

岡山労働局・岡山働き方改革推進支援センター

働き方改革への対応セミナー

～同一労働・同一賃金について～

令和6年12月6日（金）



岡山働き方改革推進支援センター
社会保険労務士 森永 基裕



そもそも「同一労働同一賃金」とは？

我が国が目指す「同一労働同一賃金」とは、同一企業・団体における、
いわゆる**正規雇用労働者**（**無期雇用フルタイム労働者**）と
非正規雇用労働者（**有期雇用労働者**、**パートタイム労働者**、**派遣労働者**）
の間の**不合理な待遇差の解消を目指す**ものです。

同じ仕事なら**同じ賃金**



同じ仕事なら**同じ待遇**



厚生労働省のガイドラインには、
「我が国から“非正規”という言葉を一掃することを目指す」
との記載があります。

なぜ不合理な待遇差を解消するのか？

同一企業内における**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規社員**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の**不合理な待遇の差をなくす。**

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で、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

労働力人口の減少の中、非正規労働者は全体の約4割に。どのような働き方でも、個人の能力を有効に発揮してもらい、モチベーションの向上や生産性の向上を狙う！



パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正時期

対象労働者	大企業	中小企業
派遣労働者	2020年4月施行	
短時間・有期雇用労働者	2020年4月施行	2021年4月施行

企業規模に関わらず、既に法律は改正・施行されており、
中・小企業についても早急に対応していく必要があります！



従来、旧労働契約法20条では、有期・無期労働者の労働条件を「不合理なもの」にしてはならないと規定されていた。
今回の改正で旧20条はより明確な基準の元、「パートタイム・有期雇用労働法」(略称)に移行・新設された。

法改正のポイント

法改正ポイント(短時間・有期雇用労働者)

1. 正社員等と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止
2. 短時間・有期雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
3. 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備等

※ ADR = 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのこと

行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。
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。

- 有期雇用労働者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続(行政ADR)の根拠規定を整備します。
- 「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。

労働者・事業主ともに利用可能。お互いに話し合う機会を提供。



法改正で必要な対応

単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という**主観的・抽象的理由**では、待遇の違いについての説明にはなりません。

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は、説明をしなければなりません。

不合理な待遇差の禁止

待遇に関する説明義務の強化

不合理な**待遇差の解消**

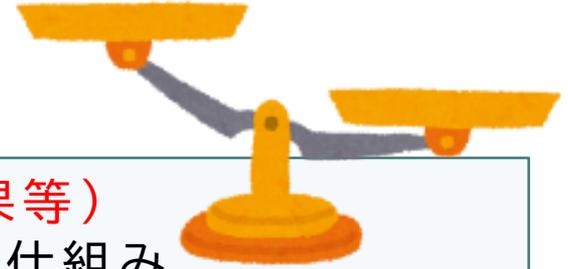
正社員との間の待遇について、相違する内容・理由について説明する必要があります。



待遇に関する**説明の準備**

説明を求めたことを理由としての、解雇等の不利益取り扱いは禁止されています。

均等待遇と均衡待遇とは？



- ①職務内容 = **業務内容**と**責任の程度**(成果等)
- ②職務内容・配置の変更の範囲 = **人材活用**の仕組み
- ③その他の事情 = 職務の成果、能力、経験、合理的な労使慣行など

均衡待遇とは？ (不合理な待遇差の禁止)

- ①職務内容*、②職務内容・配置の変更の範囲、
③その他の事情 の違いに応じた範囲内で、
待遇を決定する必要があります。

①②③の3つの違いに応じて
正社員等と**均衡**(バランス)のとれた待遇差が必要

違う仕事では
違いに応じた待遇

均等待遇とは？ (差別的取扱いの禁止)

- ①職務内容*、②職務内容・配置の変更の範囲
が同じ場合、待遇について同じ取扱いをする
必要があります。

①②の2つを満たす場合は
正社員等と**均等**(イコール)な待遇が必要

同じ仕事では**同じ**待遇

具体的な取り組み方①

まずは、短時間・有期雇用労働者がいるか確認しましょう

◎ **短時間労働者** (パート・アルバイトなど)
通常の労働者より**1週間の所定労働時間が短い労働者**

◎ **有期雇用労働者** (契約社員、嘱託社員など)
期間の定めのある労働契約を締結している労働者

Q.「通常の労働者」とは？

次の①②を満たす労働者です。

- ①労働契約期間に定めがない
- ②フルタイム

※本リーフレットでは「通常の労働者」を「正社員等」と表記します

	② フルタイム	短時間
① 無期雇用	正社員 無期雇用フルタイマー	パートタイマー アルバイト
有期雇用	フルタイマー 契約社員 嘱託社員	パートタイマー アルバイト 契約社員



