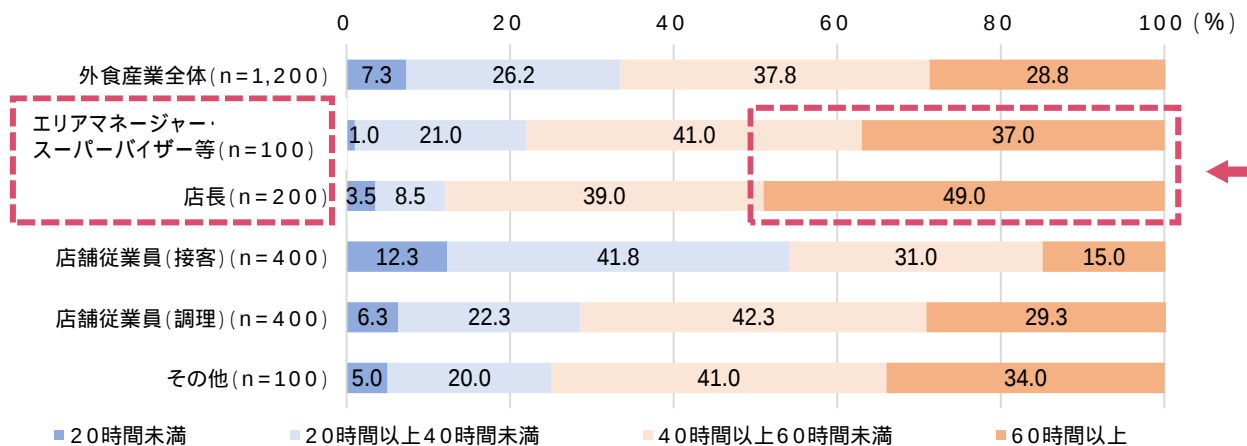
「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」(労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ)

職種別1週間当たりの平均労働時間(外食産業調査)



店長等は週60時間以上働く割合が多い！！

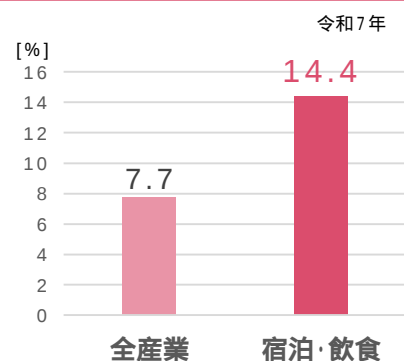
職種別過去1年間における最も忙しかった1週間当たりの労働時間(外食産業調査)



ポイント

2 長時間労働者の割合が他産業より高い

週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合について、「宿泊業、飲食サービス業」は14.4%であり、全産業の平均(7.7%)を上回っています。(総務省:労働力調査)



年次有給休暇の付与日数は法律で決まっています

業種、業態にかかわらず、また、正社員、パートタイム労働者などの区分なく、一定の要件を満たした全ての労働者に対して、年次有給休暇を与えなければなりません（労働基準法第39条）。

1 年次有給休暇の付与日数

(1) 通常の労働者の付与日数

継続勤務年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	10	11	12	14	16	18	20

(2) 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定 労働日数	1年間の 所定労働日数※	継続勤務年数（年）						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付 与 日 数 （日）	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

2 年次有給休暇が付与される要件

年次有給休暇
の発生要件



雇入れの日から
6か月継続勤務



全労働日の
8割以上出勤

● 「継続勤務」とは

事業場における在籍期間を意味し、勤務の実態に即して実質的に判断されます。
例えば、定年退職者を嘱託社員として再雇用した場合などは、継続勤務として扱う必要があります。

● 出勤率算定に当たっての留意点

- ・業務上の怪我や病気で休んでいる期間、法律上の育児休業や介護休業を取得した期間などは、出勤したものと同みなして取り扱う必要があります。
- ・会社都合の休業期間などは、原則として、全労働日から除外する必要があります。

3 年次有給休暇の取得時季

年次有給休暇を取得する日は、労働者が指定することによって決まり、使用者は指定された日に年次有給休暇を与えなければなりません。ただし、労働者の指定した日に年次有給休暇を与えると、事業の正常な運営が妨げられる場合は、使用者に休暇日を変更する権利（時季変更権（※））が認められています。

※ 時季変更権の行使が認められるのは、例えば同じ日に多くの労働者が同時に休暇指定した場合などが考えられます。単に「業務多忙だから」という理由では、時季変更権は認められません。

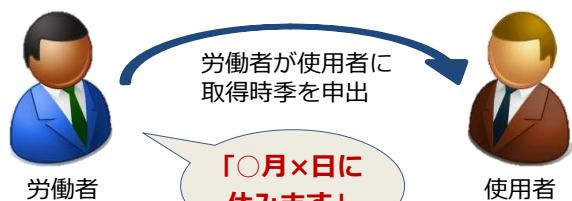


4 年次有給休暇の時季指定義務

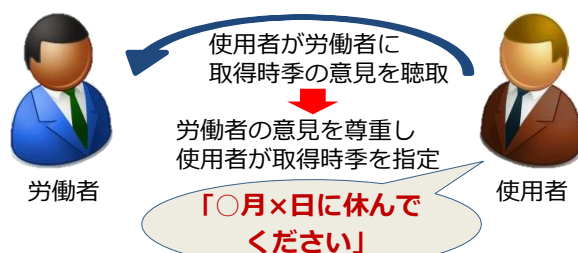
年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対しては、年次有給休暇の日数のうち年5日について、使用者が時季を指定して取得させることが必要です（※）。

※年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

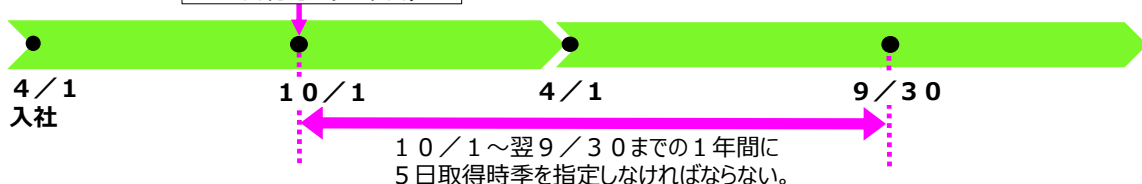
労働者の申出による取得（原則）



使用者の時季指定による取得



(例) 4 / 1 入社の場合 10日付与（基準日）



- ・使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- ・使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

5 年次有給休暇の計画的付与、時間単位年休

(1) 年次有給休暇の計画的付与

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を超える部分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができます。

(2) 時間単位年休

年次有給休暇は、1日単位で与えることが原則ですが、労使協定を結べば、1時間単位で与えることができます（上限は1年で5日分まで）。

年次有給休暇に関するQ&A

Q1 年次有給休暇の時効は何年ですか。

A1 年次有給休暇は、発生の日から2年間で時効により消滅します（労働基準法第115条）。

Q2 年次有給休暇に対して支払うべき賃金は決まっていますか。

A2 年次有給休暇に対しては、原則として、①労働基準法で定める平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、③健康保険法に定める標準報酬月額30分の1に相当する金額のいずれかを支払う必要があり、いずれを選択するかについては、就業規則などに明確に規定しておく必要があります。なお、③による場合は、労使協定を締結する必要があります。

Q3 年次有給休暇を取得すると、不利益な扱いを受けそうです。

A3 使用者は、労働者が年次有給休暇を取得したことを理由として、その労働者に不利益な取扱いをしないようにしなければなりません（労働基準法附則第136条）。
不利益な取扱いとは、賃金の減額など、年次有給休暇の取得を抑制するような全ての取扱いが含まれます。

Q4 「うちの会社に有休はない」と言われました。

A4 年次有給休暇は、要件を満たせば必ず発生します。会社がそのような主張をしたとしても、一定の要件を満たした全ての労働者に取得する権利があります。

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

事業主の皆さま、もうお済みですか？

年次有給休暇の時季指定について 就業規則に記載しましょう。

～ 法改正により、年5日以上の子休を取得させることが義務となります ～

- 2019年4月から、事業主は、**全ての労働者※に年5日以上の子休有給休暇を取得させなければなりません。**

※ 法定の子休有給休暇付与日数が10日以上の子労働者に限ります。対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

