



「同一労働同一賃金」ルールについて

令和3年11月

厚生労働省 雇用環境・均等局

有期・短時間労働課長 牧野 利香

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

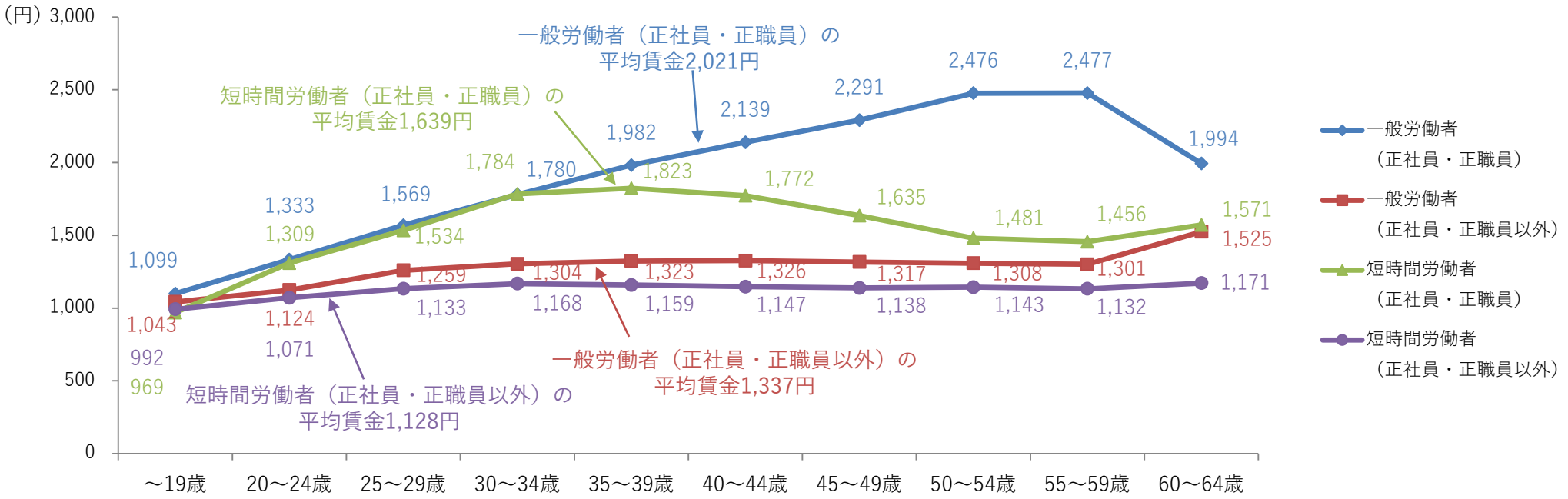
目 次

1. 「同一労働同一賃金」ルールについて
 - ・ 非正規雇用労働者の待遇の現状
 - ・ 「同一労働同一賃金」ルールとは
 - ・ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
 - ・ 改正のポイント
2. 「同一労働同一賃金」の取組の支援
 - ・ 働き方改革推進支援センター
 - ・ 支援事例
3. 「同一労働同一賃金」ルール施行後の状況
 - ・ 新型コロナウイルス感染拡大と非正規雇用
 - ・ 新しい資本主義実現会議 緊急提言

