



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

同一労働同一賃金の取組について

埼玉労働局
雇用環境・均等部

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

自主点検のお願い（パートタイム・有期雇用労働者を雇用している場合）

1 基本給・賞与

正社員とパートで、支給内容に差がありますか？（待遇差の理由を説明できますか？）

2 通勤手当

正社員とパートで、算定の方法が違いますか？（なぜ違うのか説明できますか？）

3 待遇差の説明

待遇差の理由について聞かれたことがありますか？説明の準備はできていますか？

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)	市・町・村)	
当該事業場の労働者の数:	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都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）及び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割合未満である
	☐ エ	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
	☐ エ	正社員、パート・有期のいずれにも賞与を支給していない
☐ オ	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

I. 同一労働同一賃金とは

II. 改正内容

III. 自主点検票の再確認



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

同一労働同一賃金とは（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：パートタイム・有期雇用労働法の概要）

パートタイム労働者・有期雇用労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、正社員との均等・均衡待遇の確保（同一労働同一賃金）、正社員への転換の推進等を図る。

労働条件の文書交付・説明義務

- ・ 雇い入れ時に、昇給・退職手当・賞与の有無、相談窓口及び待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる旨について、文書の交付等による明示を義務付け（第6条）
(令和8年10月1日から)
- ・ 雇い入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を義務付け（第14条第1項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合に、待遇の相違の内容・理由、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を義務付け（第14条第2項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者が説明を求めたことを理由として、解雇等の不利益取扱いをすることを禁止（第14条第3項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制整備を義務付け（第16条）

均等・均衡待遇の確保の推進（同一労働同一賃金）

- ・ 【全てのパートタイム・有期雇用労働者】
基本給、賞与その他の全ての待遇について、正社員の待遇との間に、①職務の内容、②人材活用の仕組み、③その他の事情のうち、待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けることを禁止（第8条）
- ・ 【正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者（①職務の内容、②人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム・有期雇用労働者）】
基本給・賞与その他の全ての待遇について、差別的取扱いを禁止（第9条）

★どのような待遇差が不合理と考えられるか等については、「同一労働同一賃金ガイドライン」で示しています。（改正ガイドラインは令和8年10月1日から適用）

正社員への転換の推進

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

同一労働同一賃金とは（正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消）

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにする。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法第8条、第9条）

- 同一企業内において、正社員とパート・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」（法第8条）、「均等待遇」（法第9条）を規定

均衡待遇：待遇ごとに、その性質・目的に照らして、
①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み） ③その他の事情のうち
適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇：①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合は、
パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※ 「職務内容」とは、業務の内容＋責任の程度をいう。

※ 「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

I. 同一労働同一賃金とは

II. 改正内容

III. 自主点検 （不合理な待遇差となっていないか）



ひとくらし、あらいののために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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

雇い入れ時の労働条件明示事項の追加（パート・有期法施行規則）

- パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、新たに「**待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる**」旨を追加。（違反した者は10万円以下の過料）

⇒ 労働条件通知書の様式変更が必要！

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

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

⇒ 賃金規定・休暇制度の点検を！

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）

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

⇒ パートタイム労働者等の雇用管理を改善して魅力ある職場に！

7

雇い入れ時の労働条件明示事項の追加（パート・有期法施行規則）

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

労働条件明示事項

☐ 昇給の有無	}	現行の 明示事項
☐ 退職手当の有無		
☐ 賞与の有無		
☐ 相談窓口		
☐ 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

