

第1章

パートタイム・ 有期雇用労働法の解説

- ◆ 2018年6月に成立した「働き方改革関連法」において、不合理な待遇差の解消に向けた規定が盛り込まれました。第1章では、それに関する法律である「パートタイム・有期雇用労働法」のポイント、不合理な待遇差を解消する際の中心的な考え方である「均等待遇」と「均衡待遇」、短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合に必要となる待遇差の内容や理由に関する説明の方法等について解説しています。
 - ◆ また、不合理な待遇差の解消に向けた原則となる考え方や具体例を示すガイドラインについて解説しています。
-

1. 法改正の背景と経緯

少子高齢化の進展により、2030年には人口がピークである2008年の1億2808万人から約1000万人減少することが見込まれています。それに伴い生産年齢人口も減少し、企業の人手不足は深刻さを増していきます。

そのような下で企業が持続的に成長していくためには、通常の労働者のみならず、短時間・有期雇用労働者が活躍できる職場環境を整備し、労働者から選ばれる企業となることが大切です。そのためには通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の違い（以下、「不合理な待遇差」といいます。）を解消し、短時間・有期雇用労働者が納得して働ける待遇を実現することが求められます。

働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」が2017年3月に決定され、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消、いわゆる「同一労働同一賃金」の実現に向けて法制度とガイドラインを整備することを打ち出しました。

これを受けて、同年4月より労働政策審議会において法整備に向けた議論が行われ、同年6月に建議がとりまとめられ、同年9月に建議を踏まえた法律案要綱が諮問、答申されました（次ページの図表1-1）。

2018年6月には、不合理な待遇差の解消に関する規定も含めた「働き方改革関連法」が国会において成立し、関係する法律である「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）」、「労働契約法」、「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（労働者派遣法）」が改正され、パートタイム労働法の名称は、「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（パートタイム・有期雇用労働法）」に変更されることとなりました。

この結果、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差に関わる規定はパートタイム・有期雇用労働法に、同じく通常の労働者と派遣労働者の不合理な待遇差に関わる規定は労働者派遣法に定められることになりました。

図表 1- 1 法改正をめぐる動向

働き方改革実行計画
(2017年3月28日)

同一労働同一賃金ガイドライン案

1. 短時間・有期雇用労働者の取扱い
 - ①基本給の均等・均衡待遇の確保
 - ②各種手当の均等・均衡待遇の確保
 - ③福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
2. 派遣労働者の取扱い

法改正の方向性

- ①労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
- ②労働者に対する待遇に関する説明の義務化
- ③行政による裁判外紛争解決手続の整備
- ④派遣労働者に関する法整備



労働政策審議会

同一労働同一賃金に関する法整備について(建議)
(2017年6月16日)



労働政策審議会

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案要綱
(2017年9月15日答申)

- ・ 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の一部改正
- ・ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正
- ・ 労働契約法の一部改正



国会

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案提出 (2018年4月6日)
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案成立 (2018年6月29日)



労働政策審議会

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の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令案要綱
派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件案要綱
派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件案要綱
事業主が講ずべき短時間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の一部を改正する件案要綱
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案
(2018年12月21日答申)



- ・ 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施行規則の一部改正
- ・ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部改正
- ・ 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正
- ・ 派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部改正
- ・ 事業主が講ずべき短時間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の一部改正
- ・ 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の制定
(2018年12月28日公布)

2. パートタイム・有期雇用労働法のポイント

不合理な待遇差の解消に関わる規定は、これまで短時間労働者についてはパートタイム労働法、有期雇用労働者については労働契約法で定められてきましたが、2018年の法改正によってパートタイム・有期雇用労働法に統合されました。それに合わせて重要な改正が行われています。

図表 1-2 はその概要を示しているので参照してください。なお、図表 1-2 内の「1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備」は「第1章-3. 不合理な待遇差の解消の考え方」(6 ページ)で、「2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化」は「第1章-4. 待遇差の説明義務のポイント」(9 ページ)で詳しく説明します。また、「3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備」については、「図表 1-13 コラム」(15 ページ)を参照してください。

