

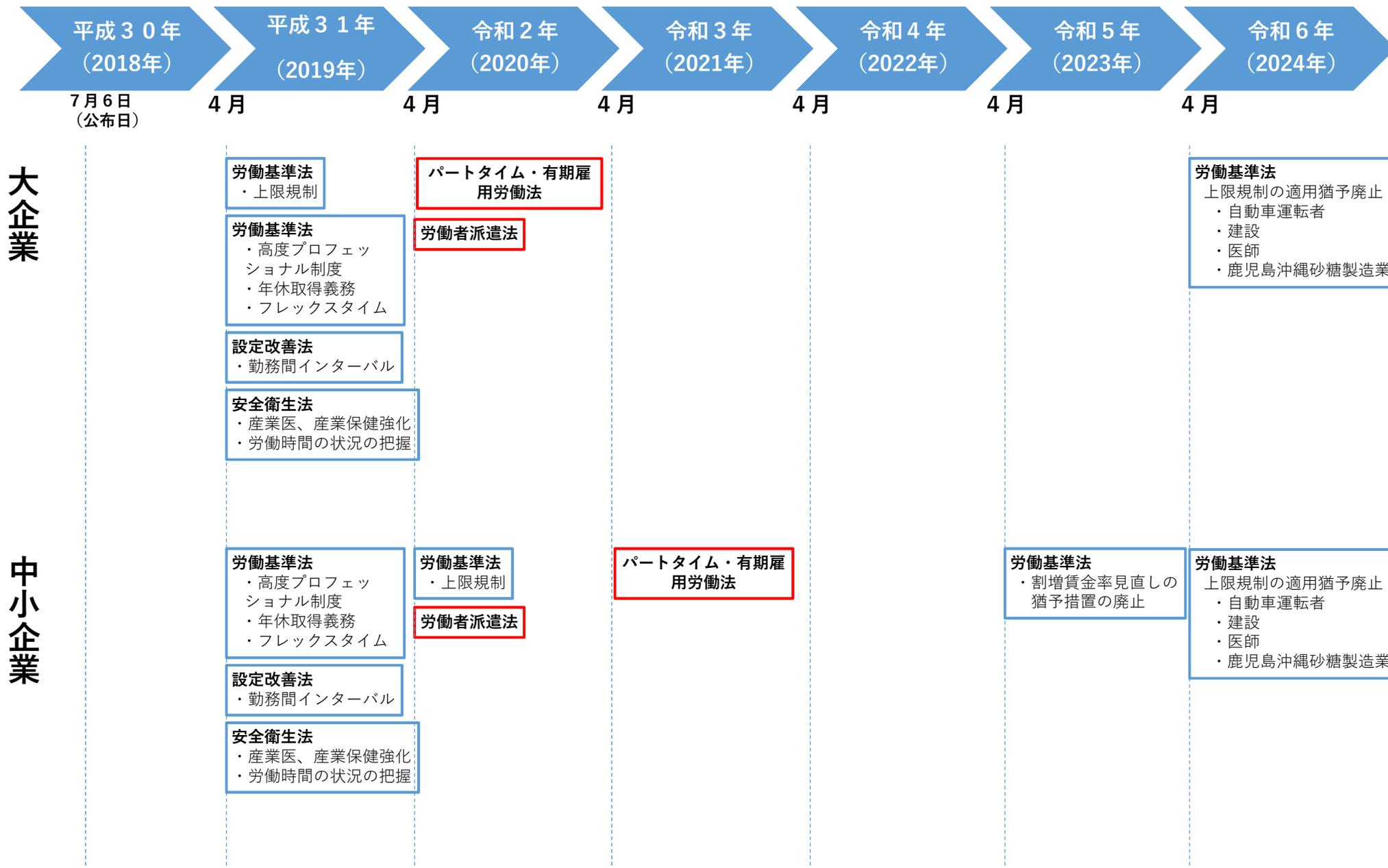
不合理な待遇差の禁止（同一労働同一賃金） について

徳島労働局 雇用環境・均等室
徳島働き方改革推進支援センター

働き方改革関連法改正の流れ

労働時間関係

同一労働同一賃金関係



中小企業の定義

業種	資本金の額または 出資の総額	常時使用する 労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他 (製造業、建設業、運輸業、その他)	3億円以下	300人以下

- 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の数」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。なお、事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正規・非正規の間の不合理な待遇差の解消 ～
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者と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られるようにすることで、
多用で柔軟な働き方を「選択できる」

見直しの内容

- 1 不合理な待遇差の禁止
 - (1) パートタイム労働者・有期雇用労働者
 - (2) 派遣労働者
- 2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化
- 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)の規定の整備

施行期日

2020年4月1日

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法(注)の適用は**2021年4月1日**

(注) パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

1 不合理な待遇差の禁止 ①

～ 同一労働同一賃金への取り組み ～

法改正の概要

「均衡待遇規定」「均等待遇規定」をパート・有期・派遣で統一的に整備

1 均衡待遇規定の内容

- ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、
- ③その他の事情を考慮して**不合理な待遇差を禁止**
(※「職務内容」とは、業務の内容+責任の程度)

2 均等待遇規定の内容

- 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を禁止**

3 指針の策定（**同一労働同一賃金ガイドライン**）

通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間に待遇が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるか否か等の原則となる考え方及び具体例を示したもの