具体的な取り組み方②

1. 正社員等と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止

Step1

- ① 職務の内容(業務の内容・責任の程度)
- ② 職務の内容と配置の変更の範囲を比較して、どのような待遇を適用すべきか確認しましょう

Q. どの労働者同士を比較する?

最初は「短時間・有期雇用労働者」と職務の内容が最も近い正社員等を選び比較しましょう。なお、「正社員等」が総合職、一般職、エリア限定社員など複数タイプ存在する場合は、全てのタイプの正社員等と比較する必要があります。

事業所内(店舗、営業所など)ではなく、同一企業内(法人など)の労働者間を比較しましょう



具体的な取り組み方③

Q. ①職務の内容②職務の内容と配置の変更の範囲の確認方法は？

以下のように、それぞれの職務の内容や配置転換のルール等を書き出して整理したうえで、違いがあるか確認してみましょう。

(例)スーパーマーケットの場合

確認する内容	レジ部門 パート社員		レジ部門 正社員
①職務の内容 (業務内容・責任の程度)	レジ業務	比較	品だし含む在庫管理 レジ業務、苦情処理
②職務の内容と配置の 変更の範囲	専属(異動なし)	比較	部門間で定期異動 あり

①と②を比較した結果・・・

この例では①も②も違うから
「均衡待遇」になるのか



両方またはいずれかが異なれば『**均衡待遇**』= その違いに応じた待遇
両方とも同じなら『**均等待遇**』= 同じ待遇を適用をする必要があります

具体的な取り組み方④

Step2 待遇に違いがあるか確認してみましょう

正社員等の待遇を書き出してみて、それぞれの待遇を、短時間・有期雇用労働者に対し、同じ水準で適用しているか確認しましょう。

Q. 「待遇」の種類は？

種類	例
給与関係	基本給、賞与、役職手当、精皆勤手当、通勤手当、食事手当 等
福利厚生	給食施設、休憩室、更衣室、慶弔休暇、病気休職 等
その他	教育訓練、安全管理に関する措置 等

「給与関係」だけでなく、「福利厚生」や「教育訓練」なども待遇に含まれますよ



具体的な取り組み方⑤

Step3

待遇の違いが不合理でないか確認してみましょう

Q. どうやって不合理かどうかの判断する？

適用していない、あるいは違う水準で適用している待遇について、その待遇の「目的」と「支給内容」を整理し、なぜ違いを設けているのか、その理由が不合理でないといえるのか考えてみましょう。

(例)

待遇	目的	支給内容	違いの理由
通勤手当	通勤に係る費用の補填	正社員のみ定期代を全額支給。 パートは不支給。	パートは正社員に比べ出勤日が少ないため

パートであっても通勤費用はかかるので、これは「不合理」といえます
早めには是正しましょう



ガイドラインについて

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

ガイドラインとは ➡ **厚生労働省が示した指針**

正社員（無期雇用フルタイム）と非正規雇用労働者（パートタイム、有期雇用、派遣労働者）との間の待遇差がある場合に、

「いかなる待遇差が不合理か」

「いかなる待遇差が不合理でないのか」

について、**原則となる考え方とその具体例**を示したもの

ガイドラインに記載されている内容

- ◎基本給
- ◎賞与
- ◎手当（役職手当、精皆勤手当、通勤手当等）
- ◎福利厚生（福利厚生施設、慶弔休暇等）
- ◎その他（教育訓練等）…



※ 待遇差が不合理か否かは、最終的に裁判等の手続で判断します。
また、ガイドラインで明確化されることで、紛争の先見性が高まります。



ガイドラインの内容① ～各種手当～

業務の危険度や作業環境に応じて支給される**特殊作業手当**

交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される**特殊勤務手当**

業務の内容が同一の場合の**精皆勤手当**

正社員の所定労働時間を超えて**同一の時間外労働**を行った場合に支給される**時間外手当の割増率**

深夜・休日労働手当の割増率

通勤手当・出張旅費

食費の負担補助として支給される**食事手当**

同一の支給要件を満たす場合の**単身赴任手当**

特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する**地域手当**



パート・有期雇用労働者であっても、**正社員と同様の負担**を負っているため、同一の支給が必要。

ガイドラインの内容②

役職手当で、
役職の内容に対して支給するもの

- ◎ 同一の内容の役職には同一の
- ◎ 違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない

(問題とならない例)

役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く短時間労働者であるYに、**所定労働時間に比例した役職手当**（例えば、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者にあっては、通常の労働者の半分の役職手当）**を支給している。**

(問題となる例)