1. 「同一労働同一賃金」ルールについて

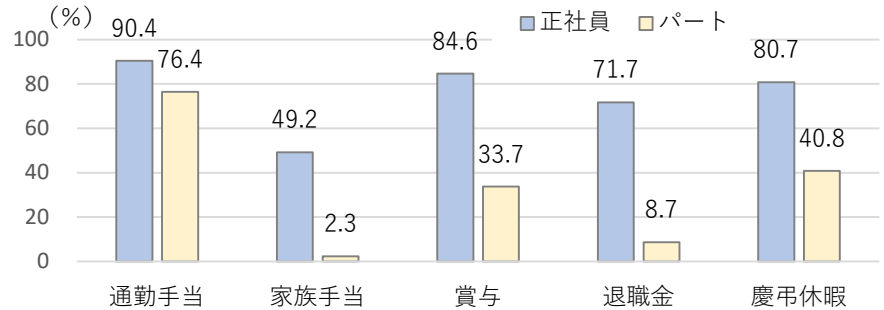
非正規雇用労働者の待遇の現状

● 非正規雇用には、賃金が低い、能力開発の機会が乏しい、福利厚生等が不十分等の課題がある。



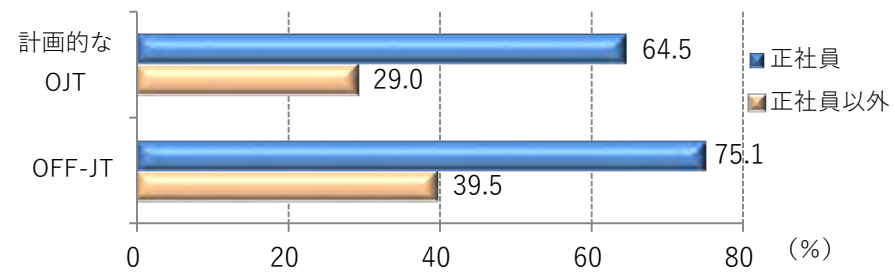
(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2019年) 雇用形態別表: 第1表
(注) 1) 賃金は、2019年6月分の所定内給与額。 2) 一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。
3) 一般労働者: 常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。
4) 短時間労働者: 同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。
5) 正社員・正職員: 事業所で正社員・正職員とする者。 6) 正社員・正職員以外: 事業所で正社員・正職員以外の者。

【各種制度の適用状況】



(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(2016年)

【事業所における教育訓練の実施状況】



(資料出所) 厚生労働省「能力開発基本調査」(2019年度) 事業所調査 第1表、第2表

「同一労働同一賃金」ルールとは

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**不合理な待遇差を禁止し、**
均衡のとれた待遇の実現を図るルールです。（均衡待遇原則：パートタイム・有期雇用労働法8条）

- * 私法上の効力を有する規定であり、法違反となる待遇の相違は無効となります。
- * 正社員と非正規雇用労働者の職務内容等が同一でなくても適用されます。
- * 正社員と非正規雇用労働者の職務内容等が同一の場合は、非正規雇用労働者であることを理由とする「差別的取扱」が禁止されます。（均等待遇原則：パートタイム・有期雇用労働法9条）

参照条文

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）

（不合理な待遇の禁止）

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第9条 事業主は、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者（中略）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（中略）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（パートタイム・有期雇用労働法等）

改正の目的

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。

改正のポイント

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※¹ について、以下の1～3を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※²の整備

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。

「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。

※¹ 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※² 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。

施行日

2020年4月1日 ※中小企業への適用は2021年4月1日

改正ポイント（１） 不合理な待遇差をなくするための規定の整備①

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」「均等待遇」を
パート・有期・派遣労働者で統一的に整備します。

- 「均衡待遇」： 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」： 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

(改正前)

(改正後)

- 均衡待遇
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
パートタイム労働者…規定あり
有期雇用労働者…規定なし

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
によって具体例を明確に示します。

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

	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
ガイドライン	× → ○	× → ○ ③	× → ○

改正ポイント（１） 不合理な待遇差をなくするための規定の整備②

● 待遇差の不合理性の判断に考慮される要素

① 職務内容 = 『業務の内容』 + 『責任の程度』

『業務の内容』

<業務の内容が正社員と同じか否かの判断>

- * **業務の種類（職種）**を比較
- 販売職、事務職、製造工、印刷工 など
- * **個々の業務の中の中核的業務**を比較
- 中核的業務 = 与えられた職務に伴う個々の業務のうち、その職務を代表する中核的な業務
- # その職務に不可欠な要素である業務
- # その成果が業績や評価に大きな影響を与える
- # 職務全体に占める時間的割合・頻度が多い

業務の種類、中核的業務を比較して**実質的に同じ**であれば、「業務の内容は同じ」と判断

『責任の程度』

著しく異ならないかどうかを判断

<判断要素（例）>

- * 単独で契約締結可能な金額の範囲
- * 管理する部下の人数、決裁権限の範囲
- * 業務の成果について求められる役割
- * トラブル発生時や臨時、緊急時に求められる対応の程度
- * ノルマ等の成果への期待度 など

【例】

紳士服売場の責任者（正社員）
と
婦人服売場の責任者
（有期雇用の契約社員）

- ◆ 業務の種類
⇒ 販売職（同じ）
- ◆ 中核的業務
⇒ 扱う商品は違うものの、必要な知識の水準などに大きな違いはない
（実質的に同じ）
- ◆ 責任の程度
⇒ 在庫管理や部下の指導に伴う責任の重さも違いはない
（著しく異ならない）

