

**正規と非正規の不合理な格差禁止**

**同一労働同一賃金対策  
実務実践セミナー**



**令和元年9月25日(水)**



**特定社会保険労務士  
土橋 秀美**

# 社長様、こんなお悩みありませんか？



パートさんも正社員も同じ仕事はしてるけど、責任の重さが...



育児中の正社員とパートさんではどちらも時短勤務だけど、社員にだけ賞与や退職金があるから不公平だって不満の声が.....

10月から徳島の最低賃金が793円？  
淡路店は兵庫県だから899円？  
月給の正社員にはいくら払えばいい？



# 目次

---

- 1. 働き方改革の背景と意義**
- 2. 法改正の内容**
- 3. 円滑な施行に向けた運用面の取組**

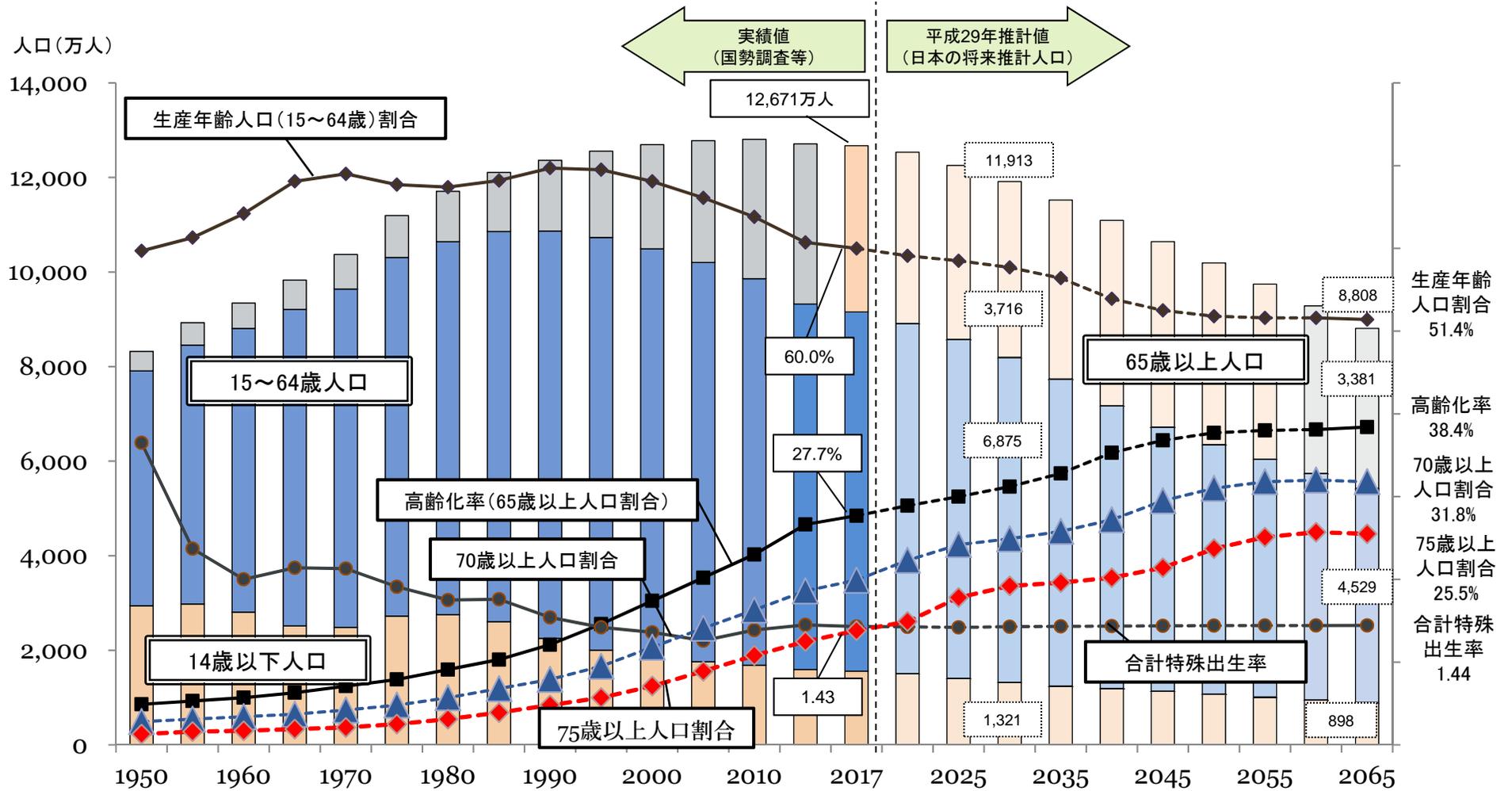
# 1. 働き方改革の背景と意義

---



# 日本の人口の推移

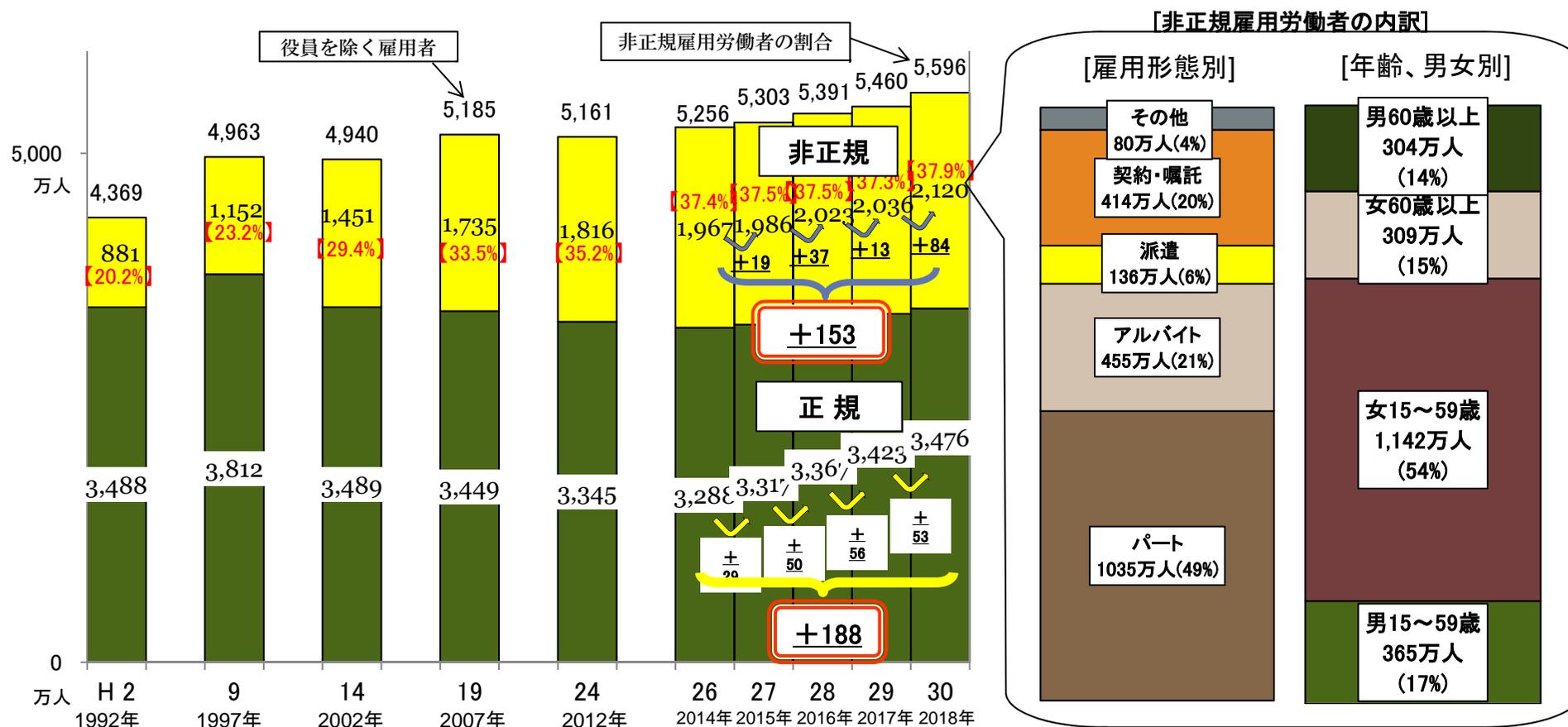
○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(出所) 2017年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は2015年までは総務省「国勢調査」、2017年は総務省「人口推計」、2017年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2018年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

# 正規雇用と非正規雇用労働者の推移

- 非正規雇用は、**緩やかに増加**（役員を除く雇用者全体の**37.9%**・平成30年平均）。
- 正規雇用は、**平成26年までの間に緩やかに減少**していたが、**平成27年に8年ぶりにプラス**に転じ（前年比 +29万人）、**平成30年も増加**（前年比 +53万人）。**合計（4年間）で188万人増加**



(資料出所) 平成9年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10  