図表 1-2 パートタイム・有期雇用労働法の主な改正ポイント

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備
<ul style="list-style-type: none">✓ 不合理な待遇差があるかは、個々の待遇ごとに、その待遇の性質・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が明確にされました。✓ 短時間労働者に加えて、有期雇用労働者にも「均等待遇」の確保が義務化されました。
2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
<ul style="list-style-type: none">✓ 短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合には、事業主は短時間・有期雇用労働者に対して、通常の労働者との間の待遇差の内容、その理由について説明することが義務化されました。
3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備
<ul style="list-style-type: none">✓ 行政による事業主への助言・指導等や短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇差等について紛争になっている労働者又は事業主が無料で利用できる裁判外紛争解決手続(行政ADR)の根拠規定が整備されました。
4. パートタイム・有期雇用労働法の施行日
<ul style="list-style-type: none">✓ 大企業：2020年4月1日✓ 中小企業：2021年4月1日

用語の定義

- 通常の労働者**・・・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
- 短時間労働者**・・・労働契約期間の有期・無期に関わらず、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者
- 有期雇用労働者**・・・期間の定めのある労働契約を締結している労働者
- 短時間・有期雇用労働者**・・・短時間労働者及び有期雇用労働者
- 取組対象労働者**・・・パートタイム・有期雇用労働法の対象となる労働者のことを指し、短時間労働者及び有期雇用労働者が該当します。
- 比較対象労働者**・・・不合理な待遇差の有無を検証するために取組対象労働者と比較する通常の労働者(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)が該当します。

図表 1-3 コラム～改正労働者派遣法に基づく派遣労働者の待遇～

2ページで説明したように、2018年の法改正では、派遣労働者の不合理な待遇差の解消を進めるために労働者派遣法も改正されました。その主要な改正点は以下になります。

◇派遣労働者の待遇は、「①派遣先企業の通常の労働者との均等・均衡待遇を実現する（派遣先均等・均衡方式）」、「②派遣元企業における労使協定に基づいて待遇を決める（労使協定方式）」のいずれかの方式によって決めることが義務化されました。派遣先均等・均衡方式とは、派遣労働者と派遣先企業の通常の労働者との間で均等・均衡の取れた待遇にすることで、不合理な待遇差を解消する方式をいいます。一方、労使協定方式とは、派遣元企業が、労働者の過半数で組織する労働組合等と話し合い、書面による『労使協定』を締結し、派遣労働者の賃金を同種業務に従事する一般の労働者の賃金水準と同等以上にすることや、賃金以外の待遇については派遣元企業の通常の労働者と均等・均衡の取れた待遇にすることで、不合理な待遇差を解消する方式をいいます。労使協定方式の場合であっても派遣法第40条第2項の教育訓練及び同条第3項の福利厚生施設は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡が求められます。

◇派遣労働者を受け入れる企業は、自社の労働者の待遇情報を派遣元事業主に提供すること、派遣労働者の公正な待遇確保に向け派遣料金に配慮することなど、いくつかの対応が求められます。派遣先企業として行うべきことの具体的な内容については『不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル 労働者派遣業界編』を参照してください。

(参考) ①派遣先均等・均衡方式、②労使協定方式のどちらを採用するかによって、比較する対象となる労働者、比較対象となる待遇は異なります。

		派遣先均等・均衡方式	労使協定方式
比較する対象となる労働者		・ 派遣先企業の通常の労働者	・ 賃金：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 ・ 賃金以外：派遣元の通常の労働者（派遣労働者は除く）
待遇決定の考え方	賃金	・ 派遣先企業の通常の労働者との間で不合理な待遇差が生じないように、待遇を決定	・ 同種の業務に従事する一般の労働者の平均賃金と同等以上とする ・ 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改善するように賃金を決定する
	賃金以外		・ 派遣元の通常の労働者との間で不合理な待遇差が生じないように決定 ・ ただし、派遣法第40条第2項の教育訓練及び同条第3項の福利厚生施設は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡が求められる。
派遣先企業として求められる取組		<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣労働者の待遇決定に当たり、情報提供する労働者の決定及びその労働者の待遇に関する情報の提供（労使協定方式の場合は教育訓練及び福利厚生施設の情報に限る。） ・ 派遣料金の配慮 ・ 教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など 	

