

働き方改革

～関連法のポイント及び大阪の推進状況～

- ✓ 働き方改革とは
- ✓ 大阪の働き方改革
- ✓ 働き方改革関連法の概要
- ✓ 相談窓口の御案内（大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター等）

2018.12.5
中労委・労使関係セミナー
大阪労働局 雇用環境・均等部



ユースエール

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業は「ユースエール企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定された企業が求人票などに使用できるマークです。

えるぼし

採用の競争倍率や継続勤務年数が男女とも同じ程度、女性管理職が多い、など、「女性の活躍推進企業」として厚生労働大臣の認定を受けた企業が求人票などに使用できるマークです。

くるみん プラチナくるみん

企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための目標を達成するなど、一定の基準を満たし、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた企業が求人票などに使用できるマークです。

☆大阪労働局では「働き方改革宣言」も募集中



厚生労働省

大阪労働局

総務部

雇用環境・均等部 (室)

労働基準部

職業安定部

需給調整事業部

労働基準監督署 (13)

公共職業安定所 (ハローワーク) (18)

新卒応援ハローワーク
マザーズハローワーク等

- ✓ 働き方改革、ワーク・ライフ・バランス
- ✓ 女性の活躍推進、男女の均等な機会及び待遇の確保
- ✓ 育児・介護休業制度
- ✓ パートタイム労働者の均等・均衡
- ✓ ハラスメント、不当解雇等を含むあらゆる個別労働紛争の防止・解決

雇用環境・均等行政

- ✓ 労働者の労働条件の確保・向上
- ✓ 労働災害の防止と健康の確保
- ✓ 労働災害に被災した労働者に対する労災保険の給付
- ✓ 労働保険適用徴収

労働基準行政

- ✓ 仕事を探している方々との職業相談・紹介
- ✓ 労働者が失業した際の雇用保険の給付
- ✓ 障害者・高齢者の方等に対する就職支援
- ✓ 企業への雇用管理の改善・支援

職業安定行政

- ✓ 再就職に必要な技能を身に付けるためのハロートレーニング (公的職業訓練)
- ✓ 仕事に就いている人のスキルアップを支援

人材開発行政

働き方改革実行計画

(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

3. 賃金引き上げと労働生産性向上

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

11. 高齢者の就業促進

12. 外国人材の受入れ

13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

働き方改革の背景等

○ 基本的な背景

→ 少子高齢化による労働力人口の減少・
人手不足の現状。

(2065年には総人口が9,000万人を割り込み、
高齢化率は38%台になると推計)

→ 働く方の個々のニーズや事情が存在。

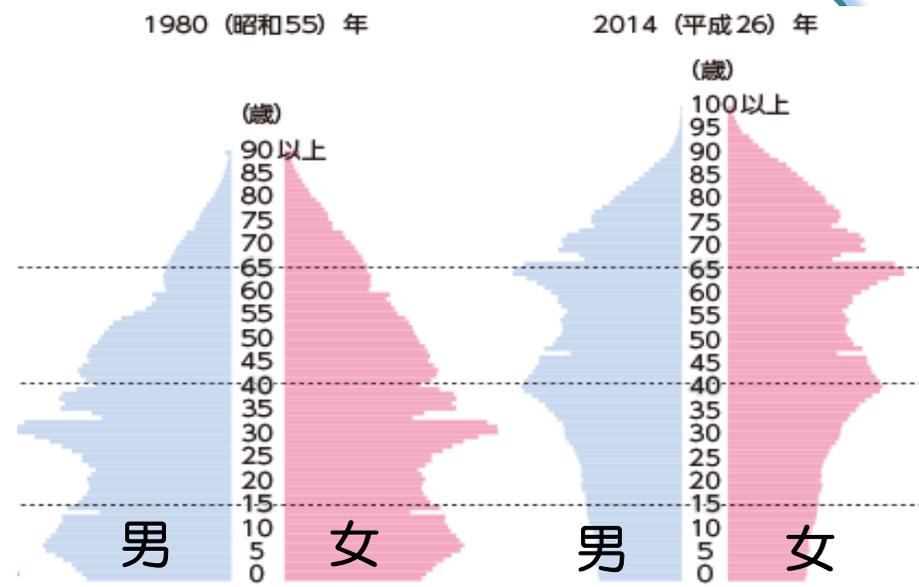
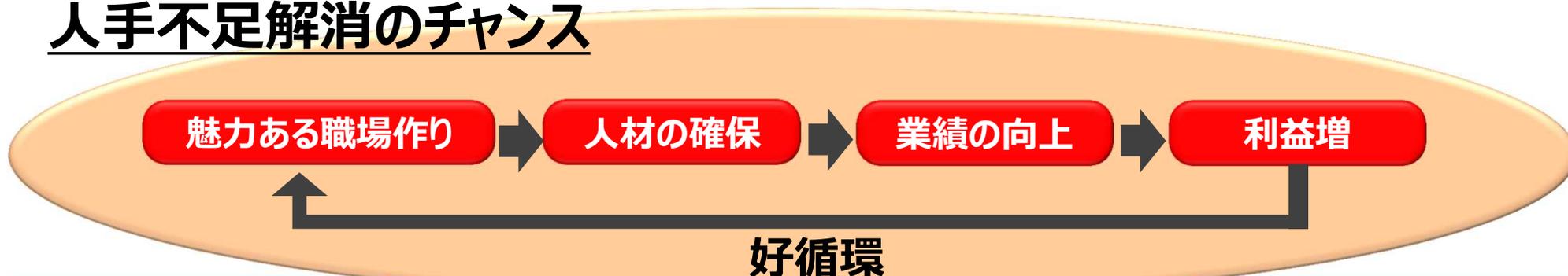
○ 「働き方改革」の目指すもの

→ 女性・高齢者等の活躍を促進。

→ 誰もが働きやすい環境を整備していくことが必要。

(※) 長時間かつ硬直的な労働時間 (正社員)
低賃金と不安定な雇用 (非正規) 等

○ 「働き方改革」は、「魅力ある職場づくり」の実現による 人手不足解消のチャンス



「働き方改革」で人手不足解消(ハローワーク求人から)

