

報道関係者各位

2019年12月5日
株式会社 Works Human Intelligence

【ワークス HI 調査レポート】

大手法人の同一労働同一賃金への対応状況が明らかに ～施行開始まで残り4ヵ月も「対応完了」わずか4%～

大手法人向け人事ソリューションを提供している株式会社 Works Human Intelligence（本社：東京都港区、代表取締役最高経営責任者：石川芳郎、以下 ワークス HI）は、働き方改革の一環として2020年4月より施行が予定されている「同一労働同一賃金」（パートタイム・有期雇用労働法^[1]）への大手法人の対応状況を調査すべく、「【同一労働同一賃金】対応状況調査アンケート」を実施いたしましたのでお知らせします。

本調査結果から、多くの大手法人にて本制度導入までに何らかの対応を予定しているものの、まだ具体的施策は実施されていない現状が浮かび上がりました。

<調査概要>

期間：2019年10月15日～2019年11月15日

対象：当社ユーザー国内大手138法人（うち各設問における有効回答を抽出）

※2020年4月の適用除外対象法人を含む

調査方法：インターネットを利用したアンケート調査

回答法人の業種：サービス（11%）、電子機器（10%）、輸送機器（9%）、小売（9%）、建設（7%）他、全30業種

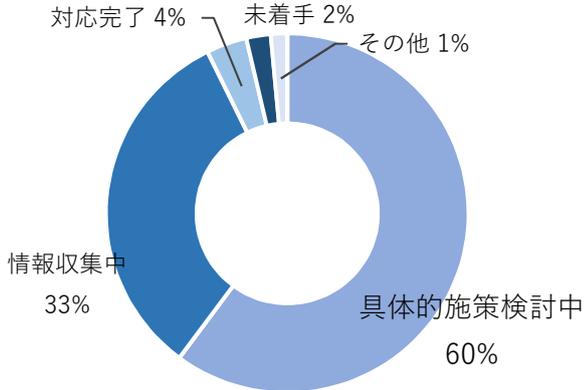
●「2020年3月までに完了予定」も「情報収集中」「具体的施策検討中」が9割

まず、同一労働同一賃金の対応状況について質問したところ、「対応完了」と回答した法人は全体の4%、反対に「具体的施策検討中」及び「情報収集中」と回答した法人は90%以上を占める結果となりました。

また、同一労働同一賃金の対応完了予定時期については「2020年3月までに完了予定」との回答が62%となり、施行前までに対応を完了させたいが、まだ情報収集中・施策を検討中という法人が多数存在することが判明しました。

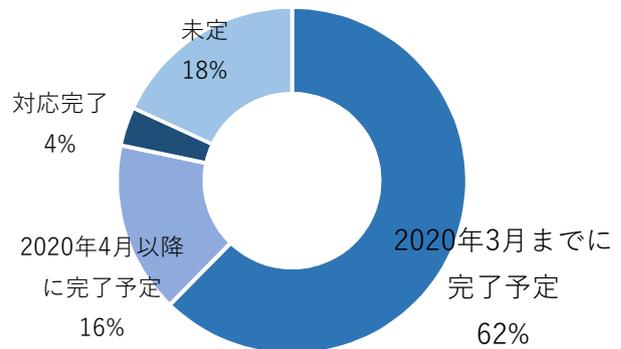
▼同一労働同一賃金の対応状況

(有効回答数：138)



▼同一労働同一賃金の対応完了予定時期

(有効回答数：138)



●正社員との待遇差に対する各法人の認識と対応方針

1.正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者における待遇差への対応について

正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者の間で、具体的にどのような待遇差が発生しているのかを調査するため、「基本給」、「賞与」、「各種手当」、「福利厚生」、「教育訓練」の5項目について、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者それぞれと正社員との間の待遇差について質問しました。

