

HP ヒューマン・プライム通信

社会保険労務士法人ヒューマン・プライム
 株式会社ヒューマン・プライム
 東京都中央区日本橋人形町1-18-9
 ATビル5F 〒103-0013
 TEL.03-5695-7700 FAX.03-5623-2052
 MAIL.info@humanprime.co.jp


人事や労務の相談から監査まで、企業の立場に立ってアドバイスをする独立系人事・労務コンサルティング会社

「同一労働同一賃金」アンケート調査結果について 令和2年12月25日付で独立行政法人労働政策・研究機構（以下JIL）が「パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査結果」を発表しました。

本年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」が適用されることを踏まえ、今回のHP通信では、各企業の「同一労働同一賃金」の対応状況を、上記アンケート結果を元にご紹介します。

同一労働同一賃金のルールとは

同一企業内の正社員とパート・有期社員の間で、基本給や賞与、手当などあらゆる対応について、不合理な差を設けることを禁止します。



アンケート結果① 同一労働同一賃金の認知度 JILのプレスリリースの図表1を閲覧すると「同一労働同一賃金のルールの内容を知っている」と回答した企業は、回答企業9027社の**64%**で、多くの企業が認知しています。また大企業になるほど認知度が高くなっています。今後は、「パートタイム・有期雇用労働法」が中小企業にも適用されますので、より多くの企業で認知度が高まっていくことが望まれます。

アンケート結果② 「同一労働同一賃金ルール」への対応（雇用管理の見直し）状況


パートタイム・有期契約社員を雇用している企業のうち「同一労働同一賃金ルール」に対応するために「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の企業割合は45.8%となっていますが、そのうちの3152社で、具体的にどのような見直しを尋ねた回答（複数回答可）結果が右の図表です。

この図表を見ると「**正社員と職務・人材活用ともに異なるパート・有期社員の待遇の見直し**」を挙げた割合が**42.9%**で最も高く、「**正社員とパート・有期社員の職務分離や人材活用の違いの明確化**」を挙げた割合が**19.4%**で続きます。

	具体的な見直し内容(複数回答)															待遇面で必要な見直しを行った、または検討中計 (%)
	待遇面	正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇差(禁止義務への対応)	左記以外のパート・有期社員の待遇差(不合理な待遇差)	正社員の待遇の見直し(引下げ等)	パート・有期社員の正社員化や正社員転換制度の導入・拡充	パート・有期社員と職務や人材活用が類似する、正社員区分(一般職等)の廃止や縮小	職務分離や人材活用の違いの明確化	パート・有期社員の活用増小(外注化や機械化、自動化を含む)	正社員を含めた待遇の整理	労働条件(正社員とパート・有期社員の待遇差の明示や説明)	就業規則や労使協定の改定	パート・有期社員に対する相談体制の整備や担当者の設置	その他	無回答	具体的内容は検討中	
必要な見直しを行った・行っている、または検討中の企業	3,152	18.8	42.9	6.1	12.8	1.0	19.4	1.7	10.7	17.0	5.0	18.6	0.3	8.2	8.7	56.0
主たる業種																
鉱業、採石業、砂利採取業	7	42.9	42.9	14.3	-	-	-	-	28.6	-	-	14.3	-	-	-	71.4
建設業	205	17.1	42.0	5.4	6.3	0.5	8.3	2.4	6.8	17.1	2.9	16.1	0.5	8.3	10.7	54.8
製造業	579	18.1	38.3	6.0	10.5	2.1	18.8	3.3	10.4	17.4	4.1	14.9	0.7	9.5	8.8	53.0
電気・ガス・熱供給・水道業	22	22.7	40.9	4.5	9.1	-	4.5	4.5	4.5	9.1	4.5	18.2	-	13.6	13.6	59.1
情報通信業	64	21.9	59.4	6.3	10.9	-	18.8	1.6	9.4	21.9	6.3	29.7	-	3.1	3.1	70.3
運輸業、郵便業	118	22.9	44.1	8.5	3.4	2.5	12.7	2.5	6.8	12.7	1.7	11.9	-	10.2	11.9	62.7
卸売業、小売業	480	14.6	39.8	5.8	13.8	1.5	20.0	1.5	12.7	15.8	4.0	17.1	-	7.5	11.5	51.0
金融業、保険業	24	20.8	62.5	4.2	16.7	-	12.5	-	20.8	16.7	-	33.3	-	12.5	-	70.8
不動産業、物品賃貸業	39	17.9	41.0	-	17.9	-	25.6	5.1	15.4	20.5	17.9	33.3	-	5.1	10.3	61.3
学術研究、専門・技術サービス業	54	25.9	46.3	3.7	11.1	1.9	18.5	5.6	13.0	18.5	7.4	24.1	-	5.6	9.3	66.7
宿泊業、飲食サービス業	208	22.1	38.0	9.6	19.7	1.9	24.0	0.5	17.8	20.7	9.1	23.1	0.5	7.7	6.7	50.5
規模雇用者の																
50人以下	1,792	17.2	41.4	5.8	11.0	1.2	15.6	2.0	9.0	16.0	4.6	15.3	0.4	7.9	9.9	55.1
51人以上100人以下	581	21.3	41.8	5.7	17.0	0.3	21.5	1.2	11.7	18.8	5.9	22.5	-	10.2	6.7	55.1
101人以上300人以下	492	19.5	42.5	6.9	13.2	1.2	26.6	1.6	13.0	18.7	5.3	21.5	0.4	8.7	7.5	54.7
301人以上	252	21.4	56.3	7.5	14.3	0.8	27.8	0.4	15.5	18.3	6.0	28.2	0.4	6.0	6.7	65.9
300人以下計	2,865	18.5	41.6	6.0	12.6	1.0	18.7	1.8	10.3	17.0	5.0	17.8	0.3	8.5	8.9	55.0

また、この2点については、大企業になるほど割合は高くなっています。正社員とパート・有期社員の職務内容・人材活用を区別することによって同一労働・同一賃金のルールに対応していくという傾向が強いようです。

アンケート結果③ 「同一労働同一賃金ルール」への対応に向けた検討時の活用ツール JILのプレスリリースの図表5を閲覧すると「同一労働同一賃金ルール」に対応するために「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の企業3152社を対象に、検討に中で活用した（活用予定）のツールについて、**1位が「社会保険労務士や弁護士等への相談」**で**47%**、続いて「ホームページ（厚生労働省のパート・有期労働ポータルサイト等）」35.3%の順となっています。多くの企業が「同一労働同一賃金ルール」にしっかりと対応するため、社会保険労務士や弁護士等の専門家に相談を検討中であるようです。



弊社も多くの企業から「同一労働同一賃金ルール」対応のご相談を頂き、アドバイスを行っております。ご検討の際はぜひ、弊社までお声掛けくださいますよう、よろしくごお願い申し上げます。

※JILのプレスリリースには、今回紹介できなかった多くのアンケート結果が記載されておりますので、ぜひご覧ください。

ご不明な点がございましたら、ヒューマン・プライムまでお問い合わせください。TEL.03-5695-7700

この通信がご不要な方は、お手数ですが弊社までご連絡ください。