

パートタイム・有期雇用労働法に関するQ & A

令和8年10月

厚生労働省 雇用環境・均等局 有期・短時間労働課

目次

【1. 適用】

- 問1－①：派遣労働者に対する法の適用の考え方を教えてください。……1
- 問1－②：A社のパートタイム・有期雇用労働者がB社に出向している場合における法の適用の考え方を教えてください。……2
- 問1－③：通常の労働者が出向者である場合における法の適用の考え方を教えてください。
- 以下のような場合はどうなりますか。
- （1）A社の通常の労働者がA社の親会社からの出向者しかいない場合における、A社に直接雇用されているパートタイム・有期雇用労働者への法の適用について
- （2）B社に直接雇用されている通常の労働者とB社の親会社からの出向者である通常の労働者の両方が存在する場合における、B社に直接雇用されているパートタイム・有期雇用労働者への法の適用について……3
- 問1－④：いわゆる正規型の労働者がいない場合における法の適用の考え方を教えてください。
- （1）経営者と有期雇用労働者のみの場合
- （2）経営者と正規型以外の無期雇用労働者のみの場合
- （3）経営者と派遣労働者（無期雇用フルタイム）及びパートタイム・有期雇用労働者のみの場合……4

【2. 定義（法第2条）】

- 問2－①：コンビニエンスストアの店長は、通常の労働者でしょうか。……5
- 問2－②：通常の労働者のみ祝日が勤務日となっている事業所において、1週間の所定労働時間が通常の労働者と同じでも、祝日のある1週間の所定労働時間が通常の労働者と比べて短い労働者は、パートタイム労働者に該当するのでしょうか。……6
- 問2－③：短時間正社員は「通常の労働者」となりますか、もしくは「パートタイム労働者」となりますか。……7

【3. 労働条件に関する文書の交付等（法第6条）】

- 問3－①：労働条件通知書の様式で労働基準法第15条に基づく明示と、法第6条第1項に基づく明示を同時に行う場合は、電子メール・ファクシミリによることとしてもよいでしょうか。……8
- 問3－②：文書交付等の代わりに、事業所HP等、パートタイム・有期雇用労働者が通常目にする場所に明示事項を記載した文書を掲示することでもよいでしょうか。……9

- 問3－③：文書交付等として、労働条件通知書の代わりに就業規則を交付してもよいでしょうか。……………10
- 問3－④：契約期間の途中で、昇給、賞与及び退職手当の取扱い並びに相談窓口が変更になった場合、その都度変更内容を文書交付等により明示しなければいけませんか。……………11
- 問3－⑤：特定事項の名称が、「昇給」「賞与」「退職手当」「相談窓口」の名称でない場合、法違反となりますか。また、「法第14条第2項の規定による説明を求めることができる旨」については、どのように表示すればよいでしょうか。……………12
- 問3－⑥：特定事項について「有無」そのものの明示はありませんが、労働条件通知書の記載内容から有無が判断できる場合は、法を満たしていると考えてよいでしょうか。……………14
- 問3－⑦：有期雇用労働者について、当該契約期間内には要件を満たさず昇給や退職手当、賞与（以下「退職手当等」という。）の適用はありませんが、その後契約を更新することにより要件を満たし退職手当等の適用の可能性がある場合（例：「勤続3年以上の者に支給する」等）には、法第6条第1項に基づく明示はどのようにすればよいでしょうか。……………15
- 問3－⑧：法第6条第1項に基づき明示する相談窓口が本社の担当者氏名のみでは、支社のパートタイム・有期雇用労働者が相談することは事実上困難であると思われますが、連絡先の併記をせずに氏名のみで問題ないでしょうか。……………16

【4. 就業規則の作成手続（法第7条）】

- 問4：法第7条第1項に定める就業規則作成時の意見聴取は、「当該事業所において雇用するパートタイム労働者の過半数を代表すると認められるもの」から行うこととされていますが、当該過半数代表者は、当該事業所に雇用されるパートタイム労働者でなければならないのでしょうか。また、同条第2項の意見聴取についても同様でしょうか。……………17

【5. 職務の内容（法第8～11条）】

- 問5－①：通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間で「職務の内容」のうち「業務の内容」を比較するに当たり、個々の作業レベルではなく「中核的業務」について比較することとしているのはなぜでしょうか。……………18
- 問5－②：「中核的業務」の具体例を教えてください。……………19
- 問5－③：「責任の程度が著しく異なる」と判断される具体例を教えてください。……………20

- 問5－④：日中にパートタイム・有期雇用労働者が従事している業務を深夜に通常の労働者が行う場合は、職務の内容が同一といえるのでしょうか。……………21
- 問5－⑤：ある職務について、以前は通常の労働者が担当していましたが、現在はパートタイム・有期雇用労働者が担当しているという場合に、この両者の間で「職務の内容が同一」との判断がなされるのでしょうか。……………22

【6. 職務の内容及び配置の変更の範囲（法第8、9条）】

- 問6－①：労働者の個人的事情に基づき、制度としては存在しない配置転換を行う場合（例：体調に対する配慮による配転）については、職務の内容及び配置の変更の範囲の比較においてどのように考えればよいのでしょうか。……………23
- 問6－②：通常の労働者の勤続年数が比較的短く、長期にわたる人材活用の傾向を判断することができないような場合は、どのように考えればよいのでしょうか。……………24

【7. 不合理な待遇の禁止（法第8条）】

- 問7－①：通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消について、雇用管理区分が複数ある場合には全ての雇用管理区分に属する通常の労働者との間の不合理な待遇差があってはならないとされているのはなぜでしょうか。……………25
- 問7－②：基本給の支払形態や算定基準に以下のような相違がある場合、法第8条で禁止される不合理な待遇の相違に当たるのでしょうか。
- （1）正社員が月給制で、パートタイム・有期雇用労働者が時給制の場合
 - （2）正社員が職能給や成果給で、パートタイム・有期雇用労働者が職務給の場合……………26
- 問7－③：パートタイム・有期雇用労働者の待遇と通常の労働者の待遇の相違が著しい場合であっても、事業主がその待遇の相違について、不合理ではないことを説明できれば、その相違は不合理ではないことになるのでしょうか。……………27
- 問7－④：ガイドラインの「第3 短時間・有期雇用労働者」の「5 福利厚生」の（3）においては、「短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者との同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。」とされており、健康診断については通常の労働者と同様の有給の保障が明示的に求められていますが、慶弔休暇については通常の労働者と同様の有給の保障が求められるのでしょうか。……………28

【 8. 通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的
取扱いの禁止（法第 9 条）】

- 問 8－①：正社員が月給制で、パートタイム・有期雇用労働者は時給制であることは法第 9 条で禁止される差別的取扱いとなるのでしょうか。・29
- 問 8－②：差別的取扱い禁止規定の適用がある場合、パートタイム労働者の賃金を時間比例分少なくすることは許されるのでしょうか。……30
- 問 8－③：差別的取扱い禁止規定の適用がある場合、退職金の算定方法についても通常の労働者と同様としなければならないのでしょうか。・31
- 問 8－④：定年後の再雇用者について、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲が通常の労働者と同一の場合は、待遇差は一切認められないのでしょうか。……32
- 問 8－⑤：過去の差別的取扱いについて、差別的取扱いがなされなかった場合の賃金との差額請求権が法第 9 条により直接発生することとなるのでしょうか。……33
- 問 8－⑥：フルタイム有期雇用労働者の退職金や賞与の算定根拠が平成 30 年の改正法の施行日（以下本問において「施行日」という。）前の勤務にかかっている場合、施行日後にその額を確定させる際に差別的取扱いとならないようにするためには、施行日前の差別的取扱いに対しても法第 9 条の効果が及ぶということによいのでしょうか。・34
- 問 8－⑦：差別的取扱い禁止規定の適用の相手方となる通常の労働者が複数あり、その賃金決定方法や水準が多様である場合、そのうちのいずれと合わせるべきでしょうか。……35
- 問 8－⑧：法第 9 条の適用対象となる通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者を比較して、パートタイム・有期雇用労働者の方が待遇がよい場合は、通常の労働者に合わせて待遇を引き下げなければならないのでしょうか。……36
- 問 8－⑨：単身用の社宅しかない場合であって、正社員は単身者もいるが法第 9 条の要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者は全員同居の家族を有する世帯者であり、社宅を利用できるのは事実上正社員のみであるという場合は、差別的取扱いとなるのでしょうか。……37
- 問 8－⑩：法第 9 条の適用がある場合において、通常の労働者の所定労働時間が 7 時間であるとき、残業をした分については法定労働時間（8 時間）内の 1 時間部分についても 25%増しの割増賃金を支払っているのに対し、パートタイム・有期雇用労働者については、法定労働時間内で残業をした分について時間給分は支払うが割増分はないという場合、この取扱いの差異は許されるのでしょうか。……38
- 問 8－⑪：法第 9 条の要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者がいる企業において整理解雇を行う場合、留意することは何でしょうか。・39

問 8－⑫：法第 9 条の要件を満たす有期雇用労働者について、通常の労働者の解雇基準とは異なる雇止め基準を設け、雇止めをすることは法第 9 条違反となるのでしょうか。……………40

問 8－⑬：労働安全衛生法に基づく一般健康診断は、週所定労働時間が通常の労働者の 4 分の 3 未満である場合等については義務とされていませんが、法第 9 条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者については、所定労働時間や契約期間等にかかわらず健康診断を実施する義務が生じるのでしょうか。……………41

【9. 賃金（法第 10 条）】

問 9－①：法第 10 条に関しては、基本給、賞与、役付手当等といった職務関連賃金それぞれ全てについて措置を講じなければならないのでしょうか。……………42

問 9－②：法第 10 条は「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案」することとされていますが、ここに挙げられている全ての要素を基本給、賞与、役付手当等のそれぞれの職務関連賃金において、勘案しなければならないのでしょうか。……………43

問 9－③：法第 10 条の均衡確保の努力義務の対象となる「職務の内容に密接に関連して支払われる」通勤手当とは具体的にはどのようなものなのでしょうか。……………44

問 9－④：法第 10 条の「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」に関して、どのようにすれば均衡を考慮したこととなるのでしょうか。……………45

問 9－⑤：パートタイム・有期雇用労働者の賃金は職務の内容等を勘案して決定されていますが、通常の労働者の賃金が客観的、合理的な基準に基づかずに事業主の一存のみによって決定されているような場合についても、パートタイム・有期雇用労働者の賃金の決定に当たって、法第 10 条に基づき、通常の労働者との均衡を考慮する必要があるのでしょうか。……………46

