

# 同一労働同一賃金ルールに 企業はどう対応しているのか

「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」結果より

---



# (背景) 同一労働同一賃金ルールとは

「働き方改革推進法」の成立に伴い、パートタイム労働法等が発展的に改正された「パートタイム・有期雇用労働法」が2020年4月1日より施行(中小企業は2021年4月1日より適用)。

「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」に向け、パートタイム労働者・有期雇用労働者について下記1～3. が統一的に整備された※1

※1 派遣労働者についても改正労働者派遣法で整備

## 1. (同一企業内における正社員※との間の)不合理な待遇差の禁止(第8～9条)

※無期雇用フルタイム労働者、以下同

### 「均等待遇」

①職務内容※2、②職務内容・配置の変更範囲※3 が同じ場合は差別的取扱いを禁止

※2 業務の内容+責任の程度

※3 人材活用の仕組みや運用等

### 「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※4 を考慮して不合理な待遇差を禁止(それぞれの待遇毎に、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)

※4 職務の成果、能力、経験、合理的な労使慣行、労使交渉の経緯等

⇒いかなる待遇差が不合理であり、不合理でないかについては、  
原則となる考え方と具体例が「同一労働同一賃金ガイドライン」で示された

## 2. (「正社員との待遇差の内容や理由」など)待遇に関する説明義務の強化※5 (第14条)

※5 不利益取扱い禁止規定も創設

## 3. 裁判外紛争解決手続(行政ADR(都道府県労働局での無料・非公開の紛争解決手続き))の整備※6 (第24～26条)

※6 「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化

※厚生労働省では、「働き方改革推進支援センターでの無料相談」を始め、「パート・有期労働ポータルサイトや各種支援ツール等による情報提供」「キャリアアップ助成金の支給」など事業主支援を実施

# JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」

## 1. 企業アンケート調査で全体的な状況を把握

※同一労働同一賃金ルールに企業がどう対応し(ようと)しているかの全体的な動向を把握するため、2020年10/14~11/18にアンケート調査(郵送方式)を実施。民間信用調査機関が所有するデータベースから、産業×規模で層化無作為抽出した全国10人以上規模の企業2万社(16産業)を対象に、調査票を配布し、9,027社(45.1%)の有効回答を集計した

※なお、実査時点で、いわゆる中小企業は同一労働同一賃金ルールの適用前だったため、今後の対応意向を含めて尋ねている点に留意する必要がある

※なお、本調査が対象とするのは、あくまで「正社員(無期雇用フルタイム労働者)」と同一企業で直接雇用されている「パートタイム・有期雇用労働者」であり、「派遣労働者」の同一労働同一賃金(「派遣先均等・均衡方式」や「労使協定方式」の適用状況等)については、当機構の他の調査研究で対応している

## 2. ヒアリング調査で個別企業の具体的な取組を把握

※同一労働同一賃金の実現に向けた具体的な取組内容やそれによる待遇の変化、取組に当たり苦労した点も含めたプロセスや、取組の効果等を掘り下げて把握するため、首都圏の大企業を中心に依頼し、2020年8~9月に聴き取りを行い、結果を取り纏めた(当機構労働政策研究所 雇用構造と政策部門・統括研究員の藤澤美穂が担当した)



<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/214.html>

# 1. 企業アンケート調査結果にみる全体的な対応状況

同一労働同一賃金ルールの内容までの認知度は約 2 / 3

		(社)	(%)			
		回答 企業数	同一労働同一賃金 ルールの内容を 知っている	内容はわからないが、 同一労働同一賃金 という文言は 聞いたことがある	まったく 知らない・ わからない	無回答
<b>全有効回答企業計</b>		<b>9,027</b>	<b>64.0</b>	<b>31.4</b>	<b>2.7</b>	<b>2.0</b>
パート・有期社員を雇用している		6,877	66.9	28.9	2.1	2.1
雇用していない		2,148	54.6	39.4	4.6	1.5
主 たる 業 種 ※ 1	建設業	1,219	52.7	39.9	5.7	1.7
	製造業	1,753	65.1	30.2	2.1	2.6
	運輸業、郵便業	487	62.8	32.6	2.9	1.6
	卸売業、小売業	1,406	63.5	32.7	2.1	1.6
	医療、福祉	1,620	67.5	28.1	2.0	2.3
	サービス業計	1,654	66.4	29.8	2.3	1.5
	(うち、宿泊業、飲食サービス業)	468	58.5	37.2	2.6	1.7
※ 2 の 雇 用 者 規 模	50人以下	6,653	58.3	37.0	3.3	1.4
	51人以上100人以下	1,167	76.8	20.6	1.1	1.5
	101人以上300人以下	807	85.0	14.1	0.6	0.2
	301人以上	330	93.6	5.2	-	1.2
復 参 考 ※ 3 集 計	計		64.0	32.1	2.6	1.3
	中小企業		62.3	33.5	2.8	1.4
	大企業		91.2	7.5	0.3	0.9

※1 主たる業種は、一定の回答企業数が得られたものを抜粋。また、常用雇用の規模不明は掲載省略。以降、同様。

※2 直接雇用している、全ての労働者(「契約期間が1ヶ月未満」の者は除く)の合計。以降、同様。

※3 アンケート調査の「主たる業種」及び「常用雇用の規模」の回答を基に、経済センサスの企業分布をベースに復元するとともに、更に、民間信用調査機関のデータベースに登録されている「主たる業種の中分類・小分類」及び「資本金・出資額」情報を連結し、いわゆる大企業・中小企業のカテゴリ集計を行ったもの。以降、同様。

同一労働同一賃金ルールに対応するため、「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の企業が約半数の一方、約1/5が「対応方針は未定・わからない」と回答

