

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
利用者マニュアル



Ver5.0版 2023年12月25日

目次

1, はじめに

- このマニュアルについて P.4
- 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とは P.5
- パートタイム労働者・有期雇用労働者のタイプ分けの考え方 P.6

2, 操作手順

- 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の流れ P.10

1, はじめに

1, はじめに

このマニュアルについて

このマニュアルは厚生労働省が運営するパートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツールをはじめてお使いになる方が、迷わずに操作できることを目指して作成しています。

このマニュアルについて、ご質問、ご意見、ご要望がありましたら、下記のメールアドレスにご連絡下さい。

【運営事務局メールアドレス】 info@part-tanjikan.mhlw.go.jp

※本マニュアルの画面サンプルは2023年12月25日時点のものです。

1, はじめに

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とは

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「法対応等チェックツール」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。

チェックツールで点検できる項目

1. 基本給、賞与、手当

基本給、賞与、手当における待遇の違い

2. 教育訓練・福利厚生等

教育訓練、福利厚生施設の利用等

3. 正社員への転換推進措置

正社員への転換措置、対象者等

4. 相談のため為の体制整備、労使の話し合いの促進など

相談のための体制整備、パートタイム・有期雇用管理者の選任等

5. 労働条件の明示・説明

雇い入れ時などの労働条件の明示、就業規則作成等

6. 他の労働関係法令

労働基準法、育児・介護休業法、労働安全衛生法等



1, はじめに

パートタイム労働者・有期雇用労働者のタイプ分けの考え方

本チェックツールでは、「職務の内容」と「職務の内容・配置の変更の範囲」によって、チェックするパートタイム労働者・有期雇用労働者のタイプを以下の1から4に分類しチェックを行います。以下の表では分類が難しい場合は、次ページ以降の表をご参照ください。

タイプ	タイプの説明	正社員との異同		
		職務の内容		職務の内容・配置の変更の範囲
		業務の内容	責任の程度	
タイプ1	「職務の内容（業務の内容及び責任の程度）」も「職務の内容・配置の変更の範囲（人事異動等（転勤、職務内容・配置の変更）の有無及び範囲）」も正社員と同じパートタイム労働者・有期雇用労働者	同一	同一	同一
タイプ2	「職務の内容」は正社員と同じであるが、「職務の内容・配置の変更の範囲」は正社員と異なるパートタイム労働者・有期雇用労働者	同一	同一	異なる
タイプ3	「職務の内容」は正社員と異なるが、「職務の内容・配置の変更の範囲」は正社員と同じパートタイム労働者・有期雇用労働者	同一	異なる	同一
		異なる	—	同一
タイプ4	「職務の内容」も「職務の内容・配置の変更の範囲」も正社員と異なるパートタイム労働者・有期雇用労働者	同一	異なる	異なる
		異なる	—	異なる

「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」の
正社員との異同についての考え方

【職務の内容】

(1) 業務の内容

パートタイム労働者・有期雇用労働者の職種は正社員と同じですか。

いいえ

はい

(2) 中核的業務

パートタイム労働者・有期雇用労働者が従事している業務内容は、実質的に正社員と同じですか。

※「中核的業務」とは、ある労働者に与えられた職務に伴う個々の業務のうち、その職務を代表する中核的なものを指し、与えられた職務に不可欠な業務、業務の成果が事業所の業績や評価に大きな影響を与える業務、労働者の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務という基準に従って総合的に判断します。

いいえ

はい

(3) 責任の程度

パートタイム労働者・有期雇用労働者の仕事に従事する上での責任の程度は正社員と同じですか。

※与えられている権限の範囲、業務の成果について求められている役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、売り上げ目標等の成果への期待度などを総合的に判断してください。

いいえ

はい

職務の内容は
異なる

職務の内容は 同じ

【職務の内容・配置の変更の範囲】

(1) ①転勤の有無

正社員、パートタイム労働者・有期雇用労働者に転勤はありますか。

一方のみあり

ともにある

(1) ②転勤の範囲

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の転勤の範囲は同じですか。

いいえ

ともにある

(2) ①職務内容・配置の変更の有無

正社員、パートタイム労働者・有期雇用労働者に職務の内容・配置の変更はありますか。

一方のみあり

ともにある

(2) ②職務の内容・配置の変更の範囲

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容・配置の変更の範囲は同じですか。

いいえ

ともにある

職務の内容・配置の変更の範囲は異なる

職務の内容・配置の変更の範囲は 同じ

2,操作手順

STEP1, 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にアクセス

STEP1

多様な働き方の実現応援サイトのグローバルナビゲーション等から、（事業主の方）パート・アルバイト・契約社員 > 法対応チェックツールを選択し、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ページへアクセスします。

「診断スタート」をクリックすると、パートタイム労働者・有期雇用労働者選択ページに移動します。



STEP2, チェックするパートタイム労働者・有期雇用労働者を追加する

STEP2

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

パートタイム労働者・有期雇用労働者選択

① チェックするパートタイム労働者、有期雇用労働者について、雇用管理区分、職種、社員番号を入力してください。

チェックするパートタイム労働者、有期雇用労働者の例

- 正社員と兼職が同じパートタイム労働者、有期雇用労働者
- 従事する人数が多い種類のパートタイム労働者、有期雇用労働者 など
- 修正する場合は、上書きしてください。

① パートタイム（リーダー）/社員番号025/販売店番

② 正を入力したチェック対象のパートタイム労働者、有期雇用労働者と比較する正社員について、雇用管理区分、職種、社員番号を入力してください。

比較する正社員の例

- 業務や責任の範囲、職務や職種の範囲などが同じ正社員
- 業務や責任の範囲が同じ正社員（配属や職種の範囲は異なる）
- 業務又は責任の範囲が同じ正社員 など
- 修正する場合は、上書きしてください。

② 販売店番/社員番号025

パートタイム・有期雇用労働法では・・・

- パートタイム、有期雇用労働法では、すべてのパートタイム労働者、有期雇用労働者について同等の判断基準の適用が求められます。
- このツールでは、今回のチェックが終わった後、異なるパートタイム労働者、有期雇用労働者を基でチェックすることが可能です。（チェックは何度でも可能です。）

③ ①で入力したパートタイム労働者、有期雇用労働者は、②で入力した正社員と比較して、表にあるタイプ1から4のどのタイプのパートタイム労働者、有期雇用労働者になりますか。

※ タイプ分けの判断が難しい場合は、こちらから判定できます。

タイプ	タイプの説明	正社員との違い		
		職務の内容 業務の内容	責任の範囲	職務の内容、 業務の範囲の 範囲
<input type="checkbox"/> タイプ1	「職務の内容（業務の内容及び責任の範囲）」も「職務の内容、業務の範囲の範囲（人事管理や配属、配属の範囲）」も正社員と同じ（パートタイム労働者、有期雇用労働者）	同一	同一	同一
<input type="checkbox"/> タイプ2	「職務の内容」は正社員と同じであるが、「職務の内容、業務の範囲の範囲」は正社員と異なる（パートタイム労働者、有期雇用労働者）	同一	同一	異なる
<input checked="" type="checkbox"/> タイプ3	「職務の内容」は正社員と異なるが、「職務の内容、業務の範囲の範囲」は正社員と同じ（パートタイム労働者、有期雇用労働者）	同一	異なる	同一
<input type="checkbox"/> タイプ4	「職務の内容」も「職務の内容、業務の範囲の範囲」も正社員と異なる（パートタイム労働者、有期雇用労働者）	異なる	異なる	異なる

タイプによって、図例が変わります。また、チェック対象登録後、タイプの変更はできません。タイプの変更は十分に確認した上で行ってください。

④ 次の設問に進む

選択済チェックツールのトップページに戻る

①画面の案内に従い、貴社で雇用しているパートタイム労働者・有期雇用労働者の中から、今回チェックしたい労働者を選択し、雇用管理区分、職種、社員番号等を入力します。

30文字以内で入力してください。

②貴社で雇用している正社員の中から、①で設定したパートタイム労働者・有期雇用労働者と比較する労働者を選択し、雇用管理区分、職種、社員番号等を入力します。

③①で入力したパートタイム労働者・有期雇用労働者を、②で入力した正社員と比較し、表にあるタイプ1から4のどのタイプかを選択します。

※タイプ分けの判断が難しい場合は、「社員タイプ特定設問」（12ページ参照）の設問にご回答いただくことで、自動的にパートタイム労働者・有期雇用労働者のタイプが判定できます。

いずれかを選択してください。タイプが分け判断が難しい場合はこちらをクリックして判定ください。

④①～③を入力すると下部のボタン「次の設問に進む」が選択できるようになり、それをクリックします。

※このツールでは、今回のチェックが終わった後、異なるパートタイム労働者・有期雇用労働者、正社員を選んでチェックすることができます。（チェックは何度でも可能です。）

STEP4, 労働関係法令への対応状況チェック結果

STEP4

クリックすると各項目のアドバイスを遷移します。

パートタイム・有期雇用労働法などの労働関係法令への対応状況を、チェック結果ページで確認します。

結果を下記のように色で表示します。

- 改善が必要な項目
- 改善が望ましい項目
- 「不合理ではない」と説明できるかどうか、今一度ご確認いただきたい項目
- 念のためご確認頂きたい項目
- 未回答

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

診断結果

チェック対象となる
パートタイム（リーダー）／社員番号025
／販売担当者
タイプ) 職務の内容、業務の内容、昇進の可否、昇進の時期、職務の内容、配属の歴史の期間 同一

● 改善が必要な項目
● 改善が望ましい項目
● 「不合理ではない」と説明できるかどうか、今一度ご確認いただきたい項目
○ 念のためご確認頂きたい項目
○ 未回答

1 基本給、賞与、手当

基本給 賞与 役職手当 退職手当

2 教育訓練、福利厚生等

教育訓練 教育訓練 福利厚生制度 福利厚生

3 正社員への転換推進措置

正社員転換措置 正社員転換措置

アドバイス

1 基本給、賞与、手当

1 基本給

問1-1 (2) パートタイム労働者・有期雇用労働者の基本給を決定する際の決定基準が正社員と異なることについて、その理由が不合理でないとは具体的に説明できますか。

選択した回答
● 説明できる
○ 説明できない
○ わからない

アドバイス

【アドバイス】
タイプ2-4の場合、均等処遇が認められ、正社員と比較して不合理な待遇が禁止されます。基本給の決定基準が異なることについて不合理ではないと説明できるか、今一度整理してみましょう。
その他、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者では、将来的な昇進が異なるため、基本給の決定基準が異なる」等の主観的・恣意的な説明ではなく、「職務の内容」、「職務の内容・配属の歴史の期間」、「その他の事情」のうち、基本給の性質・目的に照らして説明が認められる事項を挙げて客観的・具体的に実態に照らして説明できるかを確認してください。
なお、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には、その均等処遇の内容や理由について説明しなければなりません。また、説明を求めたことを理由として、そのパートタイム労働者・有期雇用労働者に不利な取扱いをしてはなりません。

チェック結果のPDF出力

チェック結果を印刷したりすることができます。
PDF出力したい項目を選択し、「チェック結果のPDF出力」ボタンをクリックしてください。

● 診断結果と全アドバイス
○ 診断結果と改善が必要な項目のアドバイスのみ

チェック結果のPDF出力

新たに診断する

個別のチェックツールのトップページに戻る

チェック結果をPDFダウンロードすることができます。

パートタイム労働者・有期雇用労働者と正社員の組み合わせを変えて何度でもチェックできます。

※このツールでは、今回のチェックが終わった後、異なるパートタイム労働者・有期雇用労働者を選んでチェックすることができます。（チェックは何度でも可能です。）

更新履歴

2020年3月31日	Ver1.0発行
2022年4月1日	Ver2.0発行
2022年8月31日	Ver3.0発行
2023年8月31日	Ver4.0発行
2023年12月25日	Ver5.0発行

