



リーフレット「パートタイム・有期雇用労働法の概要」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815524.pdf>

1

パートタイム・
有期雇用労働者等の
非正規雇用労働者の
動向

2

パートタイム・
有期雇用労働法の
ポイント

3

同一労働同一賃金の
実現のための支援策

4

アンケートの
おねがい

同一労働同一賃金の取組

「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」と
「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」

(労働基準監督署主催説明会等)

厚生労働省 岐阜労働局

雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan



1. パートタイム・有期雇用労働者等の 非正規雇用労働者の動向

ひと、くらし、みらいのために

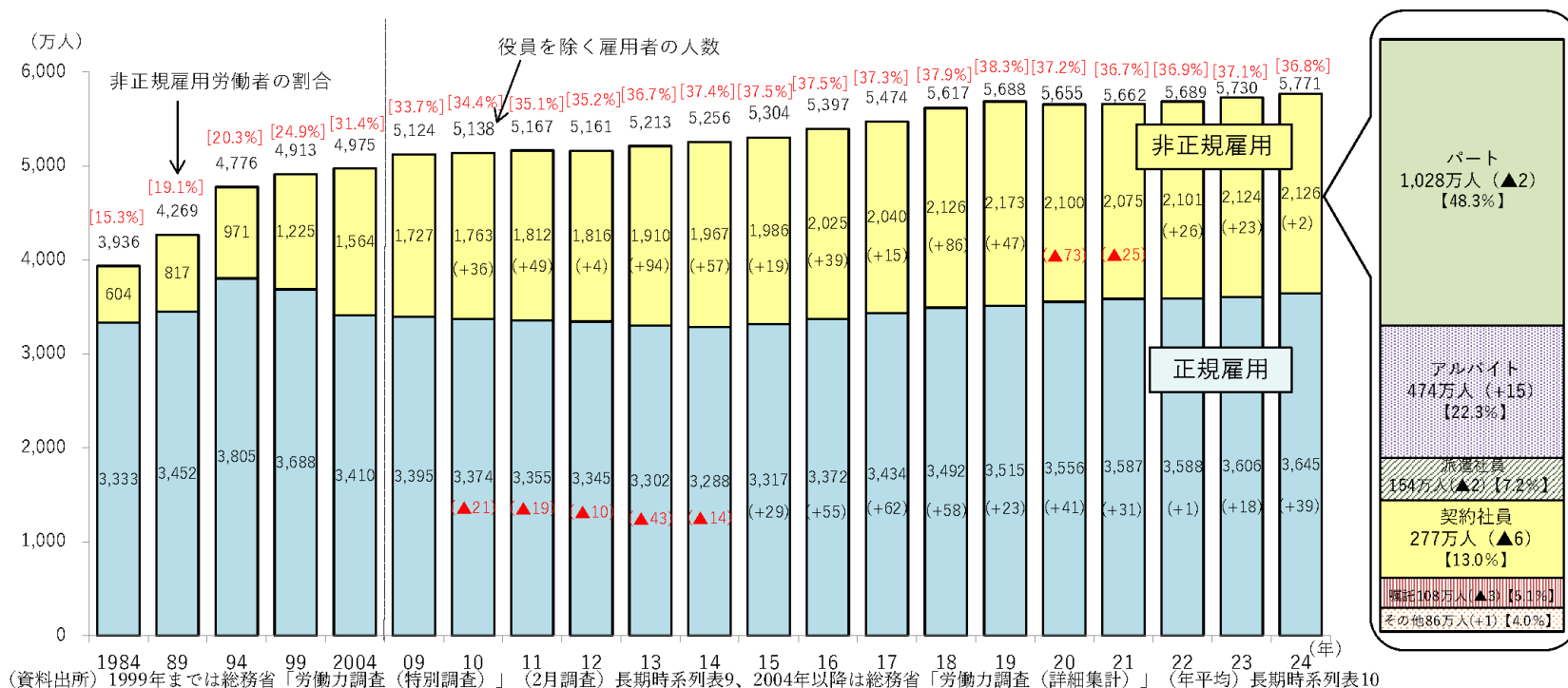
正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移