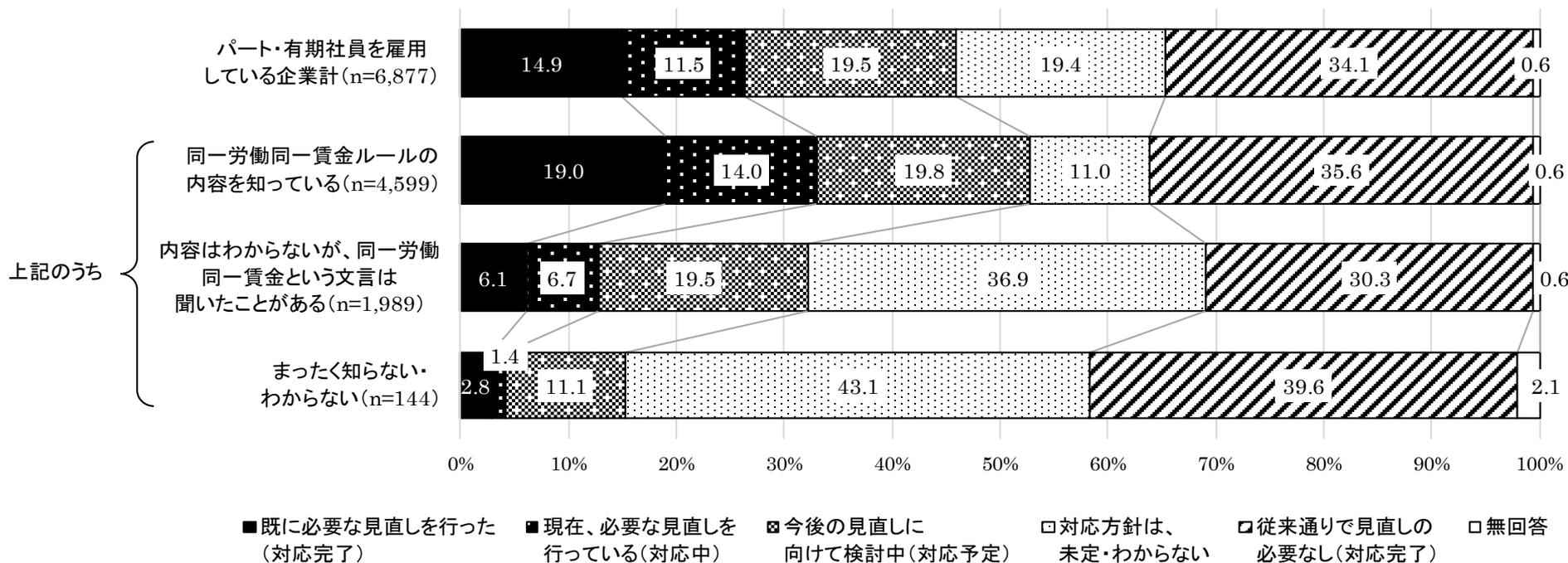
		(社)							(%)
		回答企業数	必要な見直しを行った・行っている、または検討中計※	既に必要な見直しを行った(対応完了)	現在、必要な見直しを行っている(対応中)	今後の見直しに向けて検討中(対応予定)	対応方針は、未定・わからない	従来通りで見直しの必要なし(対応完了)	無回答
パート・有期社員を雇用している企業計		6,877	45.8	14.9	11.5	19.5	19.4	34.1	0.6
主たる業種	建設業	578	35.5	15.6	5.9	14.0	17.5	46.2	0.9
	製造業	1,349	42.9	13.7	11.0	18.2	19.1	37.3	0.7
	運輸業、郵便業	298	39.6	15.4	9.1	15.1	17.8	41.3	1.3
	卸売業、小売業	1,091	44.0	14.7	9.3	20.0	20.6	34.7	0.6
	医療、福祉	1,536	53.0	15.5	14.5	23.0	18.8	27.7	0.5
	サービス業計	1,330	48.1	14.0	12.9	21.2	20.5	30.8	0.6
	(うち、宿泊業、飲食サービス業)	440	47.3	8.6	14.1	24.5	28.0	24.3	0.5
常用規模雇用者	50人以下	4,627	38.7	14.0	8.7	16.0	21.4	39.1	0.8
	51人以上100人以下	1,081	53.7	11.8	13.7	28.2	18.0	27.9	0.3
	101人以上300人以下	780	63.1	17.4	19.5	26.2	15.4	21.4	0.1
	301人以上	327	77.1	27.5	23.9	25.7	6.4	16.5	-
復元参考集計	計		45.1	14.6	11.0	19.5	20.0	34.3	0.6
	中小企業		43.4	13.2	10.3	19.8	20.6	35.4	0.7
	大企業		70.2	30.2	18.6	21.3	9.4	20.2	0.2

※「既に必要な見直しを行った(対応完了)」「現在、必要な見直しを行っている(対応中)」「今後の見直しに向けて検討中(対応予定)」のいずれかを回答した企業計。  
 なお、すべてn数に遡って集計した結果を示しているため、%表示(少数点以下第2位を四捨五入)の単純な合算とは必ずしも一致しない。

7 頁の設問へ

(知らない・わからないから従来通りで何もしないということの無いよう)