2018.6.29「近畿ブロックの雇用動向」ほか

● 企業の生の声（充足率向上の取組）

- ✓ 土日祝にも仕事がある職場で、平日のみの勤務と土日祝のみの勤務とを分けて募集（建設業）
- ✓ 補助員という位置付けで新たな職種の求人を作成。仕事を分担しスタッフの負担を減らすなど業務改善（設備工事業）
- ✓ 男性中心の職種で女性の採用を進めるため、更衣室やトイレ等を充実（製造業）
- ✓ 子育て中の方の学校行事や子供の病気への配慮、福利厚生の充実（電子部品・デバイス・電子回路製造業）

● 求人担当窓口の声

どのような求人が充足しやすいか

- ✓ 賃金の下限と上限の幅が大きくない
- ✓ 年次有給休暇の取得率が求人票に明記されている
- ✓ 企業主導型保育園を持つなど、子育て世代が働きやすい職場環境

人手不足の中、事業主が工夫していること

- ✓ 年間の休日を見直し、正社員の仕事の負担を減らし休日を取りやすくするためにパート募集をする

● 求人条件を変更し、充足につながった例

- ✓ フルタイムで求人募集したところ、応募者が一人もなかったため、パートタイムの求人に変更。
- ✓ 同時に、子育て中の従業員の休暇取得に柔軟に対応していることや、正社員登用の道を求人票でアピール。
- ✓ その結果、2名の求人に8名の応募があった。

中小企業からお聞きしている「生の声」

- 人手不足を実感し、残業が増えている現状を何とか改善し、魅力ある会社にしなくてはならないという認識はあるが、生産量や収益を維持しながら残業削減を進めるのは難しい。
- 人手不足の中、残業前提で予定を組まざるを得ず、対応に苦慮している。
- 求人募集をしても、応募がない。
- 働き方改革に取り組む必要性は理解できるが、具体的な取り組み方が分からない。
- 大企業の働き方改革のしわ寄せが中小企業に来ている。
- 大企業とは違い、中小企業では取り組めない。

- 年次有給休暇の取得促進について、同業種や同規模の他社事例を知りたい。
- 年次有給休暇をとってもすることがない、とって、休みたがらない従業員もいる。
- 長く働いているパート従業員が、正社員よりも仕事に精通している。どのように処遇したらモチベーションを保てるか検討中。
- 賃金で報いることで、従業員のモチベーションを高めれば、長く続けてもらえ、新たに人を雇って教えるよりスムーズと考えている。
- ◆ 助成金には手続きが分かりにくいイメージがあり、利用できるはずの助成金を利用できていないかもしれない。

大阪の「働き方改革」

【大阪の特徴】

- ✓ 大阪は中小企業の割合が高い。
- ✓ 中小企業で働き方改革を進めることにより、人材確保の好循環、経済社会の好循環の恩恵を強く受ける地域。

【大阪の課題】

- ✓ 女性の就業率が全国と比較して低い。
- ✓ 20歳・30歳層の若者が東京圏に流出している。
- ✓ 非正規雇用労働問題、長時間労働など全国共通の課題が大阪においても重要課題。

参考：《大阪働き方改革にかかる今後の基本方針》
(H28.10.31第2回大阪働き方改革推進会議)

【大阪労働局における取組】

地域の実情に応じた働き方改革をさらに進め、生産性向上を労働時間の短縮や賃上げにつなげるため、地域の関係者と連携して取り組んでいる。

- ◆大阪働き方改革推進会議の取組
- ◆金融機関との連携
- ◆いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言
- ◆大阪におけるマッチングに向けた取組
- ◆女性活躍、ワーク・ライフ・バランス推進
- ◆ハラスメント対策の周知

(詳細は次ページ以降)

【大阪における働き方改革】

金融機関との連携

地域の中小企業・小規模事業者と密接に関わりがある金融機関との連携は、企業の働き方改革、労働生産性向上に向けた取組促進の効果が期待されます。金融機関と連携して、助成金制度の活用の周知など、**働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者を支援する取組を行います。**

金融機関と連携協定を締結

平成28年8月2日
大阪信用金庫と締結【全国初※】
⇒以降、順次金融機関と連携協定を締結

※平成29年10月末時点では、全国で23の労働局が80件の金融機関との連携協定を締結。

金融機関が主催するシンポジウムへの参加

エンカレッジ・シンポジウムに参加

※フェアについては、2日間開催され、述べ1万人が来場



人手不足解消の取組として、労働環境の改善による魅力ある職場づくり女性・高齢者等が長く活躍できる職場づくりなどの「働き方改革」に取り組むことの重要性を発信！

金融機関と連携した助成金個別相談会の開催



- 金融機関が開催した助成金セミナー参加企業の中で、助成金の活用に関心の高い企業に対して、労働局の担当者が金融機関に出向くなどして個別相談会を開催。
- 助成金等のリーフレットも配置して来場者への周知も実施。

【個別相談を受けた助成金】

キャリアアップ助成金、業務改善助成金、両立支援等助成金

【大阪における働き方改革】

いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言

- 大阪府との間で、平成30年3月27日、労働者を使い捨てにする企業は許さないという強い決意のもと、「いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言」を行いました。共同宣言により、大阪府と大阪労働局はこれまで以上に積極的に連携し、いわゆるブラック企業の撲滅に向けた取組及び働く意思のある人が持てる能力を十分に発揮する機会と企業が必要な人材を確保するための取組を推進します。

連携した取り組み案

1. 各種セミナー等での労働基準法等の周知啓発
2. キャンペーン期間における集中取組み
3. 経済・業界団体への要請
4. 過重労働解消・防止など、働きやすい職場づくりに積極的に取り組む企業の応援

いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言

極端な長時間労働やノルマを課したり、賃金不払残業やパワーハラスメントが横行するなど、過酷な労働環境下で労働者を使い捨てにするような、いわゆるブラック企業は、労働者の健康や生活を脅かし、過労死等を引き起こす可能性もあるなど許すことはできません。

また、若者や女性など全ての労働者がいきいきと働き続けることができる社会の創出は、将来に向けた人材の確保や育成につながり、大阪経済が活性化するための源です。

大阪府と大阪労働局は、いわゆるブラック企業を撲滅し、過労死等を大阪から無くすため、働く人々の労働環境の改善に取り組むとともに、働き方を改革する企業を応援します。

平成30年3月27日

大阪府知事 松井一郎
厚生労働省
大阪労働局長 田畑一雄

厚生労働省
大阪労働局

※記者発表資料
Press Release

大阪労働局発表
平成30年3月27日(火)