1 不合理な待遇差の禁止 ②

～ 同一労働同一賃金への取り組み ～

取組方法

「職務の内容」「職務内容・配置の変更範囲」の判断方法

1 職務の内容が同じかどうか

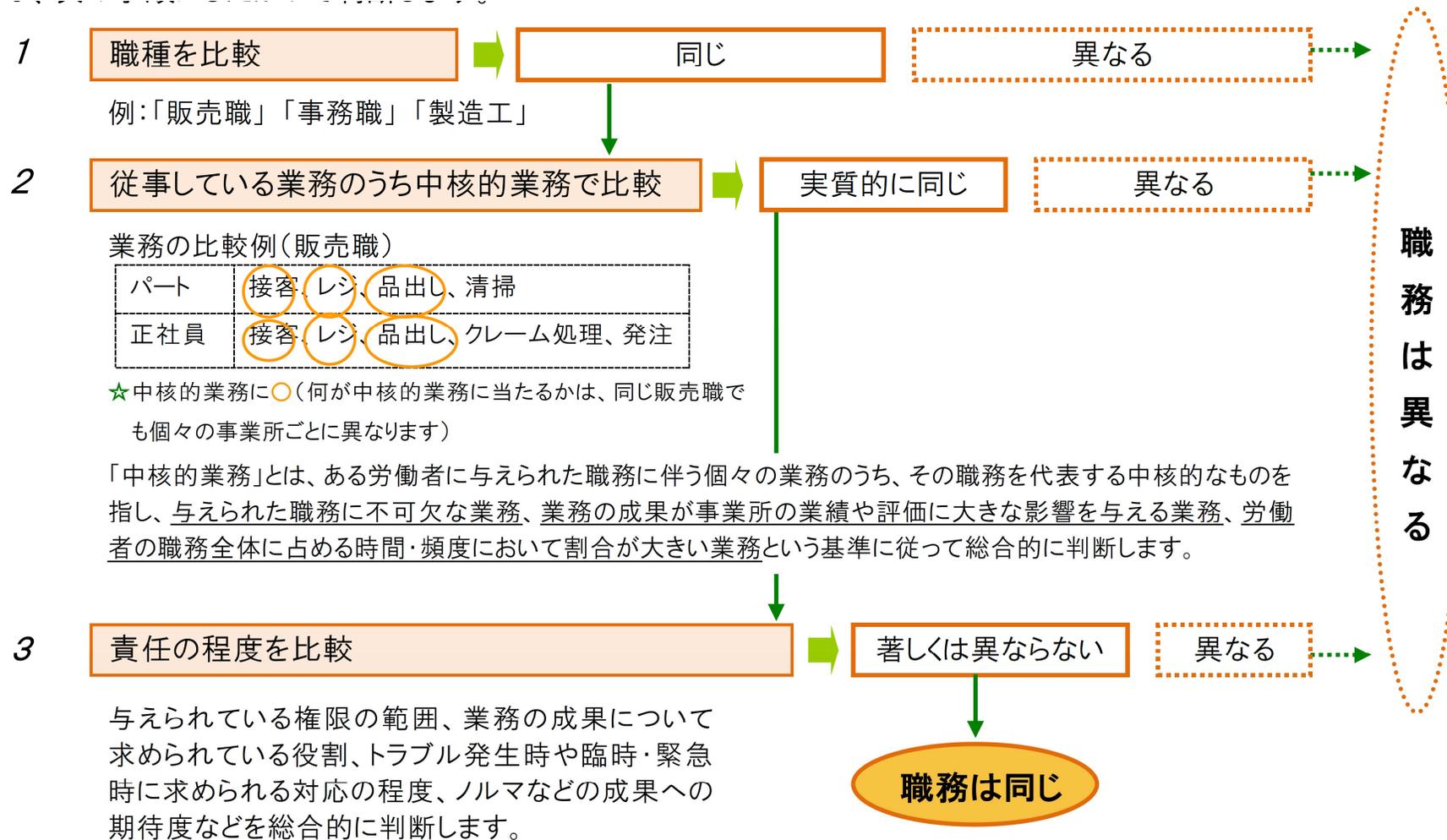
- ① **職種**が同じかどうか
(※ 事務職、販売、製造工など)
- ② **従事している中核的業務**が実質的に同じかどうか
(※ 数種の担当業務のうち中核的業務が同じか)
- ③ **責任の程度**が著しく異なるか
(※ 権限、成果、ノルマ、トラブル等緊急時対応など総合的に判断)

2 職務内容・配置の変更範囲が同じかどうか

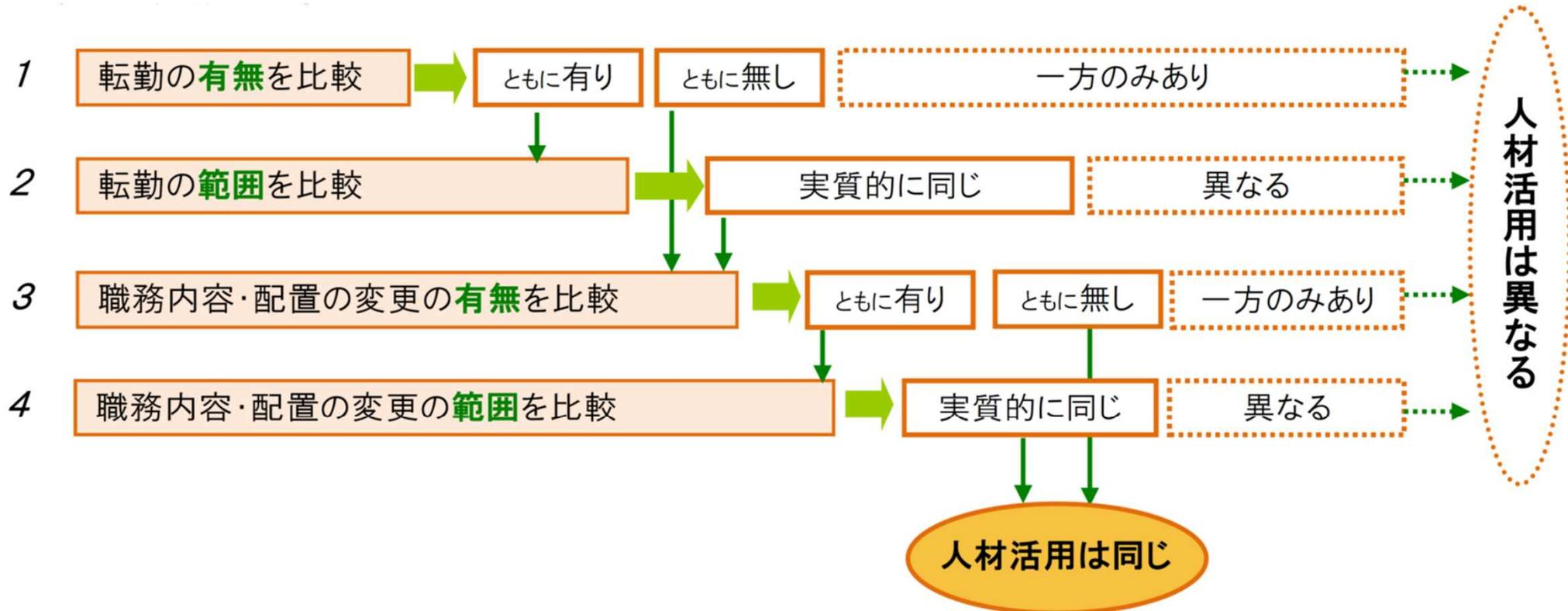
- ① **転勤**の有無・範囲が異なるか
- ② **職務内容・配置の変更**の有無・範囲が異なるか

