

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

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

同一労働同一賃金ガイドライン等の改正内容について（パートタイム・有期雇用労働法関連）

愛知働き方改革推進支援センター

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

・令和８年8月作成

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ⅰ．改正の背景

Ⅱ．改正内容

Ⅲ．支 援 策



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

正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

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。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法第14条第２項）

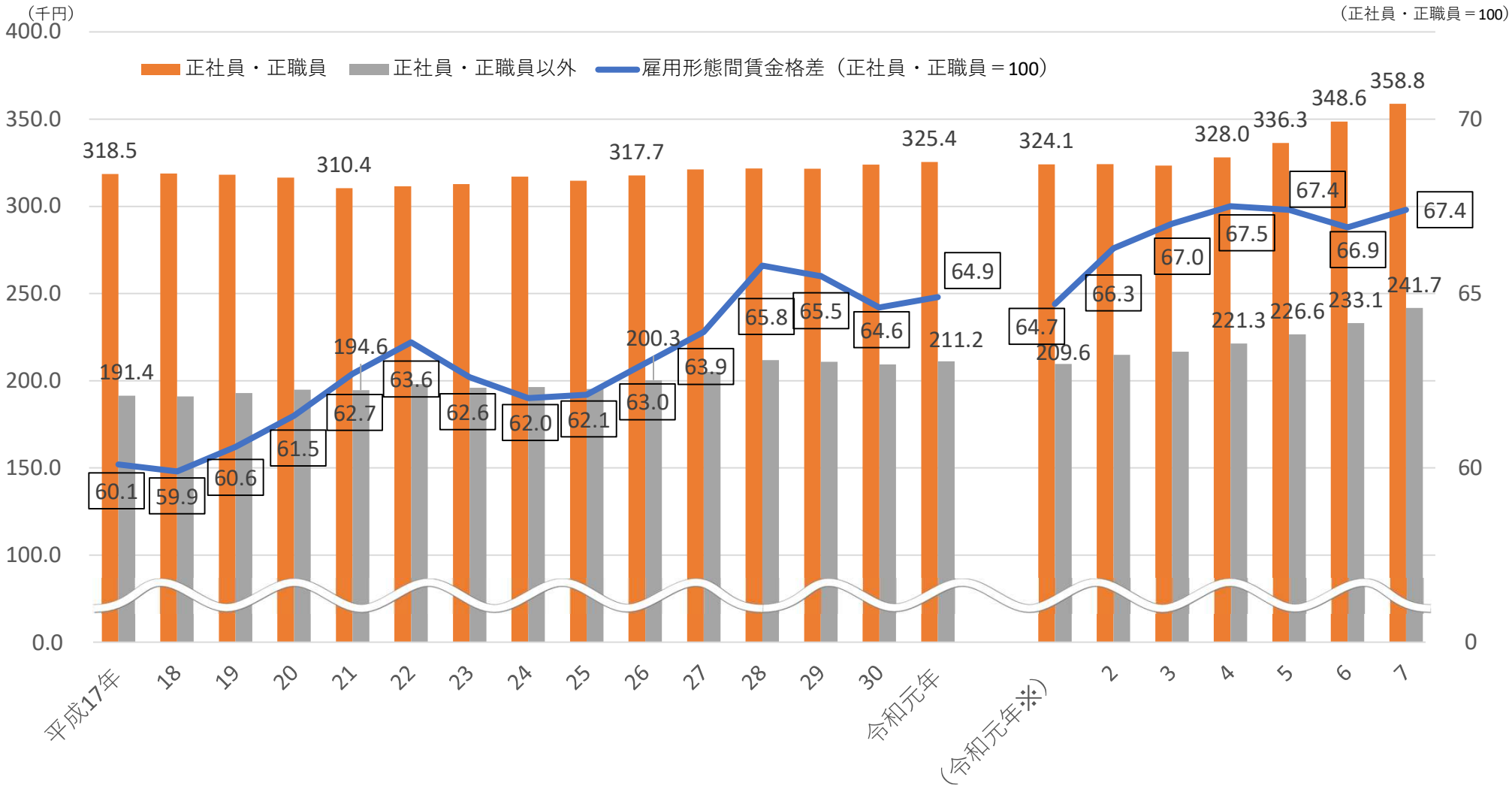
- 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。

◆派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定

◆同一労働同一賃金は、令和２年４月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和３年４月1日）

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。

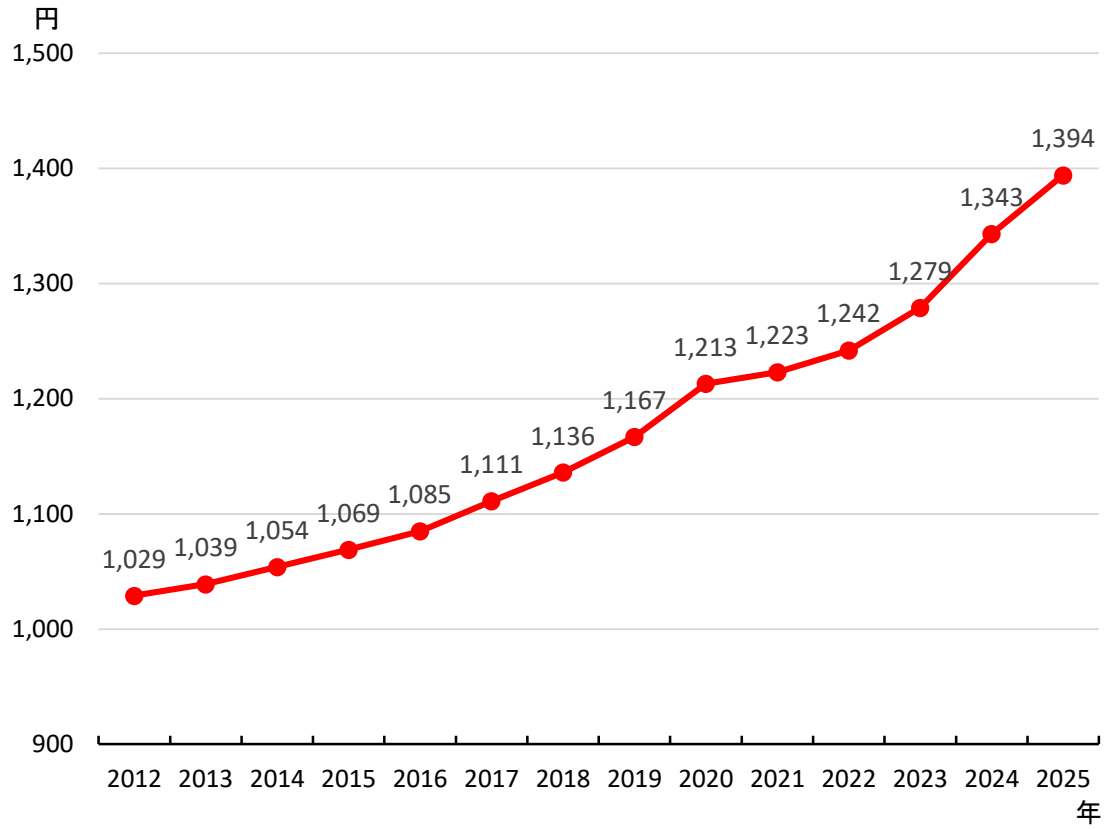
２）令和2年より有効回答率を考慮した推計方法に変更している。（「令和元年※」は令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年度数値を参考として掲載したものである）

