

同一労働・同一賃金対策

職務分析・職務評価と制度見直しのご案内



2023年5月7日作成

社労士浜事務所

特定社会保険労務士 浜 浩子

パートタイム・有期雇用労働法

2020年4月1日施行（中小企業は2021年4月1日）

事業主に求められることは・・・？

1. 不合理な待遇差の禁止

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。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務

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。

注：派遣労働者についても
派遣先正社員との均等均衡
待遇が求められます。

同一労働同一賃金ガイドライン の概要

短時間・有期契約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

正規雇用者と非正規雇用者との間で、待遇差が存在する場合に、

- ・いかなる待遇差が**不合理なものか**
- ・いかなる待遇差が**不合理なものでないか**

原則的な考え方及び**具体例（問題あり、なし）**を示したものの。

- ★示されていないものは各社の事情に応じて労使で協議してほしい。
- ★不合理な待遇差があった場合、その相違の解消に正社員の合意なく正社員の待遇を引き下げることとは望ましくない。

基本給

労働者の

- ①能力又は経験に応じて
- ②業績又は成果に応じて
- ③勤続年数に応じて

支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、
同一であれば同一の支給、
一定の違いがあった場合には、その相違 に応じた支給。

しかし、同程度の能力であったとしても、
正規雇用者Aさん(総合職・管理職として雇用され、
職務内容の変更・転勤もある)
非正規雇用者Bさん(職務内容に変更がない・転勤はない)
のような場合、
Aさんに多くの基本給を支払うことはOK。

基本給

労働者の業績・成果を基準に基本給を支給する場合、

同じ成果を出した

正規雇用者と非正規雇用者には**同一の支給**。

同じ成果を出したのに、
雇用形態が違うからという理由で
基本給に差をつけることはできない。

賞与

会社への貢献に応じて賞与を支払う場合、
同程度の貢献をした労働者に対しては、
雇用形態に関係なく**同一の支給**。

しかし、

- 目標を達成できなかったら**ペナルティがある**
正規雇用者Aさん
- 目標を達成できなくても**ペナルティのない**
非正規雇用者Bさん

の両者が同程度の貢献をした場合は
賞与の有無や金額に**差をつけることはOK**。

不合理な待遇差を点検・検討する手順

我社は大丈夫だろうか？

1. 社員タイプ等の現状・「均等待遇」、「均衡待遇」の対象となる労働者を確認する。
2. 社員タイプごとに待遇の現状を整理し、待遇の違いを確認する。
3. 待遇の「違い」が不合理か否かを点検・検討する。
4. 是正策を検討する。

確認事項

- 均衡待遇とは？

① 業務の内容及び
責任の程度

② 配置の変更の範囲

③ その他の事情

が違う場合

違いの程度に応じた範囲
内で待遇を決定すること

- 均等待遇とは？

① 業務の内容及び
責任の程度

② 配置の変更の範囲

が同じ場合

同じ待遇にすること

現状把握から新制度の設計まで

Step 1

- パート・有期社員と正社員の職務分析（仕事調べ）を実施。

Step 2

- 職務（役割）評価をする。
- 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する。

Step 3

- パート・有期社員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する。



Step 1

職務分析(仕事調べ)(例)