報道関係者 各位

【照会先】
(共同宣言について)
労働基準部 監督課
(代表電話) 06-6949-6490
(雇用対策協定について)
職業安定部 職業安定課
(代表電話) 06-4790-6300

大阪府と大阪労働局は、
「いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言」と
「大阪府雇用対策協定」の締結を行いました！！

大阪労働局(局長:田畑一雄)は大阪府との間で、本日(平成30年3月27日(火))、労働者を使い捨てにする企業は許さないという強い決意のもと、「いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言」を行いました。また、連携して雇用対策に取り組み、地域の課題に対応するための雇用対策協定も同時に締結しました。

共同宣言と協定締結により、大阪府と大阪労働局はこれまで以上に積極的に連携し、いわゆるブラック企業の撲滅に向けた取組及び働く意思のある人が持てる能力を十分に発揮する機会と企業が必要な人材を確保するための取組を推進します。

【大阪におけるマッチングに向けた取り組み】

【人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進】

大阪7か所に
人材確保対策コーナーを
設置しています。

支援メニュー

就職面接会
の開催

福祉・建設・警備・
運輸分野のお仕事
についての
相談・紹介

介護分野の
セミナーの開催
施設見学会の
実施

製造分野

○ものづくりって何だ?! バスツアーの開催
若者を対象に、ものづくり分野へのイメージを明確化し、
ものづくり分野への就職可能性を高めるため、
職業訓練施設と事業所を見学するツアー型見学会を開催
平成29年度2回、平成30年度2回(6月12日時点)開催



【ポリテクセンター関西施設見学の様子】



【事業所見学の様子】

製造分野

○ものづくり女子応援セミナーの開催



東大阪市との雇用対策協
定事業として、モノづく
り産業への就職を支援す
るため、女性を対象とし
た就職応援セミナー等を
開催

平成29年12月11日開催

○人材確保のための各種事業所向けセミナーの開催

○就職面接会や企業説明会等の開催



介護事業所向け
雇用管理改善セミナー

平成29年12月～平成30年1月
大阪府内6カ所で開催



人材開発戦略セミナー
平成30年6月8日開催



フレッシュ☆就職フェア2017
平成29年6月7日開催



【介護就職デイ】
11月11日「介護の日」前後2週間
を中心に、府内全ハローワークで
就職面接会・セミナー等を実施。



近畿ブロック外国人留学生
合同企業説明会



マザーズハローワーク

仕事と家庭（子育て、介護など）の両立
を希望する方に就職支援を行います。



◆予約制・担当制

- ◆子育てと両立しやすい求人が知りたい！
- ◆自分らしい応募書類を作りたい！
- ◆出産・子育てのブランクが不安
- ◆正社員で働きたい！



◆キッズスペースあり

◆託児付セミナーを開催

仕事と子育ての両立を目指す方の
専門のハローワーク

大阪マザーズハローワーク

大阪府中央区難波2-2-3（御堂筋グランドビル4F）

堺マザーズハローワーク

堺市堺区三国ヶ丘御幸通59（高島屋堺店9F）

マザーズコーナー

ハローワークの職業相談コーナーに設置

ハローワーク大阪東
ハローワーク阿倍野
ハローワーク布施
ハローワーク泉大津
ハローワーク枚方

ハローワーク梅田
ハローワーク淀川
ハローワークプラザ千里
ハローワーク藤井寺
ハローワーク茨木

阪急グランドビル18Fにある

大阪新卒応援ハローワーク・ 大阪わかものハローワーク

JR大阪・阪急梅田・地下鉄梅田、東梅田・阪神梅田からすぐ！



facebookで情報発信中
大阪新卒応援ハローワーク

で検索！



就活生向けのブログ配信中！
「大阪新卒応援ハローワーク ここで就勝！」
<http://osakashinsotsu.blogspot.jp/>



女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備に向けて

大阪労働局のハローワークでは、様々な職業訓練やサポートメニューを用意しています。

長期高度人材育成コース (2年)

【長期高度人材育成について】

- ◆ 職業訓練で、国家資格取得などの高い職業能力の習得と正社員就職を目指す。
(平成30年4月～)

託児サービス 付き

【託児サービス付きの職業訓練】

- ◆ 職業訓練を受けている間、子どもを預かってくれるサービス。
- ◆ 託児施設は訓練校の近くにある。(利用は無料)

くねんざウルス
Tre-Gon



とれゴンは、大阪の職業訓練校と訓練受講者のみなさんを応援しています!!

女性活躍推進に向けて



～YouTube等でメッセージを発信～

大阪市長・大阪府知事・大阪労働局長
からのメッセージ

女性活躍推進に向け、広く社会にアピールするため、動画で大阪市長、大阪府知事、大阪労働局長がメッセージを配信予定（リレー方式）。

大阪労働局長
井上 真



大阪市長
吉村 洋文



リレー方式でメッセージ配信

大阪府知事
松井 一郎



ワーク・ライフ・バランス推進に向けたワークショップ 『平成28年度 大阪版 好事例集』



大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が図られるよう、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など職場の勤務環境や労務管理の自主的な改善を促す援助として「ワークショップ」を開催しています。

平成23年度以降、50回開催し延べ440社以上の企業（平成29年3月末現在）にご参加いただき、ご参加いただいた企業のうち取組が顕著な企業の協力を得て、好事例集を作成しています。

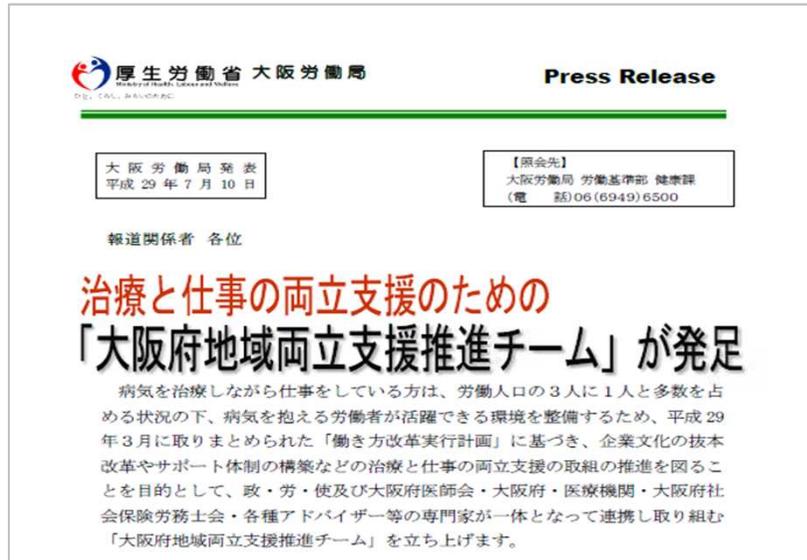
※「ワークショップ」とは、共通の課題に対して、グループ討議により問題の解決を図る取組をいいます。