３）賃金は6月分の所定内給与額の平均である。

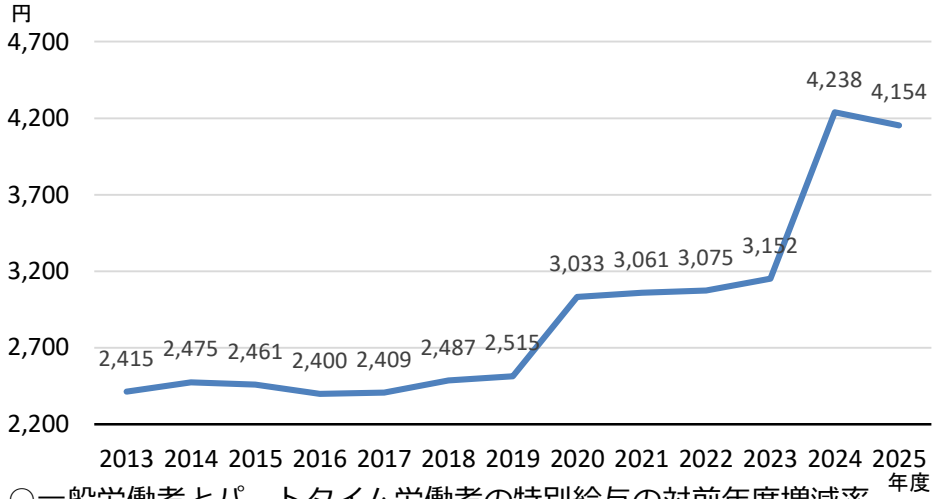
パートタイム労働者の時給・特別給与（賞与等）の推移

○　パートタイム労働者の時給は年々増加傾向にある。特別給与額は改正パートタイム・有期雇用労働法が施行された2020年に大幅に増額となっている。

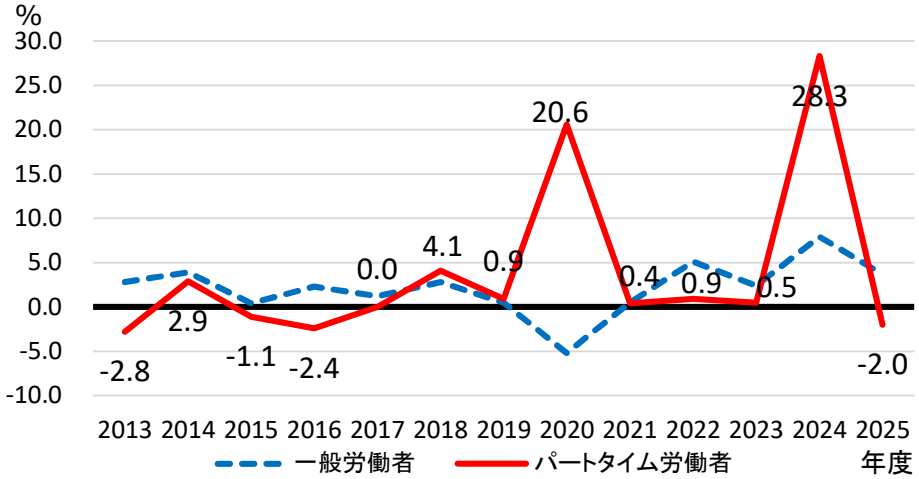
○パートタイム労働者の時給の推移



○パートタイム労働者の特別給与額の推移



○一般労働者とパートタイム労働者の特別給与の対前年度増減率

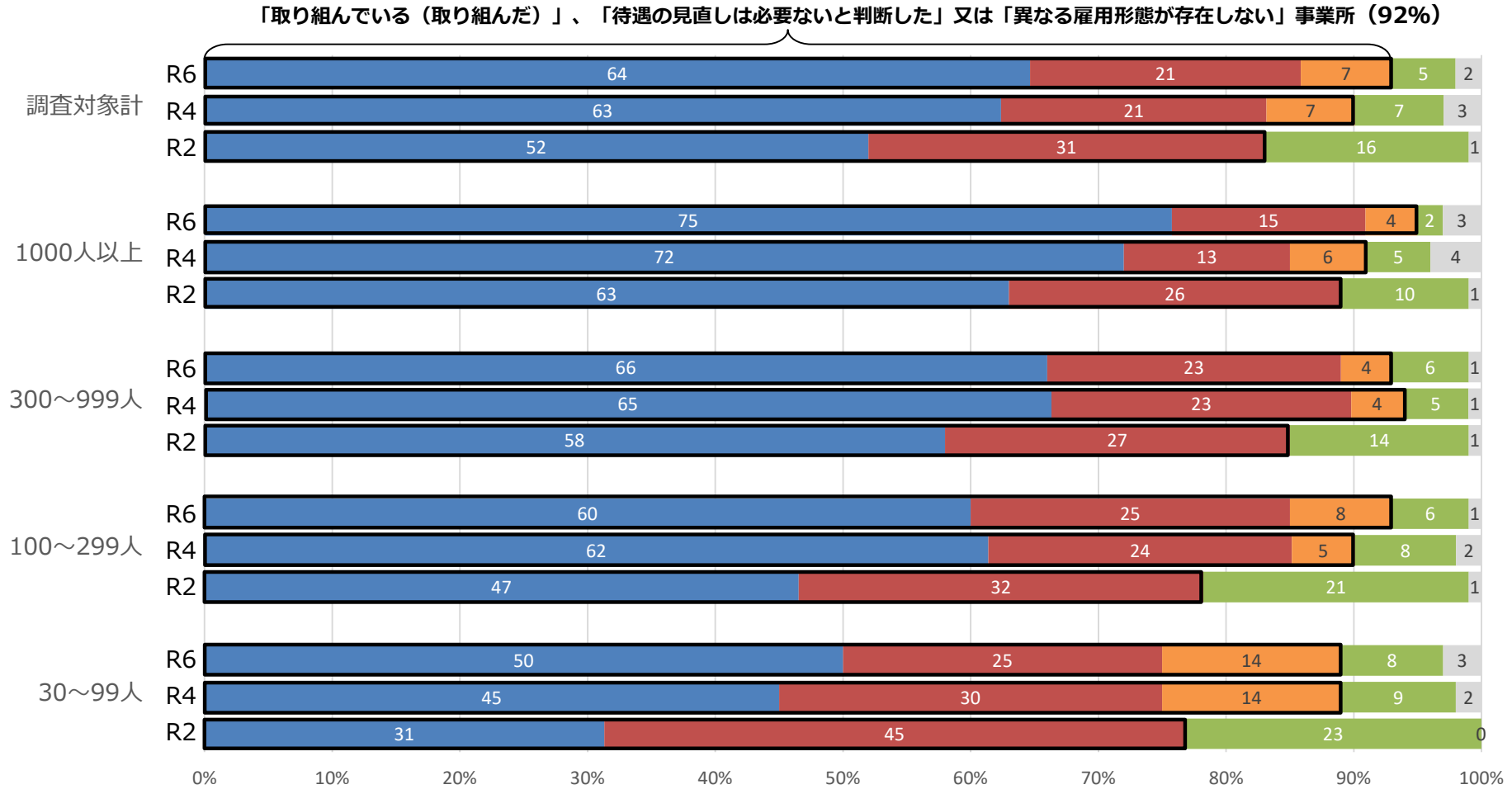


出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より有期・短時間労働課作成
（注）特別給与：①夏冬の賞与、期末手当等の一時金、②支給事由の発生が不定期なもの、③3か月を超える期間で算定される手当等、④ベースアップの差額追給分　等

