

賃金に関する均衡（論点）

- 通常の労働者との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、職務関連賃金を決定する努力義務について、どのように考えるべきか。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）（抄）
（賃金）

第9条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第2項及び第11条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。）を決定するように努めるものとする。

2 事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第1項において同じ。）であつて、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうち少なくとも一定の期間において、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と見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（平成5年労働省令第34号）（抄）
（法第9条第1項の厚生労働省令で定める賃金）

第3条 法第9条第1項の厚生労働省令で定める賃金は、次に掲げるものとする。

一 通勤手当

二 退職手当

三 家族手当

四 住宅手当

五 別居手当

六 子女教育手当

七 前各号に掲げるもののほか、名称の如何を問わず支払われる賃金のうち職務の内容（法第8条第1項に規定する職務の内容をいう。次条において同じ。）に密接に関連して支払われるもの以外のもの

事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針（平成19年厚生労働省告示第326号）（抄）

第三 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

事業主は、第二の基本的考え方に基づき、特に、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一 短時間労働者の雇用管理の改善等

(一) (略)

(二) 退職手当その他の手当

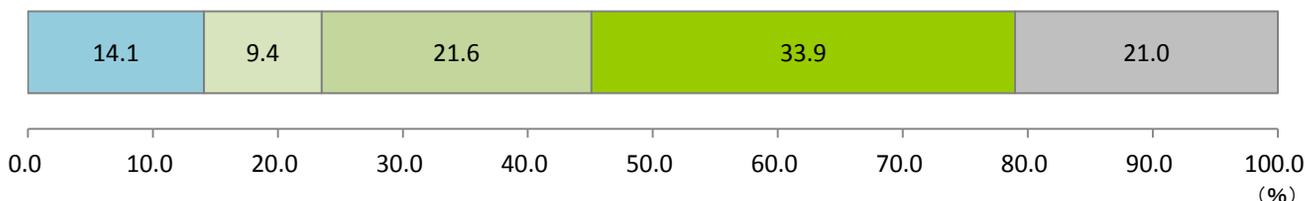
事業主は、短時間労働者法第八条及び第九条に定めるもののほか、短時間労働者の退職手当、通勤手当その他の職務の内容に密接に関連して支払われるもの以外の手当についても、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとする。

(三) (略)

賃金の決定方法(第9条)

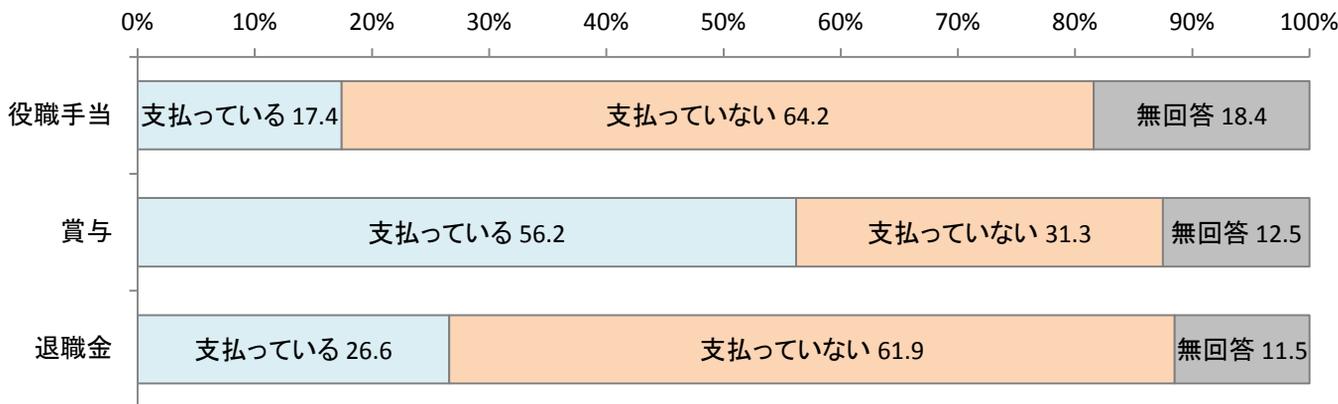
正社員と職務が同じパートの雇用管理の状況

正社員と職務が同じパートの基本賃金(基本給)の支払状況別事業所割合
(正社員と職務が同じパートがいる事業所=100)

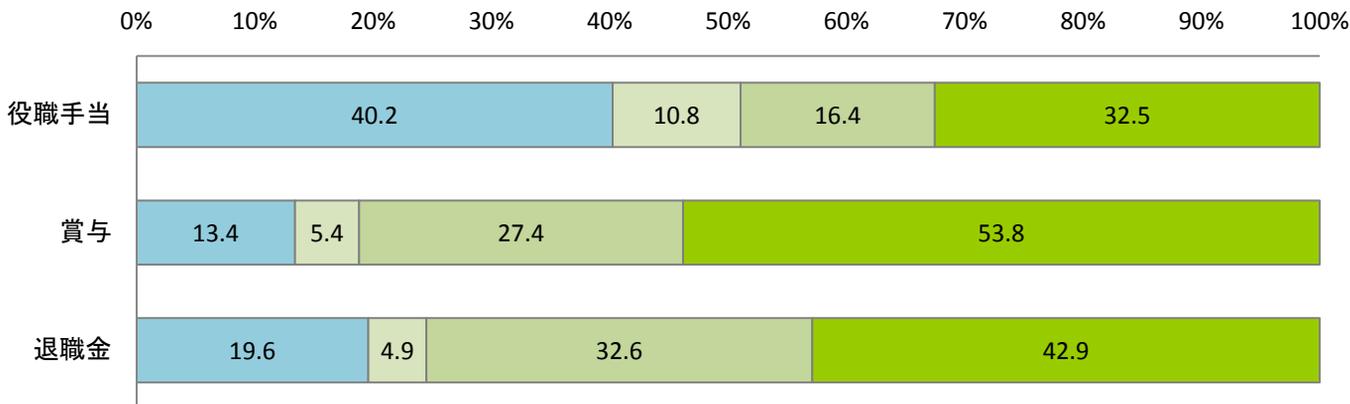


- 正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている
- 正社員と算定要素が一部共通している
- 正社員と算定要素が全て共通している
- 正社員とは算定要素が全く異なる
- 無回答

正社員と職務が同じパートの役職手当、賞与、退職金の支払いの有無別事業所割合
(正社員と職務が同じパートがいる事業所=100)



正社員と職務が同じパートの役職手当、賞与、退職金の支払状況別事業所割合
(役職手当、賞与、退職金を支払っている事業所=100)



- 正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている
- 正社員と算定要素が一部共通している
- 正社員と算定要素が全て共通している
- 正社員とは算定要素が全く異なる

資料出所:平成23年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)

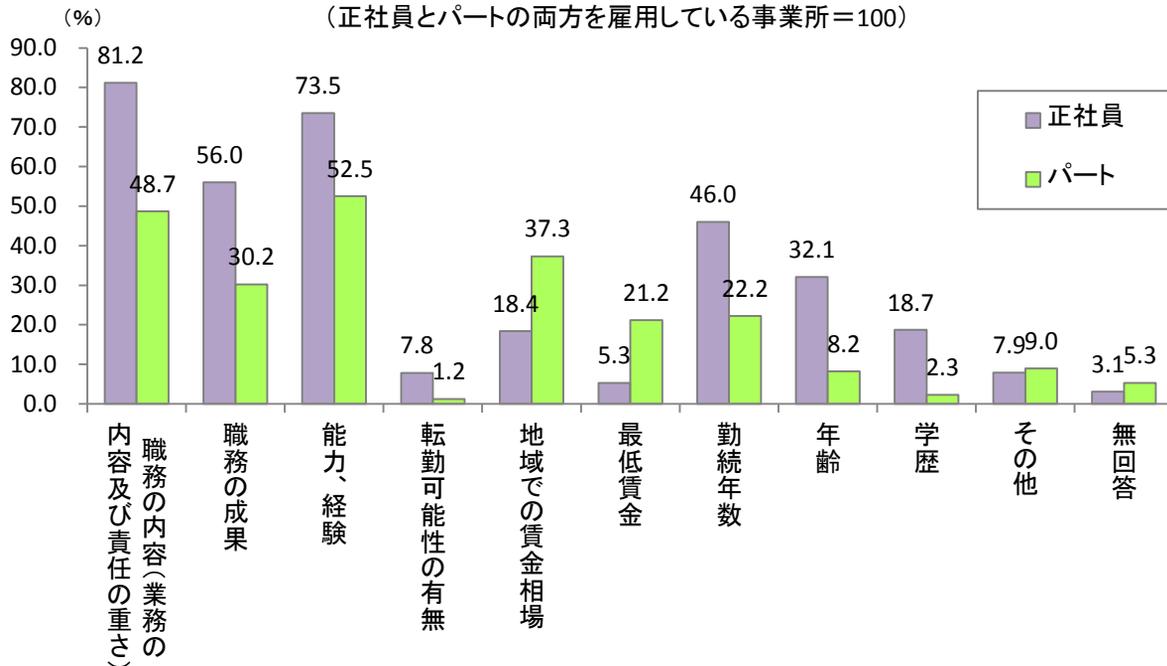
※H18は、賞与・退職金について、パート全体(正社員と職務が同じ者に絞っていない)の扱いを調査している。

○ パートタイム労働者の雇用管理方針(事業所調査)

賃金決定の際に考慮した内容別事業所割合(複数回答)

(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)

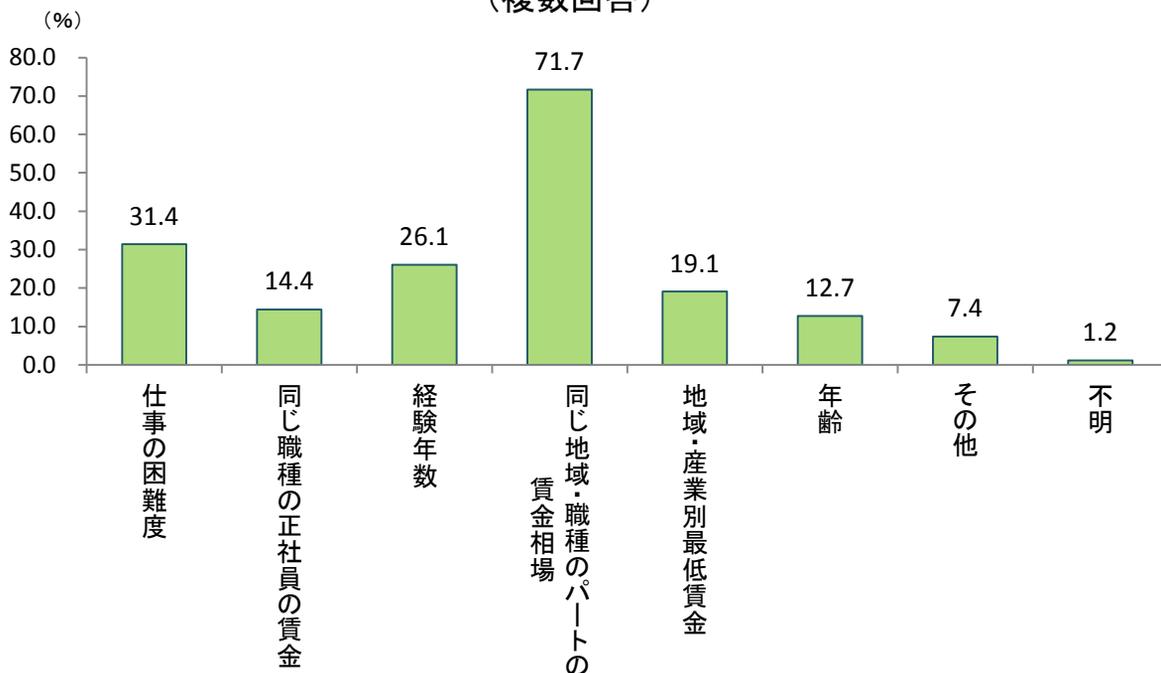
H23



資料出所:平成23年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)

パート労働者の採用時の賃金決定の際に考慮した内容(複数回答)

H18

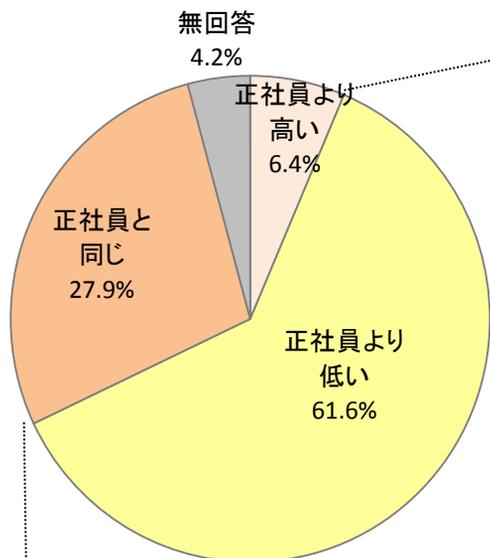


(※ H18は再集計をしていないデータである)

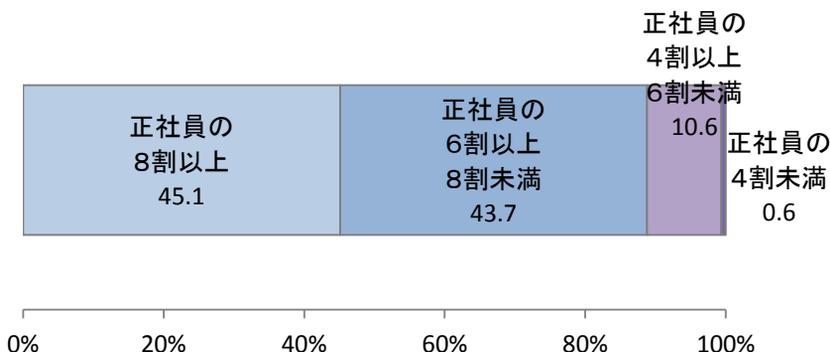
資料出所:平成18年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)

正社員と職務が同じパートの正社員との賃金額の差

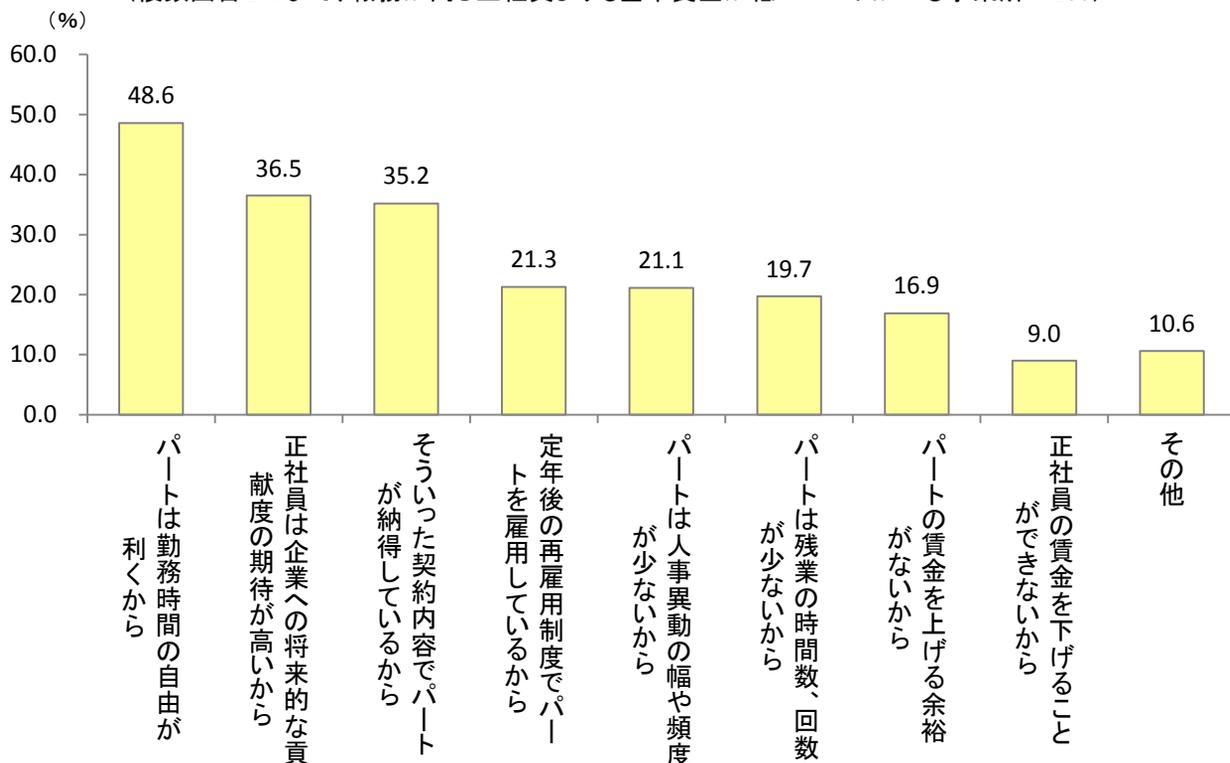
正社員と職務が同じパートと正社員を比較した場合の
1時間当たりの基本賃金の差の有無別事業所割合
(正社員と職務が同じパートがいる事業所=100)



正社員より低い場合の正社員の基本賃金に対する割合
(職務が同じ正社員よりも基本賃金が高いパートがいる事業所=100)



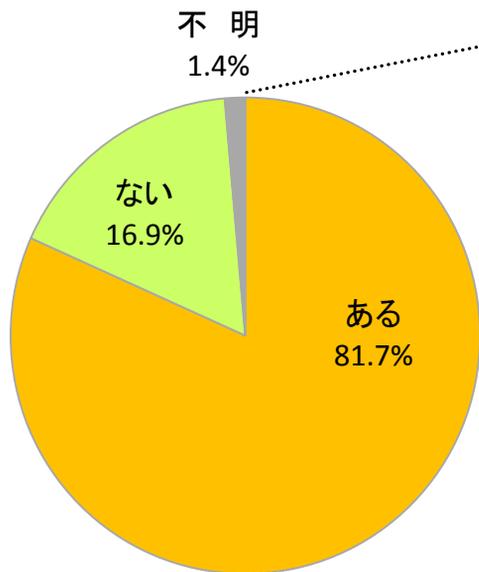
職務が同じ正社員よりもパートの1時間当たりの基本賃金が高い理由別事業所割合
(複数回答3つまで、職務が同じ正社員よりも基本賃金が高いパートがいる事業所=100)



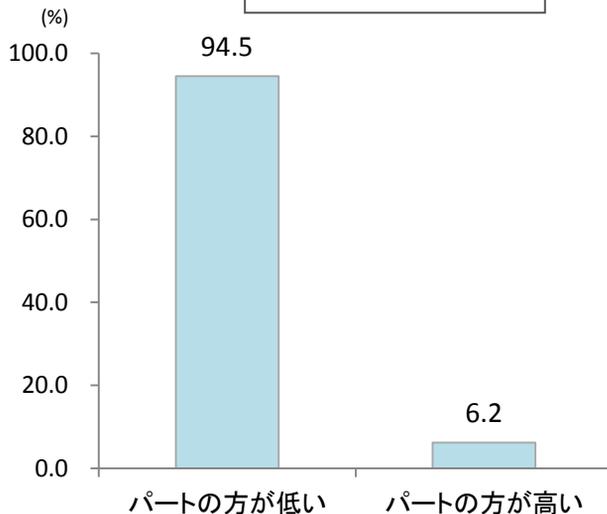
資料出所: 平成23年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)

職務が正社員とほとんど同じパートの正社員との賃金額の差の有無

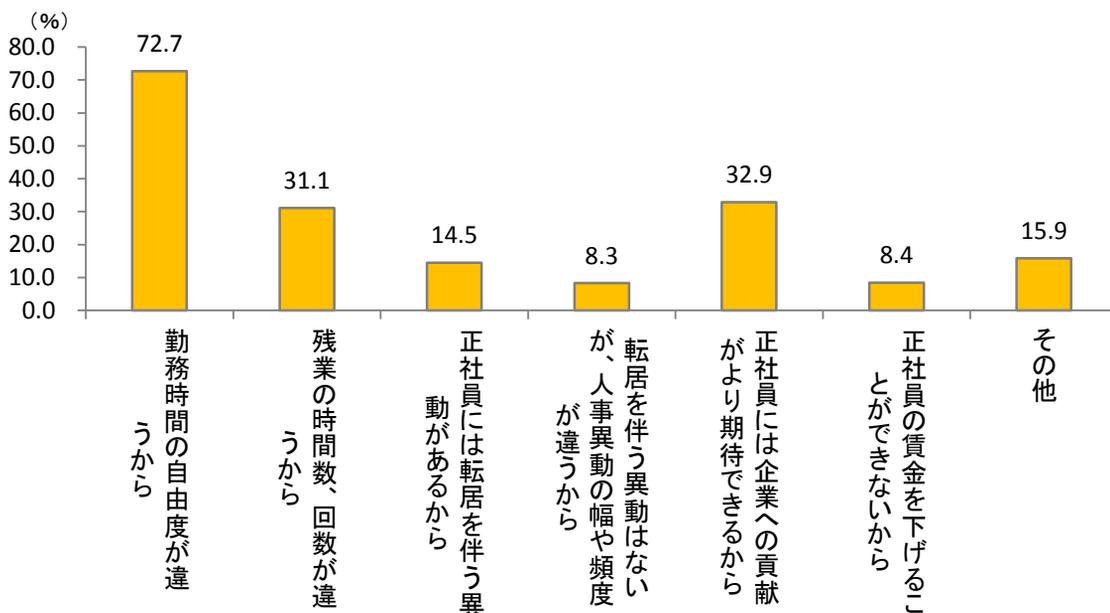
正社員と職務がほとんど同じパートの1時間当たりの賃金額の差



賃金額の差の内容 (複数回答)



パートと職務がほとんど同じ正社員との賃金額の差がある場合の低い理由 (3つまで複数回答)



(※ H18は再集計をしていないデータである)

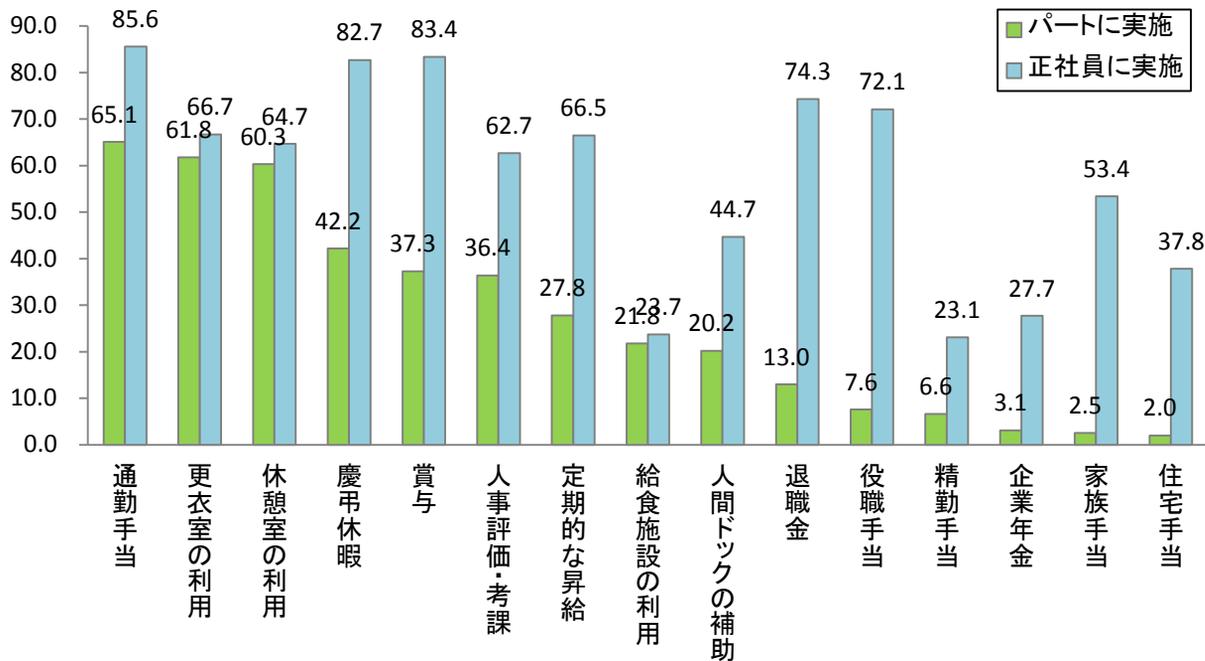
資料出所: 平成18年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)

手当・制度の実施状況

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
(複数回答)

(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)

H23

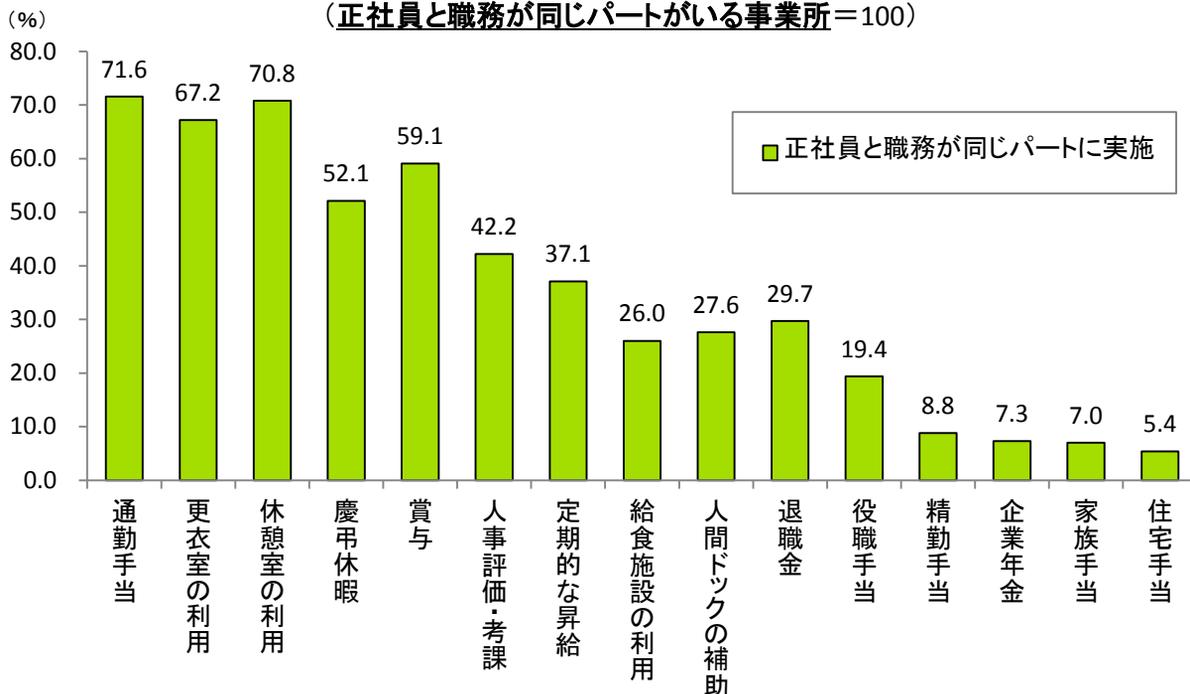


資料出所:平成23年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)

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
(複数回答)

(正社員と職務が同じパートがいる事業所=100)

H23



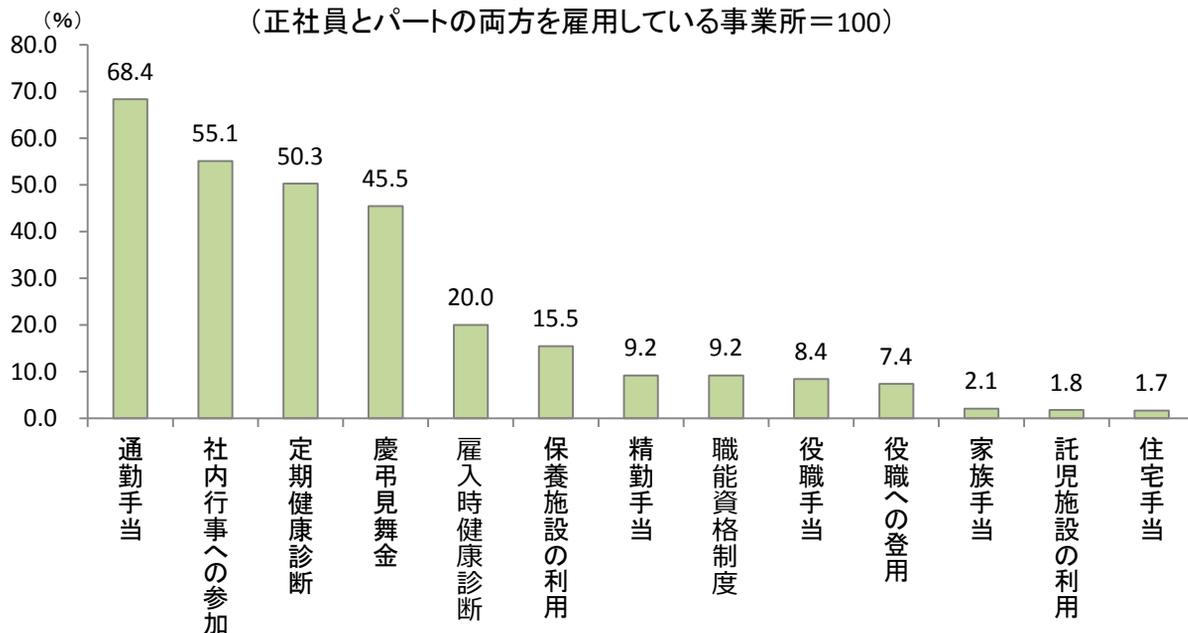
資料出所:平成23年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)

○ パートタイム労働者の雇用管理方針(事業所調査)

手当等、各種制度のパートへの実施状況及び福利厚生施設のパートの利用状況別事業所割合
(複数回答)

(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)

H18



(※ H18は再集計をしていないデータである)

資料出所:平成18年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)