

労働政策審議会 職業安定分科会 雇用環境・均等分科会 同一労働同一賃金部会（第21回）	資料 4
令和 7 年 5 月 21 日	

論点（案）に関する追加資料

目次

1 労使の取組促進

1. 均等・均衡待遇・・・・・・・・・・・・・・ 2

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務・ 1 2

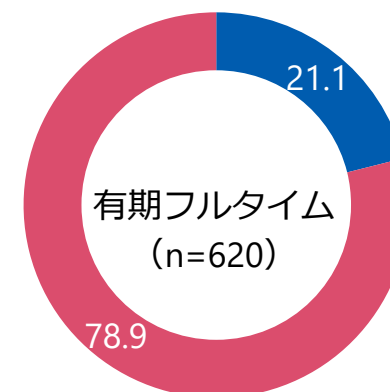
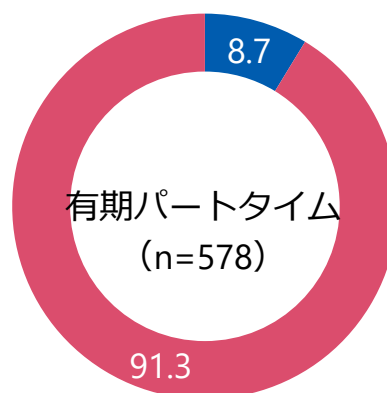
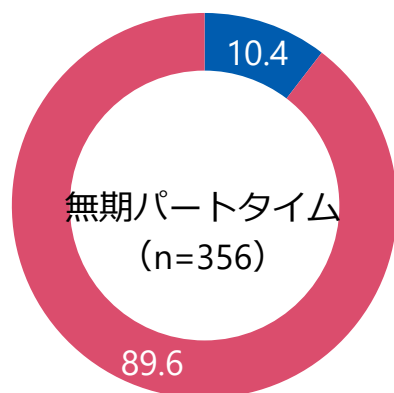
3. その他の労使の取組促進のための方策・ 1 5

2 行政による履行確保・・・・・・・・・・・・・・ 2 4

基本給の算定方法（正社員との比較）

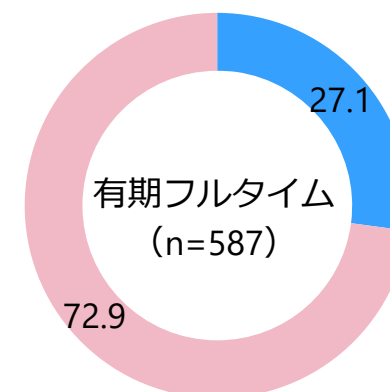
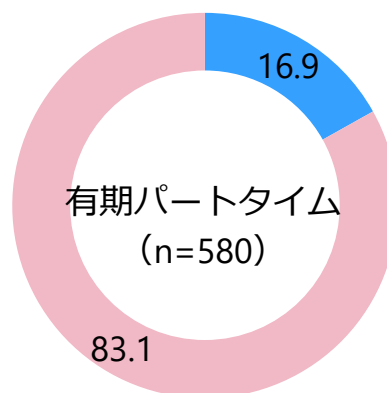
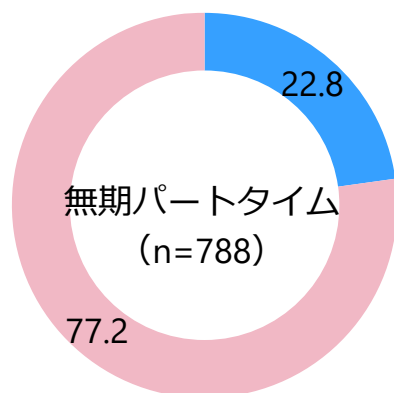
- パート・有期社員の基本給の算定方法について、「正社員と同様の算定方法である」と回答した割合は、大企業では約1～2割、中小企業では約2～3割である。

<大企業>



■ 正社員と同様の算定方法である
■ 正社員とは、算定方法が異なる

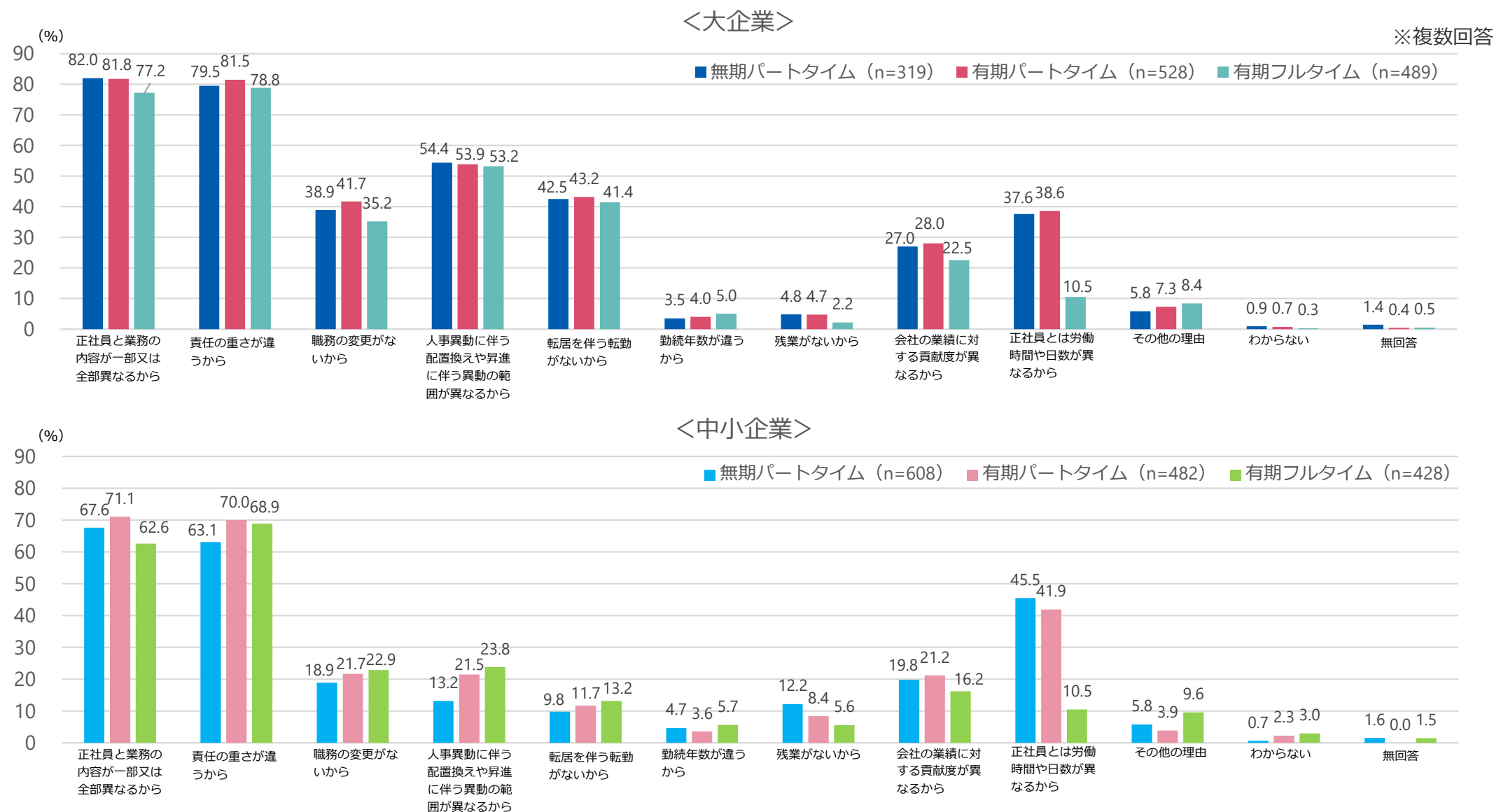
<中小企業>



■ 正社員と同様の算定方法である
■ 正社員とは、算定方法が異なる

基本給の算定方法が正社員と異なる理由

- パート・有期社員の基本給の算定方法が正社員と異なる理由について、「正社員と業務の内容が一部又は全部異なるから」「責任の重さが違うから」と回答した割合が高く、大企業では約 8 割、中小企業では約 6 ～ 7 割に上る。



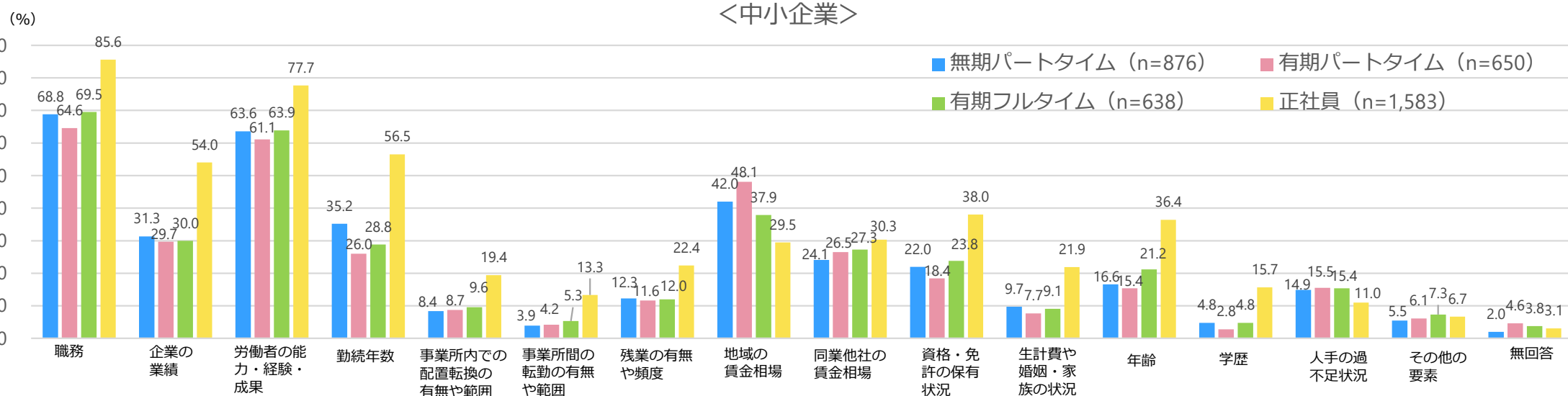
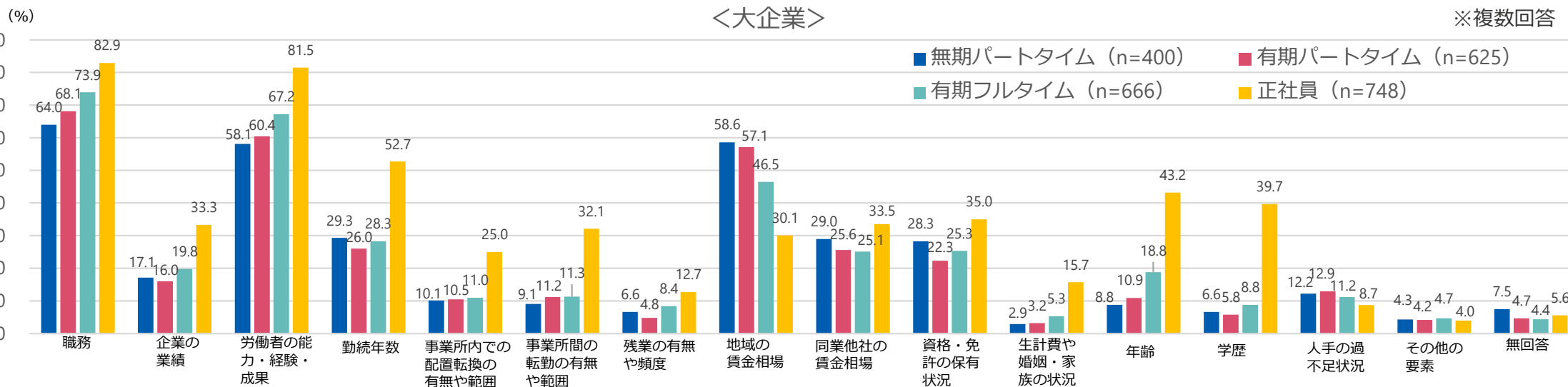
(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査（企業調査）」（2023年）

