



同一労働同一賃金に向けた 具体的な取組事例

三重働き方改革推進支援センター
派遣専門家 酌井 敦史

2022年1月19日（水）
三重働き方改革推進支援センター

本題の前に・・・

○三重働き方改革推進支援センターのご紹介

三重働き方改革推進支援センター

〒514-0004

三重県津市栄町2-209

セキゴン第二ビル 2階

フリーダイヤル:0120-111-417

FAX:059-993-0801

営業時間:平日9:00～17:00

<https://task-work.com/mie/>



今日のお話し

○同一労働同一賃金に向けた具体的な取組事例

そういえば、今年から
同一労働同一賃金が始
まったって聞いたぞ！

とりあえず、パートさ
んにも通勤手当を支給
して・・・他にはどん
な対応が必要なんだろ
う？





Q.そもそも同一労働同一賃金って何ですか？


Q14 同一労働同一賃金とは何ですか？

A ●我が国が目指す「同一労働同一賃金」とは、同一企業・団体における、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の**不合理な待遇差の解消を目指すものです。**

●同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、**どのような雇用形態及び就業形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、**多様な働き方を自由に選択できるようにします。

※厚生労働省 Q&A

<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/download.html>



ふむふむ。不合理な
待遇差の解消を目指
すのか！

キーワードは
多様な働き方の提案
・・・なるほど

Q15 同一労働同一賃金ガイドラインについて教えてほしい！

A

●本ガイドラインは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、**原則となる考え方と具体例を示したもの**であり、基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載しています。

●なお、ガイドラインに記載がない退職手当、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、不合理な待遇差の解消等が求められます。このため、各社の労使により、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ます。



不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

- ・ 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない。
- ・ 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。
- ・ 正社員と非正規雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。

ガイドラインの構造



裁判で争い得る法律整備

「ガイドラインの詳細については
こちらをご確認ください」



※厚生労働省 Q&A

<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/download.html>

事業主からのご質問【同一労働同一賃金】

Q16 同じ仕事をしていれば同じ賃金を支給しなければならないのですか？

- A**
- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の待遇差が不合理と認められるものであるか否かについては、①職務内容（業務の内容と責任の程度）、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、それぞれの待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されることとなります。
そのため、同じ仕事をしていても（職務内容が同じであっても）、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる場合、職務内容・配置の変更の範囲やその他の事情が違えば、**その違いに応じた待遇差は認められます。**
 - なお、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合には、正規雇用労働者との間の待遇差の内容や理由などについて説明しなければなりません。

■ 自社の状況が改正法の内容に沿ったものか点検を
することができる「[取組手帳](#)」をご活用ください。



Q17 派遣労働者についてはどのように考えればよいのでしょうか？

- A**
- 派遣元事業主は、【派遣先均等・均衡方式】【労使協定方式】のいずれかの方式により派遣労働者の待遇を確保しなければなりません。
 - また、派遣先は労働者派遣契約を締結するに当たって、あらかじめ、派遣元事業主に対して、派遣先のいわゆる正規雇用労働者などの情報を提供しなければなりません。

【派遣先労働者との均等・均衡方式】



派遣労働者と派遣先の正規雇用労働者の待遇の間で、①職務内容（業務の内容と責任の程度）、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、それぞれの待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情の相違を考慮して、不合理と認められる待遇差が禁止されます（均衡待遇規定）。

また、①職務内容（業務の内容と責任の程度）、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合の差別的取扱いが禁止されます（均等待遇規定）。

【労使協定方式】



派遣元事業主が過半数労働組合又は過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定を締結することにより、一部の待遇を除き、その労使協定に基づき派遣労働者の待遇が決定されます。