パート社員

主な業務

- ・接客(複数フロア)
- ・レジ(状況に応じて他のフロアも応援)
- ・品出し、陳列
- ・開店作業

責任の程度

- ・パート社員の部下あり

正社員

主な業務

- ・接客(フロア全体)
- ・レジ(状況に応じて他のフロアも応援)
- ・仕入・発注
- ・商品陳列についてスタッフに指示

責任の程度

- ・パート社員と正社員の複数部下あり
- ・商品陳列作業について部下の作業分担を決め、作業後の確認をする



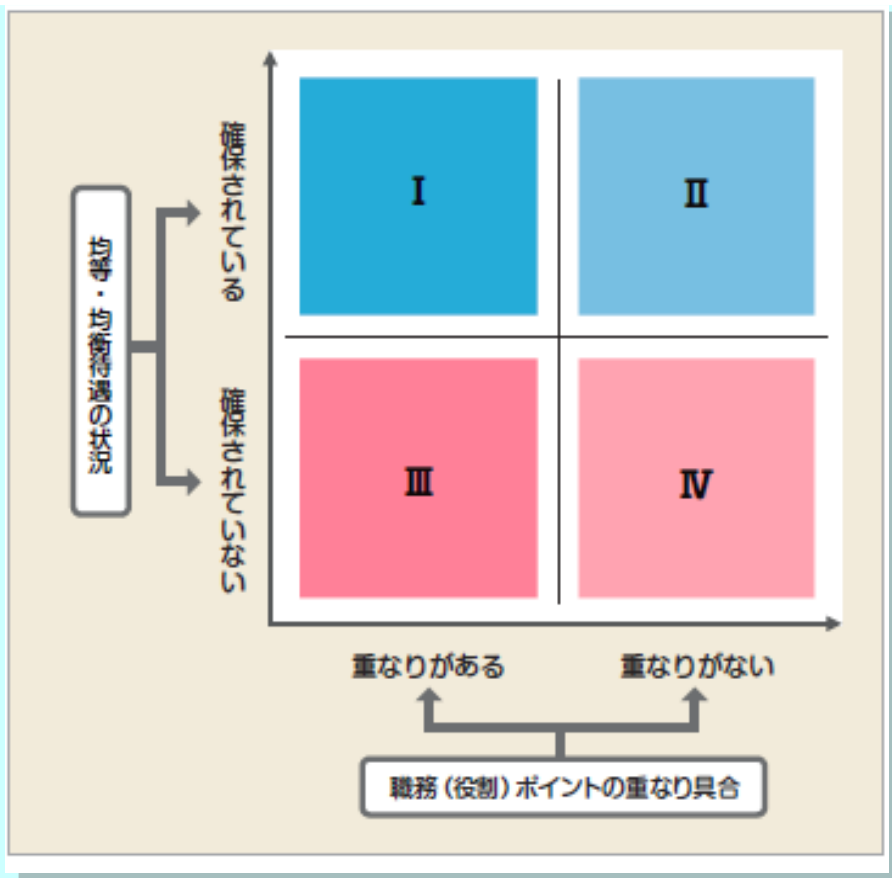
Step2

職務(役割)評価を行う

社内の職務内容を比較し、その大きさを相対的に測定

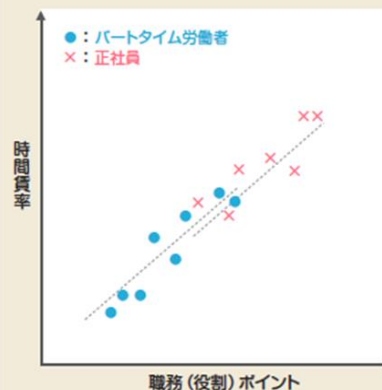
要素別点数法

- 職務の大きさを構成要素ごとに評価する方法。
 - 評価結果をポイントの違いで表すのが特徴。
 - 要素別にレベルに応じたポイントを付け、
その総計ポイントで職務の大きさを評価する。
-
- 厚生労働省の職務(役割)評価ツールを利用



