



岩手労働局発表
令和2年10月20日(火)

【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 小野寺 一成
(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 —

岩手労働局（局長 おじかまさや 小鹿昌也）は、令和2年7月から8月に県内中小企業を対象に実施した「パートタイム・有期雇用労働法（以下「法」といいます。）」に関する自主点検の結果を、別紙のとおり取りまとめましたので発表します（対象：常時使用する労働者数101人以上の県内中小企業。詳細は次ページのとおり）。

本自主点検は、中小企業に対する令和3年4月1日からの法の適用を控え、同一労働同一賃金に関する状況把握のために行ったものです。

岩手労働局では、説明会の開催、特別相談窓口での相談対応、岩手働き方推進支援センターによる支援等により周知啓発を行い、法の円滑な施行に向けて中小企業の取組を推進していますが、**100人以下の中小企業・小規模事業者**については、さらなる対応の遅れが懸念されることから、今後とも関係機関・団体と連携して**重点的に周知徹底や啓発**に努めていきます。

【自主点検結果の概要】

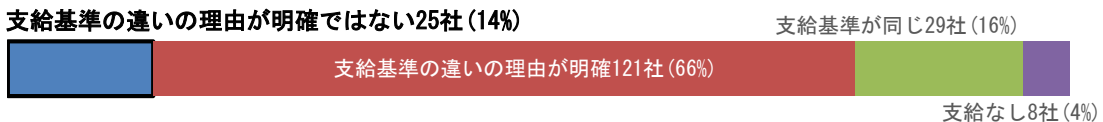
1 正社員と非正規社員との通勤手当及び賞与の支給基準について

(1) 通勤手当の支給基準が異なる企業が49社（27%）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。

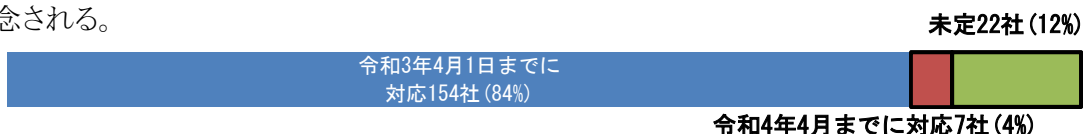
(2) 賞与の支給基準の違いの理由が明確となっていない企業が25社（14%）認められた。



※ ガイドラインでは、会社の業績等への貢献に応じて賞与を支給する場合、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならないとしている。

2 法の取組進捗状況

中小企業への法の施行日は令和3年4月1日であるところ、「令和4年4月までに対応」とする企業が7社（4%）、「未定」とする企業が22社（12%）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。

対象中小企業について

1 パートタイム・有期雇用労働法における中小企業の範囲

- ・法の施行は、大企業が令和2年4月1日から、中小企業が令和3年4月1日からとなっています。
- ・中小企業の範囲については、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者数」のいずれかが以下の基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断されます。
- ・事業所単位ではなく、企業単位で判断されます。

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

2 本自主点検の対象について

- ・上記1の法における中小企業の範囲のうち、常時使用する労働者数101人以上の中小企業を対象として自主点検を実施しています。例えば、小売業の場合、常時使用する労働者数が101人以上でも資本金が5,000万円以下であれば中小企業に該当し、本自主点検の対象となります。
- ・本自主点検は基本給、賞与、手当といった賃金に関し実施していますが、法においては、賃金だけでなく、休暇、福利厚生、教育訓練等のあらゆる待遇について、正社員と非正規社員との間で不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

