パートタイム・有期雇用労働法のポイント

働き方改革推進支援センター富山
社会保険労務士　宮下　智弘

目次

１．非正規雇用の現状

２．働き方改革の意義

３．パートタイム・有期雇用労働法のポイント

３－１　雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

３－２　不合理な待遇差をなくすための規定の整備

３－３　労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

３－４　裁判外紛争解決手続（行政ＡＤＲ）※の規定の整備等

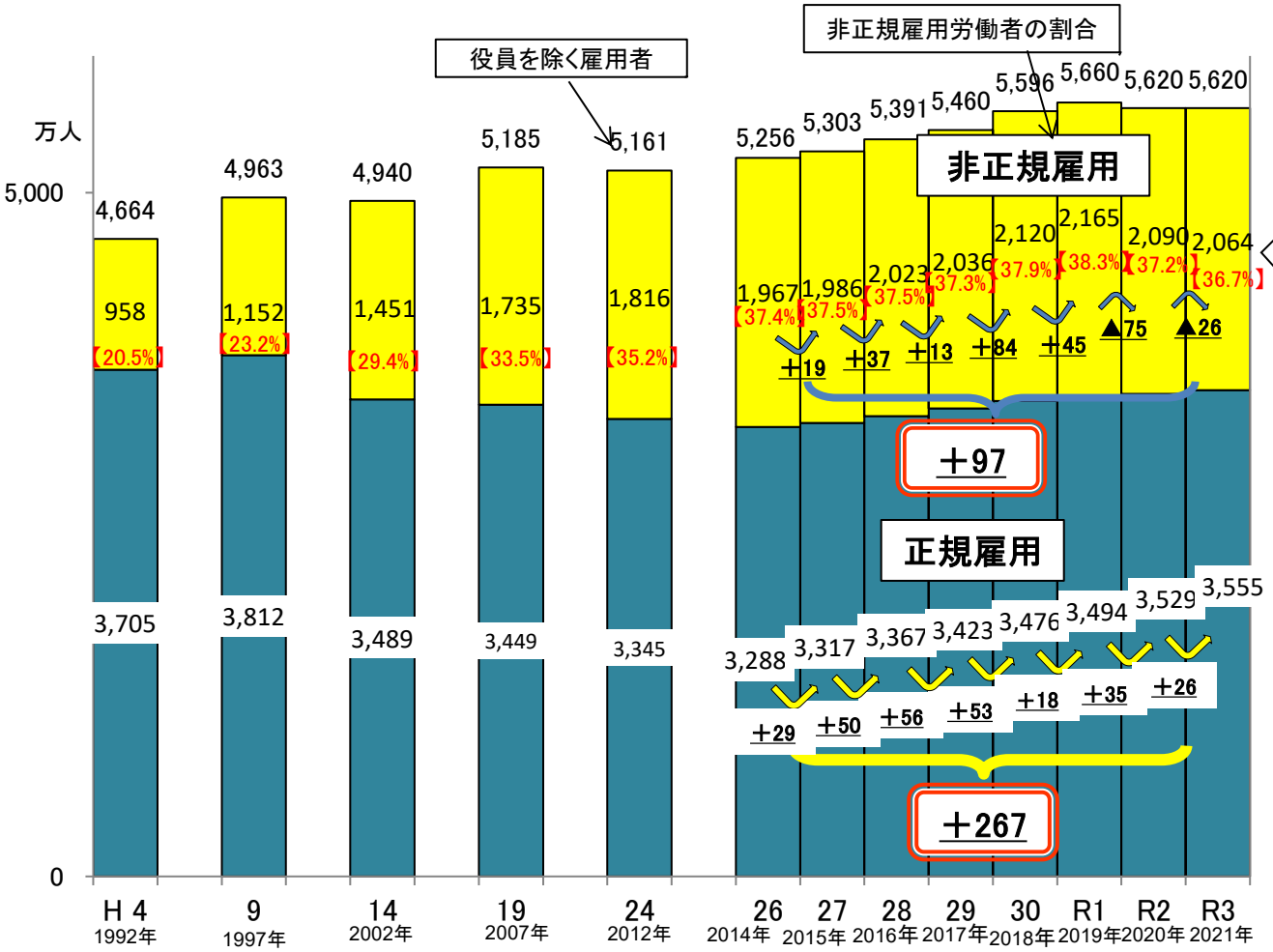
４．不合理な待遇差の点検・検討手順

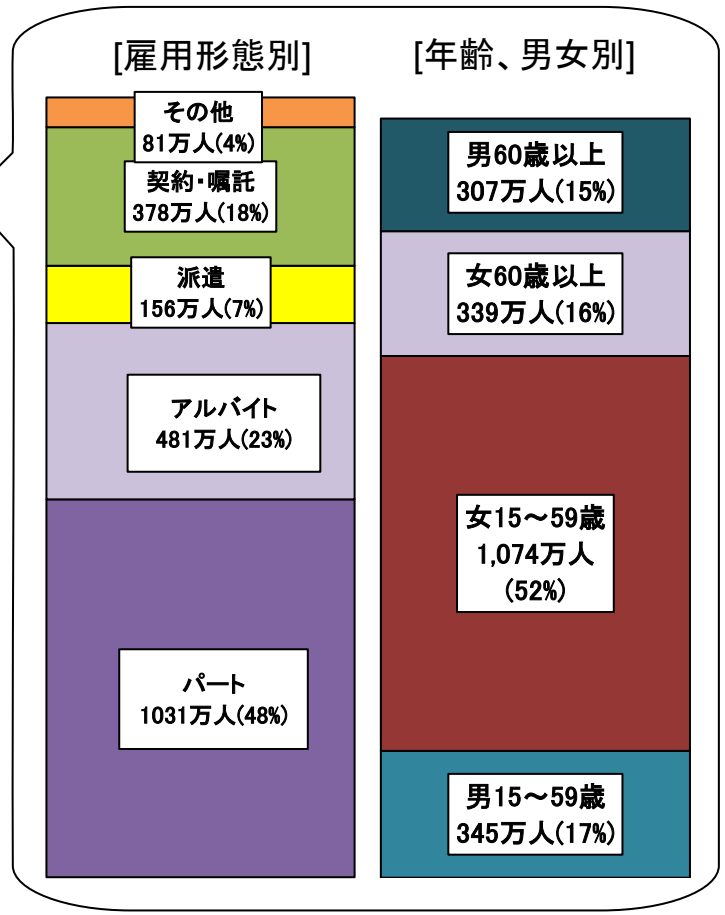
５．支援策のご紹介

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

○正規雇用者数は、2015年以降増加が続いており、2025年も増加(前年比+63万人)。合計（11年間）で420万人増加

○非正規雇用者数は2010年以降増加が続いてきたが、2022年以降は増加（非正規雇用割合は36.5％・2025年平均）

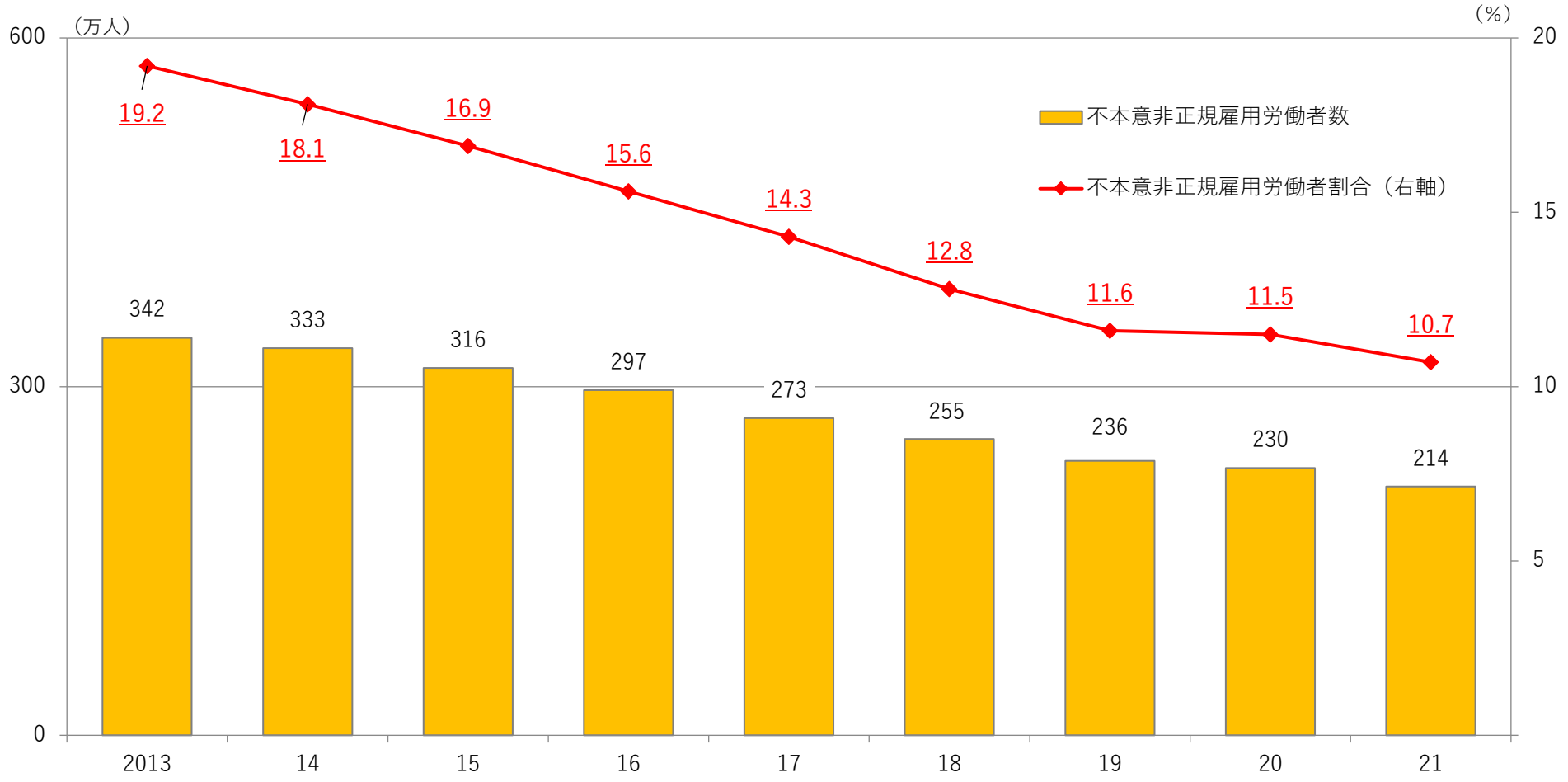




（資料出所）1997年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2002年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10
2007年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
2012年から2016年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

不本意非正規雇用労働者の割合の推移

○　2025年の不本意非正規雇用労働者の割合は8.4％。対前年比で12年連続で低下（－0.3ポイント）。



（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」 Ⅱ-16表

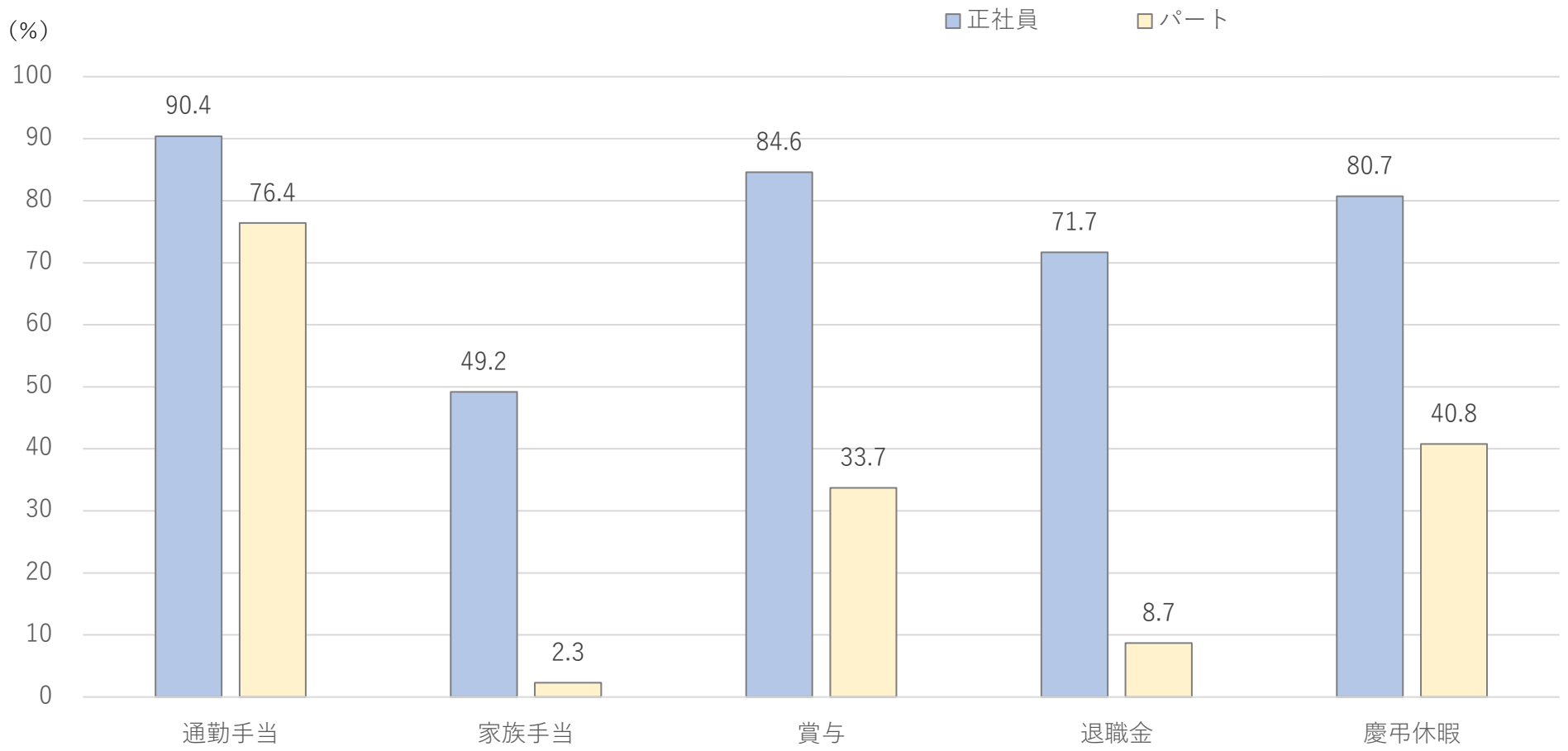
（注）1）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

2）不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についた主な理由が「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、当該質問の回答者総数を分母として算出している。

（参考）2022～2025年：210万人(10.3%)→196万人(9.5%)→180万人(8.7%)→173万人(8.4%)。出典：総務省「労働力調査（詳細集計）」各年平均。グラフは2021年までを掲載。

各種制度の適用状況

○　各種制度の適用割合は、正社員に比べてパートタイム労働者は大きく下回っている。



（資料出所）厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」2016年　個人調査　第14表
注）　1）パートタイム労働者：常用労働者のうち、フルタイム正社員より１日の所定労働時間が短いか、１週間の所定労働日数が少ない者。
　　2）正社員とパートタイム労働者の両方を雇用している事業所（実施状況不明の事業所を含む）を集計対象としたもの。

働き方改革のポイント

働き方改革とは？

「働き方改革」は、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革。

○　日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上や、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが不可欠。

○　働く方の置かれた事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指す。

働き方改革のポイント

中小企業の働き方改革はなぜ必要？

「働き方改革」は、日本の雇用の約7割を担う中小企業・小規模事業者において、 着実に実施することが必要。

