



報道関係者 各位

令和3年1月28日(木)

【照会先】

雇用環境・均等部指導課

課長 藤原 隆

課長補佐 篠田 英子

電話 052-857-0312

回答した中小企業の95.7%が同一労働同一賃金に対応済み・対応予定 ～パートタイム・有期雇用労働法への取組状況～

同一企業内における正社員と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差をなくし、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なルールを整備するため、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（パートタイム・有期雇用労働法）が令和2年4月1日に施行され、中小企業にも令和3年4月1日から適用となります。

中小企業への適用に先立ち、愛知労働局（局長 伊藤正史）では、令和2年10月末に、中小企業954社を対象にパートタイム・有期雇用労働法への対応に関する自主点検を実施し、今般、この結果をとりまとめましたので公表します。

正社員と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消に向けて多くの企業で順調に取組が進められていますが、その一方で、支給基準が違うことについて理由が明確になっていない企業や待遇の相違理由について説明準備が出来ていない企業も認められます。

愛知労働局では、かかる実態や課題を踏まえて、中小企業の取組を支援するため、今後も個別相談やWEBによるセミナー、業種別の小規模説明会などに取り組んでいきます。

自主点検結果の概要

- 愛知県内に本社のある中小企業のうち、①愛知県の主要産業で短時間・有期雇用労働者の雇用が多いと見込まれる製造業（労働者数101名以上300名以下）676社、②日本・東京商工会議所が実施した「人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査」（令和2年5月20日公表）により、短時間・有期雇用労働者を雇用していると回答した割合が高かった医療・福祉業（労働者数51名以上100名以下）226社及び③情報通信業（労働者数51名以上100名以下）52社、計954社を対象に、令和2年10月末に郵送による自主点検を実施し、518社（54.3%）から回答があった。
- 短時間・有期雇用労働者を雇用すると回答した企業（493社）のうち472社（95.7%）が、正社員と短時間・有期雇用労働者との間における基本給や賞与等のあらゆる待遇について、待遇差の有無を点検し、不合理な待遇差となっていないかの確認する取組を、すでに対応済みである（318社）もしくは令和3年3月末までに対応予定である（154社）と回答した。
- その一方で、職務に関連して支給される手当（資格手当、精皆勤手当、役職手当等）のうち仕事内容は近いのに、正社員には支給し、短時間・有期雇用労働者には支給していない手当がある企業183社のうち、正社員と短時間・有期雇用労働者とで支給基準が違うことについて、理由が明確になっていないと認識している企業は63社（34.4%）であった。
- また、短時間・有期雇用労働者から、正社員との手当・賞与等の待遇の相違について尋ねられた場合に、その支給基準や職務の内容等に基づく相違理由を説明する準備ができていないと認識している企業は123社（24.9%）であった。

（詳細は次頁）

1 自主点検の対象企業

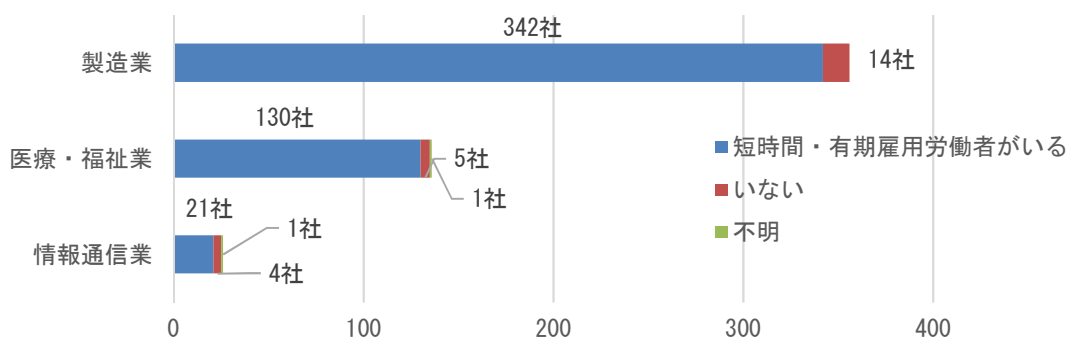
愛知県内に本社のある中小企業 954 社に対し、令和 2 年 10 月末に郵送による自主点検を依頼し、518 社（回答率 54.3%）から回答があった。

なお、自主点検の業種内訳は、製造業 676 社（回答 356 社）、医療・福祉業 226 社（回答 136 社）、情報通信業 52 社（回答 26 社）であった。

2 短時間・有期雇用労働者の雇用状況

自主点検の回答があった企業（518 社）のうち、短時間・有期雇用労働者を雇用していると回答した企業は 493 社（95.2%）で、業種内訳は、製造業 342 社（96.1%）、医療・福祉業 130 社（95.6%）、情報通信業 21 社（80.8%）であった。

図 1 短時間・有期雇用労働者の雇用状況

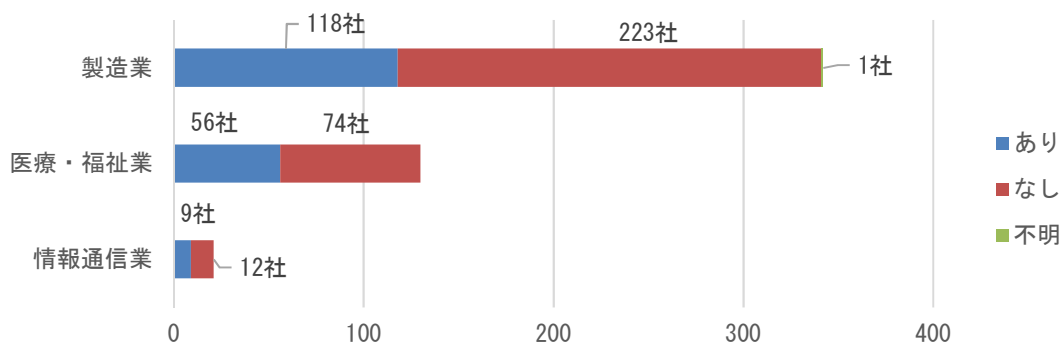


3 パートタイム・有期雇用労働法への対応状況

(1) 職務に関連して支給される手当（資格手当、精皆勤手当、役職手当等）

仕事内容は近いのに、正社員には支給し、短時間・有期雇用労働者には支給していない手当があると回答した企業は 183 社（37.1%）で、業種内訳は、製造業で 118 社（34.5%）、医療・福祉業で 56 社（43.1%）、情報通信業で 9 社（42.9%）であった。

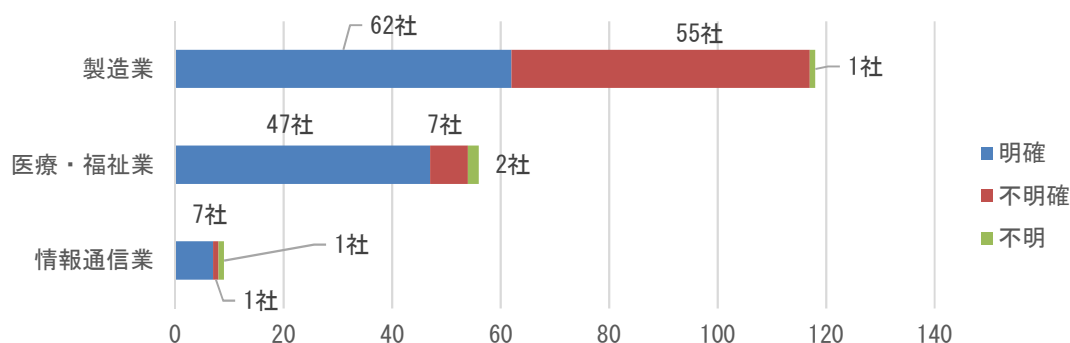
図 2 職務に関連して支給される手当について、仕事内容は近いのに、正社員には支給し、短時間・有期雇用労働者には支給していない手当の有無



正社員には支給し、短時間・有期雇用労働者には支給していない手当があると回答した企業 183 社のうち、支給基準が違うことについて、理由が明確になっていると回答した企業は 116 社（63.4%）で、明確になっていないと回答した企業は 63 社（34.4%）であった。

業種内訳では、支給基準が違うことについて、理由が明確になっていると回答した企業は、製造業で 62 社（52.5%）、医療・福祉業で 47 社（83.9%）、情報通信業で 7 社（77.8%）であった。

図3 職務に関連して支給される手当について、正社員と短時間・有期雇用労働者とで支給基準が違うことについて、理由が明確になっているかどうかの状況

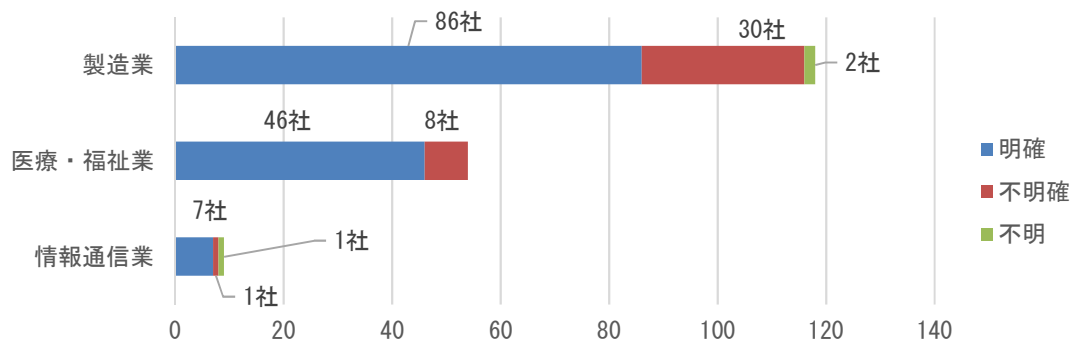


(2) 賞与

短時間・有期雇用労働者を雇用していると回答した企業 493 社のうち、正社員に賞与を支給し、短時間・有期雇用労働者には支給していないあるいは支給しているが支給基準が異なると回答した企業は 181 社（36.7%）で、業種内訳は、製造業で 118 社（34.5%）、医療・福祉業で 54 社（41.5%）、情報通信業で 9 社（42.9%）であった。

そのうち、支給しないあるいは支給基準が違うことについて、理由が明確になっていると回答した企業は 139 社（76.8%）であった。業種内訳では、製造業で 86 社（72.9%）、医療・福祉業で 46 社（85.2%）、情報通信業で 7 社（77.8%）であった。

図4 賞与について、正社員と短時間・有期雇用労働者とで支給基準が違うことについて、理由が明確になっているかどうかの状況

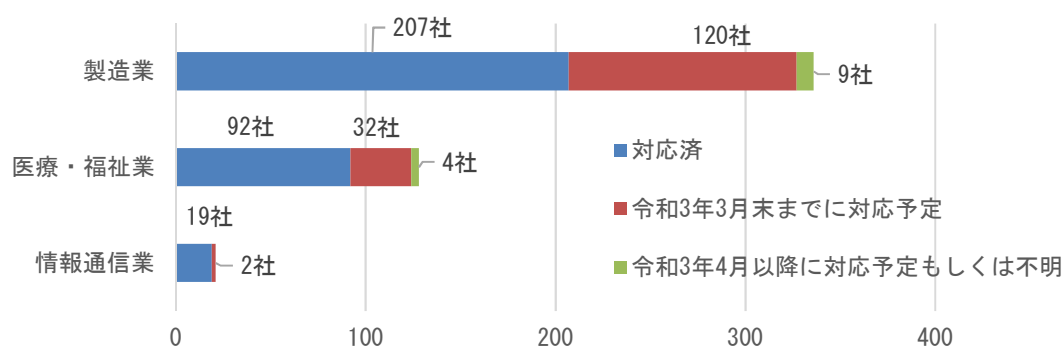


(3) 不合理な待遇差の解消に向けての対応状況

令和3年4月より、中小企業においては、短時間・有期雇用労働者と正社員との間で、基本給や賞与等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となる（パートタイム・有期雇用労働法第8条）。

短時間・有期雇用労働者を雇用していると回答した企業493社のうち、待遇差の有無を点検し、不合理な待遇差となっていないかの確認する取組について、対応が済んでいると回答した企業は318社（64.5%）、令和3年3月末までに対応予定と回答した企業は154社（31.2%）で、95.7%の企業で対応済みもしくは対応予定との回答であった。

図5 不合理な待遇差の確認する取組への対応状況



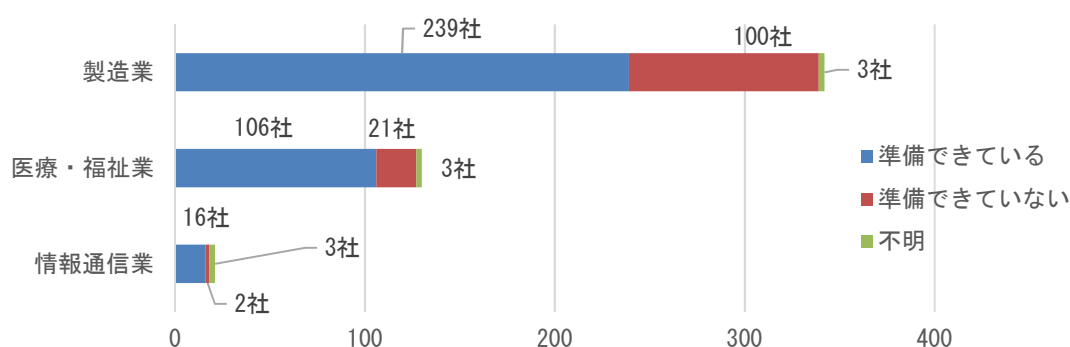
(4) 待遇の相違理由について説明準備の状況

令和3年4月より、中小企業においては、短時間・有期雇用労働者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、事業主は、求めがあった場合は説明をする必要がある（パートタイム・有期雇用労働法第14条）。

短時間・有期雇用労働者を雇用していると回答した企業493社のうち、短時間・有期雇用労働者から、正社員との賃金や手当・賞与等あらゆる待遇の相違について尋ねられた場合に、その支給基準や職務の内容等に基づく相違理由を説明する準備ができていると回答した企業は361社（73.2%）であった。

業種内訳では、製造業で239社（69.9%）、医療・福祉業で106社（81.5%）、情報通信業で16社（76.2%）であった。

図6 待遇の相違理由について説明準備の状況



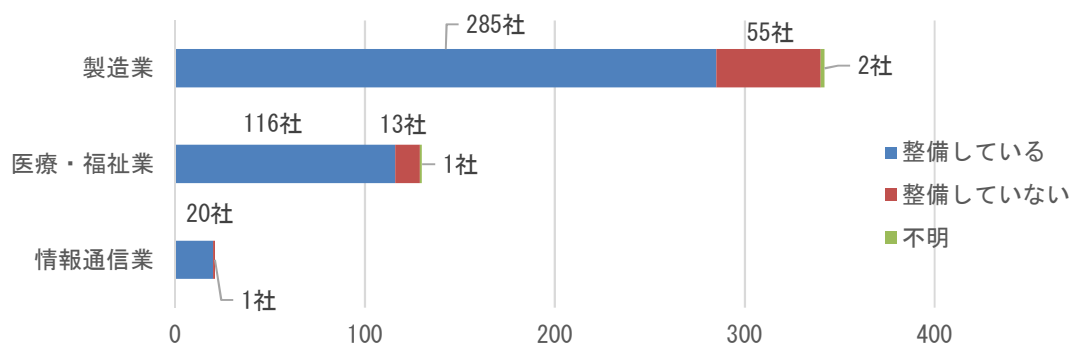
(5) 相談体制の整備状況

事業主は、短時間・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するための必要な体制（苦情を含めた相談に応じる窓口等の体制）を整備することが義務付けられている（パートタイム・有期雇用労働法第16条）。

短時間・有期雇用労働者を雇用していると回答した企業493社のうち、短時間・有期雇用労働者からの苦情・相談に応じ、適切に対応するための相談体制を整備していると回答した企業は421社（85.4%）であった。

業種内訳では、製造業で285社（83.3%）、医療・福祉業で116社（89.2%）、情報通信業で20社（95.2%）であった。

図7 相談体制の整備状況



パワハラ対策と同一労働同一賃金 WEBセミナーのご案内

愛知働き方改革推進支援センターとの共催で、WEBセミナーを開催いたします！

■ 日時

- 2/10(水) ①第1部：パワハラ防止対策 13:30 - 14:10
②第2部：同一労働同一賃金 14:40 - 15:20
- 2/18(木) ③第1部：パワハラ防止対策 13:30 - 14:10
④第2部：同一労働同一賃金 14:40 - 15:20
- 2/24(水) ⑤第1部：パワハラ防止対策 13:30 - 14:10
⑥第2部：同一労働同一賃金 14:40 - 15:20
- 2/25(木) ⑦第1部：パワハラ防止対策 13:30 - 14:10
⑧第2部：同一労働同一賃金 14:40 - 15:20
- 3/10(水) ⑨第1部：パワハラ防止対策 13:30 - 14:10
⑩第2部：同一労働同一賃金 14:40 - 15:20
- 3/11(木) ⑪第1部：パワハラ防止対策 13:30 - 14:10
⑫第2部：同一労働同一賃金 14:40 - 15:20

参加
無料

※ZOOMをご利用するにあたっての通信料等はご利用者様の負担となります。



■ 場所：オンライン (ZOOM)

※接続URLは別途ご連絡いたします。

■ 各回の定員は50名です。

申込みは愛知労働局ホームページからお願いします。【先着順】

https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/webseminar_feb_mar_00543.html

愛知労働局



スマートフォン等からでもお申込みが可能です！QRコードを読み込むと申込みページへ遷移しますのでご利用ください！！



トップページ下方の「イベント情報」より「パワハラ対策と同一労働同一賃金WEBセミナー（2月3月開催）」をクリックし、案内フォームに沿って必要項目を入力の上、お申し込みください。

※HPにアップ後、一定期間経過するとイベント情報一覧へ移ります。トップページにない場合は、「イベント情報一覧」→「2020年度のイベント情報はこちらをご覧ください」へ進み、お申し込みください。

※入力いただいた個人情報は本事業以外で使用いたしません。※受付は先着順としております。お早めにお申し込みください。

◆お問い合わせ：愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課 電話 (052) 857-0312
〒460-8507 名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館 2階