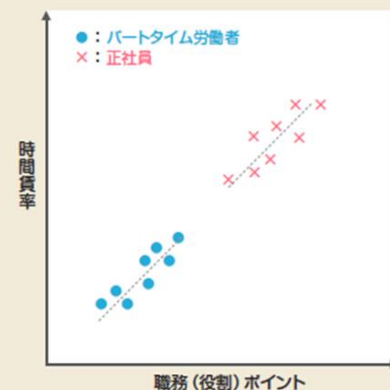
I の例

職務(役割)ポイントの“重なりがある”
及び均等・均衡待遇が“確保されている”場合



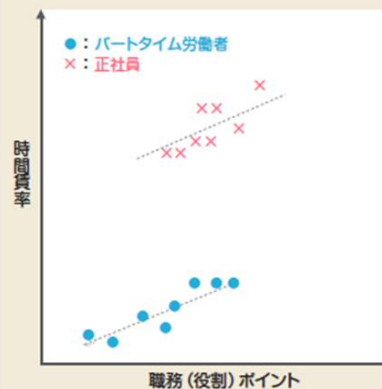
II の例

職務(役割)ポイントの“重なりがない”
及び均等・均衡待遇が“確保されている”場合



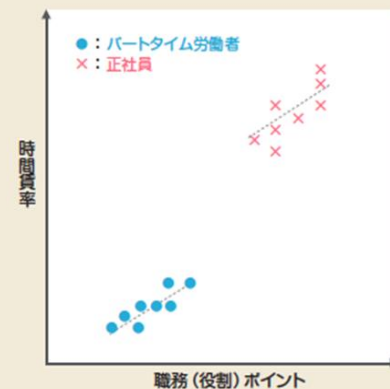
III の例

職務(役割)ポイントの“重なりがある”
及び均等・均衡待遇が“確保されていない”場合



IV の例

職務(役割)ポイントの“重なりがない”
及び均等・均衡待遇が“確保されていない”場合





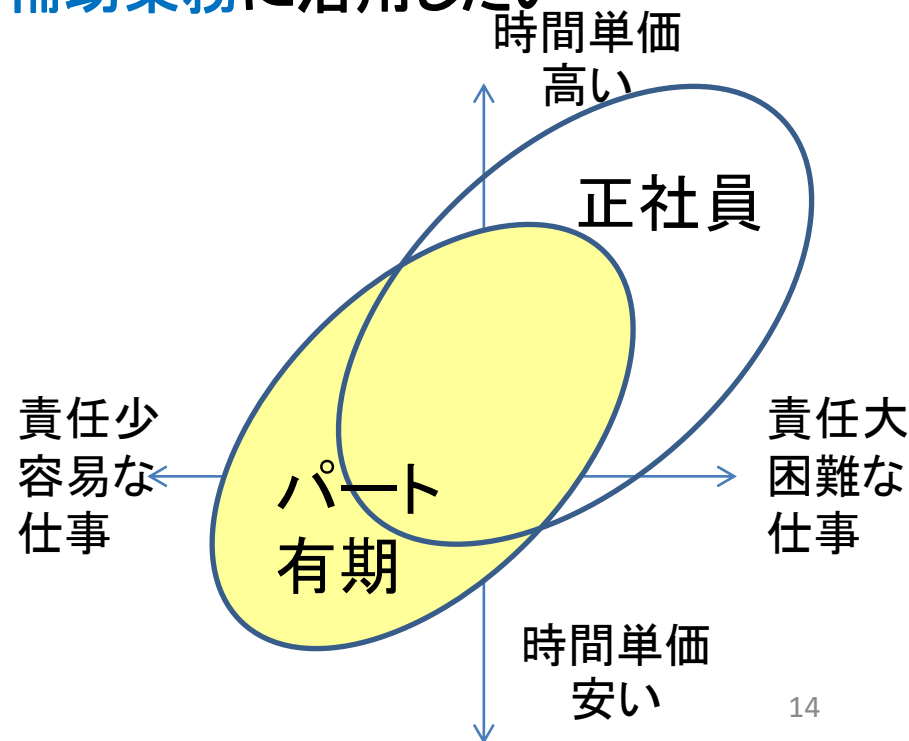
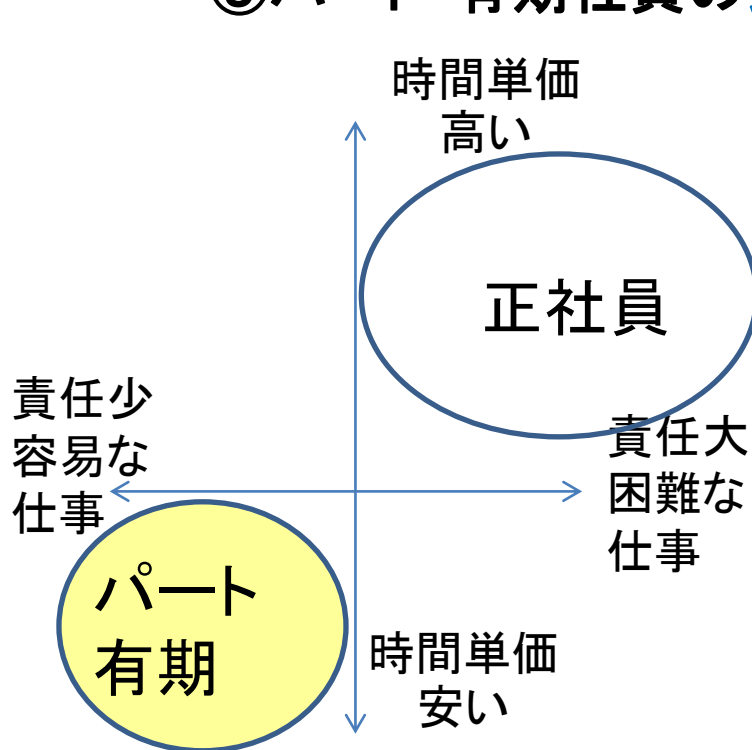
Step3

格付け(役割等級)制度と 賃金制度の設計

- 
1. パート・有期契約労働者活用戦略の検討
 2. 基本給体系の確認
 3. パート・有期契約労働者の格付け(役割等級)制度の設計
 4. 職務(役割)評価表のカスタマイズ
 5. 職務(役割)評価を用いた格付け(役割等級)制度の検証
 6. 賃金制度の設計(手当、賞与、退職金も含む)

パート・有期契約社員の活用戦略

- ① パート・有期社員の**ほぼ全員**を正社員なみに活用したい
- ② パート・有期社員の**一部**を正社員なみに活用したい
- ③ パート・有期社員の**大半は、補助業務**に活用したい



社長が
全社員に宣言！

例) プロジェクト方式による 新しい人事制度導入の基本手順

プロジェクトで推進

メンバーの決定

管理者、社員

人事制度改定の意義を確認

誰のための制度か？

職務(役割)等級制度づくり

職務(役割)の大きさを評価
職種転換・正社員転換
の基準など

研修制度づくり

キャリア開発

給与制度づくり

現状の総賃金額をベース
に配分(**経過措置検討**)

モデル賃金表は作成

人事評価制度づくり

働きぶりの向上

全社員へ説明・就業規則等改定・辞令・雇用条件通知書交付

助成金の活用

キャリアアップ助成金のご案内

1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といいたい）ゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成する制度です。

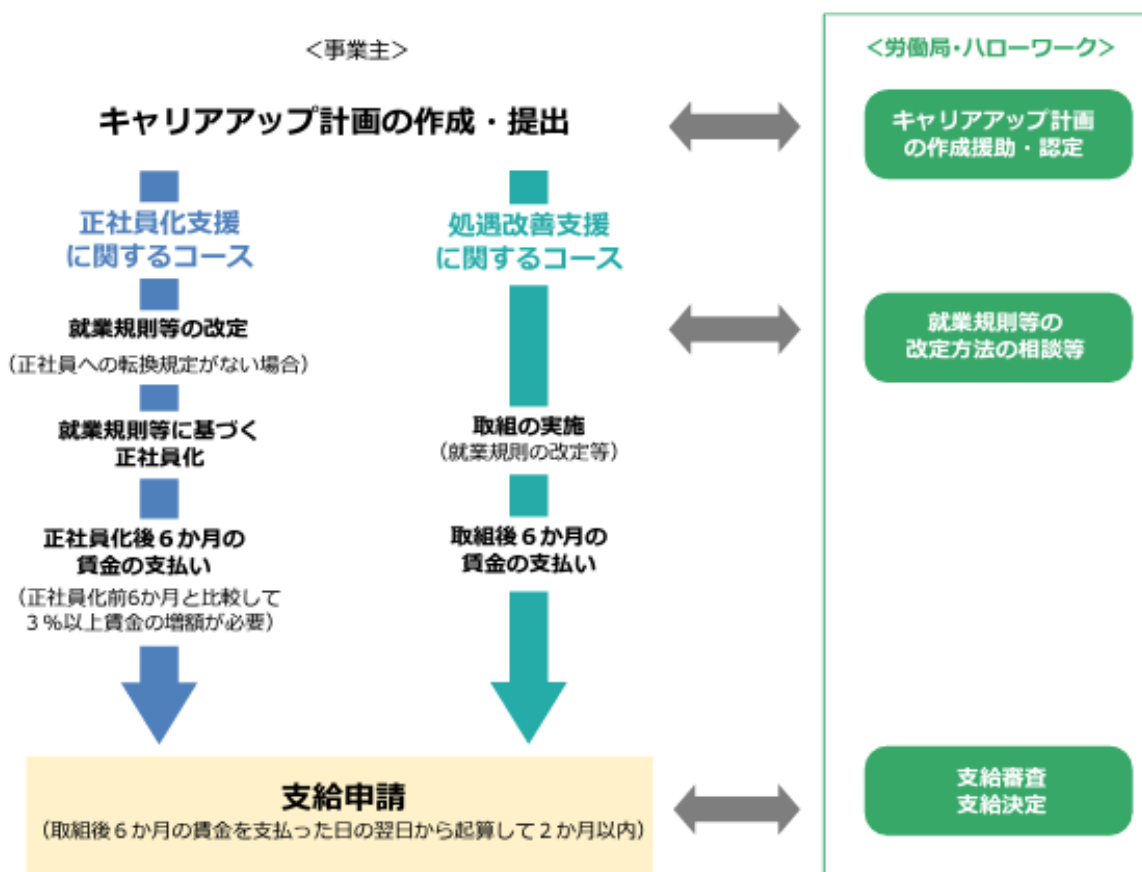
2 事業の概要・スキーム

コース名／コース内容	支給額（1人当たり）	加算措置／加算額（1人当たり）
正社員化コース 有期雇用労働者等を正社員化（※） ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む ▶ 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要 障害者正社員化コース 障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規： 57万円 （42.75万円） ②無期→正規： 28.5万円 （21.375万円） ①有期→正規： 90万円 （67.5万円） ②有期→無期： 45万円 （33万円） ③無期→正規： 45万円 （33万円） ※重度障害者の場合は、①120万円（90万円）②③60万円（45万円）となる。	正社員化コース ■人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化 ① 9.5万円 （大企業も同額） ② 4.75万円 （大企業も同額） ※自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員化した場合の加算は、 ①11万円②5.5万円 （大企業も同額） ■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用 28.5万円 （大企業も同額） ■母子家庭の母等又は父子家庭の父 ① 9.5万円 （大企業も同額） ② 4.75万円 （大企業も同額） ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定 1事業所当たり 9.5万円 （7.125万円）
賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用 賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用 賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施 短時間労働者労働時間延長コース 有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長し、社会保険を適用	① 3%以上5%未満： 5万円 （3.3万円） ② 5%以上： 6.5万円 （4.3万円） 1事業所当たり 60万円 （45万円） 1事業所当たり 40万円 （30万円） 23.7万円 （17.8万円） なお、3時間未満の延長であっても、以下のとおり、助成を受けられる場合がある。 1～2時間延長かつ10%以上昇給 5.8万円 （4.3万円） 2～3時間延長かつ6%以上昇給 11.7万円 （8.8万円） ※令和6年9月末までの金額	賃金規定等改定コース ■「職務評価」の手法の活用により実施 1事業所当たり 20万円 （15万円） 賞与・退職金制度導入コース ■同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円 （12.6万円） ※（ ）は、大企業の場合の額。



キャリアアップ助成金の申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、各コースの実施日の**前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要です。**



キャリアアップ助成金の申請方法や助成額など制度の詳細は、都道府県労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

パートタイム・有期雇用労働法の対応に 役立つ厚生労働省のパンフレット等



◇パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

自社の状況が法律の内容に沿ったものなのかどうか、点検の手順を示しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000467476.pdf>



◇職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル

基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度や賃金制度を設計する1つの手法として、職務評価について解説しています。

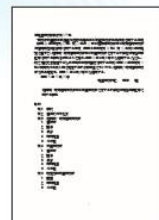
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/>



◇不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（本冊子）

具体例を付しながら各種手当、福利厚生、教育訓練、賞与、基本給について、点検・検討の手順を詳細に示しています。

※別途、スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業、生活衛生業、福祉業、労働者派遣業については、業界版のマニュアルも作成しています。



◇同一労働同一賃金ガイドライン（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）

同一企業・団体におけるいわゆる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や具体例について、基本給、賞与、手当等の待遇ごとに「問題となる例」、「問題とならない例」を用いながら解説しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>



●要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン

(PDF:4.6MB)



●職務（役割）評価ツール (EXCEL:1.5MB)

●職務（役割）評価ツールの操作手順書



(PDF:2.4MB)



どうぞお気軽にご相談ください。

社労士浜事務所 TEL/FAX 048-622-7016

携帯 090-6123-3574

〒331-0047 さいたま市西区指扇666-3