- そのため、事業主が労働者の希望を聞いた上で、**いつ子休有給休暇を取得させるかをあらかじめ決めておくこと（時季指定）が大切**です。

時季指定の際の留意点

時季指定をする場合には、**就業規則に以下2点の記載が必要です。**

- ✓ **時季指定の対象となる労働者の範囲**
- ✓ **時季指定の方法等**

規定例

第〇条

1～4（略） ※ 厚生労働省HPで公開している**モデル就業規則**をご参照ください。

5 第1項又は第2項の**子休有給休暇が10日以上与えられた労働者**に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する**子休有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。**

ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による子休有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

「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」の概要はこちらからご覧いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>



就業規則を作成・変更したら**労働基準監督署への届け出**をお忘れなく！

「**モデル就業規則**」はこちらからご覧いただけます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

2024年4月から

労働条件明示のルール

が変まりました

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する 場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になり ます。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態 に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約 労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。
- (注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について
→ 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③



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※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

※2021年4月1日全面施行



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

STEP 1 「パートタイム・有期雇用労働法」の対象労働者を確認する

パートタイム・有期雇用労働法の対象となる労働者	3
-------------------------	---

STEP 2 フローチャートで確認する

「職務の内容が同じ」かどうか	4
「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」かどうか	5

STEP 3 各条文の重要ポイントを理解する

労働条件に関する文書の交付等(第6条)	6
就業規則の作成の手続(第7条)	7
不合理な待遇の禁止(第8条)	7
通常の労働者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)	8
□ 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要	9
賃金(第10条)	10
教育訓練(第11条)	11
福利厚生施設(第12条)	11
通常の労働者への転換(第13条)	12
事業主が講ずる措置の内容等の説明(第14条)	14
□ 雇入れ時(第14条第1項)	14
□ 説明を求められたとき(第14条第2項)	15
指針(第15条)	16
相談のための体制の整備(第16条)	17
短時間・有期雇用管理者(第17条)	18
報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等(第18条)	18
事業主等に対する援助(第19条)	19
苦情の自主的解決(第22条)	19
紛争の解決の援助(第24条)	20
調停の委任(第25条)	20
□ 紛争の解決の援助 解決例	21
□ 調停 解決例	21

STEP 4 同一労働同一賃金の実現のための事業主向け情報&支援ツールを活用する

パートタイム労働者や有期雇用労働者の待遇は、一般に、働きや貢献に見合ったものとならず、通常の労働者と比較して低くなりがちな状況にあります。パートタイム・有期雇用労働法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（本リーフレットにおいて「法」と表記します））は、パートタイム労働者及び有期雇用労働者の就業の実態を考慮して雇用管理の改善に関する措置を講ずることなどにより、同一企業内における通常の労働者とパートタイム労働者及び有期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ることができるよう、通常の労働者とパートタイム労働者及び有期雇用労働者との均等・均衡待遇の確保を推進することを目指しています。

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、
以下の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
（注）「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」といった名称にかかわらず、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

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、法の対象となる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。

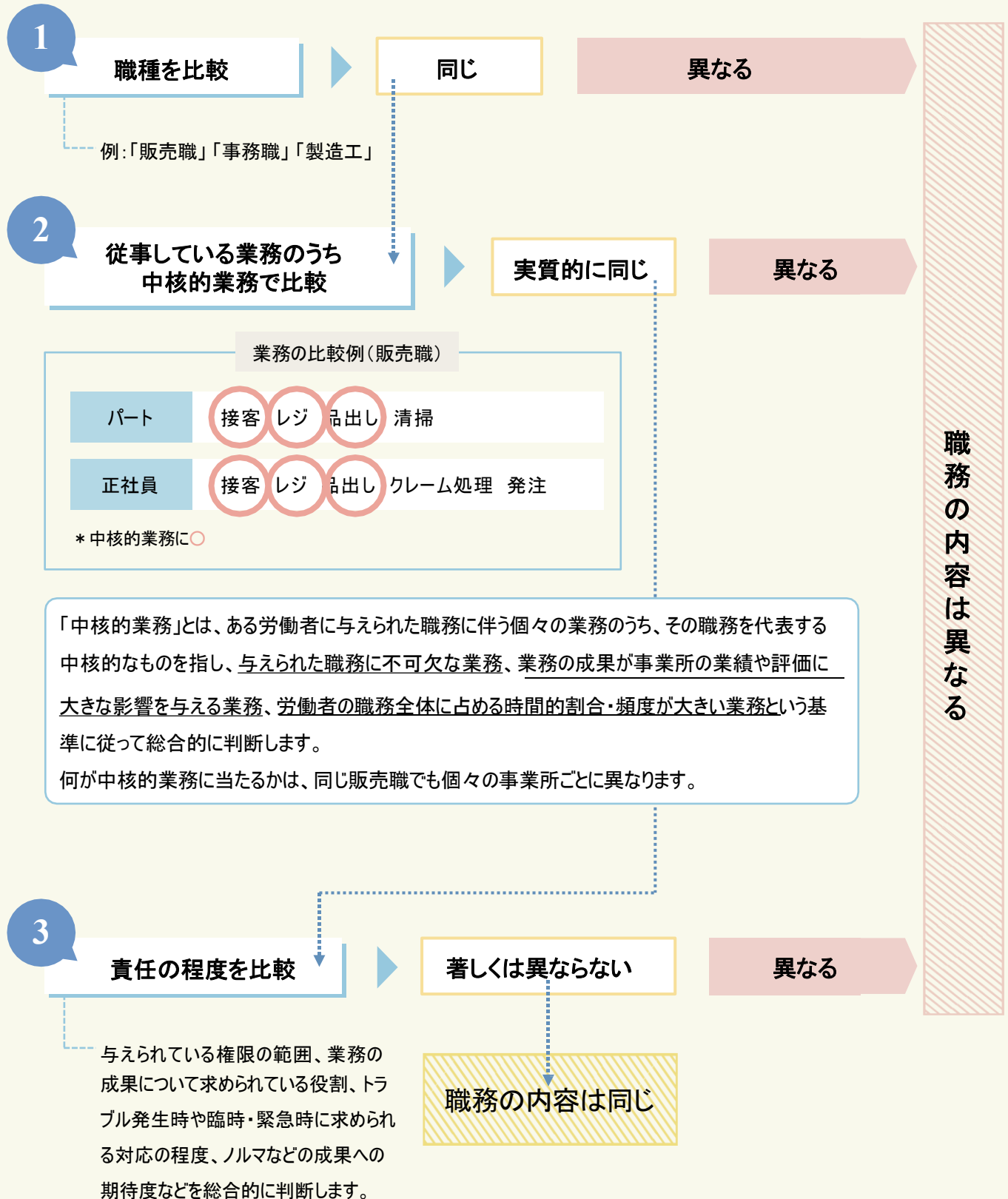
本リーフレットでは、法の対象者であるパートタイム労働者と有期雇用労働者を
「パートタイム・有期雇用労働者」と表記します。

パートタイム・有期雇用労働者は、その就業の実態によって、適用されるパートタイム・有期雇用労働法上の規定が異なります。雇用しているパートタイム・有期雇用労働者について、通常の労働者と比較して「職務の内容が同じ」かどうか、「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」かどうかを、次頁のチャートにしたがって確認してください。

