



同一労働同一賃金に関する法改正の内容と 雇用管理上の留意点について

自己紹介



高木 一貴

中小企業診断士

2021年3月～ たかぎ経営事務所（下諏訪町）

2021年4月～ 長野働き方改革推進支援センター
都道府県専門家

事業承継士

2021年8月～

2021年10月～ 廃業・事業承継・M&Aに関する
セミナーを予定

目次（体系図）

I. はじめに

P3

■ 法改正の背景

II. 法改正の目的と主な改正点

P6

■ 法律改正の目的

対応が必要な労働者

自社が該当するかの判断

■ 主な改正内容

<改正点1> 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

不合理な待遇差の解消の考え方

不合理な待遇差がないかの点検例

同一労働同一賃金ガイドライン

ガイドラインの内容

裁判例

<改正点2> 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

待遇に関する説明義務のポイント

法改正に対応するための取組手順

パートタイム・有期雇用労働法に対応するための取組手順

<改正点3> 裁判外紛争解決手続き「行政ADR」の規定の整備

III. 法改正に対応するための事業主の皆様への支援について

P55

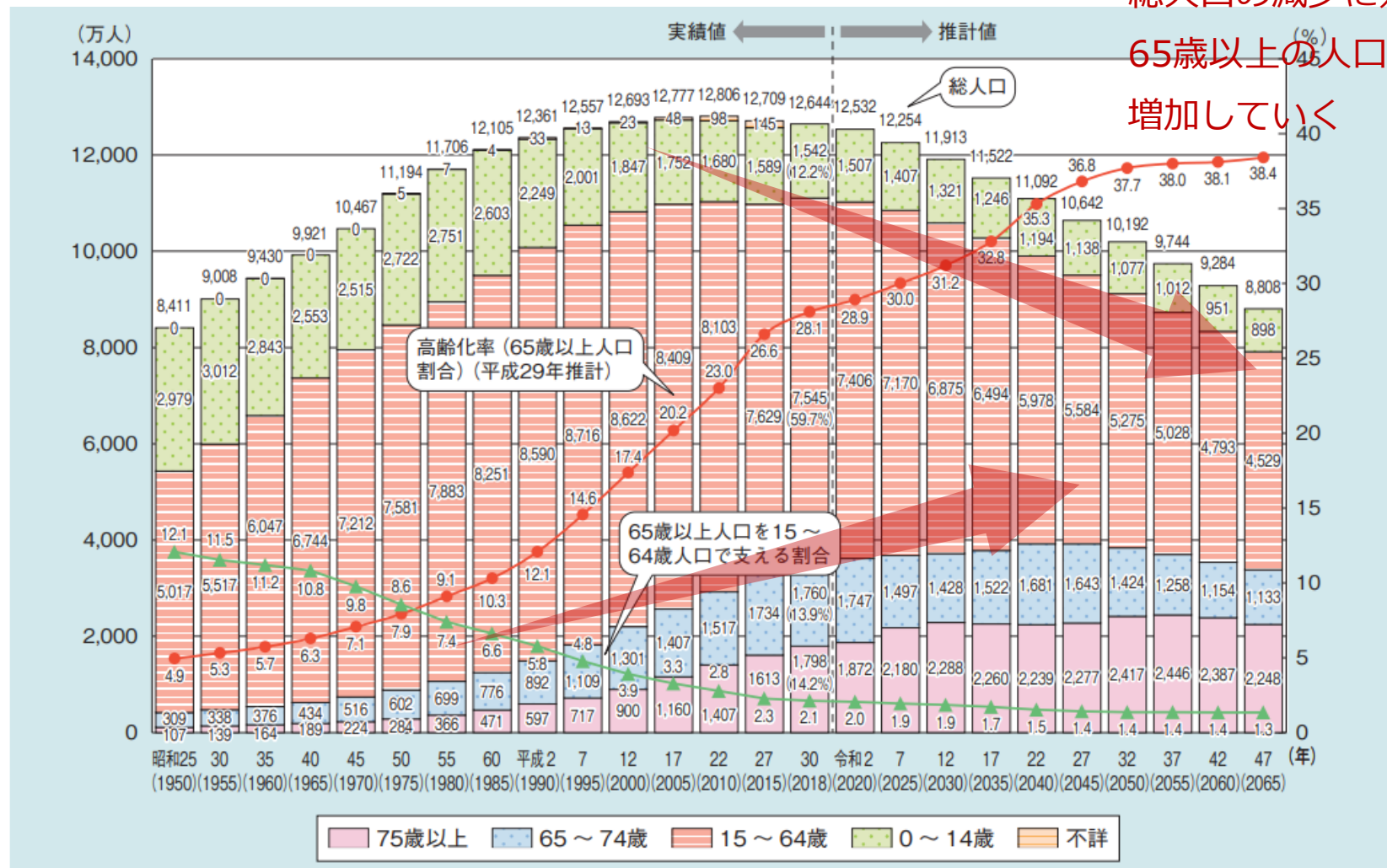
■ 働き方改革推進支援センター

働き方全般に関する支援、支援内容

I. はじめに

我が国の人口は少子高齢化により減少の局面を迎えています。雇用情勢は人手不足の状況にあり、人手不足の深刻化は、企業における事業の発展・継続に多大な影響を及ぼす可能性があります。

