

事務連絡

令和2年12月9日

関係各位

福岡労働局雇用環境・均等部

指導課長

中小企業の同一労働同一賃金への対応に向けた周知のお願い

時下、益々御清祥のこととお慶び申し上げます。

平素より、労働行政の運営につきましては、格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、正社員と短時間・有期雇用労働者間の不合理な待遇差の禁止（いわゆる同一労働同一賃金）について、令和3年4月1日より中小企業に適用される所です。自社の状況がパートタイム・有期雇用労働法の内容に沿っているか等、社内制度の検討・整備に向けた取組みを進められているものと存じますが、現下の厳しい経済情勢下において、取組みが進んでいない企業も見受けられる所です。

つきましては、別添「同一労働同一賃金リーフレット（事業主向）」を送付いたしますので、中小企業の同一労働同一賃金への対応に向けた周知・広報に御協力下さいますよう、よろしくお願い申し上げます。

なお、同一労働同一賃金に関する説明や資料を御希望される場合は、下記担当者まで御連絡ください。

福岡労働局 雇用環境・均等部指導課

所在地：〒812-0013 福岡市博多区博多駅前東2-11-1

福岡合同庁舎新館4階

電話番号：092-411-4984 FAX：092-411-4985

担当：課長補佐 渡辺

中小企業のみならず 令和3年4月1日より 正社員と短時間労働者・有期雇用労働者 の間の不合理な待遇差が禁止されます!!

同一労働
同一賃金
への対応に
向けて

1

事業主に求められることは？

同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。

事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

2

1

不合理な待遇差とは？



- ・短時間労働者・有期雇用労働者（以下「パート等」と記載）の待遇が、正社員との働き方や役割の違いに応じたものとなっているかがポイント！
- ・待遇差が不合理なものか否か、原則となる考え方と主な具体例は以下のとおりです（「同一労働同一賃金ガイドライン」より）。
- ・ガイドラインには以下の他、役職手当、特殊作業手当、精皆勤手当、慶弔休暇、病気休職等の原則となる考え方も示されています。

同一労働



同一賃金

ガイドライン

基本給

労働者の「①能力・経験」、「②業績・成果」、「③勤続年数」に応じて支給する場合は、①、②、③が同一であれば同一の支給をし、違いがあれば違いに応じた支給をする。

◆問題となる例◆ 能力・経験に応じて基本給を支給している会社において、正社員がパート等より多くの経験を有することを理由に、より高い基本給を支給しているが、正社員のこれまでの経験は現在の業務に関連が無い。

賞与(ボーナス)

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

◆問題となる例◆ 正社員には職務内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、パート等には支給していない。

通勤手当

パート等にも正社員と同一の支給をしなければならない。

◆問題とならない例◆ 所定労働日数が多い（例えば週4日以上）正社員及びパート等には、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ないパート等には、日額の交通費に相当する額を支給している。

福利厚生施設

正社員と同一の事業所で働くパート等には、正社員と同一の①給食施設、②休憩室、③更衣室の利用を認めなければならない。

パート等と正社員では、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、教育訓練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」ものといえるかを確認します。**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。

「不合理な待遇差」の点検・検討

《賞与の検討例》

1 賞与の目的を確認・・・会社の業績に対する功労報酬



2 パート等と正社員の待遇を確認

正社員・・・販売実績に応じ、基本給の1～4ヵ月分

（販売実績が低調な人であっても最低基本給の1ヵ月分を保証）

パート等・・・支給なし



3 待遇の違いを設けている理由を確認

販売に対する目標は正社員もパート等もない。パート等も販売実績に何らかの貢献をしている。支給なしの理由を説明できない。



4. 改善が必要



下記「**取組の参考となる情報掲載**」の中で自社の取組状況の確認ができる「WEB上の自主点検ツール」をご利用ください。

※原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合は、労使で個別具体の事情に応じて議論することが望まれますが、待遇差が不合理か否かは最終的に司法において判断されることにご留意ください

2 ● ● 説明を求められた場合の準備はできていますか？

パートタイム・有期雇用労働法により、事業主は短時間労働者・有期雇用労働者から正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません



取組の参考となる
情報掲載

同一労働



同一賃金

特集ページ

不合理ではないことの説明

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」と口頭で説明できるよう、整理しましょう。

さらに、口頭での説明の際には、労働者が理解しやすいように就業規則や賃金規程等の資料を示しておこなってください。その際、労働者に説明する内容等を記した文書を閲覧させ又は交付することは望ましいことです。なお、説明を求めた労働者に対する不利益取扱いは禁止されます。

法律の
お問合せ

福岡労働局 雇用環境・均等部 指導課 TEL 092-411-4894

福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館 4階 FAX 092-411-4895

具体的な
相談

福岡働き方改革推進支援センター TEL 0800-888-1699

福岡市中央区天神4-4-11 天神ショッパーズ福岡 8階 〈厚生労働省福岡労働局委託事業〉
社会保険労務士等の専門家が、無料で5回まで事業所への訪問支援等をおこないます。 令和2年11月作成 八有法（事業主向）