同一労働同一賃金の対応状況　～令和２年・４年・６年～

○　同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保の実現に向けて「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所の割合は調査対象計で64%、「待遇の見直しは必要ないと判断した」で21%、「異なる雇用形態が存在しない」で７%。

雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保の実現に向けた取組の有無



- 取り組んでいる又は取り組んだ
- 待遇差はない（異なる雇用形態が存在しない場合を含む）※R2調査 ／ 検討の結果、待遇の見直しは必要ないと判断した※R4･R6調査
- 異なる雇用形態が存在しない※R4調査より選択肢を新設
- 取り組んでいない※R2調査 ／ 取り組んでいない（異なる雇用形態が存在しない場合を除く）※R4･R6調査
- 無回答

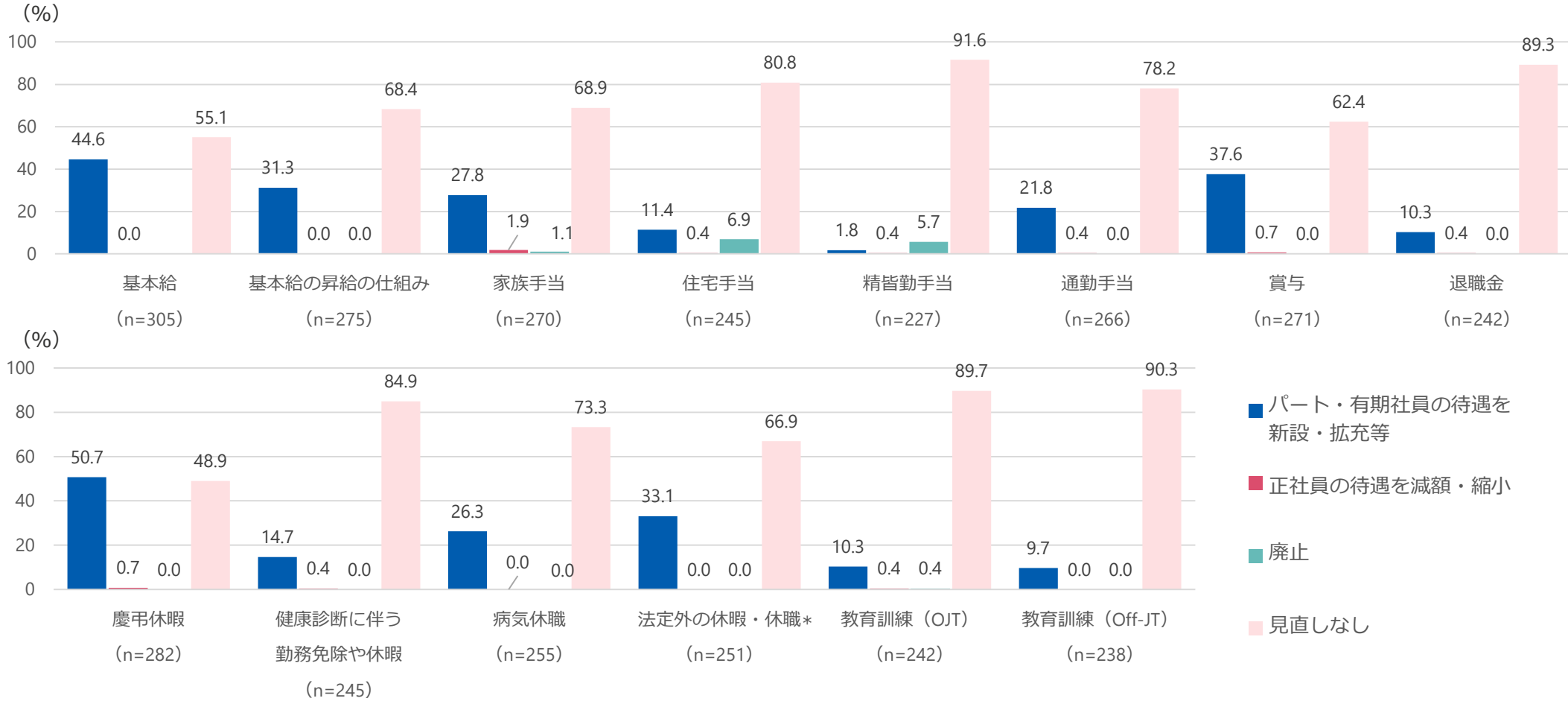
（資料出所）厚生労働省「労働経済動向調査」より雇用環境・均等局 有期・短時間労働課作成。
注１）令和６年のデータについては令和６年11月１日現在、令和４年のデータについては令和４年11月１日現在、令和２年のデータについては令和２年11月１日現在の調査結果。
注２）同一労働同一賃金ルールは、令和２年４月施行（中小企業への適用は令和３年４月から）。

パート・有期社員、正社員の待遇見直しの具体的内容（大企業）

企業調査
公表値

○　基本給、賞与、慶弔休暇については、待遇の見直しを行った企業の約４割～５割で新設・拡充等がみられた。

パート・有期社員、正社員の待遇見直しの具体的内容（複数回答）



（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）

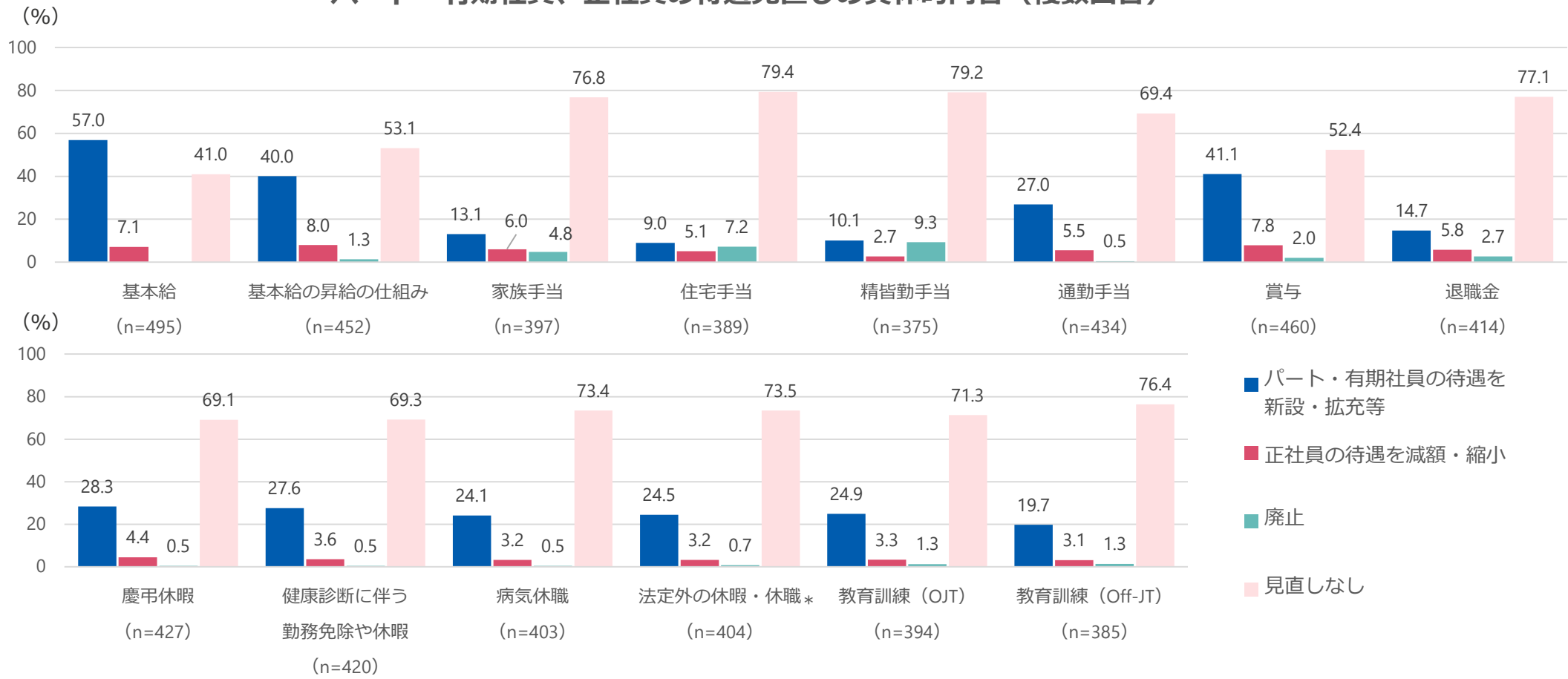
＊　「慶弔休暇」「健康診断に伴う勤務免除や休暇」「病気休暇」以外の法定外の休暇・休職を指す。