3. 不合理な待遇差の解消の考え方

(1) 基本となる不合理な待遇差の解消の考え方～均等待遇と均衡待遇とは～

パートタイム・有期雇用労働法は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることを禁止しています。

その中心となる考え方が、図表 1-4 に示してあるいわゆる「均等待遇」といわゆる「均衡待遇」です。

○均等待遇：待遇決定に当たって、短時間・有期雇用労働者が通常の労働者と同じに取り扱われること、つまり、短時間・有期雇用労働者の待遇が通常の労働者と同じ方法で決定されることを指します。ただし、同じ取扱いのもとで、能力、経験等の違いにより差がつくのは構いません。

○均衡待遇：短時間・有期雇用労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との間に不合理な待遇差がないこと、つまり、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情、の違いに応じた範囲内で待遇が決定されることを指します。

図表 1-4 「均等待遇」及び「均衡待遇」の根拠規定

均等待遇 (パートタイム・有期雇用労働法 第9条)	短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、短時間・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禁止すること ※均等待遇では、待遇について同じ取扱いをする必要があります。同じ取扱いのもとで、能力、経験等の違いにより差がつくのは構いません。
均衡待遇 (パートタイム・有期雇用労働法 第8条)	短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情(※)を考慮して不合理な待遇差を禁止すること ※「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は、「その他の事情」として想定されています。

事業主が、均等待遇、均衡待遇のどちらを求められるかは、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じか否かにより決まります。①と②が同じ場合には、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いが禁止され、「均等待遇」であることが求められます。

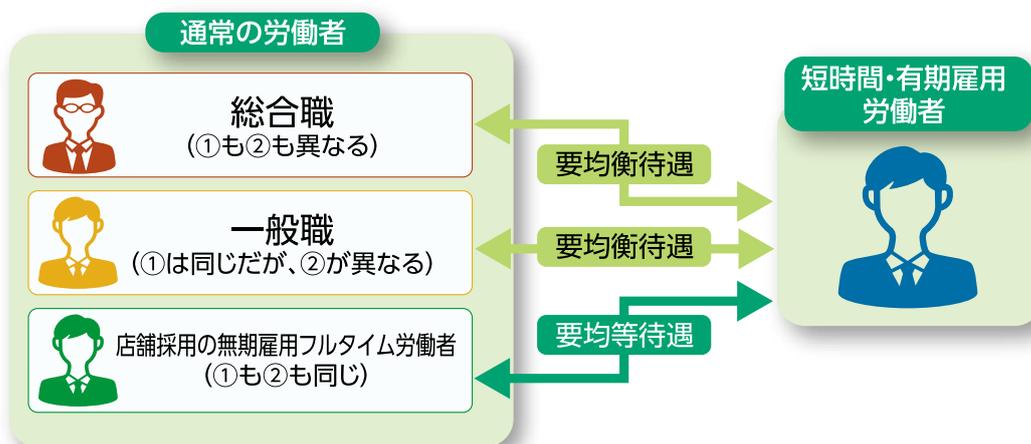
それ以外の①あるいは②が異なる場合は「均衡待遇」であることが求められ、短時間・有期雇用労働者の待遇は、①と②の違いに加えて「③その他の事情」を考慮して、通常の労働者との間に不合理な待遇差のないようにすることが求められます。

このように、「均等待遇」と「均衡待遇」を実現することが、法が求める不合理な待遇差の解消の具体的な内容です。

なお、通常の労働者に複数の社員タイプが存在する場合、ある正社員の社員タイプとは均等待遇が求められるが、別の正社員の社員タイプとは均衡待遇が求められることがありますので、正社員の社員タイプが複数ある場合は注意が必要です（図表 1-5）。

図表 1- 5 通常の労働者に複数の社員タイプが存在する場合（例）

- (例) 短時間・有期雇用労働者との間で、
- ア. ①職務の内容又は②職務の内容・配置の変更の範囲が異なる
正社員の社員タイプ（総合職・一般職）と、
 - イ. ①職務の内容及び②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ
正社員の社員タイプ（店舗採用の無期雇用フルタイム労働者）
が併存している場合