【10. 教育訓練（法第 11 条）】

問 10：法第 11 条第 1 項の教育訓練の実施方法は、通常の労働者に対して行うものと同じでなければならないのでしょうか。……………47

【11. 福利厚生施設（法第 12 条）】

問 11－①：所定労働時間が極めて短く、休憩を利用して食事を取る必要がないパートタイム労働者についても、食堂を利用させなければならないのでしょうか。……………48

問 11－②：正社員に対してのみ食堂の割引がある場合や、食事手当の支給がある場合、パートタイム・有期雇用労働者に対して、食堂の利用の

機会を与えるだけでなく、これらも同様に対象としなければならないのでしょうか。……………49

問 11－③：更衣室の利用に関して、

（１）正社員には１人１個のロッカーがある場合、パートタイム・有期雇用労働者に対しても１人１個与えなければならないのでしょうか。

（２）更衣室の中にシャワールームがある場合、その利用も法第 12 条の対象となるのでしょうか。……………50

問 11－④：正社員でもその従事する業務によって福利厚生施設が利用できないことがある場合、福利厚生施設が利用できない正社員と同一の業務に従事するパートタイム・有期雇用労働者に対する利用の機会の付与はどのように考えればよいのでしょうか。……………51

【12. 通常の労働者への転換（法第 13 条）】

問 12－①：新規学卒者又は一定年齢以下の若年者等の採用しか行わないこととしている企業において、事業所のパートタイム・有期雇用労働者の中に新卒者や当該年齢以下の若年者がいないことが明らかな場合は、法第 13 条の通常の労働者の転換推進措置として何を講ずるべきでしょうか。……………52

問 12－②：企業内（本社や別事業所）には正規型の労働者がいるものの、事業所に正規型の労働者がおらず、フルタイムの無期雇用労働者とパートタイム・有期雇用労働者しかいない場合、法第 13 条の通常の労働者への転換推進措置はどのように考えればよいのでしょうか。…54

問 12－③：法第 13 条の通常の労働者への転換推進措置は、短時間正社員までの転換推進措置でもよいのでしょうか。……………55

問 12－④：ある事業所において、通常の労働者が①資格を要する製造ライン職、②経理事務職、③営業職、の 3 つの職務に従事している場合であって、パートタイム・有期雇用労働者は②の職務に従事している場合、転換を推進する通常の労働者は②であるべきでしょうか、①や③でもよいこととなるのでしょうか。……………56

問 12－⑤：自社の HP に正社員の求人情報を掲載していれば、法第 13 条第 1 号に定める募集情報の周知をしたこととなるのでしょうか。……57

問 12－⑥：法第 13 条の転換推進措置に関して、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の現在の職務の内容や能力等から判断して、転換が事実上不可能と考えられる場合であっても、転換推進措置を講ずることが必要なのでしょうか。

例えば、正社員は技術開発者のみとしている事業所に、清掃業務のパートタイム・有期雇用労働者がいる場合、当該パートタイム・有期雇用労働者の転換推進措置として技術開発業務への転換推進措置を講じることでもよいのでしょうか。……………58

- 問 12－⑦：定年制度により定年年齢以上の正社員がいない企業において、継続雇用制度によって有期雇用労働者となった者及び定年年齢を超え新たにパートタイム・有期雇用労働者として雇用された高齢者（以下「定年後再雇用者」という。）に対しては、法第 13 条に基づく通常の労働者への転換推進措置として何を講じる必要があるでしょうか。……………59
- 問 12－⑧：法第 13 条第 3 号の措置として教育訓練を実施する場合、例えばどのようなものが想定されるでしょうか。……………61
- 問 12－⑨：法第 13 条の通常の労働者への転換推進措置として、契約社員を募集する場合にその募集内容をパートタイム・有期雇用労働者に周知し、さらに、正社員を募集する場合にその募集内容を契約社員に周知することで、法を満たしているといえるのでしょうか。……………62
- 問 12－⑩：重度障害者に対する転換推進措置について、どのように対応することが適当でしょうか。……………63

【13. 事業主が講ずる措置の内容等の説明（法第 14 条）】

- 問 13－①：法第 14 条第 1 項の規定による事業主が講ずる措置の内容等の説明は、労働契約を更新するごとに行う必要がありますが、既に前回の労働契約の更新時に説明を行っている場合は、有期雇用労働者は説明すべき措置の内容を理解している場合が多いと考えられることから、「前回説明したものと変更なし」といった簡略な説明でも問題ないでしょうか。……………64
- 問 13－②：通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消（法第 8 条）については、雇用管理区分が複数ある場合には全ての雇用管理区分の正社員との間で求められますが、法第 14 条第 2 項の説明義務については、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と比較することを基本とするのはなぜでしょうか。……………65
- 問 13－③：法第 14 条第 2 項に基づきパートタイム・有期雇用労働者が説明を求めることができるのは、自分自身の待遇に関することに限られるのでしょうか。（他のパートタイム・有期雇用労働者の待遇の決定理由についても、説明を求めることができますか。）……………66
- 問 13－④：パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れる際に事業主が文書の交付等により明示したり、説明したりした事項に関して、パートタイム・有期雇用労働者は後に再度説明を求めることができますか。……………67

【14. 雇用管理指針関係】

- 問 14：雇用管理指針第三の七（二）について、『「親族」及び「葬儀等」の範囲や「勤務しなかった」日数等については、社会通念上勤務しないことが許容される範囲のものが該当するものと考えられる』としていま

すが（施行通達 第3の11（5）ト（ロ））、具体的には、何を基準に
判断すればよいのでしょうか。……………68

○ 本Q & Aにおける法令等の略称について

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（平成5年法律第76号）

施行規則・ ・ ・ 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施行規則（平成5年労働省令第34号）

施行通達・ ・ ・ 平成31年1月30日基発0130第1号、職発0130第6号、雇均発0130第1号、開発0130第1号（都道府県労働局長宛） 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の施行について

雇用管理指針・ 事業主が講ずべき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措置等についての指針（平成19年厚生労働省告示第326号）

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（平成30年厚生労働省告示第430号）

【 1. 適用】

問 1－①：派遣労働者に対する法の適用の考え方を教えてください。

1. 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第 2 条第 2 号に規定する「派遣労働者」については、派遣元事業主に雇用される者であることから、法第 2 条第 1 項に規定する短時間労働者（以下、施行通達等からの引用部分を除き「パートタイム労働者」という。）又は同条第 2 項に規定する有期雇用労働者の定義に該当すれば、法が適用されます。
2. 派遣労働者がパートタイム労働者の定義に該当するかどうかについては、派遣元事業主に雇用される同種の業務に従事する通常の労働者の 1 週間の所定労働時間と比較して判断します。なお、同一の事業主における業務の種類が 2 以上あり、同種の業務に従事する通常の労働者がいない場合は、当該事業主における 1 週間の所定労働時間が最長である通常の労働者と比較して判断することとなります。

例えば、一般事務職の派遣労働者の 1 週間の所定労働時間が、派遣元事業主に雇用される通常の労働者であって一般事務職に従事する者よりも短ければ、パートタイム労働者に該当します。

また、そのような派遣元事業主の通常の労働者がいない場合は、当該事業主において 1 週間の所定労働時間が最長の通常の労働者と比較し、その者よりも所定労働時間が短ければ、パートタイム労働者に該当します。
3. また、派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結している者であれば、法第 2 条第 2 項の有期雇用労働者の定義に該当します。

問 1－②: A社のパートタイム・有期雇用労働者がB社に出向している場合における法の適用の考え方を教えてください。

1. 出向とは、一人の労働者に係る労働関係が複数の事業主にまたがって成立する形態の一つであり、一般には、出向元と何らかの関係を持ちながら、出向先において新たな労働契約関係に基づき相当期間継続的に勤務する形態と理解されています。これを出向元との労働契約関係の有無という観点から分類すると、在籍型出向（出向元との労働契約関係があるもの）と、移籍型出向（出向元との労働契約関係は終了しているもの）の2つに分けることができます。
2. 在籍型出向の場合、パートタイム・有期雇用労働者（法第2条第3項に規定する短時間・有期雇用労働者をいう。施行通達等からの引用部分を除き、以下同じ。）は、出向元（A社）と出向先（B社）の双方に労働契約関係があるため、労働者の雇用管理責任を双方でどのように分担しているかによって法に規定する事業主の義務及び努力義務の履行責任も分けられることとなります。
3. 移籍型出向の場合、出向元（A社）との労働契約関係が終了しているため、法に規定する事業主の義務及び努力義務の履行責任は出向先（B社）が負うこととなります。

問 1－③：通常の労働者が出向者である場合における法の適用の考え方を教えてください。

以下のような場合はどうなりますか。

- (1) A社の通常の労働者がA社の親会社からの出向者しかいない場合における、A社に直接雇用されているパートタイム・有期雇用労働者への法の適用について
- (2) B社に直接雇用されている通常の労働者とB社の親会社からの出向者である通常の労働者の両方が存在する場合における、B社に直接雇用されているパートタイム・有期雇用労働者への法の適用について

1. 出向者は在籍型・移籍型いずれかを問わず出向先と労働契約関係にあるため、(1)の場合は出向者を、(2)の場合は直接雇用の正社員及び出向者の双方を通常の労働者とした上で、法が適用されます。
2. 法第8条の不合理な待遇の禁止については、(1)に関しては、A社の親会社からの出向者である通常の労働者との間で、(2)に関しては、B社に直接雇用されている通常の労働者及びB社の親会社からの出向者である通常の労働者双方との間で不合理な待遇差を設けることは禁止されます。
3. なお、(1)(2)のいずれにおいても、親会社からの出向者である通常の労働者が在籍型出向の場合、当該通常の労働者の雇用管理責任を双方でどのように分担しているかによって法に規定する事業主の義務及び努力義務の履行責任も分けられることとなります。
例えば、通常の労働者である出向者が在籍型出向であって、賃金の支払に関する雇用管理責任が出向元にある場合、出向先のパートタイム・有期雇用労働者の賃金について、出向先事業主は出向者の賃金との均衡待遇の義務を負うものではありません。

