

同一労働同一賃金

パートタイム労働者・有期雇用労働者

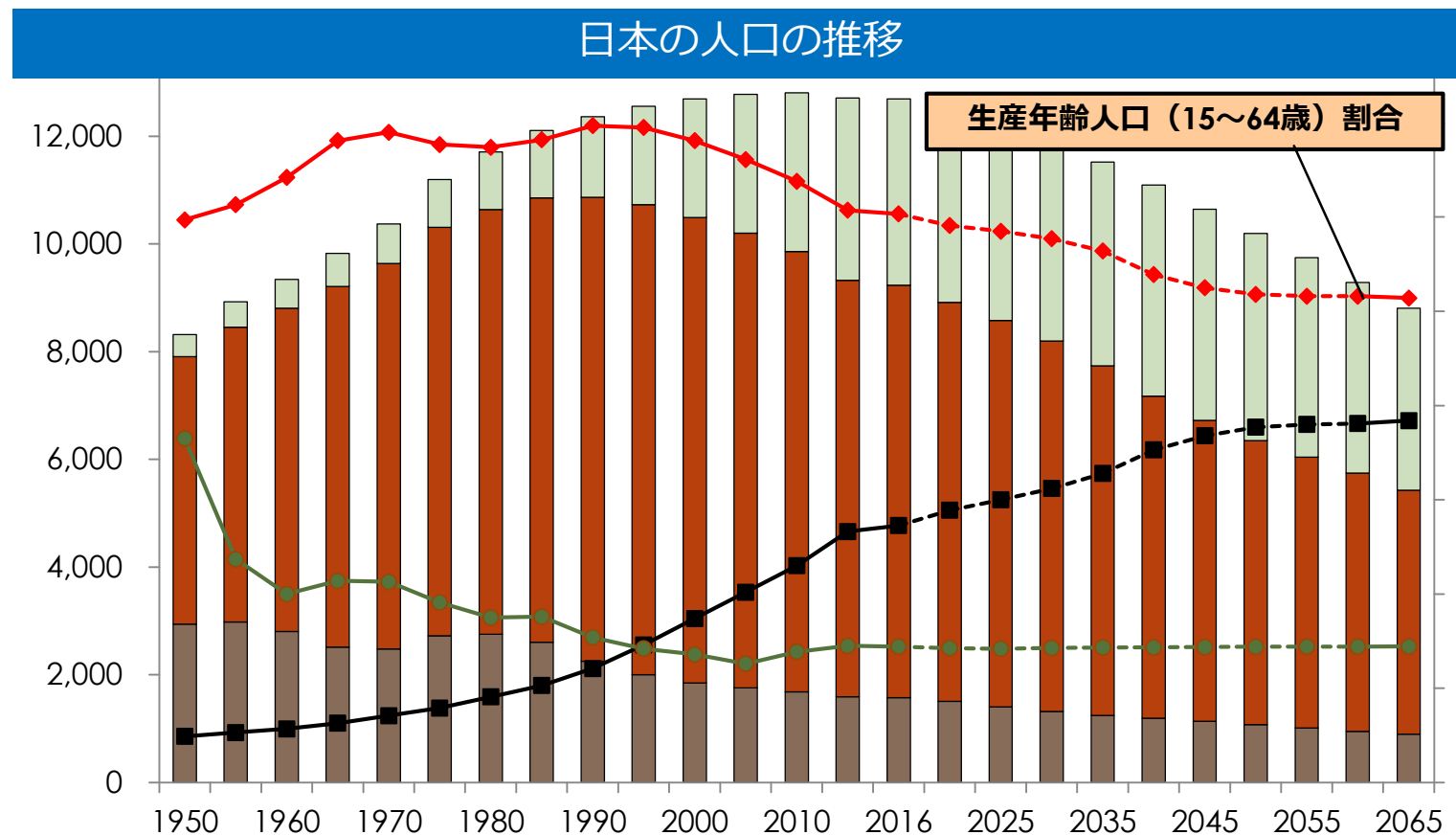
現状と課題

現状

- ▶ 日本の労働者雇用状況
- ▶ 人手不足

課題

- ▶ 持続的に成長していくには
- ▶ 非正規労働者の活躍
- ▶ 選ばれる企業

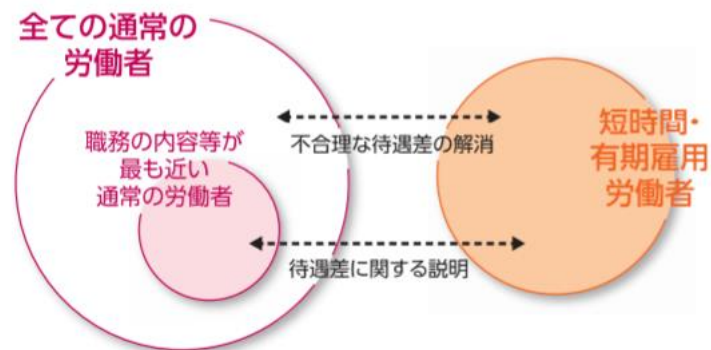


取組みが必要な労働者

取組みが必要な労働者

- ▶ 短時間（パートタイム）労働者
- ▶ 有期雇用労働者

比較対象となる通常労働者