 平成19年の数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。  
 平成24年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。

# 「不本意非正規」の状況（男女別・雇用形態別）（平成30年平均）<sup>7</sup>

- 正規の仕事がないから非正規雇用に入ったと回答した者の割合は、相対的に見ると、派遣社員・契約社員で高く、パートで低くなっている。
- 特に、女性は30代半ば以降、結婚・子育てなどもあり、自ら非正規雇用を選択している者が多い。

## 【年齢別・男女別】

	男女計		男性		女性	
	人数 (万人)	割合 (%)	人数 (万人)	割合 (%)	人数 (万人)	割合 (%)
全体	255	12.8	127	20.6	129	9.3
15～24歳	19	7.3	9	7.4	10	7.3
25～34歳	47	19.0	24	31.6	23	13.5
35～44歳	50	14.1	21	35.0	28	9.6
45～54歳	53	13.1	21	37.5	32	9.1
55～64歳	57	14.2	30	23.3	27	10.0
65歳以上	29	8.7	21	11.8	8	5.0

## 【雇用形態別】

	男女計	
	人数 (万人)	割合 (%)
全体	255	12.8
パート	75	7.5
アルバイト	39	9.0
派遣社員	41	31.5
契約社員	76	28.5
嘱託	17	15.5
その他	7	10.6

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成30年平均） 第Ⅱ-16表

（注） 1）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

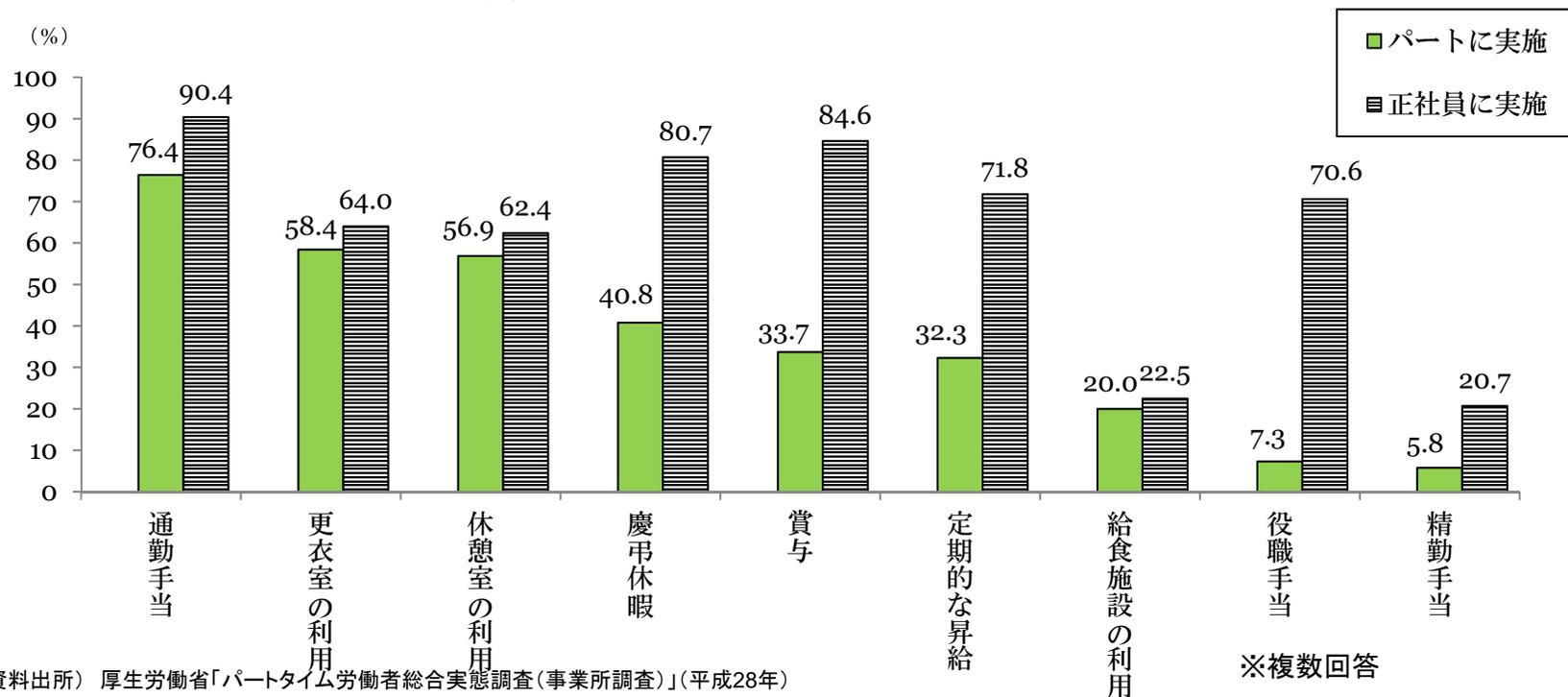
2）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