不合理な待遇差の禁止 ～「職務の内容が同じ」とは～

職務の内容が同じかどうかについては、次の手順にしたがって判断します。



職務内容・配置の変更範囲が同じかどうかについては、次の手順に従って判断します。



「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

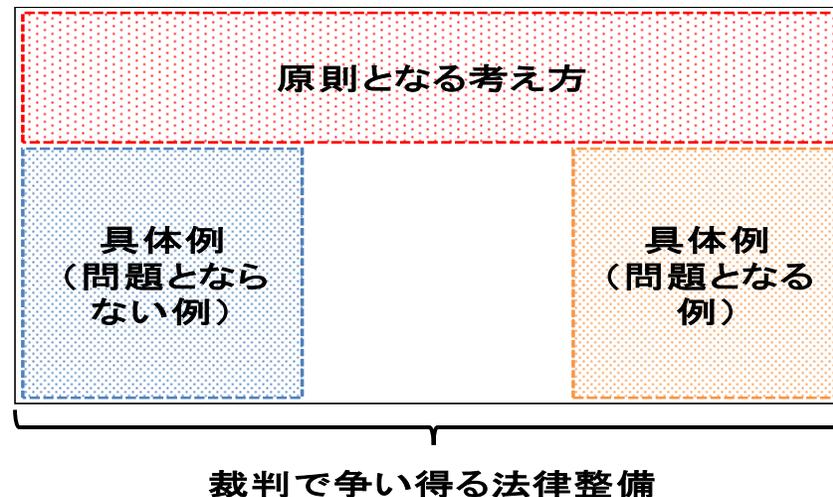
(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

- 正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、**いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したもの**
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- ガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。**

(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



ガイドラインの構造



「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(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)

① 基本給

- 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めたと上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、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。
- 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- ボーナス（賞与）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、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。

③ 各種手当

- 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は、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。
- そのほか、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』、交替制勤務など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』、所定労働時間を超えて時間外労働を行った場合に支給される『時間外労働手当の割増率』、深夜・休日労働を行った場合に支給される『深夜・休日労働手当の割増率』、『通勤手当』、『出張旅費』、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の『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』等については、同一の支給を行わなければならない。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(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)



待遇差の判断に当たり、次の点に留意。

● 賃金の決定基準・ルールの相違がある場合

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

● 定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮されうる。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(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)

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の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・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **病気休職**については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、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同一の付与を行わなければならない。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要 (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)



不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

- 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、一方的に変更することはできない。就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。
ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、正社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない。
- 正社員と非正規雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

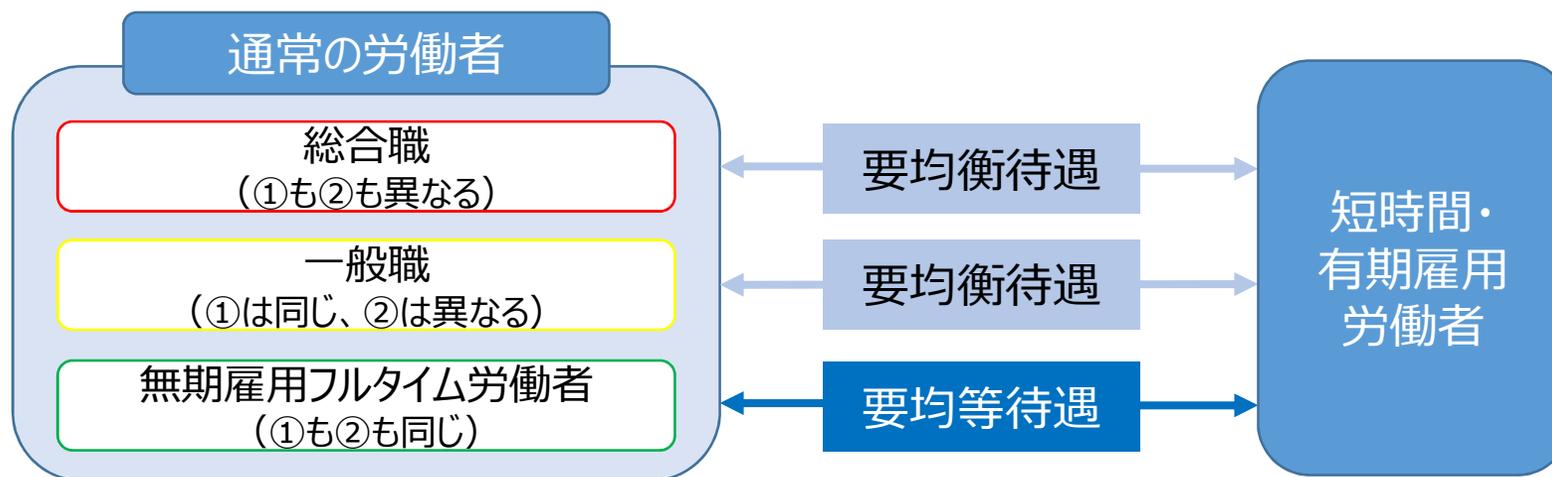
(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)