「職務の内容が同じ」かどうか

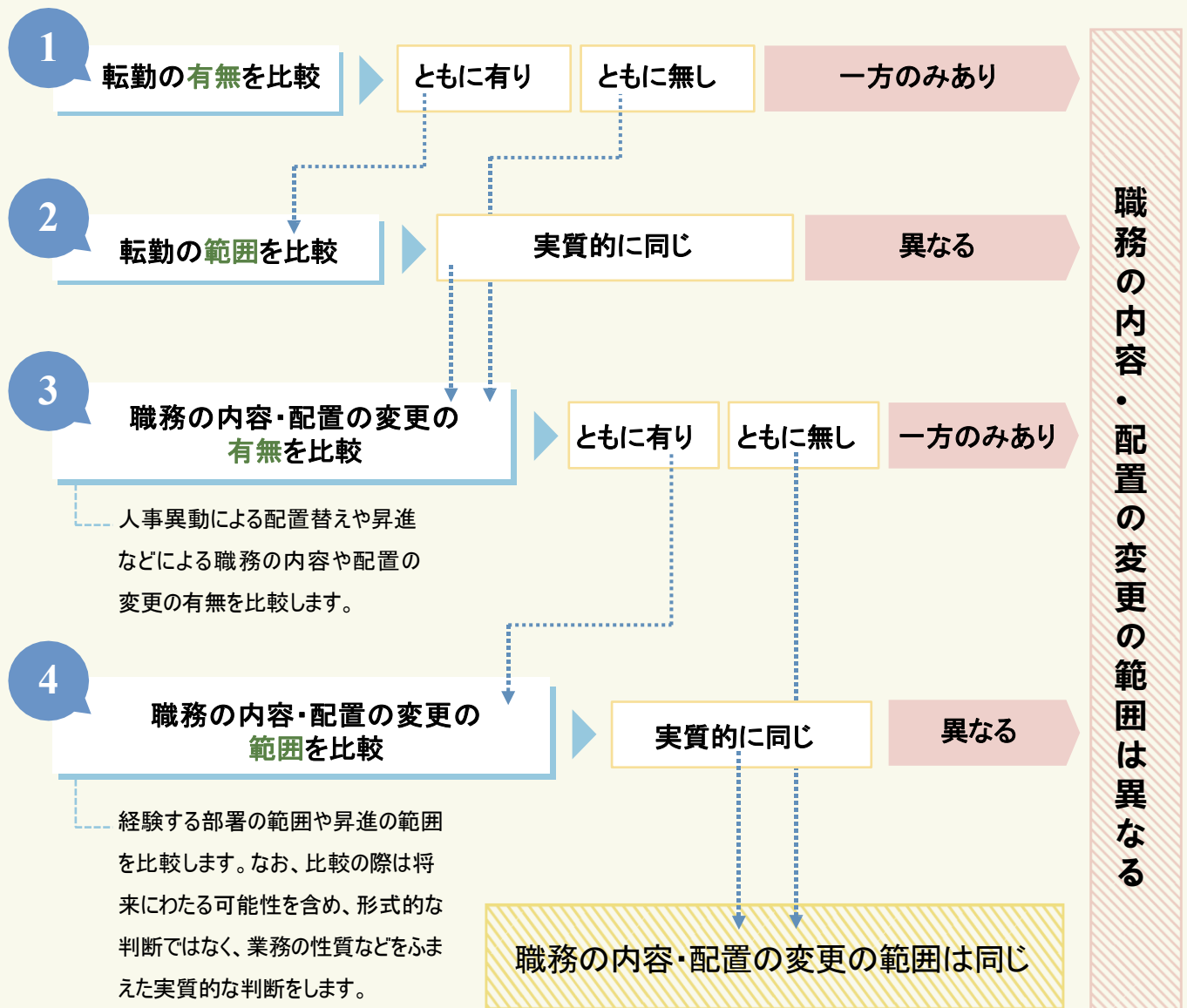
職務の内容とは、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度をいいます。

職務の内容が同じかどうかについては、次の手順に従って判断します。



「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」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。



- ◆「職務分析・職務評価」に取り組むことで、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との職務を整理することができ、その結果、パートタイム・有期雇用労働者の納得性を高めることが期待できます。職務分析や職務評価の実施方法については、多様な働き方の実現応援サイト内「基本給の見直し方（職務分析・職務評価）」(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/>)をご参照ください。
- ◆「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/reform/estimation/pdf/evaluation.pdf?20210519>)

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、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「法第14条第2項の規定による説明を求めることができる旨」、「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5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。

労働基準法では、パートタイム・有期雇用労働者も含めて、労働者との労働契約の締結に際して、労働条件を明示することが事業主に義務付けられています。「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準(通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合はその上限)」「仕事をする場所と仕事の内容(変更の範囲を含む)」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇」「賃金の決定・計算・支払の方法」「賃金の締切・支払時期」「退職に関する事項」「その契約期間内に労働者が労働契約法第18条第1項の無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件」について、書面の交付(労働者が希望した場合はFAXや電子メールなどでも可)で明示することが義務付けられています(違反した場合は30万円以下の罰金)。

上記に加えて、パートタイム・有期雇用労働法では、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたとき(※1)は、「昇給(※2)の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「法第14条第2項の規定による説明を求めることができる旨(※3)」「相談窓口(※4)」の5つの事項を文書の交付(パートタイム・有期雇用労働者が希望した場合はFAXや電子メールなどでも可)により、速やかに、パートタイム・有期雇用労働者に明示することが義務付けられています(法第6条第1項)。同条に違反した場合、行政指導によっても改善されなければ、パートタイム・有期雇用労働者1人につき、10万円以下の過料の対象となります(法第31条)。

※1 「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときだけでなく、労働契約の更新時も含みます。

※2 「昇給」とは、一つの契約期間の中での賃金の増額をいいます。賃金の増額があるかないかを、はっきり示すことが必要です。

※3 「法第14条第2項の規定による説明を求めることができる旨」とは、パートタイム・有期雇用労働者は通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等について事業主に説明を求めることができる旨をいいます(令和8年10月1日から施行)(15ページ参照)。

※4 「相談窓口」とは、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係る相談窓口であり、法第16条により、相談に対応するために整備する窓口をいいます(17ページ参照)。

上記以外の労働条件に関する事項については、文書の交付などにより明示することが努力義務とされています(法第6条第2項)。



昇給や賞与の支給を事業所の業績やパートタイム・有期雇用労働者の勤務成績、勤続年数などによって行っており、支給要件を満たさない場合には支給されない可能性があるときは、制度「有」とした上で、「業績により不支給の場合あり」や「勤続〇年未満は不支給」など、支給されない可能性があることを文書等に明記してください。

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。

就業規則の作成又は変更に当たっては、労働基準法第90条により、労働者の過半数で組織する労働組合等の意見を聴かなければならないこととされていますが、パートタイム労働者に適用される就業規則の作成又は変更に当たっては、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ことが努力義務とされています(法第7条第1項)。有期雇用労働者の場合も同様です(法第7条第2項)。

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。

待遇の違いが不合理と認められるかどうかの判断は、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職務の内容、②職務の内容・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。通常の労働者との間で、①～③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に違いがある場合であっても、その違いに応じた均衡のとれた待遇とすることが求められます。

※1 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 職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合や過半数代表者等との間の交渉といった労使交渉の経緯や結果など

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、雇用するすべ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、原則となる考え方及び具体例並びに留意事項を示しています(9ページ参照)。

※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)

通常の労働者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)

対 象

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じのパートタイム・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、差別的取扱いをしてはならない。

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。



- ◆ 賃金の支給額については、所定労働時間が短いことに基づく合理的な差異や、個人の勤務成績により生じる差異によるものについては許容されますが、例えば、通勤手当のように、一般的に所定労働時間の長短に関係なく支給されるものについては、通常の労働者と同様に支給する必要があります。
- ◆ 経営上の理由により解雇等の対象者を選定する際、労働時間が短いことのみをもって通常の労働者より先にパートタイム労働者の解雇等を行うことや、労働契約に期間の定めがあることのみをもって通常の労働者より先に有期雇用労働者の解雇等を行うことは、差別的取扱いがなされていることとなり、禁止されています。

M E M O

「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)

このガイドライン(指針)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並びに留意事項を示したものです。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は、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望めます。

※改正ガイドラインが、令和8年10月から適用されます。

改正により新たに明確化された部分は、星印(☆)で示しています。

詳しくはこちら<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

check!