3）「不本意非正規」とは、現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

割合は、非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

○ 正社員とパートの両方を雇用している事業所において、正社員に各種手当等を支給している事業所の割合は、パートと比較して高くなっている。

手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合  
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



注： 1) 上記「手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況」は、各項目ごとに回答のあった事業所について集計。

- 基本的な背景
  - **少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足の現状**  
(2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計)
  
- アベノミクス、一億総活躍の目指すもの
  - 女性・高齢者等の活躍促進
  - **女性・高齢者等の労働力化の制約要因をなくす必要**  
(※) 長時間かつ硬直的な労働時間 (正規雇用)  
低賃金と不安定な雇用 (非正規雇用) 等
  
- 「働き方改革」は、「魅力ある職場づくり」の実現による**中小企業・小規模事業者の人手不足解消のチャンス**

- 「働き方」は「暮らし方」そのものである。
- 働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革。

- 長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因。
- 長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。
- 経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、労働生産性向上につながる。

- 「正規」、「非正規」の不合理的な処遇の差は、正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。
- これに対し、正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されていると納得感が生じる。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要であり、それによって労働生産性が向上していく。

## 2. 法改正の内容

---



～ 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、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

## 見直しの内容

- ① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
  - (1) パートタイム労働者・有期雇用労働者
  - (2) 派遣労働者「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要
- ② 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化  
短時間・有期雇用労働指針
- 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。

法律		大企業	中小企業
雇用対策法		公布日施行	
労働基準法	労働時間の上限 (第36条等)	2019年4月1日	2020年4月1日
	その他改正事項		2019年4月1日
	中小企業における割増賃金率の猶予措置の廃止 (第138条)	—	2023年4月1日
労働安全衛生法、じん肺法、労働時間等設定改善法		2019年4月1日	
<b>パートタイム労働法・労働契約法</b>		<b>2020年4月1日</b>	<b>2021年4月1日</b>
<b>労働者派遣法</b>		<b>2020年4月1日</b>	

<中小企業>	資本金の額又は出資の総額	or 常時使用する従業員の数
①製造業など(②~④以外)	3億円以下	300人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下
③サービス業	5,000万円以下	100人以下
④小売業	5,000万円以下	50人以下

裁判の際に判断基準となる「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します※。

※ 派遣については派遣先との均等・均衡または労使協定による待遇決定（次ページ参照）

## (1) パートタイム労働者・有期雇用労働者

「**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

「**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禁止

※ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

(現在)

○ **均衡待遇規定**

パートタイム労働者…規定あり  
有期雇用労働者…規定あり

○ **均等待遇規定**

パートタイム労働者…規定あり  
有期雇用労働者…規定なし

どのような待遇差が不合理に当たるか、明確性を高める必要がありました。

【改正前→改正後】

- : 規定あり
- △ : 配慮規定
- × : 規定なし
- ◎ : 明確化

④⑤は次ページ参照

(改正後)

### ① 均衡待遇規定の明確化

それぞれの待遇(※)ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

### ② 均等待遇規定

新たに有期雇用労働者も対象とする。

### ③ 待遇ごとに判断することを明確化し、ガイドラインの策定

などによって規定の解釈を明確に示します。

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ①	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ②	× → ○+労使協定 ④
ガイドライン	× → ○	× → ○ ③	× → ○ ⑤

## (2) 派遣労働者

(現在)

- 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差 ⇒ 配慮義務規定のみ

(改正後)

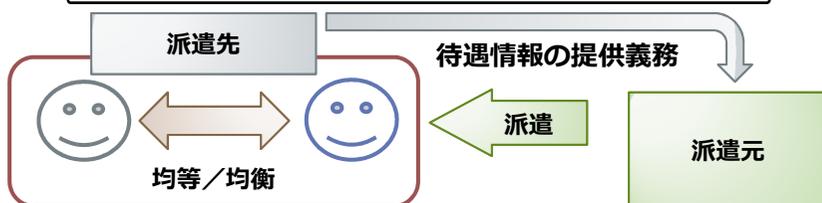
- 以下のいずれかを確保することを義務化。(前ページの表④)
  - (1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
  - (2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇
 ※ 併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。
- 派遣先事業主に、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務を創設。
- 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン(指針)を策定。(前ページの表⑤)

★ 派遣労働者の待遇差に関する規定の整備にあたっては、  
「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の選択制になります。

<考え方>

- 派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点です。
- しかし、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。
- こうした状況を踏まえ、以下の2つの方式の選択制とします。
  - 1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
  - 2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

### (1) 派遣先労働者との均等・均衡方式



- 派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇・均衡待遇規定を創設。
- 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

### (2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式



派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。(派遣先の教育訓練、福利厚生は除く。)

