

**「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」について  
（同一労働同一賃金ガイドライン）**

厚生労働省 雇用環境・均等局 有期・短時間労働課  
職業安定局 需給調整事業課

# 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要①

( 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 )

- このガイドラインは、**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）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、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体の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る。**

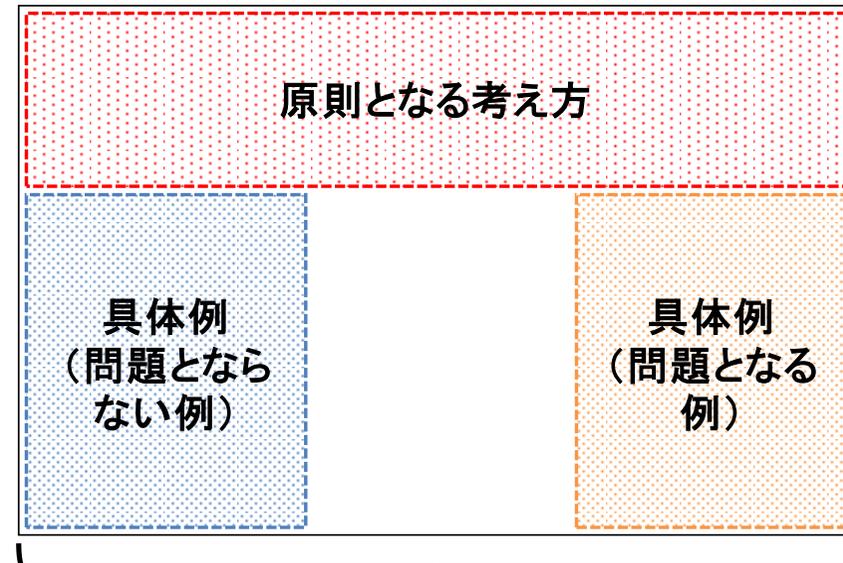
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



## ⚠ 不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

- ・ 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げること**は望ましい対応とはいえない。
- ・ 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。**
- ・ 正社員と非正規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、**正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。**

## ガイドラインの構造



裁判で争い得る法律整備

# 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要②

( 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 )

## パートタイム労働者・有期雇用労働者 ( 1 )

### ① 基本給

- **基本給**が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、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。
- **昇給**であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

### ② 賞与

- **ボーナス (賞与)** であって、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。

### ③ 各種手当

- **役職手当**であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、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。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される**特殊作業手当**、交替制勤務などに応じて支給される**特殊勤務手当**、業務の内容が同一の場合の**精皆勤手当**、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される**時間外労働手当の割増率**、深夜・休日労働を行った場合に支給される**深夜・休日労働手当の割増率**、**通勤手当**・**出張旅費**、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の**食事手当**、同一の支給要件を満たす場合の**単身赴任手当**、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する**地域手当**等については、同一の支給を行わなければならない。

### ⚠️ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールが異なる場合>

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は**将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる**」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、**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。**

### ⚠️ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。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は、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮されうる。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、**定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。**

# 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要③

( 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 )

## パートタイム労働者・有期雇用労働者 ( 2 )

### ④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **病気休職**については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

# 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要④

( 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 )

## 派遣労働者（派遣先均等・均衡方式）

- 派遣先に雇用される通常の労働者との均等・均衡について、個々の待遇ごとに原則となる考え方と具体例を記載。
- 待遇ごとの考え方は、パートタイム労働者・有期雇用労働者の場合と同様



(派遣先に雇用される正社員と派遣労働者との間で賃金の決定基準・ルールが異なる場合)

- 派遣先に雇用される正社員と派遣労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「派遣先に雇用される正社員と派遣労働者は**将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる**」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、**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。**

## 派遣労働者（労使協定方式）

### ① 賃金

- 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同等以上でなければならない。
- 職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならない。
- 賃金の決定に当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価し、賃金を決定しなければならない。

### ② 福利厚生・教育訓練

- 基本的には、派遣元事業主の雇用する正社員と同一の取扱いをしなければならない。
- 食堂、休憩室、更衣室の利用については、派遣先に雇用される正社員と同一の利用を認めなければならない。
- 教育訓練であって、現在の業務に必要な能力を付与するために実施するものについては、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣先に雇用される正社員と同一の業務内容であれば同一の実施をする等必要な措置を講じなければならない。また、派遣先に雇用される正社員と業務内容に一定の相違がある場合は、派遣元事業主は、派遣先に雇用される正社員との間の職務内容、職務内容・配置の変更範囲その他の事情の相違に応じた実施をしなければならない。

# 円滑な施行に向けた支援

## ① 『働き方改革推進支援センター』によるきめ細かな相談援助

- 働き方改革に関する総合的支援を目的に、民間団体等に委託して、**47都道府県に設置**。
- 社会保険労務士などの労務管理の専門家によるワンストップ型の相談支援やセミナー等を実施するほか、商工会議所・商工会・中小企業団体中央会・市区町村等での出張相談、中小企業・小規模事業者に対する個別相談等のアウトリーチ型支援を行う。

## ② 『業種別の同一労働同一賃金導入マニュアル』の策定

- 非正規雇用労働者の数や割合が高い業界（※）を中心に、各企業が賃金制度も含めた待遇全般の点検を円滑に行えるよう業種別の導入マニュアルを作成し、周知啓発を図る。

※ スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品業、生活衛生業、福祉業、労働者派遣業

## ③ 業種横断的な基本的取組をまとめた『取組手順書』の策定

- 事業主に対し、パートタイム・有期雇用労働法の理解を促進し、不合理な待遇差の解消のために何から着手すべきかを提示し、改正法施行までに取組を行うよう促す。

## ④ 『キャリアアップ助成金』による支援

- 非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金規定や諸手当制度の共通化など処遇改善をした場合等に事業主に対する助成を行う。

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  
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、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のことをいいます。

厚生労働省・都道府県労働局

パートタイム労働者・有期雇用労働者



こんな違い、ダメ！ パートタイム・有期雇用労働法2020年4月1日施行  
..... 中小企業は2021年4月1日適用 .....

# 正規雇用と非正規雇用の 不合理な待遇差は禁止です！

正社員



解説 非正規雇用労働者は正社員との待遇差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。  
基本給や賞与、手当など、あらゆる待遇について、個々の待遇の性質や目的に照らして、不合理な待遇差を設けてはなりません。待遇の違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるようにしなければなりません。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室) 職場でのトラブル解決援助を求める方へ  
不合理な待遇差について、裁判外紛争解決手続(行政ADR)の対象になります。

政府広報 | 厚生労働省・中小企業庁

ちゃんと有給取らせてあげれば、仕事の配分が見直せる。  
ちゃんと残業管理してみたら、業務のムダが見えてくる。  
ちゃんと待遇を良くすれば、社員のやる気も湧いてくる。  
そうしたら、ちゃんと業績も良くなって、社長の株も、ちゃんと上がるさ。

# やってみる もんです。



## 中小企業も！ 働き方改革

2019年4月1日より順次施行

1 有給休暇年5日取得  
2019年4月1日より施行

2 時間外労働の上限  
中小企業は、2020年4月1日より施行

3 同一労働同一賃金  
中小企業は、2021年4月1日より施行  
※労働者派遣法は2020年4月1日より施行

業種ごとの取組事例や助成金・補助金などの支援策、相談窓口など、詳しくは やってみるもんです 政府広報 検索