

Ⅲ. パートタイム・有期雇用労働法の概要

1. 労働条件に関する文書の交付等

雇入れの際、労働条件を文書などで明示してください

第6条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

1. 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、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」を文書の交付などにより明示しなければならない。
→違反の場合は10万円以下の過料（第31条）
2. 事業主は、1. の4つの事項以外のものについても、文書の交付などにより明示するように努めるものとする。

- 労働基準法では、パートタイム・有期雇用労働者も含めて、労働者との労働契約の締結に際して、労働条件を明示することが事業主に義務付けられています。「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合はその上限）」「仕事をする場所と仕事の内容（変更の範囲を含む）」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇」「賃金の決定・計算・支払の方法」「賃金の締切・支払時期」「退職に関する事項」などについては、書面の交付など（労働者が希望した場合は電子メールやFAXなどでも可）により明示することが義務付けられています（違反の場合は30万円以下の罰金）。
- パートタイム・有期雇用労働者の労働条件は、個々の事情に応じて多様に設定されることが多いことから、パートタイム・有期雇用労働法において、これらに加えて、「昇給（※1）の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口（※2）」の4つの事項について、文書の交付など（パートタイム・有期雇用労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可）により、速やかに、パートタイム・有期雇用労働者に明示することが義務付けられています。
 - ※1 「昇給」とは、一つの契約期間の中での賃金の増額をいいます。
賃金の増額があるかないかを、はっきり示すことが必要です。
 - ※2 「相談窓口」とは、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口であり、法第16条により、相談に対応するために整備するものをいいます（35ページ参照）。
- 「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときのみならず、労働契約の更新時も含みます。
- 違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、パートタイム・有期雇用労働者1人につき **10万円以下の過料**の対象となります。

- 法第6条第1項の明示義務としては、当該労働者自身の労働条件（有期契約であれば、当該労働契約期間における労働条件）を明示することが求められます。昇給や賞与の支給を事業所の業績やパートタイム・有期雇用労働者の勤務成績などによって決定するケースで、業績などによっては支給されない可能性がある場合や、退職手当を勤続年数に基づき支給するケースで、所定の年数に達していなければ支給されない可能性がある場合は、制度は「有」とした上で、「業績により不支給の場合あり」や「勤続〇年未満は不支給」など支給されない可能性があることを明記してください。
- 相談窓口の明示の具体例としては、相談担当者の氏名、相談担当者の役職、相談担当部署などが考えられます。
- 上記の4つの事項以外については、文書の交付など（パートタイム・有期雇用労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可）により明示することが**努力義務**とされています。
- 51 ページ及び 100 ページの労働条件通知書の作成例等も参考にしてください。

Q & A

Q1. 当社では、パートタイム労働者を1年更新で雇用しています。1年間の契約期間中には昇給はありませんが、契約更新時に時給をアップすることがあります。この場合、昇給についての明示はどのように行えばよいのですか？

A. 「昇給」は、契約期間中の賃金の増額を指すものですので、契約更新時に時給をアップすることは「昇給」には当たらず、「昇給なし」と明示することになります。ただし、契約更新時に時給がアップする可能性があることについて説明を加えておくことが望ましいでしょう。

Q2. 当社では、パートタイム労働者や有期雇用労働者に適用する退職金制度がありますが、「勤続3年以上の者に支給する」制度となっています。契約期間が1年の有期契約の労働者の退職手当の有無の明示はどのようになるのでしょうか。

A. パートタイム労働者や有期雇用労働者に適用される退職金制度がある場合であっても、当該契約期間内に支給対象要件を満たさないため支給されることがないときは、「無」と明示することになります。

ただし、労働契約の締結に関して、当該契約期間満了後、「自動的に更新する」または「更新する場合があります」など、雇用継続の可能性があるとした場合、契約更新により退職金の支給対象となる可能性があるため、このような契約については、「有（勤続3年以上を支給対象とする）」と明示する方法でも、義務を果たすものと言えます。

2. 就業規則の作成の手続

就業規則の作成・変更の際には、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴くよう努めてください

第7条のポイント

1. 事業主は、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し、又は変更しようとするときは、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の意見を聴くように努めるものとする。
2. 1. の規定は、事業主が有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとする場合について準用する。

- 就業規則の作成又は変更にあたっては、労働基準法第 90 条により、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数を代表する者）の意見を聴かなければならないこととされていますが、パートタイム労働者又は有期雇用労働者に適用される就業規則の作成・変更にあたっては、パートタイム労働者又は有期雇用労働者の意見が反映されることが望ましいです。
- そのため、事業主は、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し、又は変更しようとするときは、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の意見を聴くように努めるものとされ、有期雇用労働者に係る事項（※）について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する有期雇用労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとされています。104 ページには、パートタイム・有期雇用労働者を対象とした就業規則の規定例を掲載しています。
※ 無期転換申込みに関する事項（無期転換ルールについては 64 ページ参照）を含む
- なお、無期転換者に係る就業規則を作成するにあたっては、関係する労働者（無期転換者・有期契約労働者）の意見が適切に反映されることが望ましいです。
- また、作成した就業規則は、紙媒体の場合は就業規則の保管場所などを、電子媒体の場合はアクセスの方法などを、労働条件通知書等に記載する等の方法で労働者に示すなど、労働者がいつでも見られるようにする必要があります。

3. 均等・均衡待遇の確保の推進

パートタイム・有期雇用労働法では、パートタイム・有期雇用労働者の待遇について、就業の実態に応じて通常の労働者との間で均等・均衡待遇の確保を図るための措置を講ずるよう規定されています。

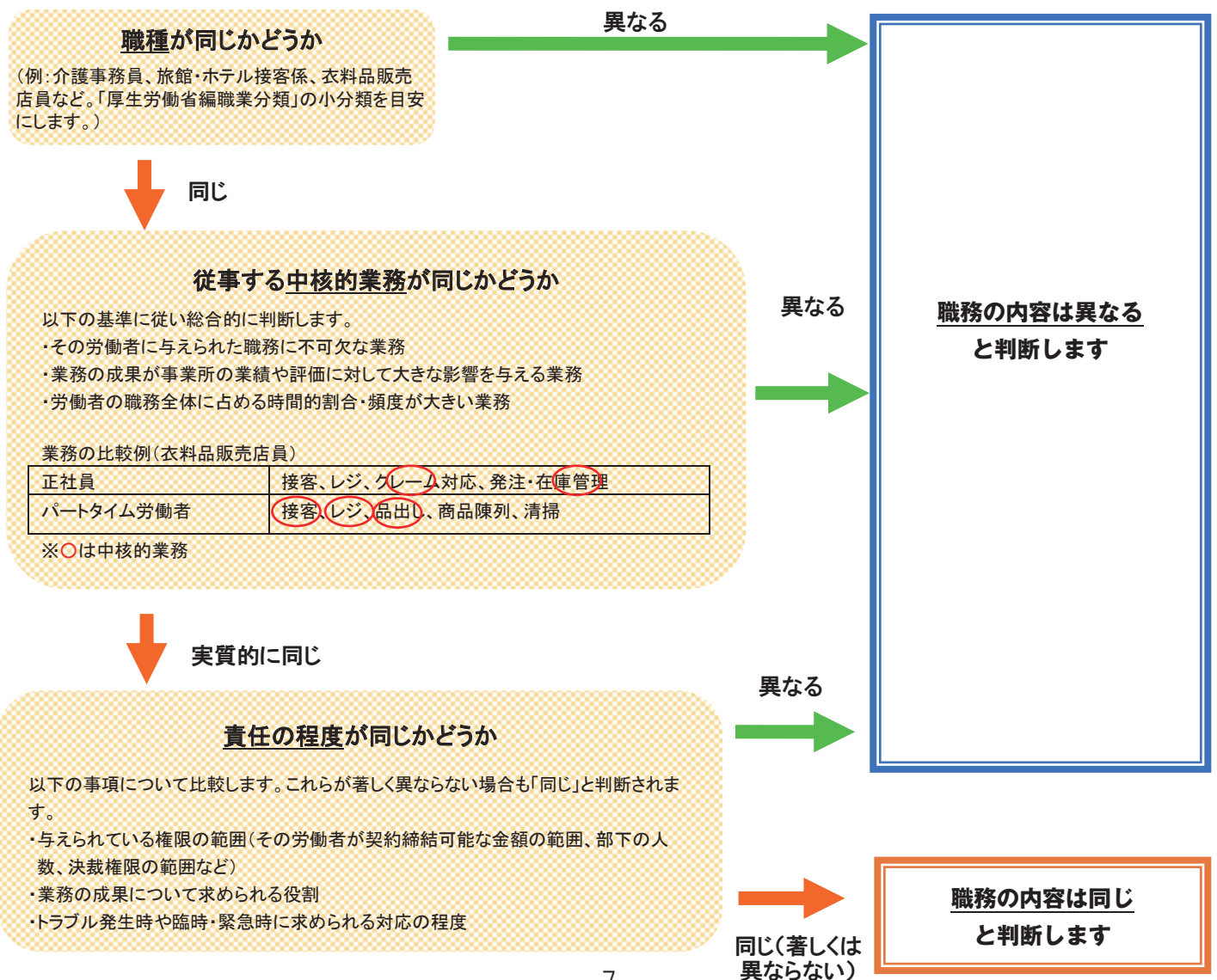
具体的には、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇について、**職務の内容（業務の内容と責任の程度）**、**職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）**の2つの要件を通常の労働者と比較して判断します。