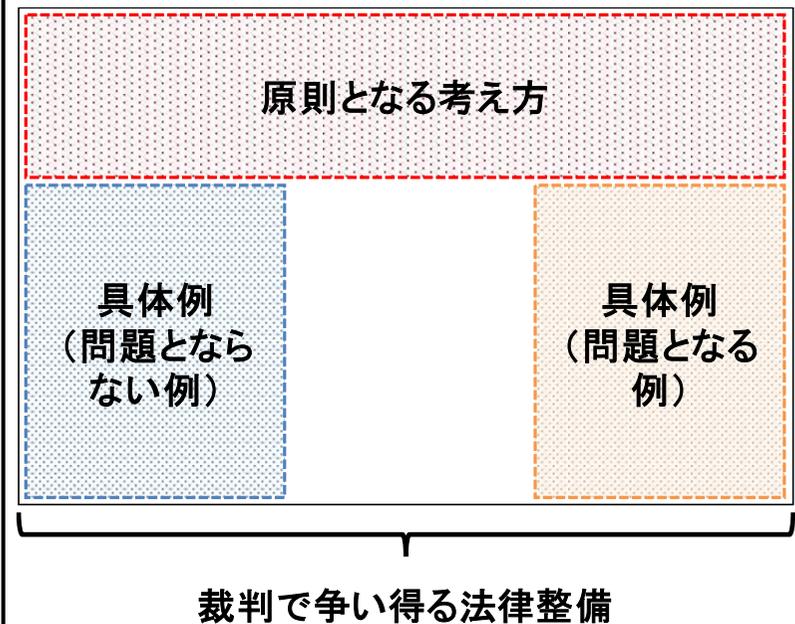
- このガイドラインは、**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規雇用労働者**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、**いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体の事情に応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



## 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、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、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない。**
- 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。**
- 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。**

## ガイドラインの構造



## 給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

### 基本給

「①職業経験・能力に応じて」、「②業績・成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給しようとする場合は、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求め、一定の違があった場合には、その相違に応じた支給を求めている。



正社員とパートタイム（短時間）労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③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。

### 役職手当等

役職の内容に対して支給するものについて、正社員と同一の役職に就くパートタイム（短時間）労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

### 通勤手当等

パートタイム（短時間）労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。 ※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

### 賞与

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給するものについて、正社員と同一の貢献であるパートタイム（短時間）労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

### 家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれる。

### 時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム（短時間）労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

# 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（平成30年6月1日最高裁判決）

「平成30年6月1日 最高裁判所第二小法廷判決・平成28年（受）第2099号，第2100号 未払賃金等支払請求事件」

運送会社で働く契約社員（有期雇用労働者）が、正社員との間に差を設けるのは無効であると訴えた事案。最高裁では、表のとおり、5つの手当について、正社員との間に差を設けることは不合理だと判断。

手当名	判断	本件における手当支給の目的	判決理由
無事故手当	不合理	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転および事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性等の相違によって異なるものではない。
作業手当	不合理	特定の作業を行った対価として作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務内容・配置の変更範囲の相違によって異なるものではない。
給食手当	不合理	従業員の食事に係る補助として支給。	勤務時間中に食事をする必要がある労働者に対して支給されるもので、正社員と契約社員の職務の内容が同じであるうえ、職務内容・配置の変更範囲の相違と勤務時間中に食事をする必要性には関係がない。
住宅手当	不合理ではない	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。	正社員は転居を伴う配転が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。
皆勤手当	不合理	出勤する運転手を一定数確保することから、皆勤を奨励する趣旨で支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性等の相違により異なるものではない。
通勤手当	不合理	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給。	労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に必要な費用が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務内容・配置の変更範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡に直接関係はない。

**Q 1 「通常の労働者」とは？**

A 「通常の労働者」とは、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）をいいます。無期雇用フルタイム労働者とは、事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者をいいます。

通常の労働者の中にも、総合職、一般職、限定正社員など様々な雇用管理区分がありますが、それらの全ての通常の労働者との間で不合理な待遇差を解消する必要があります。

**Q 2 総合職、限定正社員などの異なる正社員間の待遇差はこの法律の対象になりますか？**

A パートタイム・有期雇用労働法の保護対象となる労働者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者です。したがって、パートタイム労働者・有期雇用労働者ではない、総合職、限定正社員などの異なる正社員（無期雇用フルタイム労働者）間の待遇差については、この法律の対象ではありません。

**Q 3 事業主は、均衡待遇を確保するために具体的にどのような取組みをすればいいのでしょうか？**

A 同一企業内にパートタイム労働者・有期雇用労働者がいる場合には、まずは、それらの労働者の待遇（賃金や教育訓練、福利厚生等）がどのようなものとなっているかを洗い出してみましょう。

そして、個々の待遇が正社員（無期雇用フルタイム労働者）と同一か否か、待遇が異なる場合には、その理由が労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等の違いなどで説明できるか否かを確認してみましょう。説明ができないと考えられる場合には、待遇の改善を検討しましょう。

**Q 4 就業規則や賃金規定などの見直しに当たって、専門家の支援は受けられますか？**

全国47都道府県に置かれている「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労務管理・企業経営などの専門家が無料で相談・支援をしています。

企業への個別訪問も実施していますので、お気軽にお問い合わせください。

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します。

＜雇入れ時＞【フルタイムの有期雇用労働者については新設】

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。

＜パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合＞【新設】

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。

＜不利益取扱いの禁止＞【指針→法律に格上げ】

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。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容（※）（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止

## 待遇差の内容・理由の説明義務について（Q&A）

### Q1 どの正社員（無期雇用フルタイム労働者）と比較して説明すればいいですか？

A 待遇差の内容・理由の説明については、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）のうち、その職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等が、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する正社員（無期雇用フルタイム労働者）が比較対象の労働者となります。

※ なお、パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内で雇用されるすべての正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で不合理な待遇差の解消等が求められますので、ご注意ください。

### Q2 どんなことを説明すればいいですか？

A 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間にある待遇差の内容とその理由について説明します。具体的には、事業主は以下の事項を説明します。

#### 【待遇差の内容】

- (1) 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で、待遇の決定基準（賃金表など）に違いがあるかどうか。
- (2) 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容または待遇の決定基準（賃金表など）

#### 【待遇差の理由】

待遇差の理由は、比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）と短時間・有期雇用労働者の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（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由を説明します。

### Q3 説明方法はどうすればいいですか？

A 事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料（就業規則や賃金表など）を活用しながら口頭で説明することが基本です。

ただし、説明すべき事項を全て文書で記載した資料で、パートタイム労働者・有期雇用労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えありません。



事業主は、労働者が説明を求めたことを理由として**不利益な取扱いをすることは禁止**されています。

### 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<sup>22</sup>規定の整備

※ 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。

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します。

- パートタイム労働者・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。(無料・非公開)
- ★ 弁護士や大学教授、家庭裁判所家事調停委員、社会保険労務士などの労働問題の専門家が調停委員となり、高い専門性、公平性、中立性のもとで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」についても、「調停」の対象となります。