不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

- 正社員の雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。**

※ 通常の労働者に複数のタイプが存在する場合の例（①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲）



2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

法改正の概要

事業主が労働者に対して説明しなければならない内容を、パート・有期・派遣で統一的に整備

1 雇い入れ時の雇用管理上の措置内容の説明

パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇い入れたときは、本人に対する雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等）について、事業主は説明しなければなりません。

2 待遇差等の説明義務

パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員（無期雇用フルタイム労働者）との待遇差の内容・理由、待遇決定に際しての考慮事項について事業主は説明しなければなりません。

3 不利益取扱いの禁止

事業主は、説明を求めた労働者について、不利益取扱いをしてはいけません。

◎ 短時間・有期雇用労働法第14条第2項（下線部分は改正部分）

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第6条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

① 比較対象となる通常の労働者（正社員（無期雇用フルタイム労働者））

- ▶ 事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする。

② 待遇の相違の内容

- ▶ 事業主は、待遇の相違の内容として、次の1及び2に掲げる事項を説明するものとすること。
 - 1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の相違の有無
 - 2 次の（1）又は（2）に掲げる事項
 - （1）通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容
 - （2）通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇に関する基準

③ 待遇の相違の理由

- ▶ 事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明するものとする。

④ 説明の方法

- ▶ 事業主は、短時間・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とするものとする。

ただし、説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないものとする。

待遇差の内容・理由の説明義務について

- 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、あらかじめ整理しておきましょう。

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。

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。 ご不明の点は「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"/> 有る <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。

(※ 実際の説明書には、賞与、手当、福利厚生その他の待遇を続けて記載しましょう。)

正規雇用労働者と有期雇用労働者の各種手当に関する待遇の違いが不合理かどうか 争われた事件の最高裁判決（令和2年最高裁判決）

◆日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件 令和2年10月15日 最高裁判所第一小法廷判決

○日本郵便（東京）事件（令和元年（受）第777号、第778号 地位確認等請求事件）

○日本郵便（大阪）事件（令和元年（受）第794号、第795号 地位確認等請求事件）

○日本郵便（佐賀）事件（平成30年（受）第1519号 未払時間外手当金等請求事件）

各種手当や休暇等について、郵便業務等に従事する通常の労働者（正社員）には付与し、職務の内容等に相応の相違がある有期雇用労働者（契約社員）には付与しないことが不合理か否か争われた。

待遇	判断	待遇の性質・目的	判決理由
扶養手当	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障や福利厚生を図り、継続的な雇用を確保する目的で支給。	扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、契約社員にも扶養手当の趣旨は妥当する。 日本郵便（大阪）事件
祝日給	不合理	最繁忙期であるために年始に勤務したことの代償として支給。	短期間の勤務ではなく繁閑に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、年始における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は妥当する。 日本郵便（大阪）事件

待遇	判断	待遇の性質・目的	判決理由
年末年始勤務手当	不合理	最繁忙期であり、多くの労働者は休日である年末年始期間に業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性の対価として支給。	業務の内容等に関わらず、実際に勤務したこと自体を支給要件としており、年末年始勤務手当の支給趣旨は契約社員にも妥当する。 日本郵便（東京・大阪）事件
夏期冬期休暇	不合理	労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る目的で支給。	短期間の勤務ではなく繁閑に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、夏期冬期休暇を与える趣旨は妥当する。 日本郵便（佐賀）事件
有給の病気休暇	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障を図り、療養に専念させることを通じて、継続的な雇用を確保する目的で休暇中の賃金を最大90日分まで支給。	相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば（※原告らはいずれも10年以上勤務）、契約社員についても、有給の病気休暇を与える趣旨は妥当する。 日本郵便（東京）事件

※ 住居手当については、転居を伴う配置転換等が予定されない正社員にも住居手当が支給されていることから、転居を伴う配置転換等が予定されていない契約社員について住居手当を不支給とすることは不合理な格差であるとの高裁判決が確定している。

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)の整備

法改正の概要

行政による助言・指導等や行政ADRの規定をパート・有期・派遣で統一的に整備

- ※ 行政ADRとは、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をいいます。
- ※ 「公平・中立」、「簡易・迅速」、「無料」、「非公開」の手続きです。
- パートタイム・有期雇用労働者・派遣労働者の**均等・均衡待遇等に関する個別労使紛争**については、各都道府県労働局の紛争調整委員会で「**調停**」ができます。
- 「調停」とは、弁護士や社会保険労務士などの労働問題の専門家が公平・中立な調停委員となり、労使の紛争の解決を図ります。
- 「**均衡待遇**」や「**待遇差の内容・理由に関する説明**」に係る紛争も、「調停」の対象となります。

