

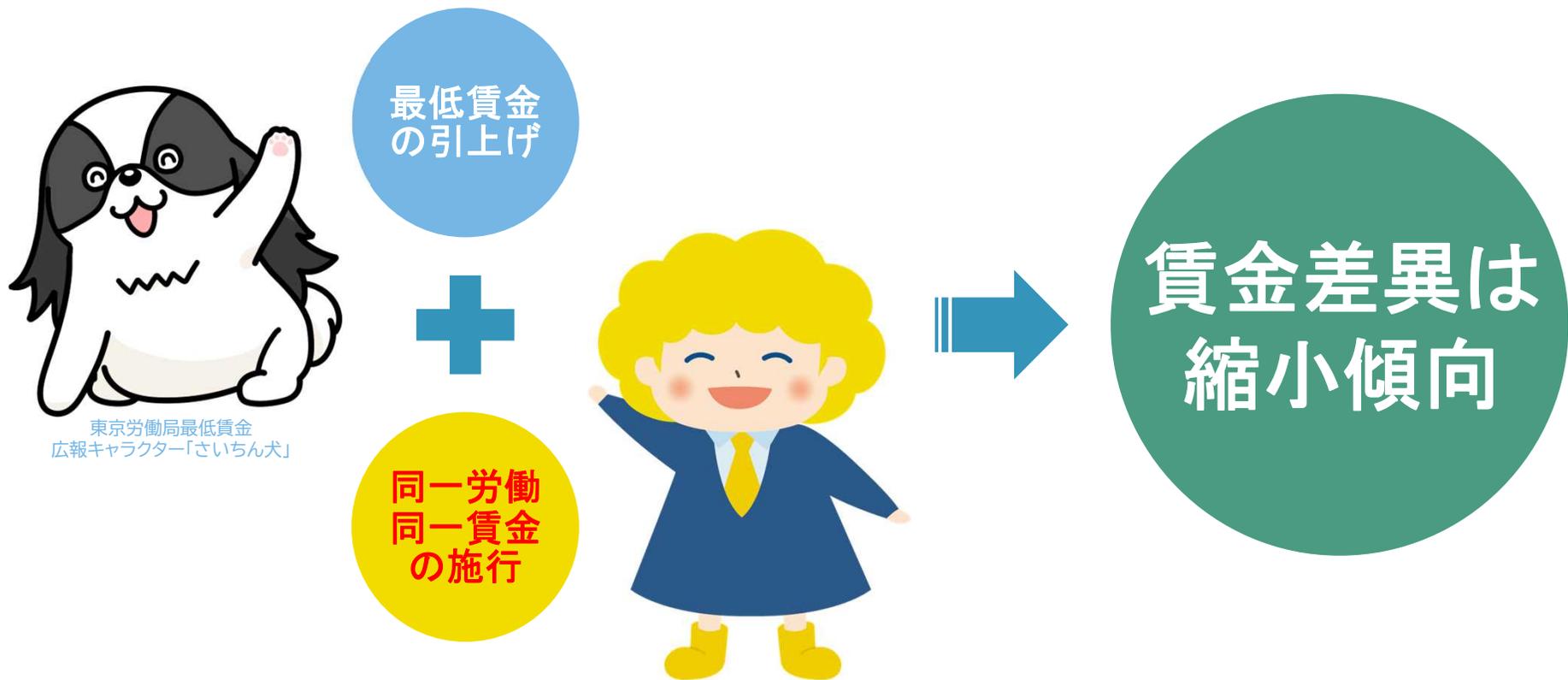
同一労働同一賃金の 取組について

東京労働局 雇用環境・均等部指導課
パートタイム・有期雇用労働法担当



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆうちゃん」

1:パート・有期雇用労働者等の動向



1:パート・有期雇用労働者等の動向



同一企業で雇用される
正社員と比較した場合、
賃金、教育訓練、各種手当
などの**待遇**に大きな差が
あるケースが散見される

1: パート・有期雇用労働者等の動向



正社員と非正規雇用労働者間の
不合理な待遇差の解消は、
賃上げの機運を
非正規雇用労働者にも
波及させる観点から非常に重要！

2: パートタイム・有期雇用労働法

いわゆる「**同一労働同一賃金**」は、
正社員と非正規雇用労働者との間の
不合理な待遇差の解消を図るものであり、
2018年(平成30年)に成立した
働き方改革関連法による
改正後のパートタイム・有期雇用労働法及び
労働者派遣法において、関連規定が整備された

2: パートタイム・有期雇用労働法

● 第8条「均衡待遇」

- ・待遇ごとに、その **性質・目的** に照らして、「**職務の内容**」、「**職務内容・配置の変更範囲** (人材活用の仕組み)」、「**その他の事情**」を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの
- ・平たく言うと、均衡(バランス)の取れた待遇にすること
- ・対象となる待遇差は同一の企業内における正社員と非正規雇用労働者間の待遇差

※「**待遇**」とは、基本給、賞与、手当など賃金だけでなく、
休暇や福利厚生、教育訓練など「**全ての待遇**」が含まれる



2:パートタイム・有期雇用労働法

●同一労働同一賃金ガイドライン(指針)

・不合理性の判断について、「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か」について、原則となる考え方と具体例を示したもの

・全ての待遇が対象となるため、ガイドラインに記載がない「待遇」についても不合理な待遇差は禁止されていることに注意



2: パートタイム・有期雇用労働法

● 第9条「均等待遇」

・正社員と非正規雇用労働者との間で、「**職務内容**」と「**職務の内容・配置の変更の範囲(人材活用の仕組み)**」が**いずれも同じ**であるときには、全ての待遇について差別的取り扱いをしてはならない

・平たく言うと、均等な取扱いをすること



3: 労働者に対する待遇に関する説明義務

● 第14条「事業主が講ずる措置の内容等の説明」

第1項: 雇入れ時(契約更新時)

新設 第2項: 労働者から説明を求められたとき

新設 第3項: 説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止

非正規雇用労働者に対し、待遇に関する説明を
しなければならない



3: 労働者に対する待遇に関する説明義務

● 第14条第2項

- 非正規雇用労働者から求めがあった時には、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて説明をしなければならない
- 説明を行う際は、説明を求めた非正規雇用労働者と職務の内容などの考慮要素が**最も近いと事業主が判断する正社員**との間で、待遇の決定基準に違いがあるのか、違う場合はどのように違うのか、なぜ違うのかといった説明を**具体的にしなければならない**

説明義務が課される事項	説明内容の例
<ul style="list-style-type: none"> • 通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由 • 労働条件に関する文書の交付等(第6条) • 就業規則の作成手続(第7条) • 不合理な待遇の禁止(第8条) • 通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止(第9条) • 賃金(第10条) • 教育訓練(第11条) • 福利厚生施設(第12条) • 通常の労働者への転換(第13条) 	<ul style="list-style-type: none"> • 比較対象の通常の労働者との間で待遇の決定基準に違いがあるか、違う場合はどのように違うのか・なぜ違うのか • 教育訓練の実施や福利厚生施設の利用の決定に当たり何を考慮したか(通常の労働者との違いがある場合は、なぜ違うのか) • 正社員への転換推進措置として講じる措置の決定に当たり何を考慮したか <p>など</p>

4: 同一労働同一賃金の実現に向けた支援

- 職務分析・職務評価マニュアル



- 働き方改革推進支援センター



- キャリアアップ助成金



ご清聴ありがとうございました



ご不明な点は、東京労働局雇用環境・均等部指導課(03-3512-1611)までお問い合わせください