【改正前→改正後】 ○：規定あり    △：部分的に規定あり    ×：規定なし  
(均衡待遇は対象外)

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

### 3. 円滑な施行に向けた運用面の取組

---



## 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. 不合理な待遇差解消のための点検・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種別の導入マニュアルを作成し、周知啓発を図る。

## 3. 業種横断的な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提示し、改正法施行までに取組を行うよう促す。

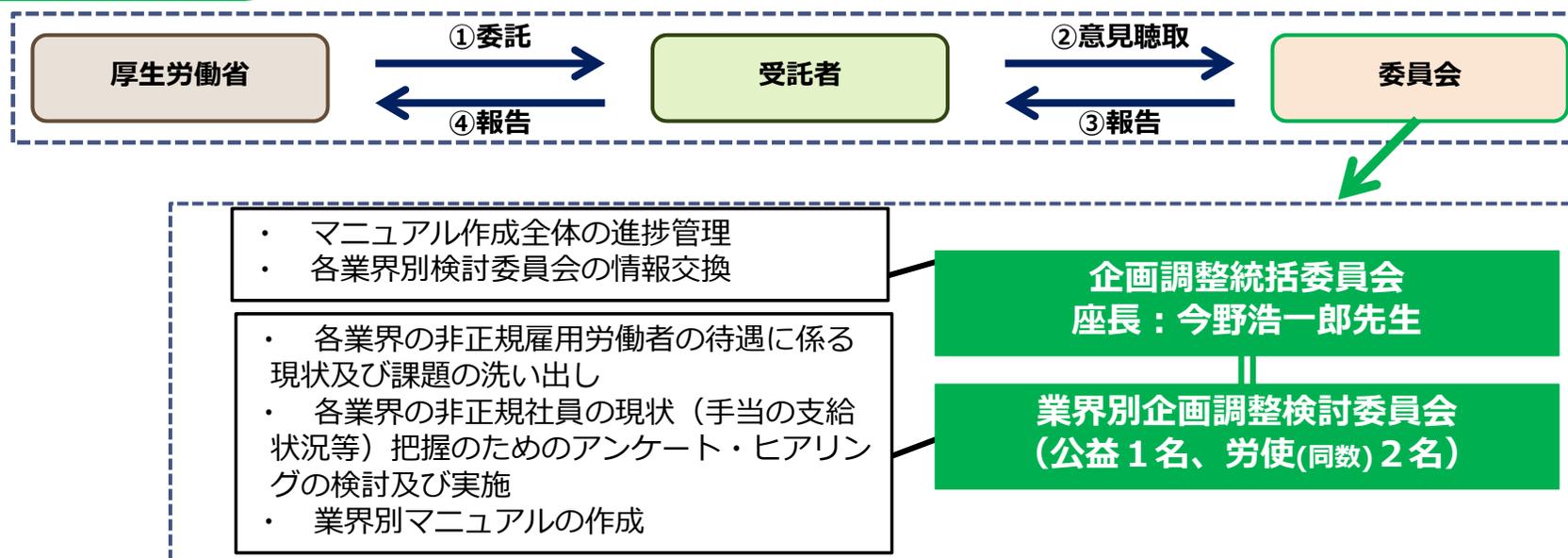
## 4. キャリアアップ助成金による支援

- 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。

## 事業概要

- 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)の不合理な待遇差の是正を目指す同一労働同一賃金の実現に向け、各企業が賃金制度も含めた待遇全般の点検等を円滑に行う必要がある。
- 各企業が、賃金制度も含めた待遇全般の点検等を円滑に行うことができるよう、業界別の同一労働同一賃金導入マニュアルを作成し、周知啓発を図る。

