

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



Ver7.0版 2025年3月3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】 tayouna\_support ● part-tanjikan.mhlw.go.jp

※迷惑メール防止のため、上記メールアドレスの記載を一部変更しております。

「●」を「@」に置き換えてください。

※本マニュアルの画面サンプルは2025年3月3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・有期雇用労働者の情報（雇用管理区分、職種等）を入力してください。  
なお、選択形式は任意です。選択内容によって労働法適用判断は自動的に変更されません。  
例：パートタイム（リーダー）A2人、〇〇担当  
※入力必須の項目です。

①

② ①で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の情報（雇用管理区分、職種等）を入力してください。  
なお、選択形式は任意です。選択内容によって労働法適用判断は自動的に変更されません。  
例：正社員5人、〇〇担当  
※入力必須の項目です。

②

パートタイム・有期雇用労働法では…

■ パートタイム・有期雇用労働法とは、すべてのパートタイム労働者・有期雇用労働者について、労働法適用の趣旨が適用されます。  
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・有期雇用労働者を選んでチェックすることができます。（チェックは複数回行うことができます。）

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・有期雇用労働者かによって判定されます。

タイプ	タイプの説明	正社員との差異		
		職務の内容	業務の内容	業務の種別
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・就業の必要の範囲（人事管理区分、職種、業務内容、配属の区分）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・就業の必要の範囲」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・就業の必要の範囲」は正社員と同じパートタイム労働者・有期雇用労働者	異なる	異なる	同一
タイプ4	「職務の内容」も「職務の内容・就業の必要の範囲」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、判断が変わります。また、チェック対象登録後、タイプの変更はできません。タイプの選択は1回に限り行うことができます。

④

※別の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を入力後、下部のボタン「次の設問に進む」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。）



## STEP3

選択したパートタイム労働者・有期雇用労働者と、選択した正社員を比較しながら、設問に回答します。

### <設問項目>

1. 基本給、賞与、手当
2. 教育訓練、福利厚生等
3. 正社員への転換推進措置
4. 相談のための体制整備、労使の話し合いの促進など
5. 労働条件の明示・説明
6. 他の労働関係法令

### チェックツール使用に当たってご留意いただきたい点

(1) 本チェックツールのご利用に当たっては、**すべての設問にご回答いただくことが望ましい**ですが、時間的な制約がある場合等は、**優先的にチェックしたい設問のみ取り組んでいただくこともできます**。今般改正されたパート・有期雇用労働法への対応状況についてチェックしたい場合には、「**1 基本給、賞与、手当**」、「**2 教育訓練、福利厚生等**」に取り組んでいただくことをおすすめします。

(2) パートタイム労働者・有期雇用労働者の働き方は非常に多様であり、待遇のあり方も様々です。貴社に引く数のパートタイム労働者・有期雇用労働者が勤務している場合には、それぞれのパート・有期雇用労働者の状況についてチェックを行うことも可能です。

クリックして次の設問に進んでください。

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・有期雇用労働者別チェック

パートタイム労働者 (リーダー) Aさん、  
〇〇担当

正社員 Bさん、  
〇〇担当

タイプ  
業種別・業種別  
業種別・業種別  
業種別・業種別

1 基本給、賞与、手当

問1-1 (1)  
貴社では、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は、正社員と同じですか。

決定基準は同じである → 問1-2(1)に進んでください。  
 決定基準は異なる → 問1-1(2)に進んでください。

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、その理由が不向きでない(具体的に説明)できますか。

説明できる  
 説明できない  
 わからない

問1-2 (1)  
貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者の賞与を支給していますか。

支給しています → 問1-2(2)に進んでください。  
 支給していません(正社員には支給している) → 問1-2(3)に進んでください。  
 支給していません(正社員にも支給していません) → 問1-1(1)に進んでください。

問1-2 (2)  
パートタイム労働者・有期雇用労働者の賞与を支給する際の決定基準は、正社員と同じですか。

決定基準は同じである → 問1-2(3)に進んでください。  
 決定基準は異なる → 問1-2(1)に進んでください。

問1-2 (3)  
パートタイム労働者・有期雇用労働者の賞与を支給する際の決定基準が正社員と異なることについて、その理由が不向きでない(具体的に説明)できますか。

説明できる  
 説明できない  
 わからない

問1-3 (1)  
貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して、転換手当を支給していますか(「問1」をなく「問2」が実施されているケースを指します)。

支給しています → 問1-3(2)に進んでください。  
 支給していません(正社員には支給している) → 問1-3(3)に進んでください。  
 支給していません(正社員にも支給していません) → 問1-1(1)に進んでください。

問1-3 (2)  
パートタイム労働者・有期雇用労働者の転換手当を支給する際の決定基準は、正社員と同じですか。

決定基準は同じである → 問1-3(3)に進んでください。  
 決定基準は異なる → 問1-3(1)に進んでください。

問1-3 (3)  
パートタイム労働者・有期雇用労働者の転換手当を支給する際の決定基準が正社員と異なることについて、その理由が不向きでない(具体的に説明)できますか。

説明できる  
 説明できない  
 わからない

問1-4 (1)  
貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して、退職手当を支給していますか。

支給しています → 問1-4(2)に進んでください。  
 支給していません(正社員には支給している) → 問1-4(3)に進んでください。  
 支給していません(正社員にも支給していません) → 問1-1(1)に進んでください。

問1-4 (2)  
パートタイム労働者・有期雇用労働者の退職手当を支給する際の決定基準は、正社員と同じですか。

決定基準は同じである → 問1-4(3)に進んでください。  
 決定基準は異なる → 問1-4(1)に進んでください。

問1-4 (3)  
パートタイム労働者・有期雇用労働者の退職手当を支給する際の決定基準が正社員と異なることについて、その理由が不向きでない(具体的に説明)できますか。