(2) 不合理な待遇差の解消に関わる改正点

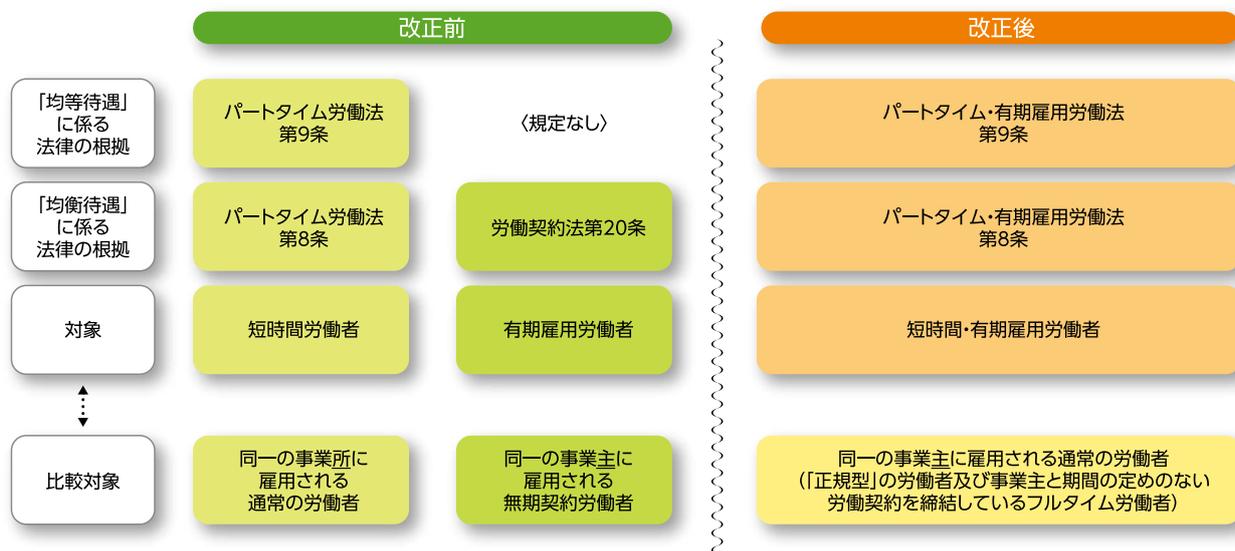
図表 1-2 (4 ページ) に示した「1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備」に関連した改正のポイントは図表 1-6 になります。具体的には以下の2つです。

- ①均等待遇規定については、不合理な待遇差であるかは、個々の待遇ごとに、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が明確化されたこと
- ②短時間労働者のみを対象としてきた均等待遇規定が有期雇用労働者にも拡大されたこと

また、均等待遇、均衡待遇の比較対象となる通常の労働者の範囲は、同一企業内に統一されました。

なお、均等待遇あるいは均衡待遇が求められるのは、基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等の全ての待遇です。

図表 1-6 パートタイム労働法、労働契約法、パートタイム・有期雇用労働法の改正前後の比較



4. 待遇差の説明義務のポイント

パートタイム・有期雇用労働法では、短時間・有期雇用労働者の求めに応じて、短時間・有期雇用労働者に対し、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することが義務付けられています（図表 1-2（4 ページ）参照）。

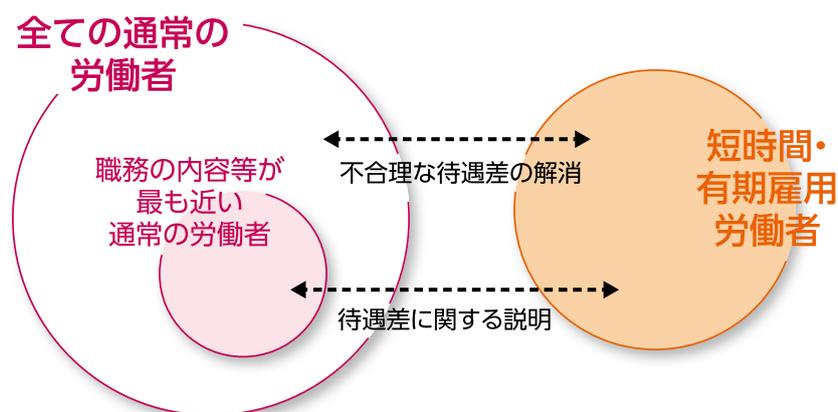
なお、待遇の決定基準自体に違いがある場合は、その基準の違いが不合理でないことについても、客観的かつ具体的な説明が求められます。