通常の労働者Xと同一の役職名、同一内容の役職に就く有期契約労働者Yに、Xに比べ役職手当を低く支給している。

【例】 **店長手当** 〔店長やリーダーという特別な職責を果たしているために支給〕
リーダー手当

無期雇用フルタイム労働者に支給している場合

パートタイム・有期雇用労働者で
店長やリーダー職に就いている者

パートはパートなりに
有期は有期なりに



➡ **店長手当、リーダー手当の支給が必要**

ガイドラインの内容③

業務の危険度又は作業環境に応じて支給される
特殊作業手当



通勤手当及び**出張旅費**



【例】

- ・非常に高い所で作業を行う人に対して支給する**高所手当**

- ・非常に暑いところで作業をする人に対して支給する**高温手当**

→**業務の作業環境に応じて支給**

正社員だけではなく、同じ作業環境で働いているパートタイム・有期雇用労働者がいる場合、特殊作業手当を支給しなければならない

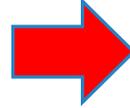
原則として同一の支給が必要

(問題とならない例)

所定労働日数が多い(例えば週4日以上) 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者には、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない(例えば、週3日以下) 又は出勤日数が変動する短時間・有期雇用労働者には、**日額の交通費に相当する額を支給している**

ガイドラインの内容④

業務の内容が同一の場合の
精皆勤手当



【支給の目的】
出勤を確保し、所定労働日の
出勤を促すため
業務内容が同じであれば、
同一の基準での支給が必要

【問題とならない例】

派遣先であるA社においては、考課上、**欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、それが待遇に反映される**通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に**精皆勤手当を支給している**が、派遣元事業主であるB社は、B社からA社に派遣されている派遣労働者であって、考課上、**欠勤についてマイナス査定を行っていない**Yには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、**精皆勤手当を支給していない**。



ガイドラインの内容⑤ ◎福利厚生



**福利厚生施設（休憩室、更衣室）
の利用**

**転勤の有無、扶養家族の有無等
要件が同一**の場合の**転勤者用社宅**

慶弔休暇

健康診断に伴う
勤務免除、給与保障

病気休職



同一の利用・付与が必要

（問題とならない例：慶弔休暇）

通常の労働者と同様の出勤日が設定されてる短時間労働者Yには、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与。週2日勤務のYには、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替困難な場合のみ慶弔休暇を付与。

- ①無期雇用契約の短時間労働者には、**同一の取得を認める**必要がある
- ②有期雇用労働者にも、**労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、取得を認める**必要がある

（問題とならない例）

労働契約の期間が1年である有期雇用労働者について、病気休職の期間は労働契約の期間が終了するまでとしている。

ガイドラインの内容⑥

退職手当

住宅手当

家族手当

その他の手当

ガイドラインに原則となる
考え方が示されていない



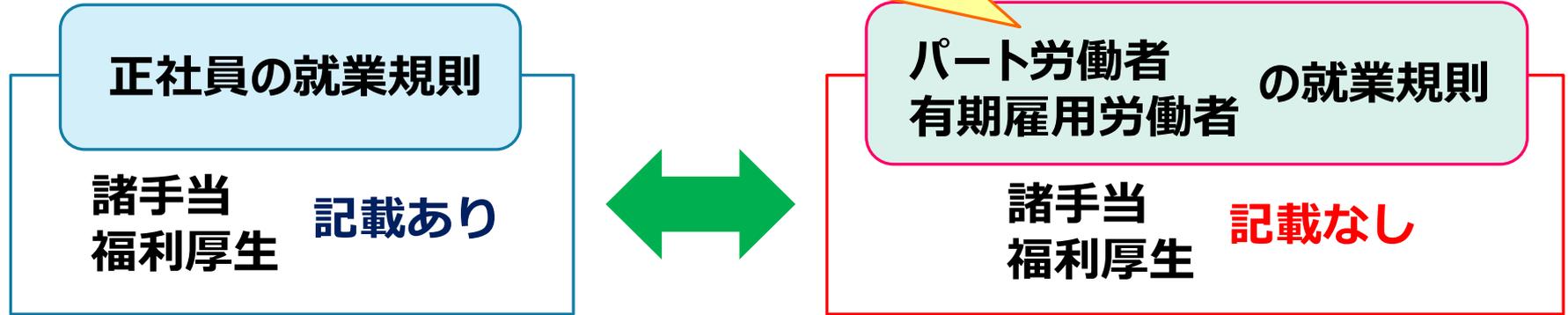
民事では均衡・均等待遇の対象となり
得るので、
各社、労使間での個別・具体的な事情
に応じて議論していくことが望まれます



これらの手当は、一般的に職務内容・責任に応じて支払われるものではないこと多く、今後の判例等を注視して対応していく必要があります。
また、「ガイドラインに定義が無い」ということは、「対応しなくてよい」という訳ではなく、対応を誤ると、**今後トラブルになりやすい**ともいえます。

