

2 同一労働同一賃金の取組と賃金の動向

2020年4月より大企業でパートタイム・有期雇用労働法が施行されたが、本項では、同一労働同一賃金の制度の内容をおさえた上で、それに向けて企業の取組がどのように進んでいるか、待遇の改善が進んでいるか確認する。

● 2020年4月より大企業でパートタイム・有期雇用労働法が施行

同一労働同一賃金の導入は、同一企業・団体におけるいわゆる正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指している（第2-2-4図）。

パートタイム・有期雇用労働法等においては、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止、待遇に関する説明義務の強化、それらに関する労働者と事業主の間の紛争に対して裁判によらない無料・非公開の紛争解決手続きを利用できること等が定められている。

第2-2-4図 働き方改革関連法における同一労働同一賃金関連部分の概要

〈対象となる労働者〉

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者

〈改正のポイント〉

1. 不合理な待遇差の禁止

・均衡待遇規定

待遇ごとに①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して不合理な待遇差を禁止

・均等待遇規定

①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱を禁止

対象となる事項：基本給、賞与、時間外手当、役職手当、通勤手当、家族手当、住宅手当、社宅、休暇、福利厚生施設の利用、教育訓練等の全ての待遇

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

待遇差の内容・理由等に関する説明義務を創設

説明を求めた労働者に対する不利益取扱禁止

3. 行政による事業主への助言・指導等や行政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実施

〈施行日〉

大企業・派遣会社：令和2年4月1日

中小企業：令和3年4月1日

（備考）1. 厚生労働省「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」により作成。

では、実際の正社員と非正規雇用労働者の待遇差はどうなっているのだろうか（第2-2-5図（1））。独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した企業調査²⁴（2019年7月）によると、パートタイムや有期雇用の労働者を雇用している企業を対象に通勤手当や他の制度の支給・適用状況を調べた結果、定期的な昇給、人事評価・考課、賞与、退職金、家族手当、住宅手当、精皆勤手当について、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者が支給・適用対象になっている割合に差がみられる。同じく労働者調査²⁵では、業務の内容等が同じ正社員と比較して納得で

注 (24) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」（企業調査）

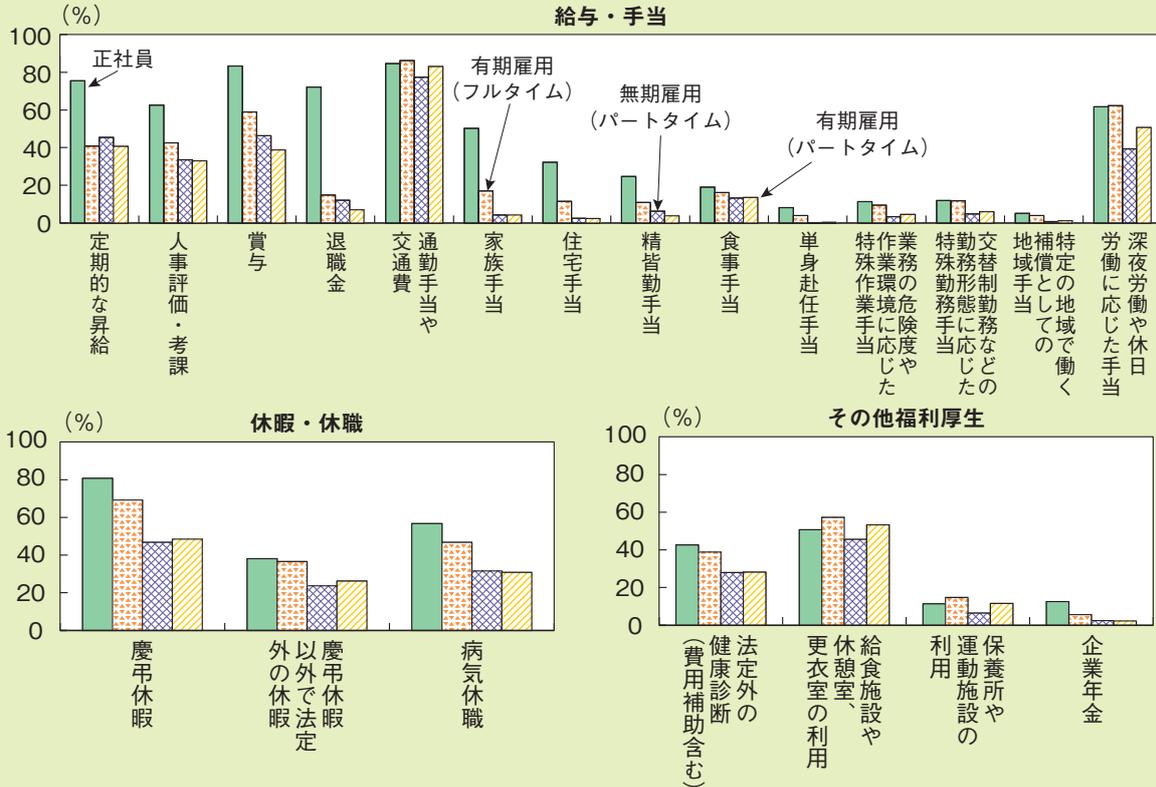
(25) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「働き方等に関する調査」（労働者調査）