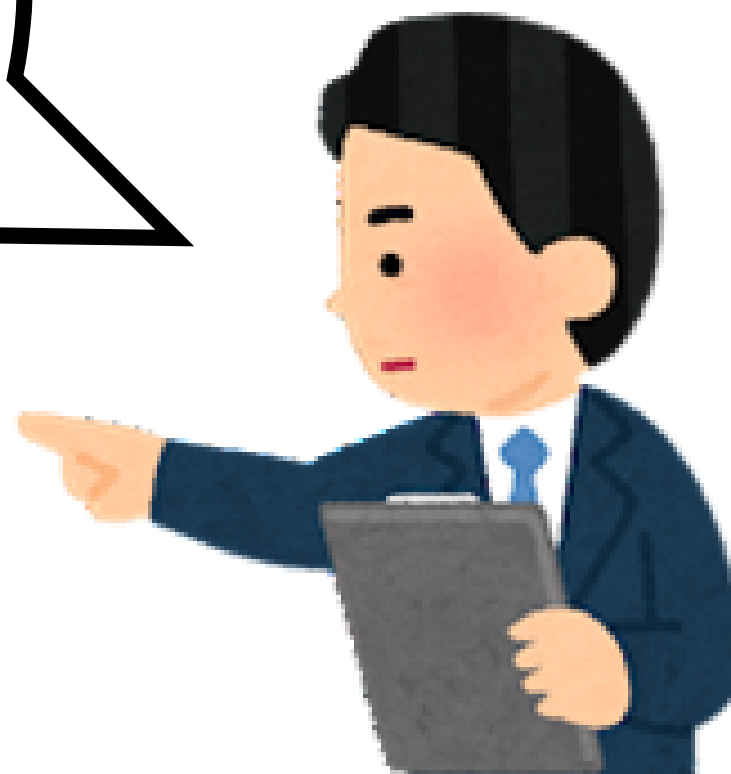
うーん・・・
取組手順書を実施して
みたけど、実際のところ
何をどこまで対応す
ればいいんだろう？



それではみなさん！

厚生労働省が公表している
各社の取組みを一緒に見て
いきましょう。

（あと、ついでに私が最近
面白いなと思う
就業規則の条文のご紹介も
させていただきます！）



2020年4月1日に
パートタイム・有期雇用労働法が
施行されました。

2021年4月1日より、中小企業にもパートタイム・有期雇用労働法が
適用されました！(詳しくはこちら)

📺 解説動画を配信しています。



職務分析・職務評価を活用したコンサルティングサービスを
希望する企業を募集いたします。
(令和3年度職務分析・職務評価コンサルタント育成事業)

[詳しくはこちら](#)

「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のためのセミナー」
を開催いたします。
(令和3年度パートタイム・有期雇用労働者活躍推進事業)

[詳しくはこちら](#)

よく閲覧されているページ



<解説動画>
改正後のパートタイム・
有期雇用労働法で求められる
企業の対応について

2020年4月1日に施行されたパートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について、動画で解説しています。

[詳しくはこちら](#)



公正な待遇の確保に向けた
企業の取り組み事例をみよう

公正な待遇の確保(同一労働同一賃金)に向けて取り組んでいる企業の取り組み内容や効果などを紹介しています。

[詳しくはこちら](#)



職務評価をやってみよう

職務分析・職務評価導入支援サイト

パートタイム労働者と正社員の均等・均衡待遇の状況を確認することができます。

[詳しくはこちら](#)



自社の取組状況をチェックしてみよう

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

パートタイム・有期雇用労働法等に沿った取組ができているかどうか、簡単にチェックすることができます。

[詳しくはこちら](#)

※パート・有期労働ポータルサイト
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



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

企業名	I社
業種	医療、福祉
都道府県	鹿児島県
職員数 (2020/09 時点)	正職員:約36名 パートタイム労働者・有期雇用労働者:約40名
事業概要	協同組合として医療法人(介護老人福祉施設、外来クリニック)、建設会社、ホテル経営等を運営している。(取組は医療法人のみが対象)

