

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（短時間・有期雇用労働法）

# 同一労働 同一賃金 への対策について

大企業は 2020年4月 施行、中小企業は 2021年4月 施行

中小企業（2021年4月施行）の範囲

労働者数又は資本金（出資金）がいずれかに該当する企業

業 種	労働者数	資本金（出資金）
小売業	50人以下	5千万円以下
サービス業	100人以下	
卸売業		
それ以外（製造業等）	300人以下	3億円以下

（資本金（出資金）の概念がない場合は、労働者数のみで判断します。）

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（短時間・有期雇用労働法）

# 同一労働 同一賃金 への対策について

大企業は 2020年4月 施行、中小企業は 2021年4月 施行

- 1 同一労働 同一賃金 とは
- 2 なぜ 今 同一労働 同一賃金
- 3 同一労働 同一賃金 の 基本的考え方  
(同一労働同一賃金ガイドライン)
- 4 待遇に関する説明義務
- 5 同一労働 同一賃金に向けて

## 1 同一労働 同一賃金 とは

同一の事業主(同じ会社)

正規社員

非正規社員

第8条(不合理な待遇の禁止)

仕事の内容等に**違いがあれば...**

第9条(差別的取扱いの禁止)

仕事の内容等が**同じであれば...**

基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等の  
それぞれの待遇の**目的・性質**に応じて

不合理な待遇差の禁止均衡(バランス)待遇差別的取扱いの禁止均等(平等)待遇

正規・非正規の待遇格差の改善

## 同一労働 同一賃金 (均衡待遇) とは

- (1) 同一の事業主 (同じ会社) において、
- (2) 通常の労働者と 短時間・有期雇用労働者 の、
- (3) それぞれの待遇 において、その 目的・性質 に照らして、
- (4) ① 職務の内容 ② 職務の内容・配置の変更範囲  
③ その他の事情 (成果、経験、能力等) のうち、  
適切と認められるものを 考慮して、
- (5) 不合理と認められる相違を設けてはならない。

均衡 (バランス) のとれた待遇にしなければならない

# 均衡（バランス）待遇

短時間・有期雇用労働法第8条  
(不合理な待遇の禁止)

5

同一の事業主（同じ会社）

正 規  
社 員

① 職務内容

(業務内容や責任の範囲)

② 職務内容・配置  
の変更範囲

③ 成果・能力・経験等

非正規  
社 員

①、②、③の違いに応じて、

基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等の  
各々の待遇ごとに、その目的・性質に照らして

不合理な待遇差を設けてはならない。



均衡（バランス）待遇へ

## 同一労働 同一賃金 (均等待遇) とは

- (1) 同一の事業主 (同じ会社) において、
- (2) 通常の労働者と 短時間・有期雇用労働者 の、
- (3) それぞれの待遇 において、
- (4) ① 職務の内容 ② 職務の内容・配置の変更範囲が 同一の範囲 で変更される場合には、
- (5) 差別的取扱いをしてはならない。  
均等 (平等の待遇) にしなければならない

# 均等（平等）待遇

短時間・有期雇用労働法第9条  
(差別的取扱いの禁止)

7

同一の事業主(同じ会社)

