

事業主のみなさまへ
2020年4月1日施行
(中小企業は2021年4月1日から適用)

パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書

自社の状況が法の内容に沿ったものかをあらかじめ把握するため、この「点検ツール」に沿って社内の制度の点検を行きましょう。点検の結果、制度の改定の必要があれば、法の施行までに改定の準備を進めましょう。

事業主に求められることは・・・？

1 同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。

2 事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

点検日	2021年6月20日
会社名	医療法人社団〇〇会
部署名	
点検実施者	理事長 〇〇 〇〇
備考	

■ 短時間労働者・有期雇用労働者の有無確認

A	正社員と比較して1週間当たりの所定労働時間が短い労働者（短時間労働者）を雇用している（雇用契約期間は有期・無期を問わない）	○
B	雇用契約期間の定めのある労働者（有期雇用労働者）を雇用している	
C	短時間労働者も有期雇用労働者も雇用していない	

■ 短時間労働者・有期雇用労働者について社員タイプごとに区分

社内の短時間労働者や有期雇用労働者を社員タイプごとに区分		短時間かフルタイムか	有期か無期か
○	パート	短時間	無期
○	非常勤	フルタイム	有期

■ 社員タイプごとの人数の洗い出し

待遇が同じ社員タイプごとに区分			短時間かフルタイムか	有期か無期か	人数または概数
#01	パート	受付	短時間	無期	3人
#02	パート	看護師	短時間	無期	2人
#03	非常勤	医師	フルタイム	有期	1人

パート（受付）・短時間・無期

基本給

待遇の違いの有無		
正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者の支給基準は異なる		
基本給の決定要素	正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
職務の遂行能力	非常に重要	重要ではない
業務の内容や責任の重さ	非常に重要	重要ではない
仕事の成果や業績	非常に重要	重要ではない
年齢や勤続年数	非常に重要	重要ではない
市場での賃金相場	やや重要	やや重要
違いを設けている理由	対応方針	
職務の責任の重さが異なるから。クレーム処理などはパートには任せていない。また、お会計の最後の締めについては、パートは担当させていない。	時間給に直すと大きな差がないと思われるが、念のため確認する。	

賞与

待遇の違いの有無		支給の目的
正社員		短時間労働者・有期雇用労働者
正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる		クリニックの売上、本人の能力および貢献度に応じて支給。
あり		金一封程度あり
違いを設けている理由	対応方針	
毎日の貢献度が異なるから	勤務日数、勤務時間数に応じて按分比例して支給する	

主任手当

待遇の違いの有無	支給の目的

パート（受付）・短時間・無期

正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	受付のリーダーとして責任ある立場の人に対して支給する。
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
あり	なし
違いを設けている理由	対応方針
パートは短時間で毎日の出勤がないので、責任ある業務を担当していないから	今後、パートでも責任ある業務を任せる場合に、按分比例して支給する

特別手当

待遇の違いの有無	支給の目的
正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	正社員の他の人と比較して、調整する場合に支給する。
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
あり	なし
違いを設けている理由	対応方針
パートは入社時、同じ時給でスタートして差を設けていないから	

受診手当

待遇の違いの有無	支給の目的
正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	院内で保険診療を受診した際、3割分を支給する。
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
あり	なし
違いを設けている理由	対応方針
パートは社会保険の対象外のため	今後の検討課題

給食施設（食堂）

待遇の違いの有無	
施設がない	
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者

パート（受付）・短時間・無期

違いを設けている理由	対応方針

休憩室

待遇の違いの有無	
正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で利用できる	
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
違いを設けている理由	対応方針

更衣室

待遇の違いの有無	
正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で利用できる	
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
違いを設けている理由	対応方針

パート（看護師）・短時間・無期

基本給

待遇の違いの有無		
正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者の支給基準は異なる		
基本給の決定要素	正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
職務の遂行能力	非常に重要	重要ではない
業務の内容や責任の重さ	非常に重要	重要ではない
仕事の成果や業績	非常に重要	重要ではない
年齢や勤続年数	非常に重要	重要ではない
市場での賃金相場	やや重要	やや重要
違いを設けている理由	対応方針	
職務の責任の重さが異なるから。クレーム処理などはパートには任せていない。また、高度な施術については、パートは担当させていない。	時間給に直すと大きな差がないと思われるが、念のため確認する。	