その他の改正事項（主な項目のみ抜粋）

法の対象に有期雇用労働者が追加されたことにより、今までパートタイム労働者に適用されていた以下の規定について、**新たに有期雇用労働者も適用**となる。

規定の内容

【労働条件の明示】（第6条）

- ・ 「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の4つの事項について、文書の交付などにより、短時間・有期雇用労働者の雇入れ後速やかに明示（義務。雇入れ時に加え、労働契約の更新時も含む。）
- ※ 上記のほか、労働基準法第15条の規定に基づき、「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示することが義務付けられている。（労働者全体）

【賃金】（第10条）

- ・ 職務の内容に密接に関連して支払われる賃金（基本給、賞与、役付手当等）について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間・有期雇用労働者の職務内容、能力、経験その他の就業の実態に関する事項等を勘案し、決定（努力義務）

【教育訓練】（第11条）

- ・ 職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練について、通常の労働者と同一の職務内容の短時間・有期雇用労働者に対しても実施（義務）（第1項）
- ・ 第1項に規定する教育訓練以外の教育訓練（キャリアアップのための訓練等）について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間・有期雇用労働者の職務内容、能力、経験その他の就業の実態に関する事項等に応じ、実施（努力義務）（第2項）

【福利厚生施設】（第12条）

- ・ 通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するもの（省令で給食施設、休憩室、更衣室を規定）については、短時間・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与える（配慮義務から、利用機会の付与義務へ）

【通常の労働者への転換の推進】（第13条）

- ・ 正社員の募集を行う場合の短時間・有期雇用労働者への周知、新たに正社員を配置する場合の応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付

円滑な施行に向けた支援策

1. 働き方改革推進支援センターによるきめ細かな相談援助

- 働き方改革に関する総合的支援を目的に、民間団体等に委託して、47都道府県に設置
- 社会保険労務士などの労務管理の専門家によるワンストップ型の相談支援やセミナー等を実施するほか、商工会議所・商工会・中小企業団体中央会・市区町村等での出張相談、中小企業・小規模事業者に対する個別相談等のアウトリーチ型支援の強化を図る。

2. 基本的取組をまとめた取組手順書の策定

- 事業主に対し、パートタイム・有期雇用労働法の理解を促進し、不合理な待遇差の解消のために何から着手すべきかを解説した「パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書」を作成。
- 漫画等も活用し、事業主が手に取りやすいものとし、改正法施行までに取組を行うよう促す。

3. 業界別の点検・検討マニュアルの策定

- 非正規雇用労働者の数や割合が高い業界（※）を中心に、各企業が賃金制度も含めた待遇全般の点検を円滑に行えるよう業界別の「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」を作成し、周知啓発を図る。

※ スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品業、生活衛生業、福祉業、労働者派遣業の7業界。これとは別に、業界共通編も作成。

4. 職務分析・職務評価の導入支援

- 短時間労働者・有期雇用労働者と正規雇用労働者との基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度・賃金制度を見直す一助となる職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図るため、職務評価に関するマニュアルの周知や、セミナー、コンサルティングを実施する。

【徳島県労働局委託】 働き方改革推進支援センターが提供する働き方改革推進支援サービス

事業主様!!
人事労務担当様!!

あなたの会社の 「働き方改革」を 見直しませんか?

このセミナーがあなたに
役立つ理由

- 働き方改革の推進方法について
- 働き方改革の推進方法について
- 働き方改革の推進方法について
- 働き方改革の推進方法について
- 働き方改革の推進方法について
- 働き方改革の推進方法について

【セミナー】 働き方改革推進支援センター
【セミナー】 働き方改革推進支援センター
【セミナー】 働き方改革推進支援センター

無料

【徳島県労働局委託】 働き方改革推進支援センター
徳島働き方改革推進支援センター
〒760-0001 徳島市東区南町1-1-1 徳島労働局5階
TEL: 087-834-7710 FAX: 087-834-7710
E-MAIL: workreform@tdl.go.jp

【徳島県労働局委託】 働き方改革推進支援センターが提供する働き方改革推進支援サービス

お悩みをお持ちの事業主の皆様

新しいワークを導入したいが、
どうすれば?

労務成金も
導入したいが、
どうすれば?

働き方改革推進支援センター
にご相談ください

労務成金を
導入したいが、
どうすれば?

働き方改革推進支援センター
にご相談ください

お気軽に
お問い合わせください

社会保険労務士 を無料で 派遣します

STEP1 働き方改革推進支援センターへ
電話・FAX・メールでお問い合わせください。

STEP2 専門家が直接訪問して相談に対応します。
お見積りなどの書類は別途1,000円です。

【徳島県】 徳島働き方改革推進支援センター
〒760-0001 徳島市東区南町1-1-1 徳島労働局5階
TEL: 087-834-7710 FAX: 087-834-7710
E-MAIL: workreform@tdl.go.jp

パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書

「何から取り組んでいいのか分からない」という事業主向け。

法の対象となる労働者がいるかの確認、待遇の違いの有無や違いを設けている理由の確認に加え、待遇に違いがあった場合の対応方針の検討や労働者への説明内容の整理をすることができる。

待遇の点検例（手当編）

【記載例1】

	待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
通勤手当	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。



待遇差の理由の整理と対応方針の検討例

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。
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。

