

# 同一労働同一賃金の取り組みについて ～パートタイム・有期雇用労働法のポイント～

改正ハラスメント対策・女性活躍推進法等説明会（2月26日・3月3日）

厚生労働省 群馬労働局 雇用環境・均等室

## 本日の説明項目

---

1. 「同一労働同一賃金」とは
2. 均等待遇・均衡待遇（パートタイム・有期雇用労働法関係）
3. 国の支援策

# 1. 「同一労働同一賃金」とは

# 1. 「同一労働同一賃金」とは

## ■ 同一労働同一賃金とは？

---

### 「同一労働同一賃金」

= 正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消を図る取り組み

## ■ 関連規程整備の経緯

---

- 働き方改革関連法（2018年成立）による**改正パートタイム・有期雇用労働法**及び労働者派遣法  
➡不合理な待遇差の禁止、非正規雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、  
行政による履行確保措置及び紛争解決援助手続等の関連規程を整備。

## ■ 非正規雇用労働者の動向（p.5,6参照）

---

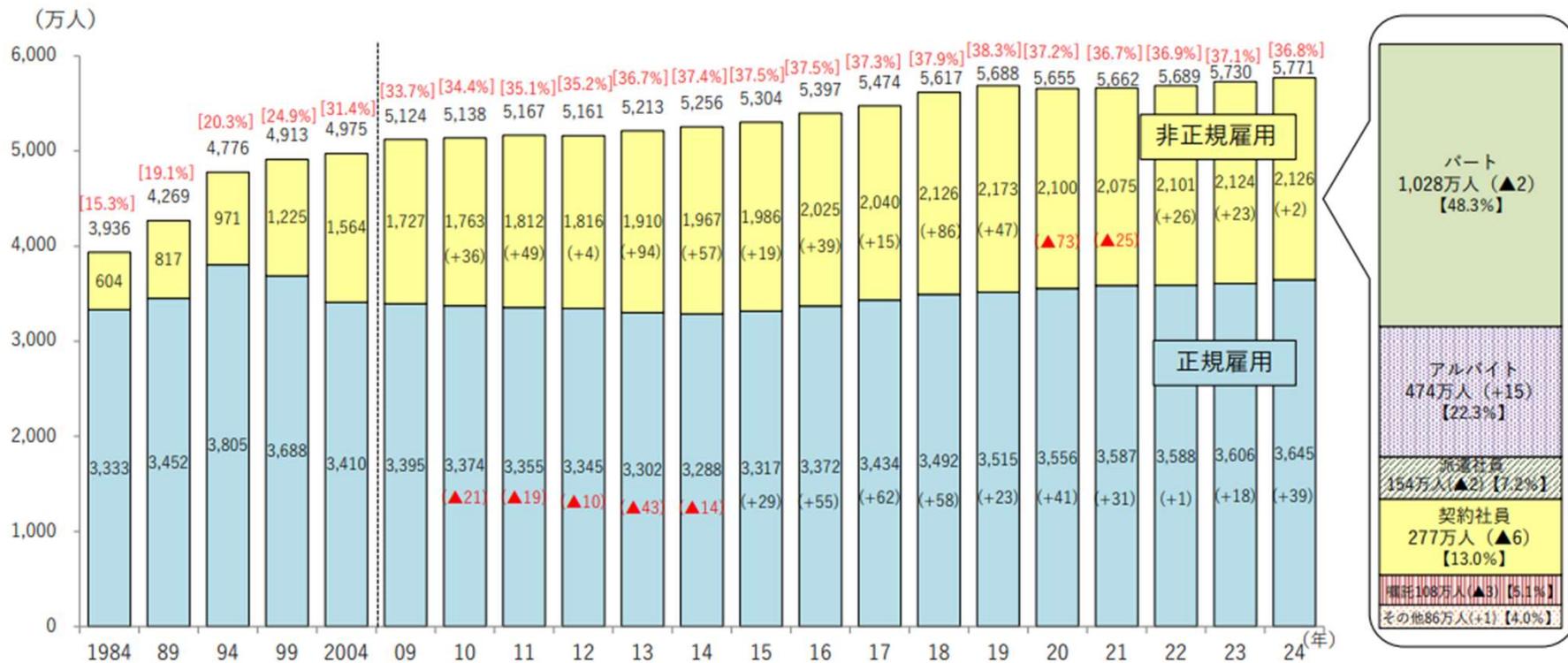
- 同一企業で雇用される正社員と比較した場合に、待遇（賃金、教育訓練、各種手当等）に大きな差のあるケースが、依然として存在。