職務の内容（業務の内容と責任の程度）、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）の比較方法は次のとおりです。

職務の内容（業務の内容と責任の程度）が同じかどうか

職務の内容とは、**業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度**をいいます。職務の内容が同じかどうかについては、次の手順にしたがって判断します。

＜スタート＞ パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者（最も業務内容に近い者）を比較します。

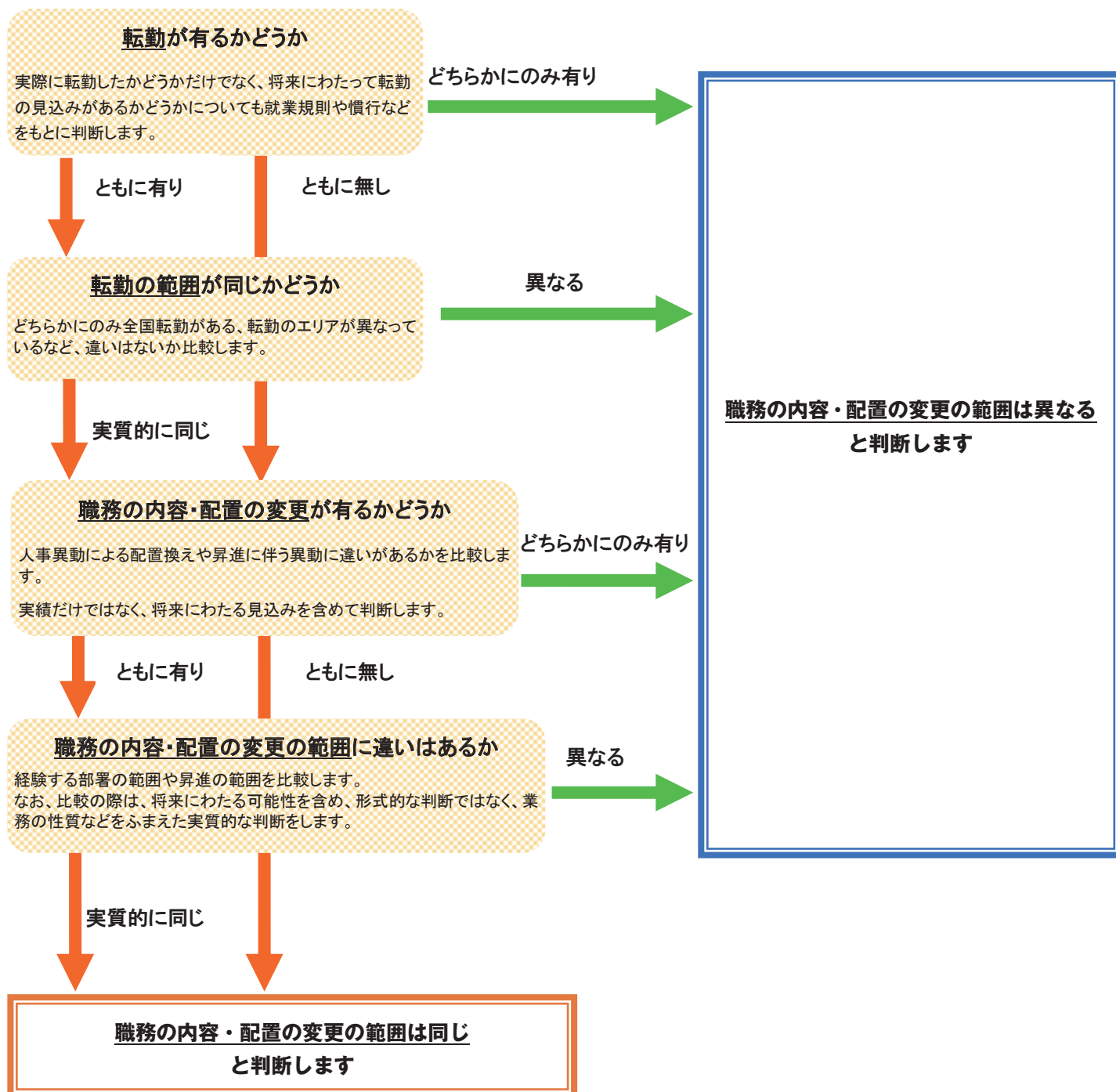


職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が同じかどうか

通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容・配置の変更の範囲が同じかどうかは、次の手順にしたがって判断します。

なお、将来の見込みを含めて判断することから、有期雇用労働者の場合には労働契約が更新されることが未定の段階であっても、更新した場合の扱いを含めて比較します。

<スタート>



(1) 不合理な待遇の禁止

第8条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、その待遇に対応する通常の労働者との待遇の間において、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）、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ものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

- 待遇の違いが不合理と認められるかどうかの判断は、個々の待遇（※1）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（職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情（※2））を考慮して判断されます。

※1 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練、休暇など。

※2 職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との交渉の経緯など。

- 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者と同一の事業所に雇用される通常の労働者や職務の内容が同一の通常の労働者との間だけでなく、その雇用するすべての通常の労働者との間で、不合理と認められる相違を設けることが禁止されています。
- 法第8条は、私法上の効力のある規定であり、同条に違反する待遇の相違を設ける部分は無効となり、損害賠償が認められ得るものと考えられます。同条に違反する場合であっても、同条の効力により、パートタイム・有期雇用労働者の待遇が通常の労働者の待遇と同一になるものではないと考えられます（個別の事案によります）。
- 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かについては、「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）において、原則となる考え方及び具体例を示しています（11 ページ、47 ページ、90 ページ参照）。

※ガイドラインに示されていない手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消が求められます。

<ツールのご紹介>

厚生労働省ホームページに掲載している「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を用いて、自社の待遇が不合理なものとなっていないかの点検を行うことができます。

「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001133569.pdf>

※自社の状況を入力することで取組手順書に沿った点検ができる点検ツールもご活用ください。

点検ツール掲載ページ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

(2) 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

第9条のポイント

〔対象者：2要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が通常の労働者と同じのパートタイム・有期雇用労働者については、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、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らない。

- 2要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者とは、以下の要件を満たす者です。
 - ① 職務の内容が通常の労働者と同じ
 - ② 職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が、雇用関係が終了するまでの全期間において通常の労働者と同じ※①、②の判断方法は、7ページ、8ページをご参照ください。
- 2要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者は、通常の労働者と就業の実態が同じと判断され、基本給、賞与、役職手当、食事手当、教育訓練、福利厚生施設、解雇などの**すべての待遇**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に**差別的に取り扱うことが禁止**されています。
※パートタイム・有期雇用労働者を定義づける労働時間及び労働契約の期間については、「待遇」には含まれません。
- 所定労働時間が短いことに基づく合理的な差異や、勤務成績を評価して生じる待遇の差異については許容されます。
- 経営上の理由により解雇の対象者を選定する際、労働時間が短いことのみをもって通常の労働者より先にパートタイム労働者の解雇等を行うことや、労働契約に期間の定めがあることのみをもって通常の労働者より先に有期雇用労働者の解雇等を行うことは、差別的取扱いがなされていることとなり、禁止されています。

「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、正社員と非正規雇用労働者(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。

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・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

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。

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、均等・均衡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。