労働政策審議会「令和7年9月12日第24回同一労働同一賃金部会 参考資料1」から

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

時点更新

- 正規雇用労働者は3,645万人と39万人の増加（2024年平均。以下同じ）。**10年連続の増加**。
- 非正規雇用労働者は2,126万人と2万人の増加。2010年以降増加が続き2020年、2021年は減少したが、2022年以降増加。
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は**36.8%**。前年に比べ0.3ポイントの低下。



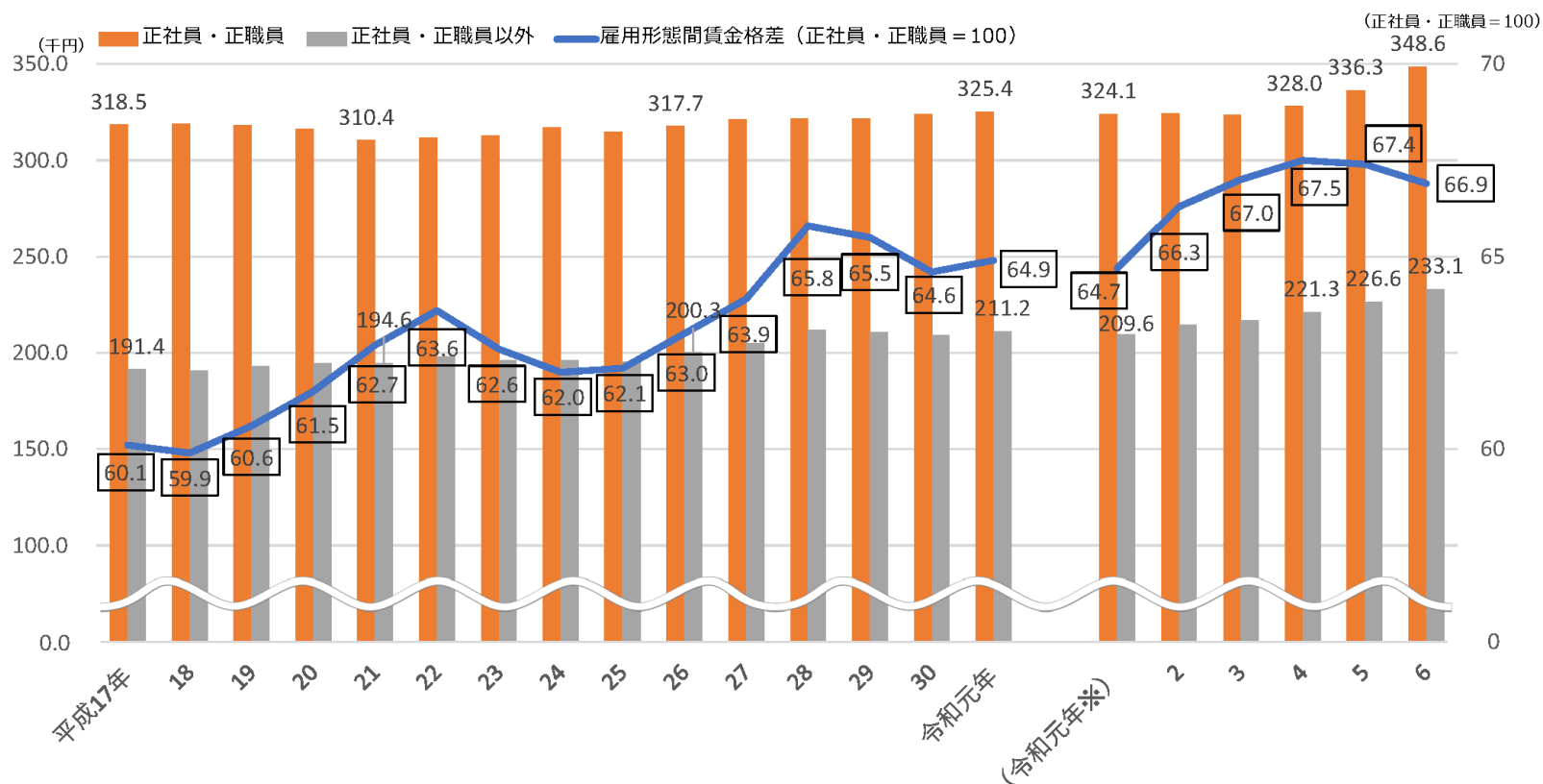
一般労働者（フルタイム）の雇用形態別賃金及び雇用形態間賃金格差の推移

労働政策審議会「令和7年9月12日第24回同一労働同一賃金部会 参考資料1」から

一般労働者（フルタイム）の雇用形態別賃金及び雇用形態間賃金格差の推移

時点更新

○ 一般労働者（フルタイム）の雇用形態間賃金格差は、縮小傾向にある。



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 結果概況 付表2

注1）雇用形態別に関する集計は平成17年以降行っている。平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