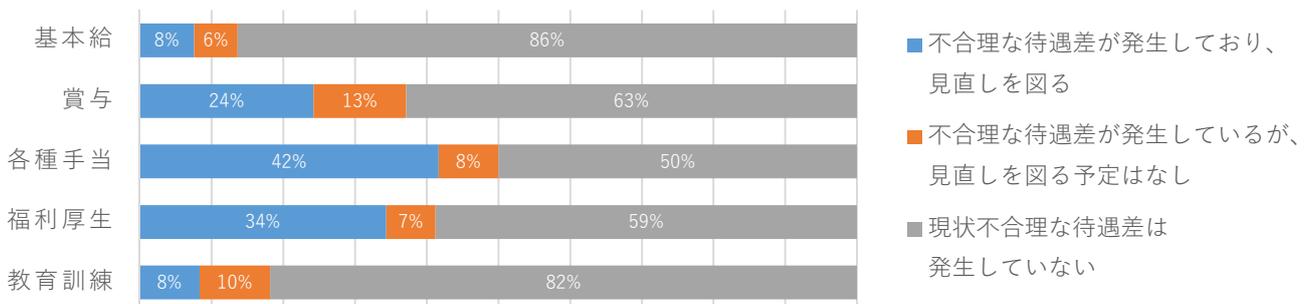
調査の結果、正社員とパートタイム労働者、正社員と有期雇用労働者について、待遇差の認識に同様の傾向が見られました（下図参照）。

質問した5項目の内、「基本給」と「教育訓練」については「現状不合理な待遇差は発生していない」と回答している法人が多く、いずれも80%を超えています。

一方で既に判例も出ている「各種手当」では、不合理な待遇差が発生していると回答している法人が比較的多く、パートタイム労働者で50%、有期雇用労働者で53%という結果になりました。

対応方針については、「正社員の待遇の切り下げ」を行う予定の法人はごく少数で、ほとんどの法人では「非正規雇用労働者の待遇の見直し」及び「制度や支給基準の全体的な見直し」を行う方針であることが分かりました。

▼正社員とパートタイム労働者における待遇差の認識とそれに対する対応（有効回答数：132）



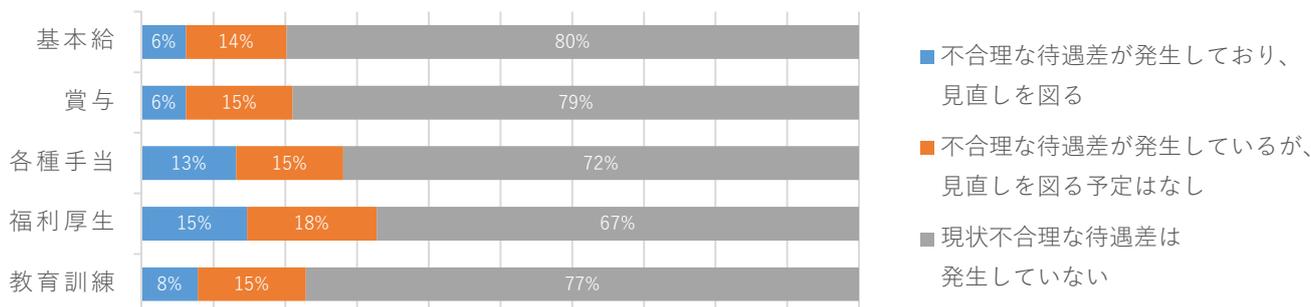
▼正社員と有期雇用労働者における待遇差の認識とそれに対する対応（有効回答数：128）



2.正社員と派遣労働者における待遇差への対応について

一方で、正社員と派遣労働者の間の待遇差については、「現状不合理な待遇差は発生していない」という回答がほとんどでした。派遣労働者の場合、派遣元事業主が対応を行う必要があるため、今回「見直しを図る」とした法人も、派遣元と協議して対応するとしている回答が多く見られました。