魅力ある職場とすることで、人手不足の解消も。

○　職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、 人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、 生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要。

○　改革に取り組むに当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこその強みも。

○　「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」を進めてより魅力ある職場をつくりましょう！

働き方改革の全体像　～働き方改革関連法 施行日一覧～

法律		内容	大企業	中小企業
労働施策総合推進法		働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定める。	平成30年7月6日	
労働基準法	労働時間の上限（第36条等）	時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定。（罰則付）	平成31年4月1日	令和2年4月1日
	高度プロフェッショナル制度の創設（第41条の２）	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。		平成31年4月1日
	年５日の年次有給休暇の取得義務（第39条第７項）	使用者は10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、年５日について毎年時季を指定して与えなければならない。		
	フレックスタイム制の見直し（第32条の３）	フレックスタイム制の清算期間の上限を１ヶ月から３ヶ月に延長。		
	中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止（第138条）	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止。	―	令和5年4月1日
労働時間等設定改善法		勤務間インターバル制度の導入、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないなど取引上の必要な配慮の努力義務化など。	平成31年4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法		産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。		
パートタイム・有期雇用労働法		短時間・有期雇用労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ＡＤＲ）の整備など。	令和2年4月1日	令和3年4月1日
労働者派遣法		派遣労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ＡＤＲ）の整備など。	令和2年4月1日	

3－1　雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消 ～
（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正）

見直しの目的

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」ようにします。

改正のポイント

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※1 について、以下の１～３を統一的に整備します。

1　不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規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が禁止されます。

ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2　労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3　裁判外紛争解決手続(行政ＡＤＲ)※2の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ＡＤＲの対象となります。