パート・有期社員、正社員の待遇見直しの具体的内容（中小企業）

企業調査
公表値

○　基本給については、待遇の見直しを行った企業の約６割で、昇給、賞与については約４割で新設・拡充等がみられた。一方、各項目において「正社員の減額や縮小」「廃止」も一定程度みられた。

パート・有期社員、正社員の待遇見直しの具体的内容（複数回答）



（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）

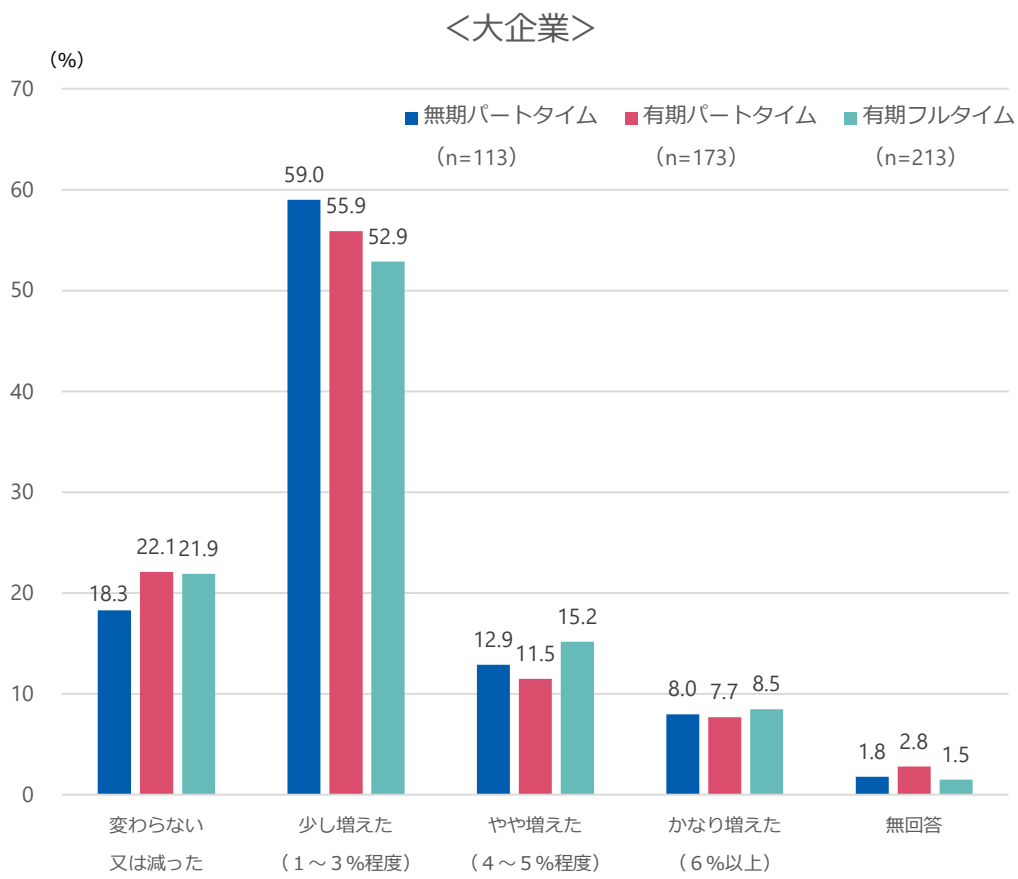
＊　「慶弔休暇」「健康診断に伴う勤務免除や休暇」「病気休暇」以外の法定外の休暇・休職を指す。

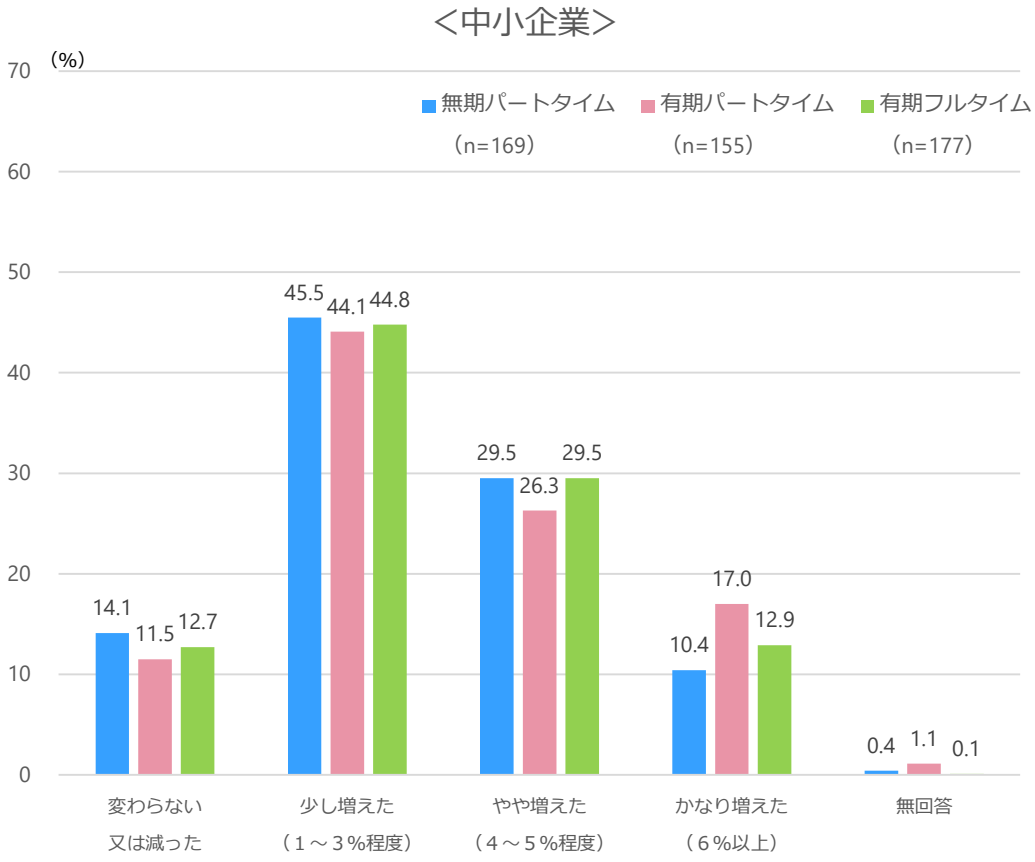
同一労働同一賃金ルールへの対応前後での毎月支給される給与の変化

企業調査
公表値

○　パート・有期社員の毎月支給される給与について、パート・有期社員の待遇の見直しを行った企業のうち、大企業では約８割、中小企業では約９割の企業において、同一労働同一賃金ルールの対応前と比べて給与が増加。「少し増えた（1～3%程度）」が大企業、中小企業ともに最多だが、「やや増えた（4～5%程度）」「かなり増えた（6%以上）」の割合は中小企業の方が高い。

