

広報例 1

中小企業の皆様へ

2021年4月1日から、中小企業の皆様にもパートタイム・有期雇用労働法が適用されます。
これにより、正社員と非正規社員の間の不合理な待遇差が禁止されますので、自社の取り組みを確認しましょう！

問い合わせ先：岡山労働局雇用環境・均等室（電話086-225-2017）

広報例 2

中小企業の皆様へ！

2021年4月1日から

パートタイム・有期雇用労働法が適用されます！

正社員と非正規社員の間の不合理な待遇差が禁止されます

同一企業内における正社員（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）の間の不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム労働法が改正され、パートタイム・有期雇用労働法や同一労働同一賃金ガイドライン（指針）が施行されています。

中小企業の皆様には、2021年4月から適用されます。自社の取り組みを確認しましょう！

問い合わせ先：岡山労働局雇用環境・均等室（電話086-225-2017）

広報例 3

中小企業の皆様へ！

2021年4月1日から

パートタイム・有期雇用労働法が適用されます！

正社員と非正規社員の間の不合理な待遇差が禁止されます

同一企業内における正社員（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）の間の不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム労働法が改正され、パートタイム・有期雇用労働法や同一労働同一賃金ガイドライン（指針）が施行されています。

中小企業の皆様には、2021年4月から適用されます。自社の取り組みを確認しましょう！

<改正の主なポイント>

1. 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ガイドラインにおいて、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示しています。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

事業主は、非正規社員から「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

問い合わせ先：岡山労働局雇用環境・均等室（電話086-225-2017）

厚生労働省HP「同一労働同一賃金特集ページ」「パート・有期ポータルサイト」で検索

「同一労働同一賃金」への対応に向けて パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月1日から 中小企業にも適用されます！

正社員と非正規雇用労働者 間の不合理な待遇差の解消 (いわゆる「同一労働同一賃金」)が求められます。

事業主に求められることは？

- ①同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与・手当・福利厚生など あらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止 されます。
- ②事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

対応にあたっては

自社の基本給・手当、その他の待遇の点検を行いましょう！



パート・有期法イメージキャラクター
「ばゆうちゃん」

正規社員と非正規社員の待遇に違いがある場合は、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか？

できない

待遇の違いが不合理であると判断される可能性があるため、**不合理な待遇の違いの改善に向けて、取組を進めましょう。**

できる

労働者から説明を求められたときに待遇の違いの内容や不合理な待遇差ではない理由について説明できるよう、整理しておきましょう。

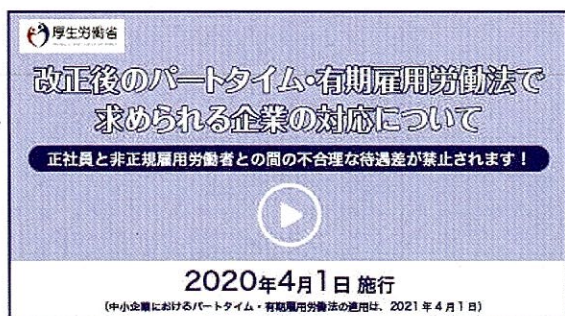
注目！ 正社員との、①職務内容（業務の内容＋責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（転勤・人事異動・昇進などの有無や範囲）、③その他の事情 の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。

支援のご紹介

ここでは、同一労働同一賃金に取り組む事業主に対する支援について、以下ご紹介します。

◆ パートタイム・有期雇用労働法の内容を知りたいとき

◎【解説動画】「改正後のパートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について」
をcheck！



(全編50分40秒)

プロローグと チャプター1	法改正の目的と主な改正点について	チャプター5	労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
チャプター2	不合理な待遇差をなくするための規定の整備	チャプター6	法改正に対応するための取組手順について
チャプター3	同一労働同一賃金ガイドライン	チャプター7	裁判外紛争解決手続き『行政ADR』の規定の整備等
チャプター4	参考となる裁判	チャプター8 とエピローグ	法改正に対応するための事業主の皆さまへの支援について

法改正の内容や企業に求められる対応について
動画で解説しております。

<動画サイトはこちらから>

パート・有期ポータルサイト

検索



◆ 具体的な取組の進め方を知りたいとき

◎「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check！

【記載例1】

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
通勤 手当	ア 正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している イ 正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる

手当を支給している場合は、手当の支給の目的を書き出しましょう。

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給。	・支給なし。	・短時間労働者・有期雇用労働者は、労働契約の締結に定めがあり、職務内容が正社員と異なるため支給していない。

手当・賞与・福利厚生などの各待遇についてそれぞれの趣旨・目的に沿った取り扱いがなされているか確認します。

このパンフレットでは、自社の状況が法律の内容に沿ったものなのかを点検する手順を示しています。

<掲載サイトはこちら>

同一労働同一賃金特集ページ 検索



◎「パートタイム・有期雇用労働法対応状況チェックツール」をcheck！

パートタイム・有期雇用労働法等について、自社の取組状況を点検し、パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善に向けて、どのように取り組むべきか確認することができます。

パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール

パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール

本ツールの目的

同一企業内に在籍する正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても納得して働き続けることができるよう、2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法が施行されました。（中企業は2021年4月から適用。）

このパートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール（以下「チェックツール」という。）では、パートタイム・有期雇用労働法やその他の労働関係法令により義務、努力義務とされている事項について、貴社の取組状況を点検し、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に向けて、どのように取り組むべきかを確認することができます。

本チェックツールをもとに活用いただき、貴社のすべてのパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善に向けた取組を進め、魅力ある企業をめざしましょう。

<掲載サイトはこちら>

パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール 検索



◆ 利用できる助成金は

◎「キャリアアップ助成金」をcheck！

非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。



<申請先・問い合わせ先はこちら>

岡山労働局職業対策課（助成金事務室）
TEL 086（801）5118 又は各ハローワーク

<掲載サイトはこちら>

キャリアアップ助成金 厚生労働省 検索



◆ 相談できる機関は

◎「岡山働き方改革推進支援センター」をcheck！

非正規雇用の待遇改善を含む働き方改革に関する相談支援のためのワンストップ窓口として、窓口・電話相談や個別訪問によるコンサルティング等による無料相談支援を行っています。

場 所 岡山商工会議所 1階（岡山市北区厚生町3丁目1番15号） <掲載サイトはこちら>

業務時間 月～金曜日 9時～17時

T E L 0120-947-188

岡山働き方改革推進支援センター 検索



お問い合わせ先



岡山労働局雇用環境・均等室

岡山働き方改革推進支援センター

TEL 086（225）2017

TEL 0120（947）188

令和2年8月作成

パートタイム・有期雇用労働法が 施行されます

正社員と非正規社員の間の
不合理な待遇差が禁止されます！

2020年4月1日施行

(中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日)

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法※¹や施行規則、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）、パートタイム・有期雇用労働指針が施行されます。

※1 パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「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」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

改正のポイント

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※²）について、以下の1～3を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。
事業主は、非正規社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※³の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。
「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※2 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※3 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。



1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、**基本給や賞与などあらゆる待遇**について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

均衡待遇規定＜法第8条＞ (不合理な待遇差の禁止)

①職務内容※⁴、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定＜法第9条＞ (差別的取扱いの禁止)

①職務内容※⁴、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの

※⁴ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

① 均衡待遇規定について、個々の待遇※⁵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＞

※⁵ 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	○ → ◎	○ → ◎ ①	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ②	× → ○+労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○ ③	× → ○

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

① 有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。＜法第14条第1項、第2項＞

② パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。＜法第14条第2項＞

③ 説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定を創設。＜法第14条第3項＞

【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※ ⁶ の説明義務（雇入れ時）	○ → ○	× → ○ ①	○ → ○
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）	○ → ○	× → ○ ①	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務（求めがあった場合）	× → ○ ②	× → ○ ②	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○ ③	× → ○ ③	× → ○

※⁶ 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

「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の事情に応じて議論していくことが望めます。

(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。

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の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。

3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

- ① 有期雇用労働者についても、行政による助言・指導等の根拠となる規定を整備します。
＜法第18条＞
- ② 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。
＜法第24条、第25条、第26条＞

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○ ①	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○ ②	× → ○

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**へ

	電話番号		電話番号		電話番号		電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

QRコード

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、
取組の参考となる情報は、**厚生労働省ホームページ**へ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、**都道府県労働局需給調整事業部（課・室）**へ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html



具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、**各都道府県働き方改革推進支援センター**へ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



ポータルサイトでも、パートタイム・有期雇用労働法について情報を提供しています。
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