給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、待遇の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、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らない。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。
また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当(同一の危険度又は作業環境の場合)

特殊勤務手当(同一の勤務形態の場合)

精皆勤手当(同一の業務内容の場合)

☆無事故手当(同一の業務内容の場合) 等

通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当(同一の支給要件を満たす場合)等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員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、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

☆なお、正社員と同様にパートタイム労働者・有期雇用労働者にも賞与の性質・目的(労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の労働意欲の向上等)が妥当するにもかかわらず、均衡のとれた内容の賞与を支給しない等した場合、不合理と認められるものに当たりうることに留意。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

☆家族手当

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労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

☆住宅手当

住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについては、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労働者・有期雇用労働者には、正社員と同一の支給をしなければならない。

※改正ガイドラインにおける、本ページで示した待遇以外の待遇に関する改正事項等については、上記URLをご確認ください。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることに留意ください。

対 象

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、役職手当等)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、役職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。



「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」のどの要素を勘案するかは事業主に委ねられていますが、法第14条第2項により、事業主には説明義務が課せられていることに留意する必要があります。

MEMO

教育訓練(第11条)

対 象

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

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。

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が同じ場合、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身に付けるために通常の労働者に実施している教育訓練については、パートタイム・有期雇用労働者に対しても通常の労働者と同様に実施することが義務付けられています(そのパートタイム・有期雇用労働者が既に必要な能力を身に付けている場合を除きます)。

上記の訓練以外の訓練、例えば職種転換のためのキャリアアップ訓練などについては、職務の内容の違いにかかわらず、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て実施することが努力義務とされています。

福利厚生施設(第12条)

対 象

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、更衣室の3施設について、通常の労働者が利用可能なものについては、パートタイム・有期雇用労働者に対しても利用を可能にすることが義務付けられています。

この規定は、例えば、定員の関係で給食施設を事業所の労働者全員が利用できないような場合に、増築などをして結果として全員が利用できるようにすることまで求めるものではありませんが、通常の労働者と同じ利用規定を適用したり、利用時間に幅を設けたりすることなどにより、すべてのパートタイム・有期雇用労働者が、通常の労働者と同様に利用する権利が与えられることを求めているものです。

なお、3施設以外の福利厚生施設についても、その利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮が必要で(令和8年10月1日から適用)(16ページ参照)。

通常の労働者への転換(第13条)

対 象 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。
- ◆ 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。

パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者への転換を推進するため、上記のいずれかの措置を講ずることが義務付けられています。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。

また、上記のいずれかの措置を講ずるに当たっては、通常の労働者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。さらに、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、当該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。
〈令和8年10月1日から適用〉

通常の労働者への転換推進措置については、措置の内容の周知が重要です

措置の内容が周知されていないと、パートタイム・有期雇用労働者が「自分の勤め先で正社員転換制度があるか分からない」「過去、正社員になった人はいるが、正社員転換の基準が分からない」などの不満・不安を抱くことが考えられますので、納得性の向上のためにも、措置の内容を明らかにしておくことが重要です。

パートタイム・有期雇用労働者への周知方法、周知内容の例については、以下を参考にしてください。

正社員転換推進措置の内容をあらかじめ周知

措置の内容の周知方法の例

- ① 就業規則に記載
- ② 労働条件通知書に記載
- ③ 事業所内の掲示板での掲示
- ④ 資料の回覧
- ⑤ 社内メールやイントラネットでの告知
- ⑥ 給与袋に資料を同封 など

正社員を募集・社内公募する機会が来たときに周知

実際に募集・社内公募する際の周知方法の例

- ① 事業所内の掲示板での掲示
- ② 資料の回覧
- ③ 社内メールやイントラネットでの告知
- ④ 人事考課の面接等で希望聴取
- ⑤ 給与袋に資料を同封 など



- ◆ パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者への転換の要件として、勤続期間や資格などを課すことは、事業所の実態に応じたものであれば問題ありませんが、必要以上に厳しい要件を課した転換の仕組みを設けている場合は、法律上の義務を履行しているとはいえない場合もあります。
- ◆ パートタイム労働者からいわゆる契約社員など、通常の労働者以外のフルタイム労働者へ転換する制度を設け、さらに、契約社員から通常の労働者へ転換する制度を設ける、といった複数の措置の組み合わせにより、通常の労働者へ転換する道が確保されている場合も法第13条の義務を履行したことになると考えられます。
- ◆ 法第13条では通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずることが求められており、その結果として通常の労働者に転換することまでは求められていません。しかし、措置を講じてから、長期間にわたって通常の労働者に転換された実績がない場合については、転換を推進するための措置を講じたとはいえない可能性があり、周知のみで応募はしにくい環境になっているなど、措置が形骸化していないか検証する必要があります。
- ◆ 「短時間正社員」(※)等のいわゆる多様な正社員への転換推進措置を講ずることでも法第13条の義務を履行したことになると考えられます。

※短時間正社員について

- ◆ 短時間正社員とは、他の正規型のフルタイムの労働者(1日の所定労働時間が8時間で週5日勤務など、期間の定めがなく、かつ1週間の所定労働時間が最も長い労働契約を締結している、正規型の労働者)と比較し、その所定労働時間(所定労働日数)が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する者をいいます。
 - ・ 期間の定めのない労働契約を締結している者
 - ・ 時間当たりの基本給及び賞与・退職金などの算定方法などが同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者
- ◆ 短時間正社員制度の概要や取組事例、導入手順等については、多様な働き方の実現応援サイト内
 - ・ 短時間正社員とは
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tayou/tanjikan/outline/>
 - ・ 「短時間正社員制度」導入・運用支援マニュアル
https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tayou/tanjikan/download/pdf/sogo_manual_r02.pdfをご参照ください。
- ◆ 短時間正社員という呼称であっても、その処遇が、正社員としての実態を伴っていない場合には、パートタイム・有期雇用労働法の適用対象となります。



事業主が講ずる措置の内容等の説明(第14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、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・有期雇用労働者は、通常の労働者に比べて労働時間や職務内容が多様であり労働条件があいまいになりやすく、パートタイム・有期雇用労働者が不満を持つことも少なくありません。

法第14条は、事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置を説明することにより、パートタイム・有期雇用労働者が自身の待遇に納得して働けるようにすることを目的としています。

雇入れ時(第14条第1項)

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたとき(労働契約の更新時を含む)は、事業主は、実施する雇用管理の改善に関する措置の内容を説明することが義務付けられています。

説明義務が課される事項

- 不合理な待遇の禁止(第8条)
- 通常の労働者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)
- 通常の労働者への転換(第13条)

説明内容の例

- 通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けないことや、差別的取扱いを行わないこと
- 基本給額は何を勘案して決定したか
- どのような教育訓練があるか
- どの福利厚生施設が利用できるか
- 正社員への転換推進措置としてどのようなものがあるかなど

法第14条第1項の説明方法としては、雇い入れたときに、個々の労働者ごとに説明を行うほか、雇入れ時の説明会等に、複数のパートタイム・有期雇用労働者に同時に説明を行うことも差し支えありません。



法第14条第1項については、「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」のいずれかにより説明する必要があります。「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。

説明義務が課される事項

- 通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由
- 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)
- 通常の労働者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)
- 通常の労働者への転換(第13条)

説明内容の例

- 比較対象の通常の労働者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の決定に当たり何を考慮したか(通常の労働者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

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と事業主が判断する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項については、「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」のいずれかにより説明する必要があります。「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。

◆ 説明に当たっては、例えば賃金の決定方法についての説明を求められた場合、「あなたはパートタイム労働者だから賃金は〇〇円だ」という説明では義務を果たしているとはいえません。

他方、[パートタイム・有期雇用労働者が納得するまで説明すること]まで求めているものではありません。

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)。



事業主には、パートタイム・有期雇用労働者が不利益な取扱いを恐れることなく説明を求めることができる職場環境としていくことが望まれます。



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。

法第15条に基づき定められている指針(※)では、事業主がパートタイム・有期雇用労働者を雇う上での基本的考え方などを、次のように規定しています。

※事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針(本リーフレットにおいて「雇用管理指針」と表記します)

