



報道関係者 各位

令和元年6月28日

【照会先】

栃木労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 野城 一宏

指導主任 大野 昌毅

(電話) 028-633-2795 (FAX) 028-637-5998

## パートタイム・有期雇用労働法講習会を開催します ～同一労働同一賃金の新ルール対応～

働き方改革関連法の改正に伴い、現行の「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)が、「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)と名称も変わり、令和2年4月1日(中小企業においては令和3年4月1日)から施行されます。(別添)

栃木労働局(局長 浅野浩美)は、事業主・人事労務担当者等を対象に、パートタイム・有期雇用労働法について理解を深め、同一労働同一賃金の円滑な導入に向けた取組を支援するため、標記講習会を開催いたします。

また、栃木労働局では、短時間労働者及び有期雇用労働者が、正規雇用労働者との待遇差等について、安心して相談できるよう、令和元年6月3日から、「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のための特別相談窓口」を設置し、相談に対応しております。

### 「パートタイム・有期雇用労働法講習会」の概要

#### 1 主な説明内容

- ・パートタイム、有期雇用労働法の概要
- ・同一労働同一賃金対応のための取組手順(実務の流れ)

#### 2 日時・場所

- ・令和元年6月24日(月) 13:00～15:00 日光労働基準監督署
- ・令和元年6月26日(水) 13:00～15:00 足利労働基準監督署
- ・令和元年7月4日(木) 10:00～12:00/14:00～16:00 宇都宮労政事務所
- ・令和元年7月10日(水) 10:00～12:00/14:00～16:00 宇都宮労政事務所
- ・令和元年7月18日(木) 13:00～15:00 大田原労働基準監督署
- ・令和元年9月12日(木) 10:00～12:00/14:00～16:00 栃木労働基準監督署
- ・令和元年9月18日(水) 13:00～15:00 大田原労政事務所
- ・令和元年9月25日(水) 13:00～15:00 小山労政事務所

## 「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のための特別総合窓口」の概要

### 1 目的

短時間・有期雇用労働者が正規雇用労働者との待遇差について、安心して相談できる窓口を設置し、丁寧な相談対応を行うことにより、「パートタイム・有期雇用労働法」の内容の理解の促進を目的とする。

### 2 窓口にて対応する相談内容

- ・不合理な待遇の禁止
- ・通常の労働者と同視すべき短時間、有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止
- ・事業主が講ずる措置の内容等の説明

### 3 設置期間

令和元年6月3日（月）～12月27日（金）

### 4 設置時間

8時30分から17時15分まで 土日・祝日を除く

### 5 設置場所

栃木労働局雇用環境・均等室（宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階）

### 6 連絡先

（電話）028-633-2795

（別添） 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間の不合理な待遇差が禁止されます！  
（リーフレット）

（参考資料）

参考1 ～同一労働同一賃金の新ルール対応～パートタイム・有期雇用労働法講習会

参考2 同一労働・同一賃金相談窓口を開設します！

事業主の皆さま、パートタイム労働者・有期雇用労働者の皆さま

# 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）と非正規社員の間で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<sup>※1</sup>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<sup>※2</sup>）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)<sup>※3</sup>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。



厚生労働省・都道府県労働局

# 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	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○+労使協定
ガイドライン(指針)	× → ○	× → ○	× → ○

# 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)	○ → ○	× → ○	○ → ○
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)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務(求めがあった場合)	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※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。

### 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。

### 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。

※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きを行います。

- 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	○ → ○	× → ○ <b>1</b>	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○ <b>2</b>	× → ○

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](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/>



# ～同一労働同一賃金の新ルール対応～ パートタイム・有期雇用労働法講習会

参加無料  
予約制

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間で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られることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法が2020年4月1日（中小企業は2021年4月1日）から施行されます。

栃木労働局では、事業主の皆さまに、パートタイム・有期雇用労働法について理解を深めていただき、同一労働同一賃金の円滑な導入に向けた取組を支援するための講習会を開催いたします。