## 同一労働同一賃金ルールの内容までの認知度向上が喫緊の課題



# 「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の具体的な内容は、「パート・有期社員等の待遇面の見直し」が半数超も 「職務分離や人材活用の違いの明確化」のみの企業等も

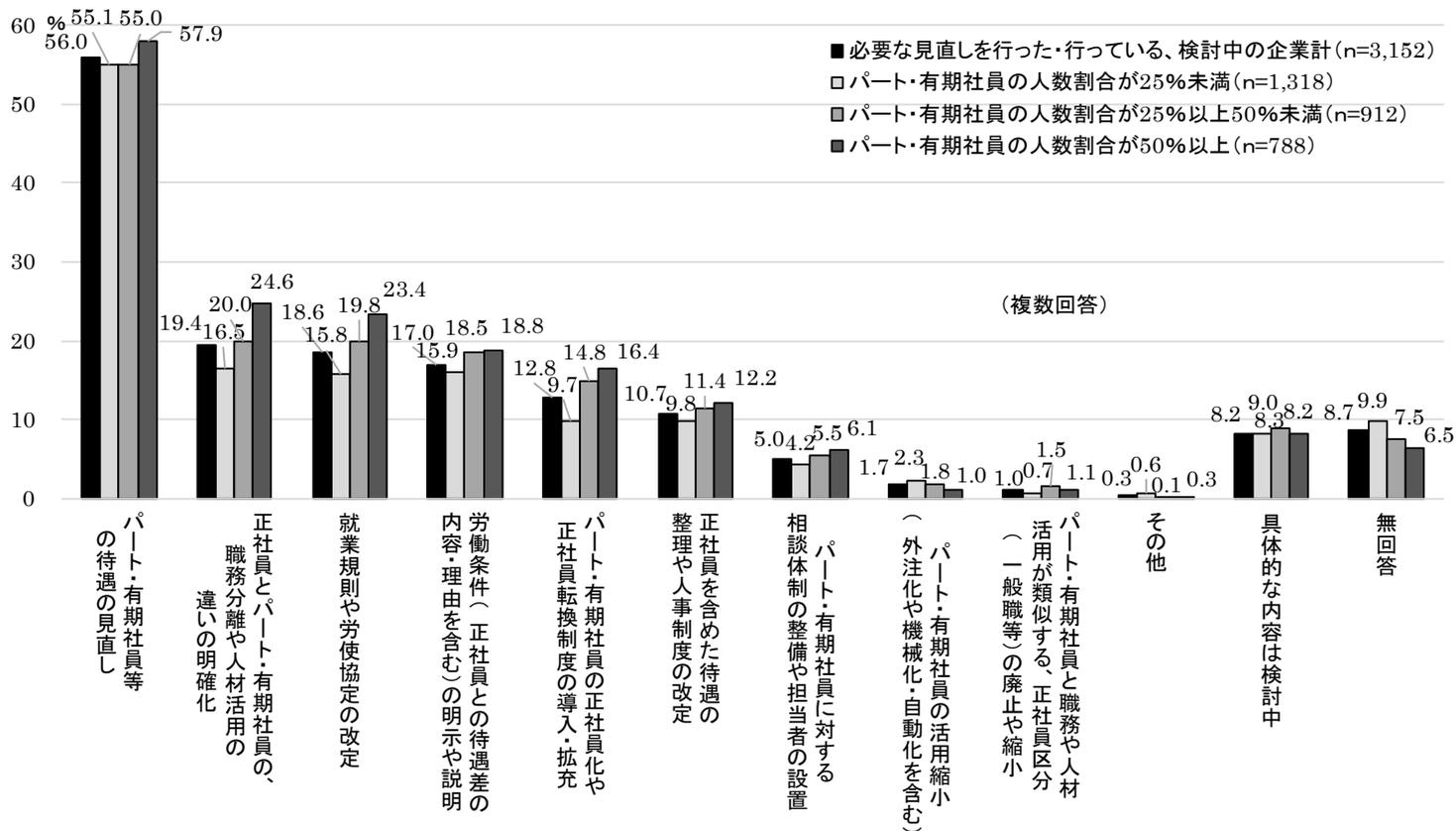
本調査における用語定義		具体的な見直し内容(複数回答)															(%)
正社員	直接雇用されている、いわゆる正規雇用労働者及びフルタイムの無期契約労働者	回答企業数	待遇の見直し関連計※ (いわゆる均等待遇への対応)	左記以外のパート・有期社員の待遇の見直し (いわゆる均等待遇への対応)	正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇の見直し	正社員の待遇の見直し(引下げ等)	正社員とパート・有期社員の、職務分離や人材活用の違いの明確化	就業規則や労使協定の改定	労働条件(正社員との待遇差の内容・理由を含む)の明示や説明	正社員化や正社員転換制度の導入・拡充	正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定	パート・有期社員に對する相談体制の整備や担当者設置	パート・有期社員の活用縮小(外注化や機械化・自動化を含む)	その他	具体的な内容は検討中	無回答	
パート・有期社員	直接雇用されている、パートタイム、あるいは有期契約の労働者(フルタイムの有期契約労働者、パートタイムの有期契約労働者のいずれか)上記に該当すれば、正社員を定年後再雇用された労働者も含む																正社員
待遇	基本給や手当、福利厚生、その他(休暇・休職、教育訓練等)																
「同一労働同一賃金ルール」に対応するため、必要な見直しを行った・行っている、または検討中の企業計		3,152	56.0	18.8	42.9	6.1	19.4	18.6	17.0	12.8	10.7	5.0	1.7	1.0	0.3	8.2	8.7
主たる業種	建設業	205	54.6	17.1	42.0	5.4	8.3	16.1	17.1	6.3	6.8	2.9	2.4	0.5	0.5	8.3	10.7
	製造業	579	53.0	18.1	38.3	6.0	18.8	14.9	17.4	10.5	10.4	4.1	3.3	2.1	0.7	9.5	8.8
	運輸業、郵便業	118	62.7	22.9	44.1	8.5	12.7	11.9	12.7	3.4	6.8	1.7	2.5	2.5	-	10.2	11.9
	卸売業、小売業	480	51.0	14.6	39.8	5.8	20.0	17.1	15.8	13.8	12.7	4.0	1.5	1.5	-	7.5	11.5
	医療、福祉	814	58.5	20.0	45.8	5.7	21.1	19.0	16.6	16.5	9.2	5.4	0.6	0.2	0.5	8.7	7.7
	サービス業計 (うち、宿泊業、飲食サービス業)	640	55.6	19.5	42.2	7.7	22.0	21.7	18.6	13.6	12.8	6.6	1.6	1.1	0.3	6.9	8.0
常用雇用の規模	50人以下	1,792	55.1	17.2	41.4	5.8	15.6	15.3	16.0	11.0	9.0	4.6	2.0	1.2	0.4	7.9	9.9
	51人以上100人以下	581	55.1	21.3	41.8	5.7	21.5	22.5	18.8	17.0	11.7	5.9	1.2	0.3	-	10.2	6.7
	101人以上300人以下	492	54.7	19.5	42.5	6.9	26.6	21.5	18.7	13.2	13.0	5.3	1.6	1.2	0.4	8.7	7.5
	301人以上	252	65.9	21.4	56.3	7.5	27.8	28.2	18.3	14.3	15.5	6.0	0.4	0.8	0.4	6.0	6.7
復元集計	計		55.3	18.3	42.3	5.9	19.5	18.3	17.4	12.5	11.1	5.0	1.8	1.1	0.3	8.4	8.7
	中小企業		54.0	18.3	40.7	5.6	19.1	17.4	17.0	12.3	11.3	4.8	1.9	1.2	0.4	8.9	8.9
	大企業		62.2	17.2	54.3	6.2	26.5	24.7	18.9	13.9	12.8	6.2	-	0.4	0.7	8.3	6.9

※「正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇の見直し」「左記以外のパート・有期社員の待遇の見直し」「正社員の待遇の見直し(引下げ等)」のいずれかを回答した企業計。

9 頁の設問へ

※「同一労働同一賃金ガイドライン」より  
「職務の内容等を分離した場合であっても、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある」