※改正雇用管理指針が、令和8年10月から適用されます。改正により新たに明確化された部分は、星印(☆)で示しています。

1. 労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働契約法、☆職業能力開発促進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労災保険法、雇用保険法などの労働関係法令を遵守してください。
2. ☆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賃金を決定してください。
3. 労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益に変更することは許されないことに留意してください。
4. パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者であること、もしくは過半数を代表する者になろうとしたこと、または過半数を代表する者として正当な行為をしたことを理由として、不利益な取扱いをしないようにしてください。
☆また、当該過半数を代表する者が意見の聴取に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮(事務スペースや事務機器の提供等)を行わなければなりません。
5. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の事情を十分考慮して労働時間・労働日の設定・変更を行うように努めるとともに、できるだけ所定労働時間を超えた残業、所定労働日以外の日の労働をさせないように努めてください。
6. ☆給食施設、休憩室、更衣室以外の福利厚生施設について、その利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮してください。
7. ☆法第13条の措置を講ずるに当たっては、通常の労働者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。
☆また、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、当該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。
8. 法第14条第2項によりパートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由に関する説明の求めがあった際には、当該パートタイム・有期雇用労働者の職務内容、職務内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明をすることになります。

待遇の相違の内容及び理由については、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の違いの有無、個別の待遇の内容及び待遇の基準について説明します。

待遇の相違の理由については、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情のうち、待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものに基づき説明してください。

☆説明は、資料を活用し、口頭により説明する方法又は説明すべき事項の全てをわかりやすく記載した資料を交付する等の方法により行うものとしています。また、資料を活用し、口頭により説明する場合には、説明に活用した資料を交付することが望ましいです。当該資料の交付が困難な場合であっても、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に努めてください。

9. ☆説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新の際等に、待遇の相違の内容及び理由がわかりやすい資料を交付することや、待遇の相違の内容及び理由について説明を求めることができることを周知すること等が望ましいです。
10. 法第14条第2項で説明が求められている事項以外の事項についても説明するよう努めてください。
☆パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する措置などを講ずるときは、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、意見を反映させるための適当な方法を工夫するように努めてください。
法第22条で自主的な解決を図ることが努力義務となっている事項以外に係る苦情についても、事業所内で自主的に解決を図るよう努めてください。
11. パートタイム・有期雇用労働者が不利益な取扱いをおそれて、法第14条第2項に定める説明を求めないことがないようにしてください。
親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由に、解雇などが行われることがないようにしてください。
12. 短時間・有期雇用管理者を選任したときは、短時間・有期雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示するなどして、周知に努めてください。
13. ☆通常の労働者への転換のための制度の内容、当該制度による転換の実績、教育訓練等に関する取組状況に関する情報を明示するよう努めるとともに、公的機関のウェブサイト、または自社の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。

相談のための体制の整備(第16条)

対象 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。

相談に応じることのできる窓口等であれば、その名称を問うものではなく、また組織であるか個人であるかを問いません。

なお、「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」には、法に定める事項に限らず、雇用管理指針で定める事項(16ページ参照)や、同指針で示す労働基準法、最低賃金法、労働契約法(無期転換ルール(※))に係る労働者の無期転換申し込みに関する事項を含む)等の適用・遵守に関する事項も含まれます。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が更新等により通算で5年を超えた場合は、労働者の申込み(無期転換申込権の行使)により、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。



相談窓口は、雇入れ時の文書の交付などによる明示(6ページ参照)のほか、事業所内のパートタイム・有期雇用労働者が通常目にするところにある場所に設置されている掲示板への掲示等により、パートタイム・有期雇用労働者に周知することが望まれます。

短時間・有期雇用管理者(第17条)

事業主は、常時10人以上のパートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、短時間・有期雇用管理者を選任するように努めるものとする。

パートタイム・有期雇用労働者を常時10人以上雇用する事業所ごとに、雇用管理指針に定める事項その他の雇用管理の改善等に関する事項を管理する「短時間・有期雇用管理者」を選任することが努力義務となっています。

「短時間・有期雇用管理者」に期待される業務は以下のようなものとされています。

- ① 法や関係指針に定められた事項、その他のパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善などに関する事項について、事業主の指示に従い必要な措置を検討し、実施すること。
- ② 労働条件などに関して、パートタイム・有期雇用労働者の相談に応じること。

報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等(第18条)

1. 厚生労働大臣は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善などを図るために必要があると認めるときは、パートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。
2. 厚生労働大臣は、雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主に対して、勧告をしても、事業主がこれに従わない場合は、その旨を公表することができる。
3. 前2項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

厚生労働大臣から委任を受けた都道府県労働局長は、法及び関係指針によって事業主が講ずべき措置について、これが十分に講じられていないと考えられる場合などには、事業主に対し、報告を求め、必要に応じて助言、指導又は勧告を行うことができるとされています(法第18条第1項)。さらに、講ずべき措置を講じていない事業主が勧告を受けても勧告に従わなかった場合、その旨を公表できるとされています(法第18条第2項)。

また、事業主が、本項に基づく報告をしなかったり、虚偽の報告をしったりした場合は、20万円以下の過料の対象となります(法第30条)。

また、全国的に重要である事案については、厚生労働大臣が助言などを行うこととしています(パートタイム・有期雇用労働法施行規則※第8条)。

※ 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則

事業主等に対する援助(第19条)

国は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るため、パートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、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ついての相談及び助言その他の必要な援助を行うことができる。

国は、パートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業主やその団体、その他関係者に対して、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ついての相談及び助言その他の必要な援助を行うことができるとしたものです。

なお、「その他の必要な援助」としては、好事例等の情報提供や助成金の支給などが考えられます。

苦情の自主的解決(第22条)

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者からの苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関に苦情の処理を委ねるなどして、自主的な解決を図るように努めるものとする。

法で事業主の義務として課せられる事項に関し、パートタイム・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内の苦情処理機関を活用するほか、人事担当者や短時間・有期雇用管理者が苦情処理を担当するなどして、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務となっています。

MEMO

紛争の解決の援助(第24条)

1. 都道府県労働局長は、紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。
2. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が1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。

法で事業主の義務として課せられる事項に関する紛争について、当事者であるパートタイム・有期雇用労働者、事業主の双方又は一方は、都道府県労働局長に紛争解決のための援助を求めることができます。都道府県労働局長は、助言、指導又は勧告を行うことによって紛争の解決を援助します(法第24条第1項)。

法第24条第1項に基づきパートタイム・有期雇用労働者が紛争解決のための援助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24条第2項)。

調停の委任(第25条)

都道府県労働局長は、紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、「均衡待遇調停会議」に調停を行わせるものとする。

法で事業主の義務として課せられる事項に関する紛争の当事者であるパートタイム・有期雇用労働者、事業主の双方又は一方から申請があった場合で、都道府県労働局長が必要と認めた場合、学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「均衡待遇調停会議」が調停を行います。

「均衡待遇調停会議」は、必要に応じ、当事者や参考人から意見を聴いた上で、調停案を作成し、当事者に対して受諾勧告を行うことができます。





- ◆ 法第22条、法第24条、法第25条の対象となる苦情・紛争は、法において事業主が措置を講ずることが義務とされている事項です。

労働条件に関する文書の交付等（第6条）、不合理な待遇の禁止（第8条）、通常の労働者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）、職務の遂行に必要な教育訓練の実施（第11条第1項）、福利厚生施設（第12条）、通常の労働者への転換（第13条）、事業主が講ずる措置の内容等の説明（第14条）

- ◆ パートタイム・有期雇用労働者が援助を申し出たこと、調停を申請したことを理由に、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。

紛争解決 援助

事例

パートタイム労働者Aが勤務する店舗では、正社員に対して支給される通勤手当がパートタイム労働者には支給されていません。

Aは、パートタイム労働者に通勤手当が支給されないことは、パートタイム労働者であることを理由とする不合理な待遇であるため、通勤手当を支給してほしい旨、店長に苦情を申し立てました。しかし店長からは、正社員とパートタイム労働者では店舗異動の有無が異なるため、パートタイム労働者に通勤手当を支給しなくても不合理ではないと言われ対応してもらえませんでした。

そこで、Aはパートタイム労働者に通勤手当が支給されないことに関する紛争の解決を図るため、法第24条に基づく都道府県労働局長の援助の申立てを行いました。

解決例

申立てに基づき、労働局がパートタイム労働者、事業主双方に事情聴取を行ったところ、通勤手当の性質や目的などから、パートタイム労働者に通勤手当を支給しないことは不合理と認められうると判断されました。

労働局からの助言を受け、事業主はパートタイム労働者に対して正社員と同様に通勤手当を支給することとしたため、紛争の解決が図られました。

調停

事例

有期雇用労働者Bが勤務する事業所では、正社員に対しては賞与が支給されていますが、有期雇用労働者には賞与は支給されていません。

Bは、正社員と職務の内容が同じにもかかわらず賞与が支給されないことは不合理な待遇であるため賞与を支給してほしい旨、上司に苦情を申し立てました。しかし上司からは、有期雇用労働者に賞与を支給しないのは有期雇用労働者への役割期待が正社員とは異なるためであり、賞与を支給しないことは不合理な待遇ではないと言われ対応してもらえませんでした。

そこで、Bは有期雇用労働者に賞与が支給されないことに関する紛争の解決を図るため法第25条に基づく調停の申請を行いました。

解決例

申請に基づき均衡待遇調停会議を開催し、有期雇用労働者、事業主双方に事情聴取を行ったところ、賞与の性質や目的などを踏まえると有期雇用労働者に賞与を一切支給しないことは不合理と認められうると判断されました。その後、調停委員から調停案の提示を受け、有期雇用労働者と事業主双方が受諾したため調停は終了しました。

STEP 4

同一労働同一賃金の 実現のための 事業主向け情報&支援ツール を活用する

パートタイム・有期雇用労働法につ いて知りたい

パートタイム・有期雇用労働法 について

パートタイム・有期雇用労働法の内容や、事業主の皆様に取り組んでいただきたいことについて解説しています。

URL ▶

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

二次元バーコード ▶



パートタイム・有期雇用労働法に沿って自 社の待遇の状況を点検して 見直しを検討したい

不合理な待遇差

解消のための点検・検討マニュアル (業界別・業界共通のマニュアル)

具体例を示しながら、基本給、賞与、各種手当、福利厚生、教育訓練について、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)の業界編と、業界共通編があります。

URL ▶

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html

二次元バーコード ▶



WEB上の自主点検ツール (Excel形式)

「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」を参照しながら、同一労働同一賃金に向けた自社の取組状況を点検することができるWEB上の自主点検ツールも掲載しています。

URL ▶

<https://www.mhlw.go.jp/content/000628384.xlsm>

二次元バーコード ▶

※Excelのアプリ
のダウンロードが
必要です



パートタイム・有期雇用労働法に沿って自 社の待遇の状況を点検したい

パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書

自社の待遇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。待遇の状況を入力することで法律に対応しているか点検できるツールも掲載しています。

URL ▶

<https://www.mhlw.go.jp/content/001133569.pdf>

二次元バーコード ▶



職務評価を用いた基本給の 点検・検討マニュアル

基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度や賃金制度を設計する1つの手法として、職務評価について解説しています。

URL ▶

<https://www.mhlw.go.jp/content/001042386.pdf>

二次元バーコード ▶



パートタイム・有期雇用労働法を含めた労働関係法令全般について 自社の法対応状況を確認したい

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。

URL ▶ <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/shindan2/>

二次元バーコード ▶



取組に関する助成金を知りたい

キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成するものです。

URL ▶ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

二次元バーコード ▶



同一労働同一賃金に関する 事業主への支援情報

取組に関する同一労働同一賃金

特集ページ

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

二次元バーコード ▶



専門家の支援を受けたい

働き方改革推進支援センター

長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現など、労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、社会保険労務士などの労務管理等の専門家が無料で相談に応じます。

URL ▶ <https://hataraki.katakaikaku.mhlw.go.jp/>

二次元バーコード ▶



職務分析・職務評価の導入支援

職務分析・職務評価とは、各労働者の職務を点数化し、点数の大きさを職務の大きさを評価することにより、基本給の均等・均衡を客観的に確認することができる手法です。

働き方改革推進支援センターでは、職務分析・職務評価の導入に関する相談にも応じています。

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

二次元バーコード ▶



パート・アルバイト・契約社員に 関する様々な情報

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

URL ▶ <https://muki.mhlw.go.jp/>

二次元バーコード ▶



多様な働き方の実現応援サイト

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

二次元バーコード ▶



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

	電話番号		電話番号		電話番号
北海道	011-709-2715	石 川	076-265-4429	岡 山	086-225-2017
青 森	017-734-4211	福 井	0776-22-3947	広 島	082-221-9247
岩 手	019-604-3010	山 梨	055-225-2851	山 口	083-995-0390
宮 城	022-299-8844	長 野	026-227-0125	徳 島	088-652-2718
秋 田	018-862-6684	岐 阜	058-245-1550	香 川	087-811-8924
山 形	023-624-8228	静 岡	054-252-5310	愛 媛	089-935-5222
福 島	024-536-4609	愛 知	052-857-0312	高 知	088-885-6041
茨 城	029-277-8295	三 重	059-226-2318	福 岡	092-411-4894
栃 木	028-633-2795	滋 賀	077-523-1190	佐 賀	0952-32-7218
群 馬	027-896-4739	京 都	075-241-3212	長 崎	095-801-0050
埼 玉	048-600-6269	大 阪	06-6941-8940	熊 本	096-352-3865
千 葉	043-221-2307	兵 庫	078-367-0820	大 分	097-532-4025
東 京	03-3512-1611	奈 良	0742-32-0210	宮 崎	0985-38-8821
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-223-8239
新 潟	025-288-3511	鳥 取	0857-29-1709	沖 縄	098-868-4380
富 山	076-432-2740	島 根	0852-31-1161		

パートタイム・有期雇用労働者に関する ルールが変わります (令和8年10月1日施行)



パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。

- ① 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期法施行規則】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

1 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【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、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(違反した者は10万円以下の過料に処されます)。

- ☐ 昇給の有無
- ☐ 退職手当の有無
- ☐ 賞与の有無
- ☐ 相談窓口
- ☐ **待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨**

現行の
明示事項

新たな
明示事項

改正後の
モデル労働条件
通知書はこちら



[https://www.mhlw.go.jp/
content/
11650000/000815925.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf)

〈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。
※「待遇の相違等に関する説明」については、5ページをご覧ください。

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇（基本給や各種手当、福利厚生など）について不合理な差を設けることを禁止しています（いわゆる「同一労働同一賃金」）。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、次のとおりです。

賞与・退職手当

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。

☒ 点検しましょう

- ・ 自社の賞与・退職手当について、目的を確認しましょう
- ・ それらの目的がパートタイム・有期雇用労働者にも当てはまる場合には、自社の賞与・退職手当の支給要件が、正社員との働き方や役割などの違いに応じたバランスのとれたものとなっているか確認しましょう

待遇の目的？



無事故手当

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。

家族手当

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。

住宅手当

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。

福利厚生施設

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いけません。

病気休職

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。

夏季冬季休暇

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。

褒賞

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、通常の労働者との褒賞を付与しなければなりません。

☒ 点検しましょう

自社の各種手当や福利厚生が、パートタイム・有期雇用労働者にも適切に支給・付与されているか確認しましょう。

点検
してみよう



各種手当・福利厚生に共通する留意事項

● 通常の労働者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間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を図ることが求められます。

● 定年後に継続雇用された有期雇用労働者

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。

● 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・目的にも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。

● 無期雇用フルタイム労働者

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。

また、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には、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、そのような待遇の違いがある場合には、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。

これらのことは、いわゆる「多様な正社員」についても同様です。

パートタイム・有期雇用労働者にも職業能力開発法の適用があることに留意しましょう

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職業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ています。

事業主は、職業能力開発法がパートタイム・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らないことに留意しましょう。

公正な評価に基づき賃金を決定しましょう

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。

例えば、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が考えられます。

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について留意しましょう

パートタイム・有期雇用労働者に関する事項について就業規則の作成・変更を行う際には、法第7条に基づき、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)の意見を聴くように努めなければなりません。

このパート・有期過半数代表者に関して、次の点に留意しましょう。

● 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いけません

● 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

福利厚生施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しましょう

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に配慮しなければなりません。

正社員転換推進措置の実施方法等について工夫しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の正社員等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には、次の点に留意しましょう。

