

パートタイム・有期雇用労働法の概要等について

～ 同一労働同一賃金の履行確保に向けた取組等について ～

本日の説明内容



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

1. パートタイム・有期雇用労働法の概要
2. 自主点検の実施について
3. パートタイム・有期雇用労働法におけるお役立ち情報等

1. パートタイム・有期雇用労働法の概要

○本日の解説事項

- (1)労働条件の文書交付(法第6条第1項)
- (2)均等・均衡待遇の確保の推進(法第8条、法第9条)
- (3)事業主が講ずる措置の内容等の説明(法第14条第1項・第2項)

※その他の主な規定内容

- ・通常の労働者への転換(法第13条)
- ・相談のための体制の整備(法第16条) 等

そもそも同一労働同一賃金とは？



同一企業内で、
正社員と非正規雇用労働者の間の
不合理な待遇差を解消し、
「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」
をすること

1-(1)労働条件の文書交付(法第6条第1項)

【第6条1項】〔対象者:すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者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」、「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。

POINT !

- ・「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときのみならず、労働契約の更新時も含みます。
- ・令和8年10月1日より、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した。

- ☐ 昇給の有無
- ☐ 退職手当の有無
- ☐ 賞与の有無
- ☐ 相談窓口

現行の
明示事項

- ☐ 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

1-(1)労働条件の文書交付(法第6条第1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)

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)

モデル労働条件通知書を厚生労働省HP
「同一労働同一賃金特集ページ」に掲載
中！！

1-(2) 均衡待遇の確保の推進(法第8条)

【第8条】〔対象者:すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、その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との待遇の間において、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。

POINT !

・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を考慮して判断されます。

➤「個々の待遇」とは、基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練、休暇などのことです。

・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かについては、「同一労働同一賃金ガイドライン」において、原則となる考え方及び具体例を示しています。

1-(2) 均衡待遇の確保の推進(法第8条)

**個々の待遇（基本給、賞与、通勤手当、休暇 など）
ごとに判断される。**

個々の待遇を比較するための要素

- ①職務の内容（業務の内容と業務に伴う責任の程度のこと）
- ②職務の内容や配置の変更の範囲
- ③その他の事情

これらの中から

個々の待遇の性質・目的に照らして適切な要素（考慮要素）を選択

考慮要素（前提事情）
を踏まえて

正社員と待遇差が不合理かどうかを判断

1-(2) 均衡待遇の確保の推進(法第8条)

○慶弔休暇・・・短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者との同一の慶弔休暇の付与を行わなければならない。

問題とならない例

A社においては、通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の短時間労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

1-(2) 均衡待遇の確保の推進(法第8条)



➤パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

【URL】

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

二次元バーコード▶

- ・データサイズ
4.4MB
- ・全20ページ



茨城働き方改革推進支援センター

「働き方改革推進支援センター」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、全国47都道府県に設置されています。（厚生労働省委託事業）

長時間労働対策、同一労働同一賃金の実現、就業規則や賃金規定の見直し、助成金の活用、職場におけるハラスメント防止措置の取組など、働き方改革に関連する労務管理上の課題について、電話・メールや対面での無料相談を行っています。

企業様への個別訪問による無料相談支援も行っております。

茨城働き方改革推進支援センター

茨城働き方改革推進支援センターでは、**50名以上の社会保険労務士がコンサルティング専門家として登録**しています。

平日9時から17時まで窓口相談対応可能な社会保険労務士が2名常駐しています。

住所	〒311-4152 水戸市河和田1丁目2470-2
開所時間	平日9:00～17:00 ※年末年始を除く。
電話番号	0120-971-728
FAX番号	029-350-1159
メールアドレス	ibaraki@workstylereform.net

【厚生労働省委託事業】（委託先：全国社会保険労務士会連合会）



相談申込



<https://form.run/@hatarakikata-ibaraki-1655113800>

センターHP



<https://hatarakikatakai.kaku.mhlw.go.jp/consultation/ibaraki/>

1-(2)均等待遇の確保の推進(法第9条)