同一労働同一賃金ルールへの対応前後での毎月支給される給与の変化





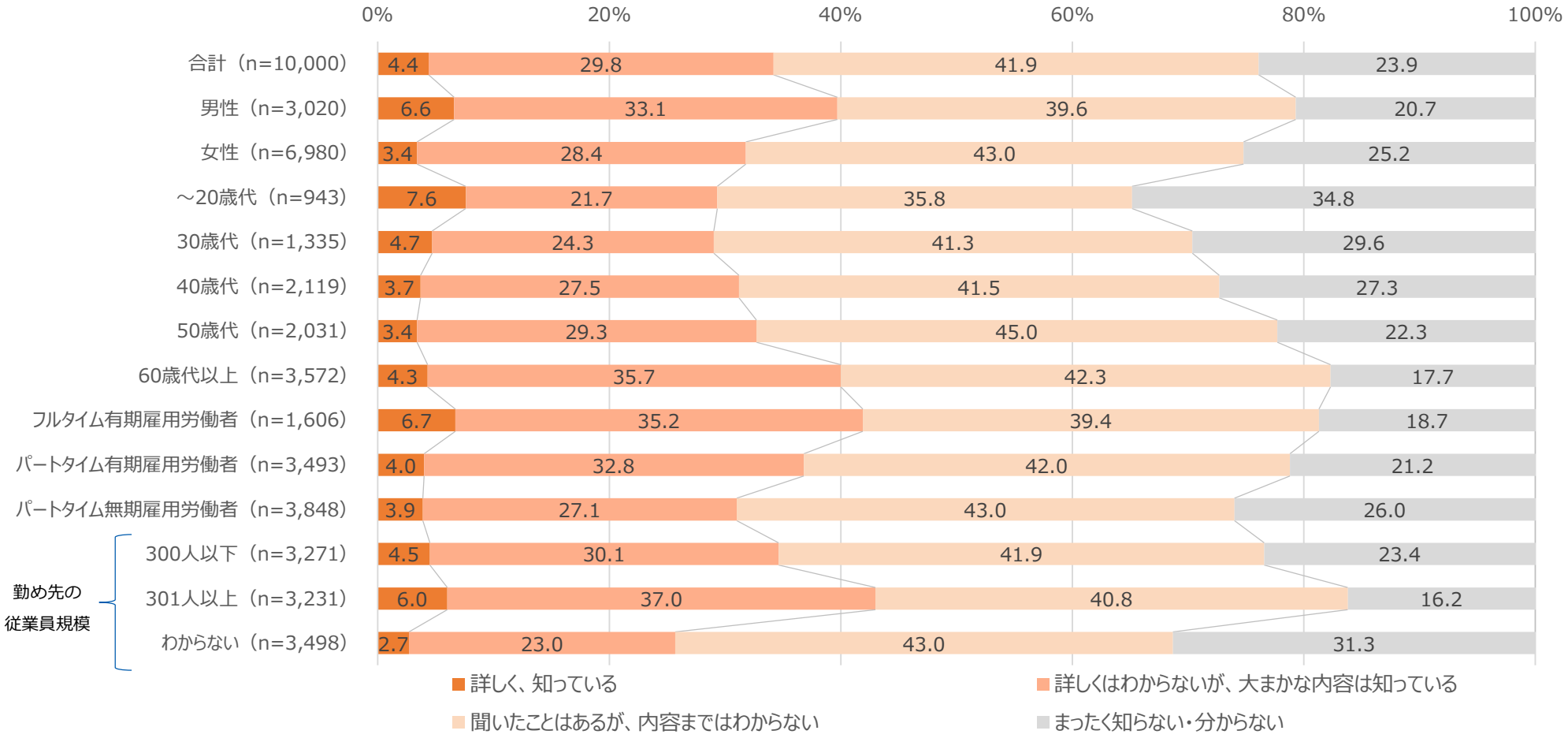
（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）
※　パート・有期社員の基本給、基本給の昇給の仕組み、家族手当、住宅手当、精皆勤手当又は通勤手当（交通費支給を含む。）のいずれかについて、「新設・拡充等」を行ったと回答した企業を対象に集計

同一労働同一賃金ルール等改正法の認知度

労働者調査
公表値

○　「聞いたことはある」まで含めた労働者は全体の約3/4。内容まで認知している労働者は全体の約1/3。

Q.2020年4月よりパートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法が施行され、正規ー非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金ルールや待遇差の内容とその理由の説明義務等が規定されたことをご存じですか

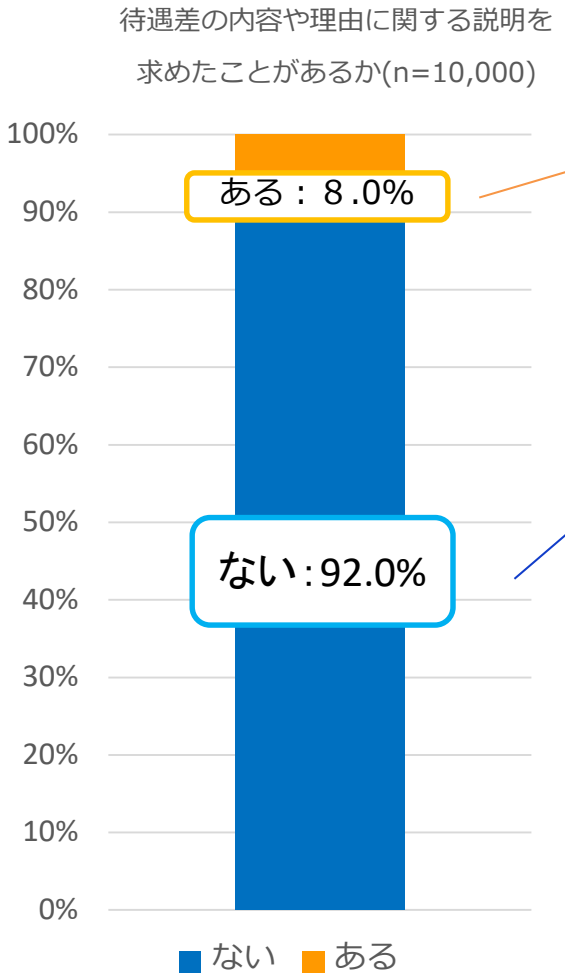


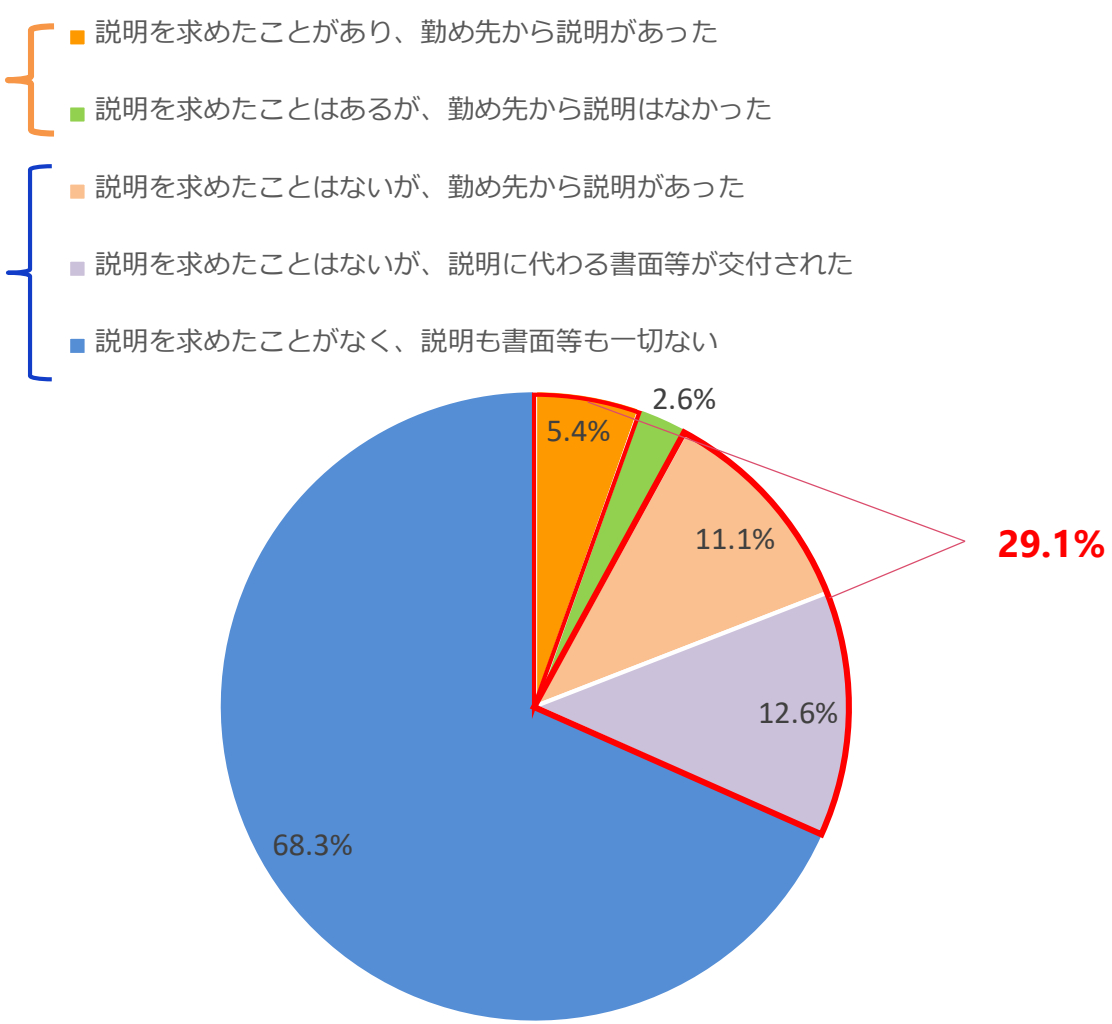
（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（労働者調査）」（2023年）
※　「フルタイム有期雇用労働者」、「パートタイム有期雇用労働者」及び「パートタイム無期雇用労働者」は、契約期間の定めの有無及び正社員と比較した所定労働時間の長短に、いずれも明確な回答があった者を対象に集計

待遇差の内容や理由に関する説明の求めの有無・説明の有無

労働者調査
公表値

○　正社員との待遇差の内容や理由について説明を求めたことが「ある」が8.0%、うち「説明があった」は5.4%となっている。説明の求めの有無にかかわらず、説明や書面等交付があった割合は29.1%となっている。





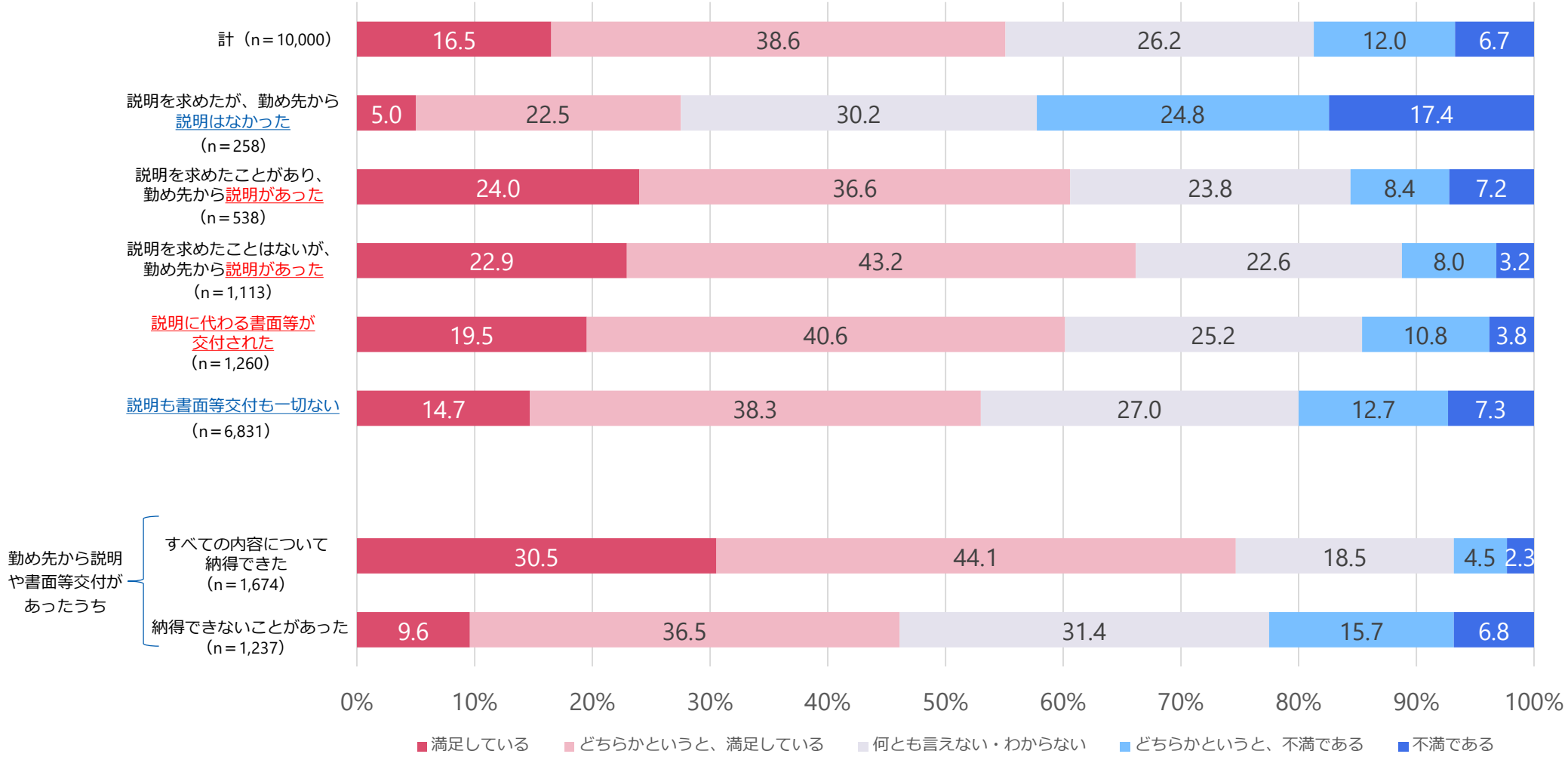
（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（労働者調査）」（2023年）