説明できる  
 説明できない  
 わからない

次の設問に進む

このチェックツールのトップページに戻る

# STEP4, 労働関係法令への対応状況チェック結果

## STEP4

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。

取り組みの達成率について、レーダーチャートとコメントを表示します。

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
- 念のためご確認いただきたい項目
- 未回答

クリックすると対応する取組状況の acordeion が開き、各項目のアドバイスまでスクロールします。

acordeion を開くと、大分類1つ分の内容が表示されます。同じ取り組み状況の他の大分類のアドバイスを確認するには、acordeion 内最上部か最下部にある切り替えボタン及びリンクをクリックします。

【法令の解説と参考事例・裁判例について】  
初期表示では非表示の状態です。  
各リンクをクリックすると、acordeion 形式で説明文が開閉します。

<ガイドラインにおいて問題とならない例>  
A社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週4日以上）正社員及びパートタイム労働者、有期雇用労働者には、月額の定額分の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が多い（例えば、週3日以下）又は出勤日数を超過するパートタイム労働者・有期雇用労働者には、月額の交通費に相当する額を支給している。

▶ 法令の解説を見る  
▶ 参考事例・裁判例を見る

▲ 取り組み状況一覧に戻る

---

**法令の解説**

パートタイム・有期雇用労働法第8条では、パートタイム労働者・有期雇用労働者と正社員との間の待遇差について、「構成の内資」、「構成の内資・配当の変更の範囲」、「その他の事情」のうち、各待遇の性質・目的に照らして適切と考えられる事情を考慮し、不合理と認められる待遇差が禁止されています。

▲ 法令の解説を見る

**参考事例・裁判例**

<参考事例>  
A社においては、通勤手当に正社員は交通手段・通勤距離に応じ支給、契約社員には所定の限度額の範囲内での実費を支給していた。裁判所は、本件における通勤手当の支給目的を「通勤に要する交通費を補償する」とした上で、①労働契約に明記の定めがあるかどうかによって通勤に要する費用が異なるものではなく、職務の内容や配当の変更の範囲が異なること、通勤に要する費用の計算は直接関連するものではないこと、②通勤手当に実費を認めることが不合理であるとの事理を認めないこと、から通勤手当の金額が異なるという労働条件の相違は、不合理であると判断することができると判断しました。

▲ 参考事例・裁判例を見る

▲ 取り組み状況一覧に戻る

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。

### 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**

チェック対象の会社  
パートタイマー（リーダー）Aさん、  
○ 担当

比較対象の会社  
正社員Bさん、○ 担当

タイプ  
業種別: 異なる  
業種別: 異なる  
業種別: 異なる  
業種別: 異なる

**取り組み達成率**

具体的な取組を要する項目があります。特に、正社員への就業機会確保は注視が必要です。各項目のアドバイスを参照しながらパートタイム・有期雇用労働者の待遇を改善し、より良い職場環境にするようにしましょう。 ※手回りの改善がある場合、レーダーチャートが正確に表示されない場合がございます。あくまで目安としてご覧ください。

**取り組み状況**

改善が必要 ● 改善が望ましい ● 「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 ● 念のためご確認いただきたい項目 ○ 未回答

**基本給、賞与、手当**

基本給 ● 賞与 ● 退職手当 ● 通勤手当

**教育訓練、福利厚生等**

教育訓練 ● 賞与 ● 退職手当 ● 通勤手当

**アドバイス**

● 改善が必要

基本給、賞与、退職手当 ● 教育訓練、福利厚生 ● 労働条件の明示・説明 ● 他の労働関係法令

**通勤手当**

貴社では、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して、通勤手当を支給していますか。  
回答: 支給していない（正社員には支給している）

**通勤手当**

パートタイム労働者・有期雇用労働者の通勤手当を支給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い具体的に説明できますか。  
回答: わからない

**アドバイス**

タイプ別の業種、労働形態が異なれば、正社員と比較して不合理な待遇差が禁止されています。正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の通勤手当の決定基準が異なることがないかどうか、以下の手順で確認してみましょう。

各項目ごとの改善点となる他の事項はないかと、通勤手当の金額が異なるという労働条件の相違は、不合理であると判断することができると判断しました。

▶ 参考事例・裁判例を見る ▲ 取り組み状況一覧に戻る

他にも改善が必要な項目がございますのでご確認ください。

- 教育訓練、福利厚生
- 労働条件の明示・説明
- 他の労働関係法令

改善が必要

改善が望ましい

「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

念のためご確認いただきたい項目

**チェック結果のPDF出力**

チェック結果をPDF出力することができます。PDFに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。

● 詳細結果と全アドバイス  
○ 詳細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

**相談窓口**

チェックツールは初めて使ったのでしょうか？  
「改善が必要な項目」「改善が望ましい項目」がある方は、ぜひ専門の窓口にご相談ください。パートタイム・有期雇用労働法についての相談にご対応ください。

相談窓口一覧はこちら

貴社に、パートタイマー（リーダー）以外のパートタイム労働者・有期雇用労働者が発生している場合には、その労働者（雇用管理区分）についても再チェックしてみよう。駆けてチェックを行う場合は、下のボタンをクリックしてください。また、1度チェックを行い、その改善点を実行した場合は、再チェックし、改善状況の更新を行ってください。

新たに診断する

最新チェックツールのトップページに戻る

## 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
2024年10月31日	Ver6.0発行
2025年3月3日	Ver7.0発行