↓

職務内容は同じ

② 職務内容・配置の変更範囲 （＝人材活用の仕組み・運用など）

転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲

※制度として相違があるか否かだけではなく、実態として相違があるか否かによって判断することとなる。

【例】

正社員：就業規則上は「全国異動あり」だが、
実態として異動した者はいない
パート：異動は無い

↓

配置の変更範囲は同じ

③ その他の事情

その他の事情として考慮され得るもの

- * 職務の成果、能力、経験
- * 合理的な労使慣行、労使交渉の経緯 など

同一労働同一賃金ガイドライン (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)

- 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。**

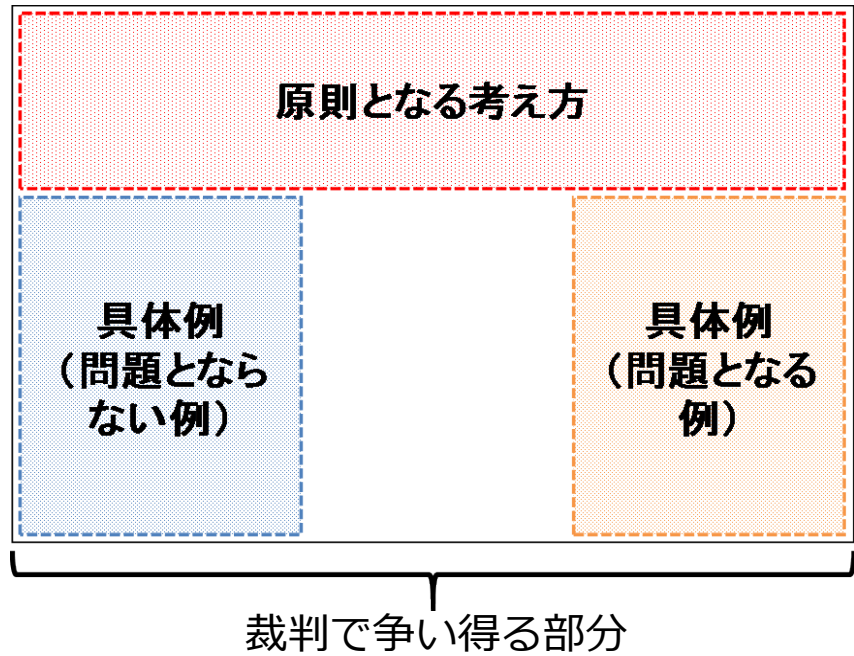
（詳しくはこちら） <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



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。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。**
- 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。

ガイドラインの構造



改正ポイント（２） 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

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

改正ポイント（３） 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備等

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、都道府県労働局での「紛争解決援助」や各都道府県労働局の紛争調整委員会での「調停」を利用できます。（無料・非公開）
- ★ 「調停」では、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」についても対象となります。

※ 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

【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)