2）令和2年より有効回答率を考慮した推計方法に変更している。（「令和元年※」は令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年度数値を参考として掲載したものである）

3）賃金は6月分の所定内給与額の平均である。

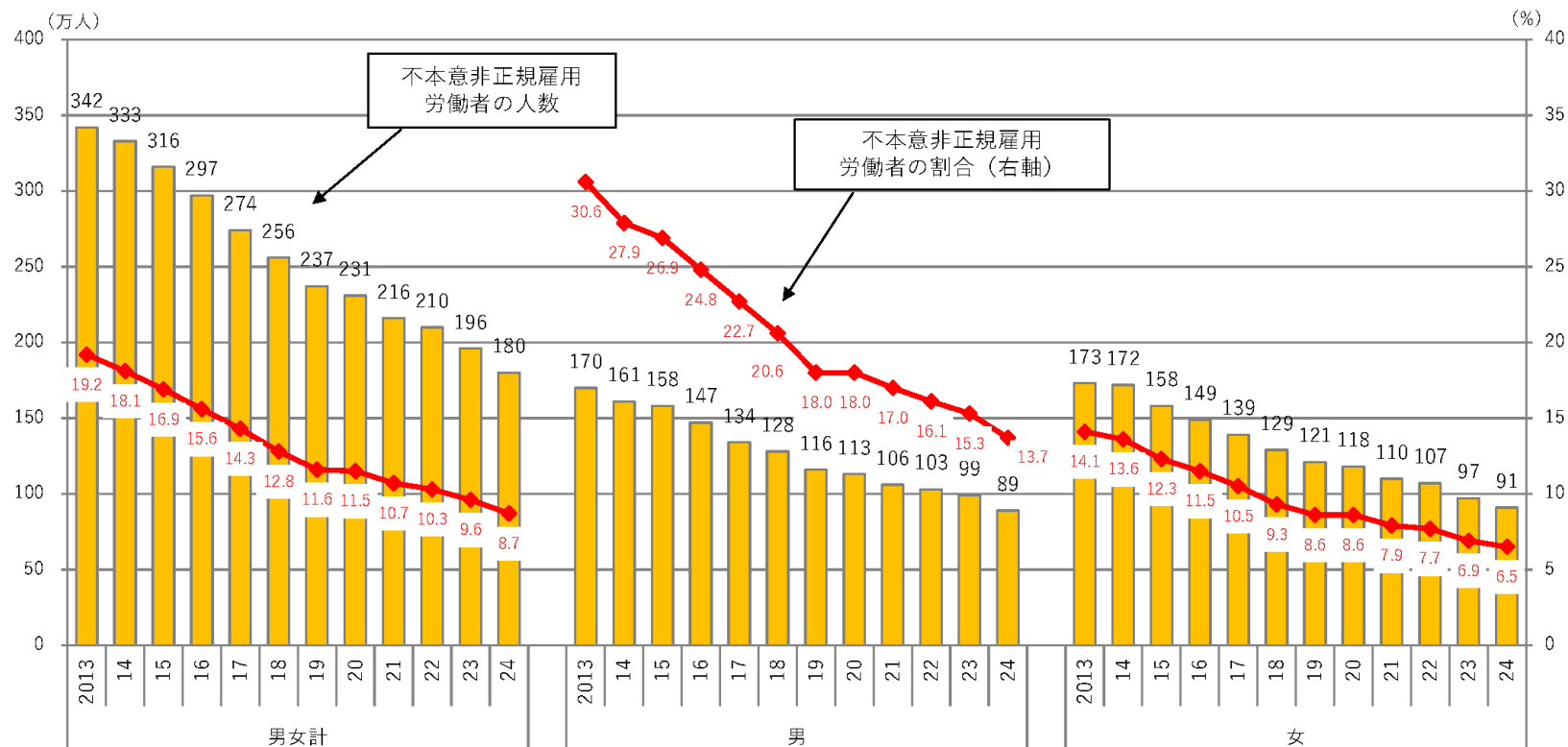
不本意非正規雇用労働者の推移（性別・年次）

労働政策審議会「令和7年9月12日第24回同一労働同一賃金部会 参考資料1」から

不本意非正規雇用労働者の推移（性別・年次）

時点更新

- 不本意非正規雇用労働者の割合は、男女とも前年比で低下傾向が続いている。
- 男性における割合は2024年平均で13.7%と、女性の6.5%に比べて大きく上回っている。