マニュアルの目次・構成

第1章 パートタイム・有期雇用労働法の解説

1. 法改正の背景と経緯
2. パートタイム有期雇用労働法のポイント
3. 不合理な待遇差の解消の考え方
4. 待遇差の説明義務のポイント 等

第2章 不合理な待遇差を点検・検討する枠組み、留意点

1. 不合理な待遇差を判断する際の枠組み
2. 不合理な待遇差を解消する際の留意点
3. 不合理な待遇差の点検・検討手順の全体像

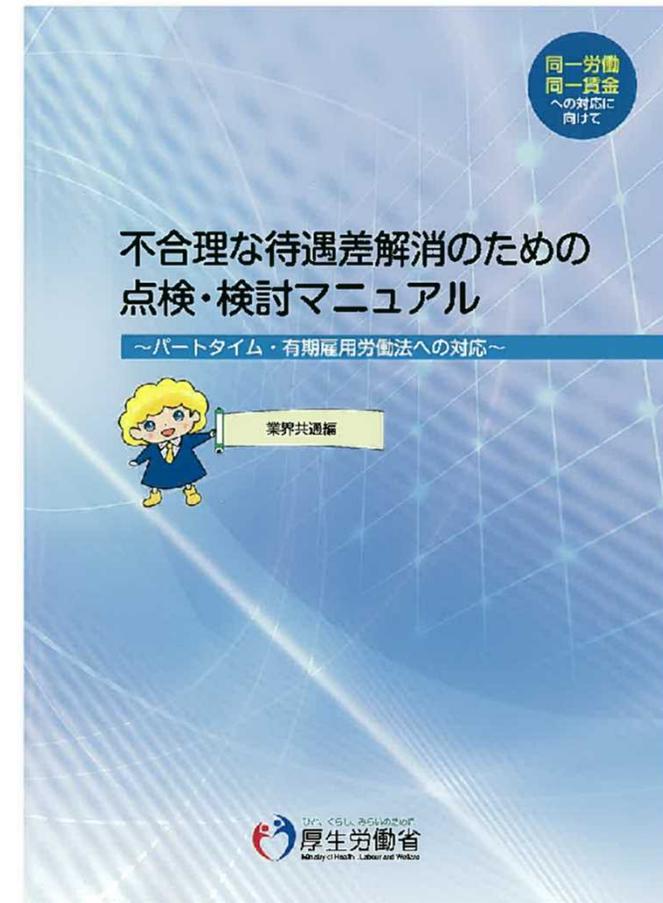
第3章 具体的な点検・検討手順

1. <第一段階> 従業員タイプ等の現状、均等・均衡待遇の対象となる労働者を確認する
2. <第二段階> 従業員タイプごとに待遇の現状を整理し、待遇の違いを確認する
3. <第三段階> 待遇の「違い」が不合理か否かを点検・検討する
4. <第四段階> 是正策を検討する

※ 各業界編には各業界における待遇の実態に関する調査結果も掲載しています

マニュアルの特徴

- 正社員とパートタイム・有期雇用労働者間の不合理な待遇差を是正するための取組を企業が円滑に進めるためのマニュアルです。
- 具体例を付しながら各種手当、福利厚生、教育訓練、賞与、基本給について、点検・検討の手順を詳細に示しています。
- 業界共通編の他、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、生活衛生業、福祉業、労働者派遣業については、業界版のマニュアルも作成しています。

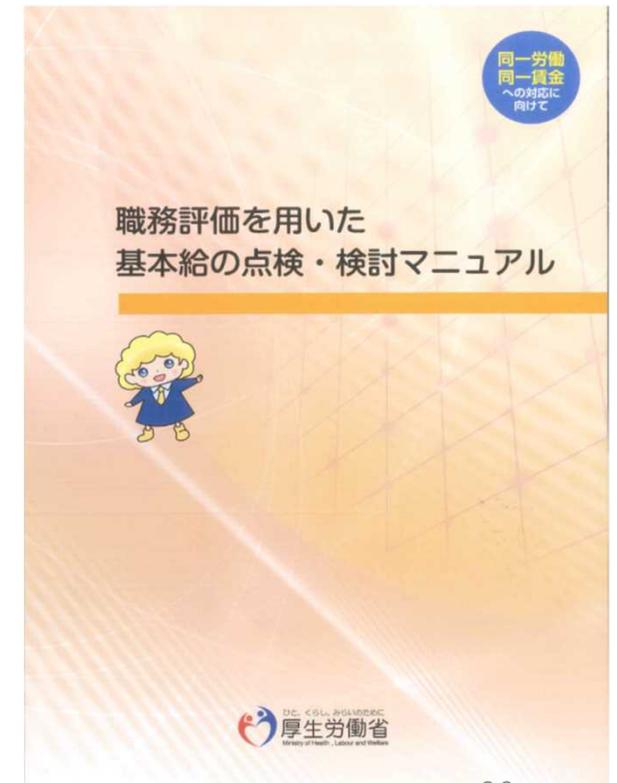


基本給については、様々な要素に基づき支払われているため、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の待遇差が不合理かどうかの判断が難しいことが想定されます。

職務分析・職務評価は、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の基本給について、待遇差が不合理かどうかの判断や、公正な待遇を確保する賃金制度を検討する際に有効です。

職務分析・職務評価とは？

- **「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こと。
- **「職務評価」**
社内の職務内容を比較し、その大きさを相対的に測定すること。
(※「人事評価」や「能力評価」が、社員「個人」を評価の対象としているのに対して、「職務評価」は、社員が携わっている職務を評価の対象とする。)



要素別点数法による「職務(役割)評価」の実施の流れ

STEP1

職務(役割)評価表を使って、パートタイム労働者と正社員の仕事の大きさ(職務(役割)ポイント)を計ってみましょう。

【スケール】③「専門性」の例

- 5 担当分野において高い専門性が要求とされ、かつその周辺分野においても高い専門性が要求とされる仕事
- 4 担当分野において高い専門性が要求とされ、かつその周辺分野においても平均的な専門性が要求とされる仕事
- 3 担当分野において高い専門性が要求とされる仕事
- 2 担当分野において平均的な専門性が要求とされる仕事
- 1 それほど専門性が要求とされない仕事