- 正社員等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

待遇差についての説明方法を工夫しましょう

パートタイム・有期雇用労働法では、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、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、①待遇差の内容や理由、②法第6条から第13条までの措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。

説明に当たっては、次の点に留意しましょう。

● 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」のいずれかにより説明しましょう
- 「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
- 労働者の個人情報等の漏えい防止等の観点から、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・有期雇用労働者と通常の労働者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

労使の話し合いの促進のための方法を工夫しましょう

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当な方法を工夫するように努めましょう。

雇用管理の改善等に関する情報を公表しましょう

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。

<事業主の皆さまへ>

同一労働同一賃金の改正に対応するために、何をすればいいの・・・？

働き方改革推進支援センターでは、中小企業・小規模事業者等の皆さまの働き方改革全般に関するお悩みについて、社会保険労務士等の専門家が無料で相談に応じています。

同一労働同一賃金に関する相談についても、お気軽にご相談・ご利用ください。



その他の改正内容や詳細については同一労働同一賃金特集ページへ



同一労働同一賃金に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ
受付時間 8:30～ 17:15 (土日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6269	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる

- ①顧客等の言動であって、
- ②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

であり、①～③の要素を全て満たすものをいいます。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

①顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します。

（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含みます。）

②社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を**必ず**講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②カスタマーハラスメントの内容及び**あらかじめ定めた対処の内容**（※）を、労働者に周知する
（※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人に対処させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要な カスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの**対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する**

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

※その他、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

【求職者等とは】

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
 - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
 - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず**講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③**求職活動等に関するルール（※）をあらかじめ明確化**し、労働者及び**求職者等**に周知・啓発する

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類指定等、面談等を行う際の規則など

◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者**に周知する
- ⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

最低賃金・賃金引き上げに向けた 中小企業・小規模事業者への支援施策



1. 賃金引き上げに関する支援

①業務改善助成金

問い合わせ先

- ・業務改善助成金コールセンター
0120-366-440 (平日 9:00~17:00)
- ・都道府県労働局雇用環境・均等部 (室)



事業場内で最も低い時間給 (事業場内最低賃金) を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等 (機械設備の導入や国家資格者によるコンサルティング) を行う中小企業・小規模事業者、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度です。一定の要件を満たすと、助成上限額・助成対象経費の特例的な拡充が受けられます。

②キャリアアップ助成金

問い合わせ先

- ・都道府県労働局又はハローワーク



有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる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、正社員転換、賃金引き上げ等の処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。なお、キャリアアップ助成金については、徹底が求められている同一労働同一賃金に取り組む際やいわゆる「年収の壁」を意識した働き方への対応に取り組む際にも活用することができます。

③企業活力強化貸付 (働き方改革推進支援資金)

問い合わせ先

- ・日本政策金融公庫 0120-154-505



事業場内で最も低い賃金 (事業場内最低賃金) の引き上げに取り組む中小企業・小規模事業者が必要とする設備資金や運転資金を特別利率で支援します。

(※) 審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

④賃上げ貸付利率特例制度

問い合わせ先

- ・日本政策金融公庫 0120-154-505
- ・沖縄振興開発金融公庫 0120-981-827



公庫の融資を受ける際、従業員の賃上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、融資後 2 年間、利率を 0.5% 控除します。

(※) 審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

2. 生産性向上に関する支援

⑤固定資産税の特例措置

問い合わせ先

- ＜先端設備等導入計画の作成等について＞
- ・先端設備等の導入先の市区町村
- ＜税制について＞
- ・中小企業税制サポートセンター
03-6281-9821 (平日 9:30~12:00、13:00~17:00)



中小企業等経営強化法に基づき、市町村から認定を受けた「先端設備等導入計画」に基づき取得した設備に対して、地方税法において償却資産に係る固定資産税の特例措置を講じることで、設備投資による生産性向上や賃上げに取り組む事業者を後押しします。

⑥中小企業等経営強化法 (経営力向上計画)

問い合わせ先

- ・中小企業税制サポートセンター
03-6281-9821
(平日 9:30~12:00、13:00~17:00)



中小企業・小規模事業者等による経営力向上に関する取組を支援します。事業者は事業分野指針等に沿って「経営力向上計画」を作成し、国の認定を受けることができます。認定された事業者は、税制や金融支援等の措置を受けることができます。

⑦中小企業成長加速化補助金

問い合わせ先

- ・中小企業成長加速化補助金事務局 0570-07-4153、03-4446-4307 (IP 電話等からのお問い合わせ)

賃上げへの貢献、輸出による外需獲得、域内の仕入による地域経済への波及効果が大きい売上高 100 億円超を目指して行う大胆な投資を支援します。



⑧ 中小企業経営強化税制

問い合わせ先

- ・ 中小企業税制サポートセンター
03-6281-9821
(平日 9:30~12:00、13:00~17:00)



中小企業等経営強化法に基づいて、経営力向上計画を作成し、主務大臣の認定を受け、計画に記載されている一定の設備を新規取得等して指定事業の用に供した場合、即時償却または取得価額の10%（資本金3,000万円超1億円以下の法人は7%）の税額控除を選択適用することができます。

⑩ ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金

問い合わせ先

- ・ ものづくり補助金事務局サポートセンター
050-3821-7013 (10:00~17:00 土日祝日
及び12/29~1/3を除く)



中小企業・小規模事業者等の生産性向上に資する革新的な新製品・新サービスの開発や、海外需要開拓等を行う事業のために必要な設備投資・システム構築等を支援します。

⑫ 中小企業新事業進出促進補助金

問い合わせ先（補助金事務局）

- ・ 新事業進出補助金事務局
(コールバック予約システム):
<https://shinjigyoku.resv.jp/>



既存の事業とは異なる、新市場・高付加価値事業への進出にかかる設備投資等を支援します。

⑭ 小規模事業者持続化補助金

問い合わせ先

- ＜商工会の管轄地域で事業を営む方＞
 - ・ 商工会地区事務局 問合せ先は URL 参照
https://www.jizokukanb.com/jizokuka_r6h/
- ＜商工会議所の管轄地域で事業を営む方＞
 - ・ 商工会議所地区事務局 03-6634-9307
<https://r6.jizokukahojokin.info/>



商工会地区



商工会議所地区

小規模事業者が経営計画を作成し、その計画に沿って行う販路開拓等の取組を支援します。

⑨ 中小企業省力化投資補助金

問い合わせ先

- ・ 中小企業省力化投資補助事業コールセンター
0570-099-660 (9:30~17:30/月曜~金曜
(土・日・祝日除く))



人手不足に悩む中小企業等に対して、カタログから選ぶように簡易で即効性ある省力化投資を支援する「カタログ注文型」と、事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入できる「一般型」により、省力化投資を後押しします。

⑪ デジタル化・AI 導入補助金

問い合わせ先

- ・ サービス等生産性向上 IT 導入支援事業事務局
0570-666-376



中小企業・小規模事業者等の労働生産性の向上を目的として、業務効率化や DX 等に向けた AI を含む IT ツール（ソフトウェア、サービス等）の導入を支援します。

⑬ 事業承継・M&A 補助金

問い合わせ先（補助金事務局）

- ・ 専門家活用枠/廃業・再チャレンジ枠
050-3145-3812
- ・ 事業承継促進枠 050-3192-6274
- ・ PMI 推進枠 050-3192-6228



事業承継前の設備投資等にかかる取組、M&A 時の仲介・フィナンシャルアドバイザー等の専門家の活用、M&A 後の PMI にかかる専門家の活用や設備投資の取り組み、再チャレンジを伴う廃業に係る取組等を支援します。

⑮ 省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業費補助金

問い合わせ先（補助金事務局）

- ・ 一般社団法人環境共創イニシアチブ
- ・ (Ⅰ) 工場・事業場型
(先進枠) 03-5565-3840
(一般枠/中小企業投資促進枠) 03-5565-4463
(サプライチェーン連携枠) 03-5565-4463
- ・ (Ⅱ) 電化・脱炭素燃転型 03-5565-3840
- ・ (Ⅲ) GX 設備単位型/設備単位型
ナビダイヤル 0570-01-5116
I P 電話 042-303-0855
- ・ (Ⅳ) エネルギー需要最適化型 03-5565-4773