▼正社員と派遣労働者における待遇差の認識とそれに対する対応（有効回答数：116）



●賞与・退職金の「不合理な待遇差」の曖昧な判断基準

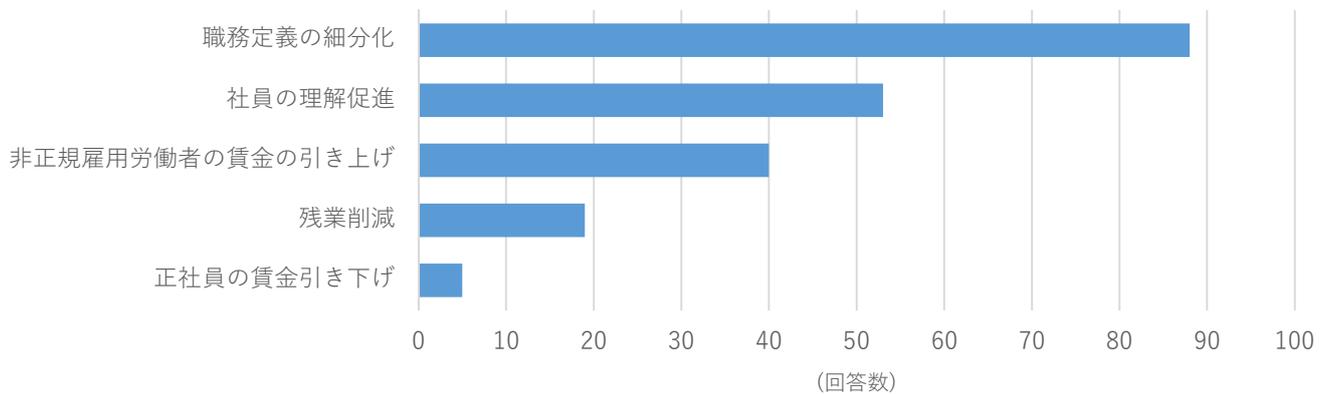
どのようなケースで「不合理な待遇差」に悩んでいるのかを伺ったところ、49件の回答を得ました。その内、68%が退職金に関する悩み、26%が賞与に関する悩みでした。それぞれ、支給の有無及び支給額の決定基準について悩む声が多数寄せられており、「判例を待って対応を検討」とし、具体的な施策決定を保留とする法人が多いようです。

●取り組むべき課題は「職務定義の細分化」

最後に、同一労働同一賃金への対応において取り組むべき課題を質問したところ、「職務定義の細分化」が63%と最も多く、続いて「社員の理解促進」が38%、「非正規雇用労働者の賃金の引き上げ」が28%という回答となりました（複数選択可）。

日本では総合職採用が一般的なこともあり、職務定義が比較的曖昧であると言われてきました。今回の調査で、同一労働同一賃金への対応をきっかけに、日本の大手法人が職務定義の見直しを図ろうとしている姿が浮き彫りとなりました。

▼同一労働同一賃金への対応において、取り組むべき課題として認識されているもの（有効回答数：138、複数選択可）



ワークス HI 調査レポートとは ～HR 領域における大手法人の実態を調査～

当社の製品・サービスは、1,100 を超える日本の大手法人グループにご利用いただいております（従業員数 3,000 名以上の国内大手の 3 法人に 1 法人がユーザー様）、ほぼすべてのユーザー様がオンライン会員サイトにご登録いただいております。

当社では、社会・経済情勢に合わせた諸課題についてユーザー様を対象とした調査を実施し、その結果を当社製品・サービスに反映するとともに、ユーザー様・行政機関・学術機関への還元を行っています。

●過去の調査実績

- ・「働き方改革関連法」対応実態調査（2019 年）
- ・【通勤手当】消費税率引き上げへの対応状況について（2019 年）
- ・年末調整の電子申告に関する調査（2018 年）
- ・労務管理実態調査～データ収集方法～（2017 年）

株式会社 Works Human Intelligence Web サイト <https://www.works-hi.co.jp/>

[1]正式名称は「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」。正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止される。2020 年 4 月 1 日施行。

* 会社名、製品名等はそれぞれ各社の商標または登録商標です。

* 本リリースに掲載された内容は発表日現在のものであり、予告なく変更または撤回される場合があります。また、本リリースに掲載された予測や将来の見通し等に関する情報は不確実なものであり、実際に生じる結果と異なる場合がありますので、予めご了承ください。