評価項目	定義	ウェイト	スケール	ポイント
①人材代替性	採用や配置転換によって代わりの人材を探すのが難しい仕事	1	2	2
②革新性	現在の方法とは全く異なる新しい方法が求められる仕事	1	1	1
③専門性	仕事を進める上で特殊なスキルや技能が必要な仕事	2	2	4
④裁量性	従業員の裁量に任せる仕事	1	1	1
⑤対人関係の複雑さ(部門外/社外)	仕事を行う上で、社外の取引先や顧客、部門外との調整が多い仕事	2	2	4
⑥対人関係の複雑さ(部門内)	仕事を進める上で部門内の人材との調整が多い仕事	1	3	3
⑦問題解決の困難度	職務に関する課題を調査・抽出し、解決につなげる仕事	2	1	2
⑧経営への影響度	会社全体への業績に大きく影響する仕事	1	1	1
				18

ポイント=ウェイト×スケール

評価項目=職務の構成要素

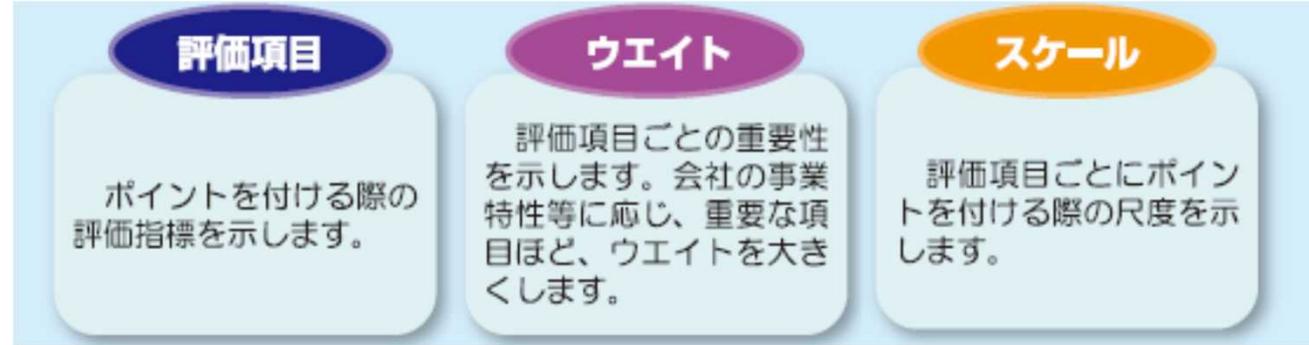
ウェイト=評価項目の重要度

ポイント総計=職務(役割)ポイント=職務の大きさ

「要素別点数法」とは、職務内容を構成ごとに点数化し点数の大きさを職務(役割)の大きさを評価する方法です。

職務(役割)評価では、下記のような「職務(役割)評価表を使って、パートタイム労働者、正社員の一人一人について担当している仕事の大きさをポイントで算出します。

職務(役割)評価表は、下記の3つの要素から構成されており、会社の実情に応じてカスタマイズすることができます。



「評価項目」とは、要素別点数法で用いられる職務内容の構成要素を示します。

「ウェイト」とは、会社の事業特性等に応じた構成要素の重要度を示します。重要な「評価項目」であれば、ウェイトは大きく設定されます。ウェイトを大きく設定することで、職務(役割)評価ポイントが大きく変化します。

「スケール」とは、構成要素別にポイントを付ける際の尺度の基準を示します。

評価項目別のポイントは、「ウェイト」×「スケール」で計算され、全ての評価項目のポイントを総計したものが当該職務の大きさです。この値を「職務(役割)ポイント」と呼びます。



活用係数とは、人材活用の仕組みや運用の差を考慮した数値で、1.0であれば正規非正規で人材活用に差がなく、差があるならば0.8等の数値とします。なお、従業員が納得できる水準とします。

STEP2

算出した仕事の大きさ（職務ポイント）と時間賃率（時給等）の組合せを図に示し、均等・均衡の状況をチェックしてみましょう。

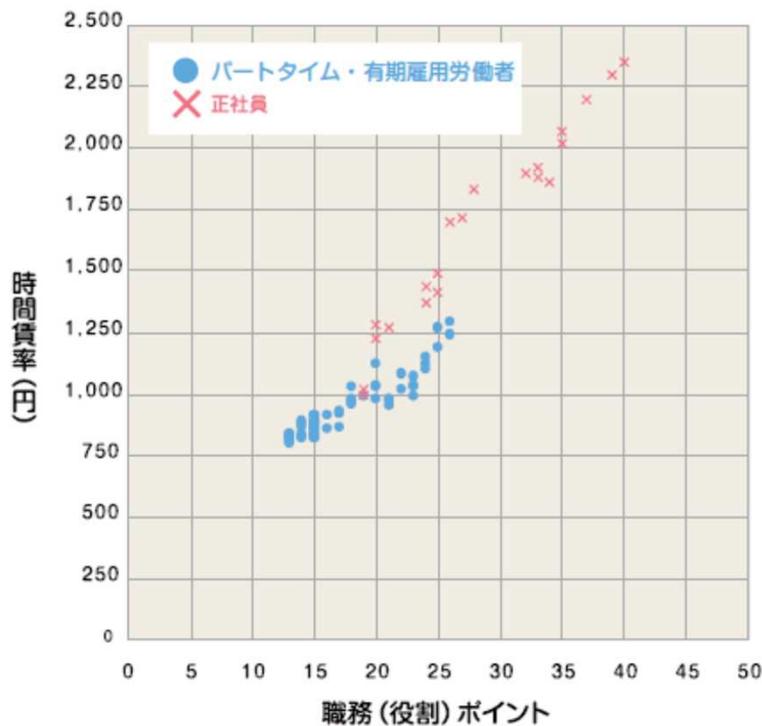
パートタイム労働者と正社員について、算出した仕事の大きさ（職務ポイント）と、それぞれの時間賃率（時給）の組み合わせを図にプロットします。この図の傾向を分析することにより、パートタイム労働者と正社員の均等・均衡が確保されているかどうか、自社のパートタイム労働者の活用戦略と実態が整合しているかを確認できます。