## 【主な説明内容】

- パートタイム・有期雇用労働法の概要
- 同一労働同一賃金対応のための取組手順（実務の流れ）

開催日	時間	場所	定員	個別相談
6月24日（月）	13:00～15:00	日光労働基準監督署 会議室 日光市今市 305-1	20名	
6月26日（水）	13:00～15:00	足利労働基準監督署 会議室 足利市大正町 864	15名	
7月4日（木）	10:00～12:00 14:00～16:00	宇都宮労政事務所 5階会議室 宇都宮市竹林町 1030-2 河内庁舎	100名	○
7月10日（水）	10:00～12:00 14:00～16:00	宇都宮労政事務所 5階会議室 宇都宮市竹林町 1030-2 河内庁舎	100名	○
7月18日（木）	13:00～15:00	大田原労働基準監督署 会議室 大田原市本町 2-2828-19	20名	
9月12日（木）	10:00～12:00 14:00～16:00	栃木労働基準監督署 会議室 栃木市沼和田町 20-24	30名	
9月18日（水）	13:00～15:00	大田原労政事務所 第1会議室 大田原市中央 1-9-9 那須庁舎	30名	○
9月25日（水）	13:00～15:00	小山労政事務所 4階会議室 小山市犬塚 3-1-1 小山庁舎	30名	○

\* ○印の会場では、説明終了後に栃木働き方改革推進支援センターによる個別相談を実施します。

\* 申込み方法は裏面をご覧ください。

\* 各会場とも定員になり次第、申込みを締め切ります。

# 申込み方法

「参加申込書」にご記入の上、①②いずれかの方法で「栃木労働局雇用環境・均等室」宛お送りください。

① FAX 028-637-5998

② 郵送 〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4 栃木労働局雇用環境・均等室宛

## パートタイム・有期雇用労働法講習会参加申込書

**FAX : 028-637-5998** ※送信票不要

参加を希望される会場に○印を記入してください。

6/24(月) 13:00~	6/26(水) 13:00~	7/4(木) 10:00~	7/4(木) 14:00~	7/10(水) 10:00~	7/10(水) 14:00~	7/18(木) 13:00~	9/12(木) 10:00~	9/12(木) 14:00~	9/18(水) 13:00~	9/25(水) 13:00~
日光署	足利署	宇都宮労政事務所				大田原署	栃木署		大田原 労政事務所	小山 労政事務所

(フリガナ)				
企業名				
所在地	〒		(電話)	
部署・役職				
お名前	①		②	

- ※ お申込みは1企業・法人で2名様までとさせていただきます。
- ※ 定員になり次第、申込みを締め切ります。定員超過により、参加いただけない場合のみご連絡いたします。
- ※ 当日は、お送りいただいた本申込書を必ずご持参ください。事前申込みがない場合、当日ご来場いただいても対応できない場合がございますので、あらかじめご了承ください。
- ※ ご記入いただいた情報につきましては、厳密に管理し、出席の確認以外には使用いたしません。

**パート・有期労働ポータルサイト** <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

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、業種別マニュアル、動画解説などの様々な情報を提供しています。



**栃木労働局ホームページ** <https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/#hatarakikata>

講習会の会場定員に達した場合のお知らせなど、申込み状況について掲載いたします。また、働き方改革関連法の特集、イベント情報なども掲載しています。



栃木労働局では、雇用環境・均等室に

# 同一労働・同一賃金相談窓口を開設します！

開設期間：令和元年6月3日（月）～令和元年12月27日（金）

パートや契約社員として働く上で、こんなことでお困りではありませんか？

たとえば・・・

なぜ通勤手当が支給されないのかを聞いたら「パートだから出ない」と言われた。

正社員と同じ仕事をしているのに「あなたは、非正規雇用だから。」と言われ、給与に差があるし、キャリアアップの教育の機会も与えられない。

フルタイムで1年契約で更新しているが、法律の対象になるの？

基本給や、各種手当について、正社員と非正規では差があるのだが、どの程度までが不合理であると判断されるのだろうか？

**\*企業の方からの相談も受け付けています**

## 正規社員と非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）間の「不合理な待遇差の禁止」とは？

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間で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を目的として「**パートタイム・有期雇用労働法**」が施行されます。基本給や賞与等あらゆる待遇について、どのような待遇差が不合理として禁止されるのか、ガイドライン（指針）において例示され、待遇に関する説明を求められた場合にはその理由を説明しなければなりません。

### 均等待遇（差別的取扱の禁止）とは

正社員と非正規社員の間で  
①職務内容（業務の内容＋責任の程度）  
②職務内容・配置の変更の範囲  
が同じ場合は、すべての待遇において、差別的取り扱いをしてはいけなくとされています。

### 均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）とは

正社員と非正規社員の間で  
①職務内容（業務の内容＋責任の程度）  
②職務内容・配置の変更の範囲  
③その他の事情の内容 を考慮して、待遇に差がある場合は、その待遇差は不合理なものであってはけなくとされています。

このほか・・・

働く人

◆ 待遇差について相談したら、事業主から「決まりだから」と言われた。

働く人

企業の担当者

◆ 非正規の社員にも賞与は支給しなければならないのでしょうか？

・・・などのご相談にも対応します。