総人口の減少に対して、
65歳以上の人口の割合が
増加していく



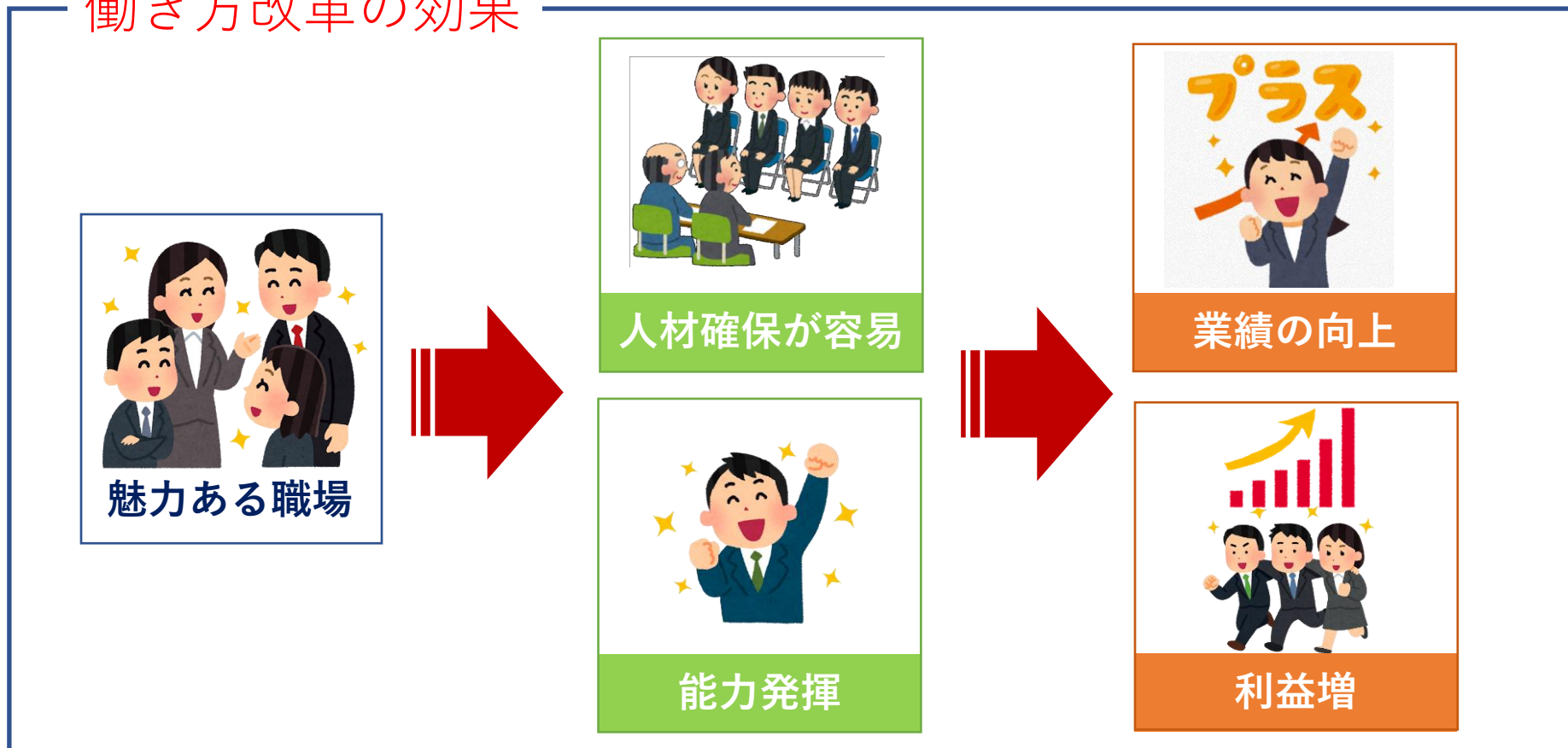
出典：内閣府「高齢社会白書」

I. はじめに

また、現在パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者などと言われる、いわゆる非正規雇用労働者は、働く人全体の約4割を占めています。

そのような中で、事業を継続するとともに人材を確保するためには「生産性の向上」による企業の変革や、職場環境や待遇の改善などを通じた「魅力ある職場づくり」が必要になります。

働き方改革の効果



同一労働同一賃金の実現

今般の働き方改革の中で、いわゆる同一労働同一賃金の実現といわれていますが、雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保するため、以下の3つの法律が一体的に改正されました。

- ◆ パートタイム労働法
- ◆ 労働契約法（有期雇用契約）
- ◆ 労働者派遣法

法律改正によりパートタイム労働法



パートタイム労働者だけでなく、
有期雇用労働者も、対象に含まれる

パートタイム・有期雇用労働法へ

本日は、このパートタイム・有期雇用労働法に関する内容について、事業主の皆様に取り組んで頂きたいことについて説明をします。



法改正の目的と主な改正点

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

■ 法律改正の目的

対応が必要な労働者

自社が該当するかの判断

■ 主な改正内容

<改正点1> 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

不合理な待遇差の解消の考え方

不合理な待遇差がないかの点検例

同一労働同一賃金ガイドライン

ガイドラインの内容

裁判例

<改正点2> 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

待遇に関する説明義務のポイント

法改正に対応するための取組手順

パートタイム・有期雇用労働法に対応するための取組手順

<改正点3> 裁判外紛争解決手続き「行政ADR」の規定の整備

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

法律改正の目的

今回の法律改正は、「同一の企業内における」いわゆる正社員と、非正規雇用労働者との間の**不合理な待遇差をなくすことを目的**としています。



待遇差の比較

比較するのは、「**同じ企業内**」の正社員
と非正規雇用労働者



同じ業種、職種であっても
他の企業の労働者と比較するものではありません

対応が必要な労働者

- ◆ **パートタイム労働者**
- ◆ **有期雇用労働者**

注) 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、不合理な待遇差を設けることが禁止されています。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

自社が該当するかのチェック

まずは、短時間・有期雇用労働者がいるか確認しましょう

◎ 短時間労働者（パート・アルバイトなど）

通常の労働者（正社員）より**1週間の所定労働時間が短い労働者**

◎ 有期雇用労働者（契約社員・嘱託社員など）

期間の定めのある労働契約を締結している労働者

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

自社が該当するかのチェック

以下のチェック表の質問にYES・NOで答えてみてください。



さっそくチェックしてみましょう!

- 1 パートやアルバイトにも労働条件通知書や雇用契約書を渡している。 YES NO
- 2 人事異動や配置転換の対象者を就業規則等に定めるなど、すべての労働者にきちんと明示している。 YES NO
- 3 短時間・有期雇用労働者にも、正社員等と同様の手当を支給している。 YES NO
- 4 短時間・有期雇用労働者にも、正社員等に付与している慶弔休暇などの特別休暇も付与している。 YES NO
- 5 更衣室や休憩所、食堂については、雇用区分に関係なくすべての労働者が利用できる。 YES NO

ひとつでも「NO」があれば注意が必要です。法改正を踏まえた対応準備に取り組んでいきましょう。

主な改正内容

主な改正内容は、以下の通り

法改正のポイント（短時間・有期雇用労働者）

1. **不合理な待遇差をなくするための規定の整備**
2. **労働者に対する待遇に関する説明義務の強化**
3. **裁判外紛争解決手続き『行政ADR』の規定の整備等**

2020年4月1日施行

（中小企業は2021年4月1日から適用）

次頁から、それぞれの改正内容について確認していきます

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

まず**1つ目の改正点**は、

「不合理な待遇差をなくするための規定の整備」です

事業主の皆様には、正社員と非正規雇用労働者の間に待遇差がある場合、その待遇差について、**不合理ではないものにする**ことが求められます。

待遇差が不合理かどうか
について判断する基準

均衡待遇

均等待遇

これらの考え方の
理解が求められる

不合理な待遇差の解消の考え方

パートタイム・有期雇用労働法は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と、短時間・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることを禁止しています。