# パート・有期社員の人数割合が高まるほど 「職務分離や人材活用の違いの明確化」 「パート・有期社員の正社員化や正社員転換制度の導入・拡充」 「就業規則や労使協定の改定」等を選択



# 「パート・有期社員等の待遇面の見直し」内容としては

- ①基本的な賃金、②昇給、③賞与、④通勤手当、  
⑤慶弔休暇にかかる見直しが多い

「パート・有期社員等の待遇の見直し」の回答 企業数=1,765(社)を100として (複数回答)		対象者・方法				無回答
		パート・有期社員		正社員		
		(制度の)新設	増額や拡充	減額や縮小	(制度の)廃止	
基本給	基本的な賃金(賃金表を含む)	11.4	① 43.4	4.4	-	2.9
	昇給(評価・考課を含む)	11.7	② 33.7	4.4	0.6	
手当関係	賞与(特別手当)	⑥ 16.2	③ 28.8	5.0	1.0	
	家族手当	7.9	7.9	1.5	4.4	
	住宅手当	5.6	6.2	2.2	5.0	
	役職手当	4.9	7.5	3.1	1.9	
	業務の危険度や作業環境に応じた特殊作業手当	2.7	5.2	1.1	2.2	
	交替制勤務等の勤務形態に応じた特殊勤務手当	2.3	4.6	1.0	2.1	
	精皆勤手当	3.1	3.9	1.2	4.1	
	時間外、深夜・休日労働に対する手当(割増率を含む)	5.0	⑦ 14.6	2.3	0.6	
	通勤手当(交通費支給を含む)	10.7	④ 19.7	2.0	0.6	
	食事手当	2.5	3.5	1.0	3.7	
	単身赴任手当	0.8	0.7	0.6	3.6	
	特定の地域で働く補償としての地域手当	1.2	1.1	0.3	3.6	
	退職金(退職手当)	7.6	9.2	1.8	1.8	
それ以外の手当	2.4	2.0	0.3	1.5		
福利厚生、その他	給食施設、休憩室、更衣室の利用	2.7	9.8	1.0	0.7	
	それ以外の福利厚生	1.9	3.9	0.7	0.7	
	慶弔休暇	10.1	⑤ 16.9	1.9	0.3	
	健康診断に伴う勤務免除や有給の保障	6.0	⑧ 14.2	1.4	0.3	
	病気休職	5.3	10.8	1.4	0.7	
	勤続期間に応じた法定外(有給)の休暇	6.3	12.4	1.4	0.5	
	それ以外の休暇・休職	3.0	4.5	0.7	0.7	
	教育訓練	3.1	9.0	1.3	0.7	
その他	1.1	0.7	0.2	0.5		

※「同一労働同一賃金ガイドライン」より

「なお、この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、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、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、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」

# 「待遇面の対応」の具体的内容は 手当関係が3 / 4 超、基本給関係が6 割超 (但し、一部業種や小規模企業では正社員の待遇悪化の恐れも)

		(社)			(%)	
		回答 企業数	待遇要素			無回答
			基本給を 回答した 企業 ※1	手当関係 を回答 した企業 ※2	福利厚生、 その他を 回答した 企業 ※3	
「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」として待遇面の見直しを挙げた企業計		1,765	64.6	77.9	49.0	2.9
主たる業種	建設業	112	68.8	82.1	59.8	4.5
	製造業	307	61.2	74.9	45.6	4.2
	運輸業、郵便業	74	62.2	77.0	47.3	4.1
	卸売業、小売業	245	65.3	79.6	47.3	4.9
	医療、福祉	476	66.2	80.5	48.3	1.3
	サービス業計	356	67.1	79.2	51.4	1.4
	(うち、宿泊業、飲食サービス業)	105	73.3	79.0	59.0	1.9
常用 の規 模用 者	50人以下	988	↑71.9	77.3	52.6	3.3
	51人以上100人以下	320	64.1	78.1	41.9	2.2
	101人以上300人以下	269	52.8	79.2	40.1	1.9
	301人以上	166	41.0	↓79.5	53.6	3.6
復元 参考 集計	計		64.7	77.2	49.5	3.0
	中小企業		66.7	76.9	49.8	3.2
	大企業		39.3	82.9	44.7	2.0

		(社)			(%)	
		回答 企業数	対象者・方法			無回答
			パート有期社員 の(制度の) 新設、または、 増額や拡充を 回答した企業 ※4	正社員の 減額や 縮小を 回答した 企業 ※5	(制度の) 廃止を 回答した 企業 ※6	
「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」として待遇面の見直しを挙げた企業計		1,765	95.0	12.6	10.5	2.9
主たる業種	建設業	112	94.6	11.6	8.0	4.5
	製造業	307	93.8	12.4	12.4	4.2
	運輸業、郵便業	74	91.9	23.0	20.3	4.1
	卸売業、小売業	245	91.0	13.1	12.7	4.9
	医療、福祉	476	97.9	10.5	9.7	1.3
	サービス業計	356	95.5	15.4	9.6	1.4
	(うち、宿泊業、飲食サービス業)	105	96.2	20.0	16.2	1.9
常用 の規 模用 者	50人以下	988	94.5	13.0	↑11.7	3.3
	51人以上100人以下	320	96.3	10.9	10.6	2.2
	101人以上300人以下	269	95.2	13.8	8.2	1.9
	301人以上	166	94.6	12.0	7.2	3.6
復元 参考 集計	計		94.7	12.5	11.3	3.0
	中小企業		94.4	12.6	12.3	3.2
	大企業		97.2	11.7	4.0	2.0

※1 9頁表側(待遇要素)系列でみて「基本給」のいずれかを回答した企業計。

※2 9頁表側(待遇要素)系列でみて「手当関係」のいずれかを回答した企業計。

※3 9頁表側(待遇要素)系列でみて「福利厚生、その他」のいずれかを回答した企業計。

※1 9頁表頭(対象者・方法)系列でみて「パート・有期社員」の「(制度の)新設」「増額や拡充」のいずれかを回答した企業計。

※2 9頁表頭(対象者・方法)系列でみて「正社員」の「減額や縮小」のいずれかを回答した企業計。

※3 9頁表頭(対象者・方法)系列でみて「(制度の)廃止」のいずれかを回答した企業計。

## ※「同一労働同一賃金ガイドライン」より

「不合理と認められる待遇の相違の解消等に対応するため、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法第9条の規定に基づき、原則として労働者と合意する必要がある。また、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合、当該変更は同法第10条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある。ただし、(中略)事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである」