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。

※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。

参考 1

「不合理な待遇」かどうか争われた裁判例

パートタイム・有期雇用労働法に基づき不合理かどうか判断された裁判例はまだ少数であるため、ここでは旧労働契約法に基づく最高裁判決を紹介します。

裁判例 1

〔平成 30 年 6 月 1 日最高裁判所第二小法廷判決・

平成 28 年（受）第 2099 号、第 2100 号 未払賃金等支払請求事件〕

運送会社で働く契約社員（有期雇用労働者）のドライバーが、職務の内容が同一である正社員との間に待遇差を設けるのは無効であると訴えたもの。

（判決）表の6つの手当について、正社員との間に待遇差を設けることが「不合理」あるいは「不合理ではない」と判断された。

待遇	判 断	本件における待遇の性質・目的	判 決 理 由
無事故手当	不合理	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転および事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性等の相違によって異なるものではない。
作業手当	不合理	特定の作業を行った対価として作業そのものを金銭的に評価して支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務の内容・配置の変更の範囲の相違によって異なるものではない。
給食手当	不合理	従業員の食事に係る補助として支給。	勤務時間中に食事をとる必要がある労働者に対して支給されるもので、正社員と契約社員の職務の内容が同じであるうえ、職務の内容・配置の変更の範囲の相違と勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない。
住宅手当	不合理ではない	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。	正社員は転居を伴う配転が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。
皆勤手当	不合理	出勤する運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性等の相違により異なるものではない。
通勤手当	不合理	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給。	労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に必要な費用が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務の内容・配置の変更の範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡に直接関係はない。

裁判例 2

〔平成 30 年 6 月 1 日 最高裁判所第二小法廷判決・

平成 29 年（受）第 442 号地位確認等請求事件〕

運送会社で働く、定年後に再雇用された嘱託社員（有期雇用労働者）の乗務員が、職務の内容が同一である正社員の乗務員との間に待遇差を設けることは無効であると訴えたもの。

（判決）表の基本給等及び手当等について、正社員との間に待遇差を設けることが「不合理」あるいは「不合理ではない」と判断された。

待遇	判 断	判 決 理 由
基本給等 正社員… 基本給＋能率給＋職務給 嘱託乗務員… 基本賃金＋歩合給＋調整給	不合理ではない	嘱託乗務員の基本賃金は、定年退職時における基本給の額を上回る額に設定していること、嘱託乗務員の歩合給は、正社員の能率給にかかる係数の約2倍から3倍に設定されていること、組合との団体交渉を経て、嘱託乗務員の基本賃金を増額し、歩合給に係る係数の一部を嘱託職員に有利に変更していることから、嘱託乗務員の基本賃金及び歩合給は、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであることを考慮する必要がある。 さらに、嘱託乗務員は一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる上、組合との団体交渉を経て、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、調整給が支払われるということもあり、これらの事情を総合考慮した結果、正社員に対して能率給及び職務給を支給する一方で、嘱託乗務員に対して能率給及び職務給を支給せずに歩合給を支給するという待遇差は、不合理ではない。

待遇	判 断	本件における待遇の性質・目的	判 決 理 由
精勤手当	不合理	労働者に対し、休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるもの。	職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に違いはない。
住宅手当	不合理ではない	労働者の住宅費の負担に対する補助として支給されるもの。	正社員は幅広い世代の労働者が存在する一方、嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。
家族手当	不合理ではない	労働者の家族を扶養するための生活費として支給されるもの。	
役付手当	不合理ではない	正社員の中から指定された役付者であることに對して支給されるもの。	正社員のうち、役付者に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格のものではない。
時間外手当	不合理	労働者の時間労働等に対して支給されるもの。	嘱託乗務員には精勤手当を支給しないことは不合理であるとの判断を踏まえ、時間外手当の計算の基礎に精勤手当を含めないという違いは不合理。
賞与	不合理ではない	労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含みうる。	嘱託乗務員は、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。

裁判例 3／裁判例 4

次の2つの裁判例は、以下の総論を述べた上で判断されました。

- ・ 有期雇用労働者と無期雇用労働者（通常の労働者）の間の労働条件の相違が賞与／退職金の支給に係るものであったとしても、それが旧労働契約法第20条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得る。
- ・ その判断に当たっては、当該使用者における賞与／退職金の性質や目的を踏まえて、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲、その他の事情を考慮することにより、不合理か否かを検討すべき。

※ 本件各事案においては、原告らによって比較の対象とされた通常の労働者を比較の対象としつつ、他の多数の通常の労働者についてはその他の事情として考慮された。

〔令和2年10月13日 最高裁判所第三小法廷判決・

令和元年（受）第1055号、第1056号 地位確認等請求事件〕

大学で教室事務を担当するアルバイト職員（有期雇用労働者）が教室事務を担当する正職員との間で賞与、私傷病による欠勤中の賃金に相違を設けるのは旧労働契約法20条に違反すると訴えたもの。

（判決）表の2つの待遇について、正社員との間に差を設けることは「不合理ではない」と判断された。

待遇	判 断	本件における待遇の性質・目的	判 決 理 由
賞与	不合理ではない	正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で支給（職能給である基本給を基礎に算定）。	（本件における）賞与の性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（人員配置の見直し等により教室事務員の正職員は極めて少数となっていたこと、正職員登用制度を設けていたこと）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。
私傷病による欠勤中の賃金	不合理ではない	長期的又は将来的な勤続が期待される正職員の生活保障を図り、雇用を維持・確保する目的で支給（6か月間は給与全額、その後は休職となり2割支給）。	職務の内容等の一定の相違や、上記のその他の事情に加えて、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいえないアルバイト職員に、雇用の維持・確保を前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するとはいえない。また、原告の勤続期間（※在籍期間は欠勤期間を含め3年余り）が相当の長期間に及んでいたとはいえず、労働契約が当然に更新され継続するとうかがわせる事情も見当たらない。

〔令和2年10月13日 最高裁判所第三小法廷判決・

令和元年（受）第1190号、第1191号 損害賠償等請求事件〕

駅売店で働く契約社員（有期雇用労働者）が、駅売店で働く正社員との間で退職金の支給に相違を設けるのは旧労働契約法第20条に違反すると訴えたもの。

（判決）表の退職金について、正社員との間に差を設けることは「不合理ではない」と判断された。

待遇	判 断	本件における待遇の性質・目的	判 決 理 由
退職金	不合理ではない	支給要件や支給内容等に照らせば、職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有し、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で、様々な部署等で継続的な就労が期待される正社員に対し支給（年齢給と職能給からなる基本給を基礎に算定）。	（本件における）退職金の有する複合的な性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（売店業務に従事する正社員（少数）は、組織再編等起因して賃金水準の変更や配置転換が困難であったこと、正社員登用制度を設けて相当数登用していたこと）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。

裁判例 5

〔令和 2 年 10 月 15 日 最高裁判所第一小法廷判決・

令和元年（受）第 777 号、第 778 号 地位確認等請求事件

令和元年（受）第 794 号、第 795 号 地位確認等請求事件

平成 30 年（受）第 1519 号 未払時間外手当金等請求事件〕

郵便業務等に従事する契約社員（有期雇用労働者）が、職務の内容等に相応の相違がある正社員との間の待遇差について不合理であると訴えたもの。

（判決）表の5つの手当について、正社員との間に待遇差を設けることが「不合理」と判断された。

待遇	判 断	本件における待遇の性質・目的	判 決 理 由
扶養手当	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障や福利厚生を図り、継続的な雇用を確保する目的で支給。	扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、契約社員にも扶養手当の趣旨は妥当する。
祝日給	不合理	最繁忙期であるために年始に勤務したことへの代償として支給。	短時間の勤務ではなく繁忙に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、年始における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は妥当する。
年末年始勤務手当	不合理	最繁忙期であり、多くの労働者は休日である年末年始期間に業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性の対価として支給。	業務の内容等に関わらず、実際に勤務したこと自体を支給要件としており、年末年始勤務手当の支給趣旨は契約社員にも妥当する。
夏期冬期休暇	不合理	労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る目的で支給。	短期間の勤務ではなく繁忙に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、夏期冬期休暇を与える趣旨は妥当する。
有給の病気休暇	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障を図り、療養に専念させることを通じて、継続的な雇用を確保する目的で休暇中の賃金を最大 90 日分まで支給。	相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば（※原告らはいずれも 10 年以上勤務）、契約社員についても、有給の病気休暇を与える趣旨は妥当する。

※ 住居手当については、転居を伴う配置転換等が予定されない正社員にも住居手当が支給されていることから、転居を伴う配置転換等が予定されていない契約社員について住居手当を支給とすることは不合理な格差であるとの高裁判決が確定している。

参考2

「不合理な待遇」と判断され、実際には是正された事例

パートタイム・有期雇用労働法に基づき、性質や支給・付与目的に照らし、待遇ごとに不合理な待遇差か否かを判断し、労働局において不合理とされ、是正を指導した事例を紹介します。