その中心となる考え方が、
いわゆる「均衡待遇」と「均等待遇」です。

不合理な待遇差の解消の考え方

均衡待遇とは？

均衡待遇

- ① 職務の内容
- ② 職務の内容・配置の変更範囲
- ③ その他の事情

短時間・有期雇用労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との間に不合理な待遇差がないこと。

つまり上記①～③の違いに応じた範囲内で、待遇が決定されることを指します。

不合理な待遇差の解消の考え方

均等待遇とは？

均等待遇

- ① 職務の内容
- ② 職務の内容・配置の変更範囲

待遇決定に当たって、短時間・有期雇用労働者が通常の労働者と同じに取り扱われること。

つまり、上記①、②が全く同じ場合は、短時間・有期雇用労働者の待遇が通常の労働者と同じ方法で決定されることを指します。ただし、同じ取扱いのもとで、能力、経験等の違いにより差がつくのは構いません。

不合理な待遇差の解消の考え方

Point

**事業主が、均衡待遇、均等待遇のどちらを求められるかは、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、
①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲
が同じか否かにより決まります。**

①あるいは②が異なる場合は「均衡待遇」であることが求められ、短時間・有期雇用労働者の待遇は、①と②の違いに加えて「③その他の事情」を考慮して、通常の労働者との間に不合理な待遇差のないようにすることが求められます。

①と②が同じ場合には、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いが禁止され、「均等待遇」であることが求められます。

このように、「均衡待遇」と「均等待遇」を実現することが、法が求める不合理な待遇差の解消の具体的な内容です。

不合理な待遇差の解消の考え方

なお、不合理な待遇差の有無を検証するにあたり、通常の労働者に複数の社員タイプが存在する場合、ある正社員の社員タイプとは均等待遇が求められますが、別の正社員の社員タイプとは均衡待遇が求められることがありますので、正社員の社員タイプが複数ある場合は注意が必要です。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

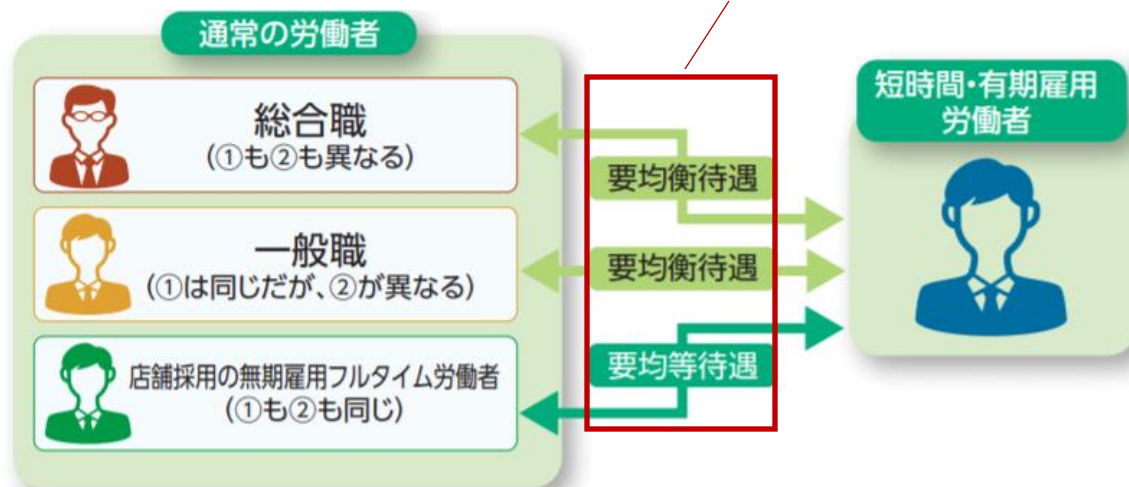
不合理な待遇差の解消の考え方

(例) 短時間・有期雇用労働者との間で、

ア. ①職務の内容又は②職務の内容・配置の変更の範囲が異なる
正社員の社員タイプ（総合職・一般職）と、

イ. ①職務の内容及び②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ
正社員の社員タイプ（店舗採用の無期雇用フルタイム労働者）
が併存している場合

以下の図表に示しますように、短時間・有期雇用労働者との間で、①も②も同じ正社員とは「均等待遇」が求められますが、①も②も異なる総合職の正社員とは「均衡待遇」が、①は同じだけれど②が異なる一般職の正社員とは「均衡待遇」が求められるため、複数の社員タイプが存在する場合は、全てのタイプの正社員と比較する必要があります。



不合理な待遇差がないかの点検例

Point

ここで、これまで確認してきました不合理な待遇差の解消の考え方について、Step1～Step3の点検例に従って、おさらいしましょう。

Step1

- ① **職務の内容（業務の内容・責任の程度）**
- ② **職務の内容・配置の変更の範囲を比較して、**
どのような待遇を適用すべきか確認しましょう



どの労働者同士を比較するか？

最初は「短時間・有期雇用労働者」と**職務の内容が最も近い正社員等**を選び比較しましょう。なお、「正社員」が総合職、一般職、エリア限定社員など複数タイプ存在する場合は、全てのタイプの正社員等と比較する必要があります。



①職務の内容②職務の内容と配置の変更範囲の確認方法は？

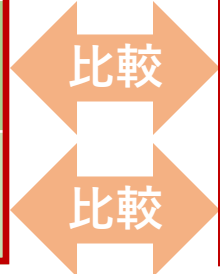
次頁のように、それぞれの職務の内容や配置転換のルール等を書き出して整理したうえで、違いがあるか確認してみましょう。

II. 法改正の目的と主な改正点

不合理な待遇差がないかの点検例

スーパーマーケットの場合を例として確認をします。

確認する内容	レジ部門 パート社員	レジ部門 正社員
①職務の内容 (業務の内容・責任の程度)	レジ業務	品出し含む在庫管理 レジ業務、苦情処理
②職務の内容・配置の 変更の範囲	専属 (異動なし)	部門間での定期異動 あり



①と②を比較した結果・・・

この例では①も②も違うから「均衡待遇」になるのか



両方またはいずれかが異なれば『**均衡待遇**』 = その違いに応じた待遇
両方とも同じなら『**均等待遇**』 = 同じ待遇を適用する必要があります

不合理な待遇差がないかの点検例

Point **パート・アルバイトにも労働条件を提示していますか？**

パート・アルバイトの契約期間や職務内容などについて、口頭説明のみだと労働条件があやふやな状態となり労使間のトラブルを招く恐れがあります。

Point **配置転換の対象者やルールをきちんと定めていますか？**

どの労働者が配置転換の対象になるのか、あらかじめ就業規則等に記載しておきましょう。また、就業規則は会社のルールブックです。全ての労働者に周知しておくことを忘れないようにしましょう。

II. 法改正の目的と主な改正点

不合理な待遇差がないかの点検例

Step2 待遇に**違いがあるか**確認してみましょう

正社員の待遇を書き出してみ、それぞれの待遇を、短時間・有期雇用労働者に対し、同じ水準で適用しているか確認しましょう。



「待遇」の種類は？

均衡待遇あるいは均等待遇が求められるのは、**基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等の全ての待遇**です。

「給与関係」だけでなく、「福利厚生」や「教育訓練」なども待遇に含まれますよ

種類	例
給与関係	基本給、賞与、役職手当、精皆勤手当、通勤手当、食事手当 等
福利厚生	給食施設、休憩室、更衣室、慶弔休暇、病気休職 等
その他	教育訓練、安全管理に関する措置 等



不合理な待遇差がないかの点検例

Step3 待遇の違いが**不合理でないか**確認してみましょう



どうやって不合理かどうかの判断をするか？

適用していない、あるいは違う水準で適用している待遇について、その待遇の「目的」と「支給内容」を整理し、なぜ違いを設けているのか、その理由が不合理でないといえるのか、考えてみましょう。

パートであっても通勤費用はかかるので、これは「不合理」といえます早めには是正しましょう



(例) 通勤手当を例に、通勤手当の目的と支給内容、待遇の違いの理由について整理

待遇	目的	支給内容	違いの理由
通勤手当	通勤に係る費用の補填	正社員のみ定期代を全額支給。 パートは不支給。	パートは正社員に比べ、出勤日が少ないため

Point 「基本給」はより高度な判断が必要です

「基本給」については、短時間・有期雇用労働者への支給内容が、同様の仕事をしている正社員等と比べて、不合理に低い内容になっていないか確認する必要があります。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

同一労働同一賃金ガイドライン

ここからは、どのような待遇差が不合理なものか否かを具体的に示している、同一労働同一賃金ガイドラインについて確認をします。

厚生労働省は、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づいて「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（以下、「ガイドライン」といいます。）」を策定しています。

このガイドラインは、正社員と非正規労働者との間で待遇差が存在する場合、どのような待遇差が不合理か、不合理でないか原則となる考え方を示したもの



典型的な例として整理できるもの（基本給、賞与、手当等）について、問題とならない例・問題となる例という形でいくつか具体例を示したもの

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

ガイドラインが示す「問題となる例／問題とならない例」

ここでは「問題となる例／問題とならない例」として、ガイドラインに示されている賞与について見ていきます。

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給する賞与については、同一の貢献には同一の支給を、貢献に違いがあれば違いに応じた支給を行なわなければならない、とされています。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

ガイドラインが示す「問題となる例／問題とならない例」

問題となる例（＝是正が必要）

企業業績等への貢献に応じて支給している賞与について、通常の労働者Xと企業の業績等への貢献が同じ有期雇用労働者Yに対し、Xと同一額を支給していない。

企業業績等への貢献に応じて支給している賞与について、通常の労働者には職務の内容や企業業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

ガイドラインが示す「問題となる例／問題とならない例」

問題とならない例

通常の労働者Xは、生産効率及び品質の目標達成に責任を負っており、当該目標を達成できない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者Yや、有期雇用労働者Zは、生産効率及び品質の目標達成に責任を負っておらず、当該目標を達成しない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。企業はXに対しては賞与を支給しているが、YやZに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。

このように、企業における賞与の性質・目的に照らして、それが本当に説明がつくものかどうか確認し、説明がつかない、という場合は、賞与の見直しを検討しましょう。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

ガイドラインのその他の留意すべきポイント

その他、ガイドラインでは2つの重要な点について触れています。

(通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に待遇の決定基準・ルールの違いがある場合)
通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の待遇(基本給のみならず、賞与、各種手当等を含みます。)の決定基準・ルールに違いがある場合があります。



将来の役割期待が異なるため・・・
非正規社員だから・・・



主観的・抽象的な説明では十分ではありません

経験や能力に応じて
基本給を支給



職務に応じて
基本給を支給



「職務の内容」「職務の内容・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、賃金の決定基準・ルールの相違が不合理なものであってはなりません。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

ガイドラインのその他の留意すべきポイント

その他、ガイドラインでは2つの重要な点について触れています。

(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短時間・有期雇用労働者も、パートタイム・有期雇用労働法の適用を受けます。

また、定年後に継続雇用された者であることは、**3考慮要素**のうちの「その他の事情」として考慮される事情に当たりえます。定年後に短時間・有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理か否かが判断されます。

- ① 職務の内容
- ② 職務の内容・配置の変更の範囲
- ③ その他の事情

短時間・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のみをもって、通常の労働者との間の待遇差が不合理ではない、とされるものではありません。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

不合理な待遇差を解消するに当たっての留意点

待遇の全般について、各企業の労使でよく話し合っていくことが望まれます。

また、待遇差が不合理かどうかについて、労使の間で争いが生じた場合、まずは、労使の間で話し合っていたいただくことが大切です。

仮に労使の間で解決が図られない場合、不合理かどうかについての判断は、最終的には裁判で決められます。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

裁判例が示す「不合理な待遇差」と「不合理でない待遇差」

ここからは、実際の裁判でどのような判断がされているのかを見てください

実際の裁判でどのような判断がなされているかを知っていただくことは、自社における待遇を考えていただくうえで参考となるでしょう。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

裁判例が示す「不合理な待遇差」と「不合理でない待遇差」

パートタイム・有期雇用労働法に基づいて、何が不合理な待遇差であるかを判断した裁判例はまだありません。しかし、労働契約法に基づく裁判例はいくつか出ています。以下では、その代表的な裁判例の概要を紹介します。

■ 裁判例：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」

通常の労働者（正社員）と有期雇用労働者（契約社員）の各種手当に関する待遇の違いが不合理か否か争われた事件の最高裁の判決

* 正社員と契約社員運送会社で働く契約社員（有期雇用労働者）のドライバーが、職務の内容が同一である正社員（通常の労働者）のドライバーとの間に待遇差を設けるのは無効であると訴えました。その結果、6つの手当について、正社員との間に待遇差を設けることは「不合理」あるいは「不合理でない」と判断されました。

この企業での正社員と契約社員の取扱いは、職務の内容・・・同じ

職務の内容・配置の変更範囲・・・異動や昇進など一定の違いあり

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

裁判例が示す「不合理な待遇差」と「不合理でない待遇差」

手当名	支給目的	判断	判決理由
通勤手当	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給 交通手段や通勤距離が同じであっても 正社員 : 5,000円支給 契約社員 : 3,000円支給	不合理	<ul style="list-style-type: none">・ 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こと。・ 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、通勤に必要な費用が多いか少ないかとは直接関係がないこと。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

裁判例が示す「不合理な待遇差」と「不合理でない待遇差」

手当名	支給目的	判断	判決理由
皆勤手当	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：支給 契約社員：不支給	不合理	・ 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などの相違により異なるものではないことが理由。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

裁判例が示す「不合理な待遇差」と「不合理でない待遇差」

手当名	支給目的	判断	判決理由
住宅手当	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：支給 契約社員：不支給	不合理ではない	・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こと。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

裁判例が示す「不合理な待遇差」と「不合理でない待遇差」

手当名	支給目的	判断	判決理由
給食手当	従業員の食事に係る補助として支給。 正社員：支給 契約社員：不支給	不合理	・勤務時間中に食事をす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によって異なるものではないこと。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

裁判例が示す「不合理な待遇差」と「不合理でない待遇差」

手当名	支給目的	判断	判決理由
無事故手当	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　：支給 契約社員：不支給	不合理	・ 正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転及び事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性などの相違によって異なるものではないこと。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

裁判例が示す「不合理な待遇差」と「不合理でない待遇差」

手当名	支給目的	判断	判決理由
作業手当	特定の作業を行なった対価として、作業そのものを金銭的に評価して支給。 正社員：支給 契約社員：不支給	不合理	・ 正社員と契約社員の職務内容が同じであり、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こと。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

裁判例が示す「不合理な待遇差」と「不合理でない待遇差」

Point

自社に同じ名前の手当があるからといって、仮に裁判になったら、同じ判断になるとは限りません

判決は、あくまでも個別の企業の手当に関する判断であり、自社に同じ名前の手当があるからといって、仮に裁判になったら、同じ判断になるとは限りません。

例えば、住宅手当については、この企業では、正社員と契約社員とで転勤の範囲が違うことから、「不合理ではない」と判断されましたが、転勤が無い正社員にも、住宅手当が支給されている場合、不合理と判断される可能性もあります。

各企業で待遇について点検するに当たっては、こうした裁判例も参考にしながら、自社の待遇に問題がないかについて、まずは労使で話し合ってください。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

2つ目の改正点は、 「労働者に対する待遇に関する説明義務の強化」です

パートタイム労働者や有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員とどのような待遇差があるのか、またなぜそのような待遇差が生じているのかについて、説明することが事業主に義務付けられました。

待遇差の説明に向けて

短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員等との待遇差の内容や理由などについて説明をしなければなりません。あらかじめ準備をしましょう。

【説明のポイント】

短時間・有期雇用労働者と職務の内容等が最も近い正社員等を選んで比較し、

- **どのような待遇差があるのか**
- **どのような理由で待遇差を設けているのか** について

就業規則や給与規定（賃金表）などの資料を提示しながら口頭で説明しましょう。
なお、待遇差の説明を求めた労働者への不利益な取扱いは禁止されています。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

法改正に対応するための取組み手順について

今回の法律改正に対応するための、取組み手順について解説します。

事業主のみなさまへ
2021年4月1日全面施行
(中小企業にも適用されました)

パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書

.....

自社の状況は法の内容に沿ったものになっていますか。
このパンフレットに沿って社内制度の点検をし、
制度の改定の必要がないか確認しましょう。

事業主に求められることは・・・？

1 同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されています。	2 事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。
--	--



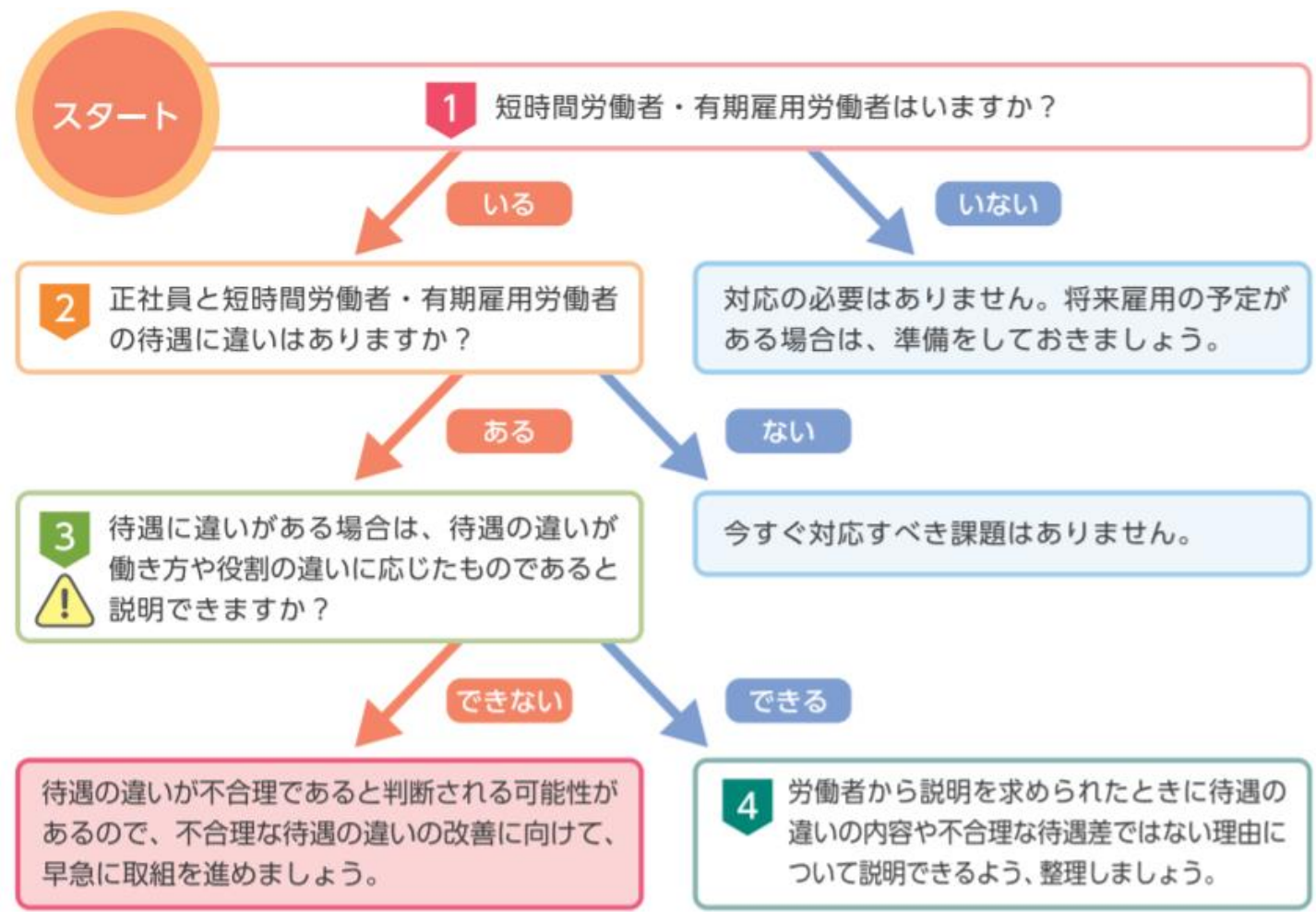
パートタイム・有期雇用労働法に対応するために、自社の待遇が改正法の内容に沿ったものか、実際に「**取組み手順書**」を活用して点検してみましょう。

Point

ここまで説明してきた、自社の労働者の雇用形態や待遇の違いなどについて、本取組み手順書を用いることで、現状を見える化し、不合理な待遇や説明できない待遇があれば、改正法の内容に沿ったものにしていきましょう

II. 法改正の目的と主な改正点

パートタイム・有期雇用労働法に対応するための取組手順 (全体の流れ)



出典：厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働法」対応のための取組手順書

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

パートタイム・有期雇用労働法に対応するための取組手順

同一労働同一賃金への対応を一言でいえば、正社員と短時間・有期雇用労働者の間に不合理な待遇の差がないと説明できるようにしておくことです。その検討手順を、厚生労働省では以下のステップで説明し、まずは手順4までを早めに取り組むことを推奨しています。

手順 1

労働者の雇用形態の確認をしましょう

法の対象となる労働者の有無のチェックをします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？

手順 2

待遇の状況を確認しましょう

短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。

手順 3

待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう

短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」ものと言えるか確認します。

手順 4

手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう

事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮された事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるように、整理しましょう。

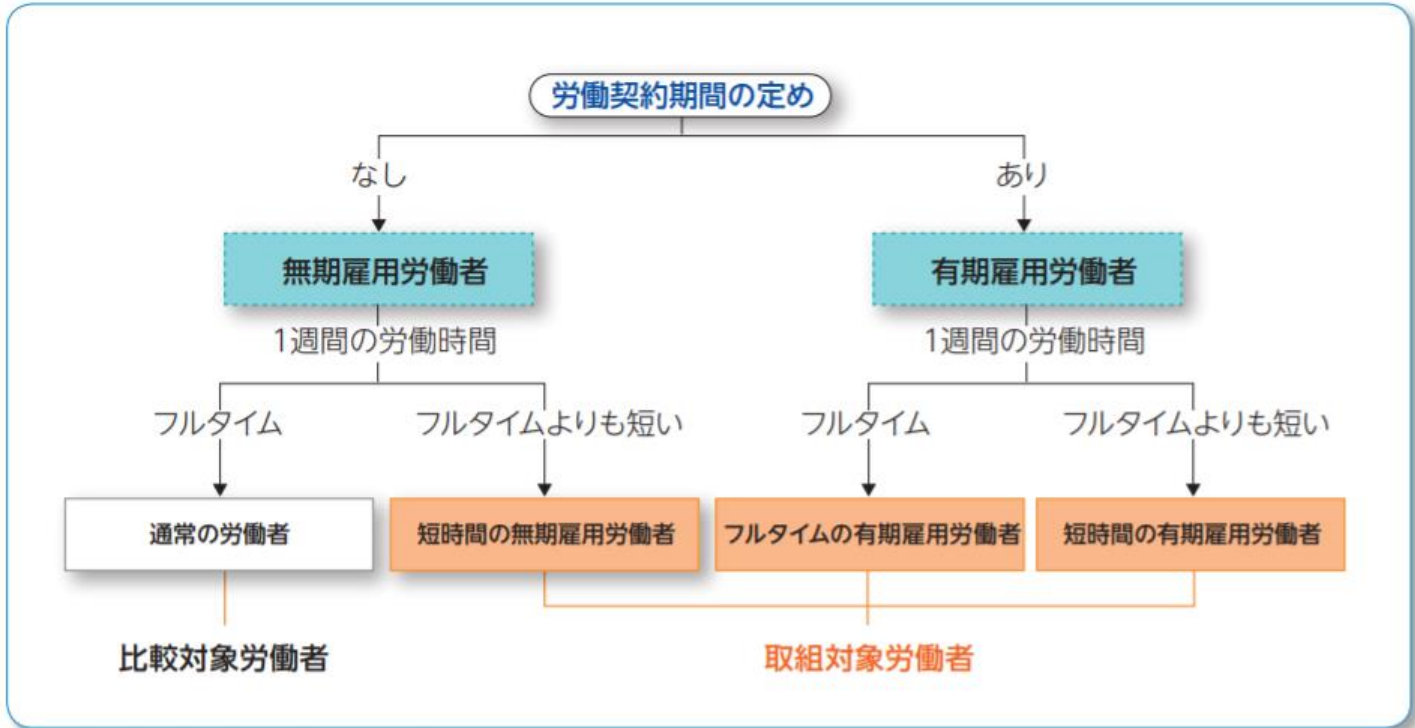
Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

パートタイム・有期雇用労働法に対応するための取組手順

手順
1

労働者の雇用形態を確認しましょう

パートタイム・有期雇用労働者法の対象は、短時間労働者および有期雇用労働者となります。そこで、まずは法の対象となる労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）の有無を確認し、その雇用区分（契約社員、パートタイマー、嘱託社員など）について整理していきましょう。