工場・事業型



設備単位型

省エネ設備や電化・脱炭素目的の燃料転換を伴う設備等の更新を支援します。

3. 取引の改善・新たな取引先の開拓に関する支援

⑯ 受託適正取引等の推進のためのガイドライン

問い合わせ先

・ 中小企業庁取引課 03-3501-1669



委託事業者と中小受託事業者との望ましい取引関係を構築するために、業種別の受託適正取引等の推進のためのガイドライン（取引適正化ガイドライン）を策定しています。

⑰ パートナーシップ構築宣言

問い合わせ先

＜「宣言」の内容について＞

・ 中小企業庁取引課 03-3501-1669

＜「宣言」の提出・掲載について＞

（公財）全国中小企業振興機関協会
03-6228-3802



受託中小企業振興法における「振興基準」を遵守することを明記し宣言することで、発注者側による受注者側への「取引条件のしわ寄せ」防止を促し、取引の適正化を後押ししています。また、宣言した企業の取り組みを「見える化」するため、「宣言」をポータルサイトに掲載しています。

⑱ 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

問い合わせ先

・ 公正取引委員会事務総局経済取引局取引部
企業取引課 優越的地位濫用未然防止対策調査室 03-3581-3378



労務費の上昇を取引価格に適切に転嫁し、中小企業が賃上げの原資を確保できるようにするため、発注差・受注者がとるべき行動指針・取組事例をまとめています。

⑲ 官公需法に基づく「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」

問い合わせ先

・ 中小企業庁取引課 03-3501-1669



「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」において、最低賃金額の改定に伴う契約金額の見直しについて定めています。

⑳ 官公需情報ポータルサイト

問い合わせ先 ・ 中小企業庁取引課 03-3501-1669

国や独立行政法人、都道府県、市町村等がホームページ上に掲載している入札情報を収集し、掲載しています。



4. 資金繰りに関する支援

㉑ セーフティネット貸付

（経営環境変化対応資金）

問い合わせ先

・ 日本政策金融公庫 0120-154-505
・ 沖縄振興開発金融公庫 0120-981-827



一時的に売上減少等業況が悪化しているものの、中長期的には回復が見込まれる中小企業・小規模事業者であればご利用いただくことが可能です。

（※）審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

㉒ 小規模事業者経営改善資金融資制度

（マル経融資）

問い合わせ先

・ 事業所の所在する地区の商工会・商工会議所
・ 日本政策金融公庫（沖縄振興開発金融公庫）
の本支店



小規模事業者に対して、経営改善のための資金を無担保・無保証人・低金利で融資します。

（※）審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

5. その他、雇用（人材育成）に関する支援

⑳地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）

問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク



雇用情勢が厳しい地域等において、事業所を設置・整備し、その地域に居住する求職者等を雇い入れた事業主に助成します。

㉑人材確保等支援助成金

問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク



事業主や事業協同組合等が、魅力ある職場づくりのために、労働環境の向上等の取り組みにより従業員の職場定着の促進等を図った場合に助成します。

雇用管理制度・雇用環境整備助成コース：3%、5%又は7%以上の賃上げを行った場合は支給額が加算されます。

テレワークコース：5%以上の賃上げを行った場合は支給額が加算されます。

㉒人材開発支援助成金

問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク



従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等制度を導入し、その制度を従業員に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成します。

㉓建設事業主等に対する助成金

問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク



中小建設事業主等が建設労働者の雇用の改善、技能の向上等の取組を行う場合に、人材開発支援助成金、人材確保等支援助成金、トライアル雇用助成金の一部コースで助成を行います。

㉔早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）

問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク

雇入れ支援コース：事業規模の縮小等に伴い、離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇い入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

中途採用拡大コース：中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させ、雇い入れた中途採用者について、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。



雇入れ支援
コース



中途採用拡大
コース

㉕産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク



在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に、出向元・出向先双方の事業主に対して助成（上限額 8,870 円／1人1日あたり（1事業主あたり 1,000 万円））します。

㉖働き方改革推進支援助成金

問い合わせ先

・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）



労働時間の削減等に向けた環境整備を目的として、外部専門家によるコンサルティングや労務管理用機器等の導入等を実施した場合にコースに応じた上限額を助成します。賃金や割増賃金率を引き上げた場合に、要件に応じた助成上限額の加算制度もあります。

（※）令和8年度の交付申請期限は11月30日（月）です。

③⑩ よろず支援拠点

問い合わせ先

- ・各都道府県のよろず支援拠点



中小企業・小規模事業者等が抱える様々な経営課題に無料で相談対応するワンストップ窓口として、各都道府県に「よろず支援拠点」を設置しています。

③⑪ 取引かけこみ寺

問い合わせ先

- ・(公財) 全国中小企業振興機関協会
 - ・各都道府県の取引かけこみ寺
- 0120-418-618



中小企業・小規模事業者の皆さんが抱える取引上の悩み相談を受け付けております。問題解決に向けて、相談員や弁護士がアドバイスをを行います。

③⑫ 働き方改革推進支援センター

問い合わせ先

- ・全国の働き方改革推進支援センター



全国 47 都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」では、中小企業・小規模事業者等の皆さまの働き方改革の取組を支援することを目的として、労務管理等の専門家が無料で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、賃金引き上げ、その他働き方改革を広く支援する取組に関する相談対応やコンサルティング、セミナー等を実施しています。ぜひお気軽にご相談ください。

③⑬ 中小企業向け補助金・総合支援サイト「ミラサポ plus」

問い合わせ先（無料会員登録やログイン方法）

- ・ミラサポ plus 運営事務局
- initialization@support.mirasapo-plus.go.jp
※補助金等のご質問は、本サイトに掲載の各補助金事務局にお問い合わせ下さい。



中小企業・小規模事業者の皆さまを対象とした様々な支援施策（制度）をより「使ってもらう」ことを目指した中小企業・小規模事業者向け補助金・総合支援サイトです。支援制度等の活用事例を簡単に検索でき、電子申請までサポートします。

令和 7 年 10 月、賃上げ・最低賃金特設ページを設置し、人件費計算シミュレーション機能などを追加しました。賃上げや最低賃金の対応に役立つ情報を多数まとめています。

厚生労働省では、事業主の皆さまの賃上げを支援しています

労働市場全体の「賃上げ」に向けた賃上げ支援助成金パッケージ、賃上げに役立つ情報をまとめた「賃金引き上げ特設ページ」、各都道府県労働局（労働基準監督署、公共職業安定所）所在地一覧はこちら

賃上げ支援
助成金パッケージ



賃金引き上げ
特設ページ



都道府県労働局
所在地一覧



経済産業省では、各支援機関での伴走支援の強化を行っています

最低賃金、賃上げ等に関するご相談はお近くの支援機関（商工会・商工会議所、よろず支援拠点、認定経営革新等支援機関、中小企業活性化協議会、事業承継・引継ぎセンター等）まで
※各支援機関の連絡先は賃上げ・最低賃金対応支援特設サイトから



買いたたきなどの違反行為をしていると疑われる委託事業者に関する情報を広く受け付けています

お近くの労働基準監督署においても情報を受け付けています。
※都道府県労働局所在地一覧参照

情報提供フォームはこちら



同一労働同一賃金の取組について説明をお聞きいただいた事業主の皆様へ

(アンケートへのご回答のお願い)

令和 8 年

厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課

日頃より、厚生労働行政の推進に御協力いただき、厚く御礼申し上げます。

本日は、パートタイム・有期雇用労働法における同一労働同一賃金の取組について説明をお聞きいただき、誠にありがとうございました。

今後の取組の参考にさせていただくため、本日の説明等に関するアンケートにご回答くださいますよう、ご協力をお願いします。

アンケートは、厚生労働省サイト内に設けたアンケートフォームからご回答ください。いただいた回答の内容は、当課及び管轄労働局においてのみ統計的に活用し、外部に公表されることは一切ありません。

アンケートフォームのアドレスおよび二次元コードは以下のとおりです。

<https://forms.office.com/r/9mkaJAFfLi>