きないと回答したパートタイム又は有期雇用労働者の割合は、賞与で37.0%、定期的な昇給で26.6%、退職金で23.3%、人事評価・考課で12.7%となっている（第2-2-5図（2））。

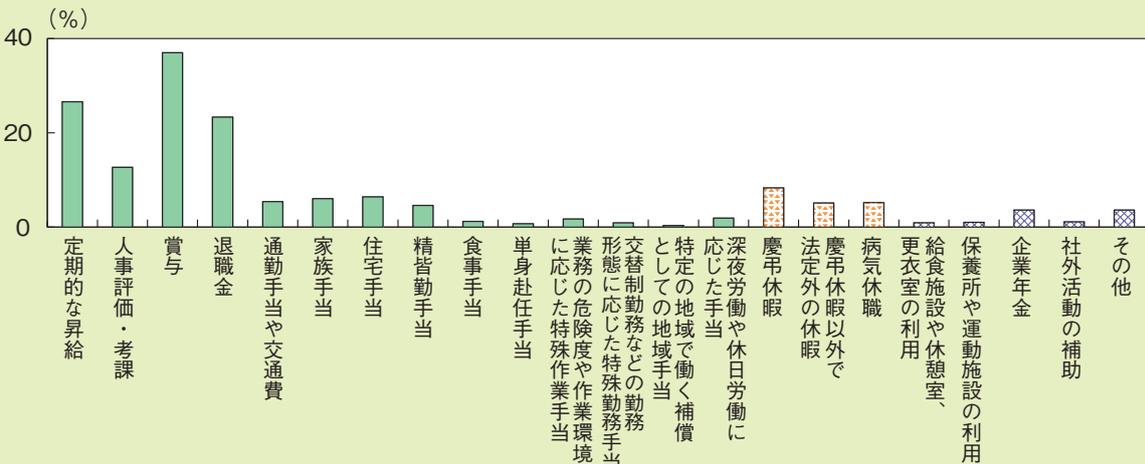
第2-2-5図 正社員とパートタイム、有期雇用労働者の待遇の違い

2019年7月時点で正社員と非正規雇用労働者の間に一定の待遇差が存在

(1) 各種制度の支給・適用状況



(2) 業務の内容等が同じ正社員と比較して納得できない制度や待遇



(備考) 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」(企業調査)及び「働き方等に関する調査」(労働者調査)により作成。
 2. (1)について、正社員はパートタイムまたは有期雇用労働者を雇用している4,538社の、有期雇用(フルタイム)、無期雇用(パートタイム)、有期雇用(パートタイム)はそれぞれを雇用する2,068社、2,801社、2,088社の集計結果。このため、単純に1対1の比較はできないものの、正社員の適用割合が有期雇用(フルタイム)、無期雇用(パートタイム)、有期雇用(パートタイム)の全てに上回っている場合、少なくとも有期雇用(フルタイム)、無期雇用(パートタイム)、有期雇用(パートタイム)のいずれかに対し、正社員の適用割合が上回っていることになる。
 3. (2)については、同じ会社に業務の内容が同じ正社員がいるパートタイムまたは有期雇用労働者1,967人に対するアンケートの集計結果。

●同一労働同一賃金に向けた動きは特別給与で顕在化

次に、同一労働同一賃金に向けた企業の取組の進捗状況について確認する。内閣府企業調査によると、2015年以前から2019年度までの動きをみると、企業の各種取組の実施率は年々上昇し、業務内容の明確化、給与体系の見直し、諸手当の見直し、福利厚生制度の見直し、人事評価の一本化等を行った企業の割合は、2019年度末でそれぞれ35.2%、34.0%、31.3%、21.2%、17.7%に達している（第2-2-6図）。大企業・中小企業²⁶別では、2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法が施行された大企業の方がいずれの取組についても実施割合は高いものの、中小企業においても取組の実施割合が上昇している。

こうした企業の取組による給与面での動きをみると、大企業（常用労働者1,000人以上）に雇用される正社員・正職員（雇用期間の定め無し）と正社員・正職員以外の一時間当たり所定内給与額では、男女とも、正社員・正職員は近年増加傾向にある一方、正社員・正職員以外は雇用期間の定め有無に限らず、正社員・正職員ほどは増加していない²⁷（第2-2-7図（1））。他の規模についても、100～999人規模で正社員・正職員の一時間当たり所定内給与額が下がっているのを除いて同様の傾向となっている（付図2-7（1））。

年間賞与その他特別給与額については、男性正社員・正職員が2018年から減少している一方、男性正社員・正職員以外（雇用期間の定め無し）や女性正社員・正職員は2019年に増加している。大企業も含まれる100～999人規模においても同様の傾向がみられるが、同一労働同一賃金の適用が2021年度からとなる中小企業が多く含まれる10～99人規模においては、男性正社員・正職員以外（雇用期間の定め無し）は減少しており、動きが異なっている（付図2-7（2））。厚生労働省「毎月勤労統計」によると2020年夏の特別給与（6-7月平均）²⁸は、一般労働者が-3.7%と減少し、204,713円となったものの、パートタイム労働者は前年比17.3%と増加し、6,288円となった（第2-2-7図（2））。これは、2020年4月のパートタイム・有期雇用労働法の大企業への施行に伴い、パートタイム労働者に対しても賞与が支払われるようになった事業所が増加したことを示唆している（第1章参照）。引き続き、2021年4月の中小企業のパートタイム・有期雇用労働法の適用に向けて企業における取組が進むことを期待したい。

注

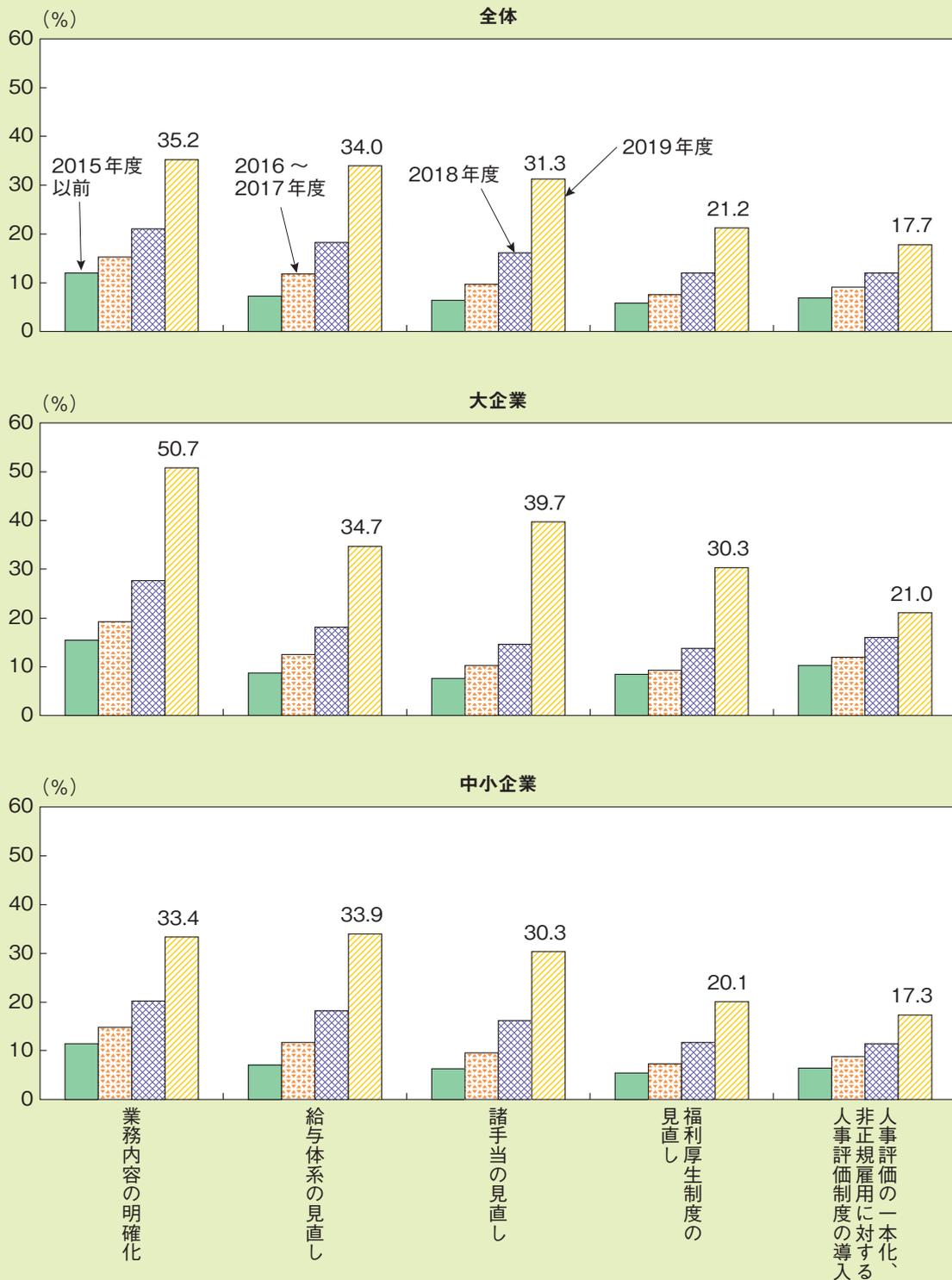
(26) 中小企業基本法に基づく資本金と常用労働者数に関する基準を機械的に適用して分類。

(27) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。各年の賃金は6月時点。今回は例として、40～44歳の男女について、常用労働者1,000人以上の企業に雇用される正社員・正職員のうち雇用期間の定め無し、正社員・正職員以外のうち雇用期間の定め無し、正社員・正職員以外のうち雇用期間の定め有りについて推移を確認。他の規模については、付図2-7を参照。

(28) 5人以上事業所の平均。本系列。

第2-2-6図 同一労働同一賃金に向けた企業の取組

大企業を中心に同一労働同一賃金に向けた取組が加速

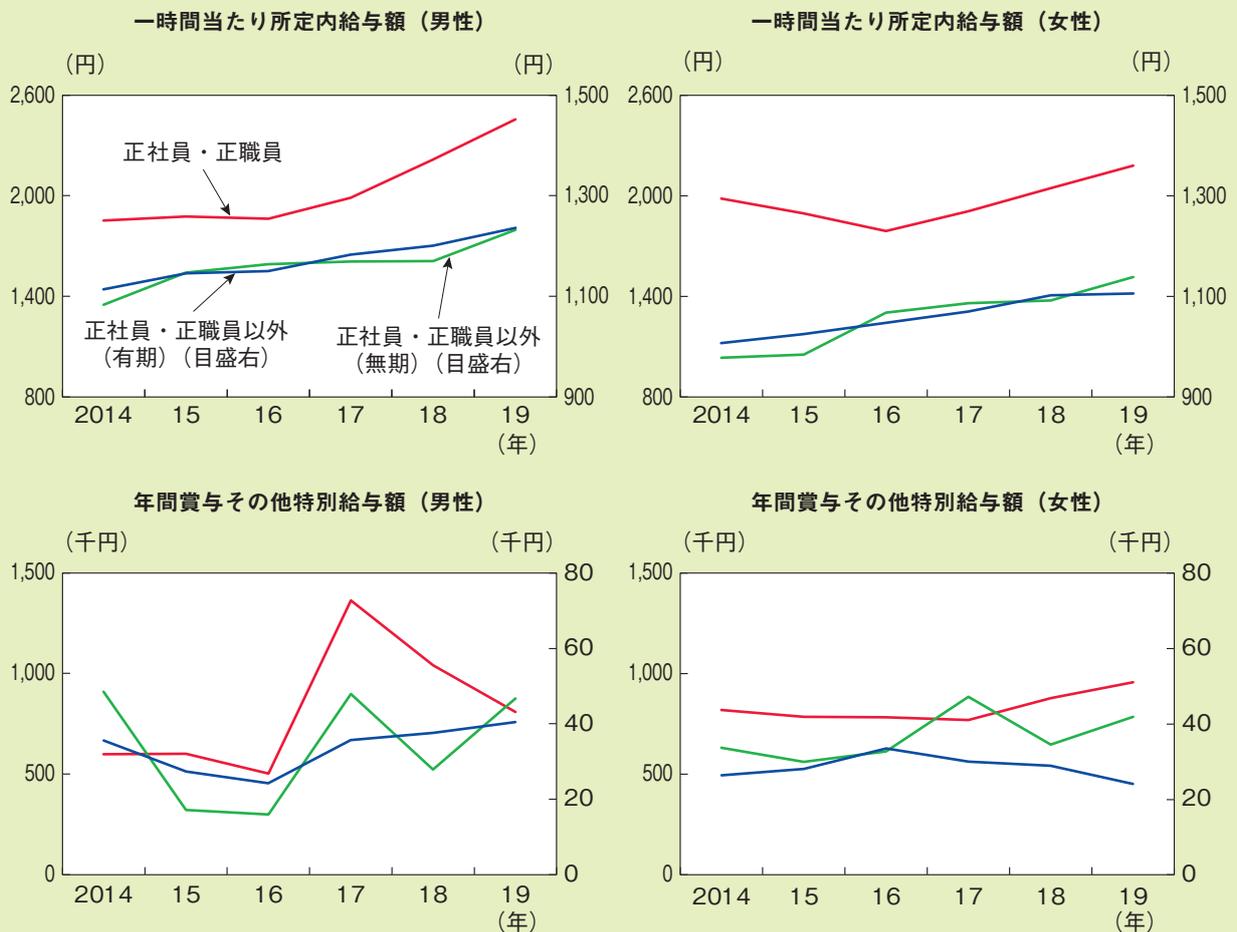


(備考) 1. 内閣府「働き方改革の取組に関する企業調査」により作成。
 2. 各年の実施状況は、各種取組の開始時期の累積。

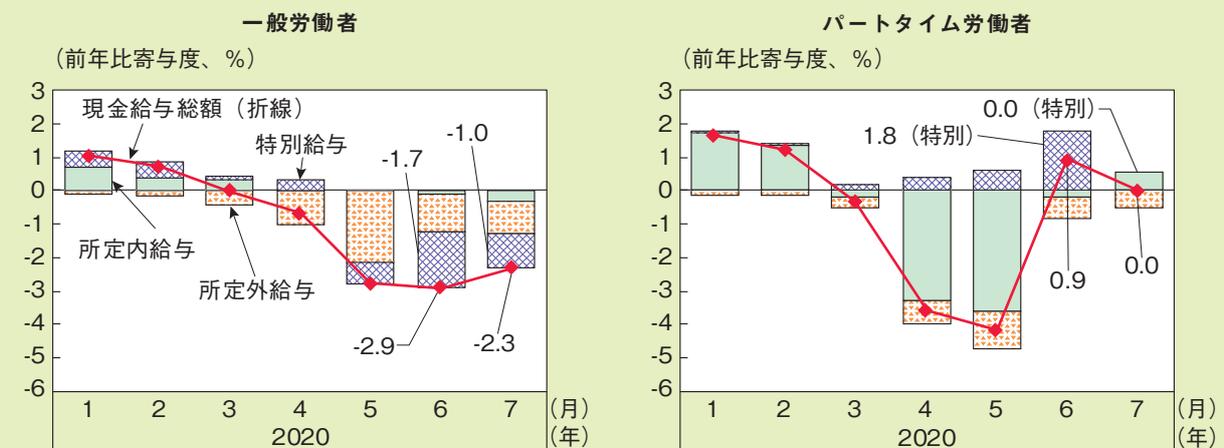
第2-2-7図 一時間あたり所定内給与額と年間賞与その他特別給与額の動向

同一労働同一賃金に向けた動きは特別給与で顕在化

(1) 雇用形態別、一時間あたり所定内給与額と年間賞与その他特別給与額の推移 (40代前半、企業規模1,000人以上)



(2) 一般労働者とパートタイム労働者の現金給与総額の推移 (寄与度分解)



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」「毎月勤労統計調査」により作成。
 2. (1) は40～44歳の就業者のうち、常用労働者1,000人以上の企業に雇用される者の平均。その他の規模については、付図2-7を参照。

●同一労働同一賃金の達成には、費用や慣習の変更に関する懸念の解消が必要

最後に、同一労働同一賃金に向けた課題について、19年7月と20年3月時点の調査の比較を通じて整理する。2019年7月時点の調査²⁹によると、93.2%の企業が法改正については知っているものの、うち62%が内容は分からないと答えており、当時は同一労働同一賃金の認知が十分ではない、という課題があった（第2-2-8図（1））。こうした中で、不合理な待遇差の解消に向けて行政に求めたい支援として企業が挙げているのは、「法改正やガイドライン等の内容を説明した、ホームページの公開や資料の配布」が最も多く（30.2%）、「法改正やガイドライン等の内容を解説する、セミナーの開催」（22.7%）が続いており、当時の企業は、十分に改正内容に関する情報を得ていないと感じていた様子がうかがえる。そのほか、「他社の取組事例の収集と紹介」（25.0%）、「法改正の内容を問合わせたり、自社の状況を相談できる電話等窓口の設置」（16.4%）など、具体的な対応を考えるための情報を求める企業も存在した（第2-2-8図（2））。

2020年3月時点の内閣府企業調査でも、同一労働同一賃金の実現に向けた課題について質問している（第2-2-8図（3））。そこでは、「費用がかさむ」との回答割合が30.4%と最も多い一方、「取り組むべき内容が不明確」（19.5%）、「効果的な対応策がない、分からない」（16.5%）といった規制や対応策に関する情報不足に関連する回答を選んだ企業も依然として一定数存在している。また、「社内慣行や風習を変える事が難しい」、「業務の柔軟な調整」を課題とした企業はそれぞれ18.7%、16.1%に上った。このように、同一労働同一賃金に向けては、①費用負担、②情報不足、③慣習や業務改革が課題として挙げられており、企業と政府それぞれの取組が必要である。

2019年7月時点の調査では、事業主に対する助成を求める回答割合は20.9%だったが、2020年3月時点の調査で「費用がかさむ」を課題に挙げる企業が最も多い（30.4%）。こうした企業、事業主への支援としては、既に、非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度であるキャリアアップ助成金³⁰がある。

また、情報不足に悩む企業に対して、厚生労働省は同一労働同一賃金特集ページ³¹を開設し、解説動画やパートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書、不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル等の、自主点検ツールを公開しているほか、働き方改革推進支援センターによる無料の相談窓口を設けている。こうした支援策の活用が期待される。

注 (29) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」（企業調査）。

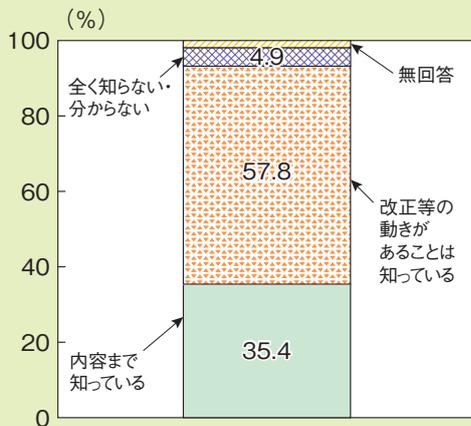
(30) キャリアアップ助成金は、有期雇用労働者等に以下の①～⑦の処遇改善を実施した場合に支給される。①正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合、②基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合、③有期雇用労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合、④正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合、⑤正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合、⑥労使合意に基づく社会保険の適用拡大に伴い、その雇用する有期雇用労働者等について、働き方の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組を実施し、当該措置により新たに被保険者とした場合、⑦短時間労働者の週所定労働時間を延長するとともに処遇の改善を図り、新たに被保険者とした場合。2020年度予算は1,201億円。

(31) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

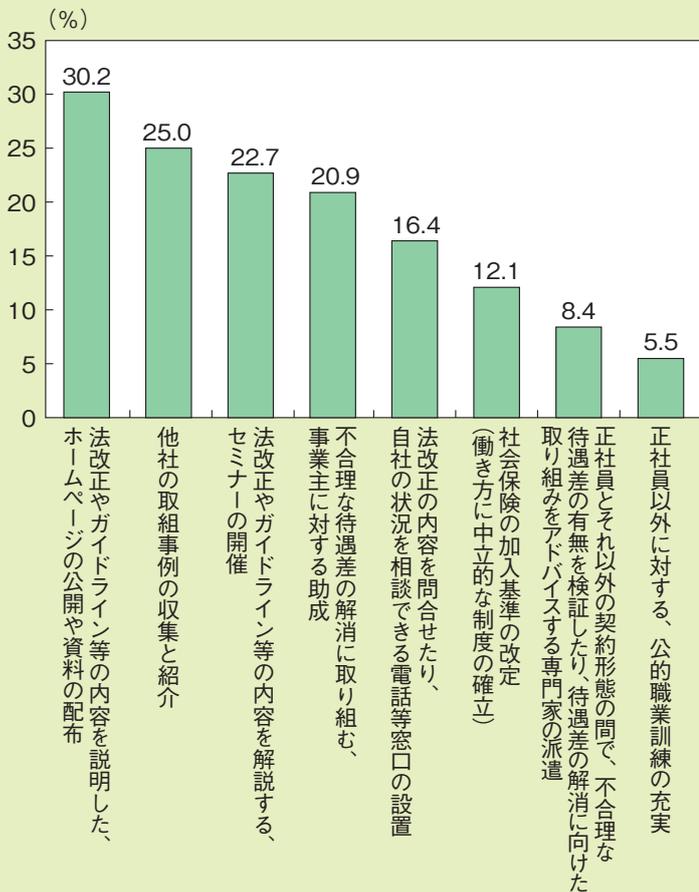
第2-2-8図 同一労働同一賃金の実現に向けた課題

同一労働同一賃金の達成には、費用や慣習の変更に関する懸念の解消が必要

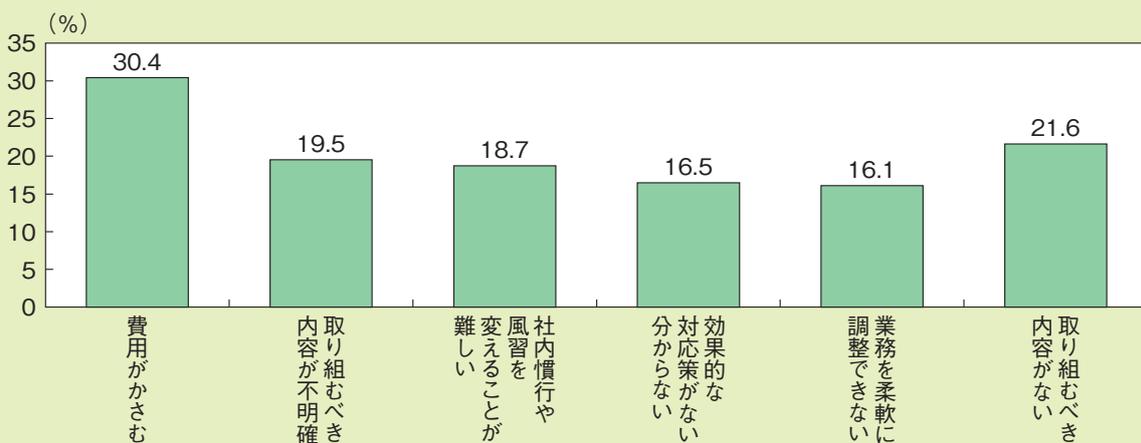
(1) 同一労働同一賃金に関する法改正等の認知度 (2019年7月)



(2) 不合理な待遇差の解消に向けて取り組むうえで行政に求めたい支援 (2019年7月)



(3) 同一労働同一賃金実現への課題 (2020年3月)



(備考) 1. 内閣府「働き方改革の取組に関する企業調査」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」(企業調査)及び「働き方等に関する調査」(労働者調査)により作成。
 2. (1)及び(2)について、パートタイムや有期雇用の労働者を雇用している企業4,538社の集計結果。
 3. (3)における各年の実施状況は、各種取組の開始時期の累積。