

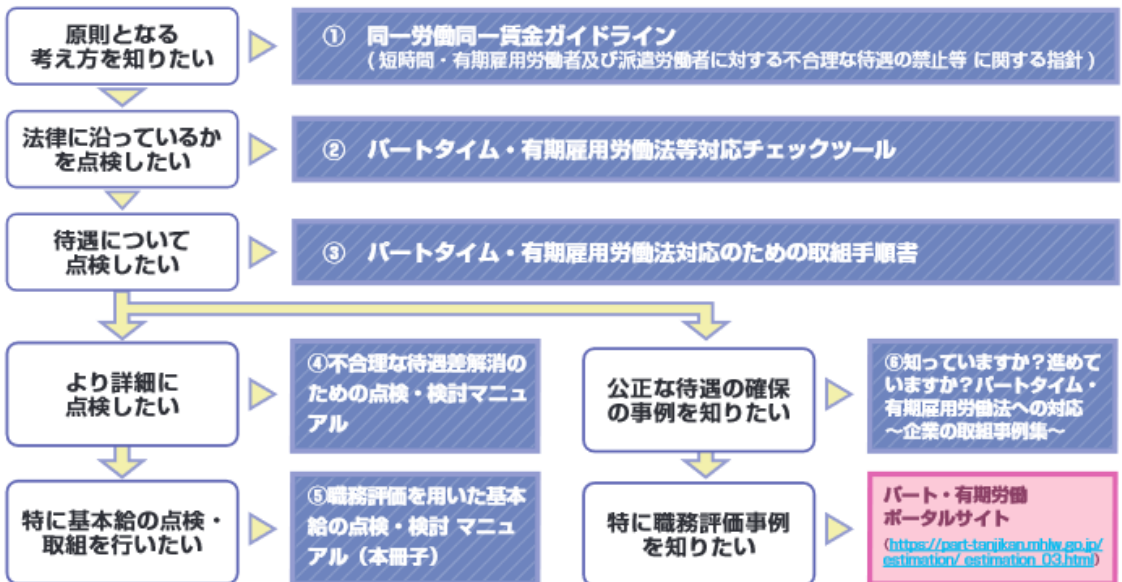
# 同一労働同一賃金

～不合理な待遇差になっていませんか？～



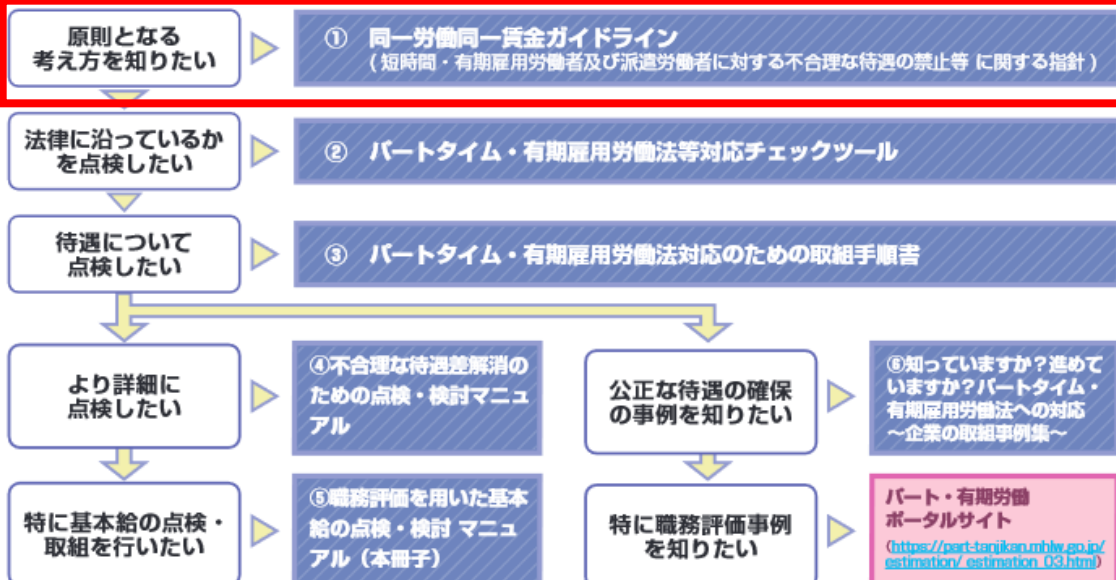
# 1 同一労働同一賃金とは

## 同一労働同一賃金対応に向けた関連情報



## 2 ガイドライン

### 同一労働同一賃金対応に向けた関連情報



## 2 ガイドライン

○厚生労働省告示第 430 号

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第 47 条の 11 及び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）第 15 条第 1 項の規定に基づき、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を次のように定め、平成 32 年 4 月 1 日から適用する。ただし、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）附則第 3 条第 1 項に規定する中小事業主については、短時間・有期雇用労働者に係る規定は、平成 33 年 4 月 1 日から適用する。

