

研究報告 1

同一労働同一賃金ルールに企業はどうか対応しているのか

——「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」結果より

JILPT 主任調査員 渡邊 木綿子

ルールの内容までの認知度は約2/3

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、2020年4月1日にパートタイム・有期雇用労働法が施行され、2021年4月1日からは中小企業にも適用されました。こうした改正に、企業がどのように対応しているか（しようとしているのか）を把握するため、当機構では2020年の夏～秋にかけ、全体的な状況についてはアンケート調査を、また、個別企業の具体的な取り組みについてはヒアリング調査（藤澤美穂・統括研究員が担当）を行いました。結果の全容は、調査シリーズNo.214として2021年11月12日に発刊したところですが、本日はアンケート調査結果を中心に報告します。

まず、同一労働同一賃金ルールはどの程度、浸透しているのでしょうか。全有効回答企業（9,027社）を対象に認知度を尋ねると、「ルールの内容を知っている」割合が64.0%、「内容は分からないが、同一労働同一賃金という文言は聞いたことがある」が31.4%、「まったく知らない・わからない」が2.7%となりました。結果として、文言のみを含めた認知度は9割を超えますが、内容までになると3分の2弱にとどまります。属性別にみても、「まったく知らない・わからない」との回答は多くありませんが、「内容は分からない」割合は建設業（39.9%）や宿泊業、飲食サービス業（37.2%）など、また、小規模企業になる（301人以上で5.2%～50人以下で37.0%）ほど高くなっていきます。

シート1 同一労働同一賃金ルールに対応するための雇用管理の見直し状況

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

	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※				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	
		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）					
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 （うち、宿泊業、飲食サービス業）	1,330 440	48.1 47.3	14.0 8.6	12.9 14.1	21.2 24.5	20.5 28.0	30.8 24.3	0.6 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数に選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。

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

それでは、同一労働同一賃金ルールへの対応の進捗状況は、どうなっているのでしょうか。パート・有期社員を雇用している企業（6,877社）を対象に、雇用管理の見直し状況を尋ねると、「既に必要な見直しを行った（対応完了）」が14.9%、「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」が11.5%、「今後の見直しに向けて検討中（対応予定）」が19.5%で、総じて、何らかの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合わせて半数弱となりました（シート1）。

約1/5が「対応方針は未定・わからない」と回答

他方、「対応方針は未定・わからない」企業も5社に1社ほど（19.4%）みられ、宿泊業、飲食サービス業（28.0%）等のほか、小規模企業になる（301人以上で6.4%~50人以下で21.4%）ほど高くなっています。また、「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」との回答は1/3を超え（34.1%）、建設業（46.2%）や運輸業、郵便業（41.3%）等で高く、小規模企業になる（301人以上で16.5%~50人以下で39.1%）ほど高まる傾向がみられます。

ただ、文字通りに受け取って良いものか、その解釈には注意も要するかもしれません。と言うのも、同一労働同一賃金ルールの認知度別に雇用管理の見直し状況を展開してみると、内容までの認知度が高いほど必要な見直しを行った・行っているまたは検討中の割合も高まる傾向がみられますが、ルールを「まったく知らない・分からない」企業（144社）でも、「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」との回答が一定割合（39.6%）あることが分かります。すなわち、ルールを「まったく知らない・分からない」から、従来通りで何もしないということのないよう、ルールの周知徹底が求められます。

いわゆる「均衡待遇」への対応が4割超

それでは、同一労働同一賃金ルールに対応するために必要な見直しを行った・行っているまたは検討中の企業では、具体的にどのような内容の見直しが行われているのでしょうか。複数回答で尋ねると、もっとも多いのは「正社員と職務・人材活用とも同じ以外のパー

ト・有期社員の待遇の見直し（いわゆる均衡待遇への対応）」で42.9%となりました（シート2）。また、その両隣の選択肢を合わせて、パート・有期社員等の何らかの待遇面での見直し関連計が半数超となっています。

「職務分離や人材活用の違いの明確化」のみの企業も

そのうえで、これに続くのは「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」の19.4%であり、大規模企業になる（50人以下で15.6%~301人以上で27.8%）ほど高まる結果となりました。複数選択ですが、これのみの企業も3.6%みられました。