賞与

待遇の違いの有無		支給の目的
正社員		短時間労働者・有期雇用労働者
正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる		クリニックの売上、本人の能力および貢献度に応じて支給。
あり		金一封程度あり
違いを設けている理由	対応方針	
毎日の貢献度が異なるから	勤務日数、勤務時間数に応じて按分比例して支給する	

主任手当

待遇の違いの有無	支給の目的

パート（看護師）・短時間・無期

正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	看護師のリーダーとして責任ある立場の人に対して支給する。
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
あり	なし
違いを設けている理由	対応方針
パートは短時間で毎日の出勤がないので、責任ある業務を担当していないから	今後、パートでも責任ある業務を任せる場合に、按分比例して支給する

特別手当

待遇の違いの有無	支給の目的
正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	正社員の他の人と比較して、調整する場合に支給する。
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
あり	なし
違いを設けている理由	対応方針
パートは入社時、同じ時給でスタートして差を設けていないから	

受診手当

待遇の違いの有無	支給の目的
正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	院内で保険診療を受診した際、3割分を支給する。
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
あり	なし
違いを設けている理由	対応方針
パートは社会保険の対象外のため	今後の検討課題

給食施設（食堂）

待遇の違いの有無	
施設がない	
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者

パート（看護師）・短時間・無期

違いを設けている理由	対応方針

休憩室

待遇の違いの有無	
正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で利用できる	
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
違いを設けている理由	対応方針

更衣室

待遇の違いの有無	
正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で利用できる	
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
違いを設けている理由	対応方針

非常勤（医師）・フルタイム・有期

基本給

待遇の違いの有無		
正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者の支給基準は異なる		
基本給の決定要素	正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
職務の遂行能力	非常に重要	重要ではない
業務の内容や責任の重さ	非常に重要	重要ではない
仕事の成果や業績	非常に重要	重要ではない
年齢や勤続年数	非常に重要	重要ではない
市場での賃金相場	やや重要	やや重要
違いを設けている理由	対応方針	
職務の責任の重さが異なるから。クレーム処理などはパートには任せていない。また、高度な診察、クレーム患者については、非常勤には担当させていない。	時間給に直すと大きな差がないと思われるが、念のため確認する。	

賞与

待遇の違いの有無		支給の目的
正社員		短時間労働者・有期雇用労働者
正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる		クリニックの売上、本人の能力および貢献度に応じて支給。
あり		なし
違いを設けている理由	対応方針	
毎日の貢献度が異なるから	勤務日数、勤務時間数に応じて按分比例して支給する	

主任手当

待遇の違いの有無	支給の目的

非常勤（医師）・フルタイム・有期

正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	医師のリーダーとして責任ある立場の人に対して支給する。
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
なし	なし
違いを設けている理由	対応方針
非常勤は短時間で毎日の出勤がないので、責任ある業務を担当していないから	今後、非常勤でも責任ある業務を任せる場合に、按分比例して支給する

特別手当

待遇の違いの有無	支給の目的
正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	正社員の他の人と比較して、調整する場合に支給する。
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
なし	なし
違いを設けている理由	対応方針
非常勤は入社時、能力によって日給に差をつけているから	

受診手当

待遇の違いの有無	支給の目的
正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	院内で保険診療を受診した際、3割分を支給する。
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
あり	なし
違いを設けている理由	対応方針
非常勤は社会保険の対象外のため	今後の検討課題

給食施設（食堂）

待遇の違いの有無	
施設がない	
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者

非常勤（医師）・フルタイム・有期

違いを設けている理由	対応方針

休憩室

待遇の違いの有無 正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で利用できる	
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
違いを設けている理由	対応方針

更衣室

待遇の違いの有無 正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で利用できる	
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者
違いを設けている理由	対応方針