正規  
社員

- ① 職務内容  
(業務内容や責任の範囲)
- ② 職務内容・配置  
の変更範囲

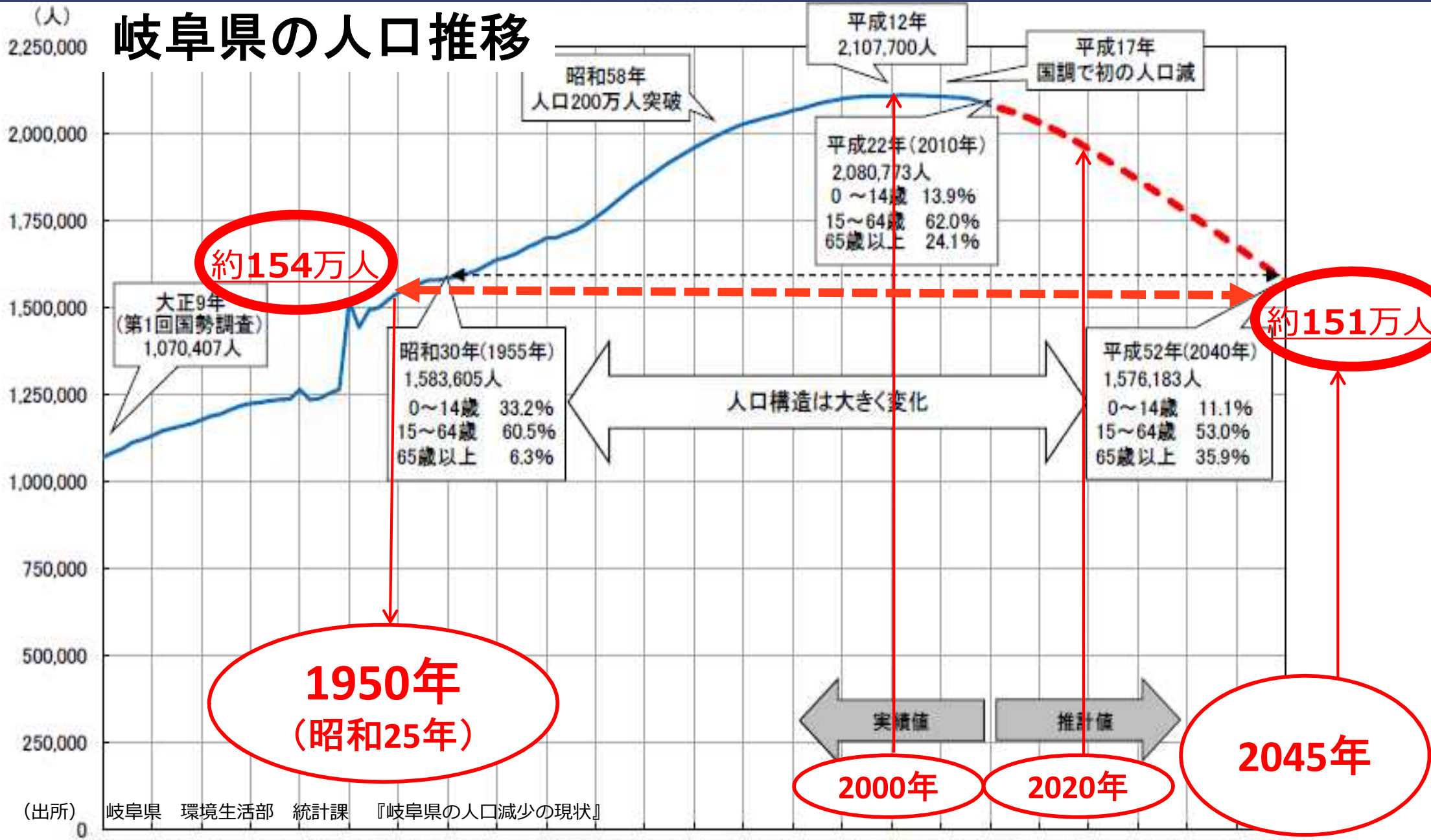
非正規  
社員

①、②が同じであれば、

基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等の  
各々の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。



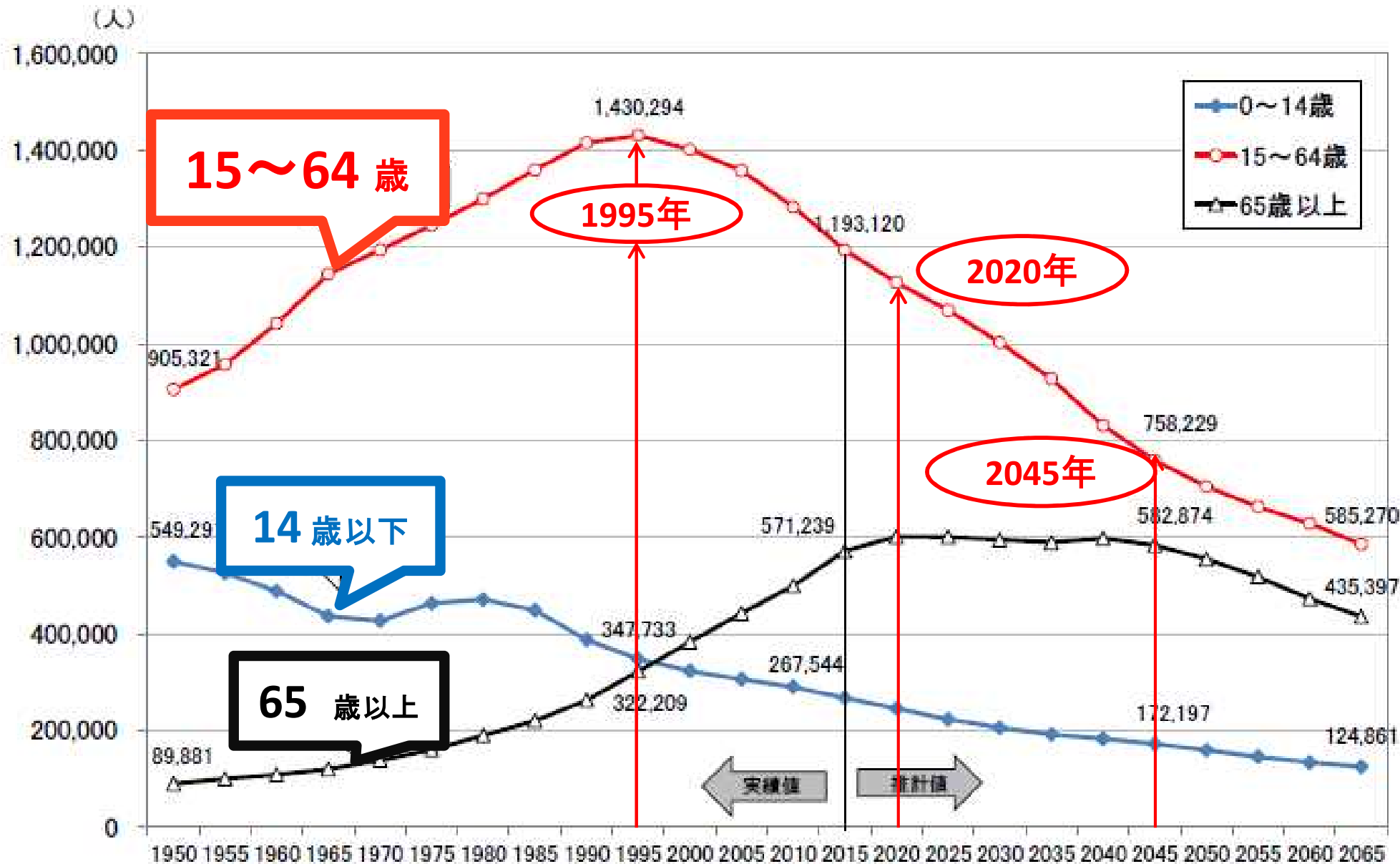
均等（平等）待遇へ



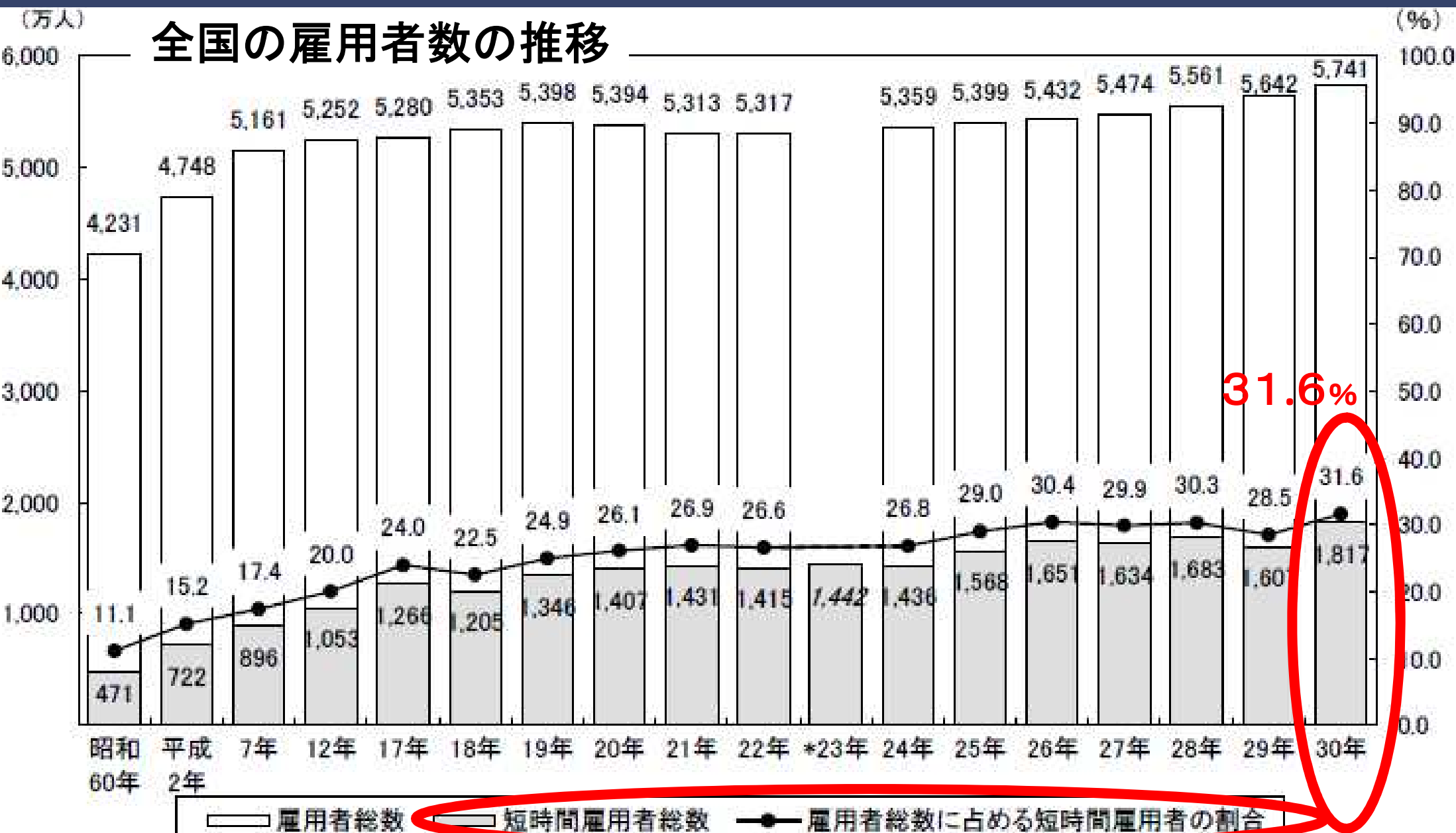
1920 1925 1930 1935 1940 1945 1950 1955 1960 1965 1970 1975 1980 1985 1990 1995 2000 2005 2010 2015 2020 2025 2030 2035 2040  
 出典：国勢調査、総務省推計人口 将来推計は岐阜県政策研究会（H24.3月公表）による。※2010年の年齢3区分割合は年齢不詳を按分した人口による。 (年)



## 岐阜県の年齢別人口推移



注) 平成27年の年齢3区分別人口は、年齢不詳を按分した人口。



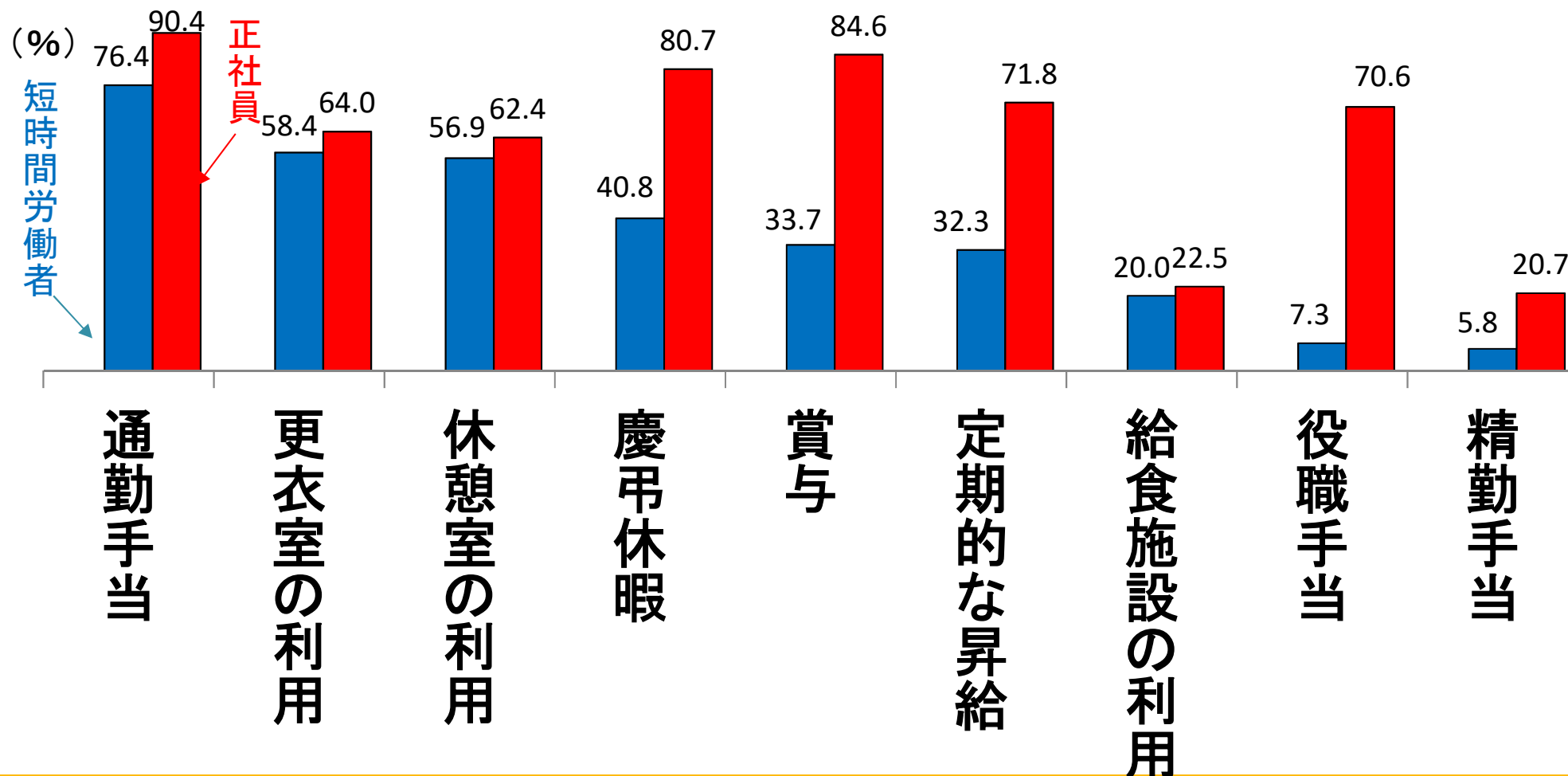
資料出所：総務省「労働力調査」

注) 1 「短時間雇用者」は、非農林業雇用者（休業者を除く。）のうち、週間就業時間 35 時間未満の者をいう。

2 雇用者総数は農林業及び休業者を除く。

3 平成 23 年の「短時間雇用者総数」(斜体)は、補完推計値を平成 22 年国勢調査結果を基準とする推計人口で適及推計した値。なお、「雇用者総数」については、適及推計値が公表されていないため、表章していない。

## 短時間労働者と正社員を雇用している事業場における各種手当の支給割合



注： 1) 上記「手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況」は、各項目ごとに回答のあった事業所について集計。

(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査(事業所調査)」(平成28年)

※複数回答

### 3 同一労働 同一賃金 の 基本的考え方

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する  
不合理な待遇の禁止等に関する指針 (平成30年厚生労働省告示第430号)

## (同一労働 同一賃金 ガイドライン)

#### 1 目的

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との  
不合理と認められる 待遇の相違 の解消



均衡・均等 待遇 の実現



短時間・有期雇用労働者の 待遇改善

## 2 手段

- (1) 通常の労働者と 短時間・有期雇用労働者 との **それぞれの待遇** (労働契約期間と労働時間 以外 の 全ての待遇) の **相違の有無** を確認する。
- (2) それぞれの待遇の **目的・性質** を確認する。
- (3) それぞれの待遇が、通常の労働者と 短時間・有期雇用労働者 との間で ①職務の内容、②職務の内容・配置の変更範囲、③その他の事情 (成果、経験、能力等) に照らし、**不合理な相違** **があるかないか** を確認する。
- (4) 同一労働同一賃金ガイドラインの  
第3 短時間・有期雇用労働者の待遇に関して **原則となる考え方・具体例** を参照する。

# 同一労働同一賃金ガイドライン

大企業は2020年4月施行、中小企業は2021年4月施行

項目		支給等の条件 ①職務の内容、②職務の内容と配置の変更範囲、③その他の事情		原則となる考え方
基本給	支給金額	能力・経験・業績・成果、勤続年数に応じて支給	同一である場合 相違がある場合	正社員と同一の支給 相違に応じた支給
	昇給	勤続による能力の向上に応じて昇給	同様に向上した場合 相違がある場合	正社員と同一の昇給 相違に応じた昇給
賞与		業績等への貢献に応じて支給	同一の貢献の場合 相違がある場合	正社員と同一の支給 相違に応じた支給
手当	役職		役職の内容に対して支給	同一の役職の場合 相違がある場合
	特殊作業・特殊勤務	作業環境や危険度、勤務形態が同一の場合 正社員と同一の支給		
	精皆勤	業務の内容が同一の場合 正社員と同一の支給		
	時間外・深夜・休日	時間外・深夜・休日労働の内容が同一の場合 正社員と同一の割増率等で支給		
	通勤・出張・食事・単身赴任・地域	無し 正社員と同一の支給		
福利厚生（給食室・休憩室・更衣室）		同一の事業所で働く場合 同一の利用を認める		
慶弔休暇、健診時間、病気休職		無し（有期雇用労働者は労働契約が終了するまで） 正社員と同一の付与		
法定外の有給の休暇等で勤続期間に応じて取得を認めているもの		同一の勤続期間の場合 正社員と同一の付与		
教育訓練		職務に必要な技能・知識を習得するために実施	職務内容が同一 相違がある場合	正社員と同一の実施 相違に応じた実施
			安全管理 同一の業務環境 正社員と同一の措置・給付	

ここで、正社員とは通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）をいう。

## 3 留意事項

- (1) ガイドラインに記載がない **退職手当、住宅手当、家族手当等**の待遇についても、**労使の議論**により不合理な待遇差の解消等が求められる。
- (2) 不合理な待遇差の解消にあたって、**労使の合意**なく正社員（通常の労働者）の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない。
- (3) **全ての正社員（通常の労働者）との不合理な待遇差の解消**が求められる。

## 4 待遇に関する説明義務

- (1) 事業主は、  
短時間・有期雇用労働者から、通常の労働者との  
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。

「短時間労働者、有期雇用労働者だから」、  
「通常の労働者とは将来の役割期待が異なるから」という  
主観的・抽象的理由では、説明したことにはなりません。

- (2) 事業主は、説明を求めた短時間・有期雇用労働者  
について、不利益な取扱いをしてはいけません。



# 【説明例】 賞与の場合

## 1 目的

労働者の貢献度に応じて、会社の利益を配分するために支給。

## 2 通常の労働者(正社員)との相違の有・無 【有り】

### 【相違の内容】

短時間・有期雇用労働者は店舗全体の売上に応じて、一律に支給(〇〇円～xx円)しています。

正社員については目標管理に基づく人事評価の結果に応じて、基本給の0～4か月(最大△△円)を支給しています。

### 【相違が有る理由】

短時間・有期雇用労働者には販売ノルマがなく、店舗全体の売上が一定額を超えた場合に一律に支給しています。

正社員には販売ノルマを課しており、その目標の達成状況に応じて支給しており、短時間・有期雇用労働者よりも多くなる場合があります。

Q1 どの通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）と比較して説明すればいいですか？

A 待遇の相違の有無、相違が有る場合の内容・理由の説明については、短時間・有期雇用労働者と **同じ会社の通常の労働者** のうち、  
① 職務の内容、② 職務の内容・配置の変更範囲等が、**最も近い** と事業主が判断する 通常の労働者 と比較して、説明します。

※ なお、短時間・有期雇用労働法では、同じ会社に雇用される **すべての通常の労働者との間で、不合理な待遇差の解消等** が求められます。

## Q2 どんなことを説明すればいいですか？

A 比較対象となる通常の労働者との待遇の **相違の内容** と **相違がある理由** について説明します。  
具体的には、事業主は以下の事項を説明します。

### **【相違の内容】**

- (1) 比較対象となる 通常の労働者 との間で、  
**待遇の決定基準**（賃金表など）に違い があるかどうか。
- (2) 比較対象となる 通常の労働者 と 短時間・有期雇用労働者  
の待遇の個別具体的な内容 または 待遇の決定基準（賃金表等）

### **【相違がある理由】**

待遇の相違がある理由は、  
比較対象となる 通常の労働者 と 短時間・有期雇用労働者の  
**① 職務の内容、 ② 職務の内容・配置の変更の範囲、 ③ その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、**  
それぞれの**待遇の目的・性質**に照らし、適切と認められるものに基づき、**待遇の相違を設けている理由**を説明します。

### Q3 説明方法はどうすればいいですか？

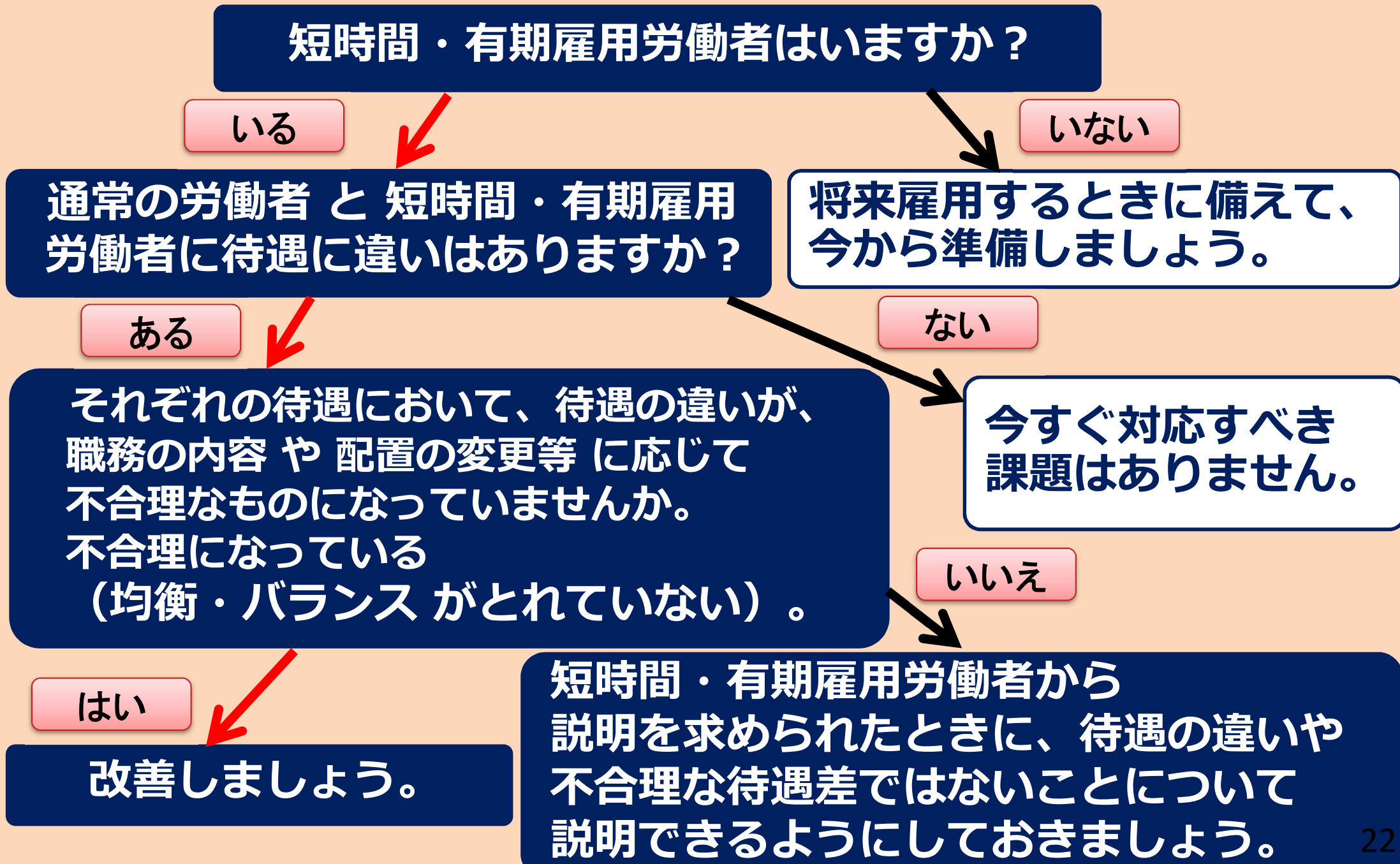
A 事業主は、短時間・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、**資料**(就業規則や賃金表など)を**活用しながら口頭で説明すること**が基本です。

ただし、説明すべき事項を全て文書で記載した資料で、短時間・有期雇用労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その**資料を交付する等の方法でも差し支えありません。**