自主点検の結果について

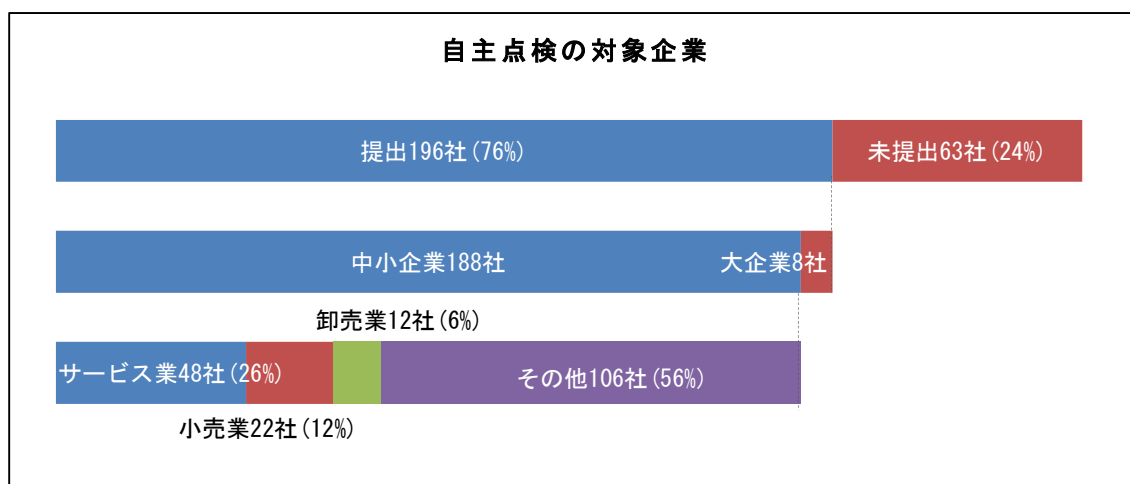
第1 自主点検の対象企業

岩手県内の中小企業と思われる労働者数 101 人以上の 259 社に対し、自主点検を依頼し、196 社（回答率 76%）から提出があった。

自主点検の結果、188 社が中小企業、8 社が大企業であった。

中小企業の業種内訳は、サービス業 48 社（26%）、小売業 22 社（12%）、卸売業 12 社（6%）、その他 106 社（56%）であった。

なお、その他の業種には、製造業、建設業、運輸業等が含まれる。



第2 法対応のための取組状況

提出のあった中小企業 188 社のうち、非正規社員を雇用する 183 社について以下のとおり取りまとめた。

なお、以下の表の大企業欄は、令和元年 6 月に当局で発表した大企業に対する自主点検結果である（137 社の集計）。

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 43 社（23%）、異なる基準で支給しているのが 140 社（77%）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 117 社（64%）、明確となっていないのが 21 社（11%）であった。

基本給

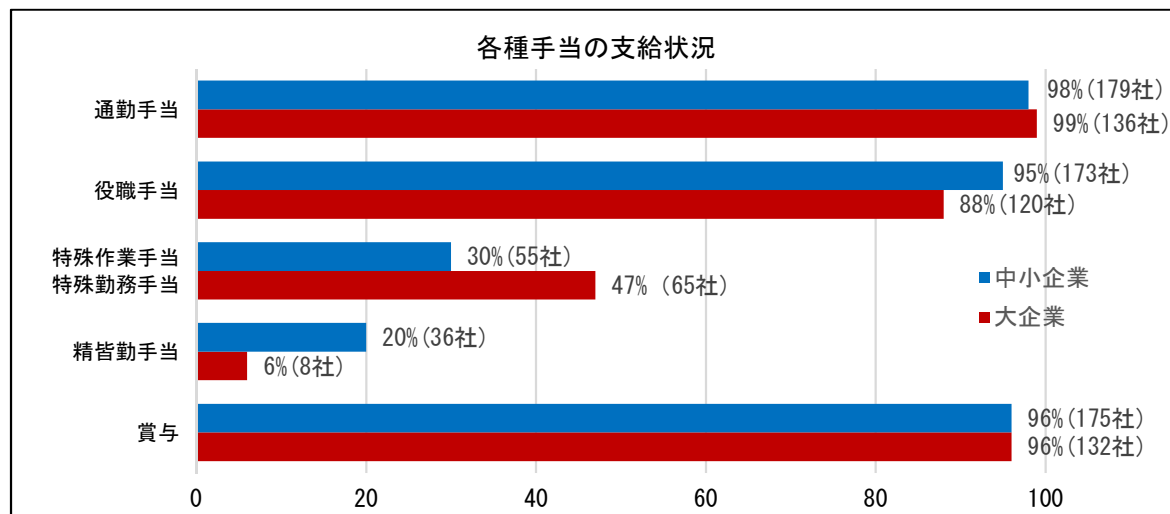
	基準が 同じ	基準が 異なる	理由		未記入
			理由が明確	理由が不明確	
中小企業	43 社 23%	140 社 77%	117 社 64%	21 社 11%	2 社 1%
大企業	22 社 16%	115 社 84%	87 社 63%	27 社 20%	1 社 1%

※ 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をしなければならないとしている。

2 各種手当

(1) 支給状況

中小企業のうち、通勤手当を支給している企業が179社(98%)、役職手当が同173社(95%)、特殊作業手当・特殊勤務手当が同55社(30%)、精皆勤手当が同36社(20%)、賞与が同175社(96%)となった。