# 同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての課題は「人件費負担の増加」や「待遇差が不合理かどうかの判断」が多い

	(社) 回答 企業数	課題になった ことがある計※ (なっている)	(複数回答)										特 に ない	無 回 答	
			不足・捻出 増加、原資の	人件費負担の 増加、原資の	どうかの判 断	待遇差が 不合理か	生産性の向 上 (人件費に 見合う)	ルールの理 解 (情報収集等)	待遇差の説明 あり方 (納得性等)	正社員の待遇の 内容整理	他社 の 動 向	判 例 や 増 大			事務負担の 増 大
<b>下記の企業計</b>	<b>4,488</b>	<b>81.2</b>	<b>47.1</b>	<b>45.8</b>	<b>28.4</b>	<b>26.9</b>	<b>25.6</b>	<b>17.6</b>	<b>14.3</b>	<b>13.9</b>	<b>9.0</b>	<b>2.1</b>	<b>14.8</b>	<b>4.0</b>	
必要な見直しを行った・ 行っている、または検討中	3,152	81.2	47.9	43.1	28.0	23.6	25.3	17.7	13.3	15.7	9.2	1.6	14.0	4.8	
対応方針は、 未定・わからない	1,336	81.2	45.1	52.0	29.5	34.8	26.1	17.5	16.8	9.7	8.3	3.4	16.7	2.1	
主たる業種	建設業	306	70.6	31.4	34.6	25.5	23.2	20.9	15.0	14.4	9.5	6.5	1.3	25.2	4.2
	製造業	836	80.4	41.6	47.0	33.3	26.8	24.8	16.6	14.1	10.8	7.7	1.4	15.3	4.3
	運輸業、郵便業	171	77.2	44.4	38.0	22.8	24.0	21.6	8.8	14.0	10.5	11.1	1.8	19.9	2.9
	卸売業、小売業	705	79.0	41.4	44.4	30.5	26.2	22.6	16.9	14.2	10.8	8.2	1.3	16.6	4.4
	医療、福祉	1,103	85.6	56.3	50.1	23.9	27.9	29.1	19.1	12.4	16.7	10.7	2.5	10.0	4.4
	サービス業計	913	82.8	50.2	45.2	32.6	28.8	25.6	19.1	16.5	16.9	8.8	2.6	14.1	3.1
	(うち、宿泊業、飲食サービス業)	331	86.4	60.4	42.3	38.4	29.6	26.3	23.6	14.5	18.7	9.1	3.0	11.2	2.4
常用雇 用者 の 規 模	50人以下	2,780	76.7	43.7	39.2	28.9	24.7	19.4	16.5	10.6	11.8	7.9	2.3	18.8	4.6
	51人以上100人以下	776	86.9	53.7	53.6	30.5	31.3	31.7	19.1	16.6	15.6	9.3	2.1	10.1	3.1
	101人以上300人以下	612	90.7	52.0	60.1	26.5	31.5	39.7	19.9	20.6	18.3	12.1	1.3	6.9	2.5
	301人以上	273	91.6	50.9	62.6	21.2	28.2	41.0	19.8	33.0	20.5	11.7	2.6	5.1	3.3
復 参 考 元 集 計	計		80.9	46.1	45.5	29.3	26.6	25.1	17.4	14.3	13.3	8.6	2.1	15.2	3.8
	中小企業		80.4	45.9	44.3	29.9	26.5	24.3	17.3	13.6	12.6	8.7	2.3	15.6	4.0
	大企業		92.2	51.9	63.4	24.3	26.5	40.6	18.2	26.0	21.5	10.3	1.2	5.0	2.8

※「人件費負担の増加、原資の不足・捻出」～「その他」のいずれかを回答した企業計。

(自由記述より) コロナ禍の影響、扶養控除等に伴う年収上限の問題(労働時間制約による人手不足化)等

# 同一労働同一賃金ルールへの対応に向けた検討時の活用ツールは「社会保険労務士や弁護士等への相談」等が多い

	(社)	(複数回答)														(%)		
		活用した(活用する予定のものがある計)*	社会保険労務士や弁護士等への相談	ホームページ(厚生労働省のパート・有期労働ポータルサイト等)	「同一労働同一賃金ガイドライン」	リーフレット、パンフレット	民間のセミナー、説明会	労務関係の雑誌や本、新聞報道	行政のセミナー(※以外)、説明会	点検・検討マニュアル	助成金(キャリアアップ助成金等)	働き方改革推進支援センターのセミナーや専門家派遣などの支援(※)	「パートタイム・有期雇用労働法対応状況チェックツール」「WEB上の自主点検ツール」	職務分析・評価等のコンサルティング	その他		特にない	無回答
「同一労働同一賃金ルール」に対応するため、必要な見直しを行った・行っている、または検討中の企業計	3,152	85.6	47.0	35.3	31.1	24.2	16.7	16.1	14.2	9.4	8.5	6.9	5.8	2.5	2.3	10.2	4.2	
主たる業種	建設業	205	82.0	43.9	29.3	22.0	21.0	11.7	14.6	13.7	8.3	7.3	4.4	6.8	2.4	3.4	13.7	4.4
	製造業	579	82.9	43.5	36.6	29.2	26.3	13.0	13.8	12.8	8.5	5.2	6.9	6.2	1.9	2.4	12.1	5.0
	運輸業、郵便業	118	83.9	39.8	34.7	30.5	27.1	20.3	24.6	17.8	8.5	5.1	8.5	2.5	1.7	2.5	13.6	2.5
	卸売業、小売業	480	83.8	51.5	31.0	27.1	17.5	11.7	16.9	9.6	4.4	7.1	6.0	6.0	4.0	2.1	11.7	4.6
	医療、福祉	814	88.1	47.7	33.4	31.8	24.4	19.8	12.5	16.3	9.8	11.8	8.2	5.5	2.7	1.4	7.4	4.5
	サービス業計 (うち、宿泊業、飲食サービス業)	640	85.9	47.0	39.5	36.1	26.4	17.5	18.9	15.6	13.0	9.2	6.6	6.4	1.9	2.8	10.6	3.4
208	87.5	50.5	36.5	28.4	23.1	16.8	19.7	13.0	11.1	13.0	5.8	7.7	3.4	1.0	9.1	3.4		
常用雇用の規模	50人以下	1,792	80.7	44.7	27.6	21.6	17.2	12.2	12.3	9.2	4.9	9.4	6.0	4.2	1.8	1.8	14.2	5.1
	51人以上100人以下	581	91.0	50.9	38.9	36.3	27.5	16.9	17.4	16.5	9.6	7.4	7.2	5.7	3.1	2.8	5.7	3.3
	101人以上300人以下	492	92.5	48.8	49.0	46.7	35.8	24.8	19.9	21.5	17.7	6.9	7.7	9.8	3.3	3.7	4.9	2.6
	301人以上	252	94.8	50.4	56.3	59.5	45.2	33.7	31.7	29.8	24.6	6.3	11.5	10.7	4.4	2.0	2.4	2.8
復元集計・参考	計		85.2	46.4	35.3	30.7	24.2	16.1	16.6	13.5	9.3	8.2	6.7	5.8	2.5	2.4	10.9	4.0
	中小企業		84.4	47.0	33.3	28.2	22.5	14.8	15.4	12.2	7.7	8.7	6.4	5.5	2.5	2.1	11.5	4.2
	大企業		95.1	48.6	56.9	55.5	42.5	31.9	29.9	24.6	25.9	4.4	6.9	11.8	3.3	4.5	3.1	1.8

※「社会保険労務士や弁護士等への相談」～「その他」のいずれかを回答した企業計。

(自由記述より) 親会社による指導、グループ会社の動向、コンサルティング、最高裁判決 等

# 待遇差が不合理でないことについては 「説明できない／できない場合があると思う」企業が3割超 待遇差の説明方法は「口頭」（書面に依らず）が多い

※「パートタイム・有期雇用労働法」第14条第2項より  
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には、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らない

	(社)	(%)					
		待遇差が「不合理ではない」こと					
回答企業数		説明できない場合があると思う (待遇差がない場合を含む)	説明できる場合と、説明できない場合があると思う	説明できないと思う	わからない	無回答	
パート・有期社員を雇用している企業計	6,877	57.6	29.4	2.5	5.5	5.0	
主たる業種	建設業	578	62.1	20.9	2.2	7.8	6.9
	製造業	1,349	55.7	31.1	2.2	5.8	5.2
	運輸業、郵便業	298	63.1	23.2	3.0	6.4	4.4
	卸売業、小売業	1,091	56.7	30.2	2.7	5.1	5.2
	医療、福祉	1,536	54.0	35.0	2.5	3.8	4.8
	サービス業計	1,330	59.2	27.3	2.6	6.5	4.4
	(うち、宿泊業、飲食サービス業)	440	52.0	33.2	2.3	8.2	4.3
常用雇用の規模	50人以下	4,627	59.7	25.8	2.8	5.9	5.8
	51人以上100人以下	1,081	54.3	35.6	1.7	4.8	3.6
	101人以上300人以下	780	50.8	39.4	2.3	4.0	3.6
	301人以上	327	54.4	38.8	0.6	4.3	1.8
復元集計	計		57.7	29.3	2.4	5.7	4.9
	中小企業		57.4	29.0	2.5	5.9	5.2
	大企業		56.1	36.8	1.7	2.8	2.5

	(社)	(複数回答)											行っていない（行わない）	無回答
		説明を行っている（行う）計※	個別の問合せに応じて口頭で説明	雇入れ時や契約更新時に口頭で説明	労働条件通知書に明記	就業規則に明記・周知	個別の問合せに応じて書面を発行	説明会を開催	説明資料（冊子等）を作成・配布	その他				
回答企業数	6,877	84.7	50.9	39.3	31.4	21.9	10.2	3.4	1.5	1.4	10.2	5.1		
主たる業種	建設業	578	81.1	46.7	39.3	30.4	17.3	9.9	0.5	0.7	1.0	12.1	6.7	
	製造業	1,349	82.9	49.7	35.4	29.6	18.2	9.6	3.0	1.3	1.6	12.2	5.0	
	運輸業、郵便業	298	83.6	43.0	38.3	34.6	19.5	12.1	3.0	1.0	1.3	11.1	5.4	
	卸売業、小売業	1,091	83.3	52.5	33.6	29.1	19.9	10.2	2.9	1.3	1.4	11.5	5.1	
	医療、福祉	1,536	87.8	53.2	44.9	34.0	27.1	9.4	4.0	2.0	1.4	6.8	5.5	
	サービス業計	1,330	84.9	52.3	39.7	29.4	20.9	10.8	4.2	1.9	1.2	10.3	4.8	
	(うち、宿泊業、飲食サービス業)	440	82.0	53.6	37.0	27.0	19.5	10.0	3.4	1.4	0.7	12.0	5.9	
常用雇用の規模	50人以下	4,627	82.8	48.8	38.1	30.5	21.1	9.5	2.4	1.1	1.4	11.3	5.9	
	51人以上100人以下	1,081	87.4	54.0	40.3	35.9	22.6	9.2	4.1	1.6	1.2	8.7	3.9	
	101人以上300人以下	780	88.7	54.1	43.7	31.4	24.7	12.2	5.8	2.9	1.3	7.3	4.0	
	301人以上	327	92.7	64.5	42.2	29.4	23.2	18.0	9.2	4.6	1.8	6.1	1.2	
復元集計	計		84.4	50.7	38.6	31.1	21.3	10.2	3.4	1.5	1.4	10.5	5.1	
	中小企業		83.7	50.2	37.9	31.1	21.2	9.4	3.1	1.4	1.4	10.8	5.5	
	大企業		91.1	62.8	44.6	31.2	24.3	12.6	6.1	4.4	1.0	6.9	2.0	