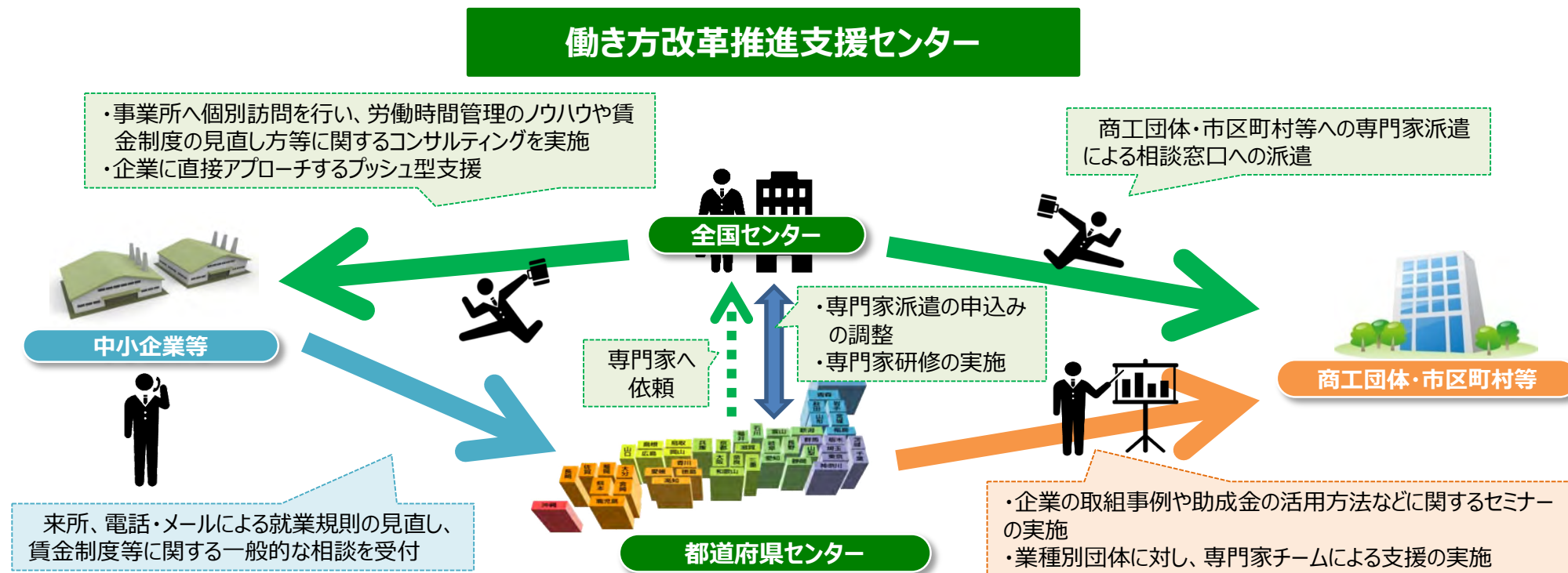
	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

2. 「同一労働同一賃金」の取組の支援

働き方改革推進支援センター（中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業）

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
 - 36協定届・就業規則作成ツールや同一労働同一賃金マニュアル等を活用した労務管理等の専門家による訪問コンサルティングの実施
 - 各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣
- などにより、相談支援を行う。



働き方改革推進支援センターによる支援事例①

定年後再雇用者の待遇の点検 及び職務分析・職務評価の実施

〈同一労働同一賃金部門〉

働き方改革
グッドプラクティス2020

株式会社 岩手自動車学校 (岩手県盛岡市)



DATA

- 事業内容／自動車教習サービス業
- 設立年／1964年
- 代表者／菊池信太郎社長
- 従業員数／11人
- 担当専門家／社会保険労務士・高橋義昭氏



学科教習の様子

【相談内容】

- ◆ 定年後再雇用制度を取り入れているが、人手不足もあり、**定年後再雇用職員の職務内容が定年前とほぼ同じである。均等・均衡待遇への対応に課題**があった。
- ◆ 定年前職員と定年後再雇用職員それぞれの職務内容について**職務分析・職務評価**が実施されていないため、従業員から説明を求められたときに対応できない。また、原資の確保にも課題があった。
- ◆ 慢性的な人手不足の中で、従業員の残業及び休日出勤が慢性化し、従業員の労働が長時間に及んでいた。



【専門家からのアドバイス】

- ◆ **職務分析・職務評価**を行うことで、定年前職員と定年後再雇用職員との待遇差が不合理ではないかを確認した。また、公正な待遇を確保するため、**経営者と職員とで対話を重ね、定年後再雇用者に対しても賞与の支給を行うなどの賃金制度の検討**を行った。
- ◆ **1年単位の定額労働時間制を導入しつつ休業日を年間16日間増加**させた。また、模擬試験受験用タブレット、学科試験採点用マークシートリーダー導入等の設備投資を行ったことで従業員の労力軽減が図られ、結果として労働時間の短縮につながった。
- ◆ 家族手当などの各種手当について、時代の流れに合った見直しをすることで、原資の確保に目途が立った。各種手当の廃止にあたっては、労働者の同意が必要であることも説明し、理解を得た。



教習車の前で打ち合わせをする教習指導員

【従業員の声・反応等】

社内での対話や、経営者と職員とのコミュニケーションが活発化し、明るく風通しの良い職場になりました。手当が分かりやすくなり、休日も取りやすくなりました。定年後再雇用職員の待遇が改善し、業務へのモチベーションが向上しました。

【評価のポイント】

水町 勇一郎 東京大学教授

各職務の分析・評価を丁寧に行い、賃金制度全体のバランスを考慮した結果、定年後の再雇用者に賞与を支給することができた。定年後に賞与がなくなる不満は全国の再雇用者の間で強い。定年後再雇用者のやる気につながる賞与の支給は大変意味のある取り組みだ。