好事例集は、大阪労働局のホームページ（<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/>）の以下の場所でご覧いただけます。

ホーム > 各種法令・制度・手続き > 労働基準・労働契約関係 > 労働時間制度の基礎から設定改善対策まで > 取組事例(好事例集) > 「ワークライフバランス推進に向けたワークショップ」好事例集

病気の治療と仕事の両立

「大阪府地域両立支援推進チーム」について



※記者発表資料

- 企業文化の抜本改革やサポート体制の構築など、治療と仕事の両立支援の取組の推進を図ることを目的とする。
- 政・労・使及び大阪府医師会・大阪府・医療機関・大阪府社会保険労務士会・各種アドバイザー等が連携しながら効果的な取組推進を図る。

療養者への支援

在職中の方へ

大阪産業保健総合支援センター

大阪産業保健総合支援センターは、原則下記サービスを無料で提供し、産業保健活動の支援を実施。

- **病気になっても仕事を続けられる職場環境作り**
 - －社員が治療を続けながら働くことができる環境を整備できるように、両立支援に関する各種支援を無料で実施。
- **産業保健関係者からの専門的相談対応** 等

離職された方へ

ハローワークと病院等の連携

ハローワークと病院等が連携し、がん等で離職を余儀なくされた長期療養者に対する専門的な就職支援を実施。

(例) ハローワーク梅田の取組

お仕事を続けていく上での不安解消の相談

症状、通院状況に配慮した求人の検索・紹介

仕事復帰の不安解消の相談

応募書類の作成や面接の受け方のアドバイス

職業訓練や就職支援セミナーなどのご案内

ハラスメント対策

1)と2)については、
事業主に法律上の義務が
あります

職場における主なハラスメントの種類と、法的整備について

1) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

事業主による、以下の「不利益取扱い」については、従来より禁止



妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	男女雇用機会均等法第9条第3項
育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止	育児・介護休業法第10条等

平成29年1月1日からは、上記に加えて以下の「ハラスメント」の防止措置について事業主に義務付け

上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境を害することがないように防止措置を講じること	男女雇用機会均等法第11条の2
上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動により育児・介護休業者等の就業環境を害することがないように防止措置を講じること	育児・介護休業法第25条

「マタハラ」
「パタハラ」

2) セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントについては、平成11年度より、防止措置が事業主に義務づけられています。

「セクハラ」

職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により労働者の就業環境を害することがないように防止措置を講じること	男女雇用機会均等法第11条
---	---------------

3) パワーハラスメント

平成23年度「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」により、パワハラ
の定義や行動類型について提言がなされています。

「パワハラ」

事業主が講ずべきハラスメント防止対策

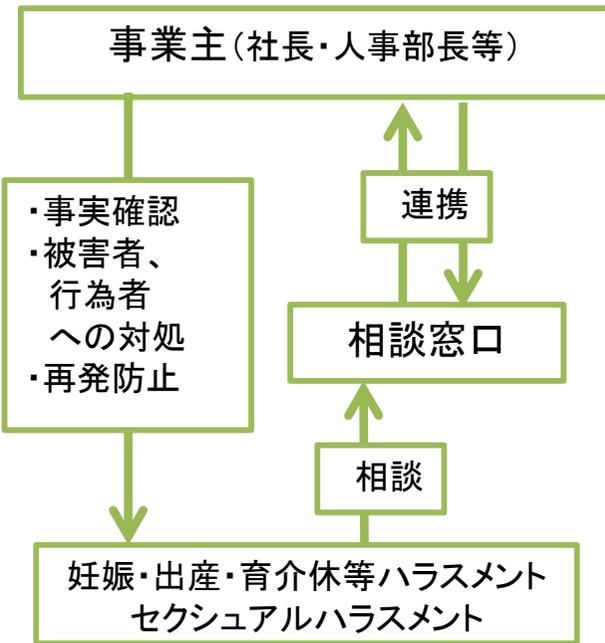
妊娠・出産・育休・介護休業等ハラスメント、セクシュアルハラスメント防止対策

男女雇用機会均等法

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

※妊娠・出産・育休・介護休業等ハラスメントについても同趣旨の条文あり。(均等法第11条の2、育介法第25条)

均等法・育介法に基づく指針に、ハラスメント防止措置が、下記のとおり定められています。



事業主の方針の明確化及び周知啓発	ハラスメントの内容、あってはならない旨の方針を明確化し、周知すること
	行為者には厳正に対処する旨の方針と対処内容を定め、周知すること
相談に応じ、適切に対処するための体制整備	相談窓口を設置し、窓口担当者が適切に対応できるようにすること
	あらゆるハラスメントの内容に一元的に対応することが望ましいこと
ハラスメントの事後の迅速かつ適切な対応	事実関係を迅速かつ正確に確認すること
	事実確認ができた場合、被害者に対する措置を適正に行うこと
	事実確認ができた場合、行為者に対する措置を適正に行うこと
	再発防止に向けて措置を講じること
ハラスメントの原因解消のための措置	業務体制の整備など、事業主や妊娠等をした労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じること (妊娠等ハラスメントのみ)
併せて講ずべき措置	相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
	相談したこと等を理由として不利益取扱いをしてはならない旨を定め、周知すること



ハラスメントは許しません！

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇 〇〇

職場におけるハラスメントは、従業員の尊厳を傷つけるとともに、従業員が能力を発揮できず、また職場環境も悪化し、会社にとっても業務の遂行を阻害し社会的評価に影響を与える問題です。

わが社では下記のハラスメントを許しません！！

社名だけ記載してもかまいませんが、代表者名も明記し、トップからのメッセージであることを明確にすることが望ましいです。

①

セクシュアルハラスメント



従業員の意に反する性的な言動のことです。

例えば

- ・性的な冗談、質問
- ・わいせつ図面の掲示
- ・性的な噂の流布
- ・身体への不必要な接触
- ・性的な言動により就業意欲を阻害する行為
- ・交際、性的な関係の強要 等



例えば

- ・出張中の車内で上司に胸や腰を触られた
- ・同僚に取引先で自分の性的な内容の情報を意図的に流された
- ・抗議しているのに、同僚が業務パソコンでアダルトサイトを閲覧している

妊娠、育児休業、介護休業等ハラスメント



従業員が妊娠等した場合、あるいは育児休業や介護休業等を利用（又は利用しようとした）場合に、その従業員の就業環境を害することです。上司や同僚による以下の言動が該当します。

- ・制度利用を阻害する言動
- ・それを理由に解雇や不利益な取扱いを示唆する言動
- ・それを理由に行う嫌がらせ 等

例えば

- ・産休を取りたいと言ったら上司に「休むなら辞めてもらうよ」と言われた
- ・育休を取りたいと相談したら上司に申出をしないよう言われた
- ・介護短時間勤務中、同僚から毎日嫌味を言われる

パワーハラスメント



職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は就業環境を悪化させることで

例えば

- ・身体的攻撃 ・精神的攻撃
- ・人間関係からの切り離し
- ・過大な要求 ・過小な要求
- ・個の侵害 等

例えば

- ・みんなの前で大声で叱責された
- ・挨拶しても無視され、会話してくれない
- ・終業間際に過大な仕事を押し付けられる
- ・交際相手の有無を聞かれ、過度に結婚を推奨された

ハラスメントの内容、どのような行為が禁止されているかを明確に記載する必要があります。なるべく具体的にイメージできるように記載しましょう。吹き出し内の例は、会社内でありそうな事例にさしかえてもらってけっこうです。

★「職場」とは、従業員が業務を遂行している場所を指し、取引先等も含みます。また、勤務時間外の宴会等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。

★「従業員」とは、正社員、パート社員、契約社員、派遣社員等、当社で働いているすべての従業員です。

- ★妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠等ハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。
- ★セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚だけでなく、取引先の方や顧客等も行為者。取引先や顧客等からセクシュアルハラスメント行為を受けた場合もご相談ください。
- ★取引先の方や顧客等へのセクシュアルハラスメントも当然許されません。
- ★セクシュアルハラスメントについては、異性に対する行為だけでなく同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

このように、自社の労働者が取引先の労働者や顧客等へのセクシュアルハラスメントの行為者とならないよう、併せて周知することが望ましいです。

就業規則の懲戒規定の、ハラスメントが懲戒になる根拠を示した条文を明記して下さい。

従業員がハラスメントを行った場合は、就業規則第○条「懲戒の事由」第△項に該当することとなり、処分されることがあります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ①行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ②当事者同士の関係（職位）
- ③被害者の対応（告訴等）・心情等

②



ハラスメント被害に遭っている方は、勇気を出して相談してください

●当社の相談窓口

人事部 大阪太郎 TEL:06-0000-0000(内線000) ③ Email:
 人事部 関西花子 TEL:06-0000-0000(内線000) Email:
 当社顧問弁護士 ○○法律事務所 浪速 次郎 先生 (TEL:06-

- ★実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境がある場合、上記ハラスメントに当たるか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、
- ★相談者だけでなく、行為者等のプライバシーも守って対応します。 ④⑤
- ★相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方についても、不利益な取り扱いは行

相談窓口は、社内窓口のみでも、外部窓口のみでも、両方でもかまいません。実際に確実に相談できる相談窓口の個人名や役職名を明記してください。

左記以外の記載例

例1 総務課長

(役職者は通常1名であり対応者がわかるため可)

例2 総務課

(総務課全員が対応可であればこの表示でもかまいません。担当者が決まっているなら、担当者名を必ず明記してください。)



休業等の制度利用のためには、業務配分の見直し等が必要な場合があります。制要はありませんが、早めに上司等に相談して下さい。また、気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に携わる社員とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

- セクシュアルハラスメント、妊娠等ハラスメントについては、下記内容について定め、派遣社員を含む社員全員に周知をすることが必要です。(上記チラシ例の番号に対応しています)

- ①ハラスメントの内容、ハラスメントを防止するという事業主の方針
- ②行為者に対しては厳正に対処する旨の方針・対処内容
- ③相談窓口

④相談者・行為者のプライバシーを保護する方針

⑤相談者や事実関係の確認に協力した者に不利益な取り扱いをしない方針

- パワーハラスメントについては、法制化はされていませんが、具体的な対策の導入が求められています。セクハラ等ハラスメント防止対策を参考に総合的ハラスメント対策を講じることが効果的です。このチラシ例では、パワハラについても相談に応じる例として作成されています。

働き方改革関連法の概要

働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

ポイントⅠ 労働時間法制の見直し

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

- ① 残業時間の上限規制
- ② 「勤務間インターバル」制度の導入促進
- ③ 年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ）
- ④ 月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ
- ⑤ 労働時間の客観的な把握（企業に義務づけ）
- ⑥ 「フレックスタイム制」の拡充
- ⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を創設
- ⑧ 産業医・産業保健機能の強化

ポイントⅡ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

同一企業内における正規雇用と非正規雇用の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにします。

- ① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
- ② 労働者に対する、待遇に関する説明義務を強化します
- ③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の規定を整備します

【ポイントⅠ】労働時間法制の見直しについて

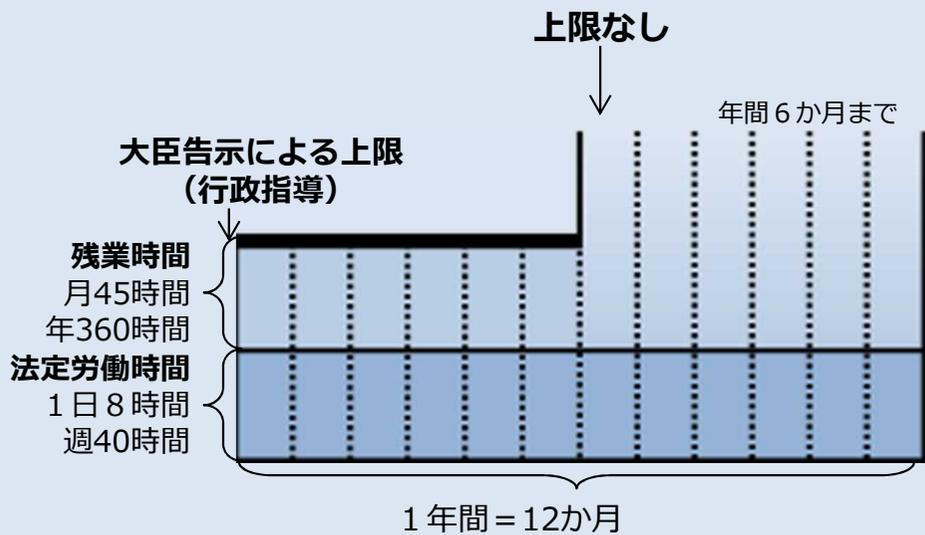
① 残業時間の上限を規制します

大企業 : 2019年4月～
中小企業 : 2020年4月～

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

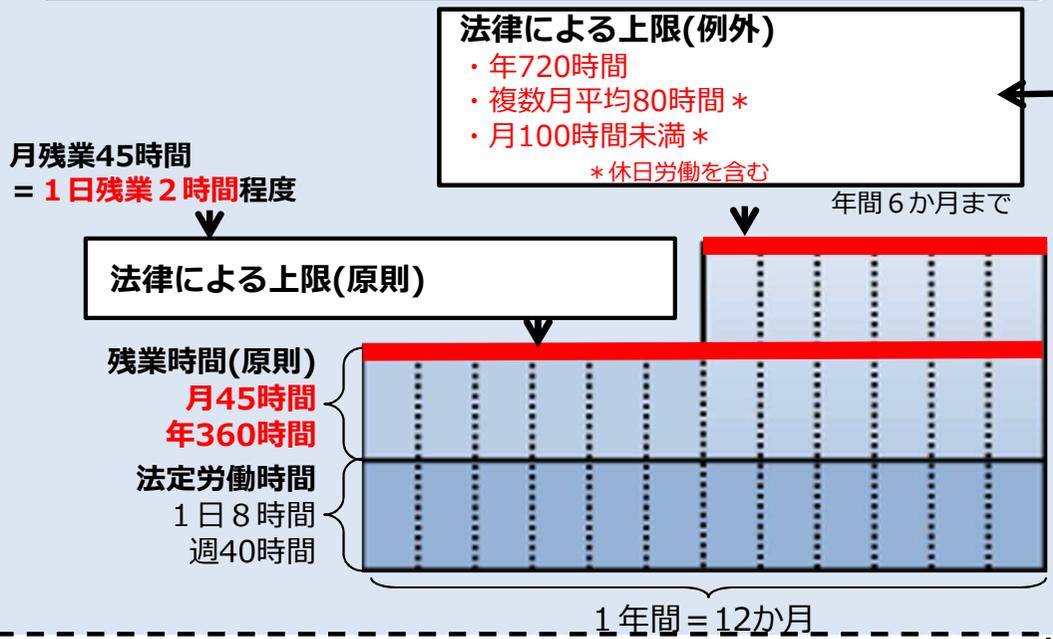
(現在)

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。



(改正後)

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



◎ 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。（月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。）

◎ 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、

- ・年720時間以内
 - ・複数月平均80時間以内（休日労働を含む）
 - ・月100時間未満（休日労働を含む）
- を超えることはできません。
（月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。）

36協定届の様式はこちら



また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

【ポイント I】労働時間法制の見直しについて

(改正後)

※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。 (ただし、 <u>適用後の上限時間は、年 9 6 0 時間</u> とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均 8 0 時間以内・1 か月 1 0 0 時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。 (ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 時間外労働の上限規制は適用しません。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

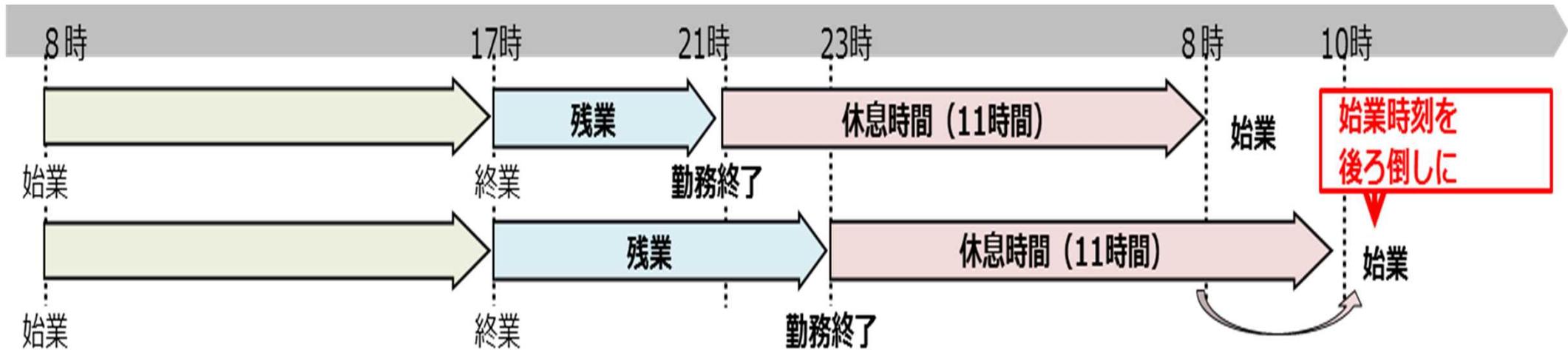
② 「勤務間インターバル」制度の導入を促します

「勤務間インターバル」制度とは？

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。

この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

「勤務間インターバル」に係る議論の経緯

H27.2.13労働政策審議会建議「今後の労働時間法制等の在り方について」（抄）

1(5) 労使の自主的取組の促進 <労働時間等設定改善指針>

- ③ 労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、具体策として、深夜業の回数の制限のほか、「前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息時間を確保すること（勤務間インターバル）は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」や、同様の効果をもたらすと考えられる「一定の時刻以降に働くことを禁止し、やむを得ない残業は始業前の朝の時間帯に効率的に処理する『朝型の働き方』」を追加すること

H29.3.13「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」（抄）

2. 勤務間インターバル制度

終業から始までに一定時間の休息を設ける、勤務間インターバル制度を労働時間等設定改善法及び同指針に盛り込む。また、制度の普及促進に向けて労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。

H29.6.5労働政策審議会建議「時間外労働の上限規制等について」（抄）

2 勤務間インターバル

勤務間インターバルについては、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることを可能にする制度であり、その普及促進を図る必要がある。

このため、労働時間等設定改善法第2条（事業主等の責務）を改正し、事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課すとともに、その周知徹底を図ることが適当である。その上で、平成27年2月13日の当分科会報告にあるように、同法に基づく指針に、労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、「前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息時間を確保すること（勤務間インターバル）は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」等を追加することが適当である。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」改定版の構成