このほか、同一労働同一賃金ルールに対応するための見直し内容としては、回答割合の高い順に「就業規則や労使協定の改定」が18.6%、「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」が17.0%、「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」が12.8%、「正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定」が10.7%などとなりました。

パート・有期社員比率が高いほど職務分離や正社員化で対応も

なお、少々脱線しますが、こうした結果を従業員に占めるパート・有期社員の人数割合別にみると、パート・有期社員等の待遇面での見直し関連計については人数割合によらず、一定の回答が得られる（25%未満で55.1%~50%以上で57.9%）一方、例えば「職務分離や人材活用の違いの明確化」（同順に16.5%~24.6%）や「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」（同順に9.7%~16.4%）等については、人数割合が高い企業ほど回答も高まる傾向がみられ、対応戦略の違いが浮かび上がります。

また、人数割合が高い企業ほど、「就業規則や労使協定の改定」（同順に18.6%~23.4%）等を伴う形で、対応しようとしている様子もうかがえます。

「手当関係」の回答企業が規模によらず7割超

本題に戻りまして、パート・有期社員等の待遇面での見直し関連計（56.0%）をあげた企業では、どういった待遇要素に関する見直しが行われているのでしょ

シート2 「必要な見直しを行った・行っているまたは検討中」の企業の具体的な見直し内容

「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)														無回答				
正社員	パート・有期社員	回答企業数	待遇の見直し関連計*	左記以外のパート・有期社員の待遇の見直し	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・有期社員の職責分離や人材活用の明確化	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	パート・有期社員の制度の導入・拡充	正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定	整備や担当者への設置	パート・有期社員に対する相談体制の整備	機械化・自動化を含む)	パート・有期社員の活用(外注化を含む)	一般職等)の廃止や縮小	職務や人材活用が類似する、正社員区分(一般職等)の縮小	その他	具体的な内容は検討中
「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			
	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。

※「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」

か。待遇要素の種類を表側とし、対応者・方法を表頭にした組み合わせ(複数回答)でみると、もっとも回答割合が高いのはパート・有期社員の「基本的な賃金(賃金表を含む)の増額や拡充」の43.4%で、これに「昇給(評価・考課を含む)の増額や拡充」(33.7%)、「賞与(特別手当)の増額や拡充」(28.8%)、「通勤手当(交通費支給を含む)の増額や拡充」(19.7%)、また、「慶弔休暇の拡充」(16.9%)、「賞与(特別手当)制度」の新設(16.2%)などが続きました(シート3)。

なお、「退職金(退職手当)」や「住宅手当」「家族手当」などといった、同一労働同一賃金ガイドラインを上回るような見直しも、進められていることが分かります。

こうした結果を分類すると、何らかの「手当関係」を回答した割合が、企業規模によらず7割を超えて高い(50人以下で77.3%~301人以上で79.5%)ことが分かります。一方、「基本給関係」の回答割合は、小規模企業(301人以上で41.0%~50人以下で71.9%)ほど高まる傾向もみられます。

一部業種や小規模企業では正社員の待遇悪化の恐れも

なお、正社員のいずれかの待遇要素の「減額や縮小」や「制度の廃止」をあげた割合は、運輸業、郵便業(同順に23.0%、20.3%)や宿泊業、飲食サービス業(同順に20.0%、16.2%)等で高いほか、「制度の廃止」は小規模企業になる(301人以下で7.2%~50人以下で11.7%)ほどやや高まります。同一労働同一賃金ルールへの対応に伴い、一部の業種や小規模企業では、正社員の待遇悪化につながる恐れも危惧されます。

対応上の2大課題は「人件費負担の増加等」と「待遇差の不合理性判断」

それでは、同一労働同一賃金ルールへの対応にあたっては、どのようなことが課題となっているのでしょうか。必要な見直しを行った・行っているまたは検討中の企業に、対応方針は未定・分からない企業を加えた4,488社でみると(複数回答)、「人件費負担の増加、原資の不足・捻出」(47.1%)と「待遇差が不

シート3 「パート・有期社員等の待遇面の見直し」の具体的な内容

「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	
	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	
	精皆動手当	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	
手当関係	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		
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」