## 事業スキーム



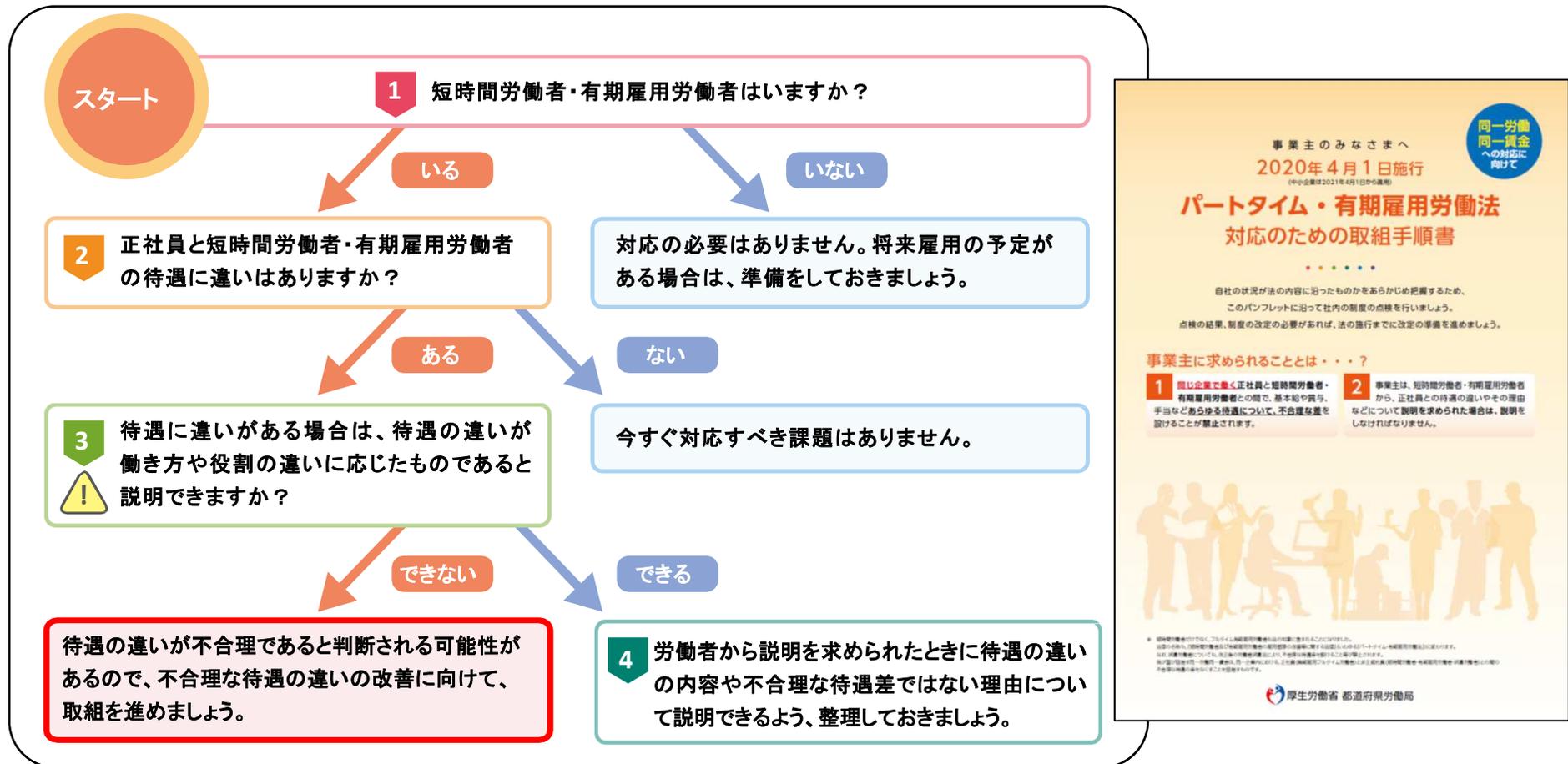
## 対象業界の選定

- 非正規雇用労働者が多い業界等に対して、ヒアリングの結果、以下の業界を 7 つ選定。
  - ①スーパーマーケット業、②食品製造業、③印刷業、④自動車部品製造業、⑤福祉業（介護・保育・障害）、⑥労働者派遣業、⑦生活衛生業

# パートタイム・有期雇用労働法に対応するための取組手順（全体の流れ）

取組手順書は、下記のサイトに掲載

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



①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。

②正社員と職務内容（業務の内容・責任の程度）及び職務内容・配置の変更の範囲が同じ短時間労働者・有期雇用労働者については、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。

# パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（全体の流れ）

手順番号	手 順	解 説
手順1	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？
手順2	待遇の状況を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理します。
手順3	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」と言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
<div style="border: 2px solid yellow; padding: 5px; display: inline-block;">  <b>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。</b> </div>		
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	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務に。短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理しましょう。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くと便利です。
手順5	「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することもよいでしょう。
手順6	改善計画を立てて取り組みましょう	改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組みましょう。

**まずは、手順4まではお早めに取り組むことをお勧めします。**

# キャリアアップ助成金

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者(以下「有期契約労働者等」といいたいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容	助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、( )は大企業の額
正社員化支援	<b>正社員化コース</b> 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり57万円<72万円>(42.75万円<54万円>) ②有期→無期：1人当たり28.5万円<36万円>(21.375万円<27万円>) ③無期→正規：1人当たり28.5万円<36万円>(21.375万円<27万円>) ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28.5万円<36万円>(大企業も同額)加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、 ①：1人当たり9.5万円<12万円>(大企業も同額)、②③：1人当たり4.75万円<6万円>(大企業も同額)加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり9.5万円<12万円>(7.125万円<9万円>)加算
処遇改善支援	<b>賃金規定等改定コース</b> 全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①全ての賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり9.5万円<12万円>(7.125万円<9万円>) 4人～6人：1事業所当たり19万円<24万円>(14.25万円<18万円>) 7人～10人：1事業所当たり28.5万円<36万円>(19万円<24万円>) 11人～100人：1人当たり2.85万円<3.6万円>(1.9万円<2.4万円>) ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり4.75万円<6万円>(3.325万円<4.2万円>) 4人～6人：1事業所当たり9.5万円<12万円>(7.125万円<9万円>) 7人～10人：1事業所当たり14.25万円<18万円>(9.5万円<12万円>) 11人～100人：1人当たり1.425万円<1.8万円>(0.95万円<1.2万円>) ※ 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.425万円<1.8万円>加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円<0.96万円>加算 ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円>(14.25万円<18万円>)加算
	<b>健康診断制度コース</b> 有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり38万円<48万円>(28.5万円<36万円>)
	<b>賃金規定等共通化コース</b> 有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり57万円<72万円>(42.75万円<54万円>) ※ 対象労働者1人当たり、2万円<2.4万円>(1.5万円<1.8万円>)加算
	<b>諸手当制度共通化コース</b> 有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用	1事業所当たり38万円<48万円>(28.5万円<36万円>) ※ 対象労働者1人当たり、1.5万円<1.8万円>(1.2万円<1.4万円>)加算 ※ 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2目以降の手当1つにつき、16万円<19.2万円>(12万円<14.4万円>)加算
	<b>選択的適用拡大導入時処遇改善コース</b> 選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施	1人当たり ※下線部の助成額は31年4月以降の取組に対して拡充予定 3%以上：2.9万円<3.6万円>(2.2万円<2.7万円>) 5%以上：4.7万円<6万円>(3.6万円<4.5万円>) 7%以上：6.6万円<8.3万円>(5万円<6.3万円>) 10%以上：9.4万円<11.9万円>(7.1万円<8.9万円>) 14%以上：13.2万円<16.6万円>(9.9万円<12.5万円>)
	<b>短時間労働者労働時間延長コース</b> 有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用	1人当たり22.5万円<28.4万円>(16.9万円<21.3万円>) ※下線部の助成額は31年4月以降の取組に対して拡充予定 ※ 上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せて、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、 1時間以上5時間未満未延長でも助成 1時間以上2時間未満：4.5万円<5.7万円>(3.4万円<4.3万円>) 2時間以上3時間未満：9万円<11.4万円>(6.8万円<8.6万円>) 3時間以上4時間未満：13.5万円<17万円>(10.1万円<12.8万円>) 4時間以上5時間未満：18万円<22.7万円>(13.5万円<17万円>)

## 「処遇改善／中途採用拡大」の助成金

活用度  
★★★

### ① キャリアアップ助成金(正社員化コース)

有期契約労働者等、又は有期実習型訓練を受講し修了した有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合に利用できます。

■助成額 ※〈 〉内は生産性要件を満たした場合の額

助成内容	中小企業	大企業
①有期⇒正規	57万円〈72万円〉	427,500円〈54万円〉
②有期⇒無期	28.5万円〈36万円〉	213,750円〈27万円〉
③無期⇒正規	28.5万円〈36万円〉	213,750円〈27万円〉