※「個別の問合せに応じて口頭で説明」～「その他」のいずれかを回答した企業計。

# 同一労働同一賃金ルールへの対応に当たり、 労使の話合いを行った（行う予定がある）企業は約半数

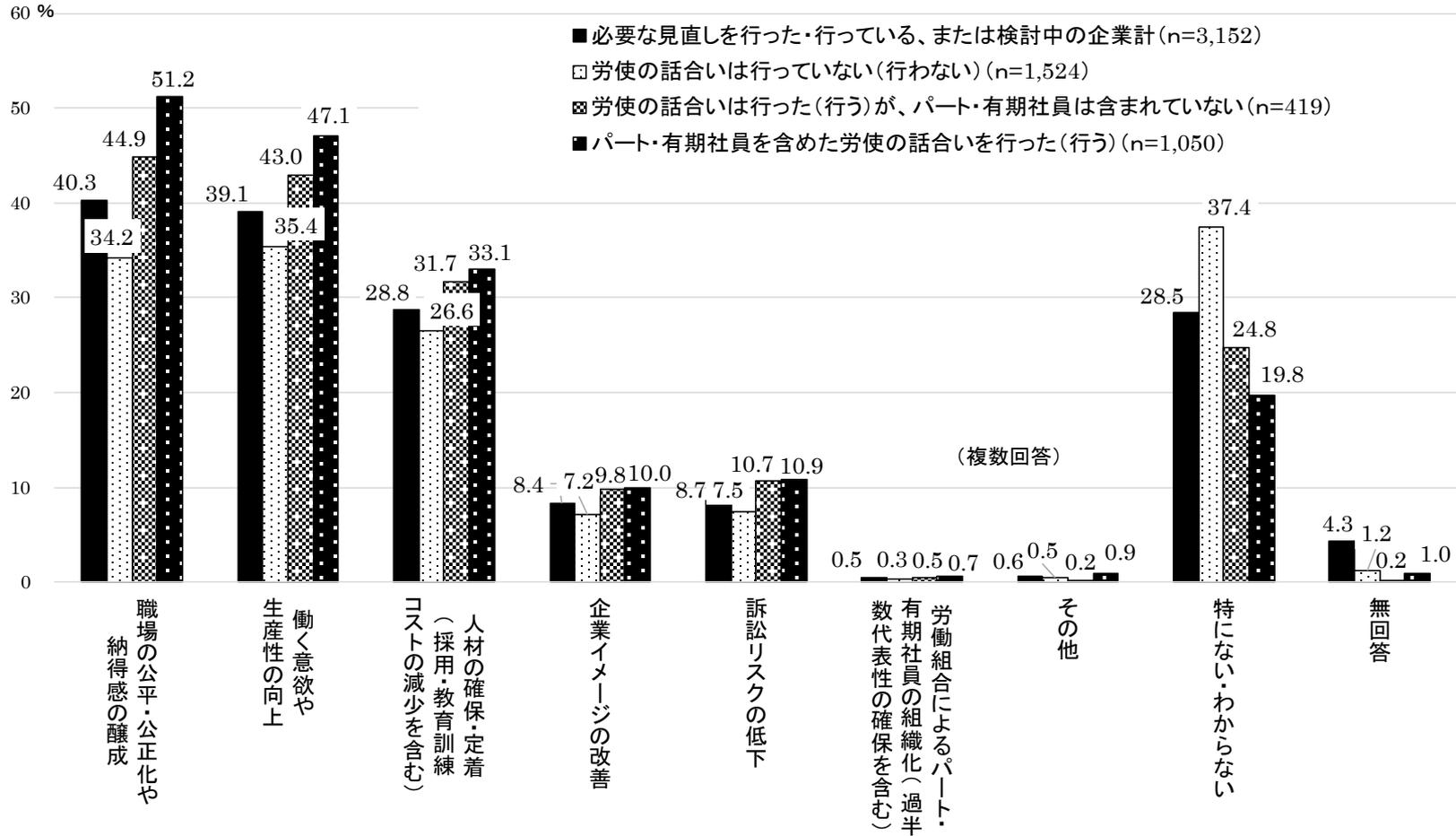
		(社)				(%)	
		回答 企業数	労使の 話合いを 行った (行う)計※	パート・有期 社員を含めた 労使の話合い を行った(行う)	労使の話合い は行った(行う) が、パート・ 有期社員は 含まれていない	労使の話合い は行っていない (行わない)	無回答
「同一労働同一賃金ルール」に対応するため、必要な見直しを行った・行っている、または検討中の企業計		3,152	46.6	33.3	13.3	48.4	5.0
主たる業種	建設業	205	45.9	33.2	12.7	49.3	4.9
	製造業	579	43.0	30.4	12.6	50.9	6.0
	運輸業、郵便業	118	55.1	40.7	14.4	41.5	3.4
	卸売業、小売業	480	44.2	33.3	10.8	50.6	5.2
	医療、福祉	814	42.5	32.9	9.6	51.5	6.0
	サービス業計 (うち、宿泊業、飲食サービス業)	640 208	54.4 53.4	35.2 31.3	19.2 22.1	41.9 43.3	3.8 3.4
常用の規模雇用者	50人以下	1,792	43.6	33.8	9.9	50.6	5.7
	51人以上100人以下	581	44.9	31.7	13.3	50.4	4.6
	101人以上300人以下	492	52.0	33.1	18.9	44.3	3.7
	301人以上計	252	61.5	35.7	25.8	35.3	3.2
復元参考集計	計		46.9	33.4	13.5	48.4	4.8
	中小企業		45.8	33.5	12.3	49.2	5.0
	大企業		53.9	33.1	20.9	44.3	1.8

※「パート・有期社員を含めた労使の話合いを行った(行う)」「労使の話合いは行った(行う)が、パート・有期社員は含まれていない」のいずれかを回答した企業計。  
なお、すべてn数に遊って集計した結果を示しているため、%表示(少数点以下第2位を四捨五入)の単純な合算とは必ずしも一致しない。

## ※「同一労働同一賃金ガイドライン」より

「我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使の話合いによって確認し、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使で共有することが肝要である」「今後、各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましい」