社長 菊池 信太郎氏

再雇用者が若手育成に活躍

職務内容により基本給に差があるため、賞与の支給額は変動するものの、原資の確保の目的もつき、定年後再雇用者に対しても賞与を支給することができた。

待遇の改善が定年後再雇用者のモチベーションアップにつながり、若手育成の役割を担ってもらうことができた。

2020年10月には社労士診断認定制度「職場環境改善宣言企業」を取得。「経営労務診断実施企業」の取得も検討している。



担当専門家
社会保険労務士 高橋 義昭氏

待遇点検は人材確保の面からも有効

定年前と定年後の待遇差は、従業員から説明を求められた時、安心して働いてもらうためにも、根拠となる規定を整備しておくことが重要。従業員の同意が前提であるが、代替案も考え、家族手当などの各種手当を時代の流れに合うように見直すことで、原資の確保を図ることがある。定年後にも安心して働ける職場づくりや従業員のモチベーションアップは人材確保の面からも有効だ。

働き方改革推進支援センターによる支援事例②

雇用形態の違いによる 待遇差への対応

〈同一労働同一賃金部門〉

働き方改革
グッドプラクティス2020

株式会社 戸田屋 (長野県飯田市)



DATA

- 事業内容 / 菓子原料部、菓子製造・販売業
- 設立年 / 1628年(創業)
- 代表者 / 外松健太郎社長
- 従業員数 / 82人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・髙沼千里氏



原材料を保管する倉庫

【相談内容】

◆同一労働同一賃金に関して当社の規定等に問題がないかを含め、どのように整理して法律に対応していくか、どこから手を付ければよいか、方法がわからなかった。自社の実態を把握してから手順の指南を受けたいとの思いがあった。



【専門家からのアドバイス】

- ◆雇用形態の種類を整理(正社員、準社員、パートタイム社員、嘱託)するとともに、就業規則上で存在する手当を全て列挙し、それぞれの雇用形態における勤務形態、賃金形態、支給される手当を表で整理した。
- ◆賞与支給、退職金制度及び有給の特別休暇に関して、それぞれの雇用形態における適用・非適用を整理する作業を提示した。
- ◆一連の整理が終わった後に、列挙された手当の目的・意味合い及び賞与の査定方法、退職金制度の仕組みを整理した。
- ◆手当等の有無の待遇差の根拠について洗い出し、手当等の目的・意味合いと合致しているか、根拠が不合理でないかを法律及び法解釈に照らし一つ一つ確認した。



戸田屋の社内の様子

【従業員の声・反応等】

菓子の需要が高い繁忙期は仕事が大変ですが、外松社長は日頃から私たちの現場をよく観察し、社員の意見もくみ取ってくれて、嬉しいと感じています。

【評価のポイント】

水町 勇一郎 東京大学教授
正社員や準社員、パートタイム、嘱託という多様な雇用形態を採用しているが、すべての雇用形態の各種待遇を一つ一つ丁寧にチェックして整理し、全体的に均衡の取れた待遇を実現した。従業員に説明できる体制も整え、従業員の納得や、やる気、定着につながる基盤を作った点も評価できる。



社長 外松 健太郎氏

根拠と目的を整理し、体制整える

雇用契約書やパートタイム就業規則を確認する過程で、実態と違う箇所を修正することができた。正社員には当然あるもの、パートタイム社員には当然ないものとして、これまで違和感を感じてこなかった事業に対して、改めて根拠や目的を整理することができた。今後パートタイム職員から質問があった際にスムーズに答えることができる体制を整えることができ、有益だった。