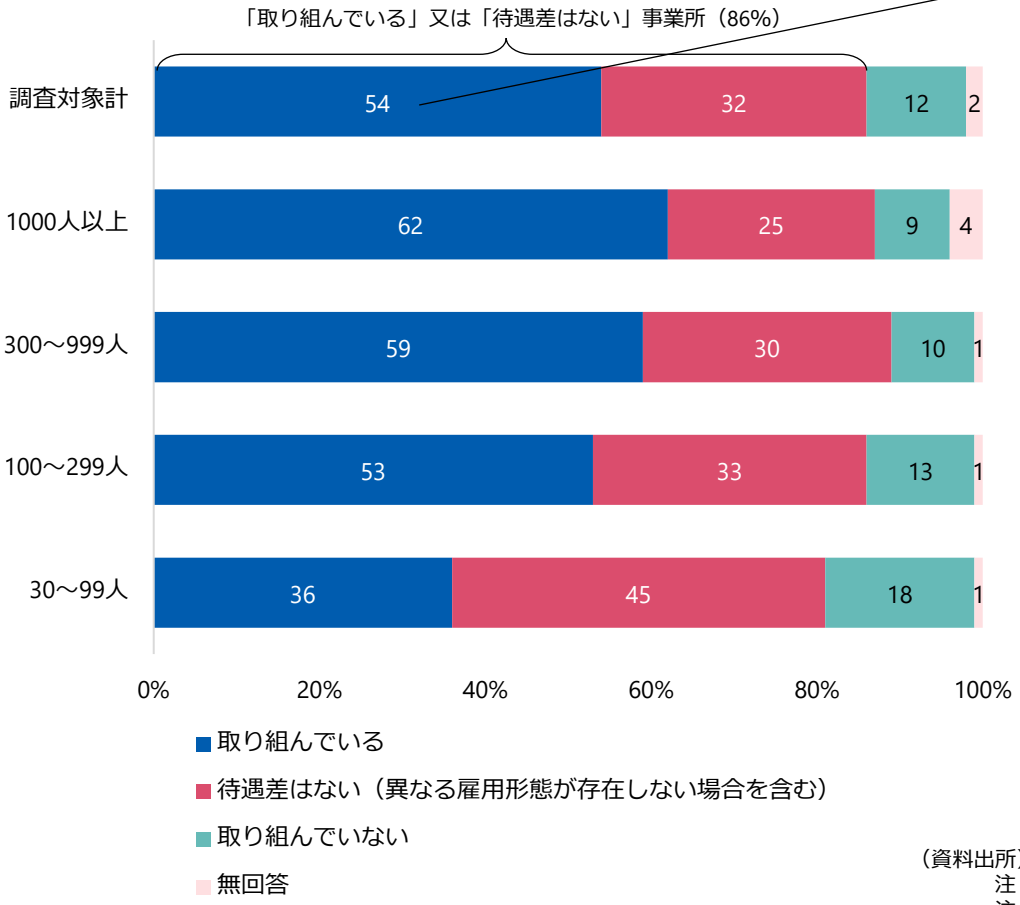
※１ 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記１～３が整備されます。
※２ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

2021年４月1日　全面施行

同一労働同一賃金の対応状況

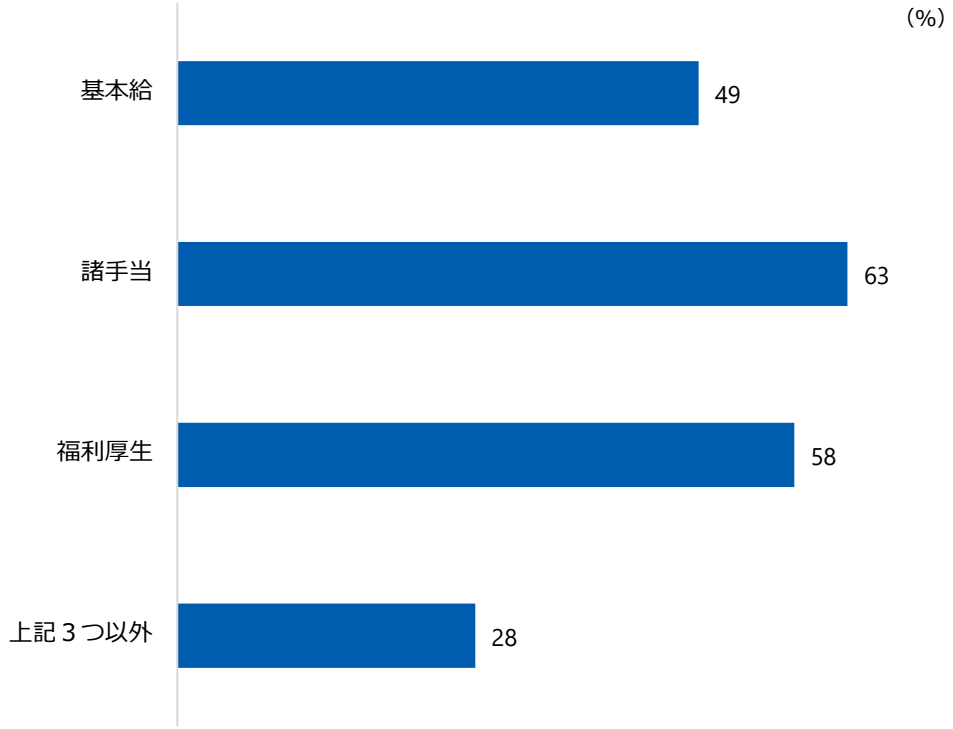
同一労働同一賃金など、雇用形態による待遇差の解消又は縮小に向けて「取り組んでいる」事業所の割合は調査対象計で54%、「待遇差はない（異なる雇用形態が存在しない場合を含む）」で32%、「取り組んでいない」で12%。

同一労働同一賃金など、雇用形態による待遇差の解消又は縮小に向けた取組



「取り組んでいる」事業所（54%）の取組内容

（「取り組んでいる」事業所＝100、複数回答）



（資料出所）厚生労働省「労働経済動向調査（令和３年11月）」より 雇用環境・均等局 有期・短時間労働課作成。
注１）令和３年11月１日現在の調査結果。
注２）同一労働同一賃金ルールは、令和２年４月施行（中小企業への適用は令和３年４月から）。

3－2　不合理な待遇差をなくすための規定の整備①

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」「均等待遇」をパート・有期・派遣で統一的に整備しています。

（1）パートタイム労働者・有期雇用労働者

「均衡待遇」の内容　①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情　を考慮して不合理な待遇差を禁止

「均等待遇」の内容　①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱いを禁止

※ 職務内容とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。

（改正前）

○ **均衡待遇**
パートタイム労働者…規定あり
有期雇用労働者…規定あり

○ **均等待遇**
パートタイム労働者…規定あり
有期雇用労働者…**規定なし**

どのような待遇差が不合理に当たるか、明確性を高める必要がありました。

（改正後）

❶ 均衡待遇規定の明確化
それぞれの待遇（※）ごとに、当該待遇の性質・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るべき旨を明確化。
※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

❷ 均等待遇規定
新たに**有期雇用労働者**も**対象**とする。

❸ 待遇ごとに判断することを明確化し、ガイドラインの策定などによって**規定の解釈を明確に具体的に示しています。**

【改正前→改正後】
○：規定あり
△：配慮規定
×：規定なし
◎：明確化

❹❺は16ページ参照

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ 1	△ → ○＋労使協定 4
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ 2	× → ○＋労使協定 4
ガイドライン	× → ○	× → ○ 3	× → ○ 5

3－2　不合理な待遇差をなくすための規定の整備②

「均衡待遇」「均等待遇」とは？

「均衡待遇」の内容　①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情　を考慮して不合理な待遇差を禁止

「均等待遇」の内容　①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止

① 職務内容 ＝『業務の内容』＋『責任の程度』

『業務の内容』

＜業務の内容が正社員と同じか否かの判断＞

＊業務の種類（職種）を比較

販売職、事務職、製造工、印刷工　など

＊個々の業務の中の中核的業務を比較

中核的業務＝与えられた職務に伴う個々の業務のうち、その職務を代表する中核的な業務

＃その職務に不可欠な要素である業務

＃その成果が業績や評価に大きな影響を与える

＃職務全体に占める時間的割合・頻度が多い

業務の種類、中核的業務を比較して**実質的に同じ**であれば、「業務の内容は同じ」と判断

『責任の程度』

著しく異ならないかどうかを判断

＜判断要素（例）＞

＊単独で契約締結可能な金額の範囲

＊管理する部下の人数、決裁権限の範囲

＊業務の成果について求められる役割

＊トラブル発生時や臨時、緊急時に求められる対応の程度

＊ノルマ等の成果への期待度　　など

【例】

紳士服売場の責任者（正社員）

と

婦人服売場の責任者

（有期雇用の契約社員）

◆業務の種類

⇒　販売職（同じ）

◆中核的業務

⇒　扱う商品は違うものの、必要な知識の水準などに大きな違いはない

（実質的に同じ）

◆責任の程度

⇒　在庫管理や部下の指導に伴う責任の重さも違いはない

（著しく異ならない）

↓

職務内容は同じ

② 職務内容・配置の変更範囲（＝人材活用の仕組み・運用など）

転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲

※制度として相違があるか否かだけではなく、実態として相違があるか否かによって判断することとなる。

【例】

正社員：就業規則上は「全国異動あり」だが、実態として異動した者はいない

パート：異動は無い

↓

配置の変更範囲は同じ

③ その他の事情

その他の事情として考慮され得るもの

＊職務の成果、能力、経験

＊合理的な労使慣行、労使交渉の経緯

など

3－2　不合理な待遇差をなくすための規定の整備④

「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）

○　このガイドラインは、**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）**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、いかなる待遇差は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たもの。