※ 基本給について、「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」と回答した企業を対象に集計。

基本給の算定に当たり考慮している要素

企業調査

- 大企業・中小企業ともに、「職務」「労働者の能力・経験・成果」は、正社員、パート・有期社員のいずれでも考慮している割合が高い。他方で、「年齢」「学歴」は、正社員では考慮している割合が高く、パート・有期社員では低い。また、「地域の賃金相場」は、パート・有期社員では考慮している割合が高く、正社員では低い。



(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査(企業調査)」(2023年)

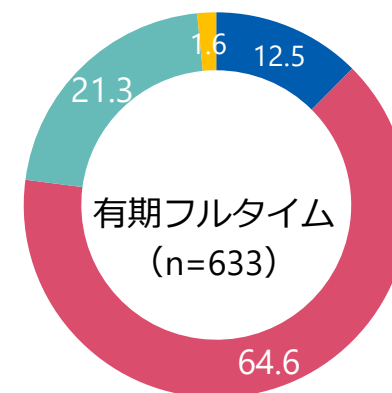
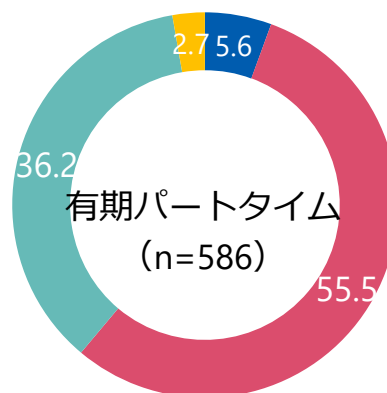
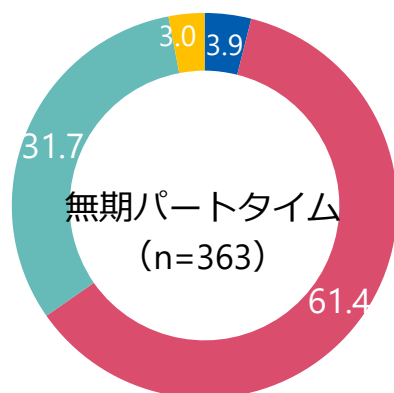
※ 当該パート・有期社員(正社員についてはいずれかのパート・有期社員)を雇用している企業を対象に集計。

賞与の算定方法（正社員との比較）

企業調査

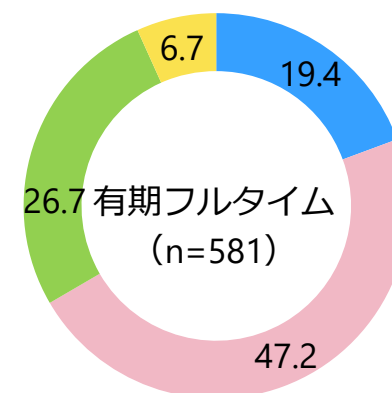
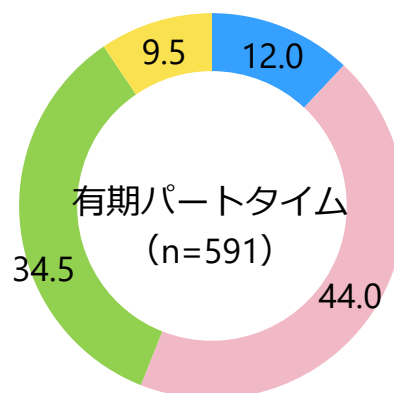
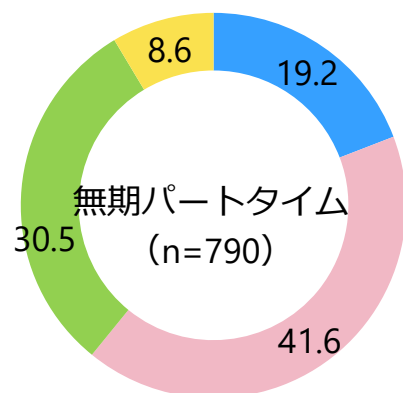
- 賞与の算定方法について、「正社員とは、算定方法が異なる」と回答した割合は、大企業では約 6 割、中小企業では約 4～5 割であり、「正社員のみ適用がある」と回答した割合は、大企業では約 2～3 割、中小企業では約 3 割である。

<大企業>



- 正社員と同様の算定方法である
- 正社員とは、算定方法が異なる
- 正社員のみ適用がある
- 正社員・パート有期社員ともに適用がない

<中小企業>



- 正社員と同様の算定方法である
- 正社員とは、算定方法が異なる
- 正社員のみ適用がある
- 正社員・パート有期社員ともに適用がない

(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査（企業調査）」（2023年）

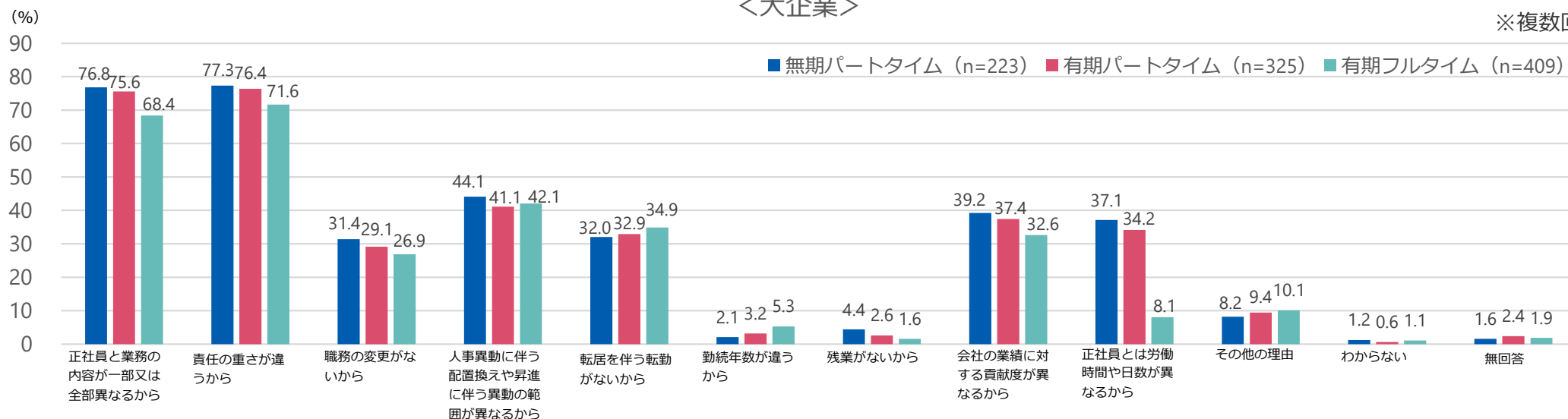
※ 当該パート・有期社員を雇用している企業を対象に集計。「無回答」は集計から除いている。

賞与の算定方法が正社員と異なる理由

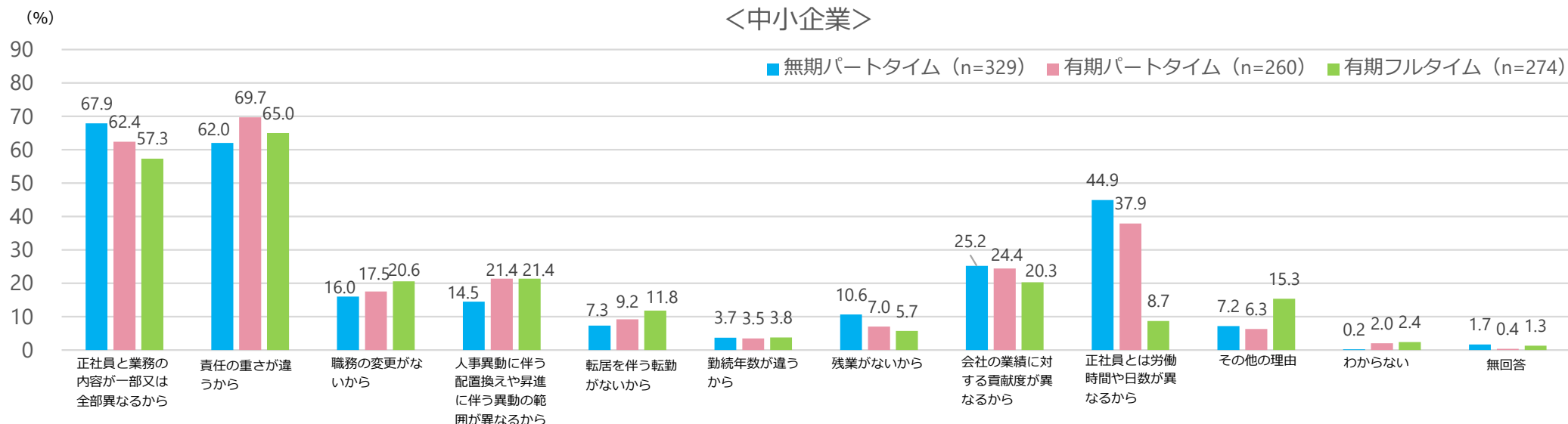
- パート・有期社員の賞与の算定方法が正社員と異なる理由について、「正社員と業務の内容が一部又は全部異なるから」「責任の重さが違うから」と回答した割合が高く、大企業では約7～8割、中小企業では約6～7割に上る。

