

# 企業の皆様へ 令和3年4月1日から 正社員と短時間・有期雇用労働者の間の 不合理な待遇差が禁止されています

福井労働局からの  
パートタイム・有期雇用  
労働法対応のご案内



パートタイム・  
有期雇用労働法  
キャラクター  
「パゆう」ちゃん

## 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・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当等あらゆる待遇について、**不合理な差を設けることが禁止**されています（法第8条）
- 2 事業主は、短時間・有期雇用労働者から、**正社員との待遇の違いやその理由等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**（法第14条）

## 1 不合理な待遇差とは？

不合理と認められるかどうかの判断は、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**（①職務内容（業務の内容、業務に伴う責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情）を**考慮して判断**されます。  
同一労働同一賃金ガイドラインでは、いかなる待遇差が不合理なものか否か、原則的な考え方と具体例を示しています（「問題となる例」の場合不合理と認められる可能性有）。また不合理な待遇かどうか争われた最高裁判決もいくつか行われています（裏面）

CHECK!



同一労働同一賃金  
ガイドライン掲載  
厚生労働省HP

パート等の待遇が、正社員との働き方や役割の違いに応じたものとなっているかがポイント

### 「同一労働同一賃金ガイドライン」で紹介されている主な例

- 基本給** 労働者の「①能力・経験」、「②業績・成果」、「③勤続年数」に応じて支給する場合は、①、②、③が同一であれば同一の支給をし、違いがあれば違いに応じた支給をする。  
◆問題となる例◆ 能力・経験に応じて基本給を支給している会社において、正社員が短時間・有期雇用労働者（以下「パート等」と記載）より多くの経験を有することを理由に、より高い基本給を支給しているが、正社員のこれまでの経験は現在の業務に関連が無い。
- 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、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。  
労働者の「①能力・経験」、「②業績・成果」、「③勤続年数」に応じて支給する場合は、①、②、③が同一であれば同一の支給をし、違いがあれば違いに応じた支給をする。  
◆問題となる例◆ 正社員には職務内容や会社の業績等への貢献等に関わらず全員に何らかの賞与を支給しているが、パート等には支給していない。
- 通勤手当** パート等にも正社員と同一の支給をしなければならない。  
◆問題とならない例◆ 所定労働日数が多い（例えば週4日以上）正社員及びパート等には、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ないパート等には、日額の交通費に相当する額を支給している。
- 福利厚生施設** 正社員と同一の事業所で働くパート等には、正社員と同一の①給食施設、②休憩室、③更衣室の利用を認めなければならない。

ガイドラインでは、基本給、賞与、各種手当（役職手当、通勤手当・食事手当等）といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等（慶弔休暇、病気休暇等）についても紹介されています。ガイドラインの具体例に該当しないもの、記載がないもの（退職手当、家族手当等）も含め、不合理な待遇差の解消に向けて会社の労使により個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれます。



え!? あなた誰  
しかし!

通勤手当が、通勤に必要な経費を支給する手当なのであれば、パートに支給しない理由はなんでしょう?

正社員がパートと仕事の内容や責任の重さが違うのなら、仕事の成果や責任の重さに対して支払われる賃金や手当が違うのはわかります...

「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」より

待遇差の点検検討は裏面→

パート等と正社員では、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生、教育訓練などの待遇が異なることはあり得ます。

そこで、**待遇の違いは働き方や役割などの違いに見合った「不合理ではない」ものといえるかを確認します。**  
なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。

### 《通勤手当について》

#### 待遇差の点検・検討例

- 1 手当の支給目的を確認しましょう  
→通勤に要する交通費を補填する目的で支給。
- 2 待遇の状況を確認しましょう  
→正社員：交通費実費の全額に相当する通勤手当支給有。  
パート等：支給無。
- 3 待遇の違いを設けている理由を確認しましょう  
→パート等は労働契約に定めがあり、  
職務内容が正社員と異なるため支給していない。→改善が必要！
- 4 待遇の違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しましょう。  
→労働契約の定めの有無や、職務内容が異なることが、通勤に必要な費用を支給しない理由にはならないので、パート等を含めた全社員に通勤手当を支給することを検討する



「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」より

★点検の際は「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」や、Web上の「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」をご活用ください（下記「多様な働き方の実現応援サイト」掲載）。

## 最高裁判決

裁判例①②・・・正社員と有期雇用労働者（契約社員）の各種手当に関する待遇の違いが不合理か否かが争われました。  
裁判例③④・・・各種手当や休暇等について、郵便業務に従事する正社員には付与し、職務の内容等に相応の相違がある有期雇用労働者（契約社員）には付与しないことが不合理か否かが争われました。

待遇・判断	待遇の性質・目的	判決理由
①通勤手当 <b>不合理</b>	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給。	労働契約期間に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は直接関係が無い。
②給食手当 <b>不合理</b>	労働者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違いと勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない。
③扶養手当 <b>不合理</b>	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。
④有給の病気休暇 <b>不合理</b>	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。

## 2 説明を求められた場合の準備はできていますか？

パートタイム・有期雇用労働法により、  
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



CHECK!



「多様な働き方の実現応援サイト」  
チェックツール、取組手順書、  
参考判例、他社の取組事例、  
セミナー情報を掲載

### 不合理ではないことの説明

短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、**その違いが「不合理ではない」と口頭で説明できる**よう、整理しましょう（説明書モデル様式は取組手順書をご参考ください）。  
さらに、口頭での説明の際には、労働者が理解しやすいように就業規則や賃金規定等の資料を示して行ってください。その際、労働者に説明する内容等を記した文書を閲覧させまたは交付することは望ましいことです。  
なお、説明を求めた労働者に対する不利益取り扱いは禁止されます。

法律のお問合せ

福井労働局雇用環境・均等室

電話 0776-22-3947

待遇差見直しの相談

ふくい働き方改革推進支援センター

電話 0120-14-4864

令和5年1月作成