通勤手当

待遇差等の内容

【支給目的】

通勤費の補填

【是正前の待遇】

正社員には実費を支給し、有期雇用労働者には1日あたり定額を支給する

【待遇差の理由】

有期雇用労働者は近隣からの通勤者が多く、通勤費用があまりかからないため
(実際は遠方にも採用情報を掲載しており、自己負担が生じている有期雇用労働者がいる)

判断及びその理由、是正内容

不合理

【判断理由】

労働契約に定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではなく、費用負担が生じることからも同一水準で支給しないことは不合理な待遇差と判断。

【是正内容】

正社員と同一基準での支給とするよう指導し、是正。

精皆勤手当

待遇差等の内容

【支給目的】

特定の業務に従事する従業員の皆勤を奨励するため

【是正前の待遇】

正社員のみを支給し、パートタイム・有期雇用労働者には支給なし

【待遇差の理由】

正社員はパートタイム・有期雇用労働者よりも早く出勤し、その時間で正社員のみが行える特定の業務をしているため
(ただし、特定の業務に従事していない正社員にも同様に支給)

判断及びその理由、是正内容

不合理

【判断理由】

特定の業務に従事していない正社員にも手当を支給していることから、パートタイム・有期雇用労働者に支給しないことは雇用形態を理由とするものであり、不合理な待遇差と判断。

【是正内容】

勤務日数・時間に応じ正社員と同一基準で支給するよう指導し、是正。

食事手当

待遇差等の内容

【支給目的】

食費の補助

【是正前の待遇】

正社員とフルタイム有期雇用労働者に支給し、パートタイム労働者には支給なし

【待遇差の理由】

1日一定時間以上勤務する者を対象としており、パートタイム労働者はその時間数に満たないから（ただし、昼食時間を挟んで勤務するパートタイム労働者あり）

判断及びその理由、是正内容

不合理

【判断理由】

食費の負担補助という目的に照らすと、食事を取る必要性については正社員もパートタイム労働者も変わるものではなく、所定労働時間が短いことを理由とすることは、パートタイム労働者であることを理由とする不合理な待遇差と判断。

【是正内容】

労働時間の途中に昼食のための休憩時間があるパートタイム労働者に対しても、正社員と同一の支給とするよう指導し、是正。

慶弔休暇

待遇差等の内容

【支給目的】

仕事から離れて慶弔行事に参加するため

【是正前の待遇】

正社員のみに付与、有期雇用労働者には付与なし

【待遇差の理由】

職務内容が異なるから（正社員：非定型業務、有期雇用労働者：定型業務）
（なお、正社員と同じ週所定労働日数であり勤務日振替は難しい）

判断及びその理由、是正内容

不合理

【判断理由】

付与目的に照らせば、職務内容によって慶弔行事に参加するために労働から離れる機会を与える趣旨や時間が変わるものではないことから、不合理な待遇差と判断。

【是正内容】

正社員と同一基準で付与するよう指導し、是正。

職務分析・職務評価について

職務分析・職務評価は、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の基本給について、待遇差が不合理かどうかの判断や、公正な待遇を確保する賃金制度を検討する際に有効です。

- 「職務分析」とは、
職務に関する情報を収集・整理し、職務の内容を明確にすることです。
- 「職務評価」とは、
社内の職務内容を比較し、その大きさを相対的に測定することです。
※「人事評価」や「能力評価」が、社員「個人」を評価の対象としているのに対して、「職務評価」は、社員が携わっている職務を評価の対象とします。

職務分析や職務評価の実施方法については、こちらの二次元バーコードより、多様な働き方の実現応援サイト内、「**基本給の見直し方（職務分析・職務評価）**」をご参照ください。

URL：<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/>



基本給の見直し方（職務分析・職務評価）▲

参考資料

◆「職務分析実施マニュアル」

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/pdf/parttime150731.pdf>

◆「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/pdf/evaluation.pdf?202105191>

(3) 賃金

第 10 条のポイント

〔対象者：法第 9 条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者（10 ページ）以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、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、その賃金（基本給、賞与、役職手当など）を決定するように努めるものとする。

- パートタイム・有期雇用労働者の賃金のうち、基本給、賞与、役職手当など職務の内容に密接に関連する賃金（職務関連賃金）の決定方法について、事業主は、通常の労働者との均衡を考慮し、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、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（勤続年数など）を勘案して賃金を決定することが**努力義務**とされています。
- 通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当などは対象とはなりませんが、これらの手当であっても、支払い方法や支払い基準等の実態をみて職務の内容に密接に関連して支払われるものに該当する場合には、本条の努力義務の対象となります。例えば、通勤手当について、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など、名称は「通勤手当」であっても、実態として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や、家族手当について、名称は「家族手当」であっても、家族の有無にかかわらず、一律に支払われているものについては、本条の対象となる可能性があります。
- 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のうち、どの要素によることとするかは事業主の判断によりますが、法第 14 条第 2 項（33 ページ）によりパートタイム・有期雇用労働者から説明を求められた場合に、どの要素をどのように勘案したのかを客観的かつ具体的に説明できるようにしておくことが求められます。

Q & A

Q1. 当社では、経理部の有期雇用労働者は通常の労働者の指揮のもとで、補助的な業務を中心に仕事をしています。人材活用の仕組みや運用などについては、通常の労働者が人事異動でいろいろな部署を経験することにより昇進するのに対し、有期雇用労働者は採用時と同じ部署で同じ仕事を続けています。現在有期雇用労働者の基本給は、採用時と同じ額を払っているのですが、このままではパートタイム・有期雇用労働法違反となるのでしょうか？

A. 法第 10 条は、パートタイム・有期雇用労働者の賃金について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、そのパートタイム・有期雇用労働者の働き・貢献を評価する要素である「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に努めることを求めていますので、パートタイム・有期雇用労働者の働き・貢献を評価する賃金の決定方法へと見直すよう努めなければなりません。

実際、賃金の決定の際にどの要素を勘案するかは、各企業にゆだねられていますが、法第 14 条第 2 項に基づきパートタイム・有期雇用労働者は自分の賃金の決定にあたって事業主が考慮した事項について説明を求めることができますので、説明を求められた際、具体的に説明ができるような決定方法をとるべきでしょう。

Q2. 法第 10 条に規定されている「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」とはどういうことですか？

A. 「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」とは、例えば、通常の労働者の賃金が経験に応じて上昇する決定方法となっているならば、パートタイム・有期雇用労働者についても経験を考慮して賃金決定を行うことをいいます。

(4) 教育訓練

第 11 条のポイント

〔対象者：法第 9 条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者（10 ページ）以外の、通常の労働者と職務の内容が同じであるパートタイム・有期雇用労働者〕

1. 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、その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については、職務の内容が同じパートタイム・有期雇用労働者が既にその職務に必要な能力を有している場合を除き、そのパートタイム・有期雇用労働者に対しても実施しなければならない。

〔対象者：法第 9 条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者（10 ページ）以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

2. 事業主は、1. のほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、そのパートタイム・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

【職務の遂行に必要な能力を身に付けさせるための訓練】

- パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の**職務の内容が同じ場合**、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身に付けるために通常の労働者に実施している教育訓練については、パートタイム・有期雇用労働者が既に必要な能力を身に付けている場合を除き、そのパートタイム・有期雇用労働者に対しても通常の労働者と同様に実施することが**義務**付けられています。
- 例えば、経理業務に従事している通常の労働者にその職務遂行上必要な簿記の訓練を実施しているときは、同じ職務に従事しているパートタイム・有期雇用労働者に対しても実施しなければならないことになります。
- 時間の制約があり、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パートタイム・有期雇用労働者については、例えば、その教育訓練を受講すれば平均的に身に付けられる知識、技能など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する必要があります。
- パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の**職務の内容が異なる場合**、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身に付けるための教育訓練については、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ実施することが**努力義務**とされています。

【キャリアアップのための訓練など】

- 上記の訓練以外の訓練、例えば職種転換のためのキャリアアップ訓練などについては、**職務の内容の違いの有無にかかわらず**、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ実施することが**努力義務**とされています。

(5) 福利厚生施設

第 12 条のポイント

〔対象者：法第 9 条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者（10 ページ）以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）については、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

- 福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室について、通常の労働者が利用可能なものについては、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ことが義務付けられています。
- この規定は、例えば、定員の関係で給食施設を事業所の労働者全員が利用できないような場合に、増築などをして結果として全員が利用できるようにすることまで求めるものではありませんが、通常の労働者と同じ利用規程を適用したり、利用時間に幅を設けたりするなどにより、全てのパートタイム・有期雇用労働者に対して、通常の労働者と同様に利用する権利が与えられることを求めているものです。

