
第6章

パートタイム・ 有期雇用労働法 及び 労働者派遣法 改正部分の解説

1 均等・均衡待遇（「同一労働同一賃金」）

施行日：令和2年4月1日から

**【中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の施行は、
令和3年4月1日から】**

1 概要

戦後、日本の企業においては、いわゆる「正社員」が基幹的な労働力として取り扱われ、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者等（以下、「パート労働者等」といいます。）は、短期的・補助的な労働力として活用されるという傾向がありました。しかし、経済のグローバル化等に対応するため、企業が雇用の柔軟化を推進した結果、近年では、労働者数に占めるパート労働者等の比率はすでに3割を大きく超えており、パート労働者等が基幹的な労働力として活用される業種も増えてきています。

その一方で、パート労働者等を取り巻く環境としては、不安定雇用、いわゆる「正社員」との間の賃金・諸手当、福利厚生、教育訓練を含む様々な処遇の格差などが依然として存在し、これが、多様な働き方の推進や、労働市場における新たな雇用の創出を阻害する課題と考えられるようになってきました。

今回の法改正によって、従来のパートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）は、**パートタイム・有期雇用労働法**（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）に、また、労働者派遣法についても同様に所要の改正が行われ、いわゆる「正社員」と、パート労働者等との間の不合理な待遇差を禁止する規定が統一的に整備されるとともに、ガイドライン（指針）も策定されました。

① 均衡待遇規定について、個々の待遇※ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。〈法第8条〉

※ 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② 均等待遇規定について、新たに有期雇用労働者も対象とする。〈法第9条〉

③ 待遇ごとに判断することを明確化するため、ガイドライン（指針）を策定。〈法第15条〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○ + 労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○ + 労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○	× → ○

厚生労働省発行「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます」より

2 用語の定義（パートタイム・有期雇用労働法第2条）

改正法では、下記のとおり定義されています。

- ① 通常の労働者…いわゆる「正規型」の労働者及び無期雇用のフルタイム労働者
 - ・いわゆる「正規型」の労働者とは、無期雇用であることを前提とし、社会通念に従い、雇用形態・賃金体系等が長期雇用を前提とした待遇であるか否かを総合的に勘案して判断します。
 - ・無期雇用フルタイム労働者とは、ある業務に従事する無期雇用労働者のうち、1週間の所定労働時間が最長の労働者のことをいいます。
(平31.1.30 基発0130第1号、職発0130第6号、雇均発0130 第1号、開発0130第1号（以下「平31.1.30基発0130第1号」といいます。）)
- ② 短時間労働者…有期雇用・無期雇用に関わらず、1週間の所定労働時間が、同一の事業主に雇用されている通常の労働者の所定労働時間に比べて短い労働者
 - ・短時間労働者であるか否かを判断する際には、業務ごとに考える必要があります。
- ③ 有期雇用労働者…有期雇用の労働者
- ④ 短時間・有期雇用労働者…上記②及び③

3 均等待遇（差別的取扱いの禁止）

3-1 均等待遇（パートタイム・有期雇用労働法第9条）

短時間・有期雇用労働者の職務の内容（業務の内容＋責任の程度）が通常の労働者と同一であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、全雇用期間を通じて、職務の内容や、職務の内容及び配置の変更の範囲が通常の労働者と同一と見込まれる場合（これを「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」といいます。）には、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはなりません。

3-2 同一性の判断について（平31.1.30 基発0130 第1号）

「職務の内容が同一である」とは、個々の作業まで完全に一致していることまで求められるものではなく、それぞれの労働者の職務の内容が「実質的に同一」であることを意味します。具体的には、「業務の内容」が「実質的に同一」であるかどうかを判断し、次いで「責任の程度」が「著しく異なって」いないかを判断するということになります。

また、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であるということも、一つ一つの職務の内容及び配置の変更の態様が同様であることまで求められるものではなく、それらの変更が及び得ると予定されている範囲を画した上で、その同一性を判断するということです。

3-3 均等待遇の要件を満たした場合（平31.1.30 基発0130 第1号）

事業主は、全ての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等の全ての待遇（労働時間及び労働契約の期間を除く）について差別的取扱いをしてはならないこととなります。

なお、待遇の取扱いが同じであっても、個々の労働者の査定や業績評価等を行った結果、個々の労働者の賃金水準が異なることは、通常の労働者間であっても生じうることでありますので問題とはなりません。当然、査定や業績評価等が客観的かつ公正に行われていることが前提となります。

4 均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）

4-1 均衡待遇（パートタイム・有期雇用労働法第8条）

事業主が、雇用する短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で待遇差を設ける場合は、①職務内容（業務の内容＋責任の程度）、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情（※1）の内容を考慮して、個々の待遇（※2）ごとに、その性質・目的に照らして不合理と認められるものであってはなりません。

（※1）その他の事情としては、成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯などが想定されています。

（※2）待遇とは、基本的に、全ての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等の全ての待遇（労働時間及び労働契約の期間を除く）が含まれます。

4-2 均衡待遇を行う範囲（平31.1.30 基発0130第1号）

均衡待遇においては、**同一の事業主が雇用する全ての通常の労働者との間での不合理な待遇差が禁止**されます。

この点で、通常の労働者との間の待遇差の説明における、比較対象となる労働者の選定（83～84ページ参照）とは考え方が異なっていますので、注意が必要です。

4-3 法的な効果（平31.1.30 基発0130第1号）

均衡待遇の規定は、私法上の効果を有するものですので、これに違反する労働契約の部分は無効となり、不法行為として損害賠償が認められ得ると解されます。

したがって、均衡待遇の違反であるか否かについては、行政による助言・指導等の対象ではあるものの、最終的には民事訴訟において判断されるものであることに留意してください。

5 「同一労働同一賃金ガイドライン」

企業ごとに人事・労務管理の制度が異なっているため、均衡待遇を実現するために、どのような検討を行えばよいか悩ましいところです。

そこで、いわゆる「**同一労働同一賃金ガイドライン**」（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 平30年12月28日 厚生労働省告示第430号）が策定されています。このガイドラインは、同一企業内における正社員と非正規社員との間に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。

ガイドラインでは、例えば基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、「将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的・抽象的説明では足りず、**賃金の決定基準・ルールの相違は、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情のうち、その待遇の性質及び目的に照らして適切と認められる客観的・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**としています。

なお、**福利厚生等についても均衡待遇の対象**であり、特に、**給食施設（食堂等）、休憩室、更衣室については、**パートタイム・有期雇用労働法の施行後は、通常の労働者が利用している場合には、**短時間・有期雇用労働者にも利用の機会を与えることが義務化**されることに注意が必要です。

詳細については、厚生労働省HP「同一労働同一賃金ガイドライン」を参照してください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

また、社内制度の点検については、厚生労働省から「パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書」が発行されています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000467476.pdf>

加えて、業界別のマニュアルについては、厚生労働省HP「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（業界別マニュアル）」を参照してください。

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

「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)と非正規社員(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。

(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。

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。

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・具体的実態に照らして不合理なものであってはならない。

※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。

厚生労働省発行「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます」より

6 その他の規定

6-1 賃金決定時の努力義務（パートタイム・有期雇用労働法第10条）

事業主は、短時間・有期雇用労働者の賃金を決定する際、通常の労働者との均衡を考慮しつつ職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決めるよう努めなければなりません。ただし、通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者については除きます。

6-2 教育訓練の実施（同法第11条1項・2項）

事業主は、通常の労働者と職務が同じ短時間・有期雇用労働者に対しては、職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練を通常の労働者と同様に実施しなければなりません。これ以外の短時間・有期雇用労働者に対しては、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等に応じて教育訓練を行うよう努めなければなりません。

6-3 福利厚生施設の利用（同法第12条）

事業主は、健康の保持や業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めた福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）について、短時間・有期雇用労働者に対しても利用機会を与えなければなりません。

福利厚生施設の利用についての規定は、改正前のパートタイム労働法では配慮義務となっていました。今回の法改正によって義務化されましたので、注意が必要です。

6-4 通常の労働者への転換推進（同法第13条）

事業主は、短時間・有期雇用労働者の通常の労働者への転換を推進するため、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 通常の労働者の募集の際は、その募集内容を既に雇っている短時間・有期雇用労働者に周知する。
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する際は短時間・有期雇用労働者に対しても応募機会を与える。
- ③ 短時間・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など、その他転換を推進するための措置を講じる。
- ④ その他の、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じる。

7 派遣労働者にかかる均等・均衡待遇

7-1 派遣労働者にかかる均等・均衡待遇

派遣労働者の就業場所は派遣先であるため、派遣先の労働者との均等・均衡待遇は重要な観点です。

しかし、派遣先の労働者との均等・均衡待遇を一律に実施してしまうと、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になる可能性があります。また、一般に賃金水準は大企業であるほど高い傾向にあります。派遣労働者が担う職務の難易度は、大企業ほど高いとは必ずしも言えないため、派遣労働者個人のキャリアアップと賃金水準の整合性を欠く事態を招くことにもなりえます。

そのため平成30年の労働者派遣法改正では、待遇差に関する規定の整備にあたっては、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のいずれかとすることが義務化されました。

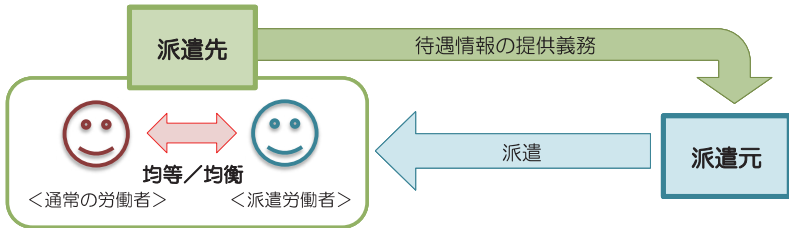
また、法改正により、派遣元から関係者（派遣労働者・派遣先など）に対して、労使協定方式をとっているか否かなどの情報を広く提供する義務や、派遣先に対し、派遣元への比較対象労働者の待遇に関する情報を提供する義務が新設されました。

なお、派遣元から求めがあった場合の教育訓練の実施ならびに福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用についても、今回の法改正で派遣先での対応が義務化されたことに留意してください。

7-2 派遣先均等・均衡方式（労働者派遣法第30条の3）

短時間・有期雇用労働者における均等・均衡待遇規定と同じ考え方で、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者間の不合理な待遇差、差別的取扱いを禁止するものです。個別の判断にあたっては、同一労働同一賃金ガイドラインに基づく対応となります。

【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇

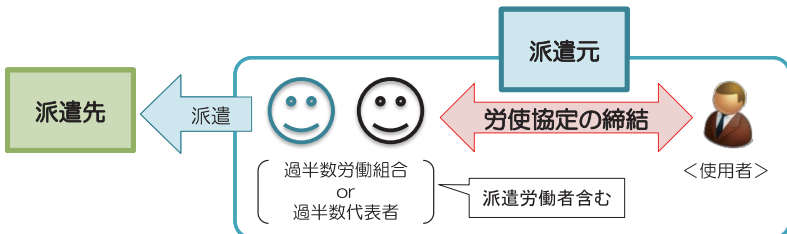


厚生労働省発行「平成30年労働者派遣法改正の概要<同一労働同一賃金>」より

7-3 労使協定方式（労働者派遣法第30条の4）

派遣先均等・均衡方式に代わり、派遣労働者の賃金を同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同等以上にする方法を選ぶこともできます。ただし、これには次の①と②の要件を満たす必要があります。

【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇



過半数労働組合又は過半数代表者（過半数労働組合がない場合に限り）と派遣元事業主

厚生労働省発行「平成30年労働者派遣法改正の概要<同一労働同一賃金>」より

① 労使協定の締結

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇を決定しなければなりません(派遣先の教育訓練、福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)は除く)。

② 労使協定に定める要件

- (1) その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲
- (2) 派遣労働者の賃金が同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額(※)と同等以上であること
- (3) 職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されること
- (4) 賃金決定にあたり公正な評価をすること
- (5) 賃金以外の待遇について、派遣元事業主に雇用される通常の労働者と比較して不合理でないこと
- (6) 段階的・計画的な教育訓練を実施すること 等

(※「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」とは)

比較の対象となる一般労働者の賃金については、「派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるもの」と規定されています。

具体的には、厚生労働省が実施する賃金調査(賃金構造基本統計調査及び職業安定業務統計)を基にして、職種別の一覧表と能力・経験調整指数、地域指数(都道府県別及びハローワーク別)を、毎年政府が時給ベースで公表し、それを基に、労使協定を締結することになります。

詳細については、厚生労働省HP「派遣労働者の同一労働同一賃金について」を参照してください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

2 待遇に関する説明義務の強化

施行日：令和2年4月1日から

**【中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の施行は、
令和3年4月1日から】**

1 概要

短時間・有期雇用労働者や派遣労働者は、労働時間、職務の内容が多様であることなどから、通常の労働者との待遇差の理由を容易に理解することができず、不満を招く場合もあると考えられます。また、そもそも事業主がどのような雇用管理上の措置を講じているかについて、労働者が認識していない場合も多いと考えられます。

そこで、これまでもパートタイム労働法では、短時間労働者の雇入れ時及び短時間労働者から求めがあったときの説明義務は規定されていました。

今回の法改正により、この規定の対象が有期雇用労働者にまで拡大される（下記①）とともに、短時間・有期雇用労働者への通常の労働者との間の待遇差の内容・理由についての説明義務が追加されました（下記②）。また、派遣労働者についても、労働者派遣法が改正され、短時間・有期雇用労働者にかかる制度との整合性が図られました。

さらに、労働者が安心して事業主に説明を求めることができる環境を整備するため、説明を求めた短時間・有期雇用労働者や派遣労働者に対する不利益取扱いを禁止する規定も併せて整備されています。（下記③）

【改正前→改正後】 ○：規定あり ×：規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※の説明義務（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項の説明義務（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※ 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

厚生労働省発行「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます」より

【パートタイム・有期雇用労働者につき説明義務が課せられる事項】

雇入れ時	説明を求められたとき
<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>不合理な待遇差の禁止</u> ・ 差別的取扱いの禁止 ・ 賃金の決定方法 ・ 教育訓練の実施 ・ 福利厚生施設の利用 ・ 通常の労働者への転換を推進するための措置 	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由</u> ・ 労働条件の文書交付等 ・ 就業規則の作成手続 ・ <u>不合理な待遇差の禁止</u> ・ 差別的取扱いの禁止 ・ 賃金の決定方法 ・ 教育訓練の実施 ・ 福利厚生施設の利用 ・ 通常の労働者への転換による待遇決定に際しての考慮事項

※ 下線部が今回の法改正で追加された事項

2 通常の労働者との間の待遇差の内容・理由についての説明

2-1 概要（パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項）

今回の法改正で、短時間・有期雇用労働者から求めがあれば、事業主は、通常の労働者との間の待遇差の内容やその理由について説明しなければならないこととされました。

2-2 説明に当たって比較する通常の労働者（H31.1.30 基発0130第1号）

均衡待遇においては、同一の事業主が雇用する全ての通常の労働者との間での不合理な待遇差が禁止されますが、待遇差の内容・理由の説明に当たっては、職務の内容等が最も近いと事業主が判断する通常の労働者が比較対象となります。

職務の内容等が最も近い通常の労働者については、次の①から⑤の順番により判断することとされています。

- ① 「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一
- ② 「職務の内容」が同一
- ③ 「職務の内容」のうち「業務の内容」又は「責任の程度」が同一
- ④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一
- ⑤ 「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」のいずれも同一ではない。

また、上記の基準により職務の内容等が最も近い通常の労働者が複数存在する場合には、さらに絞り込むことも考えられます。その場合には、基本給の決定等において重要な要素（職能給であれば能力・経験、成果給であれば成果など）における実態、説明を求めた短時間・有期雇用労働者と同一の事業所に雇用されるかどうか等の観点から判断することが考えられます。

このような比較対象となる労働者の絞り込みは、事業主の判断で行うものとされていますが、(ア)1人の通常の労働者、(イ)複数人の通常の労働者又は雇用管理区分、(ウ)過去1年以内に雇用していた1人又は複数人の通常の労働者、(エ)通常の労働者の標準的なモデル（新入社員、勤続3年目の一般職など）、の4つの例が通達で示されています。

また、事業主は、待遇の相違の内容・理由の説明に当たり、比較対象とした労働者及びその選定の理由についても説明する必要があります。

なお、個人情報の保護の観点から、事業主は、説明を受けた短時間・有期雇用労働者が比較対象とした労働者を特定することができないよう配慮する必要があります。

2-3 待遇差の内容・理由（H31.1.30 基発0130第1号）

比較対象とした労働者との間の待遇差の内容については、比較対象とした労働者との間で待遇の決定基準に違いがあるかどうか、待遇の個別具体的な内容又は待遇の決定基準を、また、待遇差の理由については、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情に基づき客観的、具体的に説明する必要があります。

2-4 待遇を決定するに当たって考慮した事項の説明

（パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項）

また、事業主は、83ページ表の※の事項に関して、短時間・有期雇用労働者に提供している待遇の決定に当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。

労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておきましょう
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 <input checked="" type="radio"/> ある <input type="radio"/> 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。	
	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。	
賞与	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容 <input checked="" type="radio"/> ある <input type="radio"/> 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、基本給ののか月～4か月（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、目標の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。	
	待遇の目的 通勤に必要な費用を補填するものです。	
通勤手当	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容 <input type="radio"/> ある <input checked="" type="radio"/> 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、資料を活用の上、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てい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

2-5 説明の方法（H31.1.30 基発0130第1号）

短時間・有期雇用労働者が説明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ことが基本です。

ただし、説明すべき事項を漏れなく記載した資料を用いる場合には、その資料を交付するなどの方法も認められます。

説明資料を作成する際には、厚生労働省が示している「説明書モデル様式」を参考にすることがあります。

なお、短時間・有期雇用労働者が納得するまで説明しなければ説明義務を果たしたことになる、というわけではありません。

3 派遣労働者にかかる待遇の説明

3-1 派遣労働者にかかる待遇の説明義務（労働者派遣法第31条の2第4項）

派遣就労においては、派遣元が労働契約上の雇用主であることから、派遣元が待遇につき説明する義務を負います。

ただし、派遣就労においては、比較対象とする労働者が派遣元の雇用していない労働者になってしまうことから、**労働者派遣契約を締結する段階で、派遣先から派遣元に対し、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報を提供する必要があります**となってきます。

比較対象労働者は、派遣先に雇用される通常の労働者から次の①から⑥の順番により判断することとされています。（同法第26条第8項、同法施行規則第24条の5）

- ①「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一
- ②「職務の内容」が同一
- ③「職務の内容」のうち「業務の内容」又は「責任の程度」が同一
- ④「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一
- ⑤上記①～④に相当する短時間・有期雇用労働者（ただし、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されている必要があります。）
- ⑥派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者

3-2 派遣先均等・均衡方式をとっている場合

（労働者派遣法第26条第7項、同法施行規則第24条の4第1号）

派遣先は、次の情報を派遣元に提供しなければなりません。

- ①当該比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ②当該比較対象労働者を選定した理由
- ③当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない

場合には、その旨を含む。)

- ④当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
- ⑤当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

さらに、派遣先は、派遣元から求めに応じ、派遣元による教育訓練の実施、均等・均衡待遇、求めがあった場合の待遇の説明が適切に行われるよう、その他の情報を提供するように配慮しなければならないことともされています。

その上で、派遣元は、待遇の相違の内容については、派遣労働者と比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項に違いがあるかどうか、待遇の個別具体的な内容又は待遇の実施基準を、また、待遇差の理由については、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情に基づき客観的、具体的に説明する必要があります。

3-3 労使協定方式をとっている場合

(労働者派遣法第26条第7項、同法施行規則第24条の4第2号)

派遣先は、派遣元に対し、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練の内容（当該教育訓練がない場合にはその旨）、福利厚生施設の内容（当該福利厚生施設がない場合にはその旨）の情報を提供しなければなりません。

その上で、派遣元は、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同等以上であること、労使協定に定めた公正な評価に基づき賃金が決定されていることなどを説明しなければなりません。

4 不利益取扱いの禁止

(パートタイム・有期雇用労働法第14条第3項、労働者派遣法第31条の2第5項)

労働者が安心して事業主に説明を求めることができる環境を整備するため、説明を求めた短時間・有期雇用労働者や派遣労働者に対する不利益取扱いを禁止する規定も併せて整備されています。

「不利益な取扱い」とは、解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、労働契約の更新拒否等が当たります。

なお、配置転換等、解雇や降格などと異なって不利益な取扱いと一概に判断できない取扱いについては、給与その他の労働条件、職務内容、職制上の地位、通勤事情、労働者の将来に及ぼす影響等を総合的に考慮した上で不利益な取扱いであるか否かを判断すべきであるとされています。

3 行政による助言・指導等や行政ADRの整備

施行日：令和2年4月1日から

**【中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の施行に関するものは、
令和3年4月1日から】**

1 概要

労働問題は、労使間の話し合い等で自主的に解決されるべきですが、行政機関による客観的な立場からの助言等や、公正・中立な第三者機関によるとりなしが紛争の早期解決に資する場合があります。

今回の法改正にあわせ、行政による助言・指導等や行政ADRについての規定の整備も行われました。

2 都道府県労働局長による事業主への助言・指導等 (パートタイム・有期雇用労働法第24条)

有期雇用労働者にかかる紛争についても、都道府県労働局長による事業主への助言、指導又は勧告等を行うことができるよう、規定の整備が行われました。

3 紛争調整委員会による調停 (パートタイム・有期雇用労働法第25条)

従来は短時間労働者にかかる紛争につき利用が可能でしたが、有期雇用労働者と派遣労働者にも範囲が拡大され、均衡待遇や待遇差の内容・理由に関する説明についても利用が可能となるよう、規定の整備が行われました。