# 労使の話し合いを行うかどうかで効果に違いも



# 2. ヒアリング調査結果にみる個別企業の具体的な取組内容

業種 (事業の概要)	取組に向けた検討プロセス	「同一労働同一賃金ルール」への対応に向けた パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する取組状況			取組による効果
		見直した主な待遇	取組前	取組後	
建設業 (施工管理、 機器販売、 保守点検業務)	パートタイム・有期雇用労働法施行の1年ほど前より、取組に着手した。まずは、他社の動向や裁判例を参考にするなど情報収集を行った上で、待遇の点検を実施し、どのように待遇を見直すべきか検討を重ねた。他社の方針等を参考にしながら自社の制度設計を行い、見直しを実施した	(営業職や施工管理、 工事に伴う) 外勤・工事手当  慶弔休暇  夏季特別休暇	パート社員・契約社員の 一部に支給  正社員と異なる基準で付与  パート社員・契約社員には、 一律3日付与	正社員と同一の金額を一律に支給  正社員と同一の基準で付与、付与日数も同一に  所定労働日数に応じて付与(パート社員・有期 社員も週5日勤務は正社員と同様に5日付与)	手当の支給、休暇制度の拡充などの 待遇改善により、パート社員・契約社員 の賃金上昇にもつながった。業界全体が 人手不足の中、待遇改善によって人材の 確保・定着にもつながると期待している
情報通信業 (ネットワーク総合 サービス、ソリュー ションサービス、 オフィスシステム サービスなど)	社員は50～60代がボリュームゾーンで、定年延長の可能性も視野に、 今後、増加が見込まれる再雇用社員にモチベーション高く、正社員時と 同様に働いてもらえるよう、人事制度の整備と待遇改善が必要と認識。 パートタイム・有期雇用労働法への対応に合わせて、待遇の見直しに 着手した。まずは待遇の点検を実施し、他社事例を参考にしながら見直し が必要な待遇の洗い出しを行った。年金など他の制度との関連性を確認 しつつ見直し案を作成し、社内協議を重ね1年かけて対応を進めた	賞与  単身赴任手当  (出張や応援業務 など異なる場所 での勤務に伴う)日当	再雇用社員は支給対象外  再雇用社員は支給対象外  再雇用社員は支給対象外	正社員と同様の仕組み(目標管理制度で 9段階評価し、評価結果に基づき決定)で支給  正社員と同様の基準で支給対象となるよう 制度変更  正社員と同様の基準で支給	同一労働同一賃金への取組をきっかけ に、社内で社員の声を聞いたり集めたり する委員会を立ち上げた。社員の不公平 感をなくし、社員が気持ちよく働ける職場 づくりを進めており、社員満足度向上に 寄与するものと期待している
小売業 (専門品の販売)	これまでも福利厚生制度を中心に見直しを行い、従業員の待遇改善に 取り組んできた。パートタイム・有期雇用労働法施行への対応に当たり、 賃金を中心に改めて見直しに着手した。まずは、従業員の雇用区分の 整理と待遇の状況について、実態の把握を行った。複数ある雇用区分ご とに、職務内容、人材活用の仕組みを整理。待遇ごとにそれぞれの 性質・目的を確認し、改善が必要な待遇の洗い出しを行った。待遇の見直し の方向性や内容を検討するに当たり、労働組合と協力して労働局等の セミナーへ参加し情報収集を行った。集めた情報等を参考に待遇の見直し 案を作成し、1～2ヶ月程度かけて労働組合と集中的に協議を重ねた。 春闘や社会情勢も踏まえ、営業手当、賞与、病気休職、年休の付与時期 について待遇改善を行うことで労働組合と合意した	(営業職の)営業手当  (業績責任があり、 成果評価が適用 されている場合の)賞与  病気休職  年休の付与時期	準社員(フルタイム有期雇用 労働者)には支給無し  準社員の支給水準は、正社員の 半分未満  正社員6～18ヶ月に対し、パート ナー(パートタイム労働者)は2ヶ月  正社員は入社後すぐに年休が 付与されるが、パートナーは 入社6ヶ月後に付与	正社員と同一の支給  正社員の約90%まで引き上げ  無期転換したパートナーは正社員と同一期間に  パートナーにも、入社直後に付与	これまでも従業員の待遇改善に取り 組んできており、今回の待遇の見直し もその一環と考えている。待遇改善に よって、従業員が長く勤められる環境 整備を図っている。今回見直しを行わ なかった待遇についても、改善に向けて 今後検討を続けていく
小売業 (サービス・物販)	パートタイム・有期雇用労働法への対応に当たり、まずは基本的な業務を すべて洗い出し、従業員の区分・職位・資格ごとにどのような業務に就く のか、また、同一労働同一賃金ガイドラインや厚労省のマニュアル等を参考 に、誰と比較するのか、どのような待遇差があるのか、各待遇の目的は 何かを整理した。その上で、裁判例や事例集を参照しながら、改善が必要 な待遇を選定した。労働組合と定期的に協議を重ねて認識の共有を図り、 1年かけて対応した。また、パート社員に待遇差の理由等について説明 する際に活用できる、職務内容や人材活用の仕組みの違いの一覧表を 作成。照会に対応できるよう、マニュアルとして運用している。さらに、雇 入れ時の説明内容を記載したマニュアルも別途作成して各店舗に配布。 説明義務に、統一的な対応を図っている	通勤手当  慶弔休暇	上限の範囲内で支給  制度対象外	上限を撤廃  契約期間が一定期間を超えるパート社員に 対して、正社員と同様の制度を導入	手当や休暇制度の待遇改善により、 パート社員の離職防止、継続勤務にも 寄与するものと期待している。また、 待遇改善したことにより、パート社員 募集の際にアピールできるようになり、 採用における優位性が向上した
金融業	これまでも定期的に有期社員も含めた全社員を対象に労働環境等に 関する意識調査を実施し、正社員と有期社員の待遇格差の是正に取り 組んできた。すでに正社員と有期社員で同一の待遇となっているものも 多かったが、パートタイム・有期雇用労働法への対応にあたり、改めて 総点検を実施。また、定期的に行っている意識調査を通じて、有期社員の 意見を集めた。その上で、見直しが必要な待遇を確認し、制度改正を 実施。労働組合に待遇改善の内容を報告し、認識のすり合わせを行った。 取組開始から対応完了まで3ヶ月程度かかった	住宅手当  社宅  忌引休暇  病気休職	転勤・転居がないことから、 支給・提供対象外  正社員に比べて1～2日程度、 少ない日数を付与  対象外	正社員と同一の条件(扶養の有無等)に応じて 月額1.4～4.6万円)で支給  正社員と同様、提供の対象に  正社員と同一の日数を付与  正社員と同様に、制度を導入	意識調査で得られた有期社員の意見も 反映させながら待遇改善を進めたこと で、労使双方が納得のいく待遇とするこ とができた。また、手当の支給などの待遇 改善により、有期社員の賃金上昇や 満足度向上にもつながった。今後増加 が見込まれる定年再雇用者にとっても、 働きやすい職場となるよう、労働環境の 整備を進めていく

生労働省「パート・有期労働ポータルサイト」の「公正な待遇の確保(同一労働同一賃金)に向けた企業の取組事例(https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/douitsu/)」に収録された、当機構のヒアリング調査結果より