第1 はじめに

- 1 これまでの取組
- 2 現状と課題

第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

- 1 調査研究等の基本的考え方
- 2 啓発の基本的考え方
- 3 相談体制の整備等の基本的考え方
- 4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

第3 過労死等防止対策の数値目標

以下の数値目標を設定

- 1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下
※特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進
- 2 勤務間インターバル制度について、
 - ・勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満
 - ・勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上
- 3 年次有給休暇の取得率を70%以上
※特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進
- 4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上
- 5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、相談先がある労働者の割合を90%以上
- 6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上

第4 国が取り組む重点対策

- 1 労働行政機関等における対策
- 2 調査研究等
(自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界を重点業種・職種として実施)
- 3 啓発
 - (1)国民に向けた周知・啓発の実施
 - (2)大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施
 - (3)長時間労働の削減のための周知・啓発の実施
 - (4)過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施
 - (5)勤務間インターバル制度の推進**
 - (6)働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進
 - (7)メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施
 - (8)職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施
 - (9)商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進
(上記重点業種・職種に加え、宿泊業等について取組を記載)
 - (10)若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進
 - (11)公務員に対する周知・啓発等の実施
- 4 相談体制の整備等
- 5 民間団体の活動に対する支援

第5 国以外の主体が取り組む重点対策

- 1 地方公共団体
- 2 事業主等
- 3 労働組合等
- 4 民間団体
- 5 国民

第6 推進上の留意事項

- 1 推進状況のフォローアップ
- 2 対策の見直し
- 3 大綱の見直し

※下線部分は新たに追加したもの。

③ 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます

(現在)

労働者が自ら申し出なければ、年休を取得できませんでした。

- ①労働者が使用者に
取得希望時季を申出
例「〇月×日に休みます」



労働者



使用者

- ②〇月×日に年休が成立

そもそも、①の希望申出がしにくい
という状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：49.4%

(改正後)

使用者が労働者の希望を聴き、
希望を踏まえて時季を指定。
年5日は取得していただきます。

※10日以上有給休暇が付与される労働者が対象

- ①使用者が労働者に
取得時季の希望を聴取



労働者



使用者

- ②労働者の希望を踏まえ
使用者が取得時季を指定
例「〇月×日に休んでください」

- ③〇月×日に年休が成立

前倒し付与の場合の取扱いは
リーフレット参照



④ 月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます

【中小企業のみ】2023年4月～

(現在)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50%、中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(改正後)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに 50%
※中小企業の割増賃金率を上げ

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%



⑤ 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

2019年4月～

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。

労働時間の状況を客観的に把握することで、
長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導 ※ を確実に実施します。

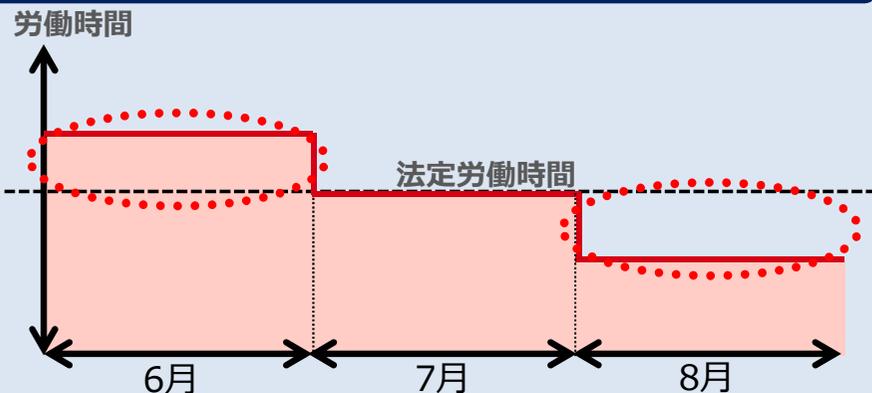
※「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

⑥ 「フレックスタイム制」を拡充します

2019年4月～

(現在)

労働時間の清算期間：1か月



(改正後)

労働時間の清算期間：3か月

清算期間が3か月になると・・・
6月に働いた時間分を、
8月の休んだ分に振り替えできます。

例えば、こんなメリットがあります！

「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、**夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります。**

★ 子育てや介護といった生活上のニーズに合わせて労働時間が決められ、より柔軟な働き方が可能になります。



⑦ 「高度プロフェSSIONAL制度」を新設します

制度の 目的

自律的で創造的な働き方を希望する方々が、高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方をできるよう、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意します。

要点 1

健康の確保

制度の創設に当たっては、長時間労働を強いられないよう、以下のような手厚い仕組みを徹底します。

- (1) 制度導入の際には、法律に定める企業内手続が必要
- (2) 現行の労働時間規制から新たな規制の枠組みへ

要点 2

対象者の限定

制度の対象者は、高度な専門的知識を持ち、高い年収を得ている、ごく限定的な少数の方々です。

- (1) 対象は高度専門職のみ
- (2) 対象は希望する方のみ
- (3) 対象は高所得者のみ

⑧

「産業医・産業保健機能」を強化します

2019年4月～

(1) 産業医の活動環境の整備

事業者から産業医への情報提供を充実・強化します。

産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。

(2) 労働者に対する健康相談の体制整備、 労働者の健康情報の適正な取扱いルールを推進

産業医等による労働者の健康相談を強化します。

事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いを推進
します。

○産業医とは？

・産業医とは、労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導や助言を行う医師のことです。労働安全衛生法では、労働者数50人以上の事業場においては、産業医の選任が事業者の義務となっています。また、小規模事業場（労働者数50人未満の事業場）においては、産業医の選任義務はありませんが、労働者の健康管理を医師等に行わせるように努めなければなりません。

○衛生委員会とは？

・衛生委員会とは、労働者の健康管理等について、労使が協力して効果的な対策を進めるために、事業場に設置する協議の場です。衛生委員会のメンバーは、総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生に関する経験を有する労働者で構成されます。労働者数50人以上の事業場においては、衛生委員会の設置が事業者の義務となっています。

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正規・非正規の間の不合理な待遇差の解消 ～
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

見直しの目的

同一企業内における正規と非正規との間の不合理な待遇の差をなくし、
どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、
多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