事業主は、労働者が説明を求めたことを理由として**不利益な取扱いをすることは禁止**されています。

## 5 同一労働 同一賃金 に向けて

- (1) 取組手順
- (2) 待遇差一覧
- (3) それぞれの待遇の 目的・性質 と 実態 の確認
- (4) それぞれの待遇が 不合理か否か の確認  
(同一労働 同一賃金 ガイドライン の参照)
- (5) 不合理である待遇 は 均衡・均等待遇に向けて改善  
不合理ではない待遇 は 説明義務が果たせるように



## (2) 待遇差一覧【例】 (○：支給、△：一部支給、×：支給なし)

<u>待遇</u>	通常の労働者 (正社員)		有期雇用 労働者 (契約 社員)	短時間 労働者 (パート)	<u>待遇の目的・性質</u>
	管理職	管理職 以外			
通勤手当	○	○	○	×	通勤費の補填
食事手当	×	○	×	×	出張時の食費補助
地域手当	○	○	△	×	特定地域勤務の補償
皆勤手当	○	○	×	×	皆勤を奨励
給食室・ 休憩室・更衣室	○	○	○	×	福利厚生施設
転勤者用社宅	○	○	×	×	転居を伴う転勤者
保護帽等	×	○	○	×	現場作業者の安全
教育訓練	×	○	×	×	現職務の技能付与
慶弔休暇	○	○	×	×	慶事、弔事の休暇
○ △ □ ●	○	○	○	×	・ ・ ・ ・ ・

### (3) それぞれの待遇の目的・性質と実態の確認【例】

それぞれの待遇の目的・性質と短時間・有期雇用労働者の実態を照らして確認する。

待遇	待遇の目的・性質	<u>短時間・有期雇用労働者の実態確認</u>
通勤手当	通勤費の補填	通勤費が発生しているパートもいる
食事手当	出張時の食費補助	契約社員・パートも出張して食事する
地域手当	特定地域での補償	契約社員・パートは時給に含めて支給
皆勤手当	1か月間皆勤	契約社員・パートも皆勤奨励は同じ
給食室・ 休憩室・更衣室	福利厚生施設	パートも給食・休憩・更衣がある
転勤者用社宅	転居を伴う転勤者	契約社員・パートは転勤が無い
保護帽等	現場作業者の安全	現場作業に従事するパートもいる
教育訓練	現職務の技能付与	同じ職務に契約社員・パートもいる
慶弔休暇	慶事、弔事の休暇	慶事・弔事は契約社員・パートもあり
○△□●	・ ・ ・ ・ ・	・ ・ ・ ・ ・



# (4) それぞれの待遇が **不合理か否か** 確認する【例】

それぞれの待遇が **短時間・有期雇用労働者の実態** を照らして **不合理か否か** 確認する。

待遇	支給	<u>短時間・有期雇用労働者の実態確認</u>	<u>不合理か否か</u>
通勤手当	×	通勤費が発生しているパートもいる	不合理である
食事手当	×	契約社員・パートも出張して食事する	不合理である
地域手当	×	時給に含めて支給	具体的に説明できるか
皆勤手当	×	契約社員・パートも皆勤奨励は同じ	不合理である
給食室・ 休憩室・更衣室	×	パートも給食・休憩・更衣を行う	不合理である
転勤者用社宅	×	契約社員・パートは転勤が無い	不合理ではない
保護帽等	×	現場作業に従事するパートもいる	不合理である
教育訓練	×	同じ職務に契約社員・パートもいる	不合理である
慶弔休暇	×	慶事・弔事は契約社員・パートもあり	不合理である
○△□●	×	<u>同一労働 同一賃金 ガイドライン</u> を参照する。	

(5) 不合理である待遇は、**均衡待遇に向けて改善する。**  
 不合理ではない待遇は、**説明できるようにする。** 【例】

待 遇	不合理 か 否か	<u>待遇改善・説明義務</u>
通勤手当	不合理である	パートも通勤手当の支給対象にする
食事手当	不合理である	契約社員・パートも支給対象にする
地域手当	具体的に説明できるか	時給の内、いくらが地域手当が明確にする
皆勤手当	不合理である	契約社員、パートも支給対象にする
給食室・ 休憩室・更衣室	不合理である	パートにも利用させる
転勤者用社宅	不合理ではない	転居を伴う転勤者に対して貸与する
保護帽等	不合理である	現場作業に従事するパートにも支給
教育訓練	不合理である	同じ職務を行う契約社員、パートにも実施
慶弔休暇	不合理である	契約社員、パートにも付与する
○△□●	・ ・ ・ ・ ・	・ ・ ・ ・ ・