※①～③合わせて1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人までです。

※正規には、多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)を含みます。

※①の有期契約労働者は雇用してから3年以内の者に限ります。

## 「**処遇改善／中途採用拡大**」の助成金

活用度

★★★

### ① キャリアアップ助成金(正社員化コース)

#### 活用例



6か月間の有期契約で社員を雇用。



雇用して6か月経過後、正社員へ登用(同時に給与を5%以上昇給)



さらに6か月経過後、申請。審査後、**57万円**が支給される。



# 職務分析・職務評価の導入支援

## 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。)

## 導入支援の背景

### ○ パートタイム労働法改正の際の参議院 厚生労働委員会 附帯決議(平成19年5月24日)

「短時間労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を更に進めるため、参考となる先進的な雇用管理事例のほか、職務分析の手法や比較を行うための指標(モノサシ)について内外の情報を収集するとともに、事業主に対し、それらを提供することにより、その取組を支援すること。」

## 導入支援策

### ○ 「要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン」の普及

### ○ 職務評価セミナーの実施等による普及啓発

### ○ 職務評価コンサルタントによる導入支援

### ○ 「パート労働ポータルサイト」(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)による、ガイドライン、ITツール、取組事例の提供

### ○ キャリアアップ助成金によるインセンティブの付与・導入支援

【賃金規定等改定コースの職務評価加算】 1適用事業所当たり19万円<24万円>(大企業14.25万円<18万円>)

※ 生産性要件を満たした場合は、<>の額を支給

## 取組による効果

正社員(無期雇用フルタイム労働者)とパートタイム労働者の職務の大きさの相違を客観的に評価し、それに基づく処遇を行うことにより、

- パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な処遇
  - パートタイム労働者の処遇に対する納得性の向上
  - 優秀なパートタイム労働者の確保・定着
- を實現

**同一賃金同一労働**  
実現のキーワードは**生産性の向上!**



## 不要な仕事を整理して、残った仕事を整頓する (必要な場所に置く、業務マニュアルを整える)

- 仕事は属人化せず、マニュアル整備で誰でもいつでも引き継げる状態に
- 物理的な職場の整理整頓も大事。必要な書類や資料は何時でも誰でも分かるようにルール決め
- PCの中も、誰が見ても分かるように、ファイル管理とファイル名をルール決め
- 仕事の平準化で全体の時間外を短縮できる
- 担当は複数制に、いつでも交代可能だから有給休暇も取りやすい

## 総力戦を戦うためには 教育が重要 新人には教育係のメンターをつける

### 目的

- ▶ 新人メンバーの戦力化と定着を早期に図ること
- ▶ 職場の活性化を推進すること

### メンターの役割

- ▶ 職場の規則やルール、理念の意味について教えること
- ▶ 職務内容や遂行方法を指導すること
- ▶ 新人社員の相談に乗り、相談内容に応じて適切なアドバイスを与えること