見直しの内容

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

☞ 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を禁止

② 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

☞ 正社員との待遇の違いやその理由などの説明を求められた場合は、説明をしなければなりません

③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

< 中小企業 >	資本金の額又は出資の総額 or 常時使用する従業員の数	
①製造業など（②～④以外）	3億円以下	300人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下
③サービス業	5,000万円以下	100人以下
④小売業	5,000万円以下	50人以下

施行期日

2020年4月1日（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法（注）の適用は2021年4月1日）

（注）パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

① 不合理な待遇差をなくするための規定を整備します

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」をパート・有期・派遣で統一的に整備します※。

※ 派遣については派遣先との均等・均衡または労使協定による待遇決定（次ページ参照）

(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者

「**均衡待遇規定**」の内容 ①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情 を考慮して不合理な待遇差を禁止

「**均等待遇規定**」の内容 ①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

(現在)

○ **均衡待遇規定**

パートタイム労働者…規定あり
有期雇用労働者…規定あり

○ **均等待遇規定**

パートタイム労働者…規定あり
有期雇用労働者…規定なし

どのような待遇差が不合理に当たるか、
明確性を高める必要がありました。

【改正前→改正後】

○：規定あり

△：配慮規定

×：規定なし

◎：明確化

④⑤は次ページ参照

(改正後)

① 均衡待遇規定の明確化

それぞれの待遇（※）ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② 均等待遇規定

新たに有期雇用労働者も対象とする。

③ 待遇ごとに判断することを明確化し、ガイドラインの策定

などによって規定の解釈を明確に示します。

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ①	△ → ○+労使協定 ④
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ②	× → ○+労使協定
ガイドライン	× → ○	× → ○ ③	× → ○ ⑤

日本の一般的な賃金制度

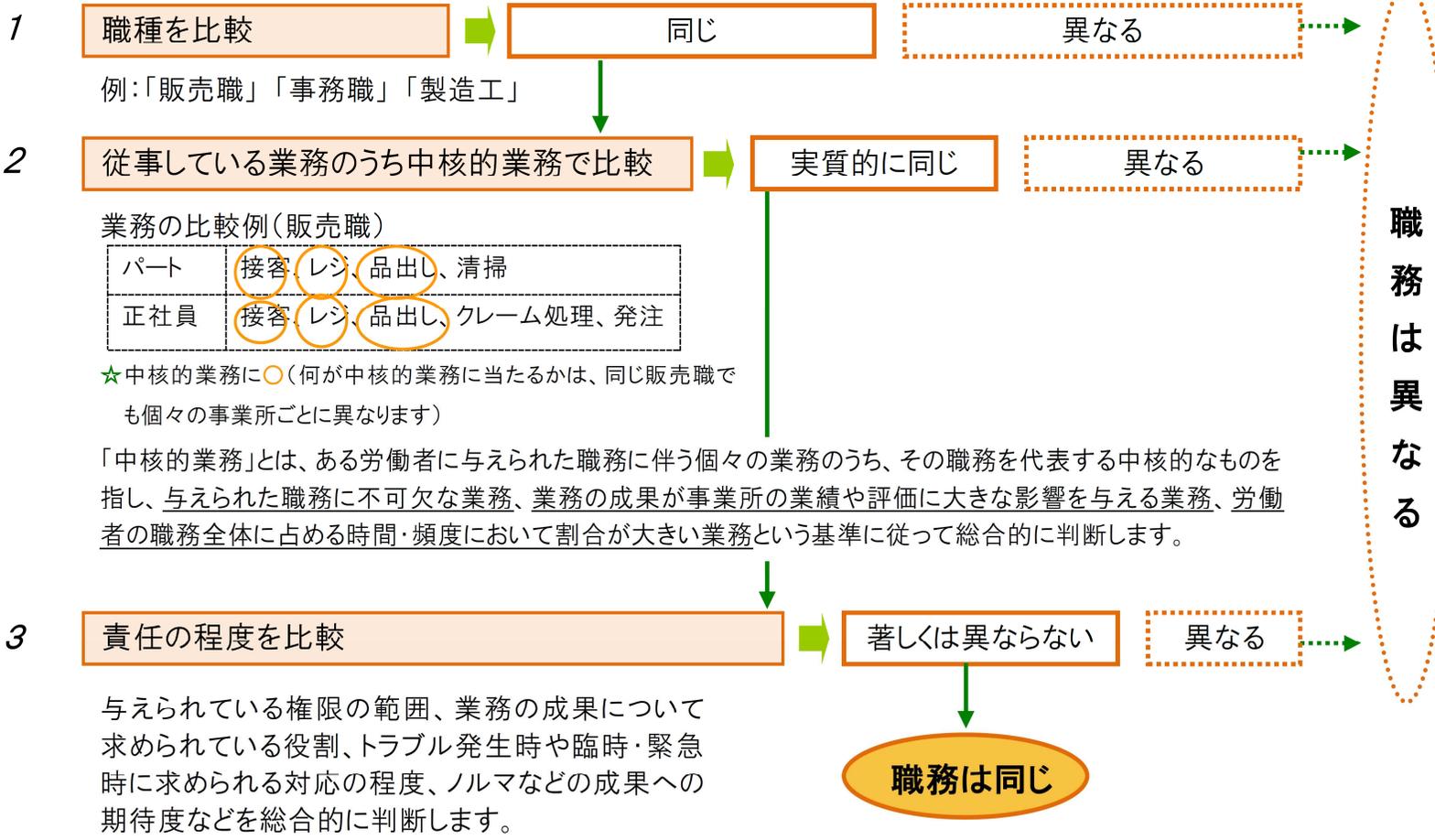
- 賃金は、Ⅰ月例賃金、Ⅱ賞与・一時金、Ⅲ退職金から構成される。
このうち、月例賃金は、基本給と各種手当などから構成されることが一般的。
- 基本給には複数の構成要素（①～⑤）があり、企業によっては、キャリアの段階に応じて複数の構成要素を組み合わせていることもある。
- 賃金の種類ごとの呼称は、企業によって様々である。

<賃金の体系及び種類の例>



① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備 | 「職務の内容が同じ」とは

職務の内容が同じかどうかについては、次の手順にしたがって判断します。



【例1】『業務内容は同じでも、責任の程度が異なり、職務が異なる場合』

ある運送会社のドライバーA（パートタイム労働者）とドライバーB（通常の労働者）とでは、ドライバーということで職種は同じで、AとBの配達品目や配達地域も同一なので業務内容は同一です。