パートタイム・有期雇用労働者の時間賃率

= 時間当たり基本給

正社員の時間賃率

= 時間当たり基本給×活用係数

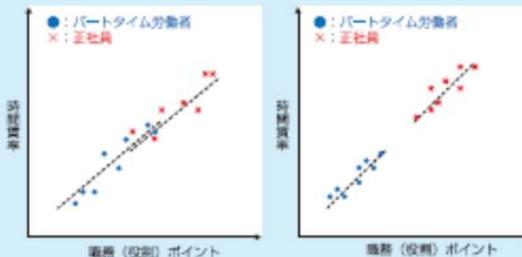


IT ツールは下記のホームページから閲覧・ダウンロードすることができます。

職務分析・職務評価導入支援サイト

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

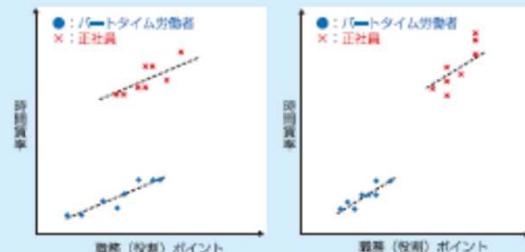
<均等・均衡待遇が確保できている例>



パートタイム労働者と正社員の職務（役割）ポイントが重なる部分について、時間賃率に大きな差が見られない。
パートタイム労働者と正社員のそれぞれの傾向線が同じような傾きになっている。

均等・均衡待遇は確保されていますが、必要に応じて、パートタイム労働者にこれまで以上に積極的に活躍してもらうよう、パートタイム労働者の活用戦略を見直すことも考えられます。

<均等・均衡待遇が確保できていない例>



パートタイム労働者と正社員の職務（役割）ポイントが重なる部分について、時間賃率に大きな差が見られる。あるいは、職務（役割）ポイントの違い以上に、時間賃率に極端な違いが見られる。

パートタイム労働者と正社員の処遇について均等・均衡を図るという視点で、パートタイム労働者の雇用管理制度等を見直す必要があります。

円滑な施行に向けた支援策

5. パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール

- パートタイム・有期雇用労働法やその他の労働関係法令について、自社の取組状況を点検し、パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善に向けてどのように取り組むべきかを確認できるツール

6. パートタイム・有期雇用労働法の解説動画

- パートタイム・有期雇用労働法の内容について、事業主に取り組んでいただきたいことを解説している動画

7. 同一労働同一賃金ガイドライン

- パートタイム・有期雇用労働者の公正な待遇の確保について、原則となる考え方や具体例を示したもの

8. キャリアアップ助成金による支援

- 非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金規定等または諸手当制度の共通化など処遇改善をした場合等に事業主に対する助成を行う。

▼ 同一労働同一賃金特集ページ



▶ 松木安太郎さんと村山輝星さんを起用した働き方改革リーフレットで周知を図っています。



■ 働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

<p>労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー</p>	<p>時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。 ▶検索ワード：労働基準監督署 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</p> <p>労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」が、事業場を訪問し、相談内容に沿った  决策等をご説明します。 まずはお気軽に、労働基準監督署にお問合せ等してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 事業場への「訪問」は、労務管理について改善意欲がある中小規模の事業場に対して、労働基準法等の改正内容を含む労働時間に関する法制度等を理解していただき、長時間労働の削減のための自主的な改善や改正法施行までの準備を円滑に行っていた ため、事業場の要望に応じて、説明を行うものです。 ◎ 書類等を準備していただく必要はありません。 ◎ 訪問日は調整させていただきます。
<p>都道府県労働局 【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等部（室） 【派遣労働者関係】 需給調整事業部（課・室）</p>	<p>正規雇用労働者と非正規雇用労働者（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差の解消に関する相談に応じます。 ▶検索ワード：都道府県労働局 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</p> <p>また、「働き方・休み方改善コンサルタント」が、事業場を訪問し、休日・休暇  労働時間の設定・運用など、働き方や休み方改革のアドバイス・説明をします。 ご希望の方は、お気軽に、徳島労働局雇用環境・均等室にお問い合わせください。</p>

■ 働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

課題解決の支援

<p>働き方改革 推進支援センター</p>	<p>働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。</p> <p>▶検索ワード：働き方改革推進支援センター</p> <p>http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html</p> 
<p>産業保健総合支援 センター</p>	<p>医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。</p> <p>▶検索ワード：産業保健総合支援センター</p> <p>https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx</p> 
<p>よろず支援拠点</p>	<p>生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。</p> <p>▶検索ワード：よろず支援拠点</p> <p>https://yorozu.smrj.go.jp/</p> 
<p>商工会 商工会議所 中小企業団体中央会</p>	<p>経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。</p> <p>▶検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754</p> <p>▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 https://www5.cin.or.jp/ccilist</p> <p>▶検索ワード：都道府県中央会 https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm</p>   
<p>ハローワーク</p>	<p>求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。</p> <p>▶検索ワード：ハローワーク</p> <p>http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</p> 
<p>医療勤務環境改善支援センター</p>	<p>医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。</p> <p>▶検索ワード：いきサポ</p> <p>https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/</p> 

お気軽にご相談ください

- 働き方改革（同一労働同一賃金）について教えてほしい
- ハラスメント防止対策をどのように講じたらよいか
- 育児休業・介護休業について教えてほしい
- 女性活躍のための取組をどのようにしたらよいか
- 労使でトラブルになっているので解決の援助をしてほしい



徳島労働局雇用環境・均等室

〒770-0851

徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階

Tel : 088-652-2718

御清聴ありがとうございました