取組みが必要な待遇

基本給

賞与

手当

福利厚生

教育訓練

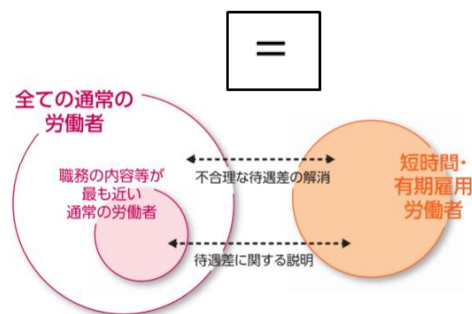
安全管理

などすべての待遇

均等待遇と均衡待遇の違い

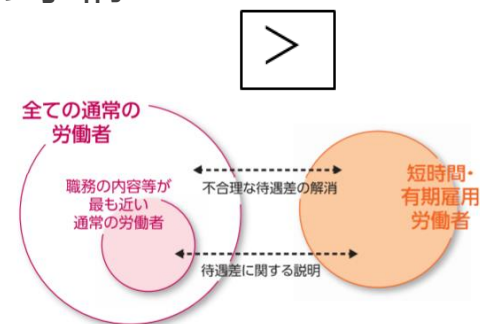
均等待遇 (イコール (=))

- ① 職務の内容
- ② 職務の内容+配置の変更の範囲



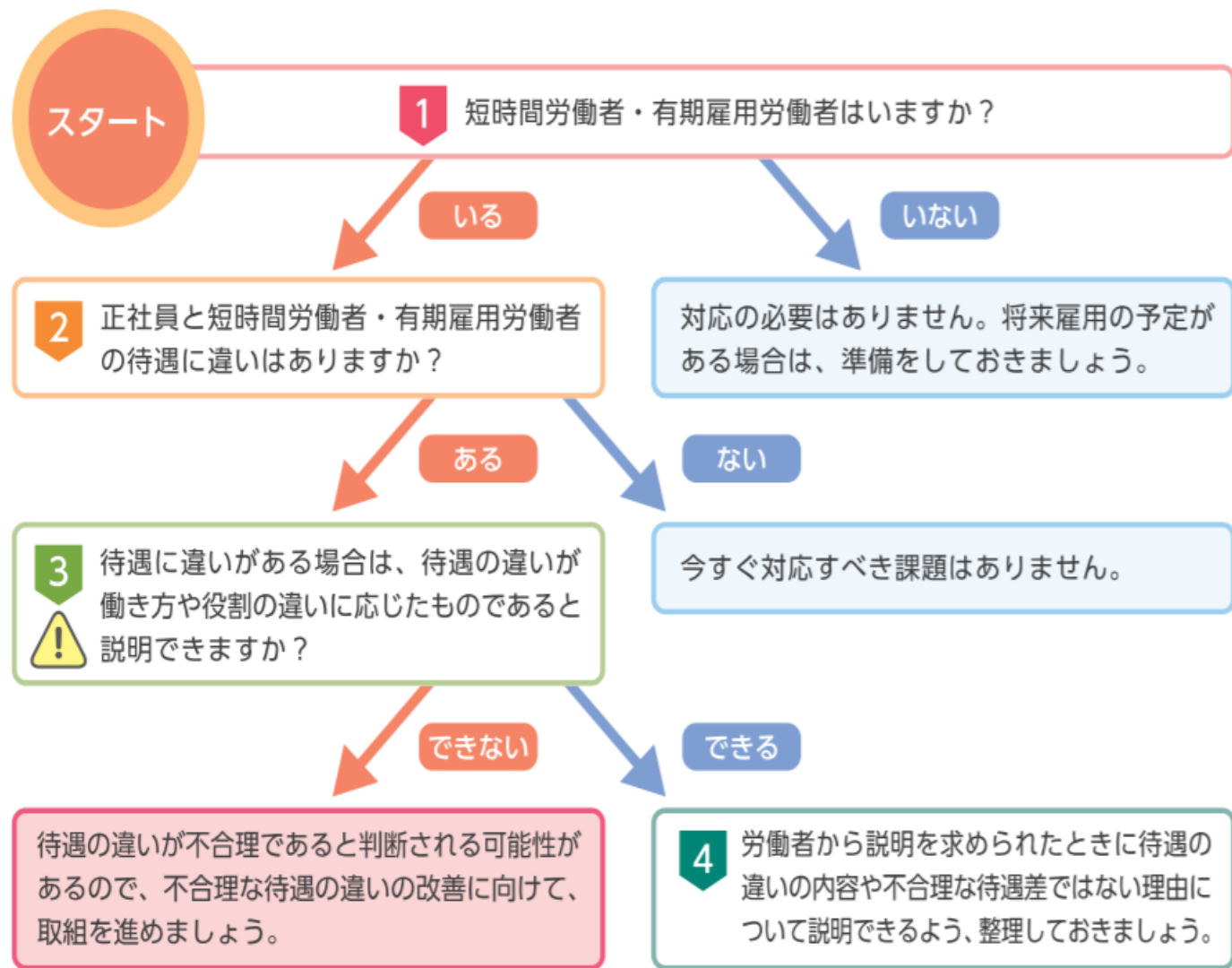
均衡待遇 (バランス (≧))