○　基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった**賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。**

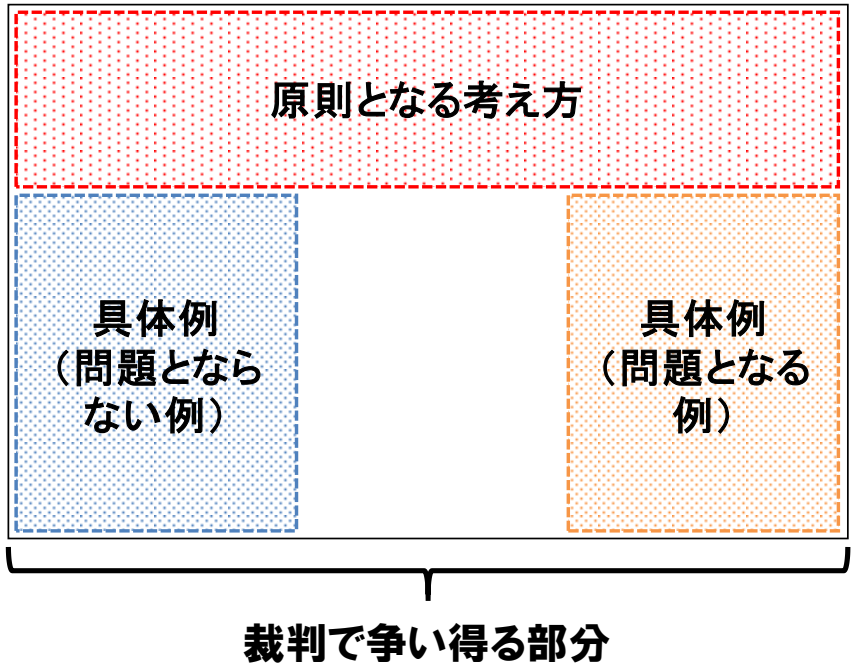
○　このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。**

（詳しくはこちら）http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html

不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意

- 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない。**
- 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。**
- 正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。**

ガイドラインの構造



3－2　不合理な待遇差をなくすための規定の整備⑤

「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）の概要

① 基本給

- **基本給**が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その**趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。**
- **昇給**であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- **ボーナス（賞与）**であって、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、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- **役職手当**であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される**特殊作業手当**、交替制勤務などに応じて支給される**特殊勤務手当**、業務の内容が同一の場合の**精皆勤手当**、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される**時間外労働手当の割増率**、深夜・休日労働を行った場合に支給される**深夜・休日労働手当の割増率**、**通勤手当・出張旅費**、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の**食事手当**、同一の支給要件を満たす場合の**単身赴任手当**、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する**地域手当**等については、同一の支給を行わなければならない。

⚠ ＜正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合＞

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は**将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく**、賃金の決定基準・ルールの相違は、**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。**

⚠ ＜定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い＞

- **定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。**有期雇用労働者が**定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮されうる。**様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、**定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。**

3－2　不合理な待遇差をなくすための規定の整備⑥

「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）の概要

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **病気休職**については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

参考　「不合理な待遇差」かどうかが争われた裁判例

旧労働契約法第20条に関するこれまでの最高裁判決の概要を紹介します。

※　いずれも個別事案の判決です。事案によって異なる判断となる可能性があります。

◆ハマキョウレックス事件　平成30 年6 月1日　最高裁判所第二小法廷判決（平成28年（受）第2099号，第2100号　未払賃金等支払請求事件）

正規雇用労働者と有期雇用労働者の各種手当に関する待遇の違いが不合理かどうかが争われた。運送会社で働く契約社員（有期雇用労働者）が、正社員との間に差を設けるのは無効であると訴えた。その結果、表のとおり、５つの手当について、正社員との間に差を設けることは不合理だと判断された。

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。
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。
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。
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。
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。

参考：　http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/784/087784_hanrei.pdf

◆長澤運輸事件①　平成30 年6 月1日　最高裁判所第二小法廷判決（平成29年（受）第442号　地位確認等請求事件）

運送会社で働く嘱託乗務員（定年退職後に再雇用された有期雇用労働者）が、正社員との間に労働条件の差を設けるのは無効であると訴えた事案。
最高裁では、表のとおり、２つの手当について、正社員との間に差を設けることは不合理だと判断。

賃金項目	判　断	判　決　理　由
基本給等 **正社員** **・・・基本給＋能率給＋職務給** **嘱託乗務員** **・・・基本賃金＋歩合給＋調整給**	**不合理ではない**	本件では、運送会社で働く、定年退職後に再雇用された嘱託乗務員の賃金が、定年前と仕事内容がまったく同じであるにもかかわらず、能率給及び職務給等が支給されないことが争われた。 この判決では、 ・嘱託乗務員の基本賃金は、定年退職時における基本給の額を上回る額に設定していること ・嘱託乗務員の歩合給は、正社員の能率給にかかる係数の約2倍から3倍に設定されていること ・組合との団体交渉を経て、嘱託乗務員の基本賃金を増額し、歩合給に係る係数の一部を嘱託職員に有利に変更していること から、嘱託乗務員の基本賃金及び歩合給は、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであることを考慮する必要があると判断した。 さらに、嘱託乗務員は一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる上、組合との団体交渉を経て、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、調整給が支払われるということもあり、これらの事情を総合考慮した結果、正社員に対して能率給及び職務給を支給する一方で、嘱託乗務員に対して能率給及び職務給を支給せずに歩合給を支給するという待遇差は、不合理ではないとの判断に至っている。

◆長澤運輸事件② 平成30年6月1日 最高裁判所第二小法廷判決（平成29年（受）第442号 地位確認等請求事件）

運送会社で働く嘱託乗務員（定年退職後に再雇用された有期雇用労働者）が、正社員との間に労働条件の差を設けるのは無効であると訴えた事案。
最高裁では、表のとおり、２つの手当について、正社員との間に差を設けることは不合理だと判断。

賃金項目	判　断	本件における支給の目的	判　決　理　由
精勤手当	不合理	労働者に対し、休日以外は１日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給。	職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に違いはない。
住宅手当	不合理ではない	労働者の住宅費の負担に対する補助として支給。	正社員は幅広い世代の労働者が存在する一方、嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。
家族手当	不合理ではない	労働者の家族を扶養するための生活費として支給。	
役付手当	不合理ではない	正社員の中から指定された役付者であることに対して支給。	正社員のうち役付者に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格ものではない。
超勤手当（時間外手当）	不合理	労働者の時間外労働等に対して支給。	嘱託乗務員には精勤手当を支給しないことは不合理であるとの判断を踏まえ、時間外手当の計算の基礎に精勤手当を含めないという違いは不合理。
賞与	不合理ではない	労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含みうる。	嘱託乗務員は、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。

参考： http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/785/087785_hanrei.pdf

次の2つ（大阪医科薬科大学事件とメトロコマース事件）の裁判例は、以下の総論を述べた上で判断されました。

・　有期雇用労働者と無期雇用労働者（通常の労働者）の間の労働条件の相違が賞与／退職金の支給に係るものであったとしても、それが旧労働契約法第20条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得る。
・　その判断に当たっては、当該使用者における賞与／退職金の性質や目的を踏まえて、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲、その他の事情を考慮することにより、不合理か否かを検討すべき。

※　本件各事案においては、原告らによって比較の対象とされた通常の労働者を比較の対象としつつ、他の多数の通常の労働者についてはその他の事情として考慮された。

◆大阪医科薬科大学事件　令和2 年10 月13 日　最高裁判所第三小法廷判決（令和元年（受）第1055号、第1056号　地位確認等請求事件）

賞与及び私傷病による欠勤中の賃金について、通常の労働者（教室事務員である正職員）には支給し、有期雇用労働者（教室事務アルバイト職員）には支給しないことが不合理か否か争われた。

手当名	判　断	待遇の性質・目的	判　決　理　由
賞与	不合理ではない	正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で支給（職能給である基本給を基礎に算定）。	（本件における）賞与の性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（人員配置の見直し等により教室事務員の正職員は極めて少数となっていたこと、正職員登用制度を設けていたこと）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。
私傷病による欠勤中の賃金	不合理ではない	長期的又は将来的な勤続が期待される正職員の生活保障を図り、雇用を維持・確保する目的で支給（６か月間は給与全額、その後は休職となり２割支給）。	職務の内容等の一定の相違や、上記のその他の事情に加えて、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいい難いアルバイト職員に、雇用の維持・確保を前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するとはいえない。また、原告の勤続期間（※在籍期間は欠勤期間を含め３年余り）が相当の長期間に及んでいたとはいい難く、労働契約が当然に更新され継続するとうかがわせる事情も見当たらない。