（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」Ⅱ-16表

注1）2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

注2）2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

注3）不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出。

パート・有期社員の待遇の見直し（新設・拡充等）の具体的内容

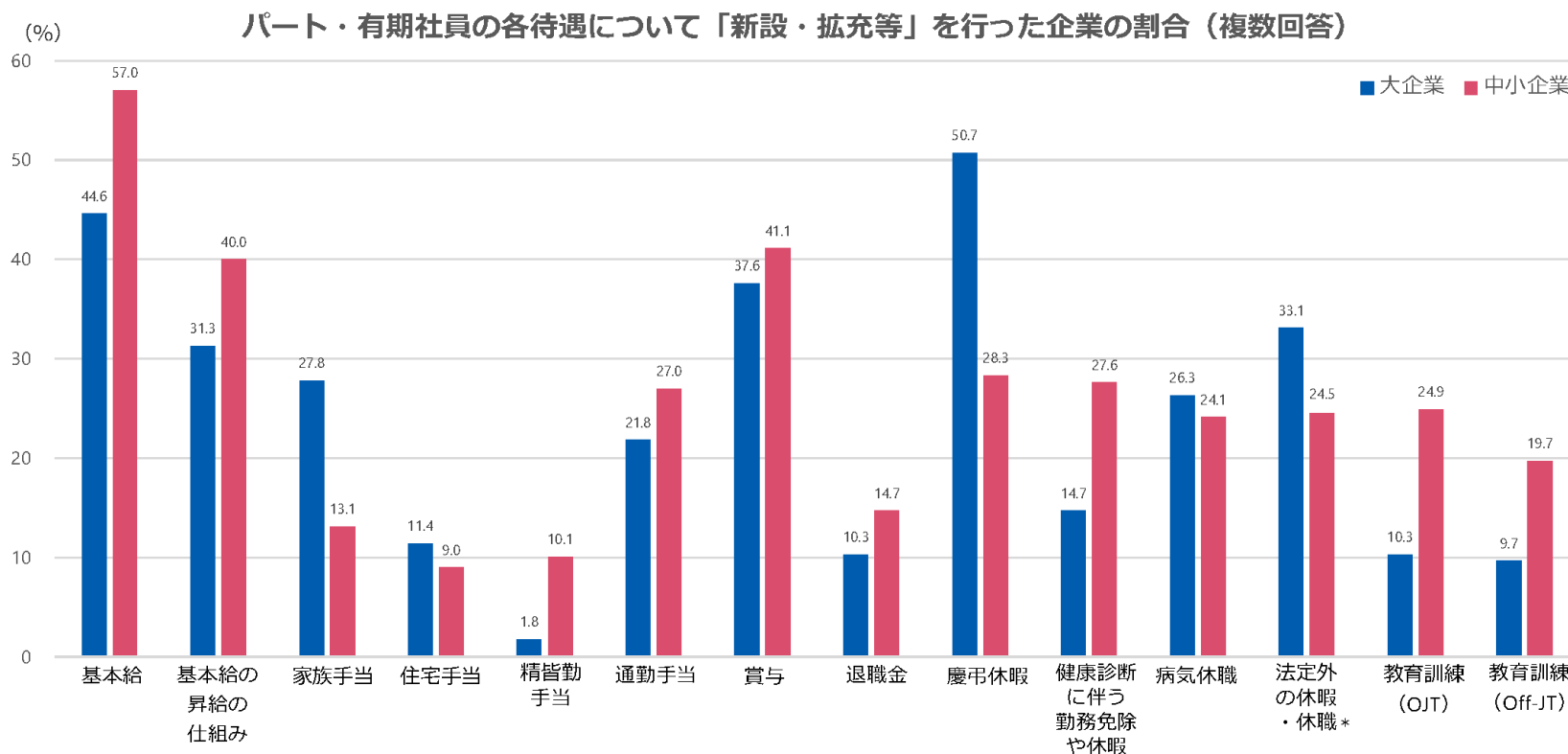
労働政策審議会「令和7年9月12日第24回同一労働同一賃金部会 参考資料1」から