事業主が待遇差の内容やその理由の説明を行うに当たっては、以下の3点に留意する必要があります。

第一は、説明に当たって比較する通常の労働者は誰かということです（図表 1-7）。

パートタイム・有期雇用労働法では、全ての通常の労働者との間で不合理な待遇差の解消が求められますが、待遇差の内容や理由についての説明に当たっては、職務の内容等が最も近い通常の労働者が比較対象になります。次ページの図表 1-8 で説明の比較対象とする通常の労働者を選定する際の基本となる考え方を整理しています。

図表 1-7 説明義務における比較対象となる通常の労働者の考え方



図表 1- 8 待遇差の説明に当たって比較対象とする「通常の労働者」選定の基本となる考え方

待遇差の説明にあたって、事業主が比較対象とする通常の労働者選定の基本となる考え方	職務の内容		職務の内容・配置の変更の範囲
	業務の内容	責任の程度	
「職務の内容」及び「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一	同一	同一	同一
↓ いない場合			
「職務の内容」は同一であるが、「職務の内容・配置の変更の範囲」は異なる	同一	同一	異なる
↓ いない場合			
「職務の内容」のうち、「業務の内容」又は「責任の程度」のいずれかが同一	同一	異なる	同一／異なる
	異なる	同一	
↓ いない場合			
「業務の内容」及び「責任の程度」がいずれも異なるが、「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一	異なる	異なる	同一
↓ いない場合			
「業務の内容」、「責任の程度」、「職務の内容・配置の変更の範囲」がいずれも異なる ※「職務の内容」が最も近いと考えられる通常の労働者を選定すれば良いでしょう	異なる	異なる	異なる

第二は、待遇差の内容と理由として、何を説明するのかということです。

「待遇差の内容」としては、①通常の労働者と短時間・有期雇用労働者とで待遇の決定基準に違いがあるかどうか、②通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容又は待遇の決定基準を説明する必要があります。

また、「待遇差の理由」としては、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情に基づき客観的、具体的に説明する必要があります。

以下では、その具体的な例を説明します。

≪「待遇差の内容」の説明の例≫

待遇の個別具体的な内容：

- ・基本給の平均額又はモデル基本給額を説明
- ・手当の標準的な内容又は最も高い水準・最も低い水準の内容を説明

待遇の決定基準：

- ・賃金テーブル等の支給基準を説明

※ 待遇の決定基準により説明する場合は、比較対象となる通常の労働者の待遇の水準を把握できるものである必要があります。従って、「賃金は、各人の能力、経験等を考慮して総合的に決定する」等の説明では十分ではありません。

≪「待遇差の理由」の説明≫

待遇の決定基準が同一である場合：

- ・同一の決定基準のもとで違いが生じている理由(成果、能力、経験の違いなど)を説明
- ※ 例えば、能力に基づいて基本給を決定している場合には、能力レベルが異なるために基本給の額の差が発生することを説明

5. 「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(ガイドライン)」(短時間・有期雇用労働者部分)の概要

(1) 待遇に関する原則となる考え方

厚生労働省は、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づいて「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(以下、「ガイドライン」といいます。)」を策定しています。ガイドラインは、「我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消・・・(中略)・・・を目指すものである」とした上で、不合理な待遇差の解消に向けた原則となる考え方や具体例について、基本給、賞与、手当等の個別の待遇ごとに「問題となる例/問題とならない例」を用いながら解説しています(次ページの図表 1-10)。

また、以下のことなどが基本的な考え方として述べられています。この点については、「第2章-2. 不合理な待遇差を解消する際の留意点」(22 ページ)を併せて参照してください。

- ①ガイドラインに記載のない退職手当等の待遇についても不合理な待遇差の解消等が求められる
- ②労使による個別具体の事情に応じた話し合いが望まれる
- ③通常の労働者に複数の雇用管理区分(社員タイプ)がある場合は、通常の労働者の全ての社員タイプと短時間・有期雇用労働者との不合理な待遇差の解消等が求められ、低い待遇の通常の労働者に関する雇用管理区分を新設しても、不合理な待遇差の解消等は回避できない
- ④通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても通常の労働者との間の不合理な待遇差の解消が求められる
- ⑤労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない

以下では、ガイドラインで取り上げられている短時間・有期雇用労働者の待遇に関する原則となる考え方について、簡単に紹介しています。その詳細はガイドラインを参照してください。

⇒ 同一労働同一賃金ガイドライン <https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>

図表 1- 10 ガイドラインの構成と概要

第1 目的

- ・ 同一労働同一賃金とは、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の相違の解消を目指すもの
- ・ 各事業主は職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を労使の話し合いによって確認し、共有することが重要
- ・ 賃金だけでなく、福利厚生、キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要

第2 基本的な考え方

- ・ 待遇の相違が存在する場合に、どのような相違が不合理で、どのような待遇が不合理でないか原則となる考え方・具体例を示したもの
- ・ ガイドラインに原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇の相違の解消等が求められる
- ・ 事業主が雇用管理区分を新たに設け、待遇の水準を他の通常の労働者より低く設定したとしても、他の通常の労働者との間でも不合理な待遇の相違の解消等を行う必要がある
- ・ 事業主は、通常の労働者と短時間・有期労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の相違の解消を行う必要がある
- ・ 不合理な待遇の相違の解消等に対応するため、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない

第3 短時間・有期雇用労働者

1 基本給	3 手当	4 福利厚生
(1) 能力又は経験に応じて支給するもの	(1) 役職手当	(1) 福利厚生施設
(2) 業績又は成果に応じて支給するもの	(2) 特殊作業手当	(2) 転勤者用住宅
(3) 勤続年数に応じて支給するもの	(3) 特殊勤務手当	(3) 慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除、受診時間に係る給与の保障
(4) 昇給	(4) 精皆勤手当	(4) 病気休職
2 賞与	(5) 時間外労働手当	(5) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇
	(6) 深夜労働手当、休日労働手当	5 その他
	(7) 通勤手当、出張旅費	(1) 教育訓練
	(8) 食事手当	(2) 安全管理に関する措置及び給付
	(9) 単身赴任手当	
	(10) 地域手当	

第4 派遣労働者

第5 協定対象派遣労働者

①基本給

基本給について、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者ともに能力、経験、業績、成果、勤続年数等の決定要素が適用されている場合、適用されている決定要素（例えば能力）に応じた基本給部分（例えば能力で決まる職能給部分）については、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者でその決定要素（例えば能力）が同じ場合には同一の、一定の違いがある場合にはその違いに応じた基本給を支給しなければなりません。

昇給について、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者ともに勤続による能力の向上によって決定される場合、通常の労働者と同様に能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、この能力の向上に応じた部分については通常の労働者と同一の昇給を、能力向上に違いがある場合にはその違いに応じた昇給を行わなければなりません。

②賞与

賞与について、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者ともに企業の業績等への労働者の貢献に応じて支給される場合には、貢献に応じて支給される部分については、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には通常の労働者と同一の、貢献に一定の違いがある場合にはその違いに応じた支給をしなければなりません。

③手当

不合理な待遇差の解消は、企業が支給している全ての手当が対象となります。不合理な待遇差であるかは手当の性質・目的に照らして適切な考慮要素に基づいて判断されます。

なお、手当は、企業により名称や内容等が様々ですが、ガイドラインでは代表的な手当として以下が挙げられています（図表 1-11）。

図表 1- 11 ガイドラインで示されている手当

- ・ 役職手当（役職の内容に対して支給）
- ・ 特殊作業手当（業務の危険度又は作業環境に応じて支給）
- ・ 特殊勤務手当（交替制勤務等の勤務形態に応じて支給）
- ・ 精皆勤手当
- ・ 時間外労働に対して支給される手当
- ・ 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当
- ・ 通勤手当及び出張旅費
- ・ 食事手当（労働時間の途中で食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給）
- ・ 単身赴任手当
- ・ 地域手当（特定の地域で働く労働者に対する補償として支給）

④福利厚生

手当と同様に、不合理な待遇差の解消は、その企業が付与している全ての福利厚生が対象となります。ガイドラインでは、代表的な福利厚生として以下が挙げられています（図表 1-12）。

図表 1- 12 ガイドラインで示されている福利厚生

- ・ 福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）
- ・ 転勤者用社宅
- ・ 慶弔休暇
- ・ 健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障
- ・ 病気休職
- ・ 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く）