〈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。

<モデル労働条件通知書はこちら>



8

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正①

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

賞与・退職手当

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

【記載の充実（賞与）】 【新規追加（退職手当）】

無事故手当

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

【新規追加】

9

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正②

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

家族手当

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

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

【新規追加】

住宅手当

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

【新規追加】

10

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正③

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

福利厚生施設

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

【記載の充実】

病気休職・休暇

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

【記載の充実】

11

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正④

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

夏季冬季休暇

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

【新規追加】

褒賞

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

【新規追加】

12

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正⑤

待遇（各種手当、福利厚生など）に共通する留意事項が追加されました。

正社員の待遇引き下げによる待遇差の解消

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

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。**

13

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正⑥

待遇（各種手当、福利厚生など）に共通する留意事項が追加されました。

いわゆる「正社員人材確保論」

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

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。**

14

裁判例① ハマキョウレックス事件（最高裁）

- ・運送会社で働く契約社員（有期雇用労働者）が、正社員との間に設けられた労働条件の相違が旧労働契約法20条（現：パートタイム・有期雇用労働法第8条）に違反すると主張して、会社に対し損害賠償等を請求する事案。
- ・原告は、トラック運転手として配送業務に従事。正社員と契約社員との間で、**業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に差はない**。正社員については、**出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるが**、契約社員には**就業場所の変更や出向は予定されていない等の違いがある**。
- ・正社員に対しては、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当及び家族手当が**支給されていたのに対し**、契約社員には**支給されていなかった**。
- ・通勤手当について、交通手段・通勤距離が同じ正社員と比較して、契約社員に対する支給は2000円少なかった。

手当名	判断	本件における手当支給の目的	判決理由
無事故手当	不合理	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転および事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性等の相違によって異なるものではない。
作業手当	不合理	特定の作業を行った対価として作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務内容・配置の変更範囲の相違によって異なるものではない。
皆勤手当	不合理	出勤する運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性等の相違により異なるものではない。
住宅手当	不合理ではない	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。	正社員は転居を伴う配転が予定されており 、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。
給食手当	不合理	従業員の食事に係る補助として支給。	勤務時間中に食事をとる必要がある労働者に対して支給されるもので、正社員と契約社員の職務の内容が同じであるうえ、職務内容・配置の変更範囲の相違と勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない。
通勤手当	不合理	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給。	労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に必要な費用が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務内容・配置の変更範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡に直接関係はない。

15

裁判例① ハマキョウレックス事件（最高裁）

業務に関連する手当

- ①無事故手当
- ②作業手当
- ③皆勤手当

業務に関連しない手当

- ①給食手当
- ②通勤手当

判断理由

正社員と契約社員の職務の内容が同じだから

- ①安全運転及び事故防止の必要性は**同じ**
- ②作業に対する金銭的評価は**同じ**
- ③出勤する者を確保する必要性は**同じ**

判断理由

正社員と契約社員の配置変更の範囲が異なるが

- ①その相違が、勤務時間中に食事をとる必要性には**関係がない**
- ②有期・無期雇用の差が、通勤に必要な費用の多寡に直接**関係はない**

判決

正社員に支給して、契約社員に支給しないのは違法

■ 令和 8 年改正に関する資料

厚生労働省ホームページにリーフレット・パンフレットやモデル労働条件通知書、改正概要等を掲載しています。

- ・ 同一労働同一賃金特集ページ

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

- ・ 同一労働同一賃金ガイドライン特設ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

- ・ パートタイム労働者、有期雇用労働者の雇用管理の改善のために

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html>



■ パートタイム・有期雇用労働法に関する相談先

埼玉労働局 雇用環境・均等部 指導課で相談を受け付けています。

指導課TEL 048-600-6269



17

I. 同一労働同一賃金とは

II. 改正内容

III. 自主点検票の再確認



ひとくらし、あらしいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

自主点検（不合理な待遇差となっていないか）

1 基本給・賞与

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が必要です

2 通勤手当

目的が「通勤費の補填」である場合、職務の内容の違いと関係がないため、正社員と同一の支給であることが必要です

3 待遇差の説明

パート・有期雇用労働者から、正社員との待遇差の理由について聞かれた場合、説明する義務があります

不合理な待遇差となっていた場合は見直しを
説明の準備ができていない場合は準備をお願いします



19



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゅう」ちゃん



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

同一労働同一賃金の取組について

☆☆ 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。
本日の雇用環境・均等部（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・均等局有期・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/9mkauAFtLi>
・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_60271.html