パート・有期社員の待遇見直し（新設・拡充等）の具体的内容

企業調査

公表値

- 待遇の見直しを行った企業のうちパート・有期社員の各待遇の新設・拡充等を行った企業の割合は、基本給、昇給、教育訓練については中小企業において、家族手当や慶弔休暇については大企業において、相対的に高くなっている。



（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

※ 同一労働同一賃金ルールへの対応方法として「正社員と職務かつ人材活用の仕組みが同じパート・有期社員の待遇の見直し（差別的取扱い禁止義務への対応）」「正社員と職務又は人材活用の仕組みが違うパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」「正社員の待遇の見直し（引下げ等）」と回答した企業を対象に集計（各項目の割合は、無回答を除いた回答企業を分母として算出）

* 「慶弔休暇」「健康診断に伴う勤務免除や休暇」「病気休職」以外の法定外の休暇・休職を指す。

2. パートタイム・有期雇用労働法のポイント (「自主点検票」をもとに)

「自主点検票」の御提出をお願いします。

メールか郵送で御提出ください。

パート・有期と正社員との 待遇の違いに関する自主点検票 (パートタイム・有期雇用労働法関係)

【御提出先】
岐阜労働局 雇用環境・均等室
(電話 058-245-1550)

□電子メールの場合
gifu-kintou@mhlw.go.jp

□郵送の場合

☎500-8723
岐阜市金竜町 5 - 13
岐阜合同庁舎 4 階

【御提出先】 gifu-kintou@mhlw.go.jp

〒500-8723 岐阜市金竜町 5-13 岐阜合同庁舎 4 階 岐阜労働局雇用環境・均等室 (指導係) / 電話 058-245-1550

パート・有期と正社員との待遇の違いに関する自主点検票 (パートタイム・有期雇用労働法関係)

・パートタイム労働者や有期雇用労働者(以下、「パート・有期」といいます。)を雇用している事業場を対象に、パート・有期と正社員との待遇の違いが法律で禁止する不合理と認められる相違となっていないか、点検していただくための点検票です。
・貴社のパート・有期に複数の職種が存在する場合には、正社員と最も業務内容が近い職種を一つ選定していただき、以下の項目に回答してください。

※「パートタイム労働者(パート)」とは、1週間の所定労働時間が正社員(フルタイムの方)に比べて短い労働者です。

※「有期雇用労働者(有期)」とは、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です。

※パート又は有期のいずれかに該当する労働者がパートタイム・有期雇用労働法の適用を受ける労働者です。

事業場名: (住所)

当該事業所の労働者の数: 人 うちパートタイム・有期雇用労働者の数: 人

企業全体の労働者の概数: ☐ 1 1~30人 ☐ 2 31~100人 ☐ 3 101人~300人 ☐ 4 301人以上

※回答いただいた情報については、パートタイム・有期雇用労働法の担当部署である岐阜労働局 雇用環境・均等室及びぎる働き方改革推進支援センターにも共有させていただきます。また、必要に応じて、当該機関から改めてご連絡させていただく場合がありますので、ご了承ください。

1 基本給、賞与についてどのような取扱いをしていますか。

(1) 基本給	☐ ア	正社員とパート・有期で差がない(例: 同じ計算式や金額で支給している)
	☐ イ	正社員とパート・有期で差がある(例: 違う計算式や金額で支給している)
	☐ ウ	☐ パート・有期の基本給は正社員の6割未満である わからない

(2) 賞与	☐ ア	正社員とパート・有期で差がない(例: 正社員にも有期にも同じ計算式や金額で支給している)
	☐ イ	正社員とパート・有期で差がある(例: 正社員には支給があるが、有期には支給がない、又は計算式が違う)
	☐ ウ	☐ 賞与は、正社員には支給されているが、パート・有期には支給がない 正社員、パート・有期のいずれにも賞与を支給していない
	☐ エ	わからない

2 通勤手当について、正社員とパート・有期との間で取扱いが違いますか。(複数回答可)

