

# 「職務評価コンサルティング」のご案内

同一労働同一賃金への対応に向けて

## 働き方改革推進支援センター に相談してみませんか！

専門研修を受講した**社労士**が会社までお伺いして  
懇切丁寧に相談に応じます

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の  
**基本給の均等・均衡**を確認できていますか。

パートタイム・有期雇用労働法では、

1. 正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の**不合理な待遇差は禁止**されています。
2. パートタイム・有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由を問われた場合には、**事業主は説明**しなければなりません。

パートタイム・有期雇用労働者の確保と活用での困りごとを解決し、パートタイム・有期雇用労働法に対応するには、今の待遇を点検・見直す必要があります。

採用できない、定着しない、モチベーションを上げることが難しい、賃金制度を見直したい、高度な仕事で活用したい。こんなとき、「**職務評価コンサルティング**」がお役に立ちます。

**職務評価コンサルティング**とは、

職務(仕事)の内容を分析し、その大きさ(困難度・責任度合)をポイントで評価することにより、基本給の均等・均衡を確認し、均等・均衡がとれた賃金制度を設計することを支援するコンサルティングです。

詳しいことは



## 働き方改革推進支援センター

所在地、フリーダイヤル、メールアドレスなどは、  
**働き方改革特設サイト**でご案内しています。 >>>



# 「同一労働同一賃金」への対応に向けて

大企業:2020年4月1日～

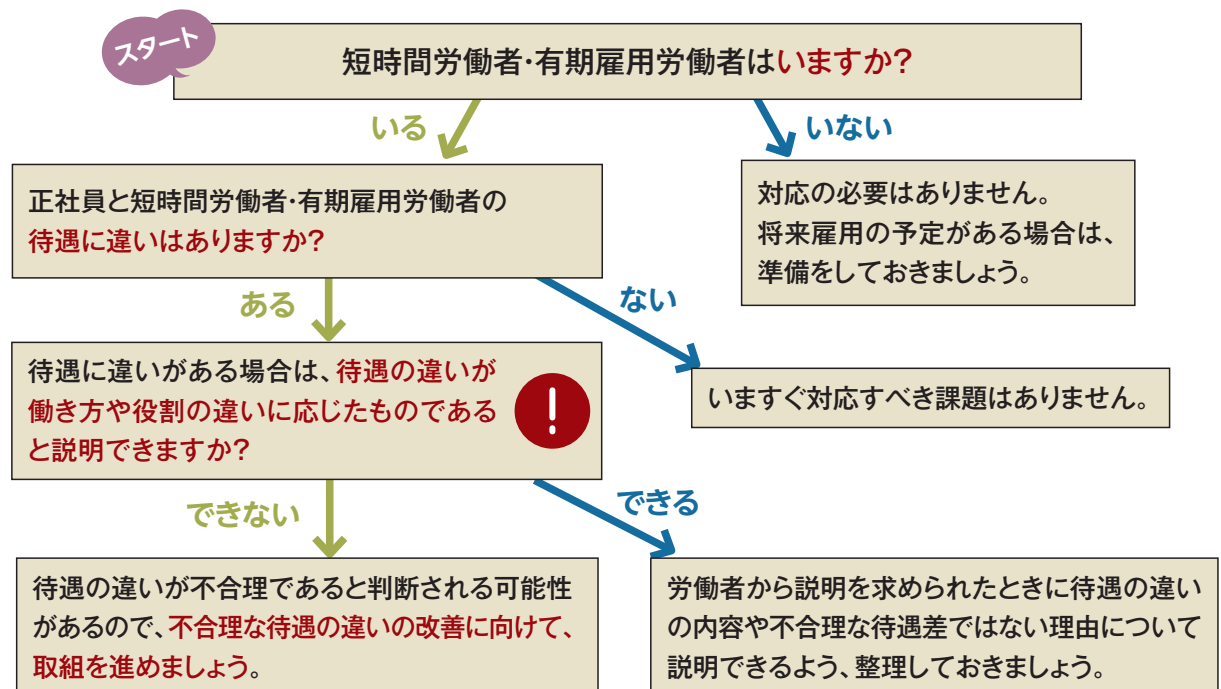
中小企業: 2021年4月1日～

正社員と非正規雇用労働者(短時間労働者・有期雇用労働者)の間の不合理な待遇差の解消(いわゆる「同一労働同一賃金」)が求められます。

## 事業主に求められることは？

- ①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、福利厚生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。
- ②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。

**！ 自社の状況が法の内容に沿ったものか、  
社内の制度の点検を行いましょう！**



- ！**
- 単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。
  - 正社員と、①職務内容(業務の内容+責任の程度)、②職務内容・配置の変更範囲(転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲)、③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。
  - 正社員と①②ともに同じ場合、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。

## 不合理な待遇差とは？

- 短時間労働者・有期雇用労働者の待遇が、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）。

|              |   |
|--------------|---|
| 基本給          | <p>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。</p> <p><b>【問題となる例】</b></p> <p>能力・経験に応じて基本給を支給している会社において、正社員が有期雇用労働者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。</p> <p><b>【問題とならない例】</b></p> <p>業績・成果に応じて基本給を支給している会社において、所定労働時間が正社員の半分の短時間労働者に対し、その販売実績が正社員の販売目標の半分に達した場合には、正社員が販売目標を達成した場合の半分支給している。</p> |
| 賞与<br>(ボーナス) | <p>賞与(ボーナス)であって、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。</p> <p><b>【問題となる例】</b></p> <p>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、短時間労働者・有期雇用労働者には支給していない。</p>   |
| 通勤手当         | <p>短時間労働者・有期雇用労働者にも正社員と同一の支給をしなければならない。</p>   |
| 福利<br>厚生施設   | <p>正社員と同一の事業所で働く短時間労働者・有期雇用労働者には、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。</p>  |



上記以外の待遇も、不合理な待遇差の解消が求められます。  
このため、労使で、それぞれの事情に応じて、十分な話し合いをしていくことが望まれます。



中小企業・小規模事業者のみなさまへ

# 働き方改革 進めていますか？

労務管理の専門家である**社労士等**が  
懇切丁寧に相談にお応えします

窓口相談

訪問支援

オンライン相談

## 働き方改革推進支援センター

を利用してみませんか

平日午前9時から午後5時まで窓口を開設

団体・企業向けの**セミナー**や**出張相談会**も開催しています

相談  
無料

### 相談事例

最低賃金の引上げに対応するための対策や**助成金**について知りたい

職場環境の整備のため就業規則の見直しを行い、人材の採用・定着を図りたい

同一労働同一賃金の実現のため労働者間の不合理な待遇差がないか確認したい

基本給を見直すため「職務評価・コンサルティング」を受けたい

ハラスメント対策、育児・介護休業制度の整備などに取り組みたい

時間外労働を削減するため、36協定を締結し、職場のDX化も進めたい

勤務間インターバル制度、選択的週休3日制、多様な正社員制度について知りたい

## 働き方改革推進支援センター

所在地、フリーダイヤル、メールアドレスなどは、  
**働き方改革特設サイト**でご案内しています。

>>>



厚生労働省委託事業「令和7年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業」  
受託運営：地元の社会保険労務士会の協力のもと**全国社会保険労務士会連合会**が運営しています