参考：　https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/767/089767_hanrei.pdf

◆メトロコマース事件 令和2 年10 月13 日 最高裁判所第三小法廷判決（令和元年（受）第1190号、1191号 損害賠償等請求事件）

退職金について、通常の労働者（売店業務に従事する正社員）には支給し、有期雇用労働者（売店業務契約社員）には支給しないことが不合理か否か争われた。

手当名	判 断	待遇の性質・目的	判 決 理 由
退職金	不合理ではない	支給要件や支給内容等に照らせば、職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有し、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で、様々な部署等で継続的な就労が期待される正社員に対し支給（年齢給と職能給からなる基本給を基礎に算定）。	（本件における）退職金の有する複合的な性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（売店業務に従事する正社員（少数）は、組織再編等に起因して賃金水準の変更や配置転換が困難であったこと、正社員登用制度を設けて相当数登用していたこと）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。

参考： https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/768/089768_hanrei.pdf

◆日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件　令和2 年10 月15 日　最高裁判所第一小法廷判決

〇日本郵便（東京）事件　（令和元 年（受）第777 号、第778 号　地位確認等請求事件）
〇日本郵便（大阪）事件　（令和元 年（受）第794 号、第795 号　地位確認等請求事件）
〇日本郵便（佐賀）事件　（平成30 年（受）第1519 号　未払時間外手当金等請求事件）

各種手当や休暇等について、郵便業務等に従事する通常の労働者（正社員）には付与し、職務の内容等に相応の相違がある有期雇用労働者（契約社員）には付与しないことが不合理か否か争われた。

手当名	判　断	待遇の性質・目的	判　決　理　由
扶養手当	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障や福利厚生を図り、継続的な雇用を確保する目的で支給。	扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、契約社員にも扶養手当の趣旨は妥当する。日本郵便（大阪）事件
祝日給	不合理	最繁忙期であるために年始に勤務したことの代償として支給。	短期間の勤務ではなく繁閑に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、年始における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は妥当する。　日本郵便（大阪）事件
年末年始勤務手当	不合理	最繁忙期であり、多くの労働者は休日である年末年始期間に業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性の対価として支給。	業務の内容等に関わらず、実際に勤務したこと自体を支給要件としており、年末年始勤務手当の支給趣旨は契約社員にも妥当する。　日本郵便（東京・大阪）事件
夏期冬期休暇	不合理	労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る目的で支給。	短期間の勤務ではなく繁閑に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、夏期冬期休暇を与える趣旨は妥当する。日本郵便（佐賀）事件
有給の病気休暇	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障を図り、療養に専念させることを通じて、継続的な雇用を確保する目的で休暇中の賃金を最大90日分まで支給。	相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば（※原告らはいずれも10年以上勤務）、契約社員についても、有給の病気休暇を与える趣旨は妥当する。日本郵便（東京）事件

※　住居手当については、転居を伴う配置転換等が予定されない正社員にも住居手当が支給されていることから、転居を伴う配置転換等が予定されていない契約社員について住居手当を不支給とすることは不合理な格差であるとの高裁判決が確定している。

参考：　日本郵便（東京）事件　https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/772/089772_hanrei.pdf
日本郵便（大阪）事件　https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/773/089773_hanrei.pdf
日本郵便（佐賀）事件　https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/771/089771_hanrei.pdf

３－２　不合理な待遇差をなくすための規定の整備⑦

Ｑ１　待遇を比較すべき「通常の労働者」とは？

Ａ　「通常の労働者」とは、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）をいいます。無期雇用フルタイム労働者とは、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をいいます。

通常の労働者の中にも、総合職、一般職、限定正社員など様々な雇用管理区分がありますが、それらの全ての通常の労働者との間で不合理な待遇差を解消する必要があります。

Ｑ２　総合職、限定正社員などの異なる正社員間の待遇差はこの法律の対象になりますか？

Ａ　パートタイム・有期雇用労働法の保護対象となる労働者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者です。したがって、パートタイム労働者・有期雇用労働者ではない、総合職、限定正社員などの異なる正社員（無期雇用フルタイム労働者）間の待遇差については、この法律の対象ではありません。

3－3　労働者に対する待遇に関する説明義務の強化①

事業主が労働者に対して説明しなければならない内容を、パート・有期・派遣で統一的に整備しています。

<雇入れ時>【フルタイムの有期雇用労働者については新設】
パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇い入れたときは、本人に対する雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等）について、事業主は説明しなければなりません。

<パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合>【新設】
パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員（無期雇用フルタイム労働者）との待遇差の内容・理由、待遇決定に際しての考慮事項について事業主は説明しなければなりません。

<不利益取扱いの禁止>【指針→法律に格上げ】
事業主は、説明を求めた労働者について、不利益取扱いをしてはいけません。

【改正前→改正後】○：説明義務の規定あり　×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容（※）（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止

3－3　労働者に対する待遇に関する説明義務の強化②

◎**短時間・有期雇用労働法第14条第２項**（下線部分は改正部分）

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・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第６条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

❶ 比較対象となる通常の労働者（正社員（無期雇用フルタイム労働者））

➤　事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、**短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の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**するものとすること。

❷ 待遇の相違の内容

➤　事業主は、待遇の相違の内容として、次の**１及び２に掲げる事項を説明するものとする**こと。

1　通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の**待遇に関する基準の相違の有無**

2　次の**（１）又は（２）に掲げる事項**

（１）　通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容

（２）　通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇に関する基準

❸ 待遇の相違の理由

➤　事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の**職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明**するものとすること。

❹ 説明の方法

➤　事業主は、短時間・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、**資料を活用し、口頭により説明することを基本とする**ものとすること。

ただし、説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないものとすること。

3－3　労働者に対する待遇に関する説明義務の強化③

❶ 比較対象となる通常の労働者

事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、**短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の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**するものとすること。

＜1．比較対象の選定順序の考え方＞

○　**「職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近い」通常の労働者を選定するに当たっては、**

- **「職務の内容」及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一**である正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）
- **「職務の内容」は同一**であるが、「職務の内容及び配置の変更の範囲」は同一でない正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）
- 「職務の内容」のうち、**「業務の内容」、「責任の程度」のいずれかが同一**である正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）
- **「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一**である正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）
- 「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」の**いずれも同一でない**正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）

の順に「近い」と判断することを基本とする。

＜2．複数の労働者が該当する場合の考え方＞

○　上記の同じカテゴリーの中で更に絞り込む場合は、

- 基本給の決定等において重要な要素（職能給であれば能力・経験、成果給であれば成果など）における実態
- 説明を求めた短時間・有期雇用労働者と同一の事業所に雇用されるかどうか

等の観点から判断することが考えられる。

（例）有期雇用労働者Aと職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が同一である正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）のうち、営業目標の達成状況（成果）が最も近いという理由により、正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）Bを比較対象とする。

３－３　労働者に対する待遇に関する説明義務の強化④

❶ 比較対象となる通常の労働者

事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、**短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の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**するものとすること。

＜３．比較対象の決定の考え方＞

○　「通常の労働者」に関しては、例えば、

- **１人**の正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）
- **複数人の正社員**（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）又は**雇用管理区分**
- **過去１年以内に雇用**していた１人又は複数人の正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）
- 正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）の**標準的なモデル（新入社員、勤続○年目の一般職など）**

を比較対象として選定することが考えられる。

（例１）有期雇用労働者Ａと職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が同一であるという理由により、正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）全般を比較対象とする。

（例２）パートタイム労働者Ｂと業務の内容が同一である正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）は勤続１年目の者であるが、当該正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）の情報を提供する場合、個人が特定されるおそれがある。

そこで、当該正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲を前提として、当該正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）と勤続年数が同じ（勤続１年目）である場合の標準モデルの正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）を比較対象とする。

＜４．留意事項＞

○　事業主は、待遇の相違の内容及び理由の説明に当たって、**比較対象として選定した正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）及びその選定の理由についても、説明を求めた短時間・有期雇用労働者に説明する必要**がある。

○　個人情報の保護の観点から、事業主は、説明を受けた短時間・有期雇用労働者において、**比較対象となった正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）が特定できることにならないように配慮する必要**がある。