☐ ア	ある(例: ・手当の算定方法や計算式が違う ・正社員には支給され、パート・有期には支給されていない)
☐ イ	ない(手当の算定方法や計算式などが同じ)
☐ ウ	わからない
☐ エ	手当がない

3 正社員との待遇の違いの内容及び理由や、待遇の決定に当たって考慮した事項について、パートや有期から聞かれたことがありますか。その際に説明を行いましたか。

☐ ア	これまでにパートや有期から聞かれ、説明を行ったことがある
☐ イ	パートや有期から聞かれたことはないが、求められれば説明できる準備はしている
☐ ウ	パートや有期から聞かれたことはなく、説明の準備もしていない
☐ エ	これまでにパートや有期から聞かれたことはあるが、説明していない
☐ オ	わからない

お疲れさまでした、点検は以上です。終了後、岐阜労働局 雇用環境・均等室にご提出ください。

★ アンケートにご協力ください ★

本日は、ご出席いただきありがとうございます。

本日岐阜労働局 雇用環境・均等室から説明を受けた内容について、

右記二次元コードにアクセスしていただき、回答フォームに入力を
お願いします。

※ご回答内容は、厚生労働省雇用環境・均等室有期・短時間労働課及び
都道府県労働局においてのみ活用し、外部に公表されることはありません。

・回答フォームURL <https://forms.office.com/r/SakaJAFli>
・回答フォームの厚生労働省ウェブサイト掲載ページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_50271.html



不合理な待遇差の禁止：自主点検票の設問 1 と設問 2

「待遇」とは、基本給、賞与、手当など賃金だけでなく、福利厚生や教育訓練など「全ての待遇」を指します。

1 基本給、賞与についてどのような取扱いにしていますか。

(1) 基本給	☐	ア	正社員とパート・有期で差がない（例：同じ計算式や金額で支給している）
	☐	イ	正社員とパート・有期で差がある（例：違う計算式や金額で支給している）
	☒		パート・有期の基本給は正社員の6割未満である
	☐	ウ	わからない

(2) 賞与	☐	ア	正社員とパート・有期で差がない（例：正社員にも有期にも同じ計算式や金額で支給している）
	☐	イ	正社員とパート・有期で差がある（例：正社員には支給があるが、有期には支給がない、又は計算式が違う）
	☒		賞与は、正社員には支給されているが、パート・有期には支給がない
	☐	ウ	正社員、パート・有期のいずれにも賞与を支給していない
	☐	エ	わからない

2 通勤手当について、正社員とパート・有期との間で取扱いが違いますか。（複数回答可）

☒	ア	ある（例：・手当の算定方法や計算式が違う ・正社員には支給され、パート・有期には支給されてない）
☐	イ	ない（手当の算定方法や計算式などが同じ）
☐	ウ	わからない
☐	エ	手当がない

パートタイム・有期雇用労働法 第8条＝均衡待遇

第9条＝均等待遇

不合理な待遇差の禁止：法第8条＝均衡待遇

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内容、職務内容・配置の変更範囲（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。

※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、事業主と労働組合との交渉の経緯など

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、原則となる考え方と具体例を示しています（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）



P7

不合理な待遇差の禁止：法第9条＝均等待遇

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することや、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する場合は、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。



P 8

不合理な待遇差の禁止：同一労働同一賃金ガイドライン（指針）

法第8条「均衡待遇」、法第9条「均等待遇」の具体的な考え方 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

<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・有期雇用労働者の賃金の決定基準・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、賃金の決定基準・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）

精査勤手当（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。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均等・均衡待遇の対象となっており、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まれる。

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。

※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ご留意ください。

「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）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の事情に応じて議論していくことが望めます。



不合理な待遇差の禁止：同一労働同一賃金ガイドライン（指針）

2 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！

【告示】

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

労働者・事業主の皆さまへ

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入れ時の労働条件明示事項として、雇入の明示事項に加え、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/11650000/0008112423.pdf
---	----------------------------	---

（労働条件通知書の記載例）

次の空白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 担当労働者氏名 (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。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

P 2 ~ 3

労働者に対する待遇に関する説明義務：自主点検票の設問 3

パートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときには「正社員との待遇差の内容や理由」などの説明を。