4. 通常の労働者への転換の推進

パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するチャンスを整えてください

第13条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム・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場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える
- ③ パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける
- ④ その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる

- パートタイム・有期雇用労働者の中には、通常の労働者として働くことを希望しながら、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方々もいます。これは、一旦パートタイム・有期雇用労働者になるとなかなか通常の労働者となることが難しい場合が多いことも影響しています。

このため、パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者への転換を推進する上記のいずれかの措置を講ずることが事業主に**義務**付けられています。

- 事業所に正規型の労働者と正規型以外の無期雇用フルタイム労働者がいる場合には、正規型以外の無期雇用フルタイム労働者への転換推進措置にとどまるものでは、本条の義務の履行とはいえません。正規型の労働者への転換推進措置を講ずる必要があります。
- 通常の労働者について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事業所において、事業所のパートタイム・有期雇用労働者の中に該当者がいないことが明らかな場合には①、②及び③の措置を講ずる必要はないことになります。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、④の措置を講ずることが必要です。
措置の内容としては、例えば、

- ・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機会の確保のための援助
- ・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、検討の結果、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場合、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などが求められます。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、①の措置を講ずることが求められます。

- 同様に、定年後再雇用者についても、定年制度により実際に定年を超える正規型の労働者がいない場合は、定年年齢を下回るものを対象とした措置が講じられていれば、本条の義務を履行しているといえます。
- ③の措置を講ずることとした場合、パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者への転換の要件として、勤続期間や資格などを課すことは、事業所の実態に応じたものであれば問題ありませんが、必要以上に厳しい要件を課した転換の仕組みを設けている場合は、本条の義務を履行しているとはいえない場合もあります。
- パートタイム・有期雇用労働法では通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずることが求められており、その結果として実際に通常の労働者に転換することまでは求められていません。しかし、措置を講じてから、長期間にわたって通常の労働者に転換された実績がない場合については、転換を推進するための措置を講じたとはいえない可能性があり、周知のみで応募がしにくい環境になっているなど、措置が形骸化していないか検証する必要があります。
- パートタイム労働者から有期雇用フルタイム労働者など、通常の労働者以外のフルタイム労働者へ転換する制度を設け、さらに、有期雇用フルタイム労働者から通常の労働者へ転換する制度を設ける、といった複数の措置の組み合わせにより、通常の労働者へ転換する道が確保されている場合も本条の義務を履行したことになると考えられます。
- また、「短時間正社員」などのいわゆる「多様な正社員」への転換推進措置を講ずることでも本条の義務を履行したことになると考えられます。短時間正社員制度については 30 ページをご参照ください。

通常の労働者への転換推進措置は、措置内容の周知が重要です

法第13条の通常の労働者への転換推進措置については、措置の内容をパートタイム・有期雇用労働者に周知することが求められます。

つまり、24 ページにある③の転換試験制度だけではなく、①②のように、一定の機会が到来したときに措置を講ずることとなるものについても、そのような措置を講ずる予定であるということを雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対し、あらかじめ周知することが必要です。

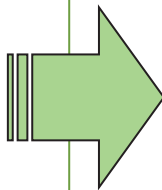
措置の内容が周知されていないと、パートタイム・有期雇用労働者が「自分の勤め先で正社員転換制度があるか分からない」「過去、正社員になった人はいるが、正社員転換の基準が分からない」などの不満・不安を抱くことが考えられますので、納得性の向上のためにも、措置の内容を明らかにしておくことが重要です。

周知方法、周知内容の例については、以下を参考にしてください。

正社員転換推進措置の内容をパートタイム・有期雇用労働者にあらかじめ周知します

措置の内容の周知方法の例

- ① 就業規則に記載
- ② 労働条件通知書に記載
- ③ 事業所内の掲示板での掲示
- ④ 資料の回覧
- ⑤ 社内メールやイントラネットでの告知
- ⑥ 給与袋に資料を同封 など



正社員を募集・社内公募する機会が来たときにパートタイム・有期雇用労働者に周知します

実際に募集・社内公募する際の周知方法の例

- ① 事業所内の掲示板での掲示
- ② 資料の回覧
- ③ 社内メールやイントラネットでの告知
- ④ 人事考課の面接等で希望聴取
- ⑤ 給与袋に資料を同封 など

なお、実際に募集の機会が到来した際は、募集期間終了までに希望者が知ることができる必要があります。

また、面接での希望聴取など、口頭で意向確認が行われる場合も、制度化されて公正な運用が確保されていること(※)が必要です。

※人事考課の面接担当者のマニュアル又は質問項目表などに記載しておくことなどが考えられます。

「求人情報の周知」又は「社内公募の際の応募機会の付与」
の措置を講ずる場合の、措置の周知例

次の例１～例３は、事業所で実施する措置（「求人情報の周知」又は「社内公募の際の応募機会の付与」）の内容を、雇用するパートタイム・有期雇用労働者に周知するための例です。

法に則った措置を講ずるには、これらの周知をした上で、さらに、実際に正社員を募集する際に、求人情報または社内公募の情報を、雇用するパートタイム・有期雇用労働者に周知する必要があります。

※以下では、当該事業所の有期雇用労働者に「契約社員」という呼称を用いている例を示しています。

例 1

〔法第13条第1号の措置の周知例（方法：就業規則など）〕

（正社員転換推進に関する措置）

第〇条 契約社員及びパートタイム労働者の正社員への転換を図る措置として、ハローワークに正社員募集にかかる求人票を出す場合、その募集内容を事業所内でも掲示するほか、社内メールなどにより、第〇条に規定する契約社員及びパートタイム労働者に対し周知する。

- 2 外部からの申し込みの有無にかかわらず、公正な選考を行う。
- 3 応募の条件は、各募集の際の募集要項による。

例 2

〔法第13条第2号の措置の周知例（方法：就業規則など）〕

（正社員転換推進に関する措置）

第〇条 契約社員及びパートタイム労働者の正社員への転換を図る措置として、新たに正社員を配置する場合は、その募集内容を事業所内でも掲示するほか、社内メールなどにより、第〇条に規定する契約社員及びパートタイム労働者に対し周知し、正社員への転換を希望する者の応募を優先的に受け付けることとする。

- 2 応募のあった者の中から公正な選考を行い、選考の結果、適格な者がいなかった場合は、社外に公募する。
- 3 応募の条件は、各募集の際の募集要項による。

〔法第13条第1号の措置の周知例（方法：掲示や社内メールなど）〕
正社員転換についてのお知らせ

株式会社〇〇 代表取締役 〇〇〇〇

今後、新たに正社員を募集する場合に、当社で働く契約社員及びパートタイム労働者の皆さんの中で正社員への転換を希望する方には、同様の機会を与えることとします。

1 対象者

契約社員就業規則第〇条に規定する者及びパートタイム労働者就業規則第〇条に規定する者

2 実施方法

ハローワークに求人票を出す場合に、あわせてその募集内容を事業所内でも掲示するほか、社内メールなどによって周知することとします。

3 選考方法

外部からの申し込みの有無にかかわらず、公正な選考を行います。

応募の条件は、各募集要項をご覧ください。

4 応募窓口

正社員への転換を希望する方は、人事課〇〇宛てに連絡してください。

5 この制度は〇年〇月〇日から実施します。

通常の労働者への転換のための試験制度の規程例

例 4～例 6 は、24 ページの③の措置「転換試験制度」を導入する場合の規程例です。
正社員の登用基準を明確にすることにより、客観的かつ公正な運用が期待されます。

例 4

〔法第 13 条第 3 号の規程例〕

第〇条 契約社員又はパートタイム労働者のうち次の要件を満たす者は、正社員登用試験を受験することができる。

- (1) 勤続満〇年以上であること
- (2) フルタイム勤務ができること
- (3) 正社員への転換を希望していること
- (4) 直近〇回の人事評価が、すべて〇以上であること
- (5) 直属上司の推薦があること

2 正社員登用試験の内容は以下の通りとする。

- (1) 一般常識に関する筆記試験
- (2) 業務に関連する知識を問う筆記試験
- (3) 役員による面接試験

3 転換時期は毎年 4 月 1 日とする。

例 5

〔法第 13 条第 3 号の規程例〕

第〇条 正社員への登用基準は、以下の通りとする。

- (1) 〇等級に通算で〇期以上在籍していること
- (2) 契約社員又はパートタイム労働者本人が正社員への登用を希望していること
- (3) 正社員採用と同様の面接・適性検査・筆記試験に合格すること
- (4) 直近 2 期の人事考課の総合評価が〇以上であること
- (5) 人事部長の推薦があること