待遇差の内容や理由に関する説明の有無と現在の仕事の満足度

労働者調査
公表値

○　労働者からの求めにかかわらず、待遇差の内容や理由に関する説明や書面等交付があった場合のほうが現在の勤め先や仕事への満足度が高く、「すべての内容に納得できた」場合は約３／４が満足していると回答した。

Q．現在の勤め先や仕事※に満足していますか（※派遣労働者は「派遣先の会社での仕事や働き方」）

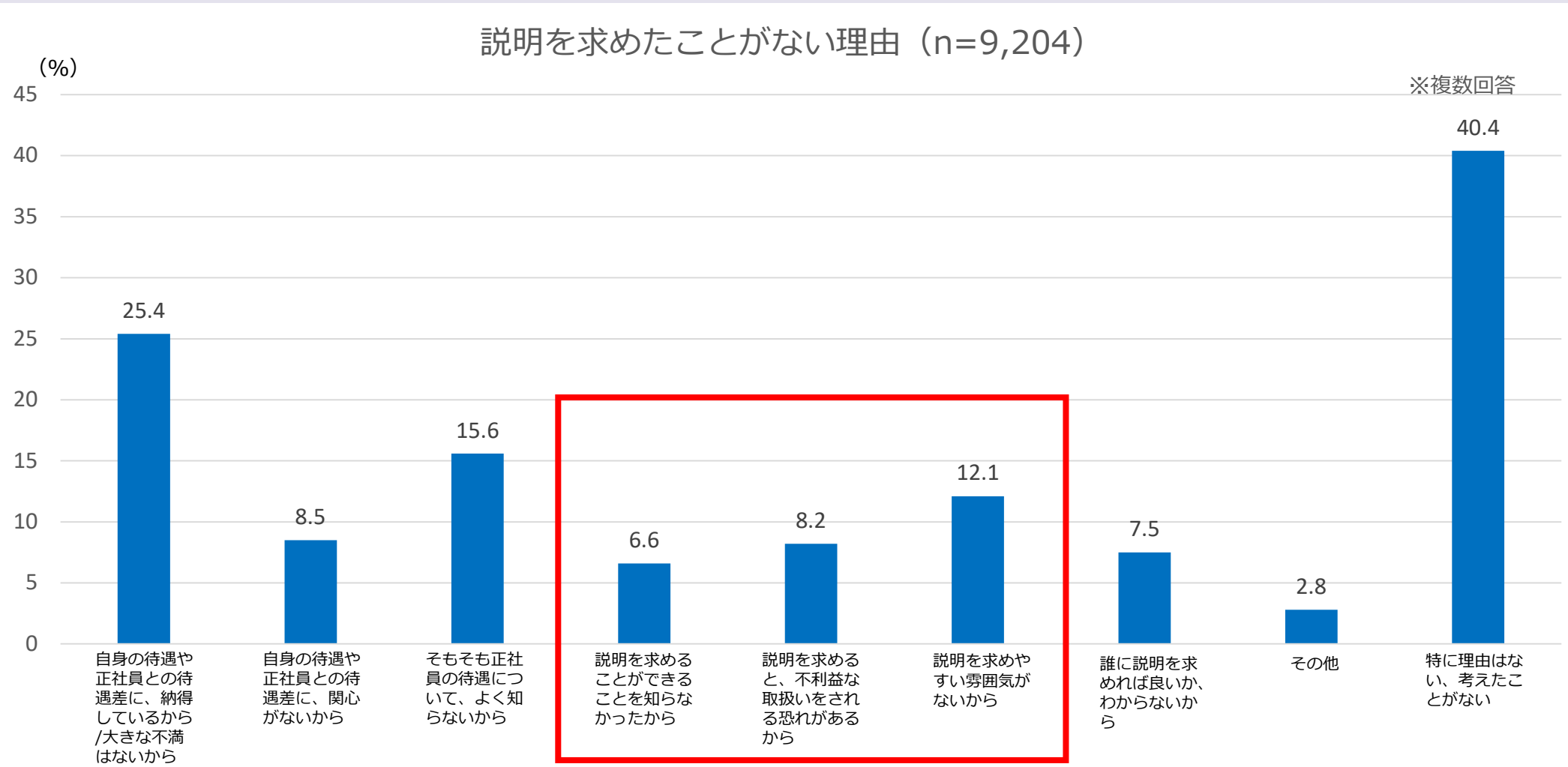


（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（労働者調査）」（2023年）

待遇差の内容や理由に関する説明を求めたことがない理由

労働者調査
公表値

○　待遇差の内容や理由に関する説明を求めたことがない理由として、「特に理由がない、考えたことがない」の割合が最も高いが、「説明を求めることができることを知らない」「不利益な取扱いをされる恐れがある」「説明を求めやすい雰囲気がない」との回答も一定程度見られた。



（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（労働者調査）」（2023年）
※　待遇差の内容や理由に関する「説明を求めたことはない」と回答した者を対象に集計

正社員と非正規雇用労働者との間の待遇差が争われた事件の最高裁判決一覧

		名古屋自動車学校事件（令5.7.20）	日本郵便（大阪）事件（令２.10.15）	日本郵便（東京）事件（令２.10.15）	日本郵便（佐賀）事件（令２.10.15）	メトロコマース事件（令２.10.13）	大阪医科薬科大学事件（令２.10.13）	長澤運輸事件（平30.６.１）	ハマキョウレックス事件（平30.６.１）
待遇＼原告		嘱託職員（有期契約労働者）	時給契約社員（有期契約労働者）	時給契約社員（有期契約労働者）	時給契約社員（有期契約労働者）	売店契約販売員（有期契約労働者）	教授秘書アルバイト（有期契約労働者）	嘱託乗務員（有期契約労働者）	契約社員（有期契約労働者）
基本給	○	破棄・差し戻し（高裁：一部不合理）	—	—	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	—
賞与 夏期年末手当	○	破棄・差し戻し（高裁：一部不合理）	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	—
退職金	—	—	—	—	—	不合理ではない	—	—	—
住居手当	—	—	不合理	不合理	—	不合理	—	不合理ではない	不合理ではない
扶養手当 家族手当	—	不合理ではない	不合理	—	—	—	—	不合理ではない	—
精皆勤手当	○	不合理	—	—	—	—	—	不合理	不合理
通勤手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
作業手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
無事故手当	—	—	—	—	—	—	—	—	不合理
給食手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
役付手当	○	—	—	—	—	—	—	不合理ではない	—
超勤手当	○	—	—	—	—	—	—	不合理	—
祝日給	○	—	不合理	不合理ではない	不合理ではない	—	—	—	—
年末年始勤務手当	○	—	不合理	不合理	—	—	—	—	—
夏期冬期休暇	—	—	不合理	不合理	不合理	—	不合理	—	—
病気休暇	○	—	不合理	不合理	—	—	不合理ではない	—	—