平成 30 年 12 月 28 日

厚生労働大臣 根本 匠

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

目次

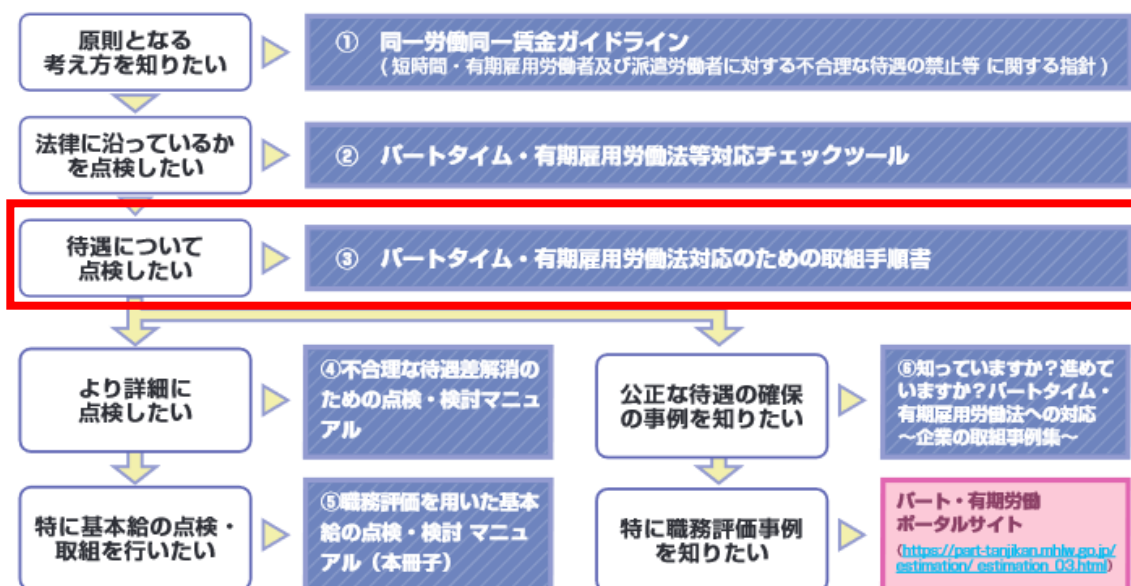
- 第 1 目的
- 第 2 基本的な考え方
- 第 3 短時間・有期雇用労働者
  - 1 基本給
  - 2 賞与
  - 3 手当
  - 4 福利厚生
  - 5 その他
- 第 4 派遣労働者
  - 1 基本給
  - 2 賞与
  - 3 手当
  - 4 福利厚生
  - 5 その他
- 第 5 協定対象派遣労働者
  - 1 賃金
  - 2 福利厚生
  - 3 その他

× 問題となる例  
○ 問題とならない例  
を記載

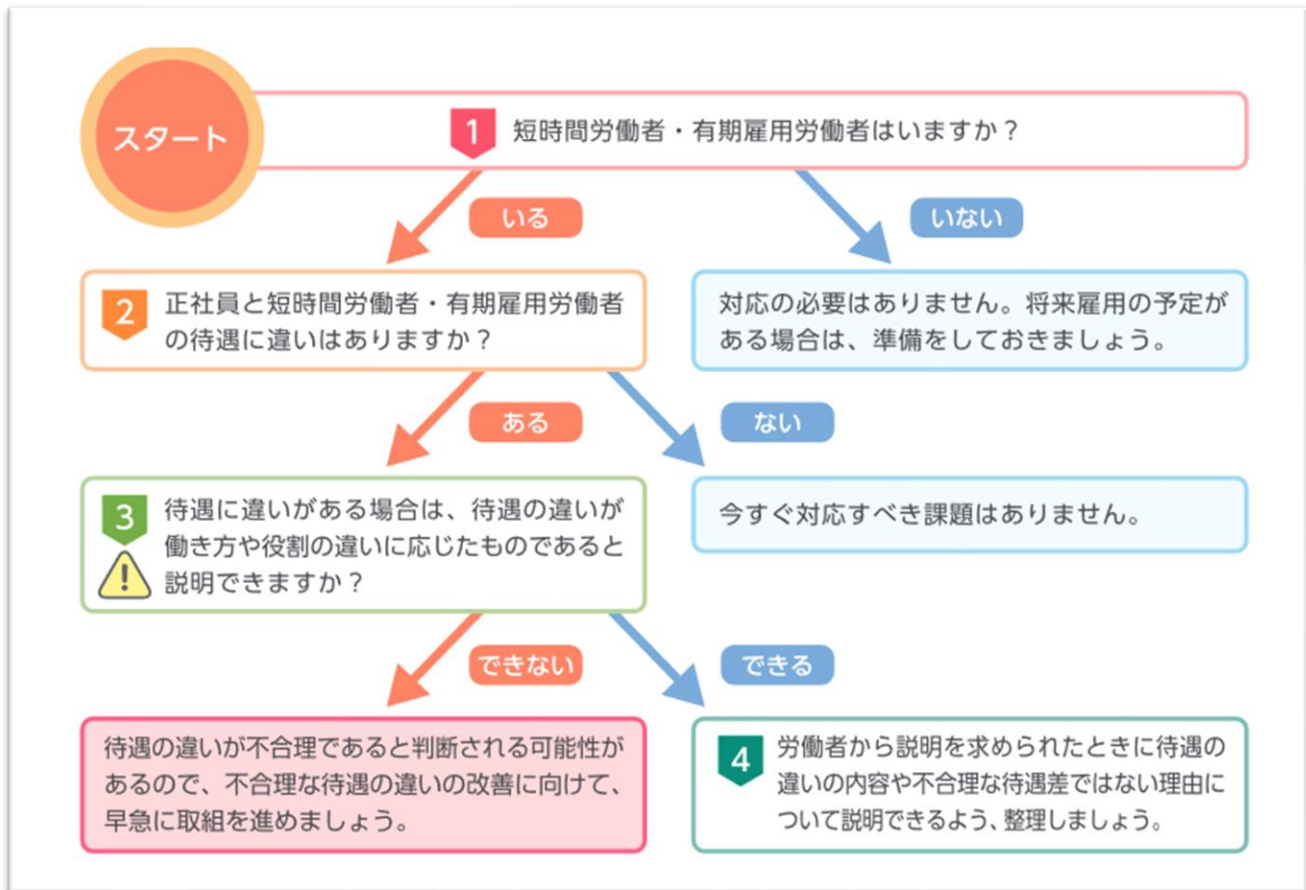


# 3 パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

## 同一労働同一賃金対応に向けた関連情報

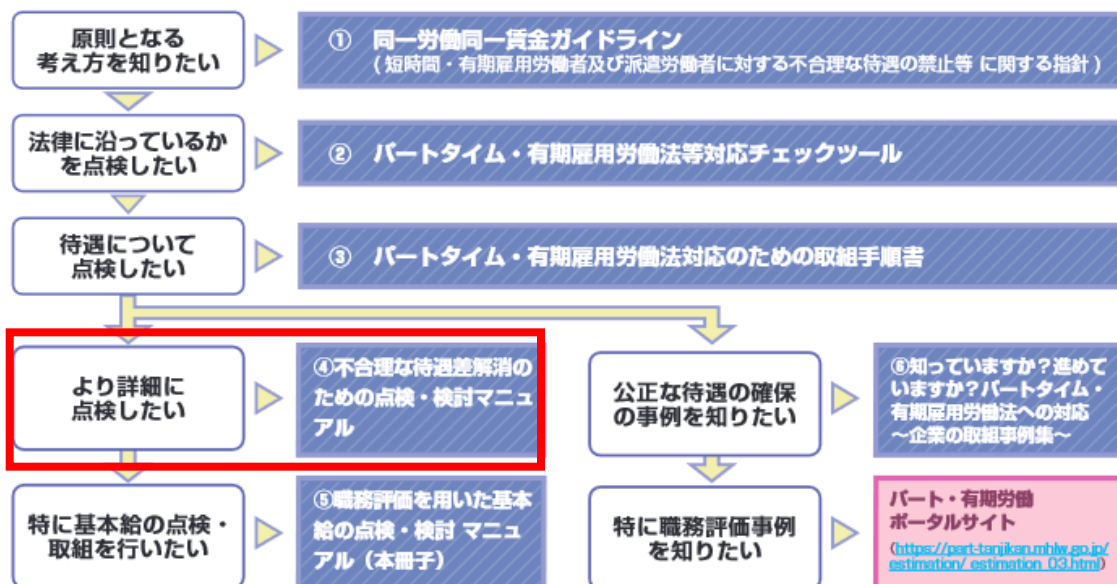


# 3 パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書



# 4 不合理な待遇差解消のための 点検・検討マニュアル

## 同一労働同一賃金対応に向けた関連情報



# 4 不合理な待遇差解消のための 点検・検討マニュアル

【図表2-01】職務(役割)評価の進め方における3つのステップ

Step 1

## 職務(役割)評価をやってみましょう! [15ページ]

職務(役割)評価の理解を深めるために、数人のパートタイム・有期雇用労働者と正社員を抽出し、職務(役割)評価を試してみます。



Step 2

## 均等・均衡待遇が図られているか チェックしてみましょう! [20ページ]

職務(役割)評価を使って、数十人程度のパートタイム・有期雇用労働者と正社員を特定して比較することにより、パートタイム・有期雇用労働者と正社員との間で、仕事内容と賃金の関係において、均等・均衡待遇が実現できているかを確認します。



Step 3

## 職務(役割)評価の結果を活用して均等・均衡 待遇を実現できる制度を検討してみましょう! (応用編) [30ページ]

パートタイム・有期雇用労働者を戦略的に活用するとともに、パートタイム・有期雇用労働者と正社員との均等・均衡待遇を実現するために、パートタイム・有期雇用労働者の活用戦略を策定し、職務(役割)評価を使って、活用戦略に基づいた格付け(役割等級)制度と賃金制度を設計します。





## 4 不合理な待遇差解消のための 点検・検討マニュアル

Step

1

### 職務(役割)評価をやってみましょう!

職務(役割)評価はどのようなものかを理解するために、実際に職務(役割)評価を試してみよう。

手順は、下記のとおりです。

(1) 社員のリストアップ



(2) 職務(役割)評価の実施



## 4 不合理な待遇差解消のための 点検・検討マニュアル

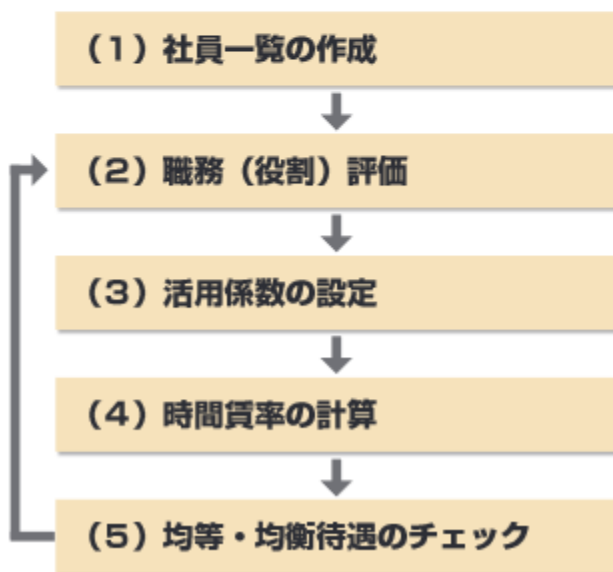
Step

2

### 均等・均衡待遇が図られているか チェックしてみましょう！

Step1では、職務(役割)評価を理解いただくために職務(役割)評価を試行する際の実施手順について解説しました。Step2では、職務(役割)評価を用いて、実際にパートタイム・有期雇用労働者と正社員との間で均等・均衡待遇が図られているか、現状を把握してみましょう。

以下で、そのための手順を解説します。次の5つの手順です。



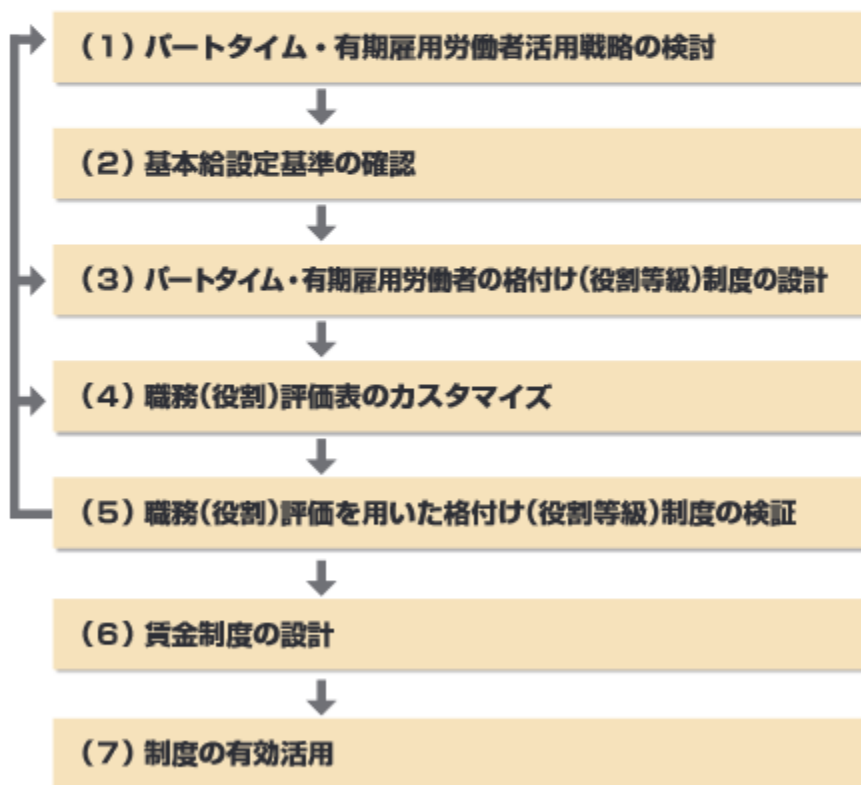
## 4 不合理な待遇差解消のための 点検・検討マニュアル

Step

3

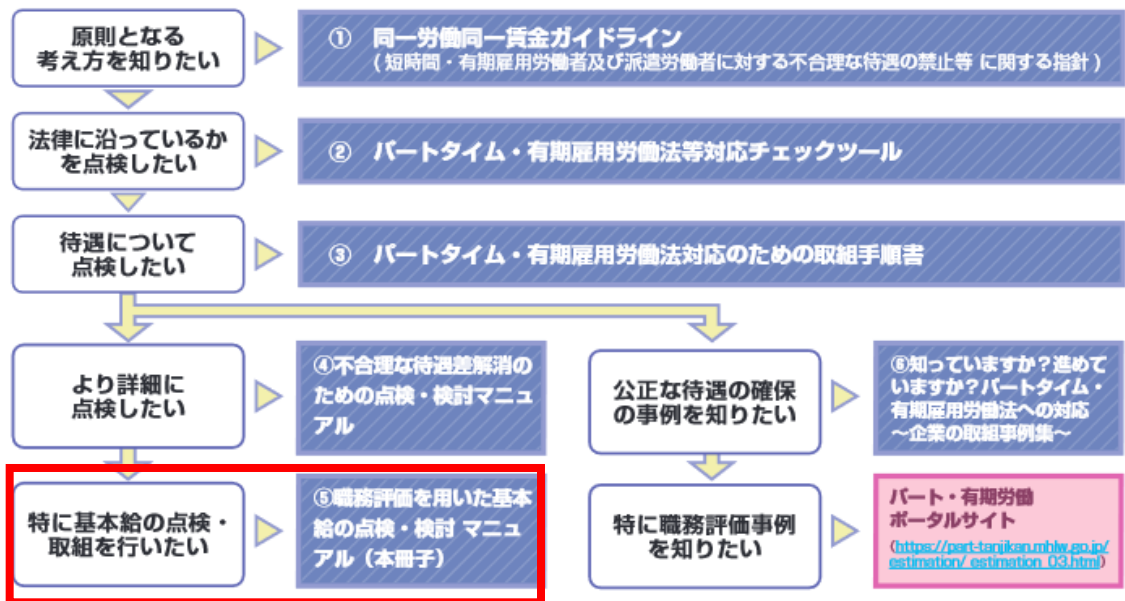
### 職務(役割)評価の結果を活用して 均等・均衡待遇を実現できる制度を 検討してみましょう!(応用編)

Step3では、均等・均衡待遇の確保に向けて、自社で制度設計する方法について解説します。手順は7つです。7つの手順は、大別すると2つに分かれます。(1)～(6)が制度を設計する手順であり、(7)は実際に設計した制度を活用する手順です。



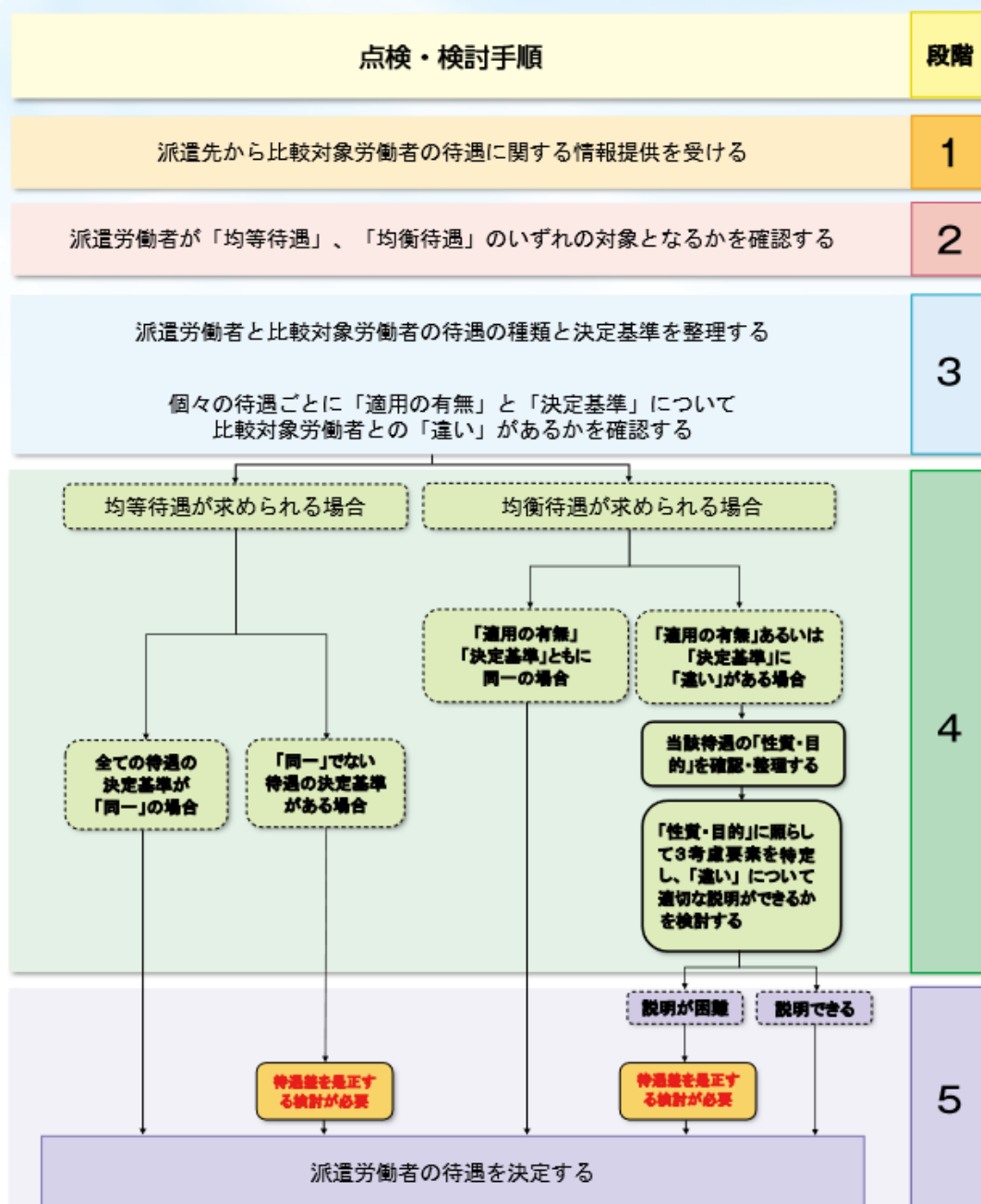
# 5 職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル

## 同一労働同一賃金対応に向けた関連情報



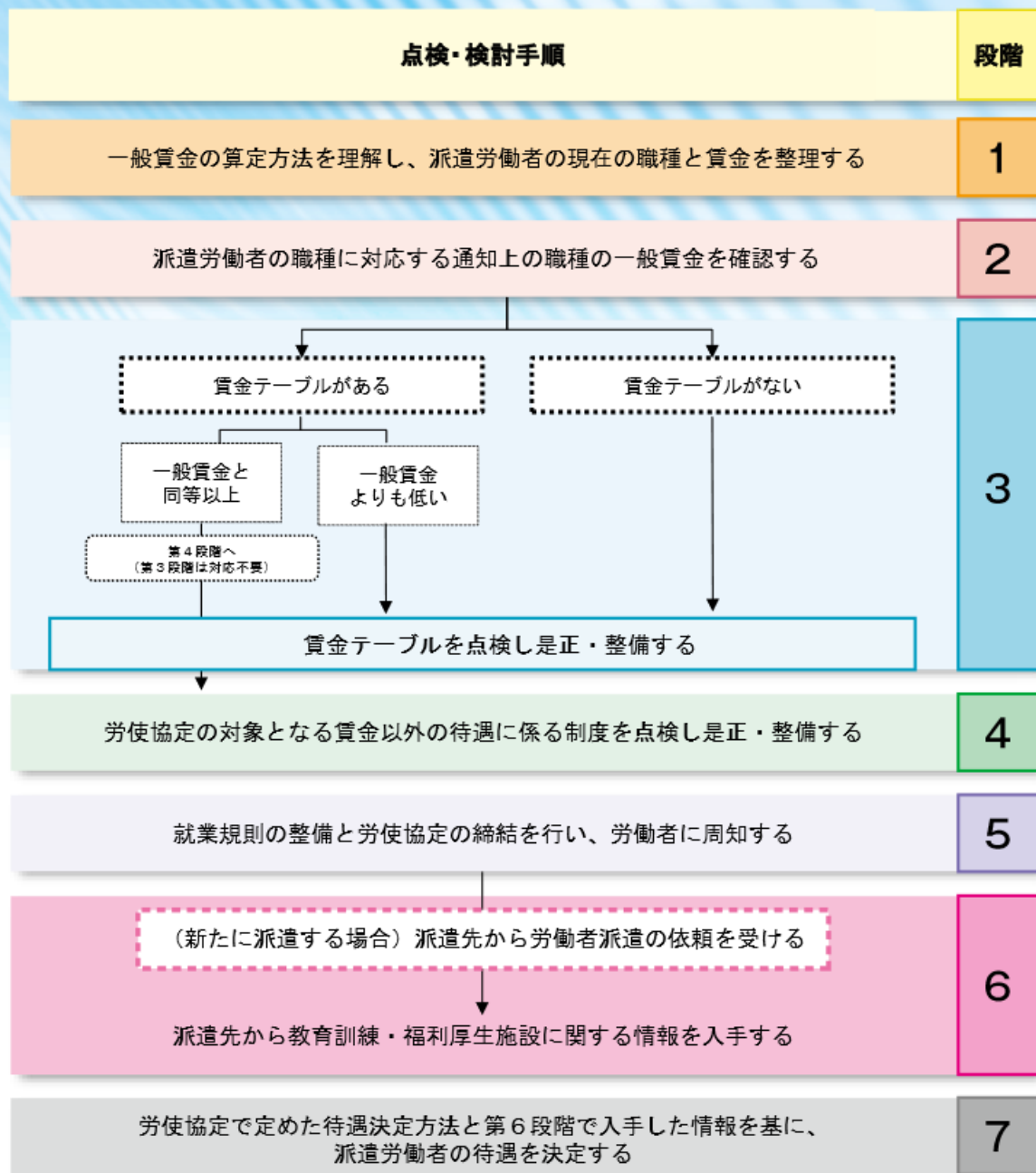
# 派遣先均等・均衡方式

図表 3-5 派遣先均等・均衡方式における点検・検討手順



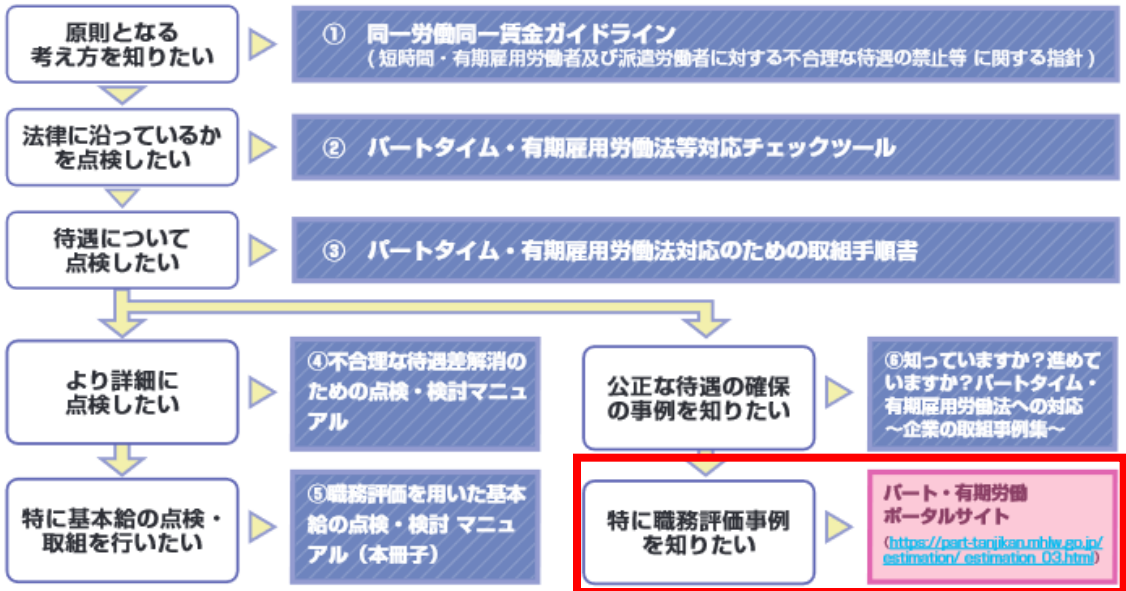
# 労使協定方式

図表 4-2 労使協定方式における点検・検討手順



# 6 取組事例

## 同一労働同一賃金対応に向けた関連情報



# 6 取組事例

## A社

取組を行った待遇							
基本給	賞与	手当	退職金	福利厚生	休暇/休職制度	教育訓練	その他
○	○	○		○	○		

### 基本情報

業種	製造業
都道府県	東京都
社員数 (2020/02時点)	正社員:約600名 / パートタイム労働者・有期雇用労働者:約360名
事業概要	創業100年以上の歴史を持ち、日用品の開発・製造・販売を行っている。

### 取組のポイント・概要

#### 背景

社員の働きぶりや会社への貢献に報いること、社員の働きぶりに見合った適切な待遇を実現すること、働きやすい環境を整えることを目的に、2015年度より取組を実施。

#### 取組

パートタイム労働者・有期雇用労働者を対象とした等級制度を新たに導入し、等級に応じて基本給・賞与を決定。手当はすべて正社員と同じ基準で支給。さらに、パートタイム労働者・有期雇用労働者にも、正社員と同様の休暇・休職制度、休業補償を適用。

待遇	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する支給状況	
	取組前	取組後
基本給	市場相場、地域差を考慮し、手当を含めた金額を時給で支給	正社員とは異なる職能等級制度を導入し、職能等級に応じて支給 ※市場相場や地域差に相当する部分は調整給、手当に相当する部分は手当として整理し、基本給とは別に支給
賞与	寸志の支給	職能等級に応じ、賞与として支給
手当	通勤手当のみ支給	基本給に含まれていた手当に相当する部分を整理し、通勤手当、営業手当 <sup>(注)</sup> 、シフト手当として正社員と同様の支給基準で支給 ※営業職の外勤に対して支給
福利厚生 休暇・休職制度	休暇制度のみ適用 ※特別休暇については、パートタイム労働者・有期雇用労働者は無給	パート社員に、正社員と同様の休暇・休職制度を導入。2019年度からは正社員と同様の休業補償制度も導入

#### 効果

導入後の社員アンケートの結果、「制度導入によってやる気がわいた」と回答したパートタイム労働者・有期雇用労働者が15%おり、働く上でのモチベーション向上に効果があったと考えている。





## 6 取組事例

### 株式会社りそな銀行

取組を行った待遇							
基本給	賞与	手当	退職金	福利厚生	休暇 / 休職制度	教育訓練	その他
○	○	○			○	○	

#### 基本情報

業種	金融業・保険業
都道府県	大阪府
社員数 (2020/11 時点)	正社員：約 9,250 名 / パートタイム労働者・有期雇用労働者：約 4,200 名
事業概要	2003 年に旧大和銀行とあさひ銀行の合併により発足した都市銀行である。2009 年には、りそな信託銀行と統合し現在に至る。りそなグループは、他に、りそな総研やりそなカードをはじめとして幅広く事業を展開しており、国内においてはメガバンクに次ぐ規模を有している。

#### 取組のポイント・概要

##### 背景

2003 年のりそなショックをきっかけに、それまでの総合職を中心とした人材活用方法では事業運営が困難に陥ったことを機に、性別・年齢・雇用形態に関わらず、全社員が活躍できる人事制度を意識。その輪に沿って、制度改革を開始。

##### 取組

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者について、共通の職務等級制度に基づく人事評価制度、基本給、賞与、教育訓練を構築。

待遇	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する支給状況	
	取組前	取組後
基本給	概ね勤続年数によって決定	正社員と共通の職務等級制度に基づき支給 ※ 職務グレードが同じ正社員と同じ水準の時給単価をベースに、正社員と同じ評価基準（業績・スキル・知識）による評価結果に応じて支給額を決定
賞与 (業績インセンティブ)	支給なし	業績インセンティブを支給
手当	次世代育成支援手当（子どもを養育する社員を支援するための手当）や育児休業早期復帰手当（子を出産後早期に復帰する社員を支援するための手当）については支給なし	次世代育成支援手当、育児休業早期復帰手当を支給
休暇・休職制度	一部の特別休暇は適用なし 積立休暇、休職制度なし	特別休暇、積立休暇、休職制度の全てを適用 ※ 特別休暇については、職責の差に応じて、正社員との間で有給・無給の差を設定
教育訓練	現場での OJT のみ	OJT に加え、資格取得に向けた研修や通信教育を適用

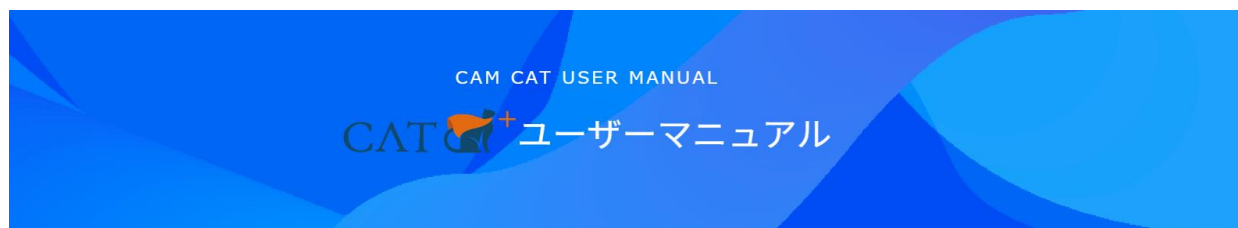
#### 効果

パートタイム労働者・有期雇用労働者や女性社員が活躍できる環境が醸成された。りそなショックから立ち直ることができたのもパートタイム労働者・有期雇用労働者等の貢献が大きいと考えている。



四半期届出の必要書類や36協定など、外国人雇用に関するマニュアルは下記のユーザーマニュアルに掲載しております。

今回のレクチャーと合わせてご確認ください。



CAT+

ホワイトペーパー

動画レクチャー



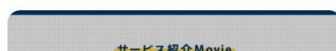
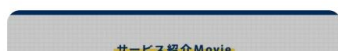
Video03



video02



Video01



人材不足が深刻化する中、人材の獲得・定着はあらゆる業界で必須の対応課題です。

同一労働同一賃金の取組により、多様な人材が働ける環境を作っていきましょう。

引き続き潤滑な運用ができるよう、ご協力の程、よろしくお願いいたします。