2 転換時期は年 1 回とするほか、正社員の配置が必要となったときに随時実施する。

例 6

〔法第 13 条第 3 号の規程例〕

第〇条 正社員へ転換できる者は、以下の基準要件を満たす者とする。

- (1) 勤続〇年以上
- (2) 人事考課が直近 2 年間で〇以上
- (3) 〇〇（国家資格・公的資格）の有資格者であること
- (4) 所属長の推薦があること

2 申請はあくまでも本人の希望で行うものとし、申請書を作成し、所属長に提出する。

3 本人からの申請書と所属長の推薦書に基づき、小論文と役員面接試験を実施し、社長が決定する。

4 転換時期は年 1 回とする。

短時間正社員・短時間正社員制度とは

本パンフレットで扱う「**短時間正社員**」とは、フルタイム正社員と比べ、1週間の所定労働時間が短い正規型の社員のことで、以下の2つにも当てはまる社員をいいます。

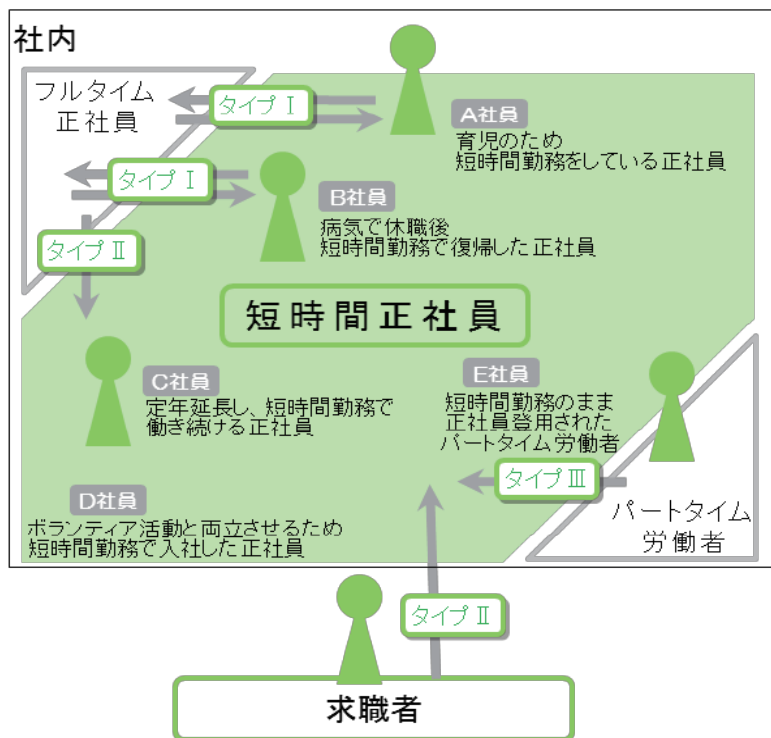
- ① 期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結している
- ② 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等がフルタイム正社員と同等

短時間正社員制度とは、このような働き方を就業規則などで制度化したものを指します。

※短時間正社員という呼称であっても、その処遇が、正社員としての実態を伴っていない場合には、パートタイム・有期雇用労働法の適用対象となります。

※フルタイム正社員：1週間の所定労働時間が40時間程度（例：1日8時間・週5日勤務）で、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結した正社員

例えば、このような労働者が短時間正社員です。



【タイプⅠ】正社員が一時的に短時間勤務をするタイプ

【タイプⅡ】正社員が恒常的、または期間を定めずに短時間勤務するタイプ
フルタイム正社員よりも短時間勤務で、正社員として入社するタイプ

【タイプⅢ】パートタイム・有期雇用労働者が、短時間勤務で、正社員になるタイプ

<ツールのご紹介>

短時間正社員制度の概要や取組事例、導入手順等について、以下に掲載しています。

多様な働き方の実現応援サイト内「多様な正社員とは(短時間正社員)」

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tayou/>

「短時間正社員制度」導入・運用支援マニュアル

https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tayou/tanjikan/download/pdf/sogo_manual_r02.pdf

Q & A

Q1. 当社では、通常の労働者になって欲しいと思うパートタイム・有期雇用労働者には、その都度声をかけて通常の労働者に転換してもらっていますが、このような方法でかまいませんか？

A. 事業主が通常の労働者になって欲しいと思うパートタイム・有期雇用労働者にだけ声をかけ、通常の労働者への転換を促すこと自体は法律に違反するものではありませんが、そのような行為だけでは、法第 13 条で求める措置を実施しているとはいえません。事業所内のすべてのパートタイム・有期雇用労働者に通常の労働者へ転換できる機会が付与されるよう公正で客観的な仕組みを整えてください。

Q2. 当社では、正社員の募集内容について自社のホームページ上で公開しています。パートタイム・有期雇用労働者には雇入れの際に、「当社では正社員への転換を推進する措置として、正社員の募集内容を周知することとしているので、募集内容は各自ホームページで確認するように」と伝えておけば、措置を講じたと考えてよいでしょうか？

A. パートタイム・有期雇用労働者全員が、いつもホームページを見ることができるとは限りませんので、ホームページ上に公開しそのことを周知するだけでは措置を講じたとはいえない場合があります。

なお、職場の環境によって、すべてのパートタイム・有期雇用労働者が常に自社のホームページを閲覧でき、募集内容も見ることができるような場合には、措置を講じているといえます。

5. 事業主が講ずる措置の内容等の説明

雇入れの際、雇用管理の改善措置の内容を説明してください

また、雇入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してください

第14条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

1. 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、実施する雇用管理の改善などに関する措置の内容を説明しなければならない。
2. 事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該パートタイム・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及び理由並びにその待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。
3. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が2.の求めをしたことを理由として、そのパートタイム・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

- パートタイム・有期雇用労働者は、通常の労働者に比べて労働時間や職務内容が多様であり、労働条件があいまいになりやすく、不満を持つことも少なくありません。

パートタイム・有期雇用労働者がその能力を有効に発揮するためには、自分の待遇について納得して働くことが重要です。そのため、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の雇入れの際に、実施する雇用管理の改善措置の内容について説明することや、雇入れ後にパートタイム・有期雇用労働者から求められた場合には、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由と、待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することが義務付けられています。

〔第14条第1項について〕

- パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、事業主は、法第8条から第13条までの規定に基づき実施する、雇用管理の改善などに関する措置の内容を説明することが**義務**付けられています。
- 「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときのみならず、労働契約の更新時も含みます。
- 説明の方法としては、雇い入れたときに、個々の労働者ごとに説明を行うほか、雇入れ時の説明会等において、複数のパートタイム・有期雇用労働者に同時に説明を行うことも差し支えありません。
- 資料を活用し、口頭により行うことが基本ですが、説明すべき事項が漏れなく記載され、容易に理解できる内容の資料を交付すること等によることも可能です。また、口頭による説明の際に、説明する内容等を記した資料をあわせて交付することは望ましいことです。

雇入れ時（第 14 条第 1 項）

【説明義務が課される事項】

- ・不合理な待遇の禁止（第 8 条）
- ・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（第 9 条）
- ・賃金（第 10 条）
- ・教育訓練（第 11 条）
- ・福利厚生施設（第 12 条）
- ・通常の労働者への転換（第 13 条）

【説明内容の例】

- ・通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けないことや、差別的取扱いを行わないこと
- ・基本給額は何を勘案して決定したか
- ・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
- ・正社員への転換推進措置としてどのようなものがあるか
- など

〔第 14 条第 2 項について〕

- パートタイム・有期雇用労働者から求められたとき、事業主は、当該パートタイム・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及び理由、法第 6 条から第 13 条までの規定で措置を講ずべきとされた事項を決定するに当たって考慮した事項について、パートタイム・有期雇用労働者に説明することが**義務**付けられています。
- 待遇の相違の内容及び理由を説明する際に比較の対象となる通常の労働者は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲などが、求めがあったパートタイム・有期雇用労働者と最も近いと事業主が判断する通常の労働者となります。
- 待遇の相違の内容の説明については、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の相違の有無を説明しつつ、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容又は待遇に関する基準を説明してください。