取組のポイント・概要

背景	職員が自身の賃金に納得感をもって働くことができるようにすること、パート職員の待遇を改善することを目的に、2019年より職務評価・職務分析の実施と合わせて人事制度改革を実施。
取組	正職員とパート職員共通の等級制度を新たに導入し、等級に応じて基本給を決定。さらに、パート職員にも正社員と同様の休暇制度を適用。

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	人事評価の結果に応じて支給	正職員と共通の職能等級制度を導入し、職能等級に応じて支給
休暇・休職制度	特別休暇の対象外	パート職員に、正職員と同様の特別休暇制度を導入 正職員、パート職員ともに年次有給休暇を過去積立分からも取得可能に変更

効果	導入から間もないため明確な効果が現れているとは言えないが、職員が自分の賃金に対して納得感をもって働くことができる環境が構築できたと認識。
----	--

取組の詳細

取組に向けた検討プロセス

2019年以前は、人事評価の結果によって基本給を決定していたが、評価者によって評価基準が異なるなど、職員から不満の声が上がっていた。また、地域に根付いた事業運営をしていることから、職員同士が顔見知りである場合も多く、必ずしもルールに則った待遇決定がなされていないケースもあった。

そのため、**職員が自身の賃金に納得感をもって働くことができるようにしたい**と考え、職務評価を実施し、それに基づいて正職員、パート職員に等級制度を導入する等の人事制度の見直しを行うこととした。

同社の主な職員タイプは、正職員、パート職員の2区分である。パート職員は1年契約で、勤務時間は契約時に個別に決定している場合と、シフト申請時にその都度決めている場合がある。

表 取組の対象となる社員タイプ

職員タイプ(人数)	職務内容	職務内容・配置の変更範囲	給与・均等待遇
正職員 (約36名)	・クリニックや老人ホームでの医療行為(医師) ・老人ホームでの介護業務全般 ・管理業務	・転動はないが、職務内容の変更の可能性がある。 ・時間外労働や休日労働を課す可能性がある。	-
パートタイム労働者・有期雇用労働者 (約40名)	パート職員 (クリニック8名、老人ホーム32名)	・クリニックでの事務や看護業務 ・老人ホームでの介護業務	・転動はないが、職務内容の変更の可能性がある。 ・時間外労働や休日労働を課す可能性がある。

パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善状況の詳細

【基本給について】

取組前は、正職員、パート職員ともに等級制度が整備されておらず、基本給は不定期に実施される人事評価の結果によって決定していた。しかし、評価方法が十分に制度化されていなかったために、評価者によって勤続年数や勤務態度等、評価において重視する基準が異なることとなり、職員から不満の声が上がっていた。

取組後は、正職員、パート職員共通の職務等級制度を導入し、等級に応じて基本給を決定することとした。これにより、職員によって基本給の決定基準が異なっていた状態から、職員タイプに関わらず全職員に対して担当する職務内容に応じた基本給を支給できるようになった。

【休暇・休職制度について】

取組前から、正職員には特別休暇を付与していたが、パート職員には付与していなかった。職務等級制度導入と並行して他の待遇についても見直しを行い、特別休暇については、正職員とパート職員の差をなくすべきと考えた。

そこで、パートタイム・有期雇用労働法への対応を踏まえた待遇改善として、2020年よりパート職員にも正職員と同じ条件で特別休暇を付与することとした。また、年次有給休暇は各年の新規付与分からしか取得することができなかったが、2020年より全職員を対象に過去に付与された積立分からも取得できるように変更した。