＜大企業＞

※複数回答



＜中小企業＞



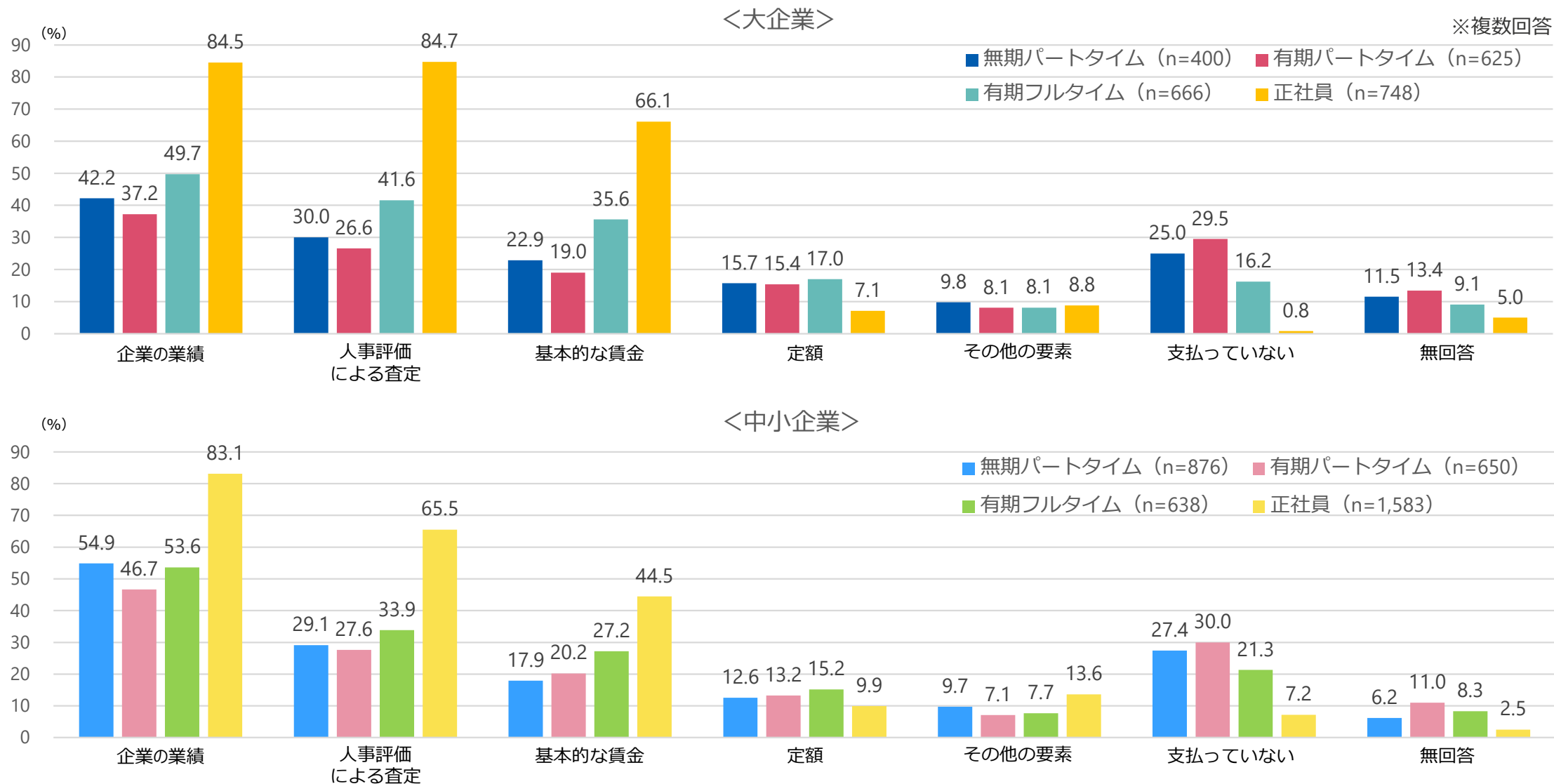
(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査（企業調査）」（2023年）

※ 賞与について、「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」と回答した企業を対象に集計。

賞与の算定に当たり考慮している要素

企業調査

- 大企業・中小企業ともに、正社員の賞与の算定に当たり「企業の業績」「人事評価による査定」「基本的な賃金」を考慮している割合が高く、大企業では約7～8割、中小企業では約4～8割であるが、パート・有期社員では、大企業で約3～5割、中小企業で約2～5割にとどまる。



(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査（企業調査）」（2023年）

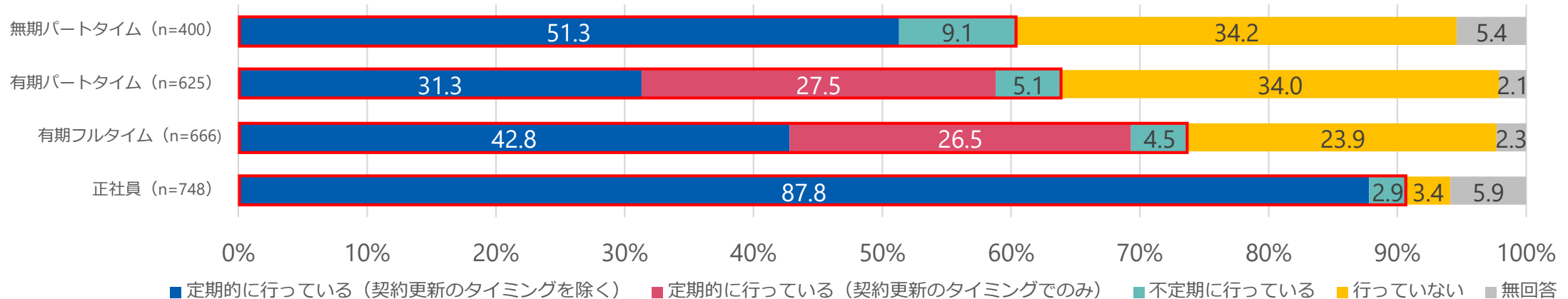
※ 当該パート・有期社員（正社員についてはいずれかのパート・有期社員）を雇用している企業を対象に集計。

人事評価の実施状況と結果の活用方法（大企業）

企業調査

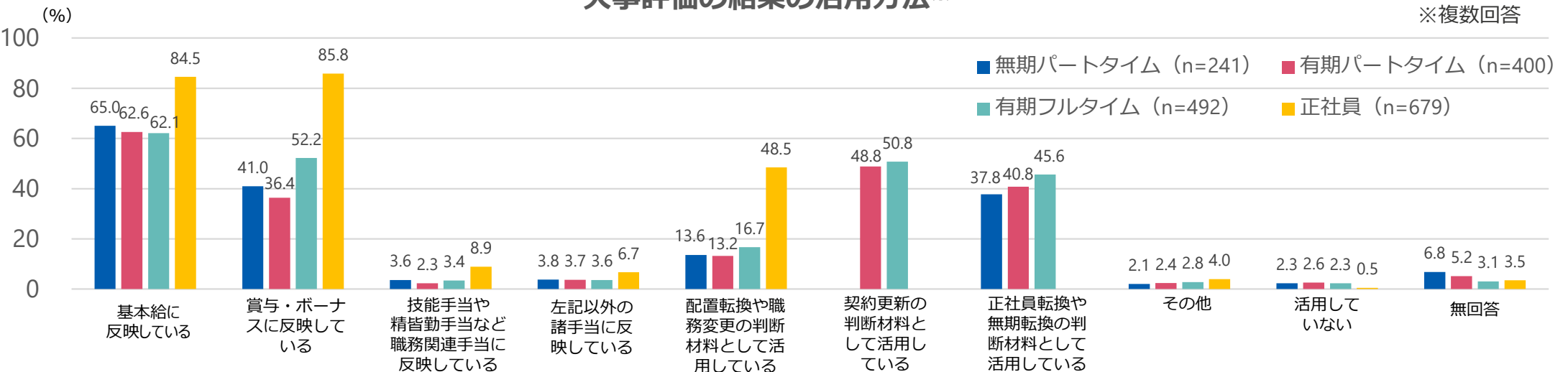
- 正社員に約 9 割、パート・有期社員に約 6～7 割に定期的／不定期に人事評価を実施。結果の活用方法については、「基本給に反映している」「賞与・ボーナスに反映している」の割合が高く、正社員では約 8～9 割、パート・有期社員では約 4～6 割。正社員では「配置転換や職務変更の判断材料として活用している」も約 5 割。

人事評価の実施状況※1



人事評価の結果の活用方法※2

※複数回答



（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査（企業調査）」（2023年）

※1 当該パート・有期社員（正社員についてはいずれかのパート・有期社員）を雇用している企業を対象に集計。

なお、無期パートタイム・正社員については「定期的に行っている（契約更新のタイミングでのみ）」の選択肢が含まれない。

※2 人事評価の実施状況（上表）において人事評価を行っていると回答した企業（赤枠）を対象に集計。

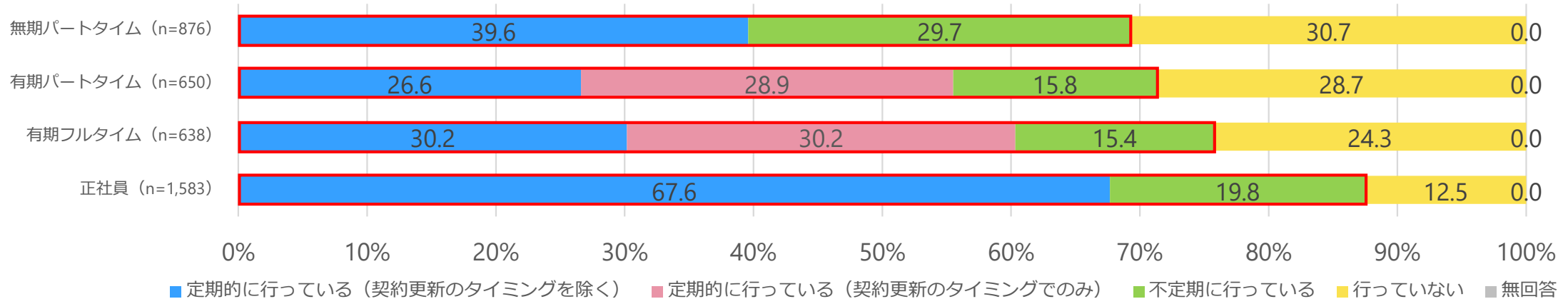
なお、無期パートタイム・正社員については「契約更新の判断材料として活用している」、正社員については「正社員転換や無期転換の判断材料として活用している」の選択肢が含まれない。

人事評価の実施状況と結果の活用方法（中小企業）

企業調査

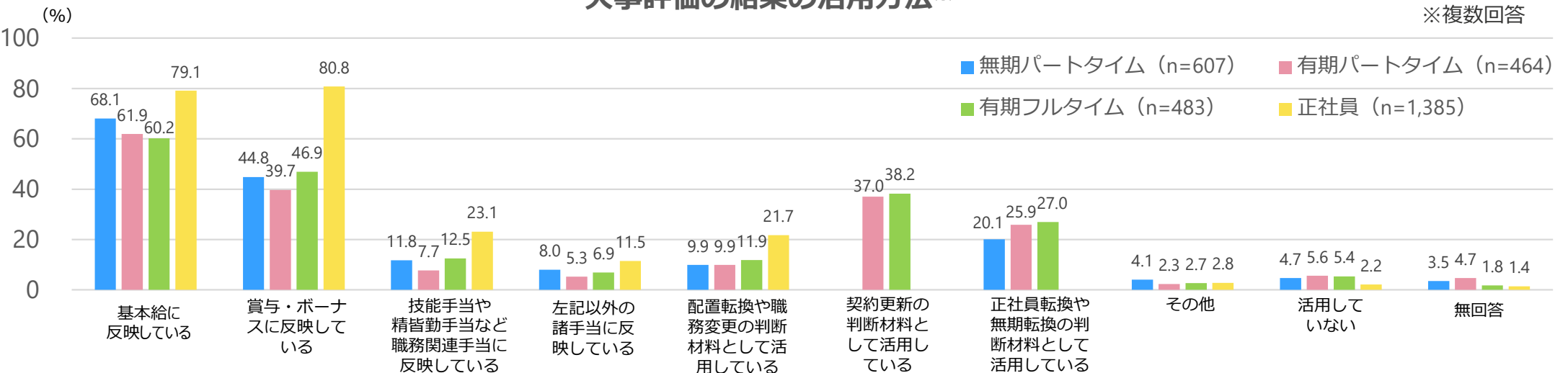
- 正社員に約 9 割、パート・有期社員に約 7～8 割に定期的／不定期に人事評価を実施。結果の活用方法については、「基本給に反映している」「賞与・ボーナスに反映している」の割合が高く、正社員では約 8 割、パート・有期社員では約 4～7 割。

人事評価の実施状況※1



人事評価の結果の活用方法※2

※複数回答



（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査（企業調査）」（2023年）

※1 当該パート・有期社員（正社員についてはいずれかのパート・有期社員）を雇用している企業を対象に集計。

なお、無期パートタイム・正社員については「定期的に行っている（契約更新のタイミングでのみ）」の選択肢が含まれない。

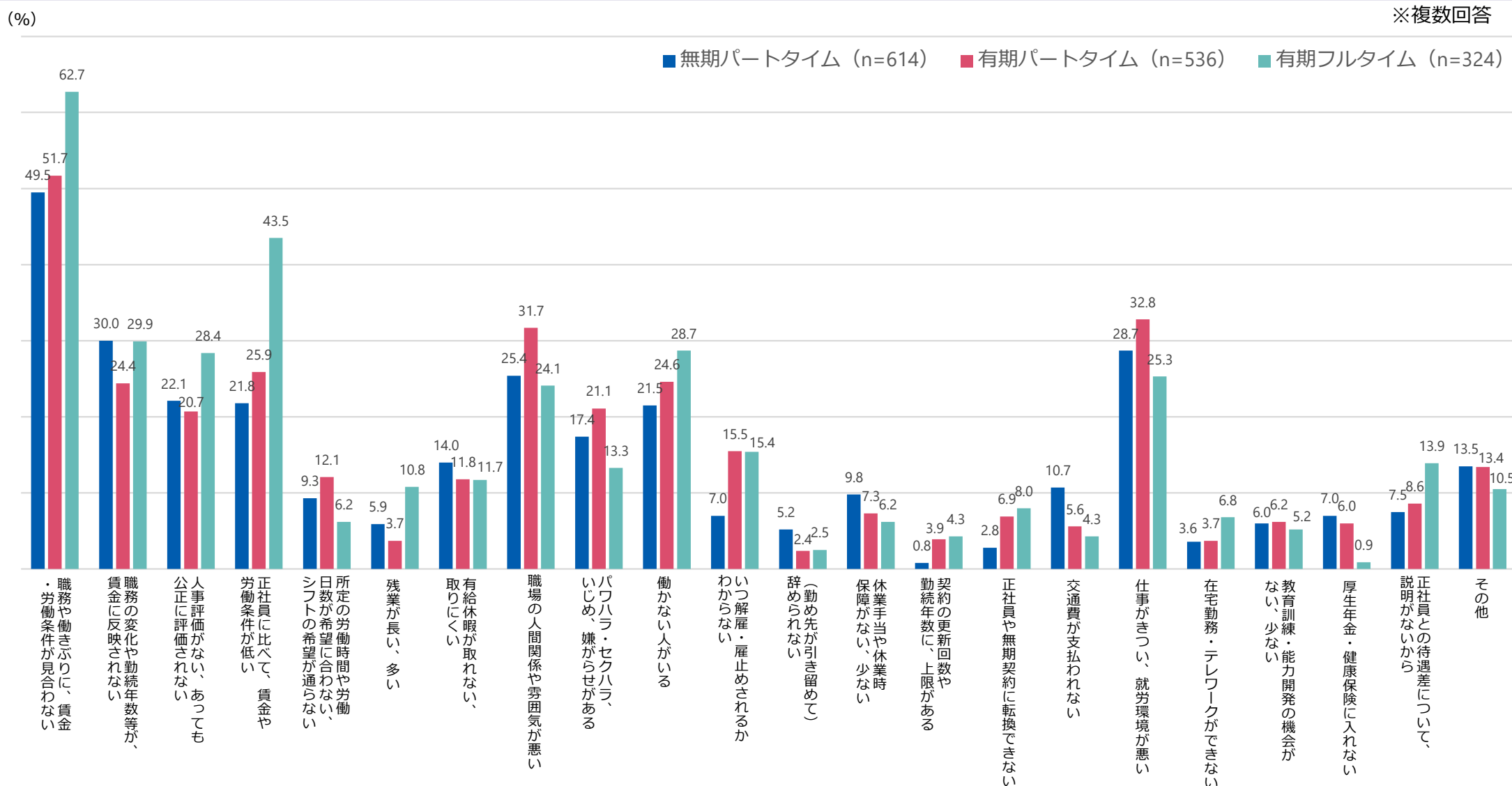
※2 人事評価の実施状況（上表）において人事評価を行っていると回答した企業（赤枠）を対象に集計。

なお、無期パートタイム・正社員については「契約更新の判断材料として活用している」、正社員については「正社員転換や無期転換の判断材料として活用している」の選択肢が含まれない。

現在の会社や仕事に対する不満・不安の理由

労働者調査

- 雇用形態にかかわらず、「職務や働きぶりに、賃金・労働条件が見合わない」と回答した割合が最も多い。「職務の変化や勤続年数等が、賃金に反映されない」「人事評価がない、あっても公正に評価されない」との人事評価に関する不満・不安について回答した割合は約2～3割。



(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査(労働者調査)」(2023年)特別集計より。

※ 派遣労働者を除く。「現在の勤め先や仕事に満足していますか」という問いに対し、「どちらかという不満である」または「不満である」と回答した者を対象に集計。

目次

1 労使の取組促進

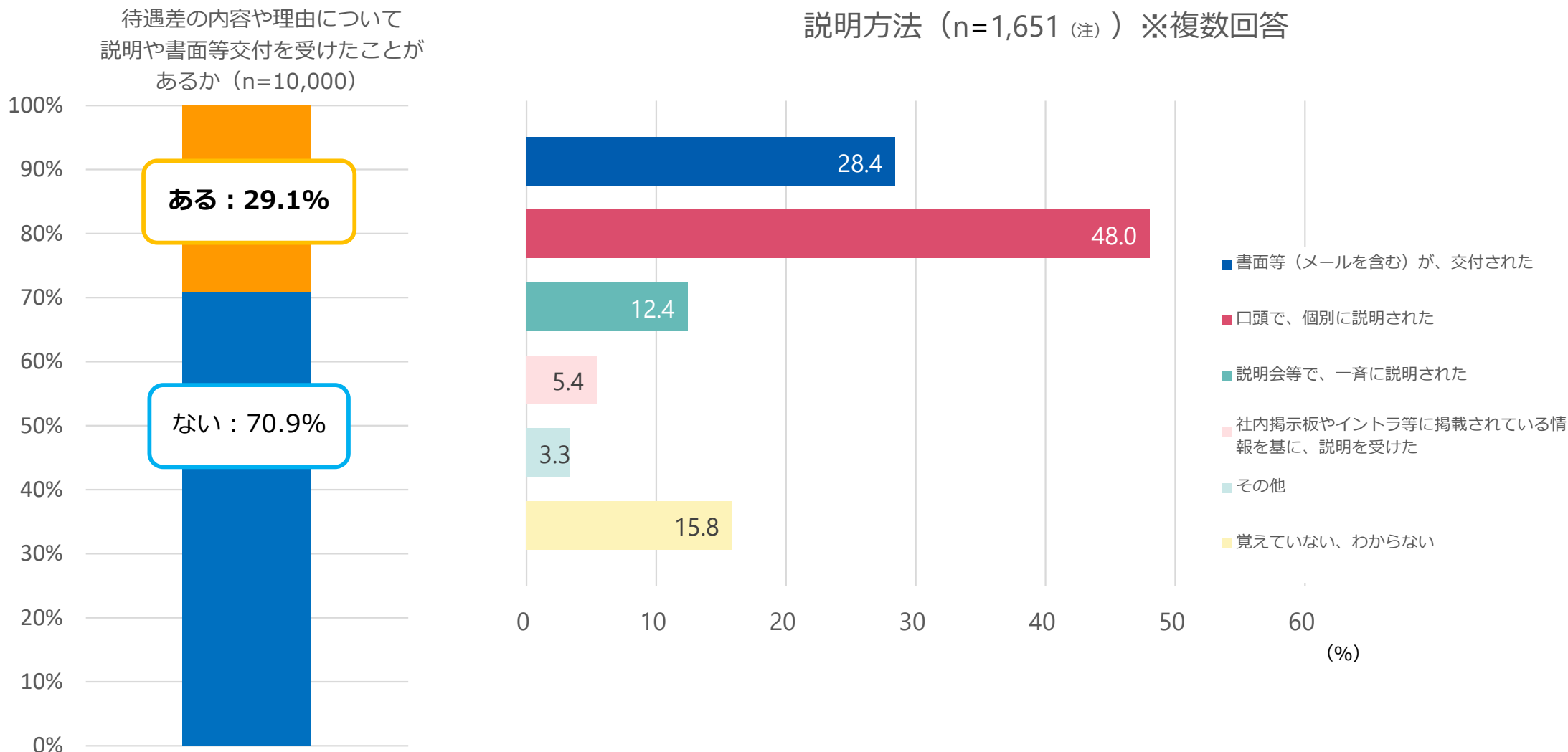
1. 均等・均衡待遇・・・・・・・・・・・・・・ 2

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務・ 1 2

3. その他の労使の取組促進のための方策・ 1 5

2 行政による履行確保・・・・・・・・・・・・・・ 2 4

- 正社員との待遇差の内容や理由について説明や書面等交付を受けたことのある労働者は29.1%。この説明方法として「口頭で、個別に説明された」が約半数、「書面等（メールを含む）」が約3割となった。



(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査（労働者調査）」（2023年）

(注) 「説明を求めたことがあり、勤め先から説明があった」又は「説明を求めたことはないが、勤め先から説明があった」と回答した者を対象に集計。
「説明を求めたことはないが、説明に代わる書面等が交付された」と回答した者は含まない。

説明義務規定に係る解釈等

- (5) 「その他の事情」については、職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではないこと。具体例としては、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との間の交渉といった労使交渉の経緯などの諸事情が「その他の事情」として想定されるものであり、考慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものであること。

(略)

法第14条第2項に基づく待遇の相違の内容及びその理由に関する説明については労使交渉の前提となりうるものであり、事業主が十分な説明をせず、その後の労使交渉においても十分な話し合いがなされず、労使間で紛争となる場合があると考えられる。「その他の事情」に労使交渉の経緯が含まれると解されることを考えると、このように待遇の相違の内容等について十分な説明をしなかったと認められる場合には、その事実も「その他の事情」に含まれ、不合理性を基礎付ける事情として考慮されうると考えられるものであること。

※平成31年1月30日付け基発0130第1号・職発0130第6号・雇均発0130第1号・開発0130第1号
「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の施行について」より抜粋

平成30年5月23日 衆議院 厚生労働委員会 議事録（抄）

○西村（智）委員 （略）

次に、そもそもそういった理由、背景の説明がされていない場合や、説明されていたとしてもその内容が不十分であるなど、待遇の説明義務が十分に果たされていない場合の法的効果、これについて、政府としてはどういうふうに考えておられるでしょうか。（略）

○加藤国務大臣 （略）

待遇差に関する説明は、説明を求めた非正規雇用労働者と事業主との間における待遇に関する話し合いが前提となり、事業主が十分な説明をしなかったと認められる場合には、当該非正規雇用労働者との間で真摯な話し合いはなされていない、あるいはなされているとはいいがたいということになります。

最終的にはこれは司法判断ということになりますが、現在でも、不合理な待遇差か否かの判断に当たっての考慮要素の一つであるその他の事情というのがございますが、これには労使交渉の経緯等が含まれるというふうに解釈をしております。

この点は労働政策審議会の建議においても書かれておりますが、この待遇差について十分な説明をしなかったと認められる場合にはその事実、そして、していなかったという事実もその他の事情に含まれ、不合理性を基礎づける事情としてこの司法判断において考慮されるものと考えているところであります。

（参考）平成29年6月16日付け労審発第923号「同一労働同一賃金に関する法整備について（建議）」（抄）

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

（1）短時間労働者・有期契約労働者

また、労使交渉の経緯等が個別事案の事情に応じて含まれうることを明確化するなど、「その他の事情」の範囲が逆に狭く解されることのないよう留意が必要である。

目次

1 労使の取組促進

1. 均等・均衡待遇・・・・・・・・・・・・・・ 2

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務・ 1 2

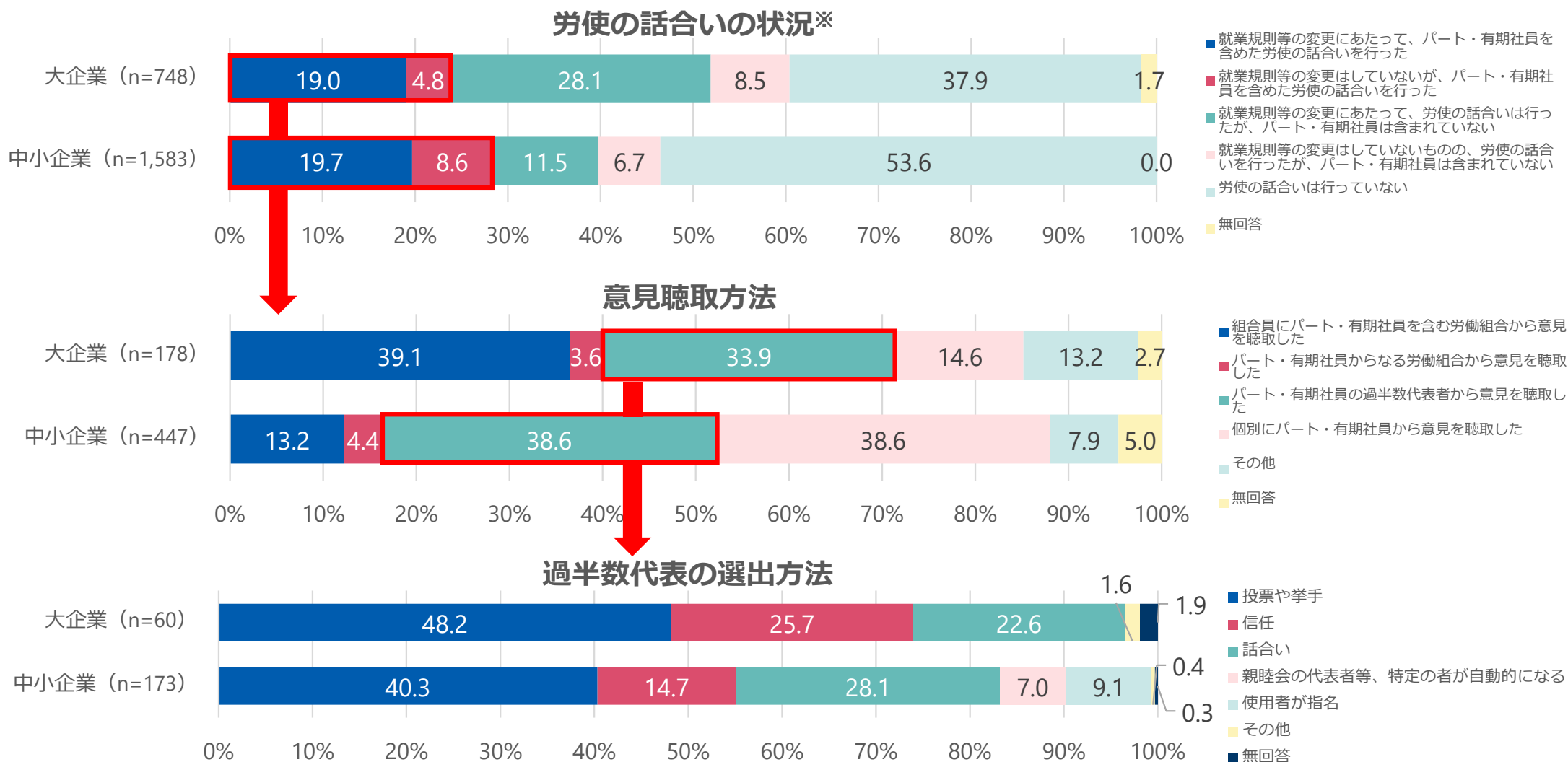
3. その他の労使の取組促進のための方策・ 1 5

2 行政による履行確保・・・・・・・・・・・・・・ 2 4

同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての労使の話し合い

企業調査

- 大企業、中小企業ともにパート・有期社員を含めた話し合いを行ったのは約2～3割。意見聴取方法は、大企業では「パート・有期社員を含む労働組合から」が約4割だが、中小企業では約1割。「パート・有期社員の過半数代表者から」は大企業では約3割、中小企業では約4割。



参照条文（論点（案） 1 (3)イ関係）

◎ 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（平成5年法律第76号）（抄）

（就業規則の作成の手続）

第七条 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。

2 （略）

◎ 事業主が講ずべき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）

三 労使の話し合いの促進

（二） 事業主は、短時間・有期雇用労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっては、当該事業主における関係労使の十分な話し合いの機会を提供する等短時間・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するように努めるものとする。

◎ 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（平成30年厚生労働省告示第430号）（抄）

第一 目的 （略）

もとより賃金等の待遇は労使の話し合いによって決定されることが基本である。しかし、我が国においては、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には、欧州と比較して大きな待遇の相違がある。（略）

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し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。（略）

第二 基本的な考え方

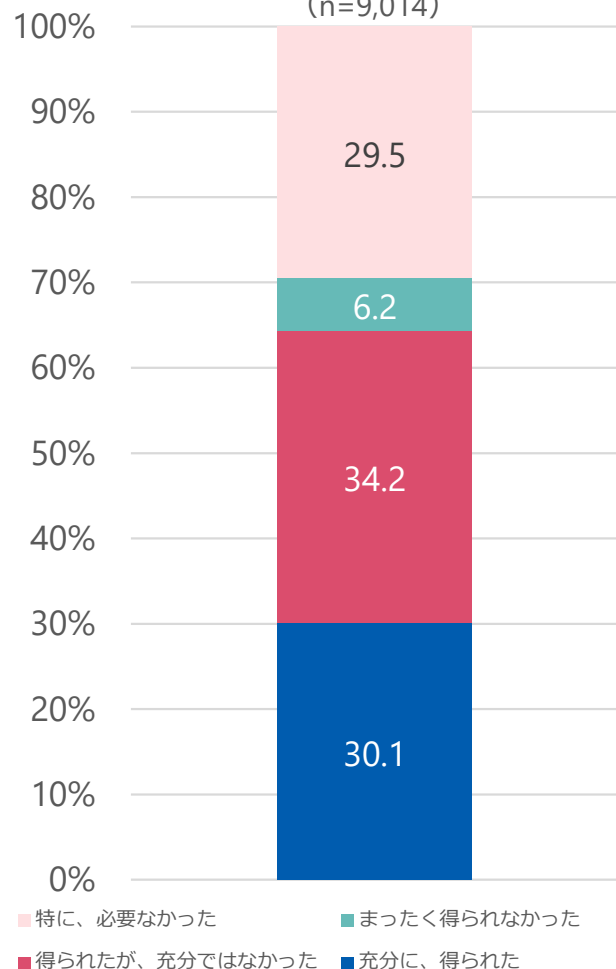
この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。事業主が、第3から第5までに記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。なお、この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体の事情に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。（略）

求職中、現在の勤め先について必要とした情報の入手状況と満足度

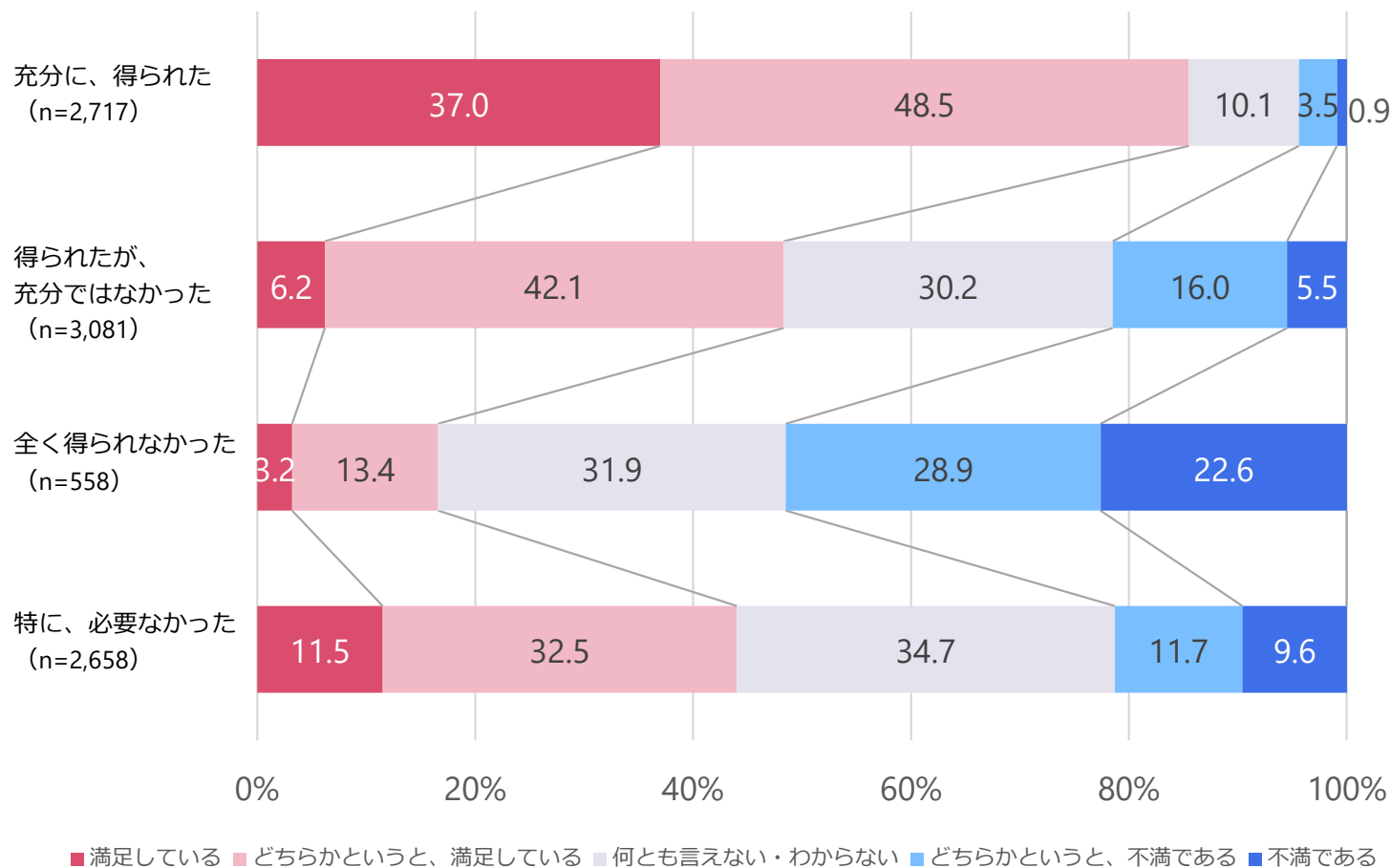
- 情報の入手状況について、得られたが約6割、得られなかったが約1割。また、情報が十分に得られた方が、勤め先や仕事への満足度が顕著に高くなっている。

＜情報の入手状況＞

(n=9,014)



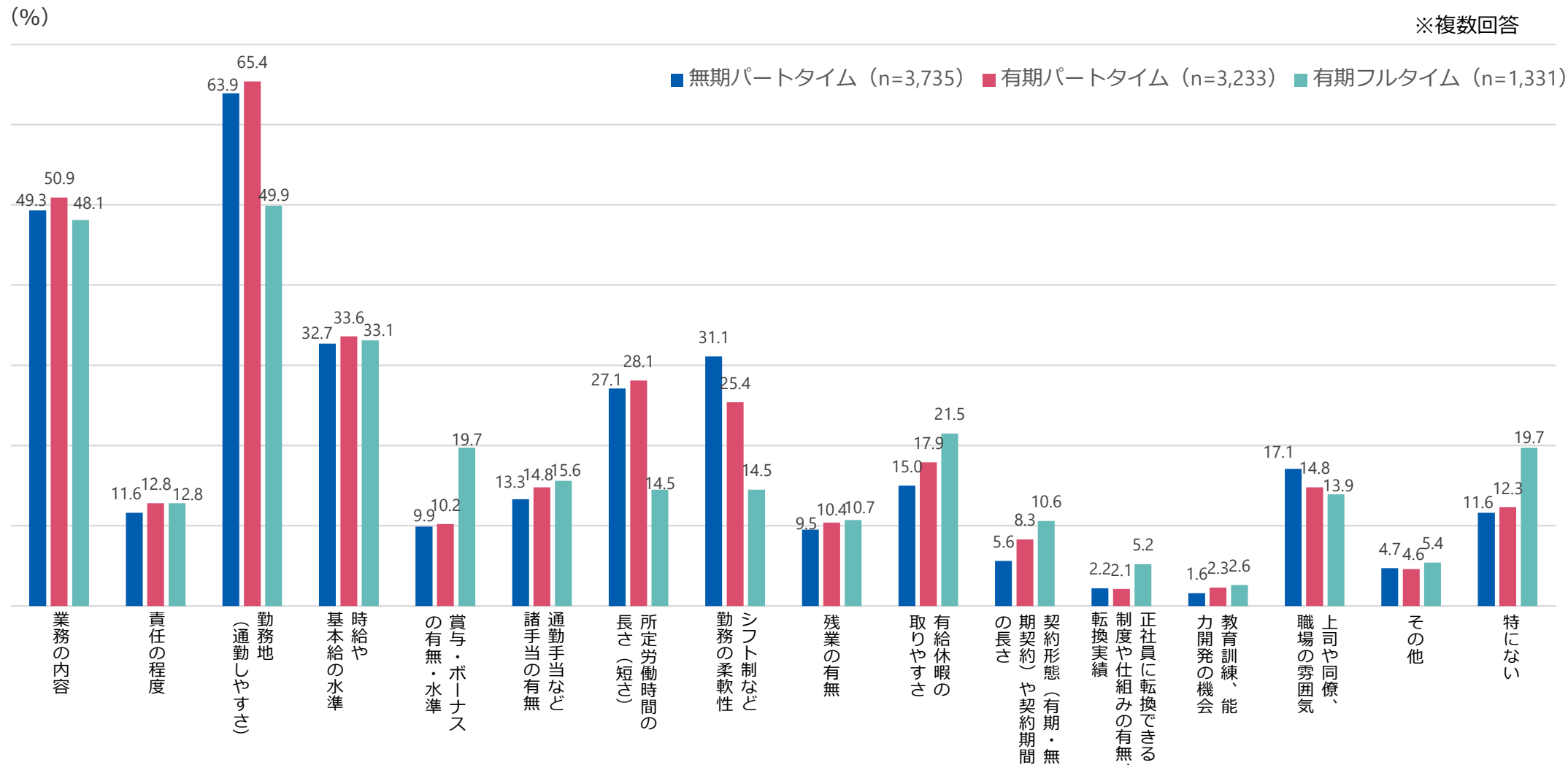
＜情報の入手状況と現在の勤め先・仕事に対する満足度＞



求職中、現在の仕事を見つける上で重視したポイント

労働者調査

- 「勤務地（通勤しやすさ）」「業務の内容」「時給や基本給の水準」と答えた割合が高い。一方で、「正社員に転換できる制度や仕組みの有無、転換実績」及び「教育訓練、能力開発の機会」と答えた割合は低かった。