３－３　労働者に対する待遇に関する説明義務の強化⑤

❷ 待遇の相違の内容

事業主は、待遇の相違の内容として、次の**１及び２に掲げる事項を説明するものとする**こと。

1　通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の**待遇に関する基準の相違の有無**

2　次の**（１）又は（２）に掲げる事項**

（１）通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容

（２）通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇に関する基準

＜１．「（１）待遇の個別具体的な内容」を説明する場合の考え方＞

○　比較対象が１人の場合：**賃金であれば、その金額**

○　比較対象が複数人の場合：**数量的な待遇については平均額又は上限・下限額、数量的でない待遇については標準的な内容又は最も高い水準・最も低い水準の内容**

（例1） 基本給について、異なる支給基準に基づき、正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）A_1～A_4は、時給換算して平均1300円（あるいは1200円～1400円）、パートタイム労働者Bは時給1200円。

＜２．「（２）待遇に関する基準」を説明する場合の考え方＞

○　賃金であれば、賃金テーブル及び等級表等の支給基準など、**説明を求めた短時間・有期雇用労働者と正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）に、それぞれ適用している基準の説明をする。**

○　待遇に関する基準についての説明は、説明を求めた短時間・有期雇用労働者が、比較対象となる正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）の待遇の水準を把握できるものである必要がある。

（例2） 食事手当について、同一の支給基準に基づき、正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）、有期雇用労働者のいずれにも1000円に勤務日数を乗じた額を支給。

（例3） 賞与について、正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）には正社員賃金規程第S条の定めに従い、パートタイム労働者にはパート賃金規程第P条の定めに従い支給。いずれも、基本給2ヶ月分にそれぞれの賃金規程の評価係数を乗じた額を支給。

3－3　労働者に対する待遇に関する説明義務の強化⑥

❸ 待遇の相違の理由

事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の**職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明**するものとすること。

＜説明事項の考え方＞

【待遇に関する基準が同一である場合】

同一の基準のもとで違いが生じている理由（成果、能力、経験の違いなど）を説明する。

（例）労働者全員に対して同一の基準に基づき、前月の営業目標を達成した場合の加算給を支給しているところ、正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）Aは、前月の営業目標を達成した一方で、有期雇用労働者Bは営業目標を達成しなかったため、有期雇用労働者Bには加算給を支給していない。

【待遇に関する基準が異なる場合】

①　待遇の性質・目的を踏まえ、**待遇に関する基準に違いを設けている理由**（職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲の違い、労使交渉の経緯など）**について説明する**とともに、

②　それぞれの基準を正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）、短時間・有期雇用労働者に**どのように適用しているかを説明**する。

【待遇の相違の理由として複数の要因がある場合】

それぞれの要因について説明する必要がある。

3－3　労働者に対する待遇に関する説明義務の強化⑦

❹ 説明の方法

事業主は、短時間・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、**資料を活用し、口頭により説明することを基本とする**ものとすること。

ただし、説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないものとすること。

＜説明方法の考え方＞

【資料を活用の上で口頭により説明する場合】

○　活用する資料としては、就業規則、賃金規程、正社員（無期雇用ﾌﾙﾀｲﾑ労働者）の待遇の内容のみを記載した資料が考えられる。

【説明すべき事項を漏れなく記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料による場合】

○　待遇の相違の内容の説明に関しては、就業規則の条項を記載し、その詳細は、別途就業規則を閲覧させるという方法も考えられる。ただし、事業主は、就業規則を閲覧する者からの質問に、誠実に対応する必要がある。

３－４　裁判外紛争解決手続（行政ＡＤＲ）※の規定の整備等①

※ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

公平・中立　　簡易・迅速　　無料　　非公開

行政による助言・指導等や行政ＡＤＲの規定をパート・有期・派遣で統一的に整備しています。

- **パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の均等・均衡待遇等に関する個別労使紛争については、各都道府県労働局の紛争調整委員会で「調停」ができます。（無料・非公開）**

★ **弁護士や大学教授、家庭裁判所家事調停委員、社会保険労務士などの労働問題の専門家が調停委員となり、高い専門性、公平性、中立性のもとで紛争の解決を図ります。**

★ **「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、「調停」の対象となります。**

【改正前→改正後】○：規定あり　△：部分的に規定あり　×：規定なし

（均衡待遇は対象外）

	パート	有期	派遣
行政による助言･指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

その他の改正事項（主な項目のみ抜粋）

※法の対象に有期雇用労働者が追加されたことにより、今までパートタイム労働者に適用されていた以下の規定について、新たに有期雇用労働者も適用となる。

規定の内容

【労働条件の明示】（第6条）

・「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の4つの事項について、文書の交付などにより、短時間・有期雇用労働者の雇入れ後速やかに明示（義務。雇い入れ時に加え、労働契約の更新時も含む。）

※　上記のほか、労働基準法第15条の規定に基づき、「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示することが義務付けられている。（労働者全体）

【賃金】（第10条）

・　職務の内容に密接に関連して支払われる賃金（基本給、賞与、役付手当等）について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間・有期雇用労働者の職務内容、能力、経験その他の就業の実態に関する事項等を勘案し、決定（努力義務）

【教育訓練】（第11条）

・　職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練について、通常の労働者と同一の職務内容の短時間・有期雇用労働者に対しても実施（義務）（第１項）

・　第１項に規定する教育訓練以外の教育訓練（キャリアアップのための訓練等）について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間・有期雇用労働者の職務内容、能力、経験その他の就業の実態に関する事項等に応じ、実施（努力義務）（第２項）

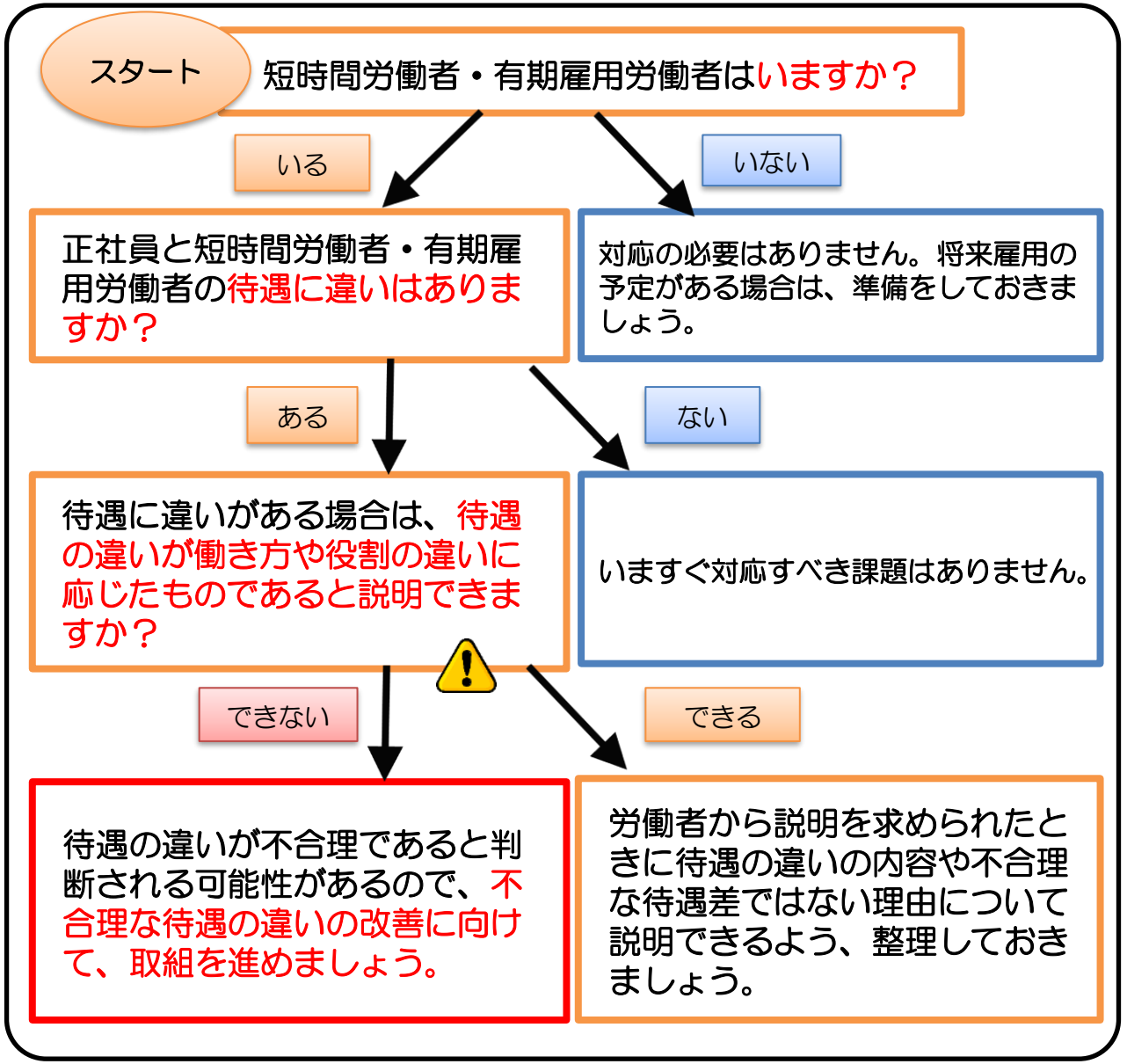
【福利厚生施設】（第12条）

・　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であって健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するもの（省令で給食施設、休憩室、更衣室を規定）については、短時間・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与える（配慮義務から、利用機会の付与義務へ）

