

同一労働同一賃金につながる 職務分析・職務評価制度について

2026年9月4日

広島働き方改革推進支援センター
社会保険労務士 森本 寛之

（１）均等待遇と均衡待遇

- 均等・均衡待遇は主に①職務内容と②職務内容・配置の変更範囲の2つの基準によって判断されます。

①職務内容 (業務内容・責任の程度)	同じ		異なる	
②職務の内容・配置の変更範囲	同じ	異なる	同じ	異なる



均等待遇



均衡待遇

「均等待遇規定」の内容（差別的取扱いの禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。

「均衡待遇規定」の内容（不合理な待遇差の禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止

(2) パートタイム・有期雇用労働法の概要

- これらの背景を踏まえ、同一企業内における正社員とパートタイム・有期雇用労働者・(派遣労働者)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られるようにすることを目的に改正法が施行されました。

パートタイム・有期雇用労働法の改正ポイント
(R3年4月1日よりすべての企業に適用されています。)

非正規雇用の社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※¹）について、以下の1～3を統一的に整備。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用の社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

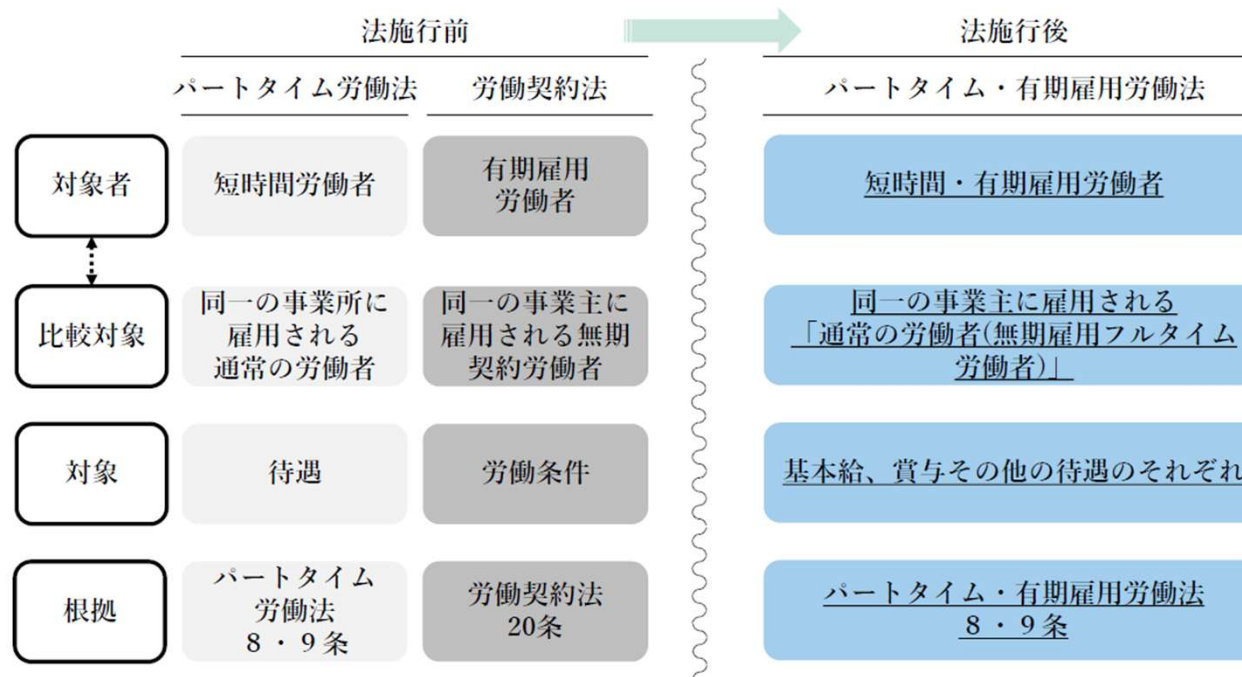
非正規雇用の社員は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。
事業主は非正規雇用の社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）※²の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

(3) 不合理な待遇差の禁止

- 同一企業内において、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇のそれぞれについて不合理な待遇差を設けることが禁止されています。



(4) 労働者に対する説明義務の強化

- パートタイム・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、事業主に對して説明を求めることができます。

- ① 有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。＜法第14条第1項、第2項＞
- ② パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。＜法第14条第2項＞
- ③ 説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定を創設。＜法第14条第3項＞

【改正前→改正後】 ○：規定あり ×：規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※6の説明義務（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項の説明義務（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※6 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

※厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働法周知リーフレット」H31年1月版より

(5) 職務評価コンサルティングとは

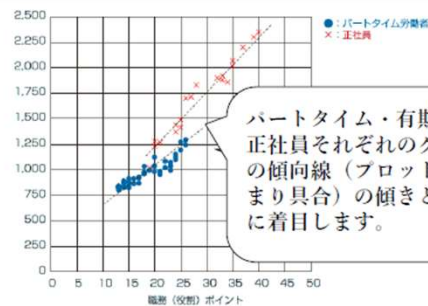
- 職務評価コンサルティングは、職務分析・職務評価を活用して、パートタイム労働者・有期雇用労働者と正社員との間の基本給に関する均等・均衡待遇の状況把握や、パートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金制度の見直しを検討し、企業支援を行うことです。

支援内容

職務（仕事）の棚卸
職務評価の実施
均等・均衡待遇の状況チェック
パートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金制度の設計（見直し）方針の作成



均等・均衡待遇の確認



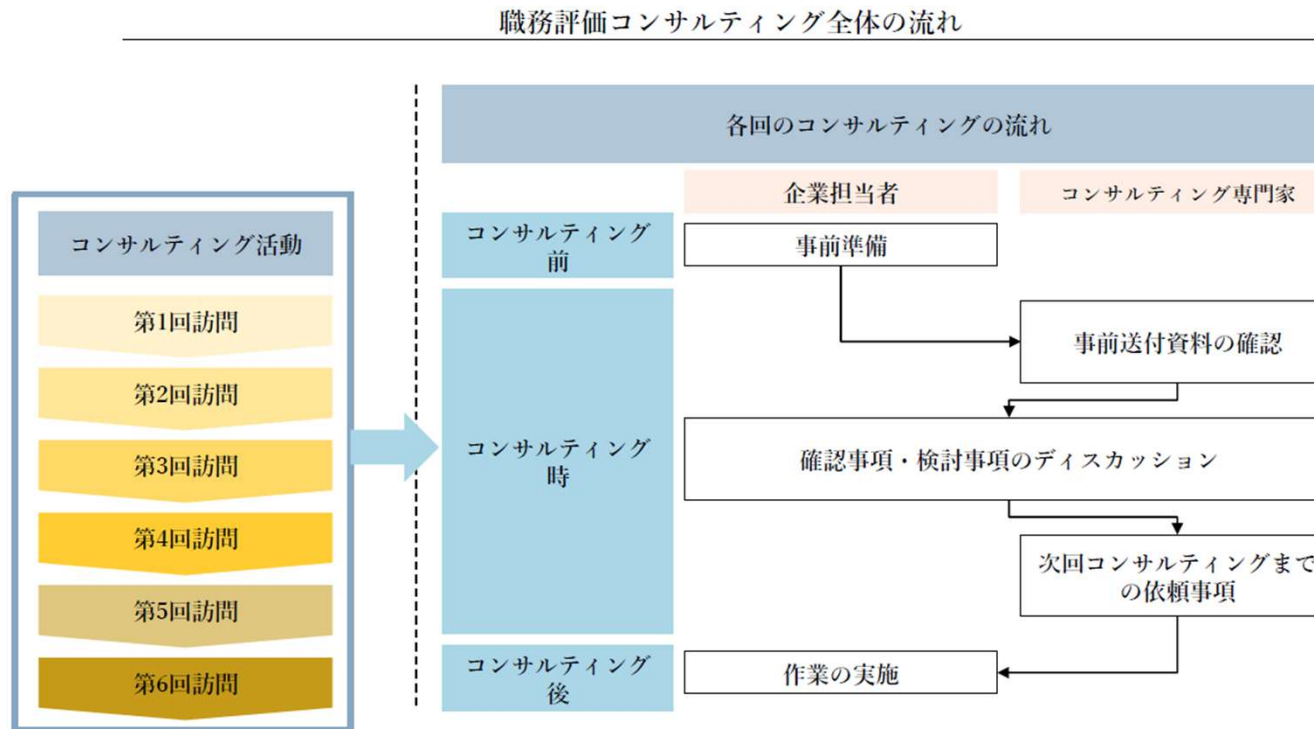
制度見直しの検討

パートタイム・有期雇用労働者の
格付（役割等級）制度

パートタイム・有期雇用労働者の
基本給

(6) 職務評価コンサルティングの全体像支援の流れ

- 各回のコンサルティング支援は、事前準備～事後の作業内容をコンサルティング専門家から企業担当者に伝え、企業の方に実施していただくことが求められます。



働き方改革推進支援セミナー

2026 秋 in 広島

— 今だから、基本給を考える！ 同一労働同一賃金の対応と人材戦略 —
～ 職務分析・職務評価の手法を活用～

日時 **10月23日(金) 14:00～16:00**

場所 **広島国際会議場 コスモス②**
(広島市中区中島町1-5)

《セミナー内容》

第1部 14:00～15:00

講演 「改正同一労働同一賃金ガイドラインのポイント」

講師：厚生労働省 雇用環境・均等局 有期・短時間労働課

「成長する企業の職務分析・職務評価」

基本給において、正社員と非正規社員の同一労働同一賃金は、
どう考えたら良いのか？ 明確に説明ができる方法は？
その疑問にお答えします。

講師：「職務分析・職務評価」事業企画運営委員会委員 橋岡 雅典 氏

休憩 15:00～15:10

第2部 15:10～15:30

企業対談 広島働き方改革推進支援センターで支援した企業のご担当者様をお
招きし、本音で対談します。(変更の場合もあり)
職務分析・職務評価の手法を活用した、「同一労働同一賃金の実現」と、
「従業員の満足度向上」による会社が成長している話が聞けます！

第3部 15:30～15:55

体験
ワーク 職務分析・職務評価の簡単な体験ワークを行います。個人ワークと
なります。分かなければ、ご遠慮なく講師に質問ができますよ！

お申込先

広島働き方改革推進支援センター

〒732-0827 広島市南区福荷町4-5 尾崎ビル803

TEL **0120-610-494**

受付時間 **9:00～17:00 (土・日・祝を除く)**

Email **hiroshima@workstylereform.net**

プロフィール



橋岡 雅典 氏

広島銀行、人材派遣会社勤務を経て、
平成23年に、はしか社会保険労務
士事務所を開業。平成28年から職務
分析・職務評価のコンサルティングに携
わっており、同一労働同一賃金への対
応を支援している。また、採用、人事評
価制度や賃金制度設計、教育訓練制
度等、企業の「採用・定着・育成」の仕
組みづくりもサポートしている。最近で
は、脚本家兼プロデューサーとして社
労士の視点で企業の「採用PRドラマ」
の製作も行っている。厚生労働省委託
事業「働き方改革推進支援センター事
業」を受託している全国社会保険労務
士会連合会に設置されている「事業企
画運営委員会」(委員長:今野浩一郎
学習院大学名誉教授)の委員として、
長年にわたり、職務分析・職務評価の
研修プログラム作成など実務面で主導
的な役割を担っている。

お申し込みは



広島働き方改革推進支援センター 検索

▼裏面の用紙からFAXでもお申込みいただけます。▼