3 待遇についての説明義務

1 雇入れ時の待遇についての説明義務（法第 14 条第１項）

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、不合理な待遇の禁止（法第８条）に関する措置や賃金、教育訓練、福利厚生施設等（法第９条から第 13 条）に関する措置の内容について説明しなければなりません。

2 待遇についての説明義務（法第 14 条第２項、指針第３の５（４）、（５））

事業主は、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・理由や、待遇を決定するにあたって考慮した事項についても説明しなければなりません。この点について指針では、説明は、パートタイム・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方法又は説明すべき事項を全て記載したパートタイム・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法によることとされております。なお、同じく指針では、事業主は、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、労働契約の更新の際等に、待遇の相違の内容と理由について容易に理解できる内容の資料を交付することや、待遇の相違の内容と理由について説明を求めることができることを周知すること等が望ましいとされておりますので、ご留意ください。

この説明にあたって比較する通常の労働者は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が最も近いと事業主が判断する通常の労働者ですが、その選定方法や複数の該当者がいる場合の絞り込みの方法については、厚生労働省施行通達の示す考え方に従うことが必要です。また、説明する待遇差の内容と理由については、客観的・具体的でなければなりません。

【説明義務が課せられる事項】

雇入れ時	
○下記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して、会社で講じている措置の内容 ・不合理な待遇差の禁止（法第８条） ・差別的取扱いの禁止（法第９条） ・賃金決定時の努力義務（法第 10 条） ・教育訓練の実施（法第 11 条） ・福利厚生施設の利用（法第 12 条） ・通常の労働者への転換推進（法第 13 条）	【説明内容の例】 ・正社員も含めた会社の賃金制度の内容 ・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 ・どのような正社員転換推進措置があるか など
パートタイム・有期雇用労働者から説明を求められたとき	
①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とその理由 ②下記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して、会社で講じている措置の内容を決定するに当たって考慮した事項 ・労働条件の文書交付等（法第６条） ・就業規則作成の手続き（法第７条） ・法第８条～第 13 条 ※上記	【説明内容の例】 職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が最も近い通常の労働者と比較して ・どの要素をどう勘案して賃金を決定したか ・どの教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えるか（または、なぜ使えないか） ・正社員への転換推進措置の決定に当たり何を考慮したか など

労働者に説明する内容を文章にまとめましょう

労働者から説明を求められた際は、本説明書（一例）を活用し、短時間労働者・有期雇用労働者に対するわかりやすい説明に努めましょう。
「２　待遇の違いの有無とその内容、理由」の記載欄は、適宜追加してご使用ください。

説明書モデル様式（記載例）

【第14条第２項の説明書の例】

年　月　日

殿　　事業所名称・代表者職氏名

あなたと正社員との待遇の違いの有無と内容、
理由は以下のとおりです。
ご不明な点は「相談窓口」の担当者までおたずねください。

1　比較対象となる正社員

販売部門の正社員（おおむね勤続3年までの者）

比較対象となる正社員の選定理由

職務の内容が同一である正社員はいないが、同じ販売部門の業務を担当している正社員で、同程度の能力を有する者は、おおむね勤続3年までの者であるため。

2　待遇の違いの有無とその内容、理由

基本給

正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容　（ある）／ない

アルバイト社員は時給1,300円、比較対象となる正社員は、販売ノルマの達成状況に応じて1,300円～1,600円（時給換算）です。

待遇の違いがある理由

正社員には月間の販売ノルマがあり、会社の示したシフトで勤務しますが、アルバイト社員は希望に沿ったシフトで勤務できるといった違いがあるため、正社員には重い責任を踏まえた支給額としています。

賞与

待遇の目的

社員の貢献度に応じて会社の利益を配分するために支給します。

正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容　（ある）／ない

アルバイト社員は店舗全体の売り上げに応じて一律に支給（ww円～xx円）としています。正社員については目標管理に基づく人事評価の結果に応じて、基本給の0ヶ月～4ヶ月（最大zz円）を支給しています。

待遇の違いがある理由

アルバイト社員には販売ノルマがないので、店舗全体の売り上げが一定額以上を超えた場合、一律に支給しています。正社員には販売ノルマを課しているため、その責任の重さを踏まえて、目標達成状況に応じた支給とし、アルバイト社員よりも支給額が多くなる場合があります。

通勤手当

待遇の目的

通勤に必要な費用を補填するものです。

ある／（ない）

正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容

正社員、アルバイト社員ともに交通費の実費相当分（全額）を支給しています。

待遇の違いがある理由

＜解説＞労働者に対して説明を行う際は、**「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、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。

比較対象となる正社員については、短時間労働者・有期雇用労働者と職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲等が最も近いと事業主が判断する正社員を選定しましょう。労働者が納得するまで説明することまで求めるものではありま せんが、納得が得られるよう真摯で丁寧な説明に努める必要があります。

また、労働者が説明を求めたことを理由に不利益な取扱いをすることは禁止されています。

厚生労働省発行「パートタイム・有期雇用労働法　対応のための取組手順書」より