【通常の労働者への転換の推進】（第13条）

・　正社員の募集を行う場合の短時間・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

4　不合理な待遇差の点検・検討手順①



単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。

正社員と、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。

正社員と①②ともに同じ場合、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。

4　不合理な待遇差の点検・検討手順②

○支援ツールのご紹介

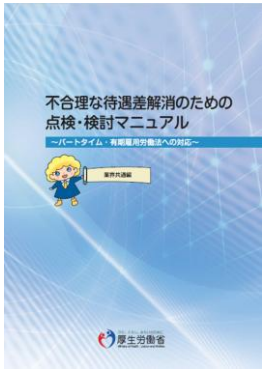
自社の状況が法律の内容に沿ったものか点検するための手順が知りたい

▶「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」



具体的に点検するため、より詳細な資料が見たい

▶「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」



特に基本給について詳細に検討したい

▶「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」
▶　職務（役割）評価ツール
▶　専門家の派遣



パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書

取組手順書は、下記のサイトに掲載

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

「何から取り組んでいいのか分からない」という事業主向け。

法の対象となる労働者がいるかの確認、待遇の違いの有無や違いを設けている理由の確認に加え、待遇に違いがあった場合の対応方針の検討や労働者への説明内容の整理をすることができる。

待遇の点検例（手当編）

【記載例1】

	待遇の違いの有無 （あてはまるものに○）	
通勤手当	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している
	イ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる

手当を支給している場合は、手当の支給の目的を書き出しましょう。

・通勤に要する交通費を補填する目的で支給。

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者		違いを設けている理由
・交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給。	・支給なし。	⇒	・短時間労働者・有期雇用労働者は、労働契約の期間に定めがあり、職務内容が正社員と異なるため支給していない。



待遇差の理由の整理と対応方針の検討例

違いを設けている待遇		違いを設けている理由
例1	通勤手当	短時間労働者・有期雇用労働者は、労働契約の期間に定めがあり、職務内容が正社員と異なるため支給してない。

待遇チェックツール
【パートタイム労働者・有期雇用労働者対応】
（パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書点検ツール）

パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇を、正社員と比較しながら点検することができます。

不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル～パートタイム・有期雇用労働法への対応～

● 右記のサイトに掲載　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html

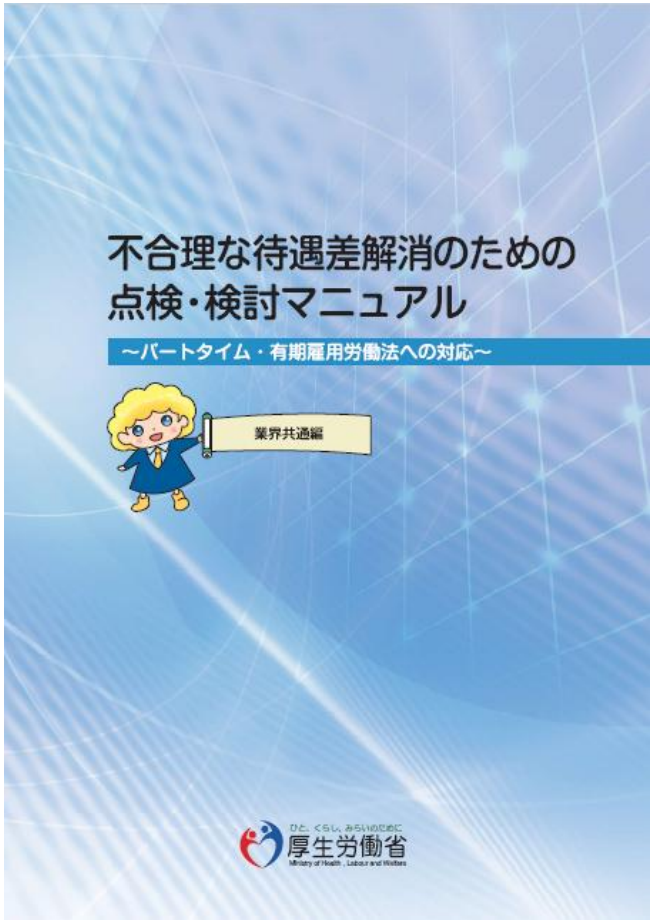
マニュアルの目次・構成

第１章　パートタイム・有期雇用労働法の解説
1．法改正の背景と経緯　2．パートタイム有期雇用労働法のポイント
3．不合理な待遇差の解消の考え方　4．待遇差の説明義務のポイント　等

第２章　不合理な待遇差を点検・検討する枠組み、留意点
1．不合理な待遇差を判断する際の枠組み　2．不合理な待遇差を解消する際の留意点
3．不合理な待遇差の点検・検討手順の全体像

第３章　具体的な点検・検討手順
1．＜第一段階＞社員タイプ等の現状・「均等待遇」、「均衡待遇」の対象となる労働者を確認する
2．＜第二段階＞社員タイプごとに待遇の現状を整理し、待遇の違いを確認する
3．＜第三段階＞待遇の「違い」が不合理か否かを点検・検討する
4．＜第四段階＞是正策を検討する

※　各業界編には各業界における待遇の実態に関する調査結果も掲載しています



マニュアルの特徴

○　**正社員とパートタイム・有期雇用労働者の間の不合理な待遇差を是正するための取組を企業が円滑に進めるためのマニュアルです。**

○　**具体例を付しながら各種手当、福利厚生、教育訓練、賞与、基本給について、点検・検討の手順を詳細に示しています。**

○　**業界共通編の他、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、労働者派遣業については、業界版のマニュアルも作成しています。**

○　**業界共通編・福祉業界編（2021年９月増刷版）には第３章に令和２年10月の最高裁判例を記載しています。**

働き方改革推進支援センター富山による支援

事業主、労務担当者様の
労務関係全般のご相談に
社会保険労務士が**無料**で
対応します！

電話・メール・来所による**個別相談**を行っています

※受付時間：平日9:00～17:00

お申込み・お問合せは

電　話：0120-208-363（受付時間　平日9:00～17:00）

✓FAX：076-407-4667

✓住　所：富山市総曲輪2-1-3
富山商工会議所ビル6階

5　支援策のご紹介②

株式会社 戸田屋（長野県飯田市）

【相談内容】

◆同一労働同一賃金に関して当社の規定等に問題がないかを含め、どのように整理して法律に対応していくか、どこから手を付ければよいか、方法がわからなかった。自社の実態を把握してから手順の指南を受けたいとの思いがあった。



【専門家からのアドバイス】

◆**雇用形態の種類を整理**（正社員、準社員、パートタイム社員、嘱託）するとともに、就業規則上で存在する手当を全て列挙し、それぞれの雇用形態における勤務形態、賃金形態、支給される手当を表で整理した。

◆賞与支給、退職金制度及び有給の特別休暇に関して、**それぞれの雇用形態における適用・非適用を整理**する作業を提示した。

◆一連の整理が終わった後に、列挙された手当の目的・意味合い及び賞与の査定方法、退職金制度の仕組みを整理した。

◆手当等の有無の待遇差の根拠について洗い出し、手当等の目的・意味合いと合致しているか、根拠が不合理でないかを法律及び法解釈に照らし一つ一つ確認した。



戸田屋の社内の様子

【従業員の声・反応等】

菓子の需要が高い繁忙期は仕事が大変ですが、外松社長は日頃から私たちの現場をよく観察し、社員の意見もくみ取ってくれて、嬉しく感じています。



DATA

- ■ 事業内容／菓子原料卸、菓子製造・販売業
- ■ 設立年／1628年（創業）
- ■ 代表者／外松健太郎社長
- ■ 従業員数／82人
- ■ 担当専門家／社会保険労務士・鎧沼千里氏