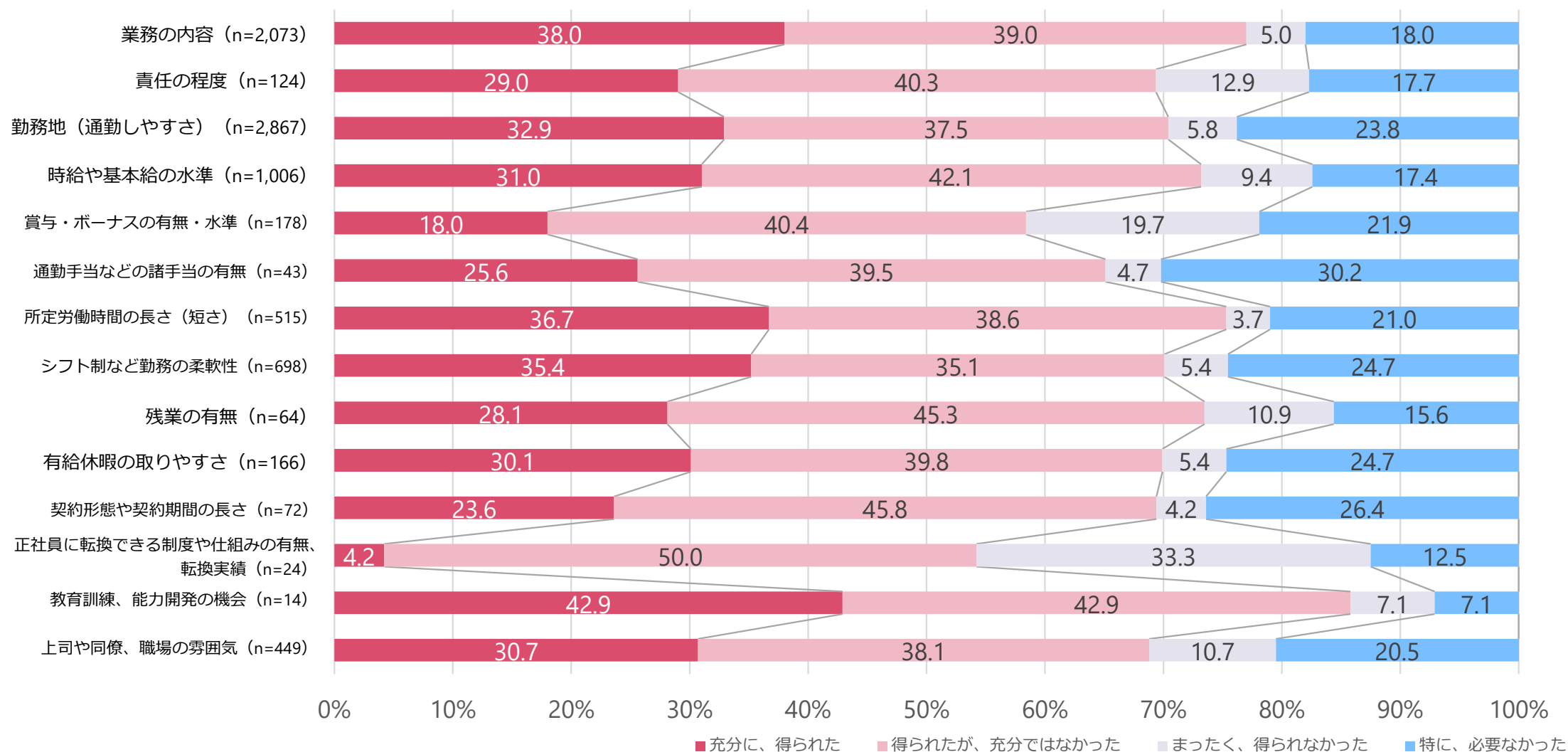


(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査(労働者調査)」(2023年) 特別集計より。

※ この表では派遣労働者を集計から除き、派遣に関する回答事項を除いている。

求職中、現在の仕事を見つける上で重視したポイントと当該情報の入手状況

- 業務の内容や所定労働時間、時給や基本給の水準については情報が得られたとの回答割合が高いが、賞与・ボーナスの有無・水準、正社員転換制度の有無等については低かった。



「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」の概要

1. 基本的な考え方

- 人口減少による労働供給制約の下、個人の働き方へのニーズが多様化する中で、求職者等と企業等のミスマッチを解消し、希望する者の円滑な労働移動を促進するため、職場情報が適切に提供される必要。
- 求職者等への職場情報の提供は、就職後の早期離職を防止し、企業等における人手不足の解消・生産性の向上に寄与。
⇒企業等における職場情報の提供に当たっての課題・対応策や労働関係法令等において定められている開示項目を整理。

2. 労働関係法令等における開示・提供項目等

- 労働関係法令等による企業等の情報の開示項目を下記により整理

(1) 労働者の募集に当たり開示・提供するもの

労働条件（職業安定法）、募集・採用状況や職業能力の開発・向上及び職場定着の促進に関する取組状況（若者雇用促進法）

(2) 労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの

中途採用者数の割合（労働施策総合推進法）、育児休業の取得状況（育児介護休業法）、プラチナくるみん取得企業の次世代育成支援対策の実施状況（次世代育成支援対策推進法）、女性の活躍状況（女性活躍推進法） 等

(3) 資本市場において公表する非財務情報（人的資本関係）

人材育成・社内環境整備の方針、女性管理職比率等（企業内容等の開示に関する内閣府令） 等

3. 求職者等が開示・提供を求める情報等

(1) 求職者等が開示・提供を求める情報の内容（例示）

企業・業務に関する情報	企業の安定性、事業・業務内容、習得できるスキル、入社後のキャリアパス
環境に関する情報、労働条件等	在宅勤務、テレワーク、副業・兼業の可否、女性の活躍状況、育児休業等の取得状況、短時間勤務等
その他	転職者の場合は、経験者採用等割合・離職率、研修制度等 非正規雇用労働者の場合は、就職後のキャリア形成、正社員転換制度の有無・実績等

(2) 提供する情報の単位

ミスマッチ防止の観点から、所属する予定の**部署**や担当する予定の**プロジェクトチーム単位等**での情報であることが望ましい

非正規雇用労働者の待遇改善に関する取組の公表事例

- 企業の自主的な取組として、非正規雇用労働者の待遇改善に関する取組を自社HP等において公表している例がみられる。

開示項目	主な開示の要素
登用制度	<u>(開示例においてよくみられた要素)</u> 制度の趣旨・目的、登用後の雇用形態（正社員・地域限定正社員等）、試験等の開催頻度、対象となる雇用区分や条件（雇用期間、上長の推薦等）、正社員登用した人数（実績、目標） <u>(各社において工夫がみられた要素)</u> 制度名、制度を利用した労働者の声、経営者からのメッセージ 雇用区分間移動のイメージ図、自社HPニュースフィードへの投稿
処遇改善	<u>(開示例においてよくみられた要素)</u> 昇給制度や表彰制度の趣旨・内容、交通費・賞与・退職金の有無、利用可能な福利厚生の一覧 <u>(各社において工夫がみられた要素)</u> 同一労働同一賃金への対応として非正規雇用労働者に新たに適用となった手当名、会社独自の無期転換制度、社内資格制度と連動した加給制度、業務の習得状況に基づく時給の見直し、賃金体系の見直し（例：年功序列型→成果主義型）
教育訓練	<u>(開示例においてよくみられた要素)</u> 研修の種類（OJT、Off-JT、自己啓発）・対象者・内容・受講実績 <u>(各社において工夫がみられた要素)</u> 職種別・役職別の教育体制のチャート、キャリアパスの図示 会社独自の資格取得に向けた研修プログラムの内容・実績
公表媒体	自社HP（採用ページ）、有価証券報告書、統合報告書、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」等

非正規雇用労働者の待遇改善に関する取組の公表イメージ

登用制度

株式会社〇〇では、①社員が能力を最大限発揮し、働きがいを持って働けるようにするため、②2018年度より正社員登用制度を導入しています。③入社後半年が経過した有期契約社員を対象に、本人の希望に基づいて、④年2回社内で筆記試験、面接による選考を実施しており、⑤これまでに100人の方がこの制度を利用して正社員として活躍しています。

⑤ 正社員登用数：30人（2024年度）→年間50人程度（2025年度計画）

⑥



- ・2015年、有期契約社員として入社。
- ・2018年、正社員登用。店長として店舗経営を5年間経験。
- ・2023年より現職。

エリアマネージャー
厚労 太郎

ポイント

- ①目的
- ②導入年度
- ③対象者
- ④制度内容
- ⑤実績
- ⑥具体例

処遇改善

株式会社△△では、①多様な職種で活躍する人材を確保するために、②2021年度に新たな資格制度を設け、③雇用形態はそのままに、資格ごとに割り振られた等級によって賃金を公平に決定する仕組みにしました。これにより、③時間給制で働くパート社員であっても、月給制で働く正社員であっても、同じ等級であれば、時間当たりの基本給は同額になっています。

④

職位	正社員 (月給制)	パート社員 (時給制)	賃金額 (時間当たり目安)
マネージャー	C3	P3	2200円
店長	C2	P2	1750円
	C1	パート社員 (P)	1300円

登用 昇進

ポイント

- ①目的
- ②導入年度
- ③制度内容
- ④制度の概要図

教育訓練

株式会社□□では、①社員の能力研鑽、技術力向上を目的に、②2020年度から、③全社員を対象に「□□資格取得制度」を設けています。④年2回認定試験を実施し、合格した場合には人事評価と連動させ、昇給する仕組みもあります。また、⑤この資格取得の支援として、ICTを用いた自習の研修や月1回の講習会を用意しており、自ら学べる環境を整えています。⑥2024年度では約1,000人が合格し、現場で活躍しています。

⑥ ●社員の研修受講実績（2024年度）

年間研修受講時間	35,437時間
一人当たり	3.4時間
研修費用	4,276万円

⑥ ●受検者数と合格者数（2024年度）

受検者数	3,172人
合格者数	1,045人

ポイント

- ①目的
- ②導入年度
- ③対象者
- ④制度名称
- ⑤制度内容
- ⑥実績

目次

1 労使の取組促進

1. 均等・均衡待遇・・・・・・・・・・・・・・ 2

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務・ 1 2

3. その他の労使の取組促進のための方策・ 1 5

2 行政による履行確保・・・・・・・・・・・・ 2 4

サイト、導入マニュアル等による周知啓発

●多様な働き方の実現応援サイト <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

- ・パート・アルバイト・契約社員等の待遇の改善と、職務・勤務地・時間を限定した多様な正社員についての情報を総合的に掲載しているサイト。
- ・ サイト内には、事業主向けに「パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール」を掲載しており、パートタイム・有期雇用労働法やその他の労働関係法令により義務・努力義務とされている事項について、自社の取組状況を点検し、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に向けて、どのように取り組むべきかを確認することができる。



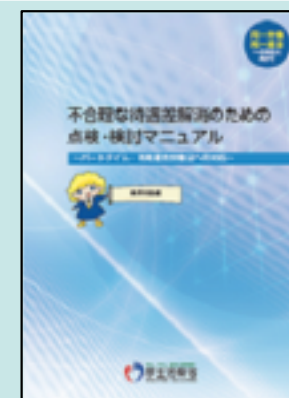
●パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

- ・ 事業主に対し、自社の状況がパートタイム・有期雇用労働法に沿った内容になっているか、社内の制度を点検し、制度の改正の必要がないか点検するための手順を示している。
- ・ web版の取組手順書は、フォームに沿って入力することで、自社の状況が法律の内容に沿ったものになっているかどうかを点検することができる。



●不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

- ・ 取組手順書より詳細に自社点検を進める際に用いることを想定し、学識経験者のみならず、業界団体や労働組合関係者による検討を踏まえ、不合理な待遇差解消のための点検・検討手順を詳細に示している。
- ・ パートタイム・有期雇用労働者等の数又は割合が高い業界（スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業、生活衛生業、福祉業、労働者派遣業）について業界別で作成。また、上記7業界に加え、「業界共通編」も作成。
- ・ 自社の取組について点検するための「ワークシート」の様式を掲載。



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

令和7年度予算額 30億円 (31億円) ※ () 内は前年度当初予算額。

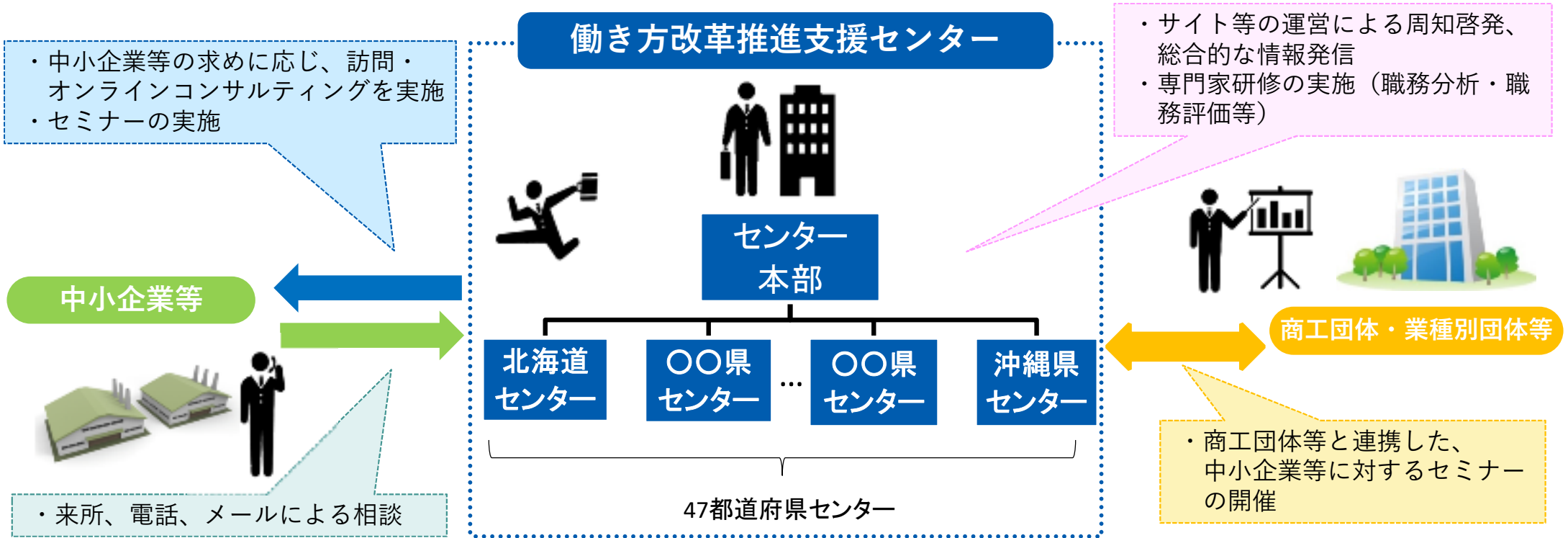
労働特会			子会特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
1/2	1/2			

1 事業の目的

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着実に実施することが必要であるため、本部及び47都道府県支部（都道府県センター）から成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
- 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
- 働き方改革全般に係る周知啓発及び総合的な情報発信などの支援を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



実施主体：国から民間業者へ委託

事業実績(令和6年度): 窓口等における個別相談件数 約37,000件、コンサルティングによる相談件数 約33,000件

職務分析・職務評価について

職務分析・職務評価とは？

○「職務分析」

職務に関する情報を収集・整理し、職務の内容を明確にすること。

○「職務評価」

社内の職務内容を比較し、その大きさを相対的に測定すること。

(※「人事評価」や「能力評価」が、社員「個人」を評価の対象としているのに対して、「職務評価」は、社員が携わっている職務を評価の対象とする。)

○ 職務評価の手法

- ・ 職務評価の手法は複数あるが、厚生労働省で作成している「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」では、要素別点数法を採用。
- ・ 同マニュアルにおける要素別点数法では、職務評価の項目として、
①人材代替性、②革新性、③専門性、④裁量性、⑤対人関係の複雑さ(部門外／社外)、⑥対人関係の複雑さ(部門内)、⑦問題解決の困難度、⑧経営への影響度という8要素を設定。要素ごとに各労働者の職務を点数化し、点数の大きさで職務(役割)の大きさを評価する。
- ・ 評価項目は、企業の実情に応じて変更可能。

取組による効果

通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の職務の大きさの相違を客観的に評価し、それに基づく処遇を行うことにより、

- パートタイム・有期雇用労働者の働き・貢献に見合った公正な処遇
- パートタイム・有期雇用労働者の処遇に対する納得性の向上の実現が図られる。

導入支援策

- 働き方改革推進支援センターの訪問コンサルティング専門家による導入支援
- 「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」の普及
- 「基本給の見直し方(職務分析・職務評価)」(多様な働き方の実現応援サイト内)におけるマニュアル、ITツール、取組事例の提供
- キャリアアップ助成金によるインセンティブの付与・導入支援

【賃金規定等改定コースの職務評価加算】 1適用事業所当たり20万円(大企業15万円)(1年度1事業所1回)

職務評価表(職務の大きさ)

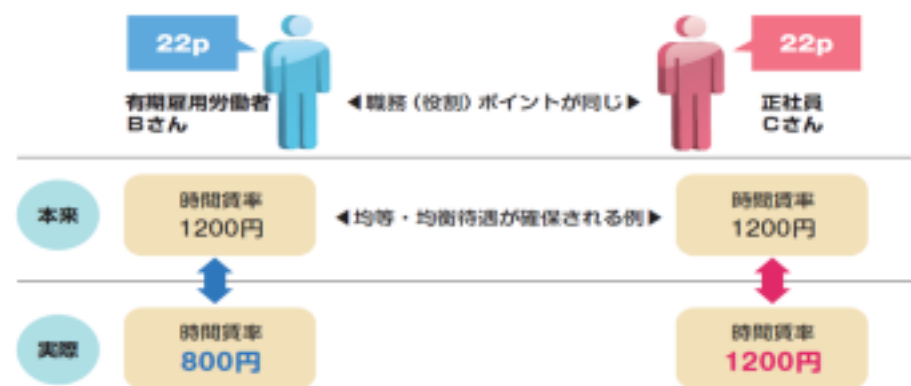
【図表1-03】パートタイム・有期雇用労働者と正社員の職務の大きさ

評価項目	ウェイト	Aさん パートタイム労働者		Bさん 有期雇用労働者		Cさん 正社員	
		スケール	ポイント	スケール	ポイント	スケール	ポイント
①人材代替性	1	2	2	2	2	2	2
②革新性	1	1	1	1	1	2	2
③専門性	2	2	4	3	6	2	4
④裁量性	1	1	1	1	1	2	2
⑤対人関係の複雑さ(部門外／社外)							
⑥対人関係の複雑さ(部門内)							
⑦問題解決の困難度							
⑧経営への影響度							
		18		22		22	

ウェイト: 企業の事業特性等に応じた構成要素の重要度を示す。重要な評価項目であれば、ウェイトを大きく設定。
スケール: 構成要素別にポイントを付ける際の尺度の基準。
ポイント=ウェイト×スケール

均等・均衡待遇の状況

【図表1-04】パートタイム・有期雇用労働者と正社員の均等・均衡待遇の状況



※上記は、同額を割として取り上げていますが、実際には、額で比較検討するものです。

令和7年度当初予算額 1,025億円（1,106億円）※（ ）内は前年度当初予算額

令和5年度実績：65,598件

労働特会		子会特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 事業の目的

うち雇用環境・均等局計上分 1,020億円（1,101億円） うち職業安定局計上分 5億円（5億円）

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

コース名／コース内容

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員転換（※）

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

- 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施

社会保険適用時処遇改善コース

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長（過当たり4時間以上等）を実施（R7年度末までの措置）

労働時間延長コース（仮称）

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、賃上げ、労働時間の延長（過当たり5時間以上等）を実施

支給額（1人当たり）

有期→正規：

【重点支援対象者※】

80万円（60万円）

【左記以外】

40万円（30万円）

無期→正規：

40万円（30万円）

20万円（15万円）

※ a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者

b: 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者

①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下

②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない

c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者

- 新規卒卒で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外
- 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用

上限人数：20人

①有期→正規： 90万円（67.5万円）

②有期→無期： 45万円（33万円）

③無期→正規： 45万円（33万円）

①3%以上4%未満： 4万円（2.6万円）

②4%以上5%未満： 5万円（3.3万円）

③5%以上6%未満： 6.5万円（4.3万円）

④6%以上： 7万円（4.6万円）

上限人数：100人

1事業所当たり 60万円（45万円）

1事業所当たり1回のみ

1事業所当たり 40万円（30万円）

1事業所当たり1回のみ

(1) 手当等支給メニュー 50万円（37.5万円）（※）

(2) 労働時間延長メニュー 30万円（22.5万円）

※1～3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額

60万円（45万円）＜75万円＞（※）

※1～2年目までの各要件を全て満たした場合の2年間の合計額

複数年度かけて要件を満たす場合も助成対象（令和7年度中に施行予定）

加算措置等／加算額

正社員化コース

- 通常の正社員転換制度を新たに規定し転換

1事業所当たり 20万円（15万円）

- 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換

1事業所当たり 40万円（30万円）

賃金規定等改定コース

- 「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり 20万円（15万円）

- 昇給制度を新たに設けた場合 1事業所当たり 20万円（15万円）

賞与・退職金制度導入コース

- 両方を同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）

※（ ）は、大企業の場合の額。＜＞は、小規模事業所の場合の額。

※加算措置要件を満たした場合は、支給額＋加算額を助成。

※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、

①120万円(90万円)②③60万円（45万円）となる。

※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコース

は上限はない。