- 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



雇用形態の確認

取組の手順 ● ● ● ● ● ●



待遇の 状況確認・整理

同一労働同一賃金
ガイドラインの概要

基本給

役職手当

通勤手当

賞与

時間外手当

家族手当

住宅手当等

ガイドライン（指針）：
原則となる考え方と具体例を示したものの
厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

待遇の確認

基本給編

		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
基本給	ア	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	
	イ	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」にあてはまる場合は、正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者の基本給の決定において、次の要素はどの程度重要か、あてはまるものに○をつけてください。
他にも重要な要素がある場合は、「その他」欄に追記してください。

基本給の決定要素	正社員			短時間労働者・有期雇用労働者		
職務の遂行能力	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
業務の内容や責任の重さ	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
仕事の成果や業績	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
年齢や勤続年数	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
市場での賃金相場	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
その他	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない

違いを設けている理由

【記載例 6】

- 正社員には月間の販売ノルマがあるため責任が重い、短時間労働者・有期雇用労働者にはノルマがなく、責任の程度が異なるため。

【その他記載例】

- 正社員は土日・夜間シフトの割当てがあり出勤が必要だが、短時間労働者・有期雇用労働者は希望の日時でシフトを割り当てている。
- 正社員は幹部候補として職務の内容や配置の変更があり、能力や経験に応じて支給、短時間労働者・有期雇用労働者は、職務の内容や配置の変更はなく、現在の職務の内容に応じて支給しているため。

待遇の確認

手当編

【記載例 1】

通勤 手当	待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
	ア	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
イ	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、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	

手当を支給している場合は、手当の支給の目的を書き出しましょう。

- ・通勤に要する交通費を補填する目的で支給。

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給。	・支給なし。	・短時間労働者・有期雇用労働者は、労働契約の期間に定めがあり、職務内容が正社員と異なるため支給していない。

【記載例 2】

精皆勤 手当	待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
	ア	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
イ	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、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	

手当を支給している場合は、手当の支給の目的を書き出しましょう。

- ・一定数の業務を行う人数を確保するため、皆勤を奨励する目的で支給。

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・月の勤務日数の9割以上を出勤した者に対し月 5,000 円を支給。	・支給なし。	・短時間労働者・有期雇用労働者は、勤務日数が少ないため、支給していない。

待遇の確認

賞与編

【記載例 3】

賞与		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）
	ア	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
	イ	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給なし
	ウ	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、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

賞与を支給している場合は、賞与の支給の目的を書き出しましょう。

- ・会社の利益を分配することによって、社員の士気を高めるため支給。

⇒「ウ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・会社の業績等への貢献に応じ、0～4ヶ月分を支給する。	・一律の金額（1ヶ月分）を支給する。	・短時間労働者・有期雇用労働者の業務は定型業務であり、ノルマを課しておらず、業務による会社への貢献が一定のため、業務にかかわらず一律の支給としている。