合理かどうかの判断」(45.8%)がともに高く、次いで「(人件費に見合う)生産性の向上」(28.4%)や「ルールの理解(情報収集等)」(26.9%)、また、「待遇差の説明のあり方(納得性等)」(25.6%)などがあがりました。このうち、「人件費負担の増加、原資の不足・捻出」については、企業規模によらない共通の課題(50人以下で43.7%~301人以上で50.9%)となっていることが分かります。一方で、「待遇差が不合理かどうかの判断」(同順に39.2%~62.6%)や、「待遇差の説明のあり方(納得性等)」(同順に19.4%~41.0%)などの回答割合は、大規模企業ほど顕著に高くなっています。

同一労働同一賃金化で年収上限(労働時間制約)も課題に

なお、「その他」の割合は限定的(2.1%)ながらも特徴的なものがみられましたので、紹介しておきたい

と思います。まず、コロナ禍で経営自体がやっと、という声が寄せられました。新型コロナウイルス感染症への対応で大変ななか、調査にご協力いただき本当に有り難うございました。また、自由記述欄には、扶養控除等に伴う年収上限の問題——すなわち、労働時間制約に伴う人手不足を課題にあげる声や、正社員側の労働意欲・モチベーション低下を指摘する声などがありました。

社労士や弁護士等に相談している企業が半数弱

次に、同一労働同一賃金ルールへの対応にあたっては、どのようなツールが活用されているのでしょうか。必要な見直しを行った・行っているまたは検討中の企業(3,152社)に尋ねると(複数回答)、8割超(85.6%)が何らかのものをあげましたが、もっとも多かったのは「社会保険労務士や弁護士等への相談」の47.0%であり、これのみの企業も15.4%となりました。こ

うした結果は、先述した対応上の課題に「待遇差が不合理かどうかの判断」等が多くあげられていたことと呼応する形で、同一労働同一賃金化に際し、社会保険労務士や弁護士等の先生方の役割がいかにか大きいかをうかがわせる結果となっています。この点、他の法令とは異なる対応の難しさを、浮き彫りにしているとも言えるかもしれません。

このほか、活用ツールとしては、行政が提供する「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）」（35.3%）や「同一労働同一賃金ガイドライン」（31.1%）、「リーフレット、パンフレット」（24.2%）などが続きました。

待遇差について「説明できない（場合がある）と思う」が3割超

次に、パートタイム・有期雇用労働法では、正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパート・有期社員の待遇の違いやその理由等にかかる説明義務も強化されましたが、その対応状況はどうなっているのでしょうか。パート・有期社員を雇用している企業（6,877社）を対象に、待遇差やその理由にかかる説明を求められた場合に、不合理ではないことをどの程度、説明できるとするか尋ねると、「説明できると思う（待遇差がない場合を含む）」が57.6%で半数を超えたものの、「説明できる場合と、説明できない場合があると思う」が29.4%、「説明できないと思う」が2.5%となりました。

説明方法は「口頭」が多い

また、待遇差やその理由にかかる説明を、どのような方法で行っているか（行うか）尋ねると、「個別の問い合わせに応じて口頭で説明」が半数を超え（50.9%）、これに「雇

入れ時や契約更新時に口頭で説明」が約4割（39.3%）で続き、口頭での説明が多いことが分かります。次いで、「労働条件通知書に明記」（31.4%）や「就業規則に明記・周知」（21.9%）などがあがりました。