(2) 各手当に係る支給基準、支給理由

① 通勤手当

通勤手当を支給している179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127社(69%)、異なる基準で支給しているのが49社(27%)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24社(13%)、明確となっていないのが25社(14%)であった。

通勤手当

	支給なし	支給あり					未記入
			基準が同じ	基準が異なる	理由が		
					明確	不明確	
中小企業	4社 2%	179社 98%	127社 69%	49社 27%	24社 13%	25社 14%	3社 2%
大企業	1社 1%	136社 99%	95社 69%	36社 26%	19社 14%	17社 12%	5社 4%

※ 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173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82社(45%)、異なる基準で支給しているのが90社(49%)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82社(45%)、明確となっていないのが6社(3%)であった。

役職手当

	支給なし	支給あり						未記入	未記入
			基準が同じ	基準が異なる					
					理由が明確	理由が不明確	未記入		
中小企業	10社 5%	173社 95%	82社 45%	90社 49%	82社 45%	6社 3%	2社 1%	1社 1%	
大企業	17社 12%	120社 88%	60社 44%	58社 43%	47社 35%	10社 7%	1社 1%	2社 1%	

※ 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、通常の労働者と同じの内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じ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55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36社(20%)、異なる基準で支給しているのが15社(8%)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7社(4%)、明確となっていないのが8社(4%)であった。

特殊作業手当・特殊勤務手当

	支給なし	支給あり						未記入	未記入
			基準が同じ	基準が異なる					
					理由が明確	理由が不明確	未記入		
中小企業	125社 68%	55社 30%	36社 20%	15社 8%	7社 4%	8社 4%	0社 0%	4社 2%	3社 2%
大企業	70社 51%	65社 47%	47社 34%	18社 13%	12社 9%	5社 3%	1社 1%	0社 0%	2社 2%

※ ガイドラインでは、通常の労働者と同じ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、正社員と同じ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 精皆勤手当

精皆勤手当を支給している 36 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 9 社 (5%)、異なる基準で支給しているのが 23 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 16 社 (9%)、明確となっていないのが 7 社 (4%) であった。

精皆勤手当

	支給なし	支給あり						未記入	未記入
			基準が同じ	基準が異なる	理由が		未記入		
					明確	不明確			
中小企業	145 社 79%	36 社 20%	9 社 5%	23 社 13%	16 社 9%	7 社 4%	4 社 2%	2 社 1%	
大企業	129 社 94%	8 社 6%	2 社 2%	6 社 4%	3 社 2%	3 社 2%	0 社 0%	0 社 0%	

※ ガイドラインでは、業務の内容が同一の非正規社員には、正社員と同一の精皆勤手当を支給しなければならないとしている。

⑤ 賞与

賞与を支給している 175 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 29 社 (16%)、異なる基準で支給しているのが 146 社 (80%) 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 121 社 (66%)、明確となっていないのが 25 社 (14%) であった。

賞与

	支給なし	支給あり						未記入
			基準が同じ	基準が異なる	理由が		未記入	
					明確	不明確		
中小企業	8 社 4%	175 社 96%	29 社 16%	146 社 80%	121 社 66%	25 社 14%	0 社 0%	0 社 0%
大企業	5 社 4%	132 社 96%	8 社 6%	123 社 89%	77 社 56%	42 社 30%	4 社 3%	1 社 1%

※ ガイドラインでは、会社の業績等への貢献に応じて賞与を支給する場合、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならないとしている。

第3 法の取組進捗状況

法の中小企業の施行日は令和3年4月1日であるところ、法の取組状況について、「概ね対応は済んでいる」のが63社(34%)、「令和2年10月ごろまでには対応を終えたい」が9社(5%)、「令和3年1月ごろまでには対応を終えたい」が34社(19%)、「令和3年4月ごろまでには対応を終えたい」が48社(26%)、「令和4年4月ごろまでには対応を終えたい」が7社(4%)、「未定」が22社(12%)であった。

取組進捗状況

	概ね 済み	2年 10月	3年 1月	3年 4月	4年 4月	未定
中小企業	63社 34%	9社 5%	34社 19%	48社 26%	7社 4%	22社 12%

	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
大企業	32社 24%	10社 7%	33社 24%	26社 19%	5社 4%	29社 21%	2社 1%