出典：厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討」マニュアル<業界共通編>

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

パートタイム・有期雇用労働法に対応するための取組手順

手順

2

待遇の状況を確認しましょう

手順1で確認した雇用区分ごとに、待遇の状況を確認していきます。次頁の記載例は、雇用区分として正社員、契約社員、パートタイム社員の3つが存在し、それぞれについての待遇の差異を比較表としてまとめています。

なお、ここで確認すべき待遇は、基本給に留まらず、諸手当や賞与、退職金、福利厚生その他（給食施設、休憩室、更衣室、転勤者用社宅、休暇、給食、教育訓練等）、あらゆる待遇について検討する必要があります。

II. 法改正の目的と主な改正点

ワークシート（第二段階）記入例

待遇の種類	待遇の現状	(1)	(2)	(3)	(4)
		正社員	契約社員	パートタイム社員	
		比較対象労働者	取組対象労働者①	取組対象労働者②	
		-	均等待遇	均衡待遇	
待遇① (通勤手当)	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇② (退職手当)	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇③ (替勤手当)	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇④ (長靴(安全管理))	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇⑤ (賞与)	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇⑥ ()	適用の有無	-			
	決定基準	-			
	比較対象労働者との異同	-			
待遇⑦ ()	適用の有無	-			
	決定基準	-			
	比較対象労働者との異同	-			
基本給	適用の有無	-	○	○	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	

正社員

比較対象労働者の全ての待遇を書き出します。
(手当、福利厚生、教育訓練、安全管理、賞与、基本給、退職金等)

※赤字は記入例です。

出典：厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討」マニュアル<業界共通編>

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

パートタイム・有期雇用労働法に対応するための取組手順

手順
3

待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう
手順2で、雇用区分ごとの待遇に差があった項目については、以下のステップで不合理な待遇差が存在しないか点検し、対応策を検討していきます。

Step1

比較対象労働者との間に違いがある個々の待遇の「性質・目的」を明らかにします。

待遇の「性質・目的」の内容を明らかにしていくに当たっては、以下のような観点から検討を行なうとよいでしょう。

- なぜ、その待遇に関する制度を設けたのか
- どのような事象に対してその待遇を支給・付与することとしているのか
- その待遇を労働者に支給・付与することにより、どのような効果を期待しているか

例えば、通勤手当について、正社員は公共交通機関の定期代全額が支給されるのに対し、パートタイム労働者の場合には、上限金額が20,000円に設定されている、という例で考えてみましょう。まずは通勤手当の性質・目的を検討します。一般的には、「通勤に要する交通費を補填する」という目的であると考えられます。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

パートタイム・有期雇用労働法に対応するための取組手順

Step2

Step1で明らかにした待遇の「性質・目的」を踏まえ、待遇に違いを設けている理由を確認します。

違いを設けている理由については、以下の3つの考慮要素のいずれかに基づいて判断します。

- 職務の内容
- 職務の内容・配置の変更の範囲
- その他の事情

上述の通勤手当の例で、「通勤に要する交通費を補填する」という目的を踏まえ、パートタイム労働者のみに上限金額が設定されている点について考えてみましょう。例えば、パートタイム労働者については事業所の近隣からしか採用せず、配置転換も行わないというルールが存在するのであれば、「職務の内容・配置の変更の範囲」上の制約があるため、上限が設定されていると考えられます。一方で、正社員については、会社の幹部候補生としてより広域から優秀な人材を採用する必要があり、また会社の命令による配置転換も行うことから交通費の全額を支給している、といった事情（理由）が考えられるかもしれません。



※もっとも裁判例を見る限りにおいては、実費補填という性質・目的から考えると、通勤手当の差異は不合理であると判断される可能性が高いと考えられます。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

パートタイム・有期雇用労働法に対応するための取組手順

Step3

待遇の「違い」が生じている理由を整理し、「違いが不合理ではない」といえるか否かを確認します。

Step1からStep2までを通じてその待遇差の理由を明らかにしたうえで、その違いが不合理でないといえるかを確認していきます。

これらの検討を行なう場合には、「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」P8に示されている、以下のフォーマットを利用するとよいでしょう。なお、手当の差異を検討するフォーマットを例として掲載していますが、その他の待遇についても概ね同様に検討します。

手 当		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
		ア	イ
		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	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。

⇒ 「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

II. 法改正の目的と主な改正点

パートタイム・有期雇用労働法に対応するための取組手順

以下は、厚生労働省の「**不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル**」に記載されている「賞与」の手順3-Step1～Step3の手順における検討の例となります。このように通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の間で待遇の差があるすべての事項について検討を行なっていきます。

ワークシート（第三段階 A）記入例

⑤の待遇 (賞与)	①左記待遇の性質・目的はどういうものですか。
	・会社の業績に対する功労報償として支給。

②決定基準にどのような違いを設けていますか、また、違いを設けている理由は何か記入してください。

比較対象労働者	取組対象労働者	違いを設けている理由
・販売実績に応じ、基本給の1～4ヶ月分(販売実績が低調な人であっても最低基本給の1ヶ月分を保証)を支給する。	・支給なし。	販売に対する目標はどちらもなく、取組対象労働者も販売実績に何らかの貢献をしているので、「支給なし」についての理由を説明することができないことから要改善。

※赤字は記入例です。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

パートタイム・有期雇用労働法に対応するための取組手順

手順
4

手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう

違いを設けている理由について、「不合理ではない」といえない場合は、対応の必要性について検討しましょう。

この検討を通じ、その違いが不合理であり、説明できないとなった場合については、「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指し、改善計画を立てて取り組むこととなります。

Point

国等の支援制度、専門家による相談支援サービスの利用

現時点では、基本給、扶養手当、賞与、退職金などの重要論点については裁判所の判断も分かれており、最終的には今後の最高裁の判決により、その対応の方向性が決まることとなります。よって、現時点ではまずは【手順4】までを早めに済ませておき、様々な対応の方向性が見えた時点で即動くことができる状態を作っておくことが重要です。

Ⅱ. 法改正の目的と主な改正点

3つ目の改正点は、 「裁判外紛争解決手続「行政ADR」の規定の整備等」です

行政ADRは、労働者と事業主との間の紛争を裁判以外の方法で解決する手続きです。パートタイム・有期雇用労働法の施行後は、「均衡待遇」、「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。トラブル解決のための援助には、次の2つの方法があります。

- ① 都道府県労働局長による紛争解決の援助
- ② 均衡待遇調停会議による調停

Point

裁判よりも簡易・迅速に労使間の紛争を解決する手段として、労使双方にメリットがある

紛争解決援助や調整は、労働者も事業主も利用を申し立てることができます。企業名や内容は非公表であり、調停会議での調停案について、当事者双方に成立した合意は民法上の和解契約となります。