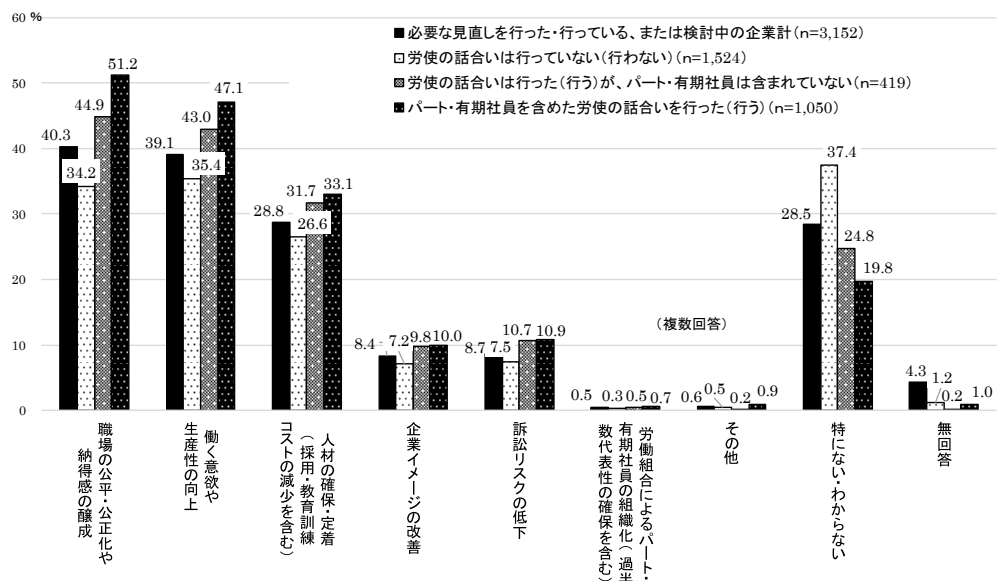
なお、「行っていない（行わない）」との回答（10.2%）もみられますが、法規定を知らなければ、事業主に説明を求めたパート・有期社員との間でトラブルになる恐れもあり、やはりルールの周知徹底が喫緊の課題となっています。

労使の話し合いを行った（行う予定がある）企業は約半数

次に、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（3,152社）を対象に、ガイドラインが望ましいとする労使の話し合いの状況についても尋ねると、「パート・有期社員を含めて話し合いを行った（行う）」は3分の1（33.3%）で、「パート・有期社員は含まれていない」（13.3%）との回答を含めても労使の話し合いを行った（行う）割合は半数弱にとどまりました。労使の話し合いを行った（行う）との回答は、大規模企業になる（50人以下で43.6%～301人以上で61.5%）ほど高まる傾向がみられますが、同時に話し合いに「パート・

シート4 労使の話し合いの状況別にみた同一労働同一賃金ルールへの対応で得られた（得られると見込む）効果

労使の話し合いを行うかどうかで効果に違いも



有期社員は含まれていない」とする割合（同順に9.9%～25.8%）も高くなっています。

労使の話合いを行っているほど高まる効果の実感

こうしたなか、本調査では同一労働同一賃金ルールへの対応で得られた（得られると見込む）効果についても尋ねていますが、その結果と労使の話合いの状況の関係を調べると、「職場の公平・公正化や納得感の醸成」や「働く意欲や生産性の向上」などといった効果の実感は、労使の話合いを行っている企業ほど、さらに話合いにパート・有期社員を含めている企業ほど高いことが分かります（シート4）。本フォーラムではこの後、まさに労使の話合いを通じ、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けてどのように取り組んで来たかなど具体的な取組事例が紹介されますが、同一労働同一賃金ルールへの対応にあたってはこうしたメリットもふまえながら、労使の話合いを推進する必要があるのではないのでしょうか。

同一労働同一賃金化で労働条件の優位性確保や離職防止へ

最後に、ヒアリング調査結果をまとめた一覧表も添付しました（シート5）。詳細は割愛しますが、各社とも、多様な雇用区分の職務や人材活用、あらゆる待遇の相違を洗い出したうえで、セミナーに参加したり、判例や業界の動向等を収集したり、さらには専門家に相談しながら、不合理な待遇差はないか、また、優先すべき待遇要素は何かなどにかかる労使の話合いを重ねつつ、対応を模索しています。

そして、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を通じ、「募集・採用時の労働条件の優位性確保」や「社員の離職防止」、また、「定年後再雇用者のモチベーションアップ」などにつなげることで、人手不足への対応等にもいかされています。その全容については、報告書をご覧ください。幸いです。

シート5 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、病気休暇、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 (業務責任があり 成果評価が適用 されている場合の)賞与 病気休暇 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、従業員が長く働け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、改善に向けて今後も検討を続けていく
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に、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、統一した対応を図っている	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当たり、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 病気休暇	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1.4～1.6万円)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

厚生労働省「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/doutsu/)」に収録された、当機構のヒアリング調査結果より