キャリアアップ助成金について

○ 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、 正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容		助成額　※（　）は大企業の助成額、★は「重点支援対象者」に該当する場合の額（正社員化コースのみ）
正社員化支援	正社員化コース	有期雇用労働者等を正規雇用労働者（※）に転換又は直接雇用 ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む	①有期→正規：１人当たり　★80万円／40万円（大60万円／30万円） ②無期→正規：１人当たり　★40万円／20万円（大30万円／15万円） ※★重点支援対象者：a.雇入れ3年以上の有期雇用労働者　b.3年未満で一定要件に該当する者　c.派遣労働者、母子家庭の母等、特定訓練修了者 ※正社員転換等制度を新規定し転換等した場合　1事業所20万円（大15万円）加算 ※多様な正社員制度を新規定し転換等した場合　1事業所40万円（大30万円）加算 ※転換等に係る情報を公表した場合　1事業所20万円（大15万円）加算
	障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換	①重度障害者等：有期→正規120万円(大90万)／有期→無期60万円(大45万)／無期→正規60万円(大45万) ②左記以外：有期→正規90万円(大67.5万)／有期→無期45万円(大33万)／無期→正規45万円(大33万)
処遇改善支援	**賃金規定等改定コース**	全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、３%以上増額	3%以上4%未満：4万円（大2.6万円）　4%以上5%未満：5万円（大3.3万円） 5%以上6%未満：6.5万円（大4.3万円）　6%以上：7万円（大4.6万円） ※職務評価の手法活用で増額改定した場合　1事業所20万円（大15万円）加算 ※昇給制度を新設した場合　1事業所20万円（大15万円）加算
	賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	１事業所当たり　60万円（大企業45万円）
	賞与・退職金制度導入コース	有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施	１事業所当たり　40万円（大企業30万円） ※同時に導入した場合に加算　16.8万円（大企業12.6万円）
	短時間労働者労働時間延長支援コース（１年目）	短時間労働者に①～④のいずれかの取組を行った場合（１人当たり）	①5時間以上／②4-5時間未満+賃金5%以上／③3-4時間未満+賃金10%以上／④2-3時間未満+賃金15%以上 → 小規模企業50万円／中小企業40万円／大企業30万円（１人当たり）
	短時間労働者労働時間延長支援コース（２年目）	１年目の取組後、①②のいずれかの取組を行った場合（１人当たり）	①労働時間をさらに2時間以上延長／②基本給を5%以上増加・昇給・賞与・退職金制度の適用 → 小規模企業25万円／中小企業20万円／大企業15万円（１人当たり）

令和８年度業務改善助成金のご案内

業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を50円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の引上げ計画 ＋ **設備投資等の計画**（機械設備導入やコンサルティングなど） →（計画の承認と実施）→ **業務改善助成金を支給（最大600万円）**

※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、**交付決定後**に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

＜事業場内最低賃金とは？＞

事業場で最も低い時間給を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後６か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）

事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月以降に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第４条及び最低賃金法施行規則第１条又は第２条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

対象事業者・申請の単位

- **中小企業・小規模事業者**であること（大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）でないこと）
- **事業場内最低賃金が、令和８年度地域別最低賃金未満**であること
- 解雇、賃金引き下げなどの**不交付事由がない**こと



別々に申請

➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業所ごとに申請**いただきます。

申請期限と賃金引上げの期間

申請期間	賃金引上げ期間	事業完了期限
令和８年９月１日～ 申請事業所の都道府県において適用される地域別最低賃金の発効日の前日又は同年11月30日のいずれか早い日	令和８年９月１日～ 申請事業所に適用される地域別最低賃金発効日の前日	交付決定年度の１月31日

申請の流れや注意事項は裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
５０円コース	50円以上	１人	３０万円	**４０万円**
		２～３人	４０万円	**７０万円**
		４～５人	７０万円	７０万円
		６～７人	９０万円	９０万円
		８人以上	１１０万円	１１０万円
		10人以上※	１３０万円	１３０万円
７０円コース	70円以上	１人	４０万円	**５０万円**
		２～３人	５０万円	**１００万円**
		４～５人	１３０万円	１３０万円
		６～７人	１８０万円	１８０万円
		８人以上	２３０万円	２３０万円
		10人以上※	３００万円	３００万円
９０円コース	90円以上	１人	９０万円	**１００万円**
		２～３人	１５０万円	**２４０万円**
		４～５人	２７０万円	２７０万円
		６～７人	３６０万円	３６０万円
		８人以上	４５０万円	４５０万円
		10人以上※	６００万円	６００万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

助成率

事業場内最低賃金１,０５０円未満	4/5
事業場内最低賃金１,０５０円以上	3/4

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が1,050円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前６か月間平均における利益率が前年度と比べ３%ポイント※以上低下している事業者

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された２つの数値の差を表す単位です。

物価高騰等要件に該当する事業者は、パソコン等の新規導入が認められる場合があります。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

「引き上げる労働者数」の数え方

▶ 事業場内最低賃金である労働者

▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。

（ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。）

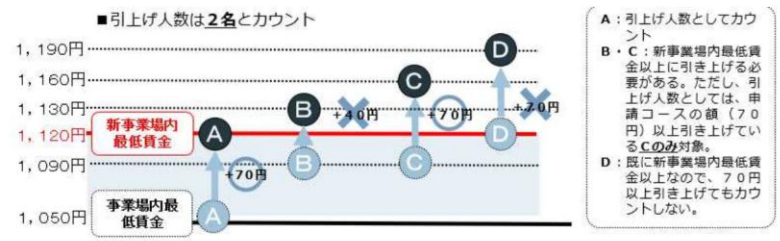
＜例：事業場内最低賃金1,050円の事業場で70円コースを申請する場合＞

A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に算入可

B：**申請コース以上賃金を引き上げていない**ので、算入不可

C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、算入可

D：既に**引上げ後の事業場内最低賃金以上**なので、算入不可



令和８年度「働き方改革推進支援助成金」
労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和２年４月１日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、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。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題	新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！	始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！	業務上の無駄な作業を見直したいが、何をすればいいか分からない！
助成金による取組	労働能率を増進するために設備・機器などを導入	労務管理用機器や、ソフトウェアを導入	外部の専門家によるコンサルティングを実施
改善の結果	 新たな機器・設備を導入して使用するようになったところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。	 記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務量の平準化につながった。	 専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に「交付申請書」を提出
申請期限：令和８年11月30日(月)

交付決定後、提出した計画に沿って改善事業を実施
事業実施：令和９年１月31日(日)まで

雇用環境・均等部（室）に支給申請
申請期限：事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日 または 令和９年２月５日（金）のいずれか早い日

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご覧ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
働き方改革推進支援センター または **都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**にお尋ねください。
電子申請システムによる申請も可能です。（https://www.jgrants-portal.go.jp/）

働き方改革推進支援センター　都道府県労働局　申請様式など　電子申請システム「ｊグランツ」

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
（2026.4）

労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

対象事業主

１．労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主であること。
２．年５日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

など

改善事業（助成対象となる取組）

① 労務管理担当者に対する研修(※１)
② 労働者に対する研修(※１)、周知・啓発
③ 外部専門家によるコンサルティング
④ 就業規則・労使協定等の整備
⑤ 人材確保に向けた取組
⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

（※１）研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含みます。

成果目標

「成果目標」を１つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施してください。

① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の削減**
② **年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入**
③ **時間単位の年次有給休暇制度**と、交付要綱で規定する**特別休暇を１つ以上新規導入**

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した上記「成果目標」に設定された、右記①から③までの助成上限額に、右記の加算制度における上限額への加算額を**合計した金額**
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率３／４(※２)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

（※２） 常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率４／５。

成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
事業実施前の設定時間数	月60時間を超え月80時間以下	100万円	―
	月80時間超	150万円	50万円

成果目標②の上限額：25万円
成果目標③の上限額：25万円

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算（※３）
（常時使用する労働者が30人を超える場合）

引上げ人数	１～３人	４～６人	７～10人	11人～30人
３%以上引上げ	６万円	12万円	20万円	１人当たり２万円（上限60万円）
５%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	１人当たり８万円（上限240万円）
７%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	１人当たり12万円（上限360万円）

（※３）常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標 の助成上限額に、上表の５%及び７%以上の引上げについて２倍の上限額が加算されます。
また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上表の５%及び７%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を５%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を５割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか１か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者１人あたり10時間以上削減すること。	75万円



令和4年度以降の主な法改正について

○　本資料は令和4年度時点の内容を基に作成しています。それ以降、以下のような関連法改正が行われています（一部は今後施行予定）。詳細は厚生労働省ウェブサイト等で最新情報をご確認ください。

施行時期	改正項目	概要
令和6年4月1日	**労働条件明示ルールの改正**	有期契約労働者に対し、更新上限の有無、無期転換を申し込める旨、無期転換後の労働条件等の明示が新たに義務化。全労働者について就業場所・業務の変更の範囲の明示も必要に。
令和6年10月1日	**社会保険の適用拡大**	対象企業が「従業員51人以上」に拡大（従来は101人以上）。週20時間以上・月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす短時間労働者が新たに加入対象に。
令和7年4月1日／10月1日	**育児・介護休業法の改正**	子の看護休暇の対象拡大、テレワークの努力義務化、柔軟な働き方を実現するための措置の義務化等（令和7年10月に全面施行）。
令和7年6月成立 （施行時期は順次）	**年金制度改正法の成立**	短時間労働者の社会保険適用に係る「企業規模要件」を今後10年かけて段階的に撤廃予定。賃金要件（月8.8万円＝いわゆる「106万円の壁」）も法公布から3年以内に撤廃予定。 ※具体的な時期は最低賃金の動向等を踏まえ検討中（要確認）
令和8年10月1日	**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により、事業主に方針の明確化・周知、相談体制の整備、被害者への配慮等が新たに義務付け。