取組の詳細

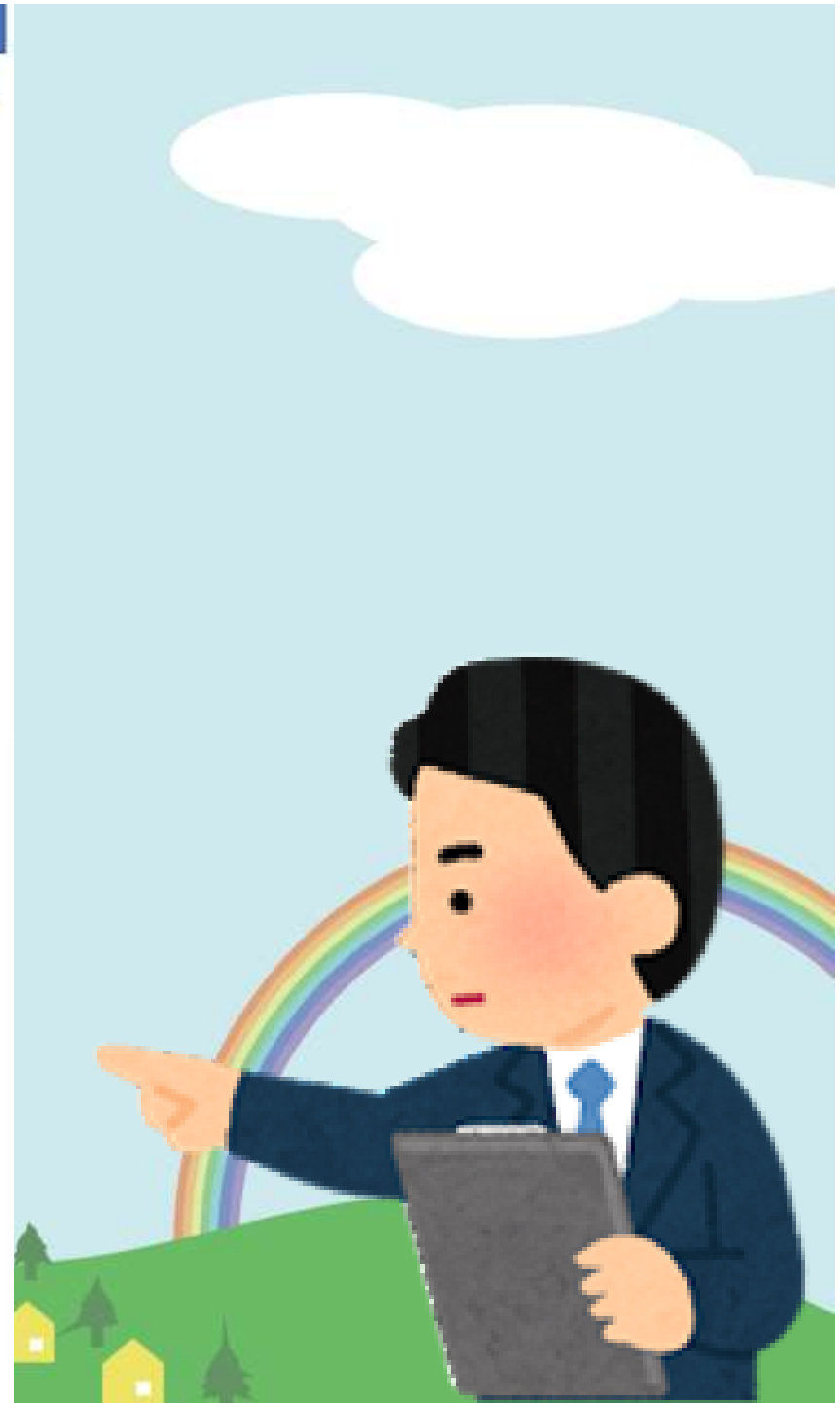
取組による効果

等級制度の導入によって、**職員が自身の賞金に対して納得感をもって働くことができる環境を構築する**という目的は達成できたと考えている。休暇制度の適用拡大については、導入から間もないため、明確な効果が現れているとは言えないが、属人的に就業規則にない待遇を適用するといったパート職員間の不平等は改善されると期待している。

また、今後の取組として、ほとんどの職員が車やバイクで通勤していることを踏まえ、全職員を対象とした通勤手当の支給を検討したいと考えている。具体的には、100mあたりの金額を決定し、勤務地と居住地との距離に応じて支給する形で検討を進めている。

均等待遇⇒前提となる状況が同一であれば
同一の待遇にすること

均衡待遇⇒前提となる状況に相違があるのであれば、その相違に応じた待遇
をすること



就業規則の小話

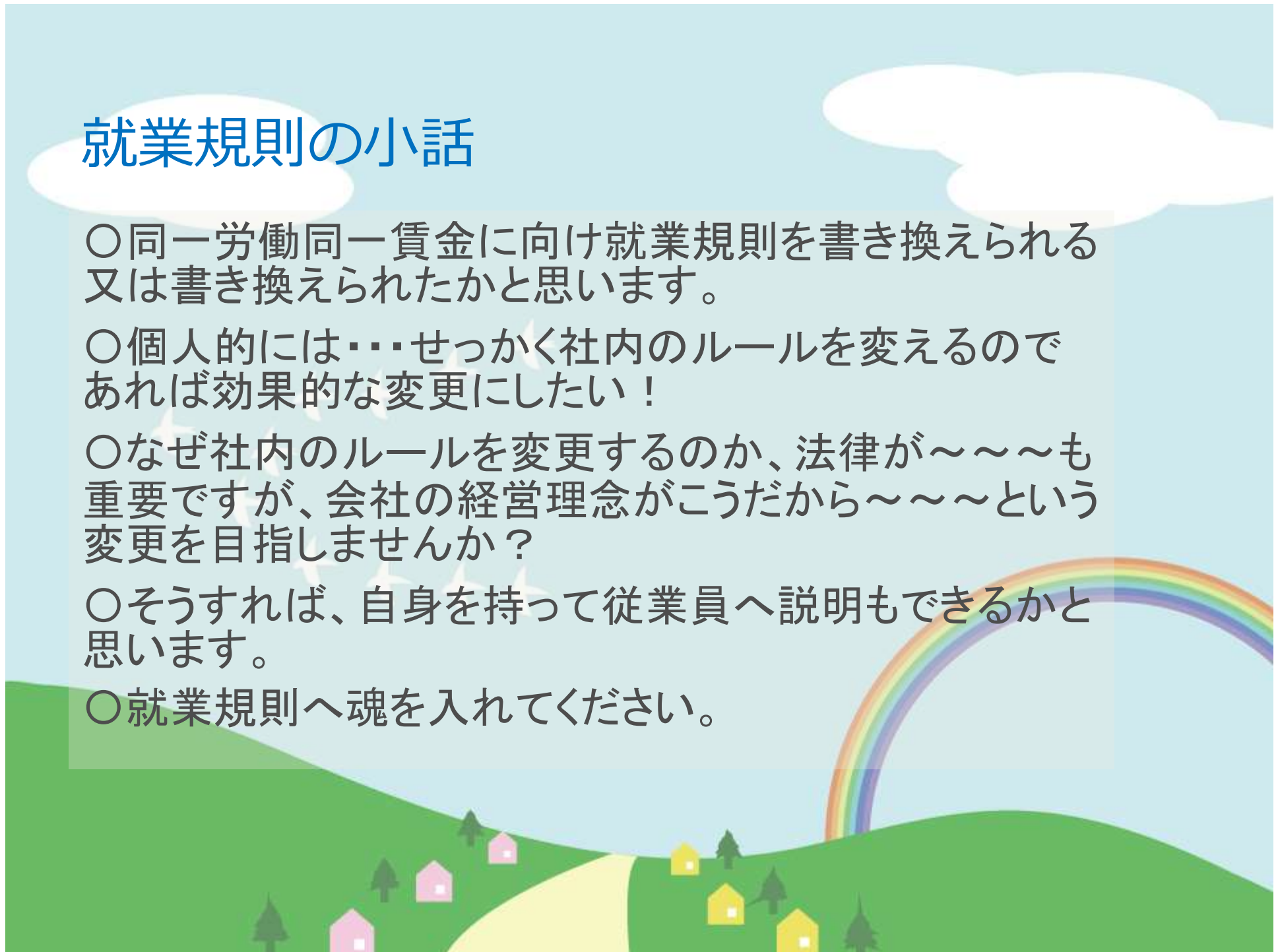
○同一労働同一賃金に向け就業規則を書き換えられる又は書き換えられたかと思えます。

○個人的には・・・せっかく社内のルールを変えるのであれば効果的な変更になりたい！

○なぜ社内のルールを変更するのか、法律が～～～も重要ですが、会社の経営理念がこうだから～～～という変更を目指しませんか？

○そうすれば、自身を持って従業員へ説明もできるかと思えます。

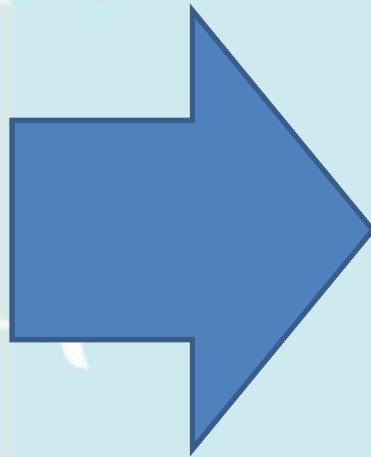
○就業規則へ魂を入れてください。



例えば・・・誕生日休暇制度を導入

○A社では「ほかの会社も入れてるから～」という理由

○B社では「会社も従業員も日々成長することで、常に高いサービスを提供する」という経営理念のもとで導入



○最初から誕生日休暇制度ありき

○日々成長を目指すという理念の元、「積極的に従業員教育を行う」というものと、「自分の成長をチェックできる機会を設ける」という考えからの誕生日休暇制度の導入

取組事例

取組を紹介する待遇

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

企業名	社会福祉法人南風会ヘルシーハイム
業種	医療、福祉業
地域	福岡県
従業員数 (2020年1月時点)	正社員:64名 パートタイム労働者・有期雇用労働者:10名
事業概要	日本の少子高齢化における福祉課題と向き合い、社会・地域の人々を支援するため、1993年に社会福祉法人南風会の事業体として設立された。「生の質の向上」を理念に、特別養護老人ホーム、デイサービスセンター、ショートステイ、居宅支援事業所の4事業を運営する。

取組のポイント・概要

背景	離職率が60%を上回ったことをきっかけに、人事制度改革に着手。
取組	正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の区分をなくし、雇用形態に関わらない同一の賃金制度を導入。手当、退職金、教育訓練についても支給条件を統一。

	パートタイム労働者・有期雇用労働者への支給状況	
	取組前	取組後
基本給	実態は、ほぼ年齢によって決定	正社員と同様の支給基準で決定 ※ 年齢を基準とする本給と職務等級と人事考課結果に応じた職能給により、支給額を決定。
手当	住宅手当については対象外	正社員と同様の支給基準で7つの手当を支給 ※ 通勤手当・住宅手当・資格手当等
退職金	支給なし	正社員と同様の支給基準で適用・支給 ※ 特定退職金共済制度に加入(職務等級に応じて掛金に傾斜) ※ 定年制の廃止に合わせて廃止し、基本給に上乗せする方向で検討中
教育訓練	現場でのOJTのみ	正社員と同様に職務内容に応じた研修を実施

効果	離職率が大幅に減少。(2004年度:60% ⇒ 2018年度:6~7%)
----	--------------------------------------



就業規則の小話

○ルールを「完璧」に仕上げるのも大切ですが、時には遊びを入れてみてはどうでしょうか。

○「イエローカード・レッドカード制度」

○「ゴールドカード・プラチナカード制度」

・「お客様からお褒めの言葉をもらった」「資格を取った」などの時はゴールドカード。ゴールドカードを2枚貯めるとプラチナカードへ。

・「遅刻をした」「お客様から苦情が出た」という場合にはイエローカード。もちろん2枚たまればレッドカードです。

※詳しい運用方法を知りたい方は、また三重センターまでお問合せください。

取組事例(2020年)

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
○	○	○ (選任手当)		○	○		

基本情報

企業名	サイレックス・テクノロジー（株）
業種	通信機械器具・同関連機械器具製造業
都道府県	京都府
従業員数 (2020年8月時点)	正社員：205名 パートタイム・有期雇用労働者：19名
事業概要	ワイヤレス技術をコアとし、機器をネットワークにつなげるハードウェア・ソフトウェアを提供する研究開発型企業。

取組のポイント・概要

背景	人材確保・後継者育成 70歳以上雇用の努力義務化を見据え60歳定年後の再雇用者のモチベーション向上
----	--

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	正社員の70%程度の条件を提示し、個別に契約を締結	正社員と共通の役割等級制度の適用
賞与	基本給×月数（月数は正社員と共通）の70%程度としていた	正社員と同様の算定基準により支給
職位手当	正社員の職位手当の70%程度としていた	正社員と同様の支給基準で支給
弔慰金等	対象外	正社員と同様の支給基準を適用
積立・有給 休暇等	対象外	正社員と同様の支給基準を適用

効果	待遇改善により、定年後再雇用者のモチベーションがアップした。
----	--------------------------------

取組の詳細

取組に向けた検討プロセス

サイレックス・テクノロジー（株）の人事理念には「年齢の違いの排除」を謳っている。60歳以降の社員のモチベーションの維持・向上は会社の成長に不可欠との考えから、引き続き専門性を活かしたパフォーマンスの発揮を期待し、当時の現場の意見を聴取し、高齢者雇用のアドバイザーや社会保険労務士にも相談しながら検討を進め、2019年12月に人事部門より制度の改定を提案した。社長決裁のうえ役員会に諮り、その後労使委員会において協議した。

（約4か月要した。）

待遇の改善状況の詳細

1 基本給

取組前：定年後再雇用者（短時間・有期雇用労働者、フルタイム・有期雇用労働者）については、正社員同様の役割等級制度に当てはめて算定される額の70%程度の条件を提示し、個別に契約を締結していた。

取組後：正社員と共通の役割等級制度の対象とし、正社員と同じ支給基準で支給することとした。

2 賞与

取組前：定年後再雇用者については、上記の基本給×月数（月数は正社員と共通）の70%程度としていた（上記1のように、基本給は正社員の70%程度として設定されているため、正社員の賞与支給額と比較すると定年後再雇用者の賞与支給額は約50%となる）。

取組後：正社員と同様の支給基準で支給することとした（基本給×月数を基本に個人の成果により増減あり）。

3 職位手当

取組前：定年後再雇用者については、正社員に対する職位手当の70%程度としていた。

取組後：正社員に規定される職位手当の額と同額とした。

4 弔慰金等

取組前：定年後再雇用者については、慶弔見舞金規程の弔慰金及び高度障害見舞金は対象外としていた。

取組後：正社員と同様の基準により対象とした。

5 積立有給休暇等

取組前：定年後再雇用者については、積立有給休暇制度、特別休暇制度については対象外としていた。

取組後：正社員と同様の基準により対象とした。

取組による効果

待遇改善により、定年後再雇用者のモチベーションはアップした。

自分がやり残していたことと、計画的に後継者を育てるために、もう一度頑張ろうという雰囲気につながっており、労働者の顔つきに笑顔が多くなったように思われる。

歳を重ねても活躍ができ適切に評価される高齢者にとっても働きやすい職場であることを採用面でもアピールしていきたい。

※自社の基本給の構成要素についても
いま一度確認をしてみてください



○基本給の考え方

基本給を分解すると・・・

①年齢給

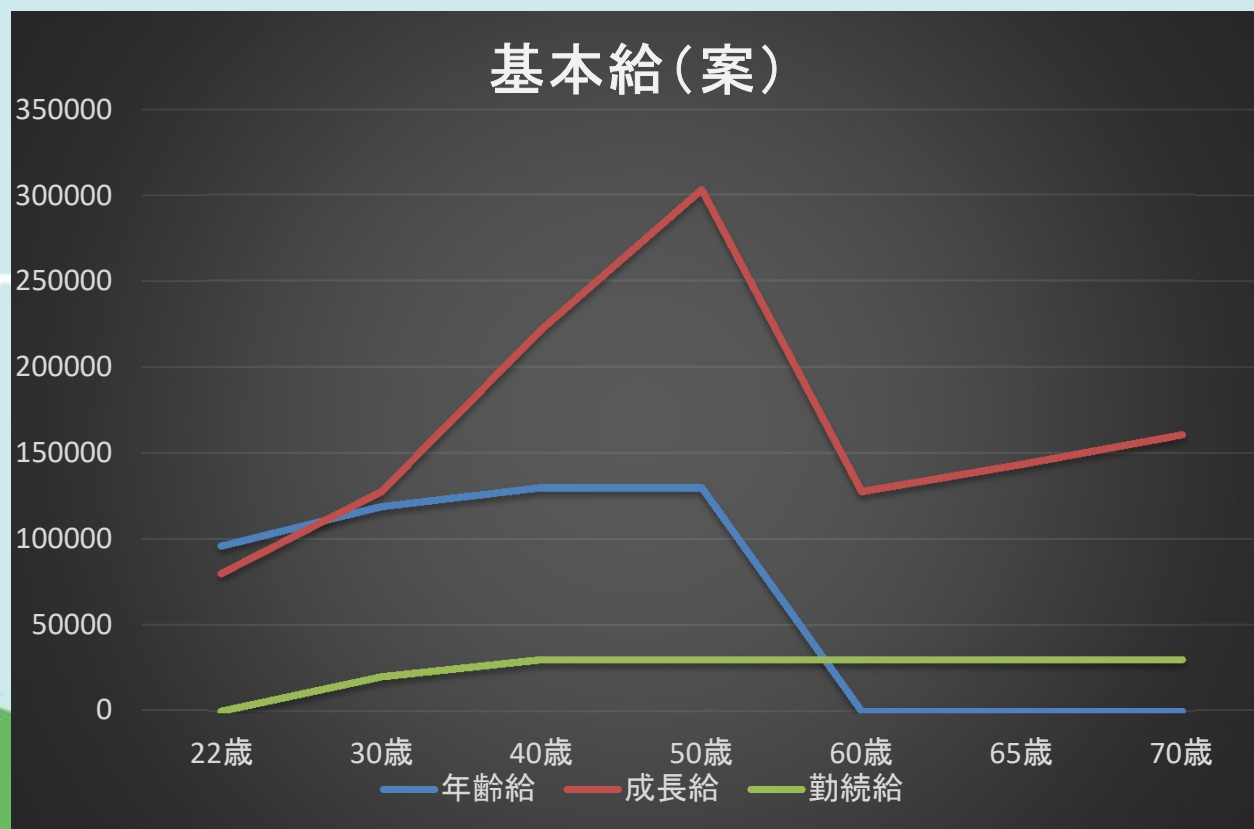
②勤続給

③成長給

④成果給

などなど

○基本給のモデル



○現行賃金体系の課題の整理

支給項目	支給目的	問題・課題	解決の方向性	継続or廃止
年齢給	生活を保障する目的	活用されていない	運用上の問題を解決する	継続
役職手当	基本給を補完する目的	本人にはよくわからない	役職手当支給基準書表を作成する	継続
精皆勤手当	人事管理上の目的	ほとんど遅刻・欠勤はない	基本給に参入する	廃止



ご清聴ありがとうございました。