【記載例 4】

賞与		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）
	ア	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
	イ	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給なし
	ウ	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、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

賞与を支給している場合は、賞与の支給の目的を書き出しましょう。

- ・会社の利益を分配することによって、功労報償のために支給。

⇒「ウ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・人事評価C以上の者について、1～4ヶ月分（平均2ヶ月分）を支給する。	・支給なし。	・短時間労働者・有期雇用労働者は、人事評価を行っておらず、貢献度を評価できないため支給していない。

不合理な待遇差の解消

違いを設けている待遇		違いを設けている理由
例 1	通勤手当	短時間労働者・有期雇用労働者は、労働契約の期間に定めがあり、職務内容が正社員と異なるため支給していない。
例 2	精皆勤手当	短時間労働者・有期雇用労働者は、勤務日数が少ないため、支給していない。
例 3	賞与	短時間労働者・有期雇用労働者の業務は定型業務であり、ノルマを課しておらず、業務による会社への貢献が一定のため、業務にかかわらず一律の支給としている。
例 4	賞与	短時間労働者・有期雇用労働者は、人事評価を行っておらず、貢献度を評価できないため支給していない。
例 5	給食施設(食堂)	食堂が狭く、全員が利用できないため。
例 6	基本給	正社員には月間の販売ノルマがあるため責任が重い、短時間労働者・有期雇用労働者にはノルマがなく、責任の程度が違うため。

違いを設けている待遇		対応方針
例 1	通勤手当	労働契約の期間の定めの有無や職務内容が異なることが、通勤に必要な費用を支給しない理由にはならないので、短時間労働者・有期雇用労働者を含めた全社員に通勤手当を支給することを検討する。
例 2	精皆勤手当	正社員と短時間労働者・有期雇用労働者は職務の内容が同じであり、一定数の業務を行う人数を確保するため出勤を奨励するという目的は同じため、勤務日数が少ない分を比例的に減額する等して支給することを検討する。
例 3	賞与	正社員は、責任が重く、複雑な業務を行っており、会社の業績への貢献が悪ければ賞与を支給しないことがある。一方、短時間労働者・有期雇用労働者は、貢献に見合った金額を支給しており、その違いが不合理とは言えないため、直ちに対応は不要と考える。
例 4	賞与	人事評価を行わないことが賞与を支給しない理由にはならないので、短時間労働者・有期雇用労働者を対象とした人事評価を行い、成績等を踏まえた賞与の支給を行うことを検討する。
例 5	給食施設(食堂)	食堂が狭いことが短時間労働者・有期雇用労働者が食堂を利用できない理由にはならないので、全員が食堂を利用できるよう休憩時間をずらすことを検討する。
例 6	基本給	基本給の差が、販売ノルマ相当の差かどうか検証し、改善の必要がないか検討する。

参考情報 代表的な裁判例

同一労働同一賃金を巡る裁判例

1. ハマキョウレックス事件
2. 長澤運輸事件
3. 産業医科大学事件
4. 大阪医科薬科大学事件
5. メトロコマース事件
6. 日本郵便事件

待遇差の説明義務

厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/content/000656094.pdf>

手順 4

手順 2 と 3 で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう

4-3

労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておきましょう
労働者から説明を求められた際は、本説明書（一例）を活用し、短時間労働者・有期雇用労働者に対するわかりやすい説明に努めましょう。18 ページの様式をご活用ください。
[2 待遇の違いの有無とその内容、理由] の記載欄は、適宜追加してご使用ください。

説明書モデル様式（記載例）

【第 14 条第 2 項の説明書の例】		年 月 日
殿		事業所名称・代表者職氏名
あなたと正社員との待遇の違いの有無と内容、理由は以下のとおりです。 ご不明な点は「相談窓口」の担当者までおたずねください。		
1 比較対象となる正社員		
販売部門の正社員（おおむね勤続3年までの者）		
比較対象となる正社員の選定理由		
職務の内容が同一である正社員はいないが、同じ販売部門の業務を担当している正社員で、同程度の能力を有する者は、おおむね勤続3年までの者であるため。		
2 待遇の違いの有無とその内容、理由		
基本給	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	<input checked="" type="checkbox"/> ある <input type="checkbox"/> ない
	アルバイト社員は時給 1100 円、比較対象となる正社員は、販売ノルマの達成状況に応じて 1100 円～1400 円（時給換算）です。	
	待遇の違いがある理由	
	正社員には月間の販売ノルマがあり、会社の示したシフトで勤務しますが、アルバイト社員は希望に沿ったシフトで勤務できるといった違いがあるため、正社員には重い責任を踏まえた支給額としています。	
賞与	待遇の目的	
	社員の貢献度に応じて会社の利益を配分するために支給します。	
	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	<input checked="" type="checkbox"/> ある <input type="checkbox"/> ない
	アルバイト社員は店舗全体の売り上げに応じて一律に支給（ww 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か月～4か月（最大 zz 円）を支給しています。	