担当専門家
社会保険労務士 髙沼 千里氏

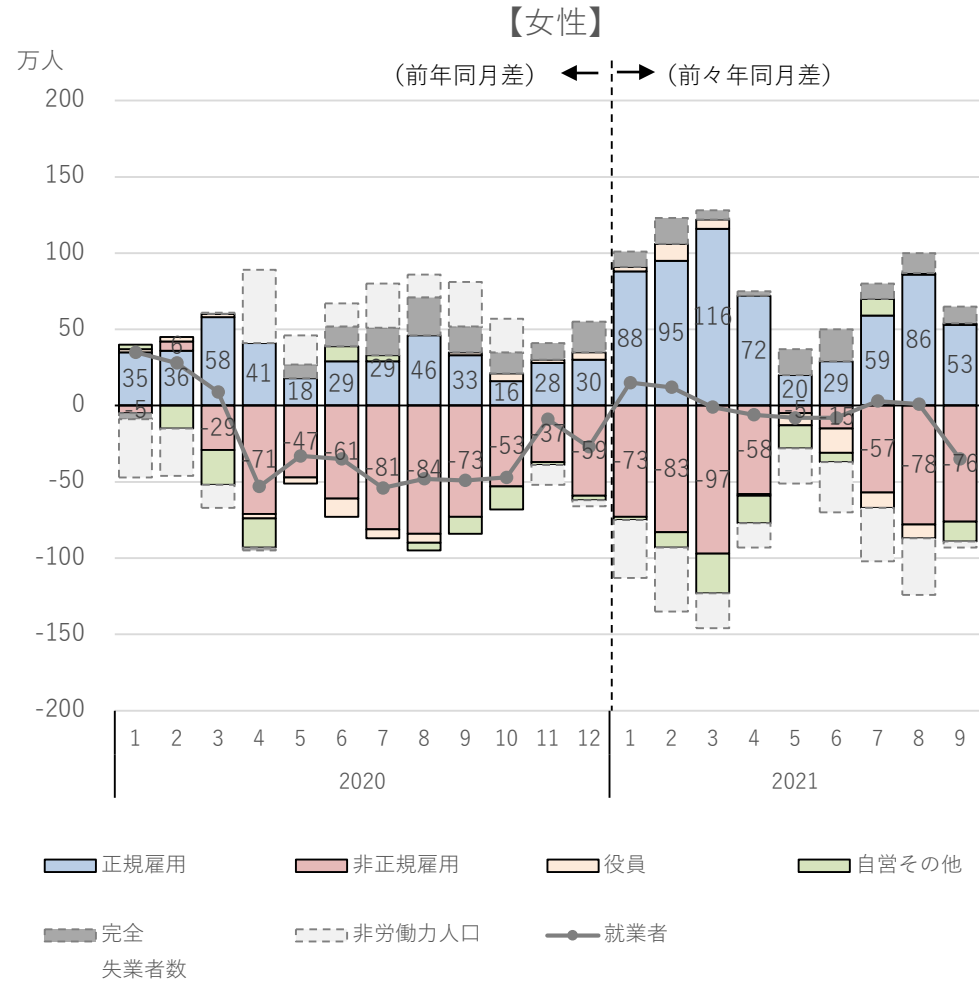
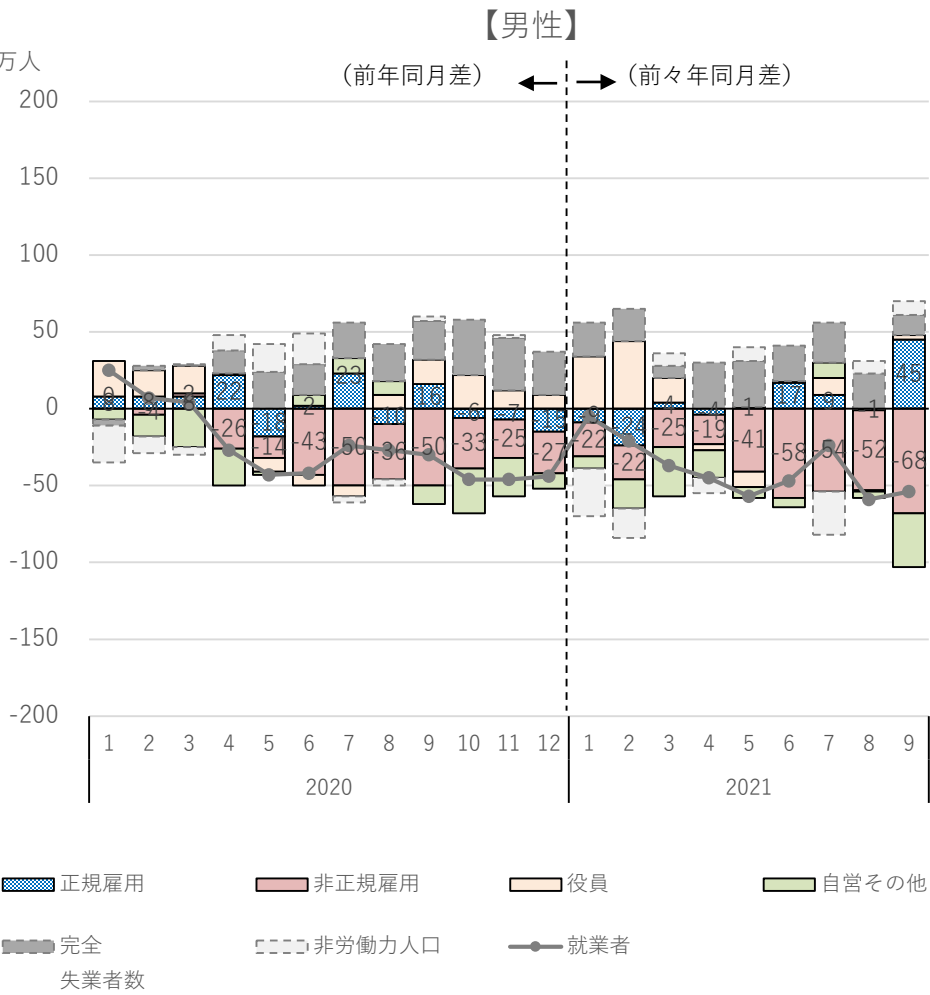
雇用形態ごとの手当の有無を整理

