社会保険労務士が答える
企業の労務管理

パート・有期労働者の待遇、説明できますか？

棚橋美保



133

同一企業内の通常の労働者、一般にいう正社員と、パートタイム・有期雇用労働者等の非正規雇用労働者との間に、不合理な待遇差を設けてはならないという「同一労働同一賃金」のルールは、今回初めて設けられたものではありません。大企業では令和2年4月から、中小企業でも令和3年4月から適用されています。

過去の制度の開始に合わせて、就業規則や手当等を見直された企業も多いと思います。すでに見直された企業においても、数年が経過し、従業員の仕事内容や責任、人員構成等が変わっているにもかかわらず、当時の制度をそのまま運用してはいないでしょうか。

今年、令和8年10月1日から、パートタイム・有期雇用労働者等の雇い入れの際には「通常の労働者との待遇の相違の内容・理由などについて、説明を求めることができる旨」を、労働条件通知書等に明示することが必要になりました。併せて、同一労働同一賃金ガイドラインや雇用管理に関する指針も改正されています。非正規雇用労働者の待遇改善や説明責任の強化を目的として改正がされました。

今回「同一労働同一賃金」について改めて確認したいのは、待遇に違いがあること自体が、ただちに法違反になるわけではないということです。職務の内容、責任の程度、配置変更の範囲などが異なれば、当然に待遇に違いが生じることもあります。ガイドラインでは、賞与・退職手当、家族手当、住宅手当、福利厚生（病気休職、夏季・冬季休暇など）について、待遇差を判断する際の具体的な考え方が追加されています。



例えば、家族手当では、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の家族手当を支給しなければならないとし、賞与や退職手当についても、会社への貢献、功労への報償、賃金の後払い等の目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合は不合理と認められる可能性があるとしています。ただ、「パートタイムだから」「有期だから」という理由では、待遇差についての十分な説明にはならないのは当然のこと、主観的、抽象的な理由では不十分であり、客観的・具体的な実態に照らして、不合理でないことを示す必要があります。

実務においては、正社員とパート・有期社員の基本給、賞与、退職金、各種手当、休暇、福利厚生、教育訓練などを一覧にし、待遇差とその理由を書き出していくことが一歩となります。説明しようとしても理由を文言にできない項目は、制度見直しが必要ないか検討することも必要です。

同一労働同一賃金への対応は、一度見直せば終わりではありません。今回の改正を機に、実際の働き方と賃金・福利厚生制度にずれがないか、従業員に納得感のある説明ができるかを、改めて点検していただきたいと思います。

（ｏｆｆｉｃｅ　ｃｏｅ　ｕｒ代表・特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤香澄

▽愛知県下各労働基準協会では、令和8年12月7日「弁護士に聴く　トラブルを防ぐ就業規則見直し」（会員１３０００円・一般１６０００円）を開催します。詳しくは、当協会ＨＰをご覧ください。