➡待遇差をめぐって労使間でのトラブルに発展しているケースも。  
事前に待遇差を点検しておくことで、トラブル防止になります。

## ■ 非正規雇用労働者の動向

- 非正規雇用労働者数 2024年：2,126万人（36.8%）
- 2010年以降増加が続き2020年、2021年は減少したが、2022年以降増加

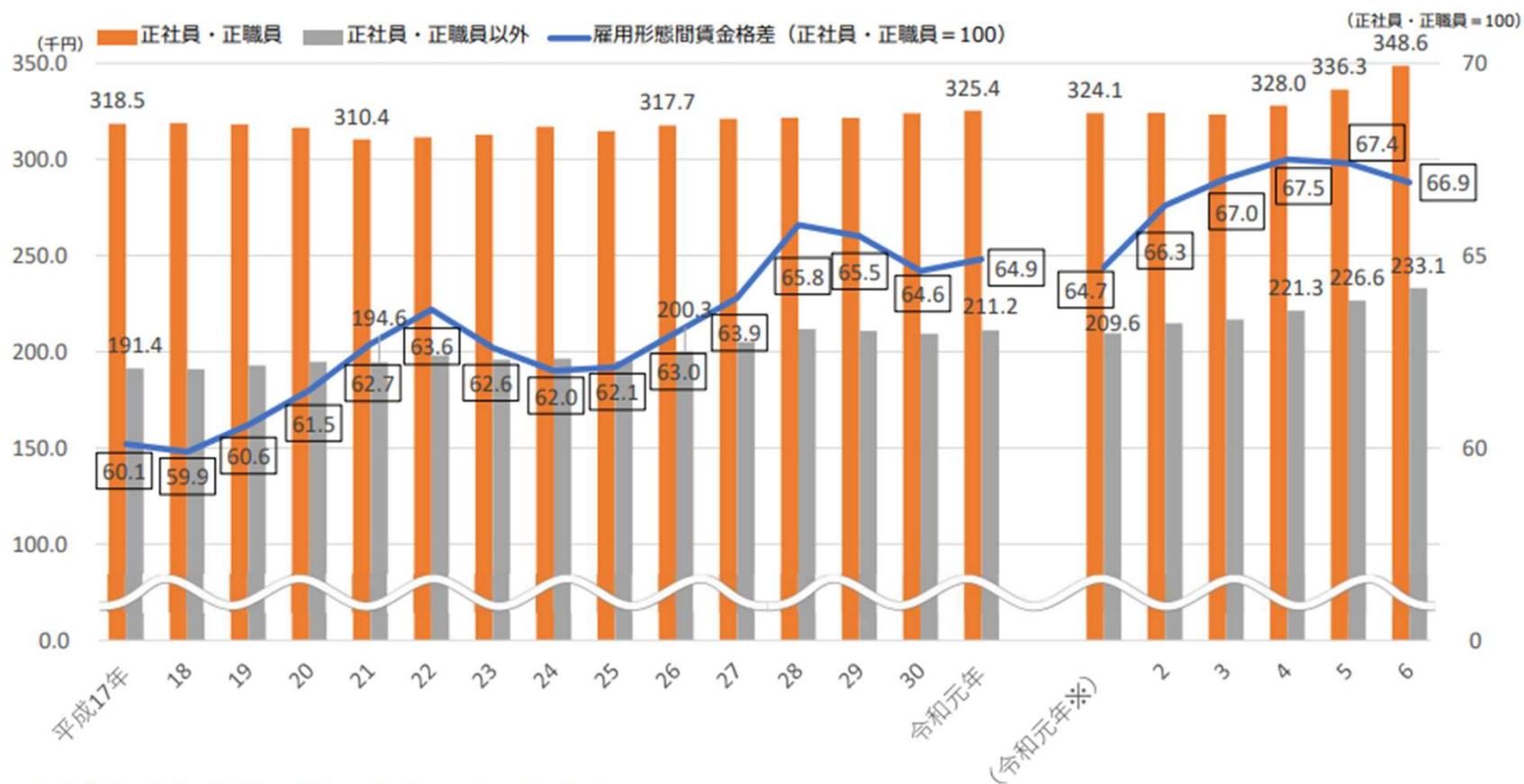
<正規雇用労働者数と非正規雇用労働者数の推移>



(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- ・雇用形態間の賃金格差 2024年：66.9（正社員・正職員＝100）
- ・雇用形態間の賃金格差は減少傾向にある