各雇用形態の労働条件の整理を行い、雇用契約書と就業規則の矛盾を見つけることができた。すべての手当の趣旨と雇用形態ごとの手当の有無を整理し、社員の方に処遇の違いの根拠を問われた際、説明ができるような体制を整えた。企業側としてはこれまで各手当の趣旨を把握する機会がなかったため、各手当の機能性を再認識し、各雇用形態の役割の明確化を実現できたこととなった。既存の制度が機能的に運用されるよう、これからも相談を受けることや助言によってお手伝いをしていきたい。

3. 「同一労働同一賃金」ルール施行後の状況

新型コロナウイルス感染拡大と非正規雇用①

就業者数の推移（対2019年同月差）

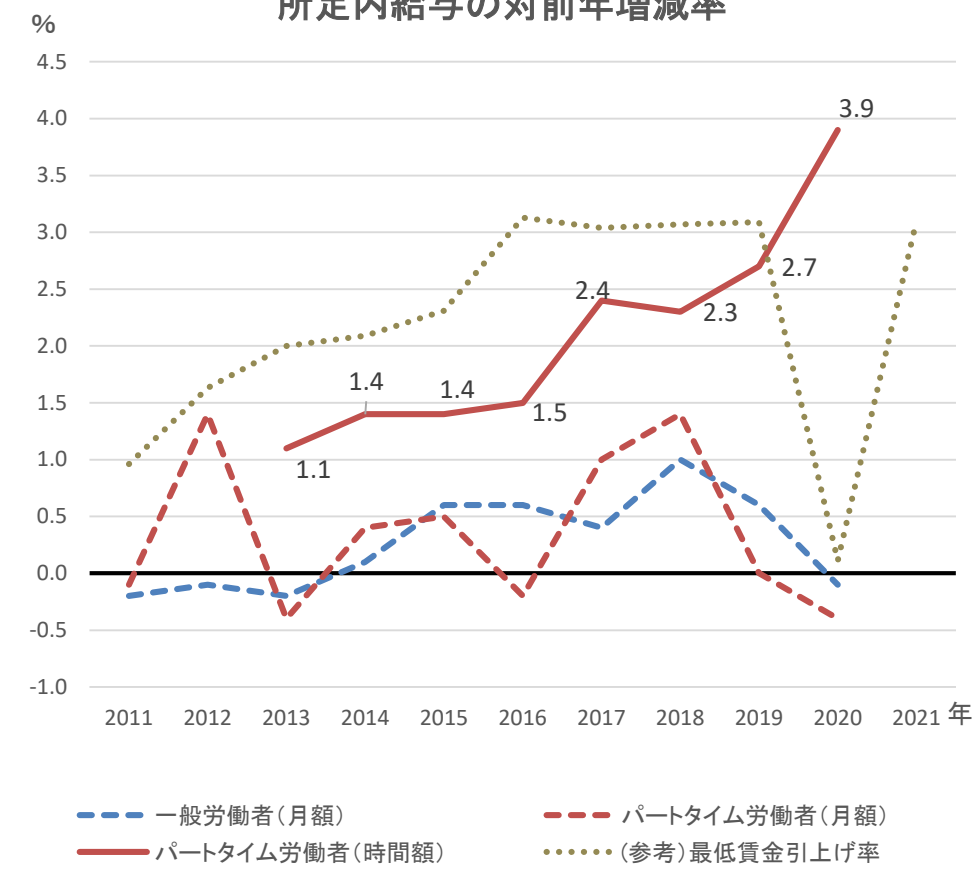


出所：総務省「労働力調査」より厚生労働省有期・短時間労働課にて作成

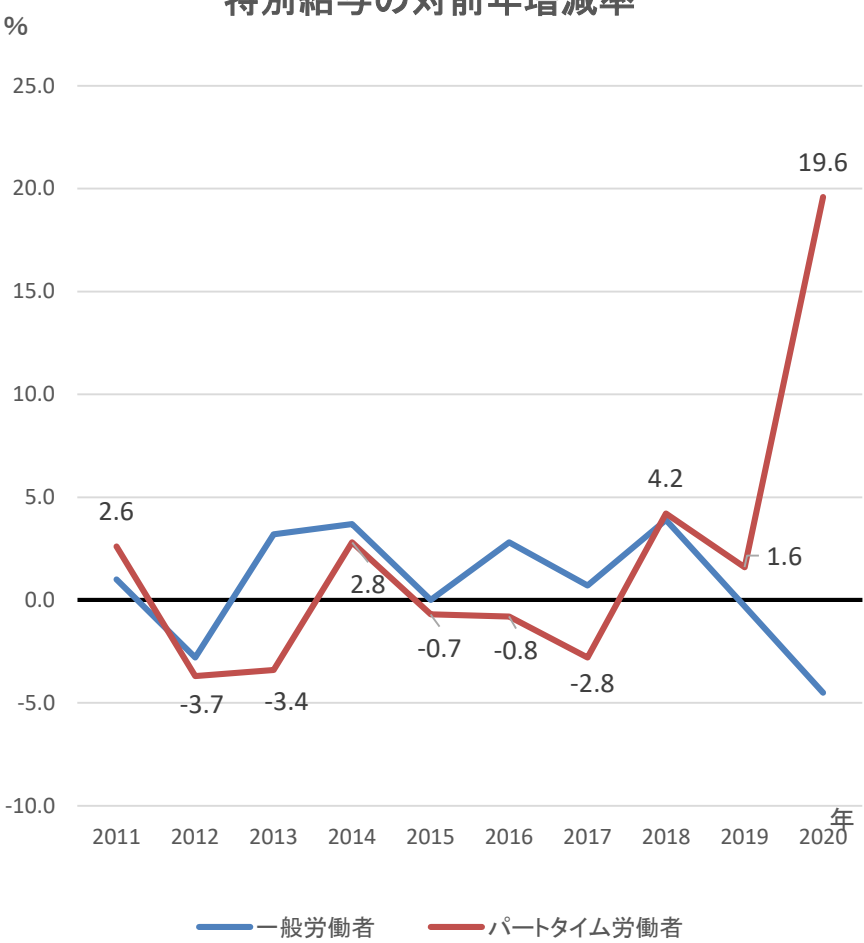
新型コロナウイルス感染拡大と非正規雇用②

一般労働者とパートタイム労働者の給与額の変化

所定内給与の対前年増減率



特別給与の対前年増減率



Ⅲ．分配戦略 ～ 安心と成長を呼ぶ「人」への投資の強化

1. （2）男女間の賃金格差の解消

…全ての女性が活躍できる社会を実現し、男女間の賃金格差の解消を図るため、企業に短時間正社員の導入を推奨するとともに、勤務時間の分割・シフト制の普及を進める。また、保育の受け皿の整備や男性の育児休業の取得促進等を通じて、仕事と育児を両立しやすい環境を整備する。さらに、**正規雇用と非正規雇用の同一労働同一賃金を徹底し、女性が多い非正規雇用労働者の待遇改善を推進**する。

1. （5）非正規雇用労働者等への分配強化

③ 正規雇用と非正規雇用の同一労働同一賃金の徹底及び最低賃金の経済状況に応じた引き上げ、働き方改革

企業に対して、労務管理の専門家による無料の相談受付や先進的な取組事例の周知・啓発、労働局による助言・指導等を行うことを通じて、**正規雇用と非正規雇用の同一労働同一賃金を徹底し、非正規雇用労働者の待遇改善を推進**する。…（後略）

ご清聴ありがとうございました。

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare