

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第66回）	資料 2
令和 5 年12月26日	

同一労働同一賃金の遵守徹底に向けた取組の実施状況

厚生労働省 雇用環境・均等局
有期・短時間労働課

正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

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」ようにする。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法第8条、第9条）

- 同一企業内において、正社員とパート・有期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を禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」（法第8条）「均等待遇」（法第9条）を規定

均衡待遇：待遇ごとに、その性質・目的に照らして、
①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み） ③その他の事情のうち
適切と認められる事情を考慮して、**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（人材活用の仕組み）が同じ場合は、
パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※ 「職務内容」とは、業務の内容＋責任の程度をいう。

※ 「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法第14条）

- 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、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らない。

※ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定

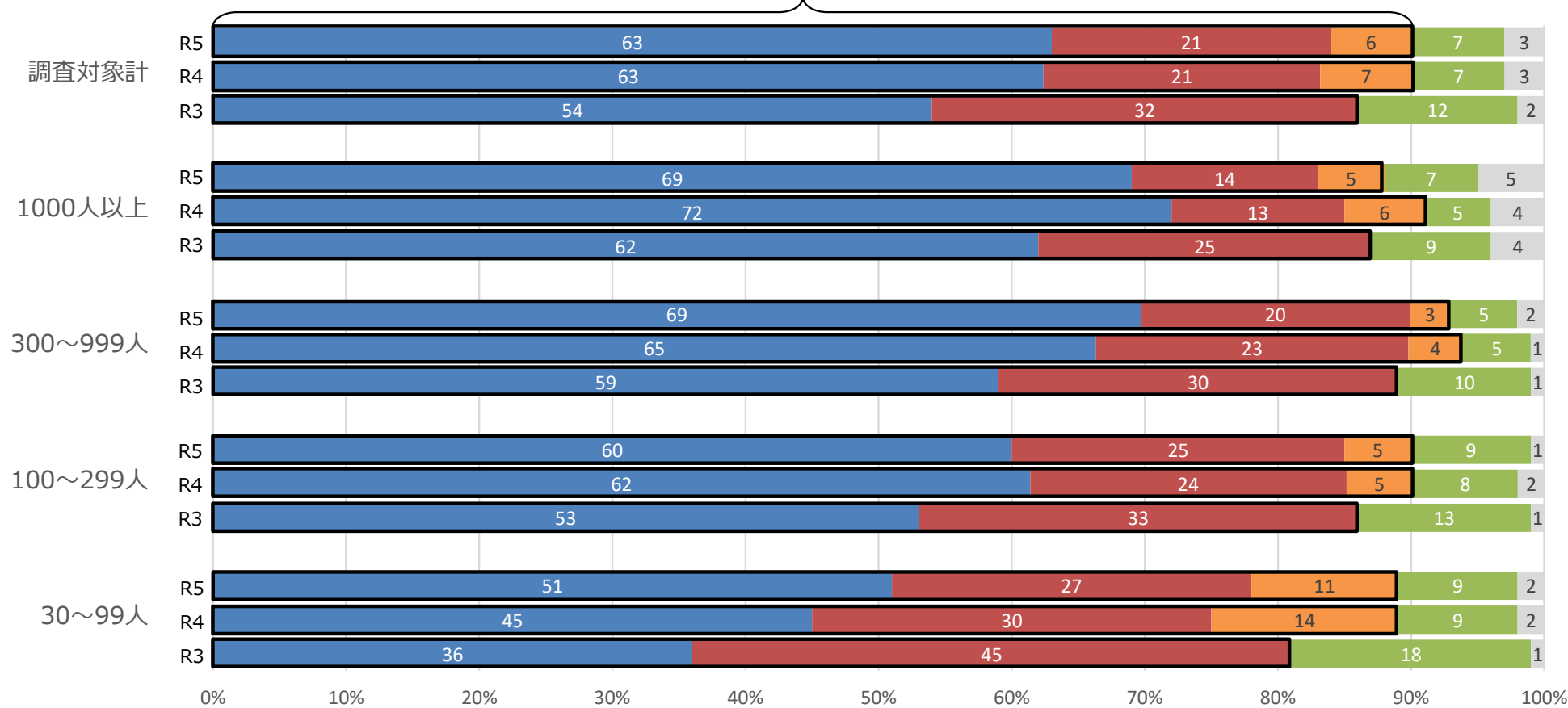
※ 大企業は令和2年4月1日から、中小企業は令和3年4月1日から施行

同一労働同一賃金の対応状況 ～過去3年間～

同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けて「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所の割合は調査対象計で63%、「待遇の見直しは必要ないと判断した」で21%、「異なる雇用形態が存在しない」で6%。

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けた取組の有無

「取り組んでいる（取り組んだ）」、「待遇の見直しは必要ないと判断した」又は「異なる雇用形態が存在しない」事業所（90%）



■ 取り組んでいる又は取り組んだ
■ 待遇差はない（異なる雇用形態が存在しない場合を含む）※R3調査 / 検討の結果、待遇の見直しは必要ないと判断した※R4・R5調査
■ 異なる雇用形態が存在しない※R4調査より選択肢を新設
■ 取り組んでいない※R3調査 / 取り組んでいない（異なる雇用形態が存在しない場合を除く）※R4・R5調査
■ 無回答

（資料出所）厚生労働省「労働経済動向調査」より雇用環境・均等局 有期・短時間労働課作成。
注1）令和5年のデータについては令和5年11月1日現在、令和4年のデータについては令和4年11月1日現在、令和3年のデータについては令和3年11月1日現在の調査結果。
注2）同一労働同一賃金ルールは、令和2年4月施行（中小企業への適用は令和3年4月から）。

同一労働同一賃金の対応状況 ～見直し内容（2021年）～

企業規模が大きくなるほど待遇の見直しを行った企業の割合が高くなっている。中小企業においては、基本給や有給の休暇制度を見直した企業の割合が、大企業では、その他の手当や有給の休暇制度、その他の待遇等を見直した企業の割合が多くなっている。

企業規模、パートタイム・有期雇用労働者の見直した待遇別企業割合

(単位：%)

企業規模	パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った企業※ 計		見直した待遇（複数回答）								
			基本給	賞与	退職金	通勤手当	扶養手当	その他の手当	有給の休暇制度	その他の待遇	不明
総数	[19.4]	100.0	45.1	26.0	3.1	20.4	6.1	25.7	35.3	15.7	1.2
企業規模											
1,000人以上	[61.5]	100.0	18.3	25.1	5.4	22.1	16.1	40.6	48.4	39.3	0.7
500～999人	[52.4]	100.0	26.7	23.8	6.1	25.4	16.3	32.9	39.4	33.2	-
300～499人	[46.5]	100.0	23.6	28.8	6.7	25.1	16.0	32.8	31.8	26.9	0.4
100～299人	[34.6]	100.0	31.3	26.4	6.0	30.8	15.8	32.8	30.5	25.2	-
50～99人	[29.2]	100.0	41.9	25.4	4.8	23.9	12.6	29.0	31.0	17.8	0.4
30～49人	[19.1]	100.0	36.6	21.4	3.2	21.8	2.9	23.6	40.2	16.2	0.5
5 ～29人	[16.5]	100.0	50.8	26.6	2.0	17.8	3.1	23.6	35.8	12.4	1.6

(資料出所) 厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」(2021年)(事業所調査)表15

注) []は、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の両方を雇用している企業を100としたパートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った企業の割合。

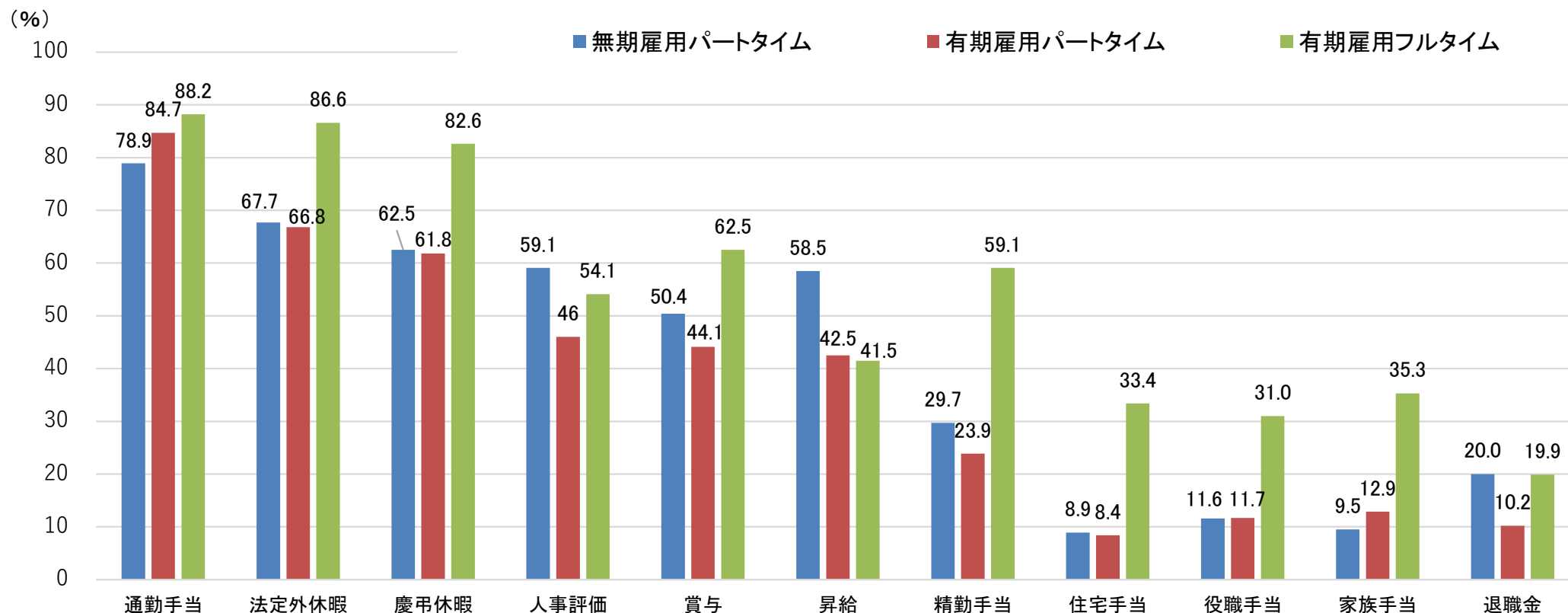
※ 正社員とパートタイム・有期雇用労働者の両方を雇用している企業について、不合理な待遇差の禁止に対応するための見直し状況に関し、「待遇差はない」が28.2%、「見直しを行った」が28.5%、「見直しは特にしていない」が36.0%、「不明」が7.3%。「見直しを行った」企業の中で、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直し」と回答した企業。

各種制度のパート・有期雇用労働者への適用状況

「通勤手当」「法定外休暇」「慶弔休暇」の実施率は約6～8割と高いが、「住宅手当」「役職手当」などの実施率は約1～3割と低くなっている。

「正社員に実施」した企業割合を100とし、うち「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」にも実施した企業割合

※複数回答



(資料出所) 厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」(2021年)(事業所調査)表3

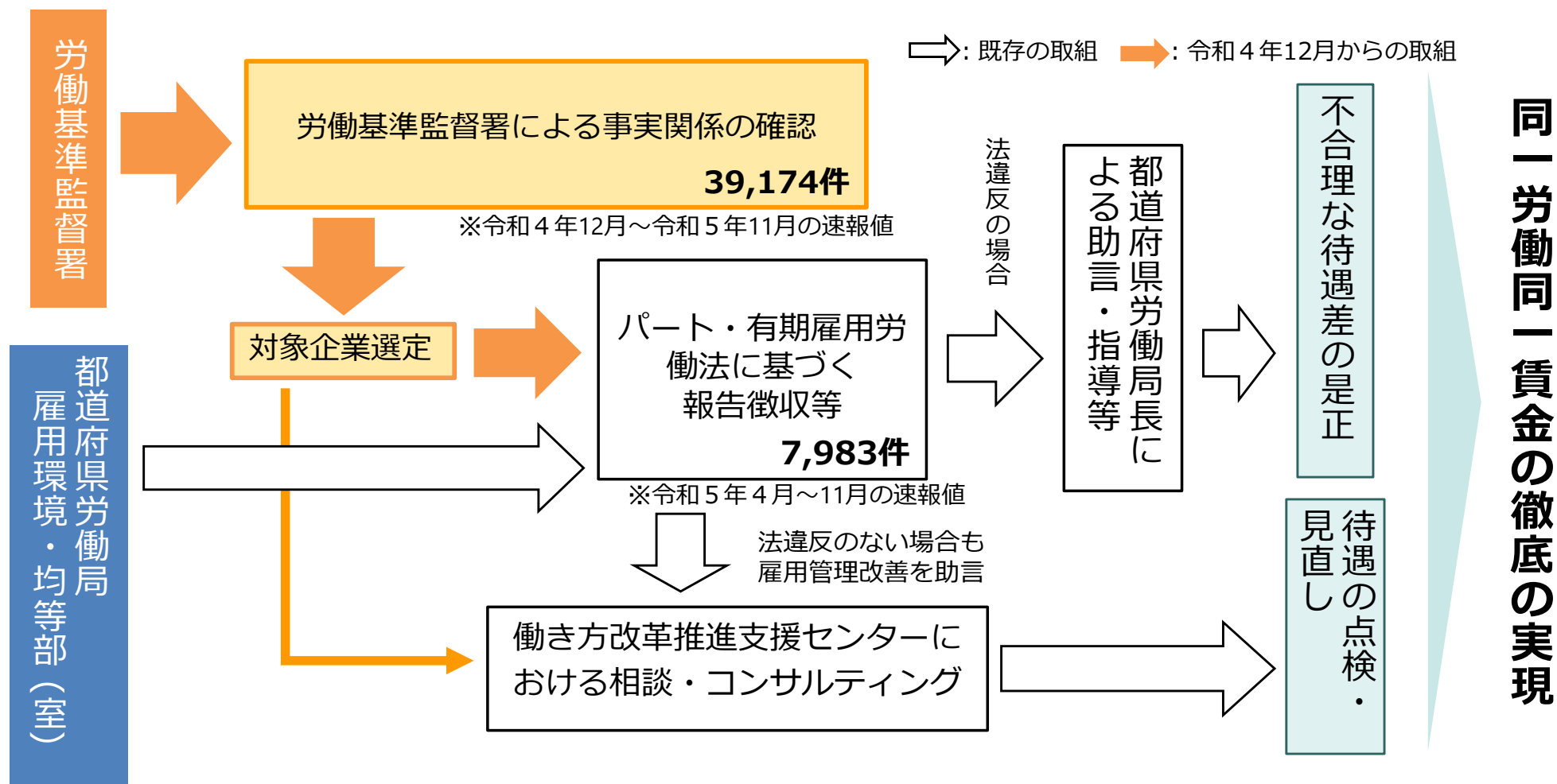
注) 1) 無期雇用パートタイム: 常用労働者のうち、企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、期間を定めずに雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいう。

2) 有期雇用パートタイム: 常用労働者のうち、企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいう。

3) 有期雇用フルタイム: 常用労働者のうち、企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)と同じ労働者をいう。

同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組（令和4年12月～）

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金の施行について、令和4年12月から、労働局が新たに労働基準監督署と連携し、同一労働同一賃金の遵守を徹底するとともに、働き方改革推進支援センターによるコンサルティング等も活用し、非正規雇用労働者の待遇改善を支援する取組を開始。



パートタイム・有期雇用労働法の施行状況（令和元年度以降）

- 改正法施行後、法第8条（不合理な待遇の禁止）に関する是正指導件数が増加（改正前は是正指導対象外）。
- 法違反が明確でない場合については、雇用管理改善を促す助言（法第19条）を実施。

	令和元年度 ※パートタイム 労働法適用	令和2年度		令和3年度	令和4年度	令和5年度 (～11月分) ※速報値
		中小企業 ※パートタイム 労働法適用	大企業 ※パートタイム・ 有期雇用労働法適用			
報告徴収実施件数（企業数）	6,141	3,738	1,778	6,377	3,498	7,983
是正指導実施件数（企業数）	4,706	2,566	1,309	4,470	2,466	5,884
うち第8条 不合理な待遇の禁止	—	—	42	216	144	1,702
うち第9条 差別的取扱の禁止	1	1	0	2	1	2
うち第10条 賃金の均衡待遇（努力義務）	682	310	130	303	128	578
うち第11条 教育訓練	394	138	95	240	131	42
うち第12条 福利厚生施設	0	0	1	0	0	0
うち第14条 措置の内容や待遇の相違等 に関する説明、説明を求め たことを理由とする不利益 取扱いの禁止	1,823	911	559	1,537	667	2,046
（第8～12条、第14条関係の合計）	2,900	1,360	827	2,298	1,071	4,370
助言件数（企業数） （第19条に基づく雇用管理改善を促す助言）	—	—	1,647	5,646	2,900	7,125

（出典）厚生労働省HP「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」より作成（令和元年度～令和4年度）

パートタイム・有期雇用労働法の報告徴収の例：諸手当・福利厚生のは正事例

手当・福利厚生のは正や支給・付与目的に照らし、事案ごとに不合理な待遇差かどうかを判断。不合理と認められれば是正を指導。

●通勤手当

【支給目的】

通勤費用補填

【是正前の待遇】

正社員には実費を支給、有期は1日あたり定額を支給

【待遇差の理由】

有期は近隣からの通勤者が多く、通勤費用があまりかからないため
(実際は遠方にも採用情報を掲載しており、自己負担している者あり)

×

労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではなく、費用負担が生じていることから同一水準で支給しないことは不合理な待遇差と判断。

→ 正社員と同一基準での支給とするよう指導し是正

●慶弔休暇

【付与目的】

仕事から離れて慶弔行事に参加するため

【是正前の待遇】

正社員のみが付与、有期には付与されていない

【待遇差の理由】

職務内容が異なるから(正社員：非定型、有期：定型業務)
(なお、正社員と同じ週所定労働日数であり勤務日振替は難しい)

×

付与目的に照らせば、職務内容によって慶弔行事に参加するために労働から離れる機会を与える趣旨や時間が変わるものではないことから、不合理な待遇差と判断。

→ 正社員と同一基準で付与するよう指導し是正

●精皆勤手当

【支給目的】

特定の業務に従事する従業員の皆勤を奨励するため

【是正前の待遇】

正社員のみを支給、パート・有期には支給していない

【待遇差の理由】

正社員はパート・有期よりも早く出勤し、その時間で正社員のみが行える特定の業務をしているため
(ただし、特定の業務に従事しない正社員にも同様に支給)

×

特定の業務に従事していない正社員にも手当を支給していることから、パート・有期に支給しないことは雇用形態を理由とするものであり、不合理な待遇差と判断。

→ 勤務日数・時間に応じ正社員と同一基準で支給するよう指導し是正

●食事手当

【支給目的】

食費の補助

【是正前の待遇】

正社員とフルタイム有期に支給、パートには支給していない

【待遇差の理由】

1日一定時間以上勤務する者を対象としており、パートはその時間数に満たないから(昼食時間を挟んで勤務するパートあり)

×

食費の負担補助という目的に照らすと、食事をする必要性については正社員も短時間パートも変わるものではなく、所定労働時間が短いことを理由とすることは、パートであることを理由とする不合理な待遇差と判断。

→ 労働時間の途中に昼食のための休憩時間があるパートに対しても、正社員と同一の支給とするよう指導し是正

パートタイム・有期雇用労働法の報告徴収の例：基本給・賞与の助言事例

基本給・賞与については、①性質・目的が多様であること、②職務内容・人材活用の仕組みの相違等を考慮すると直ちに不合理とは判断できない場合が多いため、パート・有期労働者への待遇差に関する説明義務を果たせるよう自主的な改善を促すケースが多い。

●基本給

【基本情報】

- ・ 正社員は月給制、主な業務は諸勘定管理、情報システム全般、業務の状況により時間外労働あり、転居を伴う転勤あり
- ・ パートは個別の契約による時給制、業務は書類保管・ファイリングといった定型業務のみ、契約で定めた所定労働時間のみ勤務、転勤なし
→職務内容・人材活用の仕組みが異なる

【基本給の決定方法】

- ・ 正社員の基本給は、労使交渉を経て決定した職能資格ごとの賃金テーブルに基づき、人事考課により決定する等級により支給額を決定
- ・ パートは、職務の内容に基づき、地域相場を考慮して決定

【昇給について】

- ・ 正社員は年に1回、職能資格の昇格の有無と人事考課結果に基づき決定する。職能資格の昇格は、資格試験を受験し合格する必要あり
- ・ パートは昇給なし。契約の更新ごとに、上司の意見や職務内容に基づき支給額を決定

【決定方法が異なる理由】

- ・ 正社員には、職務や職能資格に関する目標管理制度に基づく評価結果を反映して支給額を決定
- ・ パートは、業績に影響する判断業務は行わず、正社員の指示に基づき、定型業務のみを行うため、職務内容と勤務時間及び勤続年数のみに基づき支給額を決定



職務内容や人材活用の仕組みの相違を踏まえると、支給基準が異なることや時給換算額に一定の差があることは、不合理な待遇差とは言えない。

助言

- ・ 待遇差を客観的に確認し、均等・均衡のとれた待遇を確保するための「職務分析・職務評価」の手法を紹介
- ・ 働き方改革推進支援センターの支援の利用を勧奨

●賞与

【基本情報】

- ・ 販売のパートには4つの資格があり、この資格に応じて時給を決定

【支給目的】

業績への貢献に対する評価

【助言前の待遇】

- ・ 正社員は「賞与単価」×「目標達成評価に基づく支給率」×「売上目標の達成率」により算出。年2回で90万円ほどを支給
- ・ パートには原則支給なし。ただし、上位2種の資格には、賞与単価のみを変え、それ以外の項目は正社員と同様の算出基準で賞与を支給

【待遇差の理由】

- ・ 正社員には売上等結果に対する責任を負わせており、6か月ごとの面談にて成果に対しての判断が可能
- ・ 賞与を支給していないパートはレジと品出しが主たる業務であり、売上等結果に対して責任はない



正社員とパートとでは責任の度合い等が大きく異なっており、賞与を支給しないパートがいることが、ただちに不合理な待遇差とは言えない。

助言

業績への貢献に対する評価を支給目的としていることを踏まえると、パートも業績に対して貢献がまったくないわけではないことから、金額の多寡はあれど、今後賞与を支給していないパートに対しても支給を検討するよう助言

働き方改革推進支援センターにおける支援事例

事例1 (電子部品販売・電子機器の設計・製造等)

社員数 正社員：63名 / フルタイム有期・パート：19名

相談内容

正社員とフルタイム有期・パートがいる部門において、正社員に近い職務内容を担っていたフルタイム有期から「正社員との線引きが分からない」「パートと業務内容、責任の度合いが異なるが待遇面に不公平感を感じる」等の不満の声があり、職務分析・職務評価の手法を用いた納得感のある説明と解決策について相談したい。

支援内容・効果

- ・ 職務分析・職務評価を実施した結果、フルタイム有期の時間賃率（1時間当たりの賃金）が職務内容に見合ったものになっていないと判断。
 - ・ フルタイム有期、パートという考え方をなくし、職務（役割）内容を段階的に格付けし、それに見合う時間賃率の設計を支援。
- フルタイム有期とパートについて、正社員並みに働く者、決まった製品のみを扱う者などに格付けをし、職務内容に見合った賃金が支払われる制度に改善された。

支援先 事業主 の声

今までは仕事を沢山やることが良いなどという固定概念があったが、多数の評価項目で多面的に職務を判断することで、職務の重要性、責任の度合いなど色々な角度からの見方や総合的な評価ができたと思う。

事例2 (放課後等デイサービスの運営)

社員数 正社員：4名 / パート：2名

相談内容

現状の企業規模は経営者の目が届く範囲であるが、今後事業をさらに展開していくことを考えて、賃金制度等の社内整備を行いたい。

支援内容・効果

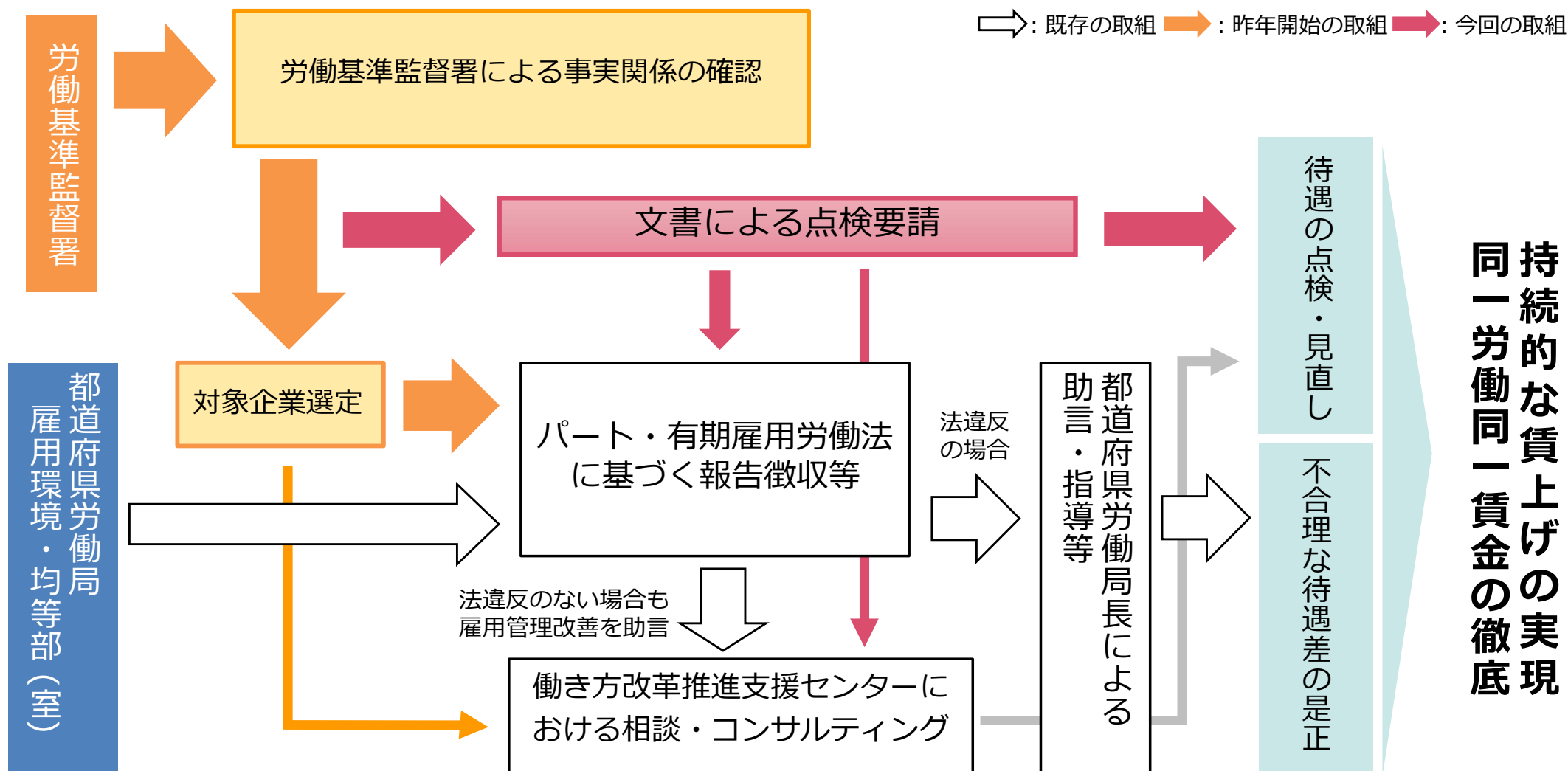
- ・ 職務分析・職務評価を実施した結果、正社員とパートともに賃金決定の基準が不明確であり、基本給における均等・均衡が確保されていないと判断。
 - ・ 正社員とパートの等級制度を構築し、同一労働同一賃金に対応した賃金制度の構築を支援。諸手当についても、支給目的を明確化するように支援。
- 正社員とパートの基本給について等級制度に基づく賃金制度を構築した。また、諸手当も支給目的を明確化する見直しを行い、正社員とパートの待遇の違いについて説明できるようにした。

支援先 事業主 の声

自分の頭の中で曖昧だった従業員の職務レベルや賃金制度が整理され、「見える化」できて良かった。賃金について、根拠のある説明ができるので、従業員の納得感も出るのではないかなと思う。

同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組（令和5年11月～）

「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）において、「正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、**基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等**について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する」とされたことを受け、同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組を行う。



（参考）同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組について

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

Ⅲ．人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

（7）多様性の尊重と格差の是正

③同一労働・同一賃金制の施行の徹底

同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を禁止する同一労働・同一賃金制の施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在する。

同一労働・同一賃金制の施行は全国47か所の都道府県労働局が実施している。全国に321署ある労働基準監督署には指導・助言の権限がない。同一労働・同一賃金制の施行強化を図るため、昨年12月から、労働基準監督署でも調査の試行を行い、問題企業について、労働局に報告させることとした。

600円程度の賃金格差が非合理的であると結論はできないが、本年3月から本格実施された労働基準監督署による上記調査の賃金格差是正への効果を見て、年内に順次フォローアップし、その後の進め方を検討する。この際、必要に応じ、関係機関の体制の強化を検討する。

同一労働・同一賃金制は、現在のガイドラインでは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の比較で、非正規雇用労働者の待遇改善を行うものとなっているが、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員にも考え方を広げていくことで再検討を行う。なお、同一労働・同一賃金制は、外国人を含めて適用されることに改めて留意する。

「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）（抄）

第2章 経済再生に向けた具体的施策

第2節 地方・中堅・中小企業を含めた持続的賃上げ、所得向上と地方の成長を実現する

2．構造的賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進

（2）多様な働き方の推進

正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する。

施策例

- ・非正規雇用労働者の処遇改善を通じた持続的な賃上げの実現のための同一労働・同一賃金の更なる遵守徹底（厚生労働省）【その他】

※「第4節人口減少を乗り越え、変化を力にする社会変革を起動・推進する」の「6．包摂社会の実現」の「（3）女性活躍の推進」においても同内容の記載あり。