

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、賃金や教育訓練等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）

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 ・ <u>不合理な待遇差の禁止</u>（法第8条） ・ <u>差別的取扱いの禁止</u>（法第9条） ・ <u>賃金決定時の努力義務</u>（法第10条） ・ <u>教育訓練の実施</u>（法第11条） ・ <u>福利厚生施設の利用</u>（法第12条） ・ <u>通常の労働者への転換推進</u>（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 <u>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</u> 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あ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） ・ <u>法第8条～第13条</u> ※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

※下線部が法改正で追加された事項

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1100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1100円～1400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）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か月～4か月（最大 zz 円）を支給しています。		
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。	
	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
	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、わかりやすく説明しましょう。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。