### <雇用形態別賃金及び雇用形態間賃金格差の推移>



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 結果概況 付表2

## 2. 均等待遇・均衡待遇 (パートタイム・有期雇用労働法関係)

## 2. 均等待遇・均衡待遇（パートタイム・有期雇用労働法関係）

### パートタイム・有期雇用労働法

- ・パートタイム労働者、有期雇用労働者を対象とした法律
- ・「公正な待遇の実現」を目的とし、同一の企業内における正社員と非正規雇用労働者との間で基本給や賞与などのあらゆる待遇について不合理な待遇差を禁止

### ■ 均等・均衡待遇の考え方（パートタイム・有期雇用労働法 第8条・第9条）

#### 不合理かどうかの判断基準

##### ● 均衡待遇（法第8条）

→ ①職務の内容、②職務の内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して**不合理な待遇差**を禁止

##### ● 均等待遇（法第9条）

→ ①職務の内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は**差別的取扱い**を禁止

### 均衡待遇（法第8条）

➔ ①職務の内容、②職務の内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して**不合理な待遇差**を禁止

### 均等待遇（法第9条）

➔ ①職務の内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は**差別的取扱い**を禁止

#### ①職務の内容 = 『業務の内容』 + 『責任の程度』

##### 『業務の内容』

- (1) 職種（業務の種類）を比較
- (2) 中核的業務を比較

➔ 職種、中核的業務を比較して、実質的に同じであれば「業務の内容」は同じと判断

##### 『責任の程度』

- ・与えられている権限の範囲（その労働者が契約締結可能な金額の範囲、部下の人数、決裁権限の範囲等）
- ・業務の成果について求められる役割
- ・トラブル発生時や緊急時に求められる対応の程度

#### ②職務の内容・配置の変更範囲

転勤、異動、昇進の範囲（人材活用の仕組み・運用）

※実績だけでなく、将来にわたる見込みを含めて判断

#### ③その他の事情

- ・成果、能力、経験
- ・労使の慣行、労使交渉の経緯 など

## ■ 同一労働同一賃金ガイドライン

### 同一労働同一賃金ガイドライン

…正社員と非正規雇用労働者との間の待遇差について、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したもの。  
(令和2年4月1日から施行、中小企業は令和3年4月1日適用)



(厚生労働省HP)

- 基本給、賞与、通勤手当等の各種手当（賃金）だけでなく、教育訓練や福利厚生等についても記載
- ガイドラインに記載がない手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差を設けることは禁止

## ■ 同一労働同一賃金ガイドライン 施行5年後の見直し

- 施行から5年が経過し、その間に示された正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差に関する最高裁判決の内容等も踏まえガイドラインを改正
- 手当（退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当）に関する項目、福利厚生（病気休職、夏季冬季休暇、一定の期間勤続した労働者に付与する褒章）に関する項目が新設予定

【参考】 同一労働同一賃金ガイドラインの見直し案

<https://www.mhlw.go.jp/content/001629296.pdf>

労働政策審議会（職業安定分科会・雇用環境・均等分科会同一労働同一賃金部会）部会報告



## ■ 待遇差の説明義務（法第14条）

### ● パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたとき（労働契約の更新時を含む）

➡ 実施する雇用管理の改善に関する措置の内容を説明（法第14条第1項）

#### 説明義務が課される事項

- ・ 不合理な待遇の禁止（第8条）
- ・ 通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（第9条）
- ・ 賃金（第10条）
- ・ 教育訓練（第11条）
- ・ 福利厚生施設（第12条）
- ・ 通常の労働者への転換（第13条）

#### 説明内容の例

- ・ 通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けないことや、差別的取扱いを行わないこと
- ・ 基本給額は何を勘案して決定したか
- ・ どのような教育訓練があるか
- ・ どの福利厚生施設が利用できるか
- ・ 正社員への転換推進措置としてどのようなものがあるか

### ● パートタイム・有期雇用労働者から求められたとき

➡ そのパートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容・理由と、待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明（法第14条第2項）

#### 説明内容の例

- ・ 比較対象の通常の労働者との間で待遇の決定基準に違いがあるか、違う場合はどのように違うのか・なぜ違うのか
- ・ 教育訓練の実施や福利厚生施設の利用の決定に当たり何を考慮したか（通常の労働者との違いがある場合は、なぜ違うのか）
- ・ 正社員への転換推進措置として講じる措置の決定に当たり何を考慮したか

※待遇の相違の内容及び理由については、求めがあったパートタイム・有期雇用労働者と職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲など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