# 「二極化」した働き方から 「多元的」な働き方へのシフト

## 正社員

- 雇用が安定、処遇も良く、企業により育成される
- 働き方の拘束性が低い
  - ・職務に限定がない
  - ・全国転勤

働き方の二極化

## 非正規雇用労働者

- 雇用が不安定、処遇も悪く、能力開発の機会も少ない
- ・労働時間、職務、勤務場所などの働き方が限定

多元的な働き方へ

多様な  
正社員

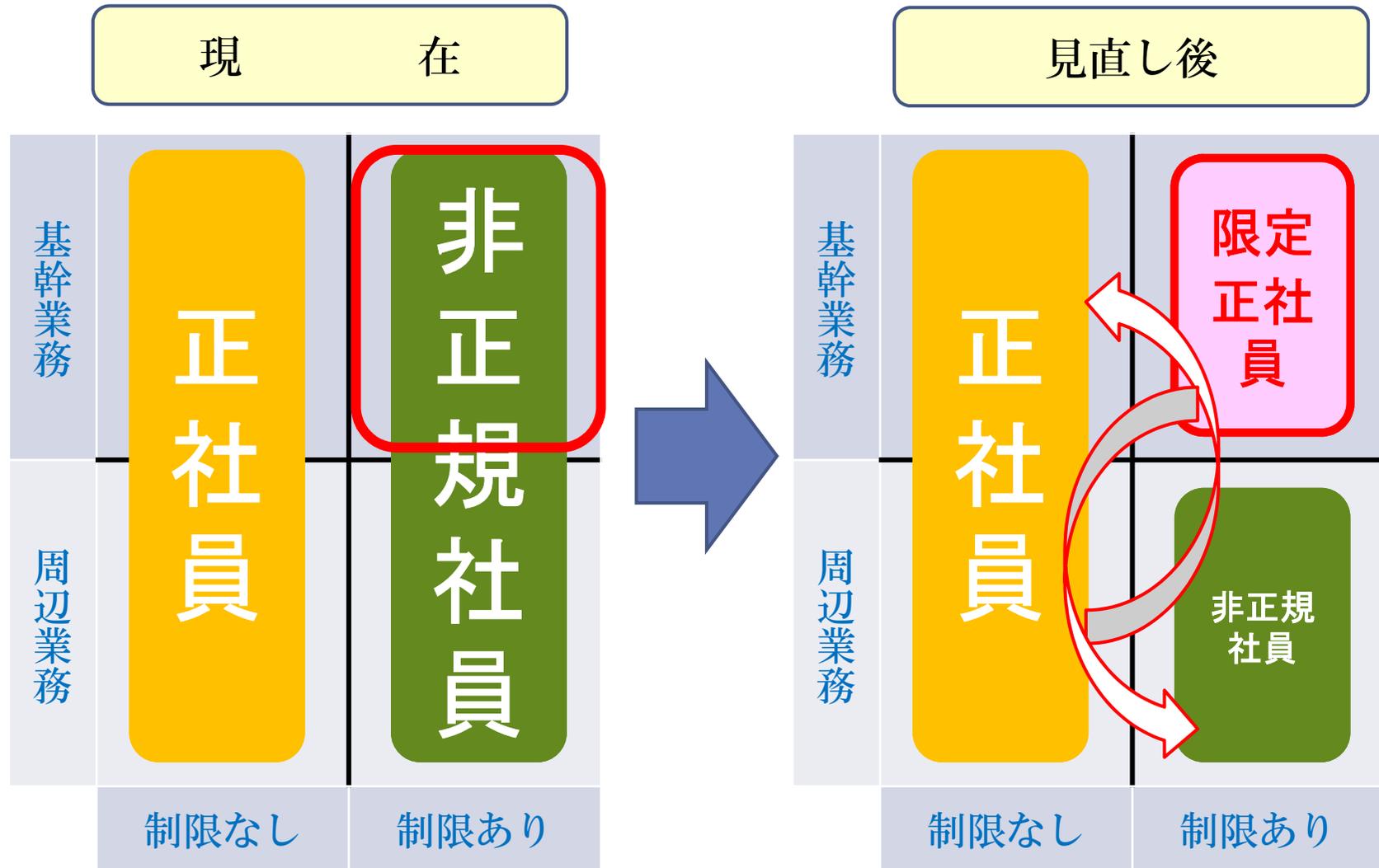
正社員

多元的な働き方の  
普及・拡大

- ・勤務地限定正社員
- ・職務、職種限定正社員
- ・短時間正社員
- ・専門職型派遣

非正規労働者

# 正規非正規、出入り自由の人事制度へ

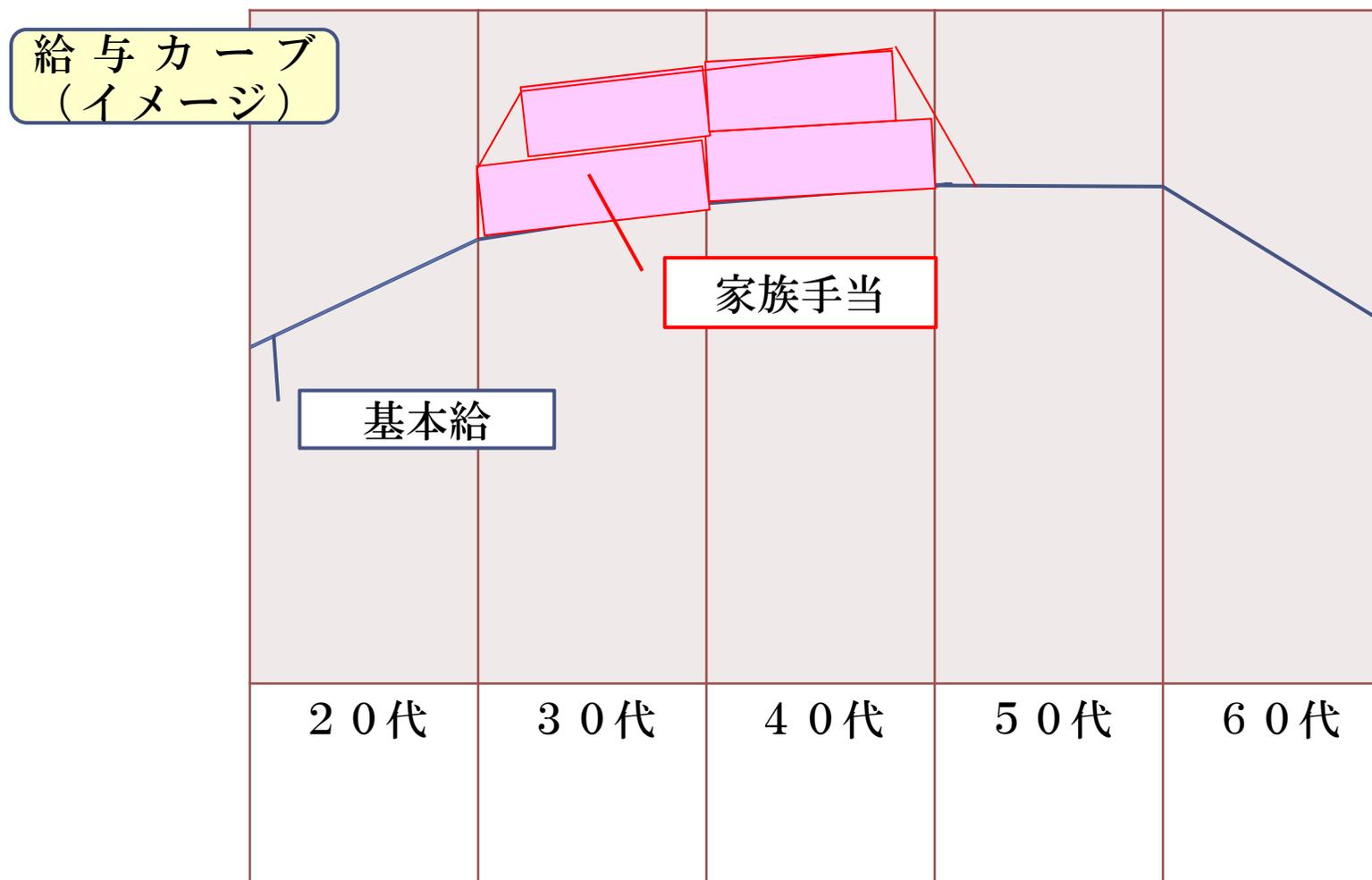


短時間正社員の処遇は、同一労働同一賃金を考慮して時間あたりの単価をそろえる

正社員	限定正社員
	週30時間勤務
基本給（月給制） 200,000円	基本給（月給制） 150,000円

労働時間  
3/4  
↓  
基本給  
3/4

## 給与水準が高くない中小企業は 「家族手当」の新設もひとつの方法



## まとめ 同一労働同一賃金

- 同一労働同一賃金は、少子高齢化で人手不足が進む日本社会で、女性や若者、高齢者などの多様な働き方を進め、一億総活躍社会を実現し、社会を活性化するための仕組み作り
- 人手不足に悩む中小零細企業にとっても、人手不足解消の切り札になる
- 正規と非正規の賃金やその他の待遇に差がある場合は、その理由を説明する責任が会社に求められる。
- 同一労働同一賃金を実現するキーワードは、「生産性の向上」
- 生産性向上のためには、女性・高齢者・障害者・契約社員・パートタイマーなど、多様な人材の能力を活用するための仕事の整理整頓
- マニュアルと教育で、業務量の平準化

ご清聴  
ありがとうございました

つちはし社会保険労務士事務所  
所長 土橋 秀美 (つちはし ひでみ)  
徳島県徳島市助任橋3丁目3-1  
電話 088-611-5558  
FAX 088-611-5580  
Mail [sr@tsuchihashi-siki.com](mailto:sr@tsuchihashi-siki.com)