行政ADR

①都道府県労働局長による紛争解決の援助 ②均衡待遇調停会議による調停

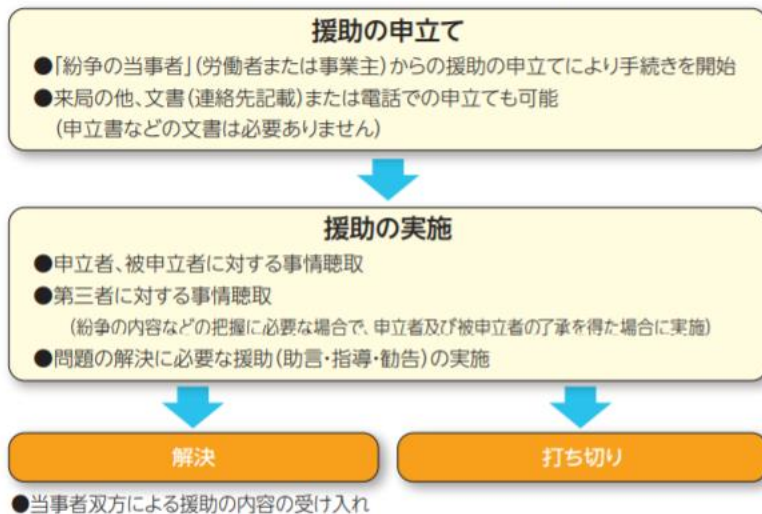
公平・中立

簡易・迅速

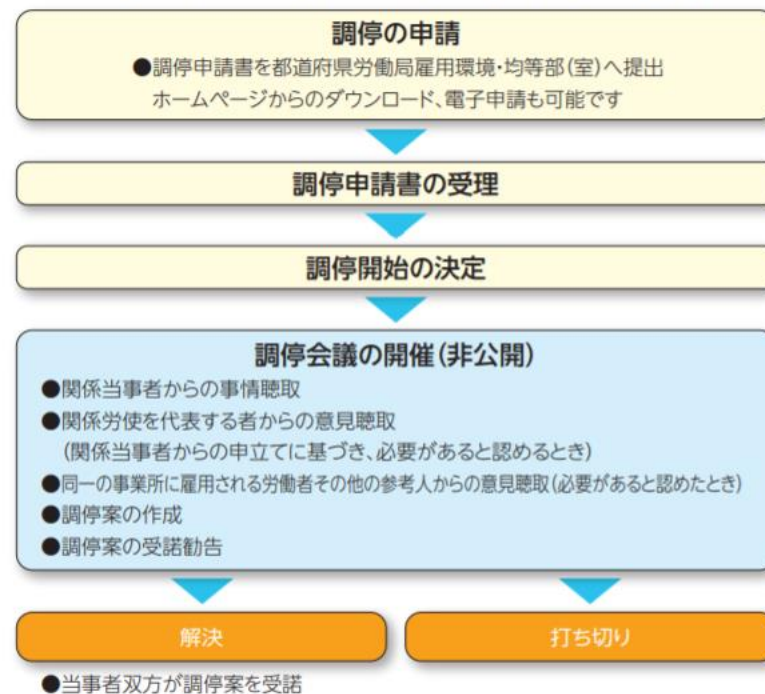
無料

非公開

都道府県労働局長による紛争解決の援助手続きの流れ (簡単な手続きで迅速に行政機関に解決してもらいたい場合)



調停会議による調停手続きの流れ (公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合)



ご清聴ありがとうございました

厚生労働省委託事業
～中小企業・小規模事業者等のみなさまへ～

働き方改革
関連法の内容が
よく分からない。

生産性をあげて
時間外労働を
減らしたい。

働き方改革
推進支援センターに
ご相談ください。

社会保険労務士等の専門家を派遣します! **無料**

宮城働き方改革推進支援センター

仙台市宮城野区原町1-3-43

アクス原町ビル201

TEL : 0120-97-8600