問 1－④：いわゆる正規型の労働者がいない場合における法の適用の考え方を教えてください。

(1) 経営者と有期雇用労働者のみの場合

(2) 経営者と正規型以外の無期雇用労働者のみの場合

(3) 経営者と派遣労働者（無期雇用フルタイム）及びパートタイム・有期雇用労働者のみの場合

1. (1) については、通常の労働者がいない場合であっても、有期雇用労働者を雇用していれば法が適用されます。

ただし、経営者は通常の労働者には該当しないため、この場合、通常の労働者の存在を前提とする法第 8～12 条の規定は、実質的に適用を受けません。

また、通常の労働者への転換推進措置（法第 13 条）については、今後、通常の労働者を雇用することが予定された際に、速やかに同条に基づく通常の労働者への転換推進措置を講じる必要があります。また、通常の労働者を採用・配置する予定が生じた場合には、そのような措置を講ずる予定であるとしてあらかじめ周知することが求められます。

なお、比較対象となる通常の労働者がいないことから、パートタイム労働者に該当する者は想定されません。

2. (2) については、正規型以外の無期雇用労働者のうち、1 週間の所定労働時間が最長の者が無期雇用フルタイム労働者となり、通常の労働者となります。この無期雇用フルタイム労働者と比較して 1 週間の所定労働時間が短い者がパートタイム労働者となり、このパートタイム労働者について法が適用されます。

3. (3) については、当該企業が派遣先企業の場合、派遣労働者は派遣先企業と雇用関係にないことから、法の通常の労働者には該当せず、(1) (2) と同様となります。

当該企業が派遣元企業の場合、無期雇用フルタイムの派遣労働者が通常の労働者となり、パートタイム・有期雇用労働者について、法が適用されません。

【2. 定義（法第2条）】

問2－①：コンビニエンスストアの店長は、通常の労働者でしょうか。

1. コンビニエンスストアの店長は、個人事業主としてコンビニエンスストア会社といわゆるフランチャイズ契約関係にある場合と、直営店であってコンビニエンスストア会社の社員である場合が考えられます。
2. 前者であれば店長は個人事業主であるため通常の労働者とはなりません。後者であればコンビニエンスストア会社に雇用される者であるため、その店長が正規型の労働者もしくは無期雇用フルタイム労働者であれば通常の労働者となります。

問 2－②：通常の労働者のみ祝日が勤務日となっている事業所において、1 週間の所定労働時間が通常の労働者と同じでも、祝日のある 1 週間の所定労働時間が通常の労働者と比べて短い労働者は、パートタイム労働者に該当するのでしょうか。

1. 1 週間の所定労働時間が通常の労働者と同一の労働者であって、臨時的・一時的に祝日が出勤日に重なる週の所定労働時間が通常の労働者に比べて短い労働者については、パートタイム労働者には該当しません。

問 2－③：短時間正社員は「通常の労働者」となりますか、もしくは「パートタイム労働者」となりますか。

1. 短時間正社員については、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その 1 週間の所定労働時間が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する者と解しています。
 - ① 期間の定めのない労働契約を締結している者
 - ② 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者
2. 「通常の労働者」とは、施行通達の第 1 の 2（3）において「いわゆる正規型の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者をいうものである」とされており、いわゆる正規型の労働者とは「労働契約の期間の定めがないことを前提として、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等を総合的に勘案して判断するものである」とされています。
3. このため、1. の要件を満たす短時間正社員については、正規型の労働者であることから「通常の労働者」に該当することとなります。

【3. 労働条件に関する文書の交付等（法第6条）】

問3－①：労働条件通知書の様式で労働基準法第15条に基づく明示と、法第6条第1項に基づく明示を同時に行う場合は、電子メール・ファクシミリによることとしてもよいでしょうか。

1. 労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条に基づく明示について、労働者が希望すれば、電子メール等やファクシミリによる明示が可能であることから、法第6条第1項に基づく明示と同時に行うことも可能です。

問3－②：文書交付等の代わりに、事業所HP等、パートタイム・有期雇用労働者が通常目にする場所に明示事項を記載した文書を掲示することでもよいでしょうか。

1. 法第6条第1項においては、「文書の交付等その他厚生労働省令で定める方法により」と規定しており、施行規則においては、パートタイム・有期雇用労働者が希望した場合に、①ファクシミリを利用してする送信の方法、②電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法（パートタイム・有期雇用労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）、の2つのみを定めていることから、事業所HPへの掲載など、その他の方法によることはできません。

問 3－③：文書交付等として、労働条件通知書の代わりに就業規則を交付してもよいでしょうか。

1. 労働基準法第 15 条に定める労働条件の明示について、当該労働者に適用する部分を明確にした上で、就業規則を労働契約の締結の際に交付する方法は差し支えないとされています。

法第 6 条第 1 項の明示についても同様に扱われます。

2. 就業規則を交付する場合であっても、個々人の労働条件を明示して交付する労働条件通知書と同じように、交付対象となるパートタイム・有期雇用労働者の昇給等の個別の取扱いが明らかになっていなければなりません。

制度のみが規定され、個々のパートタイム・有期雇用労働者に対してどのように適用されるかが不明であるような就業規則を交付したのでは、法第 6 条第 1 項の明示義務を果たしたことにはなりません。

問３－④：契約期間の途中で、昇給、賞与及び退職手当の取扱い並びに相談窓口が変更になった場合、その都度変更内容を文書交付等により明示しなければいけませんか。

1. 法第６条第１項の労働条件の明示をする時期は、「パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたとき」であることから、契約期間の途中で明示事項が変更になった場合に、当該パートタイム・有期雇用労働者にその都度変更内容を文書交付等により明示することを求めるものではありません。
ただし、有期雇用労働者について労働契約を更新する時は、その更新をもって「雇い入れ」ることとなるため、その更新の度に法第６条第１項の労働条件の明示が必要となります。
2. なお、労働契約法（平成１９年法律第１２８号）第４条第２項では、「労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。」とされており、これは、労働契約の締結時点のみならず、労働契約が変更されて継続している間の各場面が広く含まれることに留意する必要があります。
3. また、「相談窓口」については、「雇入れ時の文書等による明示のほか、事業所内の短時間・有期雇用労働者が通常目にすることができる場所に設置されている掲示板への掲示等により、パートタイム・有期雇用労働者に周知することが望まれる」としているところであり、相談窓口が変更になった場合にも、同様の方法により変更があったことや変更後の「相談窓口」を周知することが望ましいです（施行通達 第３の１２（３））。

問3－⑤：特定事項の名称が、「昇給」「賞与」「退職手当」「相談窓口」の名称でない場合、法違反となりますか。また、「法第14条第2項の規定による説明を求めることができる旨」については、どのように表示すればよいでしょうか。

1. 「昇給」について

「昇給」とは、契約期間内での賃金の増額をいいますが、「昇給」を明示するものとして「賃金改定」「時給の変更」という表示をしている場合、一般的に、改定や変更の結果、降給も含み得ると考えられ、必ずしも契約期間内での賃金の増額のみを明示したものとはいえません。そのため、「賃金改定：有」「時給の変更：有」の場合は、法違反となります。

なお、「賃金改定（引き上げ）」「時給の変更（引き上げ）」等の表示で、改定又は変更が昇給についての明示であることが明らかな場合は、法の要請を満たすものとなります（施行通達 第3の1（5））。

また、「賃金改定：無」「時給の変更：無」の場合は、当該契約期間内において賃金の増額がないことが明らかであることから、法違反とはなりません。

2. 「賞与」について

「賞与」については、「賞与とは、定期又は臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであつて、その支給額が予め確定されていないものをいう」とされています（労働基準法の解釈例規（昭和22年9月13日付け発基第17号））が、法第6条においても、これに該当するものは「賞与」と解します。

これに該当するものであれば、「寸志」「一時金」等、「賞与」以外の名称を使用していても「賞与」と解され、そのような場合には、法第6条の明示は、例えば「一時金：有」等と明示することとして差し支えありません。

また、定期賃金とは別に、例えば「12月に10万円支給」と、予め支給額を確定し支給が予定されているものは、「賞与」ではなく、臨時に支払われる賃金に該当するもので、このような賃金を支払うこととしている場合、「賞与：無」と明示しつつ、その旨が明示されることが望ましいです。

3. 「退職手当」について

「退職手当」とは、労使間において、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確になっており、退職により支給されるものであればよく、その支給形態が退職一時金であるか、退職年金であるかを問わないものとされています（施行通達 第3の1（3））。これに該当するものであれば「退職慰労金」「退職一時金」等の名称を使用していても「退職手当」と解され、そのような場合には、法第6条の明示は、例えば「退職慰労金：有」

「退職一時金：有」等と明示することとして差し支えありません。

4. 「相談窓口」について

「相談窓口」とは、事業主がパートタイム・有期雇用労働者からの苦情を含めた相談に応じる窓口であり、これが明らかになるものであれば、「相談先」「相談担当者」等という名称での明示であっても差し支えありません（施行通達 第3の1（3））。

5. 「法第14条第2項の規定による説明を求めることができる旨」について

「法第14条第2項の規定による説明を求めることができる旨」の明示は、事業主に対して待遇の相違の内容及び理由等について説明を求めることができる旨を表示することで、法第6条第1項の明示をしたこととなります。

その際、パートタイム・有期雇用労働者が当該説明を求める場合に、円滑に申し出ることができるようにする観点から、説明を求める際の申出先を明示することが望ましいです（施行通達 第3の1（6））。

問3－⑥：特定事項について「有無」そのものの明示はありませんが、労働条件通知書の記載内容から有無が判断できる場合は、法を満たしていると考えてよいでしょうか。

1. 法第6条第1項の特定事項の明示については、パートタイム・有期雇用労働者が多様な就業実態にある特性から、雇入れ時に労働条件を明確にしていなかったことに起因するトラブル等が発生していること等に着目して設けられたものであり、労働基準法で定める事項以外のもののうち、パートタイム・有期雇用労働者にとって重要である昇給、退職手当及び賞与の有無、法第14条第2項の規定による説明を求めることができる旨並びに相談窓口を明示することを義務付けているものです。
2. また、「昇給及び賞与が業績等に基づき実施されない又は支給されない可能性がある場合や、退職手当が勤続年数等に基づき支給されない可能性がある場合には、制度としては「有」と明示しつつ、あわせて、昇給及び賞与が業績等に基づき実施されない又は支給されない可能性がある旨や、退職手当が勤続年数等に基づき支給されない可能性がある旨について明示されるべきもの」（施行通達 第3の1（4））としているところです。
3. 問の「有無」そのものの明示はなくとも、「労働条件通知書の記載内容から有無が判断できる場合」とは、以下のようなものが考えられます。
 - ① 賞与：寸志程度
 - ② 賞与：業績により支給しない場合がある
 - ③ 賞与：業績による

これらについて、「有無」の明示義務を満たしているか否かに関し、

①については、「有」を前提とした金額の程度を表示しており、「有」と表示したときと同等に明らかであるものです。

②については、支給することを原則とした上で、業績によっては支給しない場合がある旨の明示をしているものです。

③については、①、②に比べると「有」か「無」かが不明確ではあるものの、これも「業績により支給が有り得る」ことをいっていると考えられ、このような明示も「有」を明示していると考えられます。

よって、①、②、③とも明示義務を果たしていると解されます。

問 3－⑦：有期雇用労働者について、当該契約期間内には要件を満たさず昇給や退職手当、賞与（以下「退職手当等」という。）の適用はありませんが、その後契約を更新することにより要件を満たし退職手当等の適用の可能性がある場合（例：「勤続３年以上の者に支給する」等）には、法第６条第１項に基づく明示はどのようにすればよいでしょうか。

1. 法第６条第１項の明示義務は、有期雇用労働者に適用される退職手当等の制度がある場合であっても、当該契約期間内に要件を満たさないため適用されることがないときは、「無」と明示することとなります。
2. ただし、当該労働契約が更新されることにより、将来的に退職手当等の適用対象となる可能性がある場合には、「無」と明示する方法のほか、「有（勤続３年以上の者を対象とする）」など退職手当等の適用の要件を正確に明示する方法でも、同項の明示義務を果たすものといえます。
3. なお、この場合に「無」と明示する場合にも、有期雇用労働者の納得性の向上の観点から、義務の履行とは別途に、「勤続３年以上の場合に支給する」「契約更新時に賃金増額有り」といった内容を併せて明示することが望ましいです。

問３－⑧：法第６条第１項に基づき明示する相談窓口が本社の担当者氏名のみでは、支社のパートタイム・有期雇用労働者が相談することは事実上困難であると思われますが、連絡先の併記をせずに氏名のみで問題ないでしょうか。

- １． 法第６条第１項に基づく相談窓口の明示については、相談窓口の明示の趣旨を踏まえれば、パートタイム・有期雇用労働者において相談窓口に容易にアクセスできる内容を明示することが必要です。そのため、問のように本社の人事労務担当者が支社の相談窓口となる場合など、電話番号等連絡先が無ければ相談が事実上困難である場合には、担当者氏名等のほか、連絡先を併記することが必要となります。

【４．就業規則の作成手続（法第７条）】

問４：法第７条第１項に定める就業規則作成時の意見聴取は、「当該事業所において雇用するパートタイム労働者の過半数を代表すると認められるもの」から行うこととされていますが、当該過半数代表者は、当該事業所に雇用されるパートタイム労働者でなければならないのでしょうか。また、同条第２項の意見聴取についても同様でしょうか。

- １． 法第７条第１項の趣旨は、パートタイム労働者に係る事項について就業規則を作成又は変更する際に、当該事業所に雇用されているパートタイム労働者の意見を踏まえることを促すものであるから、当該事業所に雇用されるパートタイム労働者の集団の構成員の中から選出された者であることが望ましいです。
- ２． なお、同条第２項についても、１．と同様に有期雇用労働者の過半数代表者を選出することが望まれますが、当該事業所において、パートタイム労働者であって有期雇用労働者でもあるケースは考えられるため、結果的にパートタイム労働者の過半数を代表する者と有期雇用労働者の過半数を代表する者とが同一の者となっても差し支えありません。

【 5. 職務の内容(法第8～11 条) 】

問5－①：通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間で「職務の内容」のうち「業務の内容」を比較するに当たり、個々の作業レベルではなく「中核的業務」について比較することとしているのはなぜでしょうか。

1. 法の趣旨は、パートタイム・有期雇用労働者の働きや貢献に見合った公正な待遇を確保することです。
2. この趣旨を踏まえれば、待遇の差異についての合理的な説明の根拠となりにえない細かな作業の違いを職務の内容の同一性の判断において取り上げることは適当ではないため、そのようなものは省いて、中核的業務について比較することとしています。

問5－②：「中核的業務」の具体例を教えてください。

1. 「中核的業務」とは、「ある労働者に与えられた職務に伴う個々の業務のうち、当該職務を代表する中核的なもの」（施行通達 第1の4（2）ロ（ロ））を指し、以下の基準に従って総合的に判断することとされています。
- 与えられた職務に本質的又は不可欠な要素である業務
 - その成果が事業に対して大きな影響を与える業務
 - 労働者本人の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務

2. これらに該当すると考えられる具体例としては、以下のようなものが挙げられます。

（与えられた職務に本質的又は不可欠な要素である業務）

- ・ 販売職における接客の業務
- ・ 機械組立製造ラインにおける組立の業務
- ・ 調理職における調理の業務

（その成果が事業に対して大きな影響を与える業務）

- ・ 販売職における、特売品の品目を決定する業務（特売品の売れ行きによって業績に大きな影響を見込む場合）
- ・ 機械組立製造ラインにおける品質管理チェックの業務（品質管理の精度によって不良品の発生率が左右され、事業に大きく影響する場合）
- ・ 調理職における衛生管理の業務（衛生管理をきちんと行っていないと、法令違反となり事業に大きく影響する場合）

3. 労働者本人の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務の例としては、例えば販売職で、時間的な割合で見たときに接客よりも在庫管理のウェイトが高く、在庫管理についても中核的業務と捉えるような場合が挙げられます。

また、逆に、時間的割合・頻度が小さくても、与えられた職務に本質的・不可欠であったり、その成果が事業に対して大きな影響を与えたりするものもあると考えられ、時間的割合・頻度の基準によってこれらを中核的業務から排除する趣旨ではないことに留意が必要です。

問5－③：「責任の程度が著しく異なる」と判断される具体例を教えてください。

1. 職務に伴う責任の程度が「著しく異なって」いないかどうかの判断に当たっては、「責任の程度」の内容である以下のような事項について比較を行うこととなります（施行通達 第1の4（2）ロ（ロ））。
- 与えられている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）
 - 業務の成果について求められる役割
 - トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度
 - ノルマ等の成果への期待の程度
 - 上記の事項の補助的指標として所定外労働の有無及び頻度

なお、所定外労働の有無及び頻度を「補助的指標」という位置付けにしている理由は、所定外労働の態様自体は職務内容を表すものではなく、所定労働時間内の業務に伴う責任の程度の違いを結果的に表すものにすぎないためです。つまり、所定労働時間内の業務に伴う責任が重い場合は、その責任を果たすために所定労働時間外の労働が生じていることがあると考えられますが、実際に責任が重いかどうかについては、所定外労働の実態のみによって判断するのではなく、上記事項によって判断すべきという趣旨です。

2. この比較においては、例えば管理する部下の数が1人でも違えば、責任の程度が異なる、といった判断をするのではなく、責任の程度の差異が「著しい」といえるものであるかどうかを見ることとなります。「著しく異なる場合」として、具体的に想定されるものとしては以下のようなケースが考えられます。

（与えられている権限の範囲が異なる）

- ・ 仕入れ担当者が、定期的に仕入れる定番品のみを扱う場合と、それに加えて天候、流行等を見つつ季節の商品や流行品の仕入れも行う場合
- ・ 営業所の責任者が、当該企業における小規模営業所を担当する場合と、拠点営業所を担当する場合

（業務の成果について求められる役割が異なる）

- ・ 職務に関してミスがあった場合に、自ら責任をとることを求められる場合と、求められない（上司が代わって責任をとる）場合

（トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度が異なる）

- ・ シフト勤務で欠勤が出た場合に、欠勤の穴を埋めるために当日通告で出勤を求められる場合と、そうでない場合

（ノルマ等の成果への期待の程度が異なる）

- ・ 月次の営業目標値が大きく異なる場合

なお、いずれも役職名等外見的なものだけで判断せず、実態を見て比較する必要があります。

問5－④：日中にパートタイム・有期雇用労働者が従事している業務を深夜に通常の労働者が行う場合は、職務の内容が同一といえるのでしょうか。

1. 職務の内容が同一かどうかについては、業務の内容が実質的に同一であるかどうか、責任の程度が著しく異なっていないかを踏まえて判断します。
2. ある業務を日中に行う場合と深夜に行う場合とを比較して、例えば、
 - ① 深夜については、日中と比較して、肉体的な負荷が大きい作業が多く困難度が高いといった違いがある
 - ② 深夜については、日中と比較して、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度につき違いがあるといった場合には、職務の内容が同一でないこととなります。

しかしながら、時間帯が異なることで当然に職務の内容が異なることとなるものではない点に留意が必要です。

問5－⑤：ある職務について、以前は通常の労働者が担当していましたが、現在はパートタイム・有期雇用労働者が担当しているという場合に、この両者の間で「職務の内容が同一」との判断がなされるのでしょうか。

1. 職務の内容をはじめ、法の各規定を適用する要件につきパートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間で同一性を判断するに当たっては、同一企業内のある一時点において存在するパートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者を比較するものであり、問のようなある職務に関して過去に担当していた通常の労働者と現在担当しているパートタイム・有期雇用労働者の比較を含むものではありません。

【6. 職務の内容及び配置の変更の範囲（法第8、9条）】

問6－①：労働者の個人的事情に基づき、制度としては存在しない配置転換を行う場合（例：体調に対する配慮による配転）については、職務の内容及び配置の変更の範囲の比較においてどのように考えればよいでしょうか。

1. 問のように労働者の個人的な事由で配慮がなされて異なる取扱いを受けた場合、職務の内容及び配置の変更の範囲を比較するに際しては、その取扱いについては除いて比較することが考えられます。

問6－②：通常の労働者の勤続年数が比較的短く、長期にわたる人材活用の傾向を判断することができないような場合は、どのように考えればよいでしょうか。

1. 問のように、人材活用の傾向を実態として判断することができないような場合であっても、人事規程等の明文化された客観的な事情がある場合は、それによって判断することとなります。
2. 通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲について、確立された傾向も人事規程等の明文化された客観的な事情もない場合は、通常の労働者の勤続年数が短いものであったとしても、通常の労働者のそれまでの職務の内容及び配置の変更の範囲の実態に基づき、パートタイム・有期雇用労働者との違いを判断します。
3. 法第9条の適用に関しては、職務の内容及び配置の変更の範囲が「当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において」同じであることが求められているところ、確立された傾向も人事規程等の明文化された客観的な事情もない場合は、将来にわたる職務の内容及び配置の変更の範囲が判断できないため、現時点までの実態を踏まえ比較することとし、その結果、法第9条の対象となることがあり得ると考えられます。

【 7. 不合理な待遇の禁止（法第 8 条） 】

問 7－①：通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消について、雇用管理区分が複数ある場合には全ての雇用管理区分に属する通常の労働者との間の不合理な待遇差があってはならないとされているのはなぜでしょうか。

1. 法第 8 条は、全ての通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間で不合理な待遇の相違を設けることを禁止する規定であり、通常の労働者の雇用管理区分が複数ある場合に、特定の雇用管理区分の通常の労働者との間の待遇差のみ比較すればよいというものではありません。
2. これは、例えば、職務の内容等がパートタイム・有期雇用労働者に最も近く、待遇の低い通常の労働者の区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者との間の不合理な待遇差を解消することのみをもって、法の義務を履行したとすることを防ぐためです。

問7－②：基本給の支払形態や算定基準に以下のような相違がある場合、法第8条で禁止される不合理な待遇の相違に当たるのでしょうか。

(1) 正社員が月給制で、パートタイム・有期雇用労働者が時給制の場合

(2) 正社員が職能給や成果給で、パートタイム・有期雇用労働者が職務給の場合

1. 通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者で異なる基本給の支払形態や算定基準とすることは、待遇の相違に含まれます。
2. その上で、基本給の相違が、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情に照らして、不合理か否かを判断することになります。
3. 例えば、大阪医科薬科大学事件高裁判決（令和1.2.15 大阪高裁、基本給部分については上告不受理により確定）では、職務内容やその変更の範囲が異なる正社員（月給制・職能給）とアルバイト職員（時給制・職務給）の基本給の相違について、「アルバイト職員は短時間勤務者が約6割を占めている…ことを踏まえると、短時間勤務者に適した時給制を採用していることは不合理とはいえない」、「正社員の賃金は勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給的な賃金、アルバイト職員の賃金は特定の簡易な作業に対応した職務給的な賃金としての性格を有していたこと…を踏まえると、賃金水準に一定の相違が生ずることも不合理とはいえない」等としています。

問7－③：パートタイム・有期雇用労働者の待遇と通常の労働者の待遇の相違が著しい場合であっても、事業主がその待遇の相違について、不合理ではないことを説明できれば、その相違は不合理ではないことになるのでしょうか。

1. 事業主が、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の待遇差が不合理でないことを説明したことをもって、待遇差の不合理性が否定されるものではありません。
2. 事業主の説明内容を踏まえ、当該待遇の相違が、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情に照らして、不合理でないと認められるか判断が必要です。

問7ー④：ガイドラインの「第3 短時間・有期雇用労働者」の「5 福利厚生」の（3）においては、「短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者との同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。」とされており、健康診断については通常の労働者と同様の有給の保障が明示的に求められていますが、慶弔休暇については通常の労働者と同様の有給の保障が求められるのでしょうか。

1. 慶弔休暇の一般的な性質及び目的に鑑みれば、ガイドラインの当該記載における「同一の慶弔休暇の付与」とは、同じ事由に対して付与することだけを意味するものではなく、付与日数や対象となる親族の範囲等を同一にすることに加え、通常の労働者に対して有給の保障をするのであれば、パートタイム・有期雇用労働者に対しても有給の保障をすべきことも含まれていると考えられます。
2. これは、慶弔休暇の性質は、一般的に、慶事・弔事に際して労働から離れる機会を与えるものであり、これを有給とする場合には慶弔休暇取得時の経済的保障を行うものであると考えられるところ、当該趣旨は、職務内容や雇用形態等に関わらず、通常の労働者と同様、パートタイム・有期雇用労働者にも妥当するものと考えられるためです。

【 8. 通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的
取扱いの禁止（法第 9 条）】

問 8－①：正社員が月給制で、パートタイム・有期雇用労働者は時給制であるこ
とは法第 9 条で禁止される差別的取扱いとなるのでしょうか。

1. 通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者で異なる賃金の支払形態とすることは、待遇の相違に含まれますが、時間当たりの基本給及び諸手当の算定方法が正社員と同じであれば、不利益は発生していないといえるため、差別的取扱いとはなりません。
2. しかしながら、月給制と時給制との間で、欠勤日の取扱いが異なる等、結果的に時間当たりの賃金に差額が出るような取扱いであれば、パートタイム・有期雇用労働者であること以外の合理的な理由がない限り、法第 9 条で禁止される差別的取扱いに当たります。

問 8－②：差別的取扱い禁止規定の適用がある場合、パートタイム労働者の賃金を時間比例分少なくすることは許されるのでしょうか。

1. 差別的取扱い禁止規定の対象となるパートタイム労働者について、その基本給を通常の労働者と比べた所定労働時間の違いに比例したものとすることは許されますが、これは、パートタイム労働者の所定労働時間が短いことに基づく合理的な取扱いの差として認められるものです。
2. 他方、賃金の性質として所定労働時間の長さに応じて支給されているものではなく、所定労働時間が短い分を比例的に減額することについて合理的な理由がない場合は、差別的取扱いとなる可能性があります。この典型的な事例として、扶養家族の数に比例して支給していると考えられる家族手当、賃貸住宅への入居者等に対して支給していると考えられる住宅手当が挙げられます。

問 8－③：差別的取扱い禁止規定の適用がある場合、退職金の算定方法についても通常の労働者と同様としないのでしょうか。

1. 退職金の算定方法については、通常の労働者については入社時からの勤続年数等に基づいて設計されていることが多い一方、差別的取扱い禁止の対象となる者は必ずしも入社時から通常の労働者と同視できる状態にあったわけではないため、差別的取扱い禁止の対象となる前までの間について同様の算定方法とする必要は必ずしもありません。
2. しかしながら、少なくとも通常の労働者と同視できる状態になってからは、勤続年数等を踏まえ、通常の労働者に対して適用している算定方法と同様のものでなければ、合理的な理由がない限り差別的取扱いになります。

問 8－④：定年後の再雇用者について、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲が通常の労働者と同一の場合は、待遇差は一切認められないのでしょうか。

1. 法第 9 条において、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲が通常の労働者と同一の定年後再雇用者（パートタイム・有期雇用労働者）についても、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由とする差別的取扱いが禁止されています。
2. 上記の定年後再雇用者と通常の労働者に待遇差がある場合、当該待遇差が「パートタイム・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱い」に当たるかどうかにより判断されることになります。
3. なお、定年後再雇用者（嘱託乗務員）の待遇に関し、法第 9 条ではなく旧労働契約法第 20 条について争われた事件として、長澤運輸事件（平成 30. 6. 1 最高裁）があります。この事件では、定年後再雇用者（嘱託乗務員）の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲が正社員と同一であるとした上で、その基本給等について、①基本賃金の額が当該嘱託乗務員の定年退職時における基本給の額を上回っていること、②嘱託乗務員の歩合給は、正社員の能率給に係る係数の約 2 倍から約 3 倍に設定されていること、③団体交渉を経て、嘱託乗務員の基本賃金が増額され、歩合給に係る係数の一部が嘱託乗務員に有利に変更されていること、④賃金体系が異なるのは嘱託乗務員の成果が反映されやすくなるよう工夫したものであること、⑤正社員との金額差は約 2～12%にとどまること、⑥老齢厚生年金の支給が予定されている上にその支給開始前まで調整給が支給されていることを理由として、不合理な待遇差ではないとしています。

問 8－⑤：過去の差別的取扱いについて、差別的取扱いがなされなかった場合の賃金との差額請求権が法第 9 条により直接発生することとなるのでしょうか。

1. 法第 9 条については、同条違反の労働契約を直接に無効化し、無効となった部分の内容を補充する民事効は法律上明示的に付与されておらず、民事効の有無は裁判によって判断されることとなりますが、民法（明治 29 年法律第 89 号）第 709 条の不法行為による損害賠償等の規定を介在して民事効が生じる可能性があります。
2. なお、法第 24 条及び第 25 条においては、法第 8 条、第 9 条をはじめとした法の義務規定に係る事項に関する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から申請があった場合に、都道府県労働局長による助言、指導、勧告や紛争調整委員会における調停を行えることとしており、当事者の合意を前提として、問のような民事の問題への対応が可能となっています。

（参考）

●民法（明治 29 年法律第 89 号）（抄）

（不法行為による損害賠償）

第七百九条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

問 8－⑥：フルタイム有期雇用労働者の退職金や賞与の算定根拠が平成 30 年の改正法（※）の施行日（以下本問において「施行日」という。）前の勤務にかかっている場合、施行日後にその額を確定させる際に差別的取扱いとならないようにするためには、施行日前の差別的取扱いに対しても法第 9 条の効果が及ぶということによいでしょうか。

※平成 30 年の改正法

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）による改正後の「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」（令和 2 年 4 月 1 日施行（中小企業への適用は令和 3 年 4 月 1 日））

1. 退職金や賞与の算定に当たっては、算定時点が履行期であり、その時点で額を確定させる際に差別的取扱いとならないようにしなければならず、過去の勤務成績の評価を行う場合においては、少なくとも同視できる状態となつてからの評価期間や評価基準を同一にする必要があります。

このことは、評価期間が施行日前に及んでいる場合も同様となります。

問 8－⑦：差別的取扱い禁止規定の適用の相手方となる通常の労働者が複数あり、その賃金決定方法や水準が多様である場合、そのうちのいずれと合わせるべきでしょうか。

1. 法第9条は、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間で差別的取扱いがあってはならない場合を定めているものであり、同条の要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者と同視できる通常の労働者の待遇が多様であり、その違いについて説明が不可能である場合は、その中で最もよい待遇である者との間で同じ取扱いとすることとしなければ、差別的取扱いは消滅しません。
2. しかしながら、通常の労働者の待遇が多様であっても、それぞれ何らかの考え方による場合（例えば、職能資格制度に基づくもの）は、当該パートタイム・有期雇用労働者の待遇もその考え方により（当該職能資格制度に当てはめて）決定すれば足ります。

問 8－⑧：法第 9 条の適用対象となる通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者を比較して、パートタイム・有期雇用労働者の方が待遇がよい場合は、通常の労働者に合わせて待遇を引き下げなければならないのでしょうか。

1. 法は、一般的にパートタイム・有期雇用労働者の待遇が通常の労働者よりも低いものであることを前提に、「パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善」のために通常の労働者との差別的取扱いの禁止を規定しています。
2. このような法の趣旨からすれば、通常の労働者に比べてパートタイム・有期雇用労働者の方が待遇がよい場合に、パートタイム・有期雇用労働者の待遇を引き下げることにより通常の労働者と差がない待遇を実現することを、法は想定していません。

問 8－⑨： 単身用の社宅しかない場合であって、正社員は単身者もいるが法第 9 条の要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者は全員同居の家族を有する世帯者であり、社宅を利用できるのは事実上正社員のみであるという場合は、差別的取扱いとなるのでしょうか。

1. 法第 9 条で禁止される具体的な差別的取扱いの考え方については、取扱いの違いがパートタイム・有期雇用労働者であることを理由としているかどうかという点によることとなります。
2. 問のような場合は、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いをしているのではなく、単身者のみに社宅の貸与を認めているために取扱いが異なっているものです。そのため、単身者がいないパートタイム・有期雇用労働者は結果的に社宅を利用できないということであり、雇用形態を理由とした取扱いの違いではないと解されます。

問 8－⑩：法第 9 条の適用がある場合において、通常の労働者の所定労働時間が 7 時間であるとき、残業をした分については法定労働時間（8 時間）内の 1 時間部分についても 25%増しの割増賃金を支払っているのに対し、パートタイム・有期雇用労働者については、法定労働時間内で残業をした分について時間給分は支払うが割増分はないという場合、この取扱いの差異は許されるのでしょうか。

1. 法定労働時間内の所定外労働に対する賃金の取扱いが異なり、その取扱いの違いについて、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由とするものであり他に合理的理由がなければ法第 9 条違反となります。

問 8－⑪：法第 9 条の要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者がいる企業において整理解雇を行う場合、留意することは何でしょうか。

1. 法第 9 条の要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者は、全ての待遇について通常の労働者との間での差別的取扱いが禁止されますが、これには、パートタイム・有期雇用労働者であることを解雇対象の選定理由とすることも含まれています。
2. 問の企業において整理解雇を行おうとするとき、一定の基準に沿って解雇対象者を選定し、結果的に選定された者がパートタイム・有期雇用労働者のみとなっているということは、その選定が公平に行われている限り許容されますが、そのような考え方によらず、パートタイム・有期雇用労働者のみを一律解雇する場合は、法第 9 条違反となります。

問 8－⑫：法第 9 条の要件を満たす有期雇用労働者について、通常の労働者の解雇基準とは異なる雇止め基準を設け、雇止めをすることは法第 9 条違反となるのでしょうか。

1. 雇止めと解雇は異なるものであり、通常の労働者の解雇基準と異なる有期雇用労働者の雇止めの基準を設けることは、法第 9 条違反とはなりません。

問 8－⑬：労働安全衛生法に基づく一般健康診断は、週所定労働時間が通常の労働者の 4 分の 3 未満である場合等については義務とされていませんが、法第 9 条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者については、所定労働時間や契約期間等にかかわらず健康診断を実施する義務が生じるのでしょうか。

1. 労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）に基づく一般健康診断は、「常時使用する労働者」に対し実施を義務付けています。
施行通達の第 3 の 11（4）トにおいて「常時使用する短時間・有期雇用労働者」が示されており、パートタイム・有期雇用労働者がこれに該当しなければ、労働安全衛生法上の健康診断の実施義務は生じません。
2. また、例えば、週所定労働時間が通常の労働者の 4 分の 3 未満である正社員に対しても事業者の判断で健診を実施しているような事業場において、「常時使用する短時間・有期雇用労働者」に該当しないが法第 9 条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者に対して健診を実施しない場合は、当該相違についてパートタイム・有期雇用労働者であること以外の理由がなければ、差別的取扱いとなります。
いずれにしても、法第 9 条対象労働者に健康診断を実施しない場合には、当該法第 9 条対象労働者の健康診断実施の必要性が異なることを合理的に説明できる必要があります。

（参考）

施行通達の第 3 の 11（4）トの「常時使用する短時間・有期雇用労働者」とは、次の①及び②のいずれの要件をも満たす者であること。

- ① 無期雇用労働者（有期雇用労働者であって、当該契約の契約期間が 1 年（労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）第 45 条において引用する同規則第 13 条第 1 項第 3 号に掲げる業務に従事する有期雇用労働者にあつては 6 か月。以下この①において同じ。）以上である者並びに契約更新により 1 年以上使用されることが予定されている者及び 1 年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。
- ② その者の 1 週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の 1 週間の所定労働時間数の 4 分の 3 以上であること。

【9. 賃金（法第10条）】

問9－①：法第10条に関しては、基本給、賞与、役付手当等といった職務関連賃金それぞれ全てについて措置を講じなければならないのでしょうか。

1. パートタイム・有期雇用労働者は、「働きや貢献とは関係のない要素で賃金が決定されることが多い」（施行通達 第3の5（1））ことから、基本給、賞与、役付手当等の職務関連賃金それぞれにおいて、法第10条の「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項」を勘案して決定するよう努めることが求められます。

問 9－②：法第 10 条は「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案」することとされていますが、ここに挙げられている全ての要素を基本給、賞与、役付手当等のそれぞれの職務関連賃金において、勘案しなければならないのでしょうか。

1. これらの要素は、「働きや貢献を評価する要素」として、「勘案要素の例示として挙げているもの」（施行通達 第 3 の 5（2））であり、「勘案要素のうち、どの要素によることとするかは各企業の判断に委ねられる」（同）ことから、一部の要素でも勘案して決定するよう努めることが求められます。

問 9－③：法第 10 条の均衡確保の努力義務の対象となる「職務の内容に密接に関連して支払われる」通勤手当とは具体的にはどのようなものでしょうか。

1. 法第 10 条の対象となる通勤手当には、名称は「通勤手当」ですが、実態としては基本給などの職務関連賃金の一部として支払われているものが該当します。これに該当するか否かは、当該手当の支払い方法、支払基準等の実態を見て判断します。
2. 上記の具体例として、「現実に通勤に要する交通費等の費用の有無や金額如何にかかわらず、一律の金額が支払われている場合」がありますが（施行通達 第 3 の 5（1））、通勤手当が定額で支払われる場合に役職や格付けなど通勤の実態とは無関係な要素に応じて通勤手当の金額が増減する場合や、通勤手当であるにもかかわらず、企業の業績に応じて不定期にしか支払われない場合なども職務関連賃金の一部として支払われている場合が多いと考えられます。
3. 一方、通勤距離が一定の距離以上の者や公共交通機関の利用など実際に通勤に費用を要する者のみに一律の金額の通勤手当を支払っている場合や、転勤がある者のみに異動保障的に一律の金額の通勤手当を支払っている場合など、通勤の実態や人材活用の仕組み、運用等との関係等、職務の内容以外の要素との関係により、通勤手当の支給の有無等を合理的に説明できる場合には、通勤手当が一律の金額で支払われていても、法第 10 条の対象となる通勤手当とは解されません。

問 9－④：法第 10 条の「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」に関して、どのようにすれば均衡を考慮したこととなるのでしょうか。

1. 法第 10 条の「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」は、パートタイム・有期雇用労働者の賃金の決定時に勘案する要素を選ぶに当たっての参考として、通常の労働者の賃金の決定方法も考慮することとする、という趣旨です。その場合、①職務の内容が同一の通常の労働者と異なる通常の労働者の双方がいる場合、均衡を考慮すべき対象となる通常の労働者をどのように考えるか、②通常の労働者の賃金の決定方法について、どのように考慮すべきか、という 2 つの問題が生じます。

【① 対象となる通常の労働者をどのように考えるか】

2. 法第 10 条の適用に当たって、職務の内容が同一の通常の労働者と異なる通常の労働者の双方がいる場合は、まず、職務の内容が同一の通常の労働者との均衡を考慮します。これは、労働者の待遇を決定する要素としては、職務の内容が異なる場合は待遇も異なることが多く、まずは職務の内容に照らして考えられるべきものであるためです。ただし、実際にどのような要素をどのように勘案するかについては、事業主の裁量に任されている部分であり、職務の内容が同一の通常の労働者がいる場合であっても、その者との均衡ではなく、職務の内容が異なる通常の労働者との均衡を図ることを選択することも可能です。その場合は、法第 14 条の説明義務が課されていることを前提に、その合理性について説明できるようにしておく必要があります。

【② 賃金決定について、通常の労働者との均衡をどのように考慮すべきか】

3. 職務の内容が同一の通常の労働者がいる場合は、その者の賃金の決定方法を参考に、勘案する要素を少なくとも一つは同じくするよう努めることが求められます。
4. 他方、職務の内容が同一の通常の労働者がいない場合には、職務の内容が異なる通常の労働者の賃金の決定方法を参考に、勘案する要素を決定することが考えられます。
5. いずれにせよ、異なる要素を勘案する場合、法第 8 条及び第 14 条を念頭に、その合理性について説明できるようにしておくことが求められます。

問9－⑤：パートタイム・有期雇用労働者の賃金は職務の内容等を勘案して決定されていますが、通常の労働者の賃金が客観的、合理的な基準に基づかずに事業主の一存のみによって決定されているような場合についても、パートタイム・有期雇用労働者の賃金の決定に当たって、法第10条に基づき、通常の労働者との均衡を考慮する必要があるのでしょうか。

1. 法第10条はパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定するに当たって、通常の労働者との均衡を考慮するよう努めることを求めているものであり、通常の労働者の賃金を客観的、合理的な基準に基づかない事業主の主観のみで決定する制度となっている場合にまで通常の労働者との均衡を考慮するよう努めることを求めているものではありません。

【10. 教育訓練（法第 11 条）】

問 10：法第 11 条第 1 項の教育訓練の実施方法は、通常の労働者に対して行うものと同じでなければならないのでしょうか。

1. 法第 11 条第 1 項においては、「通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのもの」の実施についての義務が事業主に課されていますが、この実施方法については事業主に委ねられています。
2. 本項の規定は、基本的には、通常の労働者に対して実施している教育訓練にパートタイム・有期雇用労働者を参加させることを想定していますが、一方で、パートタイム・有期雇用労働者の中には、時間の制約があってパートタイムの就業を選択している者もあり、通常の労働者に対して実施している教育訓練に参加できない事情があることも予想されます。このような場合は、パートタイム・有期雇用労働者が参加できるような方法により、本項の教育訓練を実施しなければなりません。
3. 例えば、パートタイム・有期雇用労働者の勤務時間外に実施したり、遠隔地で行ったりするような教育訓練であって、パートタイム・有期雇用労働者が実質的に受講できないようなものについては、形式的に実施対象とするだけでは実施義務を果たしたこととはならず、教育訓練を受講すれば平均的に身に付けられる知識、技能等と同様の内容を習得できる教育訓練を、パートタイム・有期雇用労働者が受講できるような形で別途提供しなければなりません。
4. なお、事業主が本項の教育訓練を実施したにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者が受講を欠席・拒否等した場合は、パートタイム・有期雇用労働者が実質的に受講できないようなものとなっていない限り、事業主が本項の措置を履行したと考えられます。

【11. 福利厚生施設（法第 12 条）】

問 11－①：所定労働時間が極めて短く、休憩を利用して食事を取る必要がないパートタイム労働者についても、食堂を利用させなければならないのでしょうか。

1. 法第 12 条の「利用の機会を与える」とは、必要でない場合にまで形式的に機会を与えることは想定していません。問のように所定労働時間が極めて短い者であって、昼食の時間帯に勤務していないといった事情があり、食堂を利用する必要がないと解される合理的理由がある場合には、利用対象者としなないことは差し支えありません。

問 11－②：正社員に対してのみ食堂の割引がある場合や、食事手当の支給がある場合、パートタイム・有期雇用労働者に対して、食堂の利用の機会を与えるだけでなく、これらも同様に対象としなければならないのでしょうか。

1. 食堂の割引や食事手当の支給は、食費補助という福利厚生であるか、賃金であるかのいずれかと考えられますが、法第 12 条は、福利厚生施設について、通常の労働者に対して利用の機会を与える場合に、パートタイム・有期雇用労働者に対しても利用の機会を付与することを求めるものであり、食堂の割引や食事手当を支給することまで求めるものではありません。
2. ただし、法第 8 条において不合理な待遇差を設けることが禁止されているため、正社員に対して付与されている食事手当等については、当該待遇の性質・目的に照らして、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情のうち適切と認められるものを考慮して、不合理な差がないようにする必要があります。

問 11－③：更衣室の利用に関して、

- (1) 正社員には1人1個のロッカーがある場合、パートタイム・有期雇用労働者に対しても1人1個与えなければならないのでしょうか。
- (2) 更衣室の中にシャワールームがある場合、その利用も法第12条の対象となるのでしょうか。

1. 更衣室という施設全体について、通常の労働者に利用の機会を付与している場合は、パートタイム・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与えることが法第12条の趣旨ですが、他方、その利用の機会をどのような方法で与えるかについては、事業主に委ねられています。
2. 問の(1)の場合に、より多くのパートタイム・有期雇用労働者が利用できる方法として、パートタイム・有期雇用労働者は1人1個ではなく時間帯に応じて2人で1個とするといった方法をとることは差し支えありません。
問の(2)については、シャワールームが更衣室の一部である場合に、パートタイム・有期雇用労働者がこれを利用できないときは、特段の事情がない限り法違反になります。

問 11－④：正社員でも従事する業務によって福利厚生施設が利用できないことがある場合、福利厚生施設が利用できない正社員と同一の業務に従事するパートタイム・有期雇用労働者に対する利用の機会の付与はどのように考えればよいでしょうか。

1. 法第 12 条に規定する「通常の労働者」は、パートタイム・有期雇用労働者と職務の内容が同一であるかどうかを問わない規定ぶりとなっていますが、パートタイム・有期雇用労働者と同一の業務に従事する正社員に対して必要性がないとして利用の機会を与えていない福利厚生施設については、パートタイム・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与える必要性がないと判断する合理的理由があると考えます。

【12. 通常の労働者への転換（法第13条）】

問12-①：新規学卒者又は一定年齢以下の若年者等の採用しか行わないこととしている企業において、事業所のパートタイム・有期雇用労働者の中に新卒者や当該年齢以下の若年者がいないことが明らかな場合は、法第13条の通常の労働者への転換推進措置として何を講ずるべきでしょうか。

1. 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第9条において、募集・採用における年齢にかかわらず均等な機会の付与が定められていますが、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号）第1条の3第1項第3号イにおいて、長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的とする場合には、青少年その他特定の年齢を下回る労働者を、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用することは可能とされています。
2. 当該企業における通常の労働者の募集・採用の全てが新規採用又は一定年齢以下の若年者等のみを対象としている場合において、事業所に該当者がいないことが明らかな場合には、法第13条第1号、2号及び3号前段の措置を講ずる必要はありません。

一方で、通常の労働者は多様な年齢層の者で構成されることが通例であることから、「その他の通常の労働者への転換を推進するための措置」（法第13条第3号後段）を講ずることが必要であり、当該措置の内容については、「通常の労働者として必要な能力を取得するための教育訓練を受ける機会を確保するための必要な援助を行う等」（施行通達 第3の9（3）二）としていますが、この「等」に含まれるものとして、例えば、当該企業の業務内容や通常の労働者の年齢構成、長期的人材育成の見通しなどを踏まえつつ、事業所において、新規学卒者や若年者以外の者を通常の労働者に登用する機会を設けるよう検討することが考えられます。

なお、登用機会を検討し、新規学卒者や若年者以外の採用・配置を将来行うこととした時点で、その募集に係る事業所のパートタイム・有期雇用労働者に対し、募集を行う予定である旨をあらかじめ周知すること等が求められます。また、実際に新規学卒者や若年者以外の採用・配置を行う段階では、法第13条第1号又は第2号の措置を講ずることが求められます。

(参考)

● **労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律**

(昭和 41 年法律第 132 号) (抄)

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

第 9 条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

● **労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則** (昭和 41 年労働省令第 23 号) (抄)

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

第一条の三 法第九条の厚生労働省令で定めるときは、次の各号に掲げるとき以外のときとする。

一・二 略

三 事業主の募集及び採用における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。

イ 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る労働者の募集及び採用を行うとき(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限り、かつ、当該労働者が職業に従事した経験があることを求人条件としない場合であつて学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第一条に規定する学校(幼稚園(特別支援学校の幼稚部を含む。))及び小学校(義務教育学校の前期課程及び特別支援学校の小学部を含む。))を除く。)(第二条第二項第四号の二及び第九条の二第四項第二号において「学校」という。)、同法第二百二十四条に規定する専修学校(以下「専修学校」という。)、職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第十五条の七第一項各号に掲げる施設又は同法第二十七条第一項に規定する職業能力開発総合大学校(第二条第二項第四号の二及び第九条の二第四項において「職業能力開発総合大学校」という。)を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で募集及び採用を行うときに限る。))。

ロ～二 略

2 略

問 12－②：企業内（本社や別事業所）には正規型の労働者がいるものの、事業所に正規型の労働者がおらず、フルタイムの無期雇用労働者とパートタイム・有期雇用労働者しかない場合、法第 13 条の通常の労働者への転換推進措置はどのように考えればよいでしょうか。

1. 事業所に正規型の労働者がおらず、事業主が講ずる措置が正規型以外の無期雇用フルタイム労働者への転換を推進するものにとどまる場合は、法第 13 条で推進すべき通常の労働者への転換の機会がそもそもないこととなります。
2. 今後、当該事業所において新たにいわゆる正規型の労働者を採用・配置することとした場合に、速やかに法第 13 条に基づく通常の労働者への転換推進措置を講じる必要があります。また、将来正規型の労働者を採用・配置する予定が生じた場合には、当該予定をあらかじめ周知することが求められます。

問 12－③：法第 13 条の通常の労働者への転換推進措置は、短時間正社員までの転換推進措置でもよいのでしょうか。

1. 法第 13 条の通常の労働者への転換推進措置の趣旨は、通常の労働者として働くことを希望していても、その雇用の機会がないため、やむを得ずパートタイム・有期雇用労働者として働いている者もいることなどを踏まえ、パートタイム・有期雇用労働者と他の就業形態との間での移動の妨げを可能な限りなくすことにあります。
2. いわゆる「短時間正社員」が、①期間の定めのない労働契約を締結している者、②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者、の 2 要件を満たす場合は、「短時間正社員」は「通常の労働者」と判断されるため、「通常の労働者への転換推進措置」を講じたこととなります。
3. なお、「短時間正社員」は時間的制約があることも多いパートタイム・有期雇用労働者にとって就業しやすい形態である一方、時間的制約がなくなった場合やフルタイムの有期雇用労働者は「正規型のフルタイムの労働者」への転換を希望する者も多いと考えられます。
こうしたことから、パートタイム・有期雇用労働者の希望に応じて、「正規型のフルタイムの労働者」に転換できる制度を併せて設けることが望ましいです。

問 12-④：ある事業所において、通常の労働者が①資格を要する製造ライン職、②経理事務職、③営業職、の3つの職務に従事している場合であって、パートタイム・有期雇用労働者は②の職務に従事している場合、転換を推進する「通常の労働者」は②であるべきでしょうか、①や③でもよいこととなるのでしょうか。

1. 法第13条の「通常の労働者」は、いわゆる正規型の労働者であることが必要ですが、そのような者が事業所において複数種類存在する場合にいずれの職種を対象とした転換の措置とするかについては、事業主の裁量に委ねられています。
2. 問のような事業所において、法第13条の通常の労働者への転換推進措置として、例えば転換試験制度を設ける場合に、転換先として①や③の職種を想定したものとしても差し支えありません。
3. しかしながら、事業主が転換先となる通常の労働者の種類を選択する際には、できるだけ転換の実現性が高いものとするのが望まれます。
現在②の職務に従事するパートタイム・有期雇用労働者に対して、②の通常の労働者ではなく①や③を転換先とする場合には、その合理性について説明できるようにしておくことが望まれます。
なお、これは、通常の労働者が従事する職務が複数ある場合だけでなく、転勤等の実態が異なる複数の職種（いわゆる総合職と一般職）が存在する場合についても同様です。

問 12－⑤：自社のＨＰに正社員の求人情報を掲載していれば、法第 13 条第 1 号に定める募集情報の周知をしたこととなるのでしょうか。

1. 法第 13 条の通常の労働者への転換推進措置として、同条第 1 号の募集情報の周知の方法を採る場合には、事業所内のパートタイム・有期雇用労働者が通常目にすることができる場所に設置されている掲示板に掲示するなど、募集期間終了までに希望者が見ることのできる状態にあることが必要ですが、問の場合はそのような状態になっていないと考えられるため、一般には、履行したことにはなりません。
2. なお、募集情報が自社のＨＰに載っている旨を周知しており、職場の環境によって、全てのパートタイム・有期雇用労働者が常に自社のＨＰを閲覧でき、募集内容も見ることができる場合には、措置を講じているといえます。

問 12－⑥：法第 13 条の転換推進措置に関して、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の現在の職務の内容や能力等から判断して、転換が事実上不可能と考えられる場合であっても、転換推進措置を講ずることが必要なのでしょうか。

例えば、正社員は技術開発者のみとしている事業所に、清掃業務のパートタイム・有期雇用労働者がいる場合、当該パートタイム・有期雇用労働者の転換推進措置として技術開発業務への転換推進措置を講じることでもよいのでしょうか。

1. 問の事例のように、正社員は一定の知識・技術・技能等が必要な特定の職種のみであり、当該事業所のパートタイム・有期雇用労働者はそのような知識・技術・技能等の条件を満たし得ないと事業主が判断する場合であっても、通常の労働者への転換推進措置により通常の労働者への転換の機会を付与する必要があります。
2. なお、その結果として、パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者として採用されることまで求めるものではありません。

問 12－⑦：定年制度により定年年齢以上の正社員がいない企業において、継続雇用制度によって有期雇用労働者となった者及び定年年齢を超え新たにパートタイム・有期雇用労働者として雇用された高齢者（以下「定年後再雇用者」という。）に対しては、法第 13 条に基づく通常の労働者への転換推進措置として何を講じる必要があるでしょうか。

1. 法第 13 条は、条文上、通常の労働者への転換推進措置の対象となるパートタイム・有期雇用労働者について、限定していません。
2. 一方、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 9 条及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則第 1 条の 3 第 1 項第 1 号の規定により、定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うこと（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。）は認められており、実際に定年を超える正社員がいない場合、定年後再雇用者については法第 13 条により推進すべき通常の労働者への転換の機会がそもそもないこととなります。

なお、平成 29 年 6 月 16 日付労審発第 923 号「同一労働同一賃金に関する法整備について（建議）」においても、「…雇用対策法施行規則（※現行の労働施策総合推進法施行規則）（第 1 条の 3 第 1 項第 1 号）において、定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うこと（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。）が可能とされており、この場合は定年後継続雇用者は応募対象とならないこととなる。」とされています。
3. したがって、定年年齢を下回る者を対象とした通常の労働者への転換推進措置しか講じていない場合であっても、法第 13 条の義務を履行しているものと解されます。

（参考）

● 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
（昭和 41 年法律第 132 号）（抄）

（募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保）

第 9 条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

● **労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則**（昭和 41 年労働省令第 23 号）（抄）

（募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保）

第一条の三 法第九条の厚生労働省令で定めるときは、次の各号に掲げるとき以外のときとする。

- 一 事業主が、その雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをしている場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。）。

二・三 略

2 略

問 12－⑧：法第 13 条第 3 号の措置として教育訓練を実施する場合、例えばどのようなものが想定されるでしょうか。

1. 例えば、正社員の採用に当たって資格要件を課している場合に、当該資格を取得するための講習等を実施することが考えられます。
 この場合、法第 13 条第 3 号の措置としての教育訓練は、パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者として必要な能力を取得するための取組であるので、事業主においては、正社員として必要な能力と、パートタイム・有期雇用労働者の現在の能力の差を認識し、その差を埋めるような教育訓練を行う必要があります。
2. 教育訓練の実施の内容として、「研修後は正社員に登用する」ということまで求めているものではありません。

問 12－⑨：法第 13 条の通常の労働者への転換推進措置として、契約社員を募集する場合にその募集内容をパートタイム・有期雇用労働者に周知し、さらに、正社員を募集する場合にその募集内容を契約社員に周知することで、法を満たしているといえるのでしょうか。

1. 問のような措置を採る場合には、契約社員及び正社員の募集を行っていること並びに各募集内容がそれぞれ全てのパートタイム・有期雇用労働者及び契約社員に確実に周知がなされていることが確認できること、さらに、あらかじめ当該事業所において通常の労働者への転換推進措置として、当該措置を採ることをパートタイム・有期雇用労働者に周知していることが必要となります。
2. 上記により実効性のある措置として認められる場合は、通常の労働者への転換推進措置を講じているものと判断できます。

問 12-⑩：重度障害者に対する転換推進措置について、どのように対応することが適当でしょうか。

1. 法第 13 条の通常の労働者への転換推進措置の趣旨は、通常の労働者として就業を希望するパートタイム・有期雇用労働者が、パートタイム・有期雇用労働者としての雇用形態に固定されずに、通常の労働者へ転換できるように道を拓くことを事業主に求めるものです。
当該事業所内にパートタイム・有期雇用労働者が存在する場合は、その労働者の障害の有無にかかわらず、転換推進措置を講じなければなりません。
2. 重度障害者については、通常の労働者として求められる職務遂行能力と当該障害者の有する職務遂行能力の程度が大きく異なることにより通常の労働者への転換に至ることが難しい状況も想定されますが、そうした場合であっても、障害者であることをもって転換推進措置の対象としないこととしてはなりません。
3. また、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）においては、障害者の職業生活における自立を図り、障害者の雇用が短時間労働に偏ることのないようにすべきとの考えに基づき、同法第 80 条において、事業主が雇用する障害者であるパートタイム労働者が、所定労働時間労働すること等の希望を有する旨の申出をしたときは、当該労働者の有する能力に応じた適切な待遇を行うよう努めなければならないとされています。
4. 以上を踏まえ、通常の労働者への転換試験を実施するほか、通常の労働者として必要な能力を取得するための教育訓練を実施する、当該教育訓練を受ける機会を確保するために必要な援助を行う等、多様な措置を考慮し、パートタイム・有期雇用労働者の障害の状況等を勘案しつつ、適切な方法で通常の労働者への転換推進措置を講ずることが望まれます。

（参考）

● 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）（抄）

（障害者である短時間労働者の待遇に関する措置）

第 80 条 事業主は、その雇用する障害者である短時間労働者が、当該事業主の雇用する労働者の所定労働時間労働すること等の希望を有する旨の申出をしたときは、当該短時間労働者に対し、その有する能力に応じた適切な待遇を行うように努めなければならない。

【13. 事業主が講ずる措置の内容等の説明（法第14条）】

問13-①：法第14条第1項の規定による事業主が講ずる措置の内容等の説明は、労働契約を更新することに行う必要がありますが、既に前回の労働契約の更新時に説明を行っている場合は、有期雇用労働者は説明すべき措置の内容を理解している場合が多いと考えられることから、「前回説明したものと変更なし」といった簡略な説明でも問題ないでしょうか。

1. 法第14条第1項の説明は、事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置について、パートタイム・有期雇用労働者が雇入れ時に理解できるよう説明することを求めるものであることから、2回目以降の説明において、既にパートタイム・有期雇用労働者がこれを理解している場合で説明すべき措置の内容に変更がなければ、必ずしも初回と同程度の詳細な説明をする必要はなく、説明すべき措置の内容をパートタイム・有期雇用労働者が理解できる程度の説明をすれば問題ありません。
2. 2回目以降の説明においては、「前回説明したものと変更なし」等簡略化した説明でも、説明すべき措置の内容をパートタイム・有期雇用労働者が理解できているときには、法を履行したといえます。
3. なお、より納得性を高めるという観点からは、労働者から再度説明の希望がある場合に詳細な説明をすることが望ましいです。

問 13-②：通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消（法第 8 条）については、雇用管理区分が複数ある場合には全ての雇用管理区分の正社員との間で求められますが、法第 14 条第 2 項の説明義務については、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と比較することを基本とするのはなぜでしょうか。

1. 法第 8 条は、全ての通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差を設けることを禁止する規定であり、通常の労働者の雇用管理区分が複数ある場合に、特定の雇用管理区分との間の待遇差のみ比較すればよいというものではありません。
2. 一方、待遇差の説明に当たっては、説明すべき内容が多岐にわたるため、全ての通常の労働者との待遇差を説明することとすると、事業主の負担が大きい場合があること、その一方で、比較対象とする通常の労働者を事業主の全くの自由とする場合、業務内容のかけ離れた通常の労働者との比較でもよいこととなり、当該パートタイム・有期雇用労働者にとって意味のある説明にならないおそれがあること等から、法第 14 条第 2 項に基づき説明をする際の比較の対象となる通常の労働者は、雇用管理指針に基づき、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する労働者としています。

問 13－③：法第 14 条第 2 項に基づきパートタイム・有期雇用労働者が説明を求めることができるのは、自分自身の待遇に関することに限られるのでしょうか。（他のパートタイム・有期雇用労働者の待遇の決定理由についても、説明を求めることができますか。）

1. パートタイム・有期雇用労働者が自らの待遇についての納得性を高めるためには、他のパートタイム・有期雇用労働者の待遇と自らの待遇の違いについて知ろうとして他のパートタイム・有期雇用労働者の待遇の決定理由の説明を希望する場合もあり得ます。

しかしながら、法第 14 条第 2 項は、法第 3 章の規定により、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等のためパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関して事業主に一定の措置が課されていることを前提とした規定であり、パートタイム・有期雇用労働者間の待遇の問題については、それぞれ通常の労働者との間で措置が講じられる結果としてパートタイム・有期雇用労働者間の均衡が確保されることがあり得ますが、直接的には法の対象外となっています。

2. したがって、法第 14 条第 2 項によりパートタイム・有期雇用労働者が説明を求めることができるのは、通常の労働者との比較における自分自身の待遇に関することに限られます。

問 13－④：パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れる際に事業主が文書の交付等により明示したり、説明したりした事項に関して、パートタイム・有期雇用労働者は後に再度説明を求めることができますか。

1. 事業主が講ずる措置の内容等の説明義務は、労働条件に関する文書の交付等の義務とあいまって、パートタイム・有期雇用労働者の納得性の向上を図るものです。具体的には、まず雇入れ時において労働条件に関する文書の交付等により労働条件の明確化を図るとともに、事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置について説明し、それ以降雇用されている間に生ずる待遇に関する疑問等については、その都度、事業主に対して説明を求めることができることとされています。
2. したがって、法第 14 条第 2 項に定める説明の対象事項であるものについては、再度の説明を求めることができます。

【14. 雇用管理指針関係】

問 14：雇用管理指針第三の七（二）について、『「親族」及び「葬儀等」の範囲や「勤務しなかった」日数等については、社会通念上勤務しないことが許容される範囲のものが該当するものと考えられる』としていますが（施行通達 第3の11（5）ト（ロ））、具体的には、何を基準に判断すればよいのでしょうか。

1. 「社会通念上勤務しないことが許容される範囲」に該当するか否かを判断する際には、当該地域における一般的な慣習や事業主において通常の労働者に認められる忌引き休暇の範囲等が目安となると考えられ、それらを含めた諸事情を総合的に勘案して判断することとなります。