対応のまとめ

正社員の就業規則と別になっていることが多い



★ 諸手当、福利厚生について個別の検討が必要

- ◎ フルタイム無期の労働者のみに及ぶ性質・目的のものかどうか
- ◎ 同じ状況で働いているパートタイム、有期雇用労働者には、その性質・目的は及ばないか
- ◎ 同一労働同一賃金ガイドラインを確認
(精皆勤手当、通勤手当、慶弔休暇等…)

★ 同じ要件を満たす働き方をしているパートタイム、有期雇用労働者には、支給・付与が必要です。



参考ツールのご紹介

厚生労働省 多様な働き方の実現支援サイト

パート アルバイト 契約社員

正社員の働き方の多様化

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ハ仲う」ちゃん

勤務地限定
職務限定
短時間正社員

働く方の待遇の改善

最新の情報をお届けしています

各種資料（取組手順書等含む）、解説動画等が用意されています。
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

自社の状況が法律の内容に沿ったものなのかどうか、点検の手順を示しています。
<https://www.mhlw.go.jp/content/001133569.pdf>

不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

パートタイム・有期雇用労働法への対応

業界別編

厚生労働省

各種手当、福利厚生、教育訓練、基本給について、不合理な待遇差解消のための点検・検討手順を示しています。
 業界別マニュアル（スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業等）と、全業種共通の業界共通版があります。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html

2021年4月1日全面施行
パートタイム・有期雇用労働法
対応のための取組手順書

点検ツールをご活用ください

厚生労働省 労働政策課

参考ツールのご紹介②

基本給などの待遇差が不合理かどうかの判断等を行うには、**職務分析・職務評価**の手法が有効です

職務分析→職務に関する情報を収集・整理し、職務の内容を明確にする
職務評価→社内の職務内容を比較して、その大きさを相対的に測定する



基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度や賃金制度を設計する手法である職務評価について解説しています

評価ツールの手法、専門家の無料コンサルティング等の情報を掲載しています

職務分析・職務評価の取り組みを支援します

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/reform/estimation/>

職務評価を用いた
基本給の点検・検討マニュアル
(職務(役割)評価ツールあり)
【右記のサイト内】

働き方改革推進支援センターのご案内

「働き方改革推進支援センター」って何？

「働き方改革推進支援センター」では、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々なご相談に総合的に対応し、支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。

★ 以下の4つの取組をワンストップで支援します。

- ① **長時間労働の是正**
- ② **同一労働同一賃金等非正規雇用労働者の待遇改善**
- ③ **生産性向上による賃金引上げ**
- ④ **人手不足の解消に向けた雇用管理改善**

例えば、以下のようなことを総合的に検討して支援！

- ・企業の実態に即した労働時間制度
- ・業種に応じた業務プロセス等の見直し方法
- ・利用できる国の助成金

働き方改革推進支援センター
(47都道府県に設置)

商工会議所・商工会、中央会等で、セミナーや相談窓口への専門家派遣を実施

▶ 電話・メール、来所による相談
(労働時間制度、賃金制度等に関する一般的な相談)

商工会議所・商工会・中央会等

▶ ご希望に応じて、労務管理・企業経営等の専門家が企業への個別訪問によりコンサルティングを実施
(就業規則や賃金制度等の見直し、労働時間短縮 など)

中小企業等

▶ 身近な場所での、セミナーや出張相談会への参加

お問合せ、ご相談は、電話・来所等のいずれでも可

令和6年度 厚生労働省岡山労働局委託事業

岡山働き方改革推進支援センター

働き方改革
ワンストップ
無料
相談

こんなお悩みや課題は迷わずご相談ください！

就業規則見直し

活用可能な助成金

三六協定の締結・届出

年収の壁について

心配ごと無用

人材不足対応(育成含む)

岡山県働き方改革キャラクター ももにんにん

時間外労働の上限規制

資金引上げに向けた取り組み

素早く解決

同一労働同一賃金

※これは相談事例の一部です。他の相談もOK。

※こちらはお申し込みはこちら

社会保険労務士等の専門家が無料で相談対応等のご支援をいたします

- | | | | |
|-----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| 個別企業訪問相談
貴社を訪問し、専門家と対面相談 | 電話・来所相談
当センター内で専門家が電話と来所の相談 | セミナー開催・講師派遣
セミナー・WEBセミナーの実施開催 | オンライン相談
Zoom等でオンライン相談ができます |
|-----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|

岡山働き方改革推進支援センター

〒760-0985 岡山県岡山市北区深生1-1-5
岡山県庁本庁舎118F 801号

☎ 0120-947-188

✉ okayama@task-work.com

岡山県働き方改革推進支援センター

TEL 086-427-0200
FAX 086-427-0201



LINE
公式アカウント

https://hotbraskitakelika.com/lv/go.jp/consultation/okayama/