⑤教育訓練と安全管理

①～④でみた待遇のほか、教育訓練、安全管理に関する措置及び給付も不合理な待遇差の解消の対象となります。

教育訓練については、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施する場合、通常の労働者と職務の内容が同一である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の教育訓練を実施しなければなりません。また、職務の内容に一定の違いがある場合、その違いに応じた教育訓練を実施しなければなりません。

安全管理については、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者が同一の業務環境に置かれている場合、同一の措置及び給付をしなければなりません。

(2) その他の留意すべきポイント

その他、ガイドラインでは2つの重要な点について触れています。

(通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に待遇の決定基準・ルールの違いがある場合)

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の待遇（基本給のみならず、賞与、各種手当等を含みます。）の決定基準・ルールに違いがある場合があります。例えば、通常の労働者には経験や能力に応じて基本給を支給する一方、短時間・有期雇用労働者には職務に応じて基本給を支給する場合があります。

このような決定基準・ルールの違いは、単に「非正規雇用労働者だから」とか、「将来の役割期待が異なるため」といった主観的・抽象的な説明では足りません。その違いは、通常の労働者と短時間・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3考慮要素のうち、当該待遇の性質・目的に照らして適切と考えられる要素の客観的・具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはなりません。

(定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い)

次に、定年後に継続雇用された短時間・有期雇用労働者についてです。この短時間・有期雇用労働者も、パートタイム・有期雇用労働法の適用を受けます。

また、定年後に継続雇用された者であることは、3考慮要素のうちの「その他の事情」として考慮される事情に当たりえます。定年後に短時間・有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理か否かが判断されます。従って、短時間・有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることのみをもって、通常の労働者との間の待遇差が不合理ではない、とされるものではありません。

図表 1- 13 コラム～裁判外紛争解決手続き（行政ADR）～

行政ADRは、労働者と事業主との間の紛争を裁判以外の方法で解決する手続きです。都道府県労働局では、労働者と事業主の間でトラブルが生じた場合、当事者の一方又は双方の申出があれば、トラブルの早期解決のための援助を行っています。

パートタイム・有期雇用労働法の施行後は、「均衡待遇」、「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となっています。トラブル解決のための援助には、次の2つの方法があります。

- ①都道府県労働局長による紛争解決の援助
- ②均衡待遇調停会議による調停

この2つの制度は、都道府県労働局長又は調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、両当事者の納得が得られるよう解決策を提示し、紛争の解決を図ることを目的とした行政サービスです。それぞれの制度の特徴を十分に理解した上で、ご希望の解決方法を選択してください。なお、均衡待遇調停会議の調停案について、当事者双方に成立した合意は、民法上の和解契約となります。

具体的な手続きの流れは以下の通りです。

公平・中立

簡易・迅速

無料

非公開

都道府県労働局長による紛争解決の援助手続きの流れ (簡単な手続きで迅速に行政機関に解決してもらいたい場合)

援助の申立て

- 「紛争の当事者」(労働者または事業主)からの援助の申立てにより手続きを開始
- 来局の他、文書(連絡先記載)または電話での申立ても可能
(申立書などの文書は必要ありません)

援助の実施

- 申立者、被申立者に対する事情聴取
- 第三者に対する事情聴取
(紛争の内容などの把握に必要な場合で、申立者及び被申立者の了承を得た場合に実施)
- 問題の解決に必要な援助(助言・指導・勧告)の実施

解決

打ち切り

- 当事者双方による援助の内容の受け入れ

調停会議による調停手続きの流れ

(公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合)

調停の申請

- 調停申請書を都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ提出
ホームページからのダウンロード、電子申請も可能です

調停申請書の受理

調停開始の決定

調停会議の開催(非公開)

- 関係当事者からの事情聴取
- 関係労使を代表する者からの意見聴取
(関係当事者からの申立てに基づき、必要があると認めるとき)
- 同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人からの意見聴取(必要があると認めるとき)
- 調停案の作成
- 調停案の受諾勧告

解決

打ち切り

- 当事者双方が調停案を受諾

詳細は厚生労働省のホームページを参照してください。

⇒ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html

なお、この他に、地方自治体の労働委員会における紛争解決手段もあります。