3 正社員との待遇の違いの内容及び理由や、待遇の決定に当たって考慮した事項について、パートや有期から聞かれたことがありますか。その際に説明を行いましたか。

☐	ア	これまでにパートや有期から聞かれ、説明を行ったことがある
☐	イ	パートや有期から聞かれたことはないが、求められれば説明できる準備はしている
☐	ウ	パートや有期から聞かれたことはなく、説明の準備もしていない
☐	エ	これまでにパートや有期から聞かれたことはあるが、説明していない
☐	オ	わからない

お疲れさまでした、点検は以上です。終了後、岐阜労働局 雇用環境・均等室にご提出ください。



パートタイム・有期雇用労働法 第14条 説明義務

労働者に対する待遇に関する説明義務：法第14条（その1）

事業主が講ずる措置の内容等の説明（第14条）

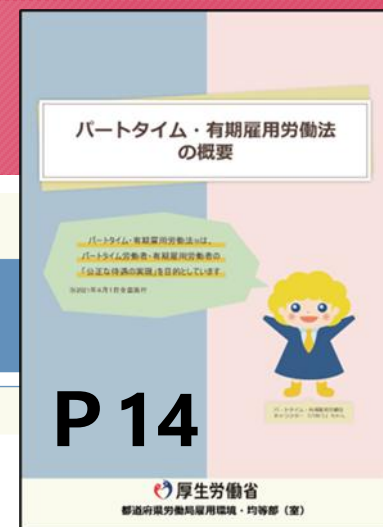
対 象

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。



労働者に対する待遇に関する説明義務：法第14条（その2）

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を行うことが基本ですが、説明すべき事項が漏れなく記載され、容易に理解できる内容の資料を交付すること等によることも可能です。また、口頭による説明の際に、説明する内容等を記した資料をあわせて交付することは望ましいことです。

労働者に対する待遇に関する説明義務：法第14条（その3）

説明を求められたとき（第14条第2項）

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。

労働者に対する待遇に関する説明義務：法第14条（その4）



法第14条第2項の説明に当たっては、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。

3 正社員との待遇の違いの内容及び理由や、待遇の決定に当たって考慮した事項について、パートや有期から聞かれたことがありますか。その際に説明を行いましたか。

（再掲）

☐	ア	これまでにパートや有期から聞かれ、説明を行ったことがある
☐	イ	パートや有期から聞かれたことはないが、求められれば説明できる準備はしている
☐	ウ	パートや有期から聞かれたことはなく、説明の準備もしていない
☐	エ	これまでにパートや有期から聞かれたことはあるが、説明していない
☐	オ	わからない

説明できないと法違反のおそれ

労働者に対する待遇に関する説明義務：法第14条（その4）

1 雇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 | } | 現行の
明示事項 |
| ☐ 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 | } | 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>

〈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。

労働者・事業主の皆さまへ

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（厚生労働省）】

1 雇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	}	現行の 明示事項
☐ 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	}	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>

（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。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

P 1

労働者に対する待遇に関する説明義務：法第14条（その4）

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

労働者・事業主の皆さまへ

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(厚生労働省)】

① 雇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10万円以下の罰金に処されます)。

変更後の明示事項	変更前の明示事項
☐ 雇入れの有無	現行の明示事項
☐ 退職手当の有無	
☐ 賞与の有無	
☐ 研修窓口	
☐ 待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨	新たな明示事項

改正後の明示事項の記載例

次の箇条書きに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ます。

部署名	担当者の氏名	(連絡先)
※「通常の労働者とは異なる特別な(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。		

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

P5



P 22～23

3. 同一労働同一賃金の実現のための支援策

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-tanikan.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 ▶ 

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、各種手当、福利厚生、教育訓練、賞与、基本給について、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.xlsx> 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

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://part-tanikan.mhlw.go.jp/reform/evaluation/pdf/evaluation.pdf?202105191> 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、自社の取組状況をリ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-tanikan.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/hunyu/koyou_roudou/part_hakenu/gyounusha/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/hunyu/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-kataikaiku.mhlw.go.jp/consultation/> 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、点数の大きさで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-tanikan.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-tanikan.mhlw.go.jp/> 二次元バーコード ▶ 

「自主点検票」の御提出（電子メールまたは郵送）とは別に下記の専用フォームからきょうの御説明についてアンケート回答もお願いします。

4. アンケートのおねがい

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、厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働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。



アンケートはこちらから。



https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_60271.html

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare