



岩手労働局発表  
令和元年6月28日(金)

【照会先】

岩手労働局 雇用環境・均等室  
室長 山村 千華  
室長補佐 千田 成人  
(電話) 019-604-3010

報道機関各位

## パートタイム・有期雇用労働法に関する自主点検結果について

### — 通勤手当、賞与等で不合理な違いの可能性 —

同一企業内における正社員と短時間労働者・有期雇用労働者（以下「非正規社員」といいます。）の間の不合理な待遇の差をなくし、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パートタイム・有期雇用労働法（以下「改正法」といいます。）が令和2年4月1日（中小企業は令和3年4月1日）から施行されます。

改正法の施行に先立ち、岩手労働局（局長 小鹿昌也）では、大企業を対象に改正法に関する自主点検を実施し、結果を取りまとめましたので発表します。

#### 【自主点検結果の概要】

#### 1 正社員と非正規社員との通勤手当及び賞与の支給基準について

(1) 通勤手当の支給基準が異なる企業が36社（26%）認められた。



※ 「同一労働同一賃金ガイドライン（以下「ガイドライン」といいます。）」では、非正規社員にも正社員と同一の通勤手当を支給しなければならないとしている。

(2) 賞与の支給基準の違いの理由が明確となっていない企業が42社（30%）認められた。



※ ガイドラインの例示では、①会社の業績等への貢献に応じて賞与を支給する場合、正社員と同一の貢献がある非正規社員に賞与を支給しないことは問題となる。また、②会社の業績等への貢献に応じて賞与を支給する場合でも、正社員にのみに対して成果達成に対する責任とその未達成の際のペナルティがあり、非正規社員にペナルティを課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給しないことは、問題とならないとしている。

#### 2 改正法の取組進捗状況

改正法の施行日は令和2年4月1日であるところ、対応が「未定」とする企業が29社（21%）となっており、対応の遅れが懸念される。



※ 比較検討の結果、各種手当等の見直しを行うためには、一般的に労使協議、必要な原資の措置、就業規則や賃金規定の見直し等を行う必要があり、十分な時間的余裕をもった対応が必要です。

岩手労働局としては、パートタイム・有期雇用労働法説明会の開催、特別相談窓口の開設、岩手働き方改革推進支援センターによる支援等により、改正法の円滑な施行に向けて引き続き積極的に周知・啓発していくこととしています。

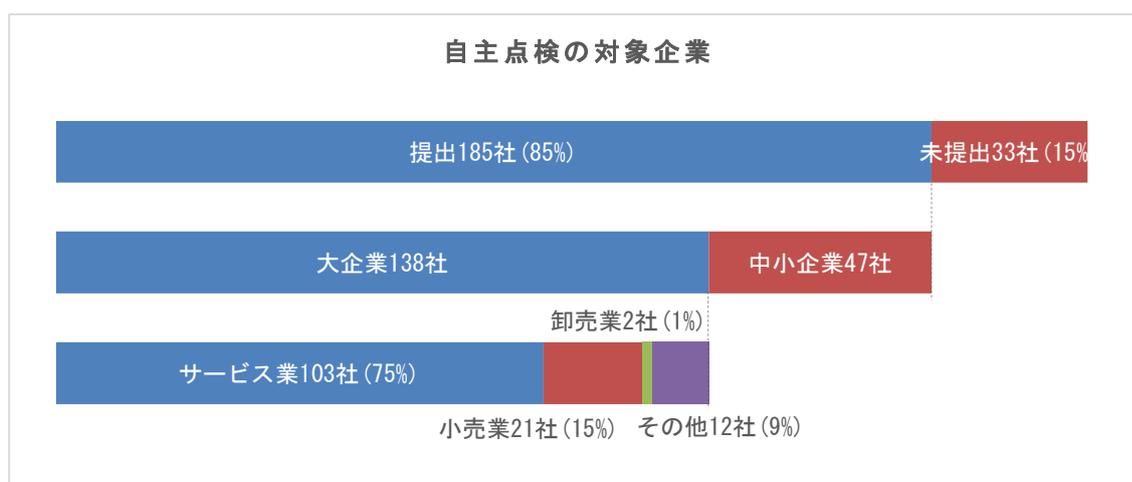
## 第1 自主点検の対象企業

岩手県内の大企業と思われる 218 社に対し、自主点検を依頼し、185 社（回答率 85%）から提出があった。

自主点検の結果 138 社が大企業、47 社が中小企業であった。

大企業の業種内訳は、サービス業 103 社（75%）、小売業 21 社（15%）、卸売業 2 社（1%）、その他 12 社（9%）であった。

なお、サービス業の内訳は、社会福祉法人が 66 社、医療法人が 16 社、学校法人が 7 社、協同組合が 5 社、その他が 9 社となっている。



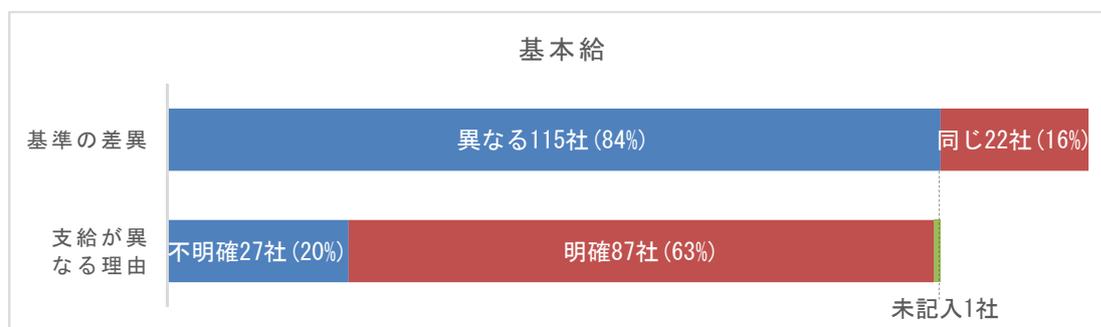
※ 社会福祉法人等は資本金がないことから労働者のみで判断するため大企業と分類される企業が多くなっている。

## 第2 改正法対応のための取組状況

大企業 138 社のうち、非正規社員を雇用する 137 社について以下のとおり取りまとめた。

### 1 基本給の支給基準、支給理由

正社員と非正規社員とも同じ基準で支給しているのが 22 社（16%）、異なる基準で支給しているのが 115 社（84%）であり、異なる基準で支給している企業のうち、支給基準の理由が明確となっているのが 87 社（63%）、明確となっていないのが 27 社（20%）であった。

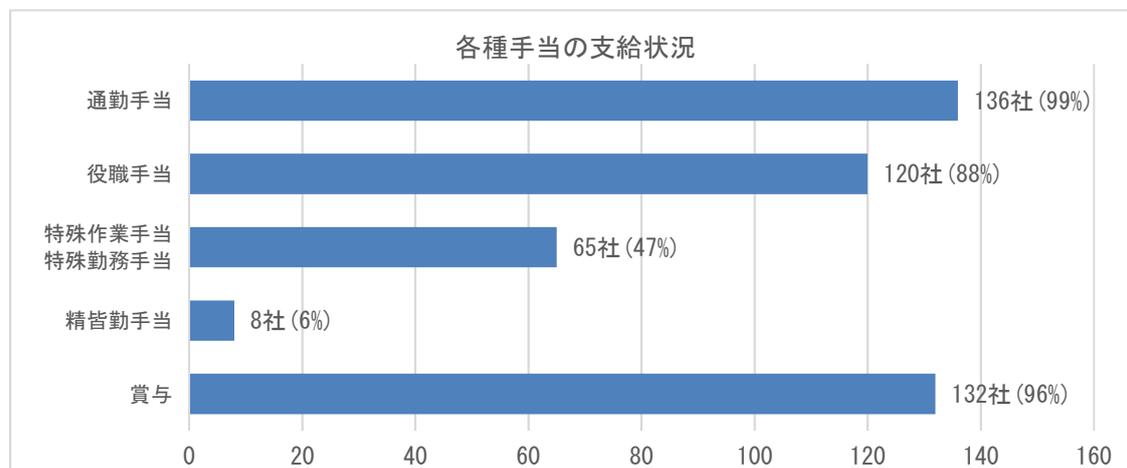


※ ガイドラインでは、基本給は、労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給しなければならないとしている。

## 2 各種手当

### (1) 支給状況

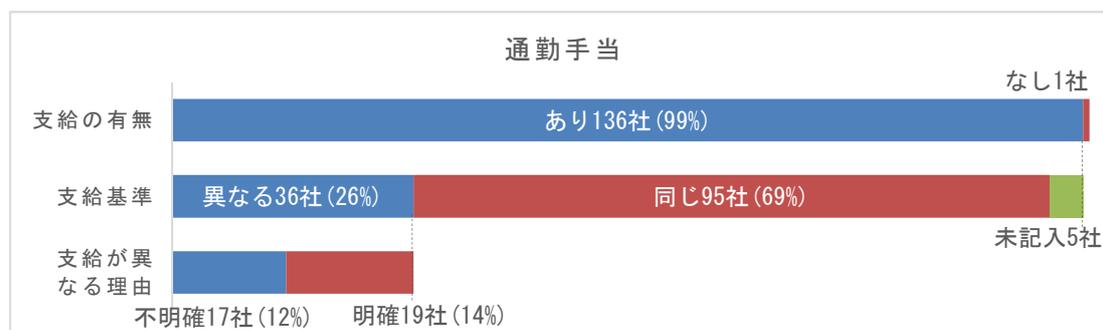
大企業のうち、通勤手当を支給している企業が136社(99%)、役職手当が同120社(88%)、特殊作業手当・特殊勤務手当が同65社(47%)、精皆勤手当が同8社(6%)、賞与が同132社(96%)となった。



### (2) 基本的待遇に係る支給基準、支給理由

#### ① 通勤手当

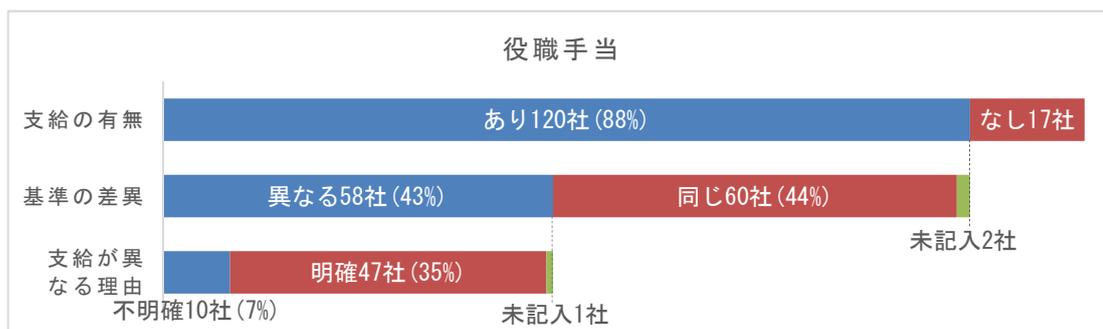
通勤手当を支給している136社のうち、正社員と非正規社員とも同じ基準で支給しているのが95社(69%)、異なる基準で支給しているのが36社(26%)であり、異なる基準で支給している企業のうち、支給基準の理由が明確となっているのが19社(14%)、明確となっていないのが17社(12%)であった。



※ ガイドラインでは、非正規社員にも正社員と同一の通勤手当を支給しなければならないとしている。

#### ② 役職手当

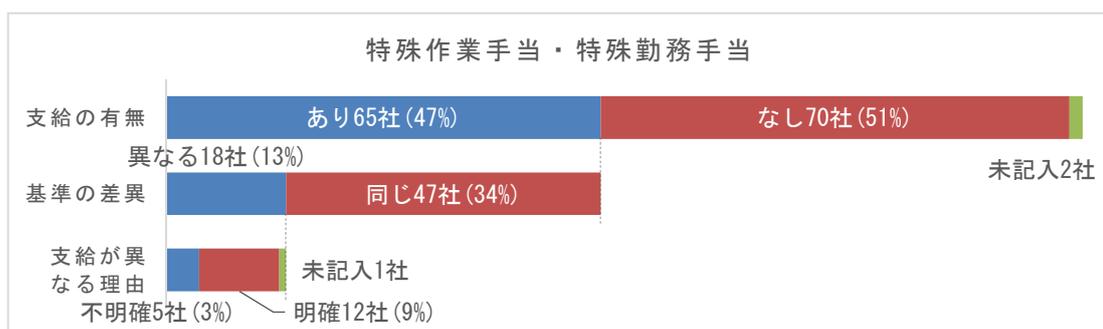
役職手当を支給している120社のうち、正社員と非正規社員とも同じ基準で支給しているのが60社(44%)、異なる基準で支給しているのが58社(43%)であり、異なる基準で支給している企業のうち、支給基準の理由が明確となっているのが47社(35%)、明確となっていないのが10社(7%)であった。



※ ガイドラインでは、役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについて、通常の労働者と同一の内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならないとしている。

### ③ 特殊作業手当・特殊勤務手当

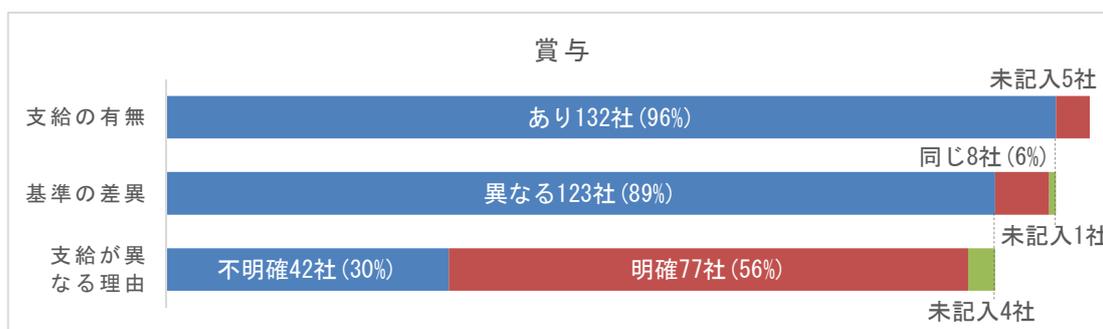
特殊作業手当・特殊勤務手当を支給している 65 社のうち、正社員と非正規社員とも同じ基準で支給しているのが 47 社 (34%)、異なる基準で支給しているのが 18 社 (13%) であり、異なる基準で支給している企業のうち、支給基準の理由が明確となっているのが 12 社 (9%)、明確となっていないのが 5 社 (3%) であった。



※ ガイドラインでは、通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する非正規社員には、正社員と同一の特殊作業手当を支給しなければならないとしている。

### ④ 賞与

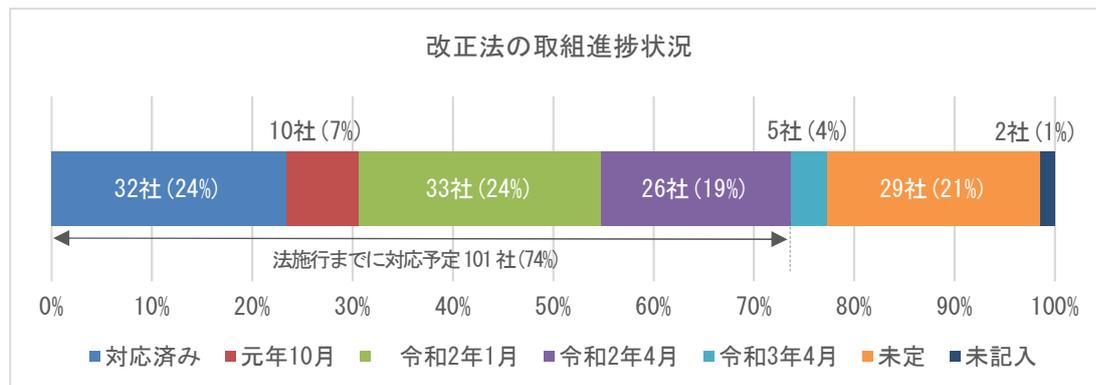
賞与を支給している 132 社のうち、正社員と非正規社員とも同じ基準で支給しているのが 8 社 (6%)、異なる基準で支給しているのが 123 社 (89%) であり、異なる基準で支給している企業のうち、支給基準の理由が明確となっているのが 77 社 (56%)、明確となっていないのが 42 社 (30%) であった。



※ ガイドラインの例示では、①会社の業績等への貢献に応じて賞与を支給する場合、正社員と同一の貢献がある非正規社員に賞与を支給しないことは問題となる。また、②会社の業績等への貢献に応じて賞与を支給する場合でも、正社員にのみに対して成果達成に対する責任とその未達成の際のペナルティがあり、非正規社員にペナルティを課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給しないことは、問題とならないとしている。

### 第3 改正法の取組進捗状況

改正法の大企業の施行日は令和2年4月1日であるところ、改正法の取組状況について、「概ね対応は済んでいる」のが32社(24%)、「令和元年10月ごろまでには対応を終えたい」が10社(7%)、「令和2年1月ごろまでには対応を終えたい」が33社(24%)、「令和2年4月ごろまでには対応を終えたい」が26社(19%)、「令和3年4月ごろまでには対応を終えたい」が5社(4%)、「未定」が29社(21%)であった。



パート有期法に関する自主点検実施結果

自主点検実施状況

自主点検送付	自主点検提出
218	185 (85%)

規模の内訳

大企業	中小企業
138	47

大企業の業種内訳

業種	社数	割合
サービス業	103	75%
小売業	21	15%
卸売業	2	1%
その他	12	9%
合計	35	-

サービス業の内訳

業種	社数	割合
社会福祉法人	66	64%
医療法人	16	15%
学校法人	7	7%
協同組合	5	5%
その他	9	9%

大企業の非正規の有無

雇用形態	社数
正社員のみ	1
短時間労働者又は 有期雇用労働者在籍	137
合計	138

大企業の雇用形態

雇用形態	社数	割合
無期フル（正社員）	137	100%
有期短時間	125	91%
有期フルタイム	123	90%
無期フル（非正規）	82	60%
無期短時間	64	47%

単位：社数

以下、大企業と回答し、短時間労働者又は有期雇用労働者が在籍する企業（合計137社）のみの集計

基本給

基準 同じ	基準 異なる	支給あり		
		明確	不明確	未記入
22	115	87	27	1
16%	84%	63%	20%	1%

通勤手当

支給 なし	支給 あり	支給あり				
		基準 同じ	未記入	基準 異なる	明確	不明確
1	136	95	5	36	19	17
1%	99%	69%	4%	26%	14%	12%

役職手当

支給 なし	支給 あり	支給あり					
		基準 同じ	未記入	基準 異なる	明確	未記入	不明確
17	120	60	2	58	47	1	10
12%	88%	44%	1%	43%	35%	1%	7%

特殊作業手当・特殊勤務手当

支給 なし	未記入	支給 あり	支給あり				
			基準 同じ	未記入	基準 異なる	明確	未記入
70	2	65	47	18	12	1	5
51%	2%	47%	34%	13%	9%	1%	3%

精皆勤手当

支給 なし	支給 あり	支給あり			
		基準 同じ	未記入	基準 異なる	不明確
129	8	2	6	3	3
94%	6%	2%	4%	2%	2%

賞与

支給 なし	支給 あり	支給あり					
		基準 同じ	未記入	基準 異なる	明確	未記入	不明確
5	132	8	1	123	77	4	42
4%	96%	6%	1%	89%	56%	3%	30%

給食施設（食堂）

施設 なし	未記入	施設 あり	施設あり			
			基準 同じ	未記入	基準 異なる	不明確
84	2	51	51	0	0	0
61%	2%	37%	37%	0%		

休憩室

施設 なし	施設 あり	施設あり				
		基準 同じ	未記入	基準 異なる	不明確	
16	121	120	1	0	0	0
12%	88%	87%	1%	0%		

更衣室

施設 なし	未記入	施設 あり	施設あり				
			基準 同じ	未記入	基準 異なる	明確	不明確
7	11	119	117	2	0	0	0
5%	8%	87%	86%	1%	0%		

取組進捗状況

概ね 済み	元年 10月	2年 1月	2年 4月	3年 4月	未定	未記入
32	10	33	26	5	29	2
24%	7%	24%	19%	4%	21%	1%

## パート有期法に関する自主点検回答票

別紙の「質問票」に沿って自主点検を行っていただき、その結果を本「回答票」に転記の上、岩手労働局雇用環境・均等室あて提出をお願いします。

【企業の概要】

令和元年 月現在

名 称			
本社所在地		電話	
担当者職氏名		FAX	

該当する記号にマル等を記入してください。

- 1 (1) a 小売業 b サービス業 c 卸売業 d その他  
 (2) a ある b ない  
 (3) 資本金又は出資金の総額 \_\_\_\_\_ 円  
 (4) 常時使用する労働者数 \_\_\_\_\_ 人  
 (5) a 中小事業主 b 中小事業主以外の事業主

自主点検後の送付は、この「回答票」のみです。  
別紙の「質問票」は自社で保管ください。

- 2 (1) a いる b いない  
 (2) a 無期フルタイム労働者（正社員） b 無期フルタイム労働者（非正規社員）  
 c 無期短時間労働者 d 有期短時間労働者 e 有期フルタイム労働者

- 3 (1) 通勤手当  
 ア a 支給している b 支給していない  
 イ a 同じ基準 b 支給基準が異なるなど  
 ウ a 理由が明確となっている b 理由が明確となっていない  
 (2) 精皆勤手当  
 ア a 支給している b 支給していない  
 イ a 同じ基準 b 支給基準が異なるなど  
 ウ a 理由が明確となっている b 理由が明確となっていない  
 (3) 役職手当  
 ア a 支給している b 支給していない  
 イ a 同じ基準 b 支給基準が異なるなど  
 ウ a 理由が明確となっている b 理由が明確となっていない  
 (4) 特殊作業手当、特殊勤務手当  
 ア a 支給している b 支給していない  
 イ a 同じ基準 b 支給基準が異なるなど  
 ウ a 理由が明確となっている b 理由が明確となっていない  
 (5) 賞与  
 ア a 支給している b 支給していない  
 イ a 同じ基準 b 支給基準が異なるなど  
 ウ a 理由が明確となっている b 理由が明確となっていない  
 (6) 給食施設（食堂）  
 ア a ある b ない  
 イ a 同じ基準で利用 b 基準、範囲が異なる  
 ウ a 理由が明確となっている b 理由が明確となっていない  
 (7) 休憩室  
 ア a ある b ない  
 イ a 同じ基準で利用 b 基準、範囲が異なる  
 ウ a 理由が明確となっている b 理由が明確となっていない  
 (8) 更衣室  
 ア a ある b ない  
 イ a 同じ基準で利用 b 基準、範囲が異なる  
 ウ a 理由が明確となっている b 理由が明確となっていない  
 (9) 基本給  
 ア a 同じ基準 b 異なる基準  
 イ a 理由が明確となっている b 理由が明確となっていない

- 4 取組進捗状況  
 a 概ね対応は済んでいる。 b 令和元年10月ごろまでには対応を終えたい。  
 c 令和2年1月ごろまでには対応を終えたい。 d 令和2年4月ごろまでには対応を終えたい。  
 e 令和3年4月ごろまでには対応を終えたい。 f 未定である。

ご記入ありがとうございました。岩手労働局雇用環境・均等室へ送付願います。

自主点検後の送付は、別紙の「回答票」のみです。この「質問票」は自社で保管ください。

## パート有期法に関する自主点検質問票

以下について、自主点検を行っていただき、別紙「パート有期法に関する自主点検回答票」に転記の上、岩手労働局雇用環境・均等室あて返信用封筒により提出をお願いします。

本自主点検は、各社のパート有期法の適用時期を明らかにするとともに、計画的に準備を進めてもらうことを目的とするものです。現在、対応に遅れがあっても違反しているものではありません。実態について、自主点検を行っていただくようお願いします。

### 1 改正法の適用時期の判定について

中小事業主と中小事業主以外の事業主では改正法の適用時期が異なります。

以下の質問にお答え判断してください。

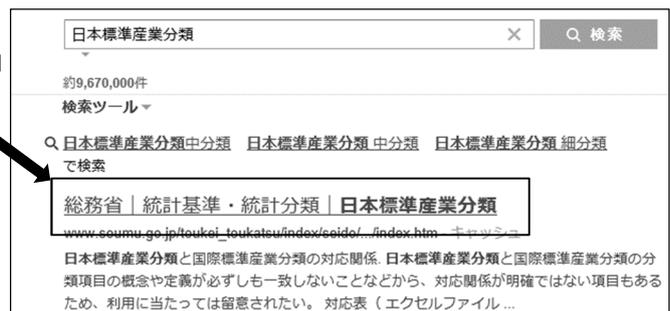
#### (1) 業種

該当する業種は何ですか。

a 小売業    b サービス業    c 卸売業    d その他

業 種	日本標準産業分類
小売業	大分類 I (卸売、小売業) のうち、中分類 56 (各種商品小売業)、中分類 57 (織物・衣服・身の回り品小売業)、中分類 58 (食料品小売業)、中分類 59 (機械器具小売業)、中分類 60 (その他の小売業)、中分類 61 (無店舗小売業) 大分類 M (宿泊業、飲食サービス業) のうち、中分類 76 (飲食)、中分類 77 (持ち帰り・配達飲食サービス業)
サービス業	大分類 G (情報通信業) のうち、中分類 38 (放送業)、中分類 39 (情報提供サービス業)、小分類 411 (映像情報制作・配給業)、小分類 412 (音声情報制作業)、小分類 415 (広告制作業)、小分類 416 (映像・音声・文字情報制作に附随するサービス業) 大分類 K (不動産業、物品賃貸業) のうち、小分類 693 (駐車場業)、中分類 70 (物品賃貸業) 大分類 L (学術研究、専門・技術サービス業) 大分類 M (宿泊業、飲食サービス業) のうち、中分類 75 (宿泊業) 大分類 N (生活関連サービス業、娯楽業) ただし、小分類 791 (旅行業) は除く 大分類 O (教育、学習支援業) 大分類 P (医療、福祉) 大分類 Q (複合サービス業) 大分類 R (サービス業<他に分類されないもの>)
卸売業	大分類 I (卸売、小売業) のうち、中分類 50 (各種商品卸売業)、中分類 51 (繊維・衣服等卸売業)、中分類 52 (食料品卸売業)、中分類 53 (建築材料、鉱物・金属材料等卸売業)、中分類 54 (機械器具卸売業)、中分類 55 (その他の卸売業)
その他	上記以外のすべて 大分類 A (農業、林業)、大分類 B (漁業)、大分類 C (鉱業、採石業、砂利採取業)、大分類 D (建設業)、大分類 E (製造業)、大分類 F (電気・ガス・熱供給・水道業)、大分類 H (運輸業、郵便業)、大分類 J (金融業、保険業) 大分類 G (情報通信業) のうち、中分類 37 (通信業)、中分類 38 (インターネット附随サービス業)、中分類 40 (映像・音声・文字情報制作) のうち小分類 410 (管理、補助的経済活動を行う事業場)、小分類 413 (新聞業)、小分類 414 (出版業) 大分類 K (不動産業、物品賃貸業) のうち、中分類 68 (不動産取引業)、中分類 69 (不動産賃貸業、管理業)、ただし、小分類 693 (駐車場業) を除く 大分類 N (生活関連サービス業、娯楽業) のうち、小分類 791 (旅行業) 大分類 S (公務<他に分類されないもの>) 大分類 T (分類不能の産業)

※ 日本標準産業分類の詳細については、「総務省 統計基準・統計分類 日本標準産業分類」のページを参照ください。



(2) 資本金又は出資金  
資本金又は出資金はありますか。

a ある → (3) へ                      b ない → (4) へ

(3) 資本金又は出資金がある場合、金額を教えてください。

資本金又は出資金の総額 \_\_\_\_\_ 円

(4) 常時使用する労働者数（企業全体の労働者数、概数で結構です。）

\_\_\_\_\_ 人

※ 常時使用する労働者とは、通常の状態により判断します。パート、アルバイトも含みますが、臨時的に雇い入れた場合は除いて構いません。

(5) 中小事業主であるか否かの判定

業種ごとに「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者数」のいずれかが一定の基準を満たしていれば、中小事業主に該当します。該当しなければ中小事業主以外の事業主となります。

なお、資本金又は出資金の概念がない法人は、常時使用する労働者数のみで判断します。（例えば個人事業主、社会福祉法人、医療法人（出資持分のある医療法人を除く。）、NPO法人、一般社団・財団法人、公益財団・財団法人、学校法人、協同組合など）

業 種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

例：小売業、資本金 3,000 万円、労働者 30 人・・・中小事業主  
小売業、資本金 6,000 万円、労働者 30 人・・・中小事業主  
小売業、資本金 3,000 万円、労働者 60 人・・・中小事業主  
小売業、資本金 6,000 万円、労働者 60 人・・・中小事業主以外の事業主  
サービス業（社会福祉法人）、労働者 80 人・・・中小事業主  
サービス業（社会福祉法人）、労働者 120 人・・・中小事業主以外の事業主

a 中小事業主 → 令和3年4月から適用

b 中小事業主以外の事業主 → 令和2年4月から適用

## 2 雇用形態について

ここからがパート有期法（改正法）の内容に関する自主点検です。

(1) 短時間労働者又は有期雇用労働者はいますか。

短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が最長である正社員に比べ1週間の労働時間が短い労働者をいいます。

a いる → (2) へ                      b いない → 自主点検終了

(2) 労働者の雇用形態について

社内に存在する雇用形態、全てにマルを付けてください。

a 無期フルタイム労働者（正社員）                      b 無期フルタイム労働者（非正規社員）

c 無期短時間労働者                      d 有期短時間労働者                      e 有期フルタイム労働者

3 パート有期法対応のための取組状況について

別添の「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書（以下「手順書」といいます。）」の1頁から7頁までを一読の上、以下の自主点検を実施してください。

(1) 通勤手当について

主に通勤に要する交通費を補填することを目的で支給するものとしてお聞きします。

ア 労働者に通勤手当を支給していますか。

なお、他の名称を用いていても、同じ目的の手当があれば「a」を選択してください。

a 支給している → イへ                      b 支給していない → (2)へ

イ 待遇の違いについて

a 正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している → (2)へ

b 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、正社員と短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる。 → ウへ

ウ 支給基準の違いを設けている理由について

a 理由が明確となっている              b 理由が明確となっていない

(2) 精皆勤手当について

主に皆勤を奨励する目的で支給するものとしてお聞きします。

ア 労働者に精皆勤手当を支給していますか。

なお、他の名称を用いていても、同じ目的の手当があれば「a」を選択ください。

a 支給している → イへ                      b 支給していない → (3)へ

イ 待遇の違いについて

a 正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している → (3)へ

b 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、正社員と短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる。 → ウへ

ウ 支給基準の違いを設けている理由について

a 理由が明確となっている              b 理由が明確となっていない

(3) 役職手当について

主に役職の内容に対して支給するものとしてお聞きします。

ア 労働者に役職手当を支給していますか。

なお、他の名称を用いていても、同じ目的の手当があれば「a」を選択ください。

a 支給している → イへ                      b 支給していない → (4)へ

イ 待遇の違いについて

- a 正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している → (4)へ
- b 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、正社員と短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる。 → ウへ

ウ 支給基準の違いを設けている理由について

- a 理由が明確となっている
- b 理由が明確となっていない

(4) 特殊作業手当、特殊勤務手当について

主に危険度又は作業環境、勤務形態に対して支給するものとしてお聞きします。

ア 労働者に特殊作業手当又は特殊勤務手当を支給していますか。

なお、他の名称を用いても、同じ目的の手当があれば「a」を選択ください。

- a 支給している → イへ
- b 支給していない → (5)へ

イ 待遇の違いについて

- a 正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している → (5)へ
- b 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、正社員と短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる。 → ウへ

ウ 支給基準の違いを設けている理由について

- a 理由が明確となっている
- b 理由が明確となっていない

(5) 賞与について

主に会社の利益を分配、功労報酬のために支給するものとしてお聞きします。

ア 労働者に賞与を支給していますか（過去3年間の実績）。

- a 支給している → イへ
- b 支給していない → (6)へ

イ 待遇の違いについて

- a 正社員と短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している → (6)へ
- b 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、正社員と短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる。 → ウへ

ウ 支給基準の違いを設けている理由について

- a 理由が明確化している
- b 理由が明確化していない

(6) 給食施設（食堂）について

ア 給食施設（食堂）がありますか。

- a ある → イへ                      b ない → (7)へ

イ 待遇の違いについて

- a 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 → (7)へ  
b 正社員、短時間労働者・有期雇用労働者は利用の基準、範囲が異なる。 → ウへ

ウ 利用基準の違いを設けている理由について

- a 理由が明確化している              b 理由が明確化していない

(7) 休憩室について

ア 休憩室がありますか。

- a ある → イへ                      b ない → (8)へ

イ 待遇の違いについて

- a 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 → (9)へ  
b 正社員、短時間労働者・有期雇用労働者は利用の基準、範囲が異なる。 → ウへ

ウ 利用基準の違いを設けている理由について

- a 理由が明確化している              b 理由が明確化していない

(8) 更衣室について

ア 更衣室がありますか。

- a ある → イへ                      b ない → (9)へ

イ 待遇の違いについて

- a 正社員と短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で利用できる → (9)へ  
b 正社員と短時間労働者・有期雇用労働者は利用の基準、範囲が異なる。 → ウへ

ウ 利用基準の違いを設けている理由について

- a 理由が明確化している              b 理由が明確化していない

(9) 基本給について

ア 基本給の支給の違いについて

- a 正社員と短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している → 3へ
- b 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。 → イへ

イ 基本給の決定要素利用基準の違いの理由について

- a 理由が明確化している
- b 理由が明確化していない

注 パートタイム・有期雇用労働法では、

- 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ています。
- 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、説明をしなければなりません。

以上の自主点検結果から、正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の待遇に違いがある場合、その理由が明確化されている場合であっても、その違いが「不合理ではない」ものといえるか確認し、不合理であると判断される可能性がある場合は、改善が必要です。

「取組手順書」や「同一労働同一賃金ガイドライン」を参考にして取組を進めてください。

4 パート有期法対応のための取組進捗状況について（まとめ）

正社員、短時間労働者・有期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、不合理な待遇差を設けることが禁止されますが、手当等の見直しを行うためには、一般的に労使協議、必要な原資の措置、就業規則や賃金規定の見直し等を行う必要があります。

現在の取組の進捗状況を教えてください。

※企業としての決定ではなく担当部署や担当者の見込みでも構いません。

- a 概ね対応は済んでいる。
- b 令和元年10月ごろまでには対応を終えたい。
- c 令和2年1月ごろまでには対応を終えたい。
- d 令和2年4月ごろまでには対応を終えたい。
- e 令和3年4月ごろまでには対応を終えたい。
- f 未定である。