説明を求められたとき（第 14 条第 2 項）

【説明義務が課される事項】

- ・通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由
- ・労働条件に関する文書の交付等（第 6 条）
- ・就業規則の作成手続（第 7 条）
- ・不合理な待遇の禁止（第 8 条）
- ・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（第 9 条）
- ・賃金（第 10 条）
- ・教育訓練（第 11 条）
- ・福利厚生施設（第 12 条）
- ・通常の労働者への転換（第 13 条）

【説明内容の例】

- ・比較対象の通常の労働者との間で待遇の決定基準に違いがあるか、違う場合はどのように違うのか・なぜ違うのか
- ・教育訓練の実施や福利厚生施設の利用に当たり何を考慮したか
（通常の労働者との違いがある場合は、なぜ違うのか）
- ・正社員への転換推進措置として講じる措置の決定に当たり何を考慮したか
- など

〔 第 14 条第3項について 〕

- パートタイム・有期雇用労働者が法第 14 条第2項に基づき説明を求めたことを理由に、解雇や配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、労働契約の更新拒否などの不利益な取扱いをしてはなりません。また、パートタイム・有期雇用労働者が不利益な取扱いを恐れることなく、説明を求めることができる職場環境としていくことが望まれます。

Q & A

Q1. 当社のパートタイム・有期雇用労働者の中には一度説明しても納得せず、連日のように説明を求めてくる者がおり、業務に支障がでています。このような場合にも、パートタイム・有期雇用労働者から説明を求められれば、その都度対応しなければ法違反となりますか？

A. 法第 14 条第2項の説明義務は、パートタイム・有期雇用労働者から求められればその都度説明しなければならず、1 回説明すればよいというものではありません。ただし、パートタイム・有期雇用労働者が納得するまで説明を求めるものではありませんので、事情の変化がないにもかかわらず、同じパートタイム・有期雇用労働者が、同じ事項について繰り返し説明を求める場合についてまで、事業主に説明義務が生じるものではありません。

6. 相談のための体制の整備

パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制を整備してください

第16条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善などに関する事項に関し、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。

- パートタイム・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するための必要な体制を整備することが**義務**付けられています。
- 「必要な体制」の整備とは、苦情を含めた相談に応じる窓口等の体制を整備することを行います。
- 相談に応じることができる窓口等であれば、その名称を問うものではなく、また、組織であるか、個人であるかを問いません。

例えば、以下のような対応が考えられます。

- ・雇用する労働者の中から相談担当者を決めて、相談に対応させる
- ・短時間・有期雇用管理者(36 ページ)を相談担当者として定め、相談に対応させる
- ・事業主自身が相談担当者となり、相談に対応する
- ・外部専門機関に委託し、相談対応を行う
- 相談に応じる窓口等を設定すること自体が義務の対象ですが、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応することが求められます。
- 相談窓口については、雇入れ時の文書の交付などによる明示(4 ページ参照)が義務付けられているほか、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ます。
- 設置した相談窓口では、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項として、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換の推進に関する事項について対応することが求められます。
- 具体的には、法に定める事項に限らず、パートタイム・有期雇用労働指針で定める事項や、同指針第2の1で示す労働基準法、最低賃金法、労働契約法(無期転換申込みに関する事項を含む。)等の適用・遵守に関連する事項についても、相談に応じられる体制とする必要があります。

7. 短時間・有期雇用管理者

「短時間・有期雇用管理者」を選任するように努めてください

第 17 条のポイント

事業主は、常時 10 人以上のパートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、短時間・有期雇用管理者を選任するように努めるものとする。

- パートタイム・有期雇用労働者を常時 10 人以上雇用する事業所は、パートタイム・有期雇用労働指針に定める事項及び「同一労働同一賃金ガイドライン」に定める事項その他のパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する「短時間・有期雇用管理者」を選任するように努めてください。事業所の人事労務管理について権限を有する者を選任することが望ましいです。

「短時間・有期雇用管理者」が担当すべき業務は以下のものが含まれます。

- ① パートタイム・有期雇用労働法やパートタイム・有期雇用労働指針及び「同一労働同一賃金ガイドライン」に定められた事項、その他のパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、事業主の指示に従い、必要な措置を検討し、実施すること。
- ② 労働条件等に関して、パートタイム・有期雇用労働者の相談に応じること。

※「短時間・有期雇用管理者」を第 16 条に基づく相談窓口(35 ページ)とすることも可能です。

※「短時間・有期雇用管理者」を選任した際は、その氏名をパートタイム・有期雇用労働者へ周知するよう努めてください。(46 ページ)

「短時間・有期雇用管理者」を選任した際は、都道府県労働局へ選任届の提出をお願いします。

※選任（変更）届は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ提出をお願いします。
 ※届出様式は、男女雇用機会均等法に基づく男女雇用機会均等推進者、育児・介護休業法に基づく職業家庭両立推進者の選任・変更届と共通です。

「男女雇用機会均等推進者」
 「職業家庭両立推進者」 の選任・変更届
 「短時間・有期雇用管理者」

令和 年 月 日

〇〇〇労働局長 殿
 (都道府県)

事業所名
 所在地
 代表者職氏名
 主な事業内容

総労働者数 女 人 男 人
 うち正社員数 女 人 男 人
 うち短時間・有期雇用労働者数 女 人 男 人

この度、当社（事業所）では下記のとおり男女雇用機会均等推進者・職業家庭両立推進者・短時間・有期雇用管理者として（ 選任 ・ 変更 ）いたしますので、報告します。

記

●男女雇用機会均等推進者 （☐選任 ☐変更）

所 属 部 課	
役 職 名	(TEL)
氏 名	

●職業家庭両立推進者 （☐選任 ☐変更）

企業単位ですので、1企業につき1人選任してください。

所 属 部 課	
役 職 名	(TEL)
氏 名	

●短時間・有期雇用管理者 （☐選任 ☐変更）

所 属 部 課	
役 職 名	(TEL)
氏 名	

8. 報告徴収並びに助言・指導及び勧告

厚生労働大臣は、事業主に対して報告を求め、又は助言や指導などを行うことができます

第 18 条のポイント

1. 厚生労働大臣は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善などを図るため必要があると認めるときは、パートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。
2. 厚生労働大臣は、雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主に対して、勧告をした場合において、事業主がこれに従わない場合には、その旨を公表することができる。
3. 1. 及び 2. に定める厚生労働大臣の権限は、全国的に重要な事案を除き、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

- 厚生労働省から委任を受けた都道府県労働局長は、法及び関係指針によって事業主が講ずべき措置とされている事項について、これが十分に講じられていないと考えられる場合などには事業主に対し報告を求め、必要に応じて、助言、指導又は勧告を行うこととしています。
- また、全国的に重要である事案については、厚生労働大臣が助言などを行うこととしています(パートタイム・有期雇用労働法施行規則 第8条(86 ページ))。
- 報告の求めに応じなかった、あるいは虚偽の報告を行った事業主は、20 万円以下の過料の対象となります(第 30 条)。
- 雇用管理の改善措置(※)の規定に違反している事業主が従わない場合は、企業名公表の対象となります。

※・労働条件に関する文書の交付(第6条第1項)

- ・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(第9条)
- ・教育訓練(第 11 条第 1 項)
- ・福利厚生施設(第 12 条)
- ・通常の労働者への転換(第 13 条)
- ・事業主が講ずる措置の内容等についての説明義務(第 14 条)
- ・相談のための体制の整備(第 16 条)

9. 苦情処理・紛争解決の援助

パートタイム・有期雇用労働者と事業主との紛争解決の仕組みが整えられています

(1) 苦情の自主的解決

本来、企業の雇用管理に関する労働者の苦情や紛争などは、当事者である労働者と事業主との間で自主的に解決されることが望ましいものです。

このため、事業主はパートタイム・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、自主的な解決を図るように努めることとされています。

第 22 条のポイント

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関に苦情の処理を委ねるなどして、自主的な解決を図るように努めるものとする。