【第9条】〔対象者:2要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者〕

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

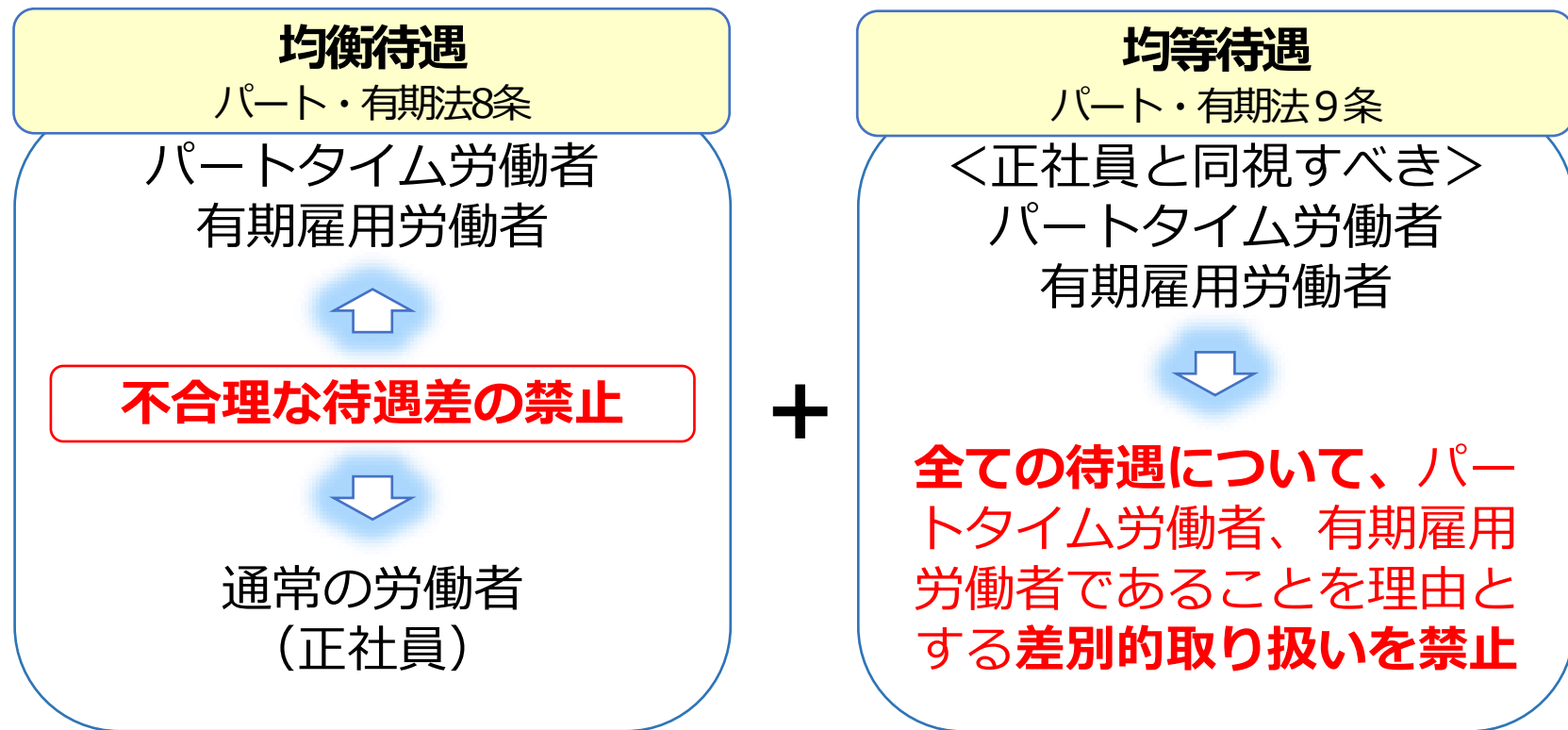
POINT !

以下の2要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者の場合、通常の労働者、いわゆる正社員と同一とみなされ、あらゆる待遇について、正社員と同一にする必要があります。

- 職務の内容
- 職務の内容・配置の変更の範囲

※「待遇」とは、基本給、賞与、役職手当、通勤手当、福利厚生施設、教育訓練、休暇などのことです。

1-(2) 均衡・均等待遇の確保の推進(法第8条、法第9条)



上記規制に違反する待遇は無効！

1-(3)事業主が講ずる措置の内容等の説明(法第14条)

【第14条1項】〔対象者:すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者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。

POINT !

・「雇入れ時(労働契約更新時含む)」

・資料を活用し、**口頭により行うことが基本**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。

説明義務が課される事項	説明内容の例
● 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)	● 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 ● 基本給額はどのような要素を考慮して決定したか ● 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

1-(3)事業主が講ずる措置の内容等の説明(法第14条)

【第14条2項】〔対象者:すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

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。

POINT !

- ・待遇の相違の内容及び理由を説明する際に比較の対象となる通常の労働者は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲などが、求めがあったパートタイム・有期雇用労働者と最も近いと事業主が判断する通常の労働者となります。
- ・待遇差の内容・理由等について説明の求めがあった場合は、「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してください。

説明義務が課される事項	説明内容の例
● 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)	● 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

2. 自主点検の実施について

○内容

対象:パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇用している企業

目的:基本給及び賞与等について、正社員と非正規雇用労働者間での待遇差が不合理なものとなっていないか確認すること。

なお、今回ご回答いただいた内容は、茨城労働局雇用環境・均等室及び「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ので、ご了承ください。