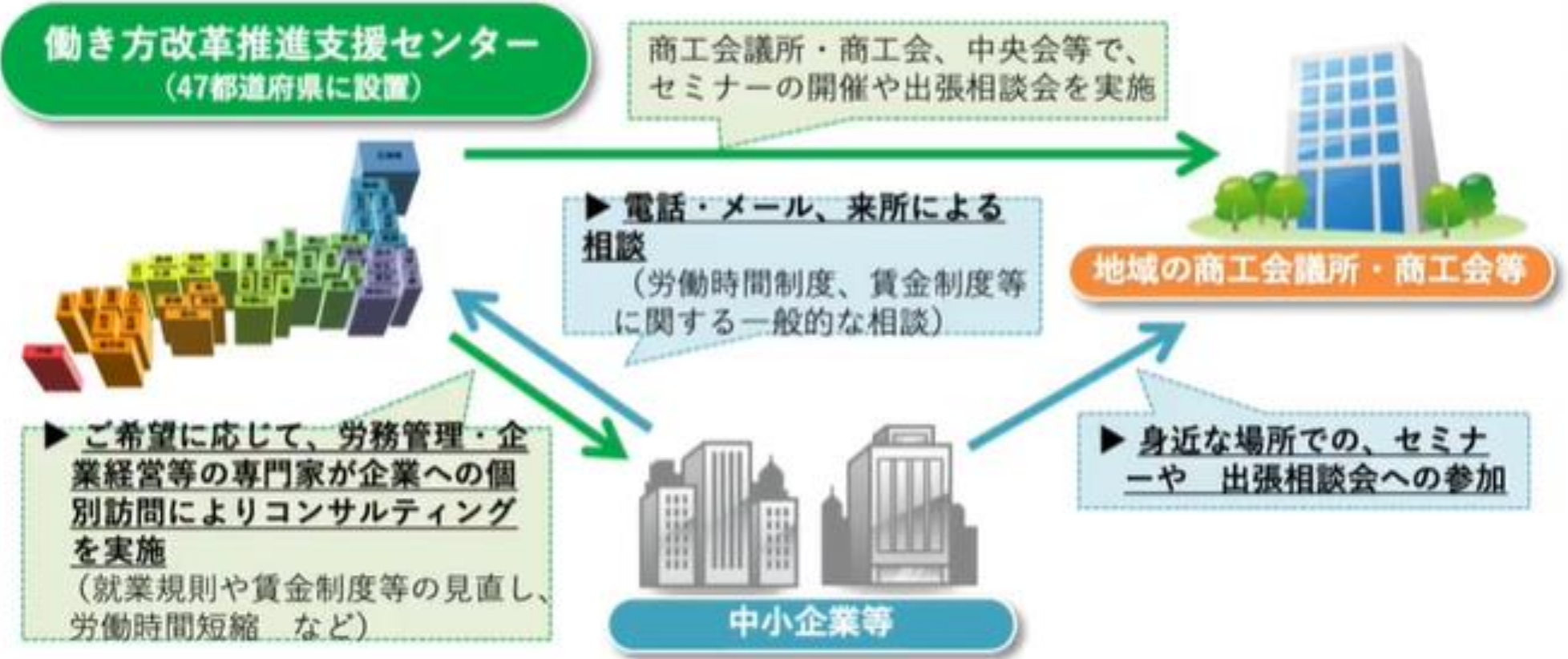


法改正に対応するための 事業主の皆様への支援について

Ⅲ.法改正に対応するための事業主の皆様への支援について

働き方改革推進支援センター

働き方改革に関する相談、支援のためのワンストップサービス拠点として、働き方改革推進支援センターが設置されています。



働き方改革推進支援センター

同一労働同一賃金に関するだけでなく、以下のような働き方改革全般に関する支援を行なっています。

- ◆ 時間外労働の上限規制の対応に向けた労働時間制度の構築
- ◆ 生産性向上による賃金引上げ
- ◆ 人手不足の緩和に向けた対応
- ◆ 働き方改革を進めるに当たって活用可能な助成金に関する相談（**業務改善助成金**など）
- ◆ コロナ禍における、在籍型出向への対応（企業間の人材マッチング）

働き方改革推進支援センター

支援内容

- ◆ 労務管理の専門家が、無料で相談支援
- ◆ 個別訪問によるコンサルティング
- ◆ セミナー
- ◆ 出張相談会

是非、このセンターをご活用ください！！

中小企業・小規模事業者の皆様へ

「働き方改革関連法」が施行されています！対応はお済みですか？

(厚生労働省 長野労働局 委託事業)

長野働き方改革推進支援センター

が、事業主の皆様を **無料**で支援いたします。

悩める経営者のチカラになります！



- テレワークをやりたい
- 在宅勤務も検討したい
- 業務効率化から始めたい
- 生産性向上で賃金アップ
- 同一労働同一賃金
- 時間外労働の上限規制
- 活用可能な助成金
- 人材不足対応（育成含む）

※これらは相談事例の一部です。他の相談もOK。

当センターではご要請に応じ、企業経営や労務管理の専門家が無料で以下の支援をお手伝いしています。

無料 個別企業訪問	無料 セミナー・講師	無料 常駐相談
希望日に専門家が貴社を訪問し課題解決に向けた支援を行います。	気軽に参加いただけるWEBセミナーを多数用意しております。	当センター内で電話相談や来所者相談を行っています。

ワン・ストップ 無料相談

長野働き方改革推進支援センター

受付時間 (平日) 9:00 ~ 17:00

〒380-0936 長野県長野市中御所岡田町 215-1 フォージャーズ長野駅前ビル 8F

電話	ファックス
0120-088-703	026-229-5133
E-mail	ホームページ
nagano@task-work.com	https://task-work.com/nagano/



裏面は無料出張相談申込票となっております。FAX または E-mail にてお申し込み下さい。

最後に

ここまでご説明した内容は、働き方改革の一環として、「非正規雇用労働者の待遇改善」という目的で取り組んでいくものです。

人口減少社会の中で、企業が人材を確保することは極めて重要な課題です。

非正規雇用労働者が待遇に納得して働くことができれば、モチベーションは上がり、人材の確保・定着や生産性の向上につながるでしょう。



非正規雇用労働者だけではなく、正社員も含めた従業員の納得性の高い待遇を実現し、人材が定着する企業を目指しましょう。