

# ～同一労働同一賃金に向けた対応はお済みですか～

## 2020年4月1日施行 パートタイム・有期雇用労働法について

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期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ることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法や施行規則及び指針、同一労働同一賃金ガイドラインが施行されています。

（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、2021年4月1日。それまでは従来のパートタイム労働法が適用されます。）

### 改正のポイント

#### 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※1）について

##### 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）（2ページ）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ています。

##### 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 行政による事業主への助言・指導等や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。

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、  
取組の参考となる情報は、[厚生労働省ホームページ](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html)へ

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



労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、[都道府県労働局需給調整事業部（課・室）](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html)へ  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html)



▶ [パート・有期労働ポータルサイト（https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/）](https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/)でも、パートタイム・有期雇用労働法について情報を提供しています。  
[パートタイム・有期雇用労働法の解説動画](#)を配信しています。



▶ 「[三重働き方改革推進支援センター](#)」をご利用ください。

同一労働同一賃金に向けた具体的な労務管理の手法について、相談できます。

TEL 0120-111-417 E-mail [mie@task-work.com](mailto:mie@task-work.com)

ホームページ：<https://task-work.com/mie/>

本リーフレットに関するお問い合わせは、[三重労働局雇用環境・均等室](#)へ  
〒514-8524 津市島崎町3 2 7番2 津第二地方合同庁舎 TEL 059-226-2318

# 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(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(指針)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、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

基本給、昇給、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しています。

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



## 給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

### 基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、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。

### 役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当(同一の危険度又は作業環境の場合)  
特殊勤務手当(同一の勤務形態の場合)  
精皆勤手当(同一の業務内容の場合) 等

### 通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当(同一の支給要件を満たす場合) 等

### 賞与

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、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

### 時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

### 家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれる。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。