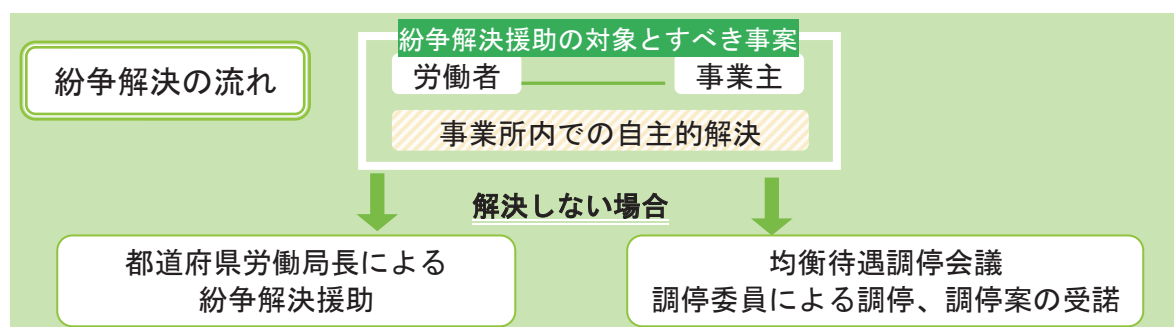
対象となる苦情（義務事項）

- 労働条件に関する文書の交付等(第6条第1項)
- 不合理な待遇の禁止(第8条)
- 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(第9条)
- 職務の遂行に必要な教育訓練の実施(第 11 条第1項)
- 福利厚生施設(第 12 条)
- 通常の労働者への転換(第 13 条)
- 事業主が講ずる措置の内容等の説明(第 14 条)

- パートタイム・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内の苦情処理機関を活用するほか、人事担当者や短時間・有期雇用管理者※が苦情処理を担当するなどして、事業所内で自主的な解決を図ることが**努力義務**とされています。

※法第 17 条に基づき、パートタイム・有期雇用労働者を常時 10 人以上雇用する事業所ごとにパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善などを担当する短時間・有期雇用管理者を選任するように努めてください。詳しくは 36 ページをご覧ください。

- 苦情の解決方法や仕組みについては、事業所内のパートタイム・有期雇用労働者に周知し、活用にあつめてください。



※紛争解決援助で解決できない場合、調停会議を利用することもできます。

(2) 紛争の解決の援助

(1)で述べたとおり、苦情や紛争は事業所内で解決することが望ましいですが、パートタイム・有期雇用労働法で事業主に義務付けられている事項の紛争については、以下の2つの解決の仕組みが設けられています。

①、②の援助等を受けるか否か、また、①、②における助言や調停案を受諾するか否かは、パートタイム・有期雇用労働者及び事業主の任意です。

対象となる紛争（義務事項）

- ・労働条件に関する文書の交付等(第6条第1項)
- ・不合理な待遇の禁止(第8条)
- ・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(第9条)
- ・職務の遂行に必要な教育訓練の実施(第11条第1項)
- ・福利厚生施設(第12条)
- ・通常の労働者への転換(第13条)
- ・事業主が講ずる措置の内容等の説明(第14条)

①紛争の解決の援助

第24条のポイント

1. 都道府県労働局長は、紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。
2. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が1.の援助を求めたことを理由として、当該パートタイム・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

- 紛争の当事者であるパートタイム・有期雇用労働者、事業主の双方または一方から紛争の解決のための援助を求められた場合、都道府県労働局長が助言、指導又は勧告を行うことによって紛争の解決の援助を行う仕組みが設けられています。
- パートタイム・有期雇用労働者が援助を申し出たことを理由として解雇、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など不利益な取扱いをすることは禁止されています。

事例

パートタイム労働者Aが勤務する店舗では、正社員に対して支給される通勤手当がパートタイム労働者には支給されていません。

Aは、パートタイム労働者に通勤手当を支給しないことは、パートタイム労働者であることを理由とする不合理な待遇であるため、通勤手当を支給してほしい旨、店長に苦情を申し立てました。しかし店長からは、正社員とパートタイム労働者では店舗異動の有無が異なるため、パートタイム労働者に通勤手当を支給しなくても不合理ではないと言われ対応してもらえませんでした。

そこで、Aはパートタイム労働者に通勤手当が支給されないことに関する紛争の解決を図るため、法第24条に基づく都道府県労働局長の援助の申立てを行いました。

解決例

申立てに基づき、労働局がパートタイム労働者、事業主双方に事情聴取を行ったところ、通勤手当の性質や目的などから、パートタイム労働者に通勤手当を支給しないことは不合理と認められると判断されました。

労働局からの助言を受け、事業主はパートタイム労働者に対して正社員と同様に通勤手当を支給することとしたため紛争の解決が図られました。

② 調停の委任

第 25 条のポイント

1. 都道府県労働局長は、紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、「紛争調整委員会」に調停を行わせるものとする。
2. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が 1. の調停の申請をしたことを理由として、当該パートタイム・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

- 紛争の当事者であるパートタイム・有期雇用労働者、事業主の双方または一方から申請があった場合で、都道府県労働局長がその紛争の解決のために必要と認めるとき、学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「紛争調整委員会」に調停を行わせる仕組みが設けられています。
- 調停は、紛争調整委員会の委員のうちから会長が指名する3人の調停委員によって行われ、調停を行うための会議を「均衡待遇調停会議」と称します。
- 「均衡待遇調停会議」は、必要に応じ当事者や参考人から意見を聴いた上で、調停案を作成し、当事者に対して受諾勧告を行うことができます。
- パートタイム・有期雇用労働者が調停の申請をしたことを理由として解雇、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など不利益な取扱いをすることは禁止されています。

事例

有期雇用労働者Bが勤務する事業所では、正社員に対しては賞与が支給されていますが、有期雇用労働者には賞与は支給されていません。

Bは、正社員と職務の内容が同じにもかかわらず賞与が支給されないことは不合理な待遇であるため賞与を支給してほしい旨、上司に苦情を申し立てました。しかし、上司からは、有期雇用労働者に賞与を支給しないのは有期雇用労働者への役割期待が正社員とは異なるためであり、賞与を支給しないことは不合理な待遇ではないと言われ対応してもらえませんでした。

そこで、Bは有期雇用労働者に賞与が支給されないことに関する紛争の解決を図るため法第 25 条に基づく調停の申請を行いました。

解決例

申請に基づき均衡待遇調停会議を開催し、有期雇用労働者、事業主双方に事情聴取を行ったところ、賞与の性質や目的などを踏まえると有期雇用労働者に賞与を一切支給しないことは不合理と認められる可能性があるかと判断されました。その後、調停委員から調停案の提示を受け、労働者と事業主双方が受諾したため調停は終了しました。

Q & A

Q1. 法第 22 条の苦情の自主的解決と法第 24 条、25 条の紛争解決の援助の関係を教えてください。

A. パートタイム・有期雇用労働法で事業主の講ずべき措置として規定された事項に関し、事業所内でトラブルが発生してしまった場合の対処方法として、法第 22 条の苦情の自主的解決、法第 24 条の都道府県労働局長による援助、法第 25 条の調停の 3 つの方法が設けられています。

法第 24 条の都道府県労働局長による援助や法第 25 条の調停を申し立てる前提として、法第 22 条が規定されているわけではありませんが、本来事業所内のトラブルは、まずは事業所内で自主的に解決することが望ましいものです。労使協力して事業所内での解決に努めてください。

Q2. 紛争解決の援助の仕組みとして、法第 24 条による都道府県労働局長による援助と法第 25 条の調停がありますが、それぞれどのような違いがあるのですか？

A. 紛争と言っても、法律の知識の不足や誤解から生じているトラブルも少なくありません。このような場合、紛争の問題点や解決の方向性がある程度はつきりしていることが多いようです。このため、紛争の迅速かつ円満な解決が図られるよう都道府県労働局長による助言、指導、勧告による援助の仕組みが設けられています。

一方、紛争の解決には、事業所の賃金制度を検証したり、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の職務を比較したりするなど専門的な知識が必要となるケースもあるようです。このため、パートタイム・有期雇用労働法には、学識経験者など専門家で構成される、行政とは異なる第三者機関が行う調停の仕組みが設けられています。調停は、パートタイム・有期雇用労働者や事業主から意見を聴取するなどにより、解決に向けた調停案を作成します。

いずれも窓口は都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）ですので、まずは、雇用環境・均等部（室）までご相談ください。

*** 前ページまでが、パートタイム・有期雇用労働法の主な内容ですが、他にもパートタイム・有期雇用労働法には以下のことが規定されています。**

事業主の責務（第3条）

事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者について、その就業の実態などを考慮して、適切な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換の推進に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、パートタイム・有期雇用労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければなりません。

また、事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用するパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善に関して、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければなりません。

「パートタイム・有期雇用労働指針」が定められています（第15条）

厚生労働大臣は、事業主が講ずべき適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善に関する措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために、必要な指針を定めることとされており、これに基づき「パートタイム・有期雇用労働指針」が定められています。パートタイム・有期雇用労働指針の内容は、44 ページから解説しています。

事業主等に対する援助（第19条）

国は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るため、パートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項についての相談及び助言その他の必要な援助を行うことができます。