

2020年  
4月施行！

※中小企業は  
2021年4月～

「働き方改革」の準備はできていますか？

# 同一労働同一賃金 の対応が必要です



「働き方改革」によりパートタイム・有期雇用労働法が施行され、  
正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差が禁止されます。

同一労働同一賃金は、実現すれば非正規雇用労働者にとって賃金上がる可能性がある法案で、  
テレワークなどの多様な働き方に対応できると期待されています。  
一方で、会社側からすると総人件費が高騰するなどの課題もあります。

## NG事例

正社員Aさん

派遣社員Bさん

給与  
高

給与  
低

交通費  
支給

社員食堂  
利用可能

同じ業務内容



新人正社員のAさんと長年勤務しているパートのBさんは、Bさんのほうがスキルが高いが給与はAさんのほうが高い



交通費は正社員のみを支給し、非正規労働社員には支給しない



社員食堂は正社員のみが利用可能で、非正規労働者は使用が禁止されている

## 改正の ポイント

非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）について、以下の1～3を統一的に整備します。

### 1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規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が禁止されます。

### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化






非正規雇用労働者は、「正規雇用労働者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るようになります。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りません。

### 3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

## 「同一労働同一賃金」の取り組みの手順

(例) 同じ職務内容の正社員と非正規社員が、正社員のほうが給与・待遇が高かった場合...

	パターン1		パターン2		パターン3	
	正 	非 	正 	非 	正 	非 
給与	変更なし	上げる	変更なし	変更なし	変更なし	変更なし
仕事量	変更なし	変更なし	上げる	変更なし	変更なし	下げる

1	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？
2	待遇の状況を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理してみるとわかりやすいでしょう。
3	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。 そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った「不合理ではない」と言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
4	手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。 短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理しましょう。労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくとう便利です。
5	「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。 また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することもよいでしょう。
6	改善計画を立てて取り組みましょう	改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組みましょう。

ここまでは早めに対応！

【出典】厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取り組み手順書」

福岡労務経営管理事務所では、  
**会社の体制に合わせた「同一労働同一賃金」の仕組みづくり**をサポートしています  
少しでも不安なことがあればぜひともご相談ください。

お問い合わせ



092-516-7241

助成金・給与労務手続きセンター<sup>TM</sup>  
福岡労務経営管理事務所

〒812-0053

福岡県福岡市東区箱崎6丁目12-47-301

担当：上津原 仁