○記載方法

- ① 事業場名及び企業規模等をご回答ください。
- ② 基本給、賞与、通勤手当、非正規雇用労働者への説明について、ご回答ください。

なお、非正規雇用労働者の基本給が正社員の基本給の6割未満か等について、把握されている場合はご回答ください。

※ 複数の職種でパートタイム労働者・有期雇用労働者を雇用している場合は正社員の業務内容に近い職種をご選定ください。

たとえば、事務系や営業系のパートタイム労働者・有期雇用労働者を雇用している場合、

正社員が営業系を担っているのであれば、営業系のパートタイム労働者・有期雇用労働者を選定ください。

- ③ 点検の時間を5分ほどお取りします。

○参考1 （基本給・賞与・通勤手当 関係）

「正社員とパート・有期で差がある = 不合理な待遇差（＝法違反）」

ではありません！



「職務内容(業務の内容＋責任の程度)」「職務の内容や配置の変更の範囲」等
とその差に関して、合理的な関連性があるかどうかが大事です！

- ただし、パートタイム労働者だから、有期雇用労働者だから賃金は〇〇円に設定しているということは、その差と合理的な関連性がないことから不合理な待遇差とみなされる可能性があります。
- 合理的な関連性を明らかにできない、その差を説明できない場合、ぜひ、今一度、基本給や賞与、その他のほかの待遇について、支給要件などを検討してください。
- また、手当の支給目的上、職務の内容に全く関係がないにもかかわらず、パートタイム労働者や有期雇用労働者に支給していない場合は不合理な待遇差と判断されるケースもあります。

○参考2 （通勤手当 関係）

通勤手当

正社員には全額支給



有期雇用労働者には一律3,000円



不合理

最高裁判所の判決

目的は、通勤に要する交通費を補てんすること。

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。

正社員と有期雇用労働者の職務内容・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関係ない。

○参考3 （自主点検票3 関係）

【第 14 条】〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

1.事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、実施する雇用管理の改善などに関する措置の内容を説明しなければならない。

- 「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときのみならず、労働契約の更新時も含みます。
- 措置の内容はスライド15を参照。

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、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の相違の内容及び理由並びにその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。

- 措置の内容はスライド16を参照。

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。

アンケートのご協力をお願いします！

※回答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活用し、外部に公表されることは一切ありません



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

3.パートタイム・有期雇用労働法におけるお役立ち情報

(1)各種リーフレットのご案内

(2)多様な働き方の実現応援サイト

3-(1)各種リーフレットのご案内



➤パートタイム・有期雇用労働法のあらまし

【URL】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001567635.pdf>

二次元バーコード▶

・データサイズ

11.5MB

・全119ページ



3-(1)各種リーフレットのご案内



➤パートタイム・有期雇用労働法の概要

【URL】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815524.pdf>

二次元バーコード▶
・データサイズ
3.3MB
・全24ページ



3-(1)各種リーフレットのご案内

○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（平成30年厚生労働省告示第430号）

改正 令和8年4月28日厚生労働省告示第203号

目次

- 第1 目的
 - 第2 基本的な考え方
 - 第3 短時間・有期雇用労働者
 - 1 基本給
 - 2 賞与
 - 3 退職手当
 - 4 各種手当（退職手当を除く。）
 - 5 福利厚生
 - 6 その他
 - 第4 派遣労働者
 - 1 基本給
 - 2 賞与
 - 3 退職手当
 - 4 各種手当（退職手当を除く。）
 - 5 福利厚生
 - 6 その他
 - 第5 協定対象派遣労働者
 - 1 賞金
 - 2 福利厚生
 - 3 その他
 - 第6 所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者等
- 第1 目的
- この指針は、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（平成5年法律第76号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第8条及び第9条並びに労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第30条の3及び第30条の4に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の

➤同一労働同一賃金ガイドライン

【URL】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001696696.pdf>

二次元バーコード▶

・データサイズ

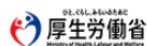
209KB

・全42ページ



3-(2)多様な働き方の実現応援サイト

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



多様な働き方の実現応援サイト

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善や、正社員の働き方の多様化に役立つ情報をお届けします

キーワード検索

検索

	パートタイム・有期雇用			多様な正社員	
ホーム	正社員との不合理な待遇差の解消	公正な待遇の確保に向けた企業の取組事例	無期雇用・正規雇用への転換	多様な正社員とは	多様な正社員制度の導入事例

で働く方の待遇の改善

パート
アルバイト
契約社員



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ポ्यू」ちゃん

正社員の
働き方の
多様化

勤務地限定
職務限定
短時間正社員

役立つ情報をお届けしています

働きがいを感じられる**魅力ある職場づくり**を目指しましょう！

短時間正社員などの「多様な正社員制度」やパートタイム労働者・有期雇用労働者の雇用管理改善に取り組まれる事業主の方、キャリアアップを目指されるパートタイム労働者・有期雇用労働者の方へ発信している総合情報サイトです。

▼サイト二次元バーコード