※「同一労働同一賃金ガイドライン（改正前）」において、○：記載有り、—：記載無し
※網掛けは上告不受理等により高裁判決で確定したもの。
※最高裁において判断していない手当については、紙面の都合上省略している。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ⅰ．改正の背景

Ⅱ．改正内容

Ⅲ．支 援 策



ひと、くらし、みらいのために
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、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

- 【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）

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・有期労働者等の雇用管理を改善して魅力ある職場に！**

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
- □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）

〈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＞

「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】

「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】

「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】

「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】

「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。**

「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。**

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）①

1.職業能力開発促進法の適用

職業能力開発促進法がパートタイム・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りません。



2.公正な評価に基づく賃金決定

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。



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）②

3.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



次の事項に留意しましょう。

●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き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なりません。

●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。

【参考】就業規則の作成の手続き（第７条）

・事業主は、パートタイム・有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成・変更する際は、各事業所において雇用するパートタイム・有期労働者の過半数を代表する者（パート・有期過半数代表者）の意見を聴くよう努めなければならない。

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）③

4.福利厚生施設の利用に関する便宜の供与

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配慮しなければなりません。



【参考】福利厚生施設（第12条）

・事業主は、正社員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。

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）④

5.正社員転換推進措置の実施方法等

パートタイム・有期雇用労働者の正社員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は、次の点に留意しましょう。



・正社員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。

【参考】正社員転換措置（第１３条）

・事業主は、正社員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。

■正社員を募集する場合、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。

■正社員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・有期雇用労働者が正社員へ転換するための試験制度を設ける。

■その他正社員への転換を推進するための措置を講ずる。

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）⑤－１

【説明義務が課される事項】

①正社員との間の待遇の相違の内容及び理由

②以下について待遇を決定する際に考慮した事項

・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）
・正社員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）
・正社員への転換（第13条）

【説明内容の例】

・比較対象の正社員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
（正社員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

【参考】労働者に対する待遇に関する説明義務（第１４条第２項）

・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、正社員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。

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）⑤－２

6.待遇差についての説明方法

●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」のいずれによって説明しましょう。

・「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。

・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・有期雇用労働者と正社員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。

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）⑥

7.労使の話し合いの促進のための方法の工夫

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切な方法を工夫するよう努めましょう。



8.雇用管理の改善等に関する情報の公表

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。



Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ⅰ．改正の背景

Ⅱ．改正内容

Ⅲ．支 援 策



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

支援策　キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金　検索

コース名／コース内容	支給額（１人当たり）	加算措置等／加算額
正社員化支援 **正社員化コース** 有期雇用労働者等を正社員転換（※） ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む ➢ 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して３%以上増額していることが必要	【重点支援対象者※】／【左記以外】 有期→正規：**80万円**（60万円）／**40万円**（30万円） 無期→正規：**40万円**（30万円）／**20万円**（15万円） ※ a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者 b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去５年間に正規雇用労働者であった期間が１年以下 ②過去１年間に正規雇用労働者として雇用されていない c：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者 ➢ 新規学卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外 ➢ 有期雇用期間が通算５年超の者は無期雇用労働者とみなして適用 上限人数：20人	**正社員化コース** ■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換 １事業所当たり **20万円**（15万円） ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換 １事業所当たり **40万円**（30万円） ■非正規雇用労働者の情報公表加算【新設】 １事業所当たり **20万円**（15万円）
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有期→正規：**90万円**（67.5万円） ②有期→無期：**45万円**（　33万円） ③無期→正規：**45万円**（　33万円）	
処遇改善支援 **賃金規定等改定コース** 有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を３%以上増額改定し、その規定を適用	①３%以上４%未満：**4万円**（2.6万円） ②４%以上５%未満：**5万円**（3.3万円） ③５%以上６%未満：**6.5万円**（4.3万円） ④６%以上：**7万円**（4.6万円） 上限人数：100人	**賃金規定等改定コース** ■「職務評価」の活用により実施　１事業所当たり**20万円**（15万円） ■昇給制度を新たに設けた場合　１事業所当たり**20万円**（15万円）
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**（45万円） １事業所当たり１回のみ	
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又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施	１事業所当たり **40万円**（30万円） １事業所当たり１回のみ	**賞与・退職金制度導入コース** ■両方を同時に導入した場合 １事業所当たり**16.8万円**（12.6万円）
年収の壁対応 **短時間労働者労働時間延長支援コース** 短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、賃上げ、労働時間の延長（週当たり５時間以上等）を実施。 また、更なる処遇改善に向けた２年目の取り組みの実施。	**60万円**（45万円）**<75万円>**（※） ※１～２年目までの各要件を全て満たした場合の２年間の合計額 複数年度かけて要件を満たす場合も助成対象	

※(　)は、大企業の場合の額。＜＞は、小規模事業所の場合の額。
※加算措置要件を満たした場合は、支給額＋加算額を助成。
※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、①120万円(90万円)②③60万円（45万円）となる。
※上限人数は、１年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。

支援策　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　検索

労務管理等の専門家が、同一労働同一賃金に向けた賃金規定の見直し、就業規則の作成方法、助成金の活用等についてアドバイスを行っています。
全国47都道府県に設置されており、**無料**で活用することができます。

○同一労働同一賃金にどう取り組めばいいのか

○パートタイム・有期雇用労働法に沿った職場環境を整備したい

○同一労働同一賃金の内容を反映した就業規則の作成の仕方を教えてほしい

○同一労働同一賃金や正社員転換などの取組に対する助成金について知りたい

上記のようなパートタイム・有期雇用労働法や同一労働・同一賃金などに関するお悩みを、ぜひセンターの専門家にご相談ください。

NEXT WORK STYLE
働き方改革広がる



＜支援内容＞

○社労士等の労務管理の専門家が会社までお伺いする訪問相談サービス

○来所による窓口相談や電話・メール等での相談対応

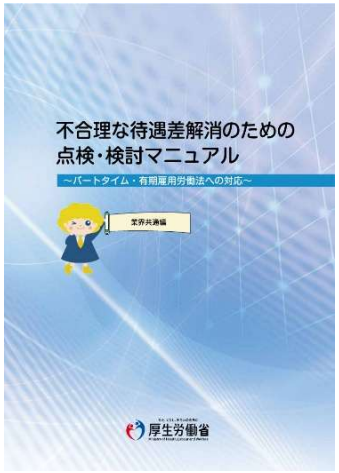
支援策

■ 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

基本給、賞与、各種手当、教育訓練、福利厚生について、点検・検討の手順を示しています。

全業種共通の「業界共通編」のほか、パートタイム・有期雇用労働者の人数や割合が高い業界の業界別マニュアルもあります。

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



■ 多様な働き方の実現応援サイト

パートタイム・有期雇用労働法の解説動画や企業の取組事例を掲載しています。

また、自社の取組状況を点検できる「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」を掲載しており、待遇改善に向けてどのように取り組むべきか確認することができます。

https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/



関連資料のご案内

■ 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問い合わせ

愛知労働局　雇用環境・均等部　指導課

☎　０５２－８５７－０３１２



ご清聴ありがとうございました

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



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん

愛知労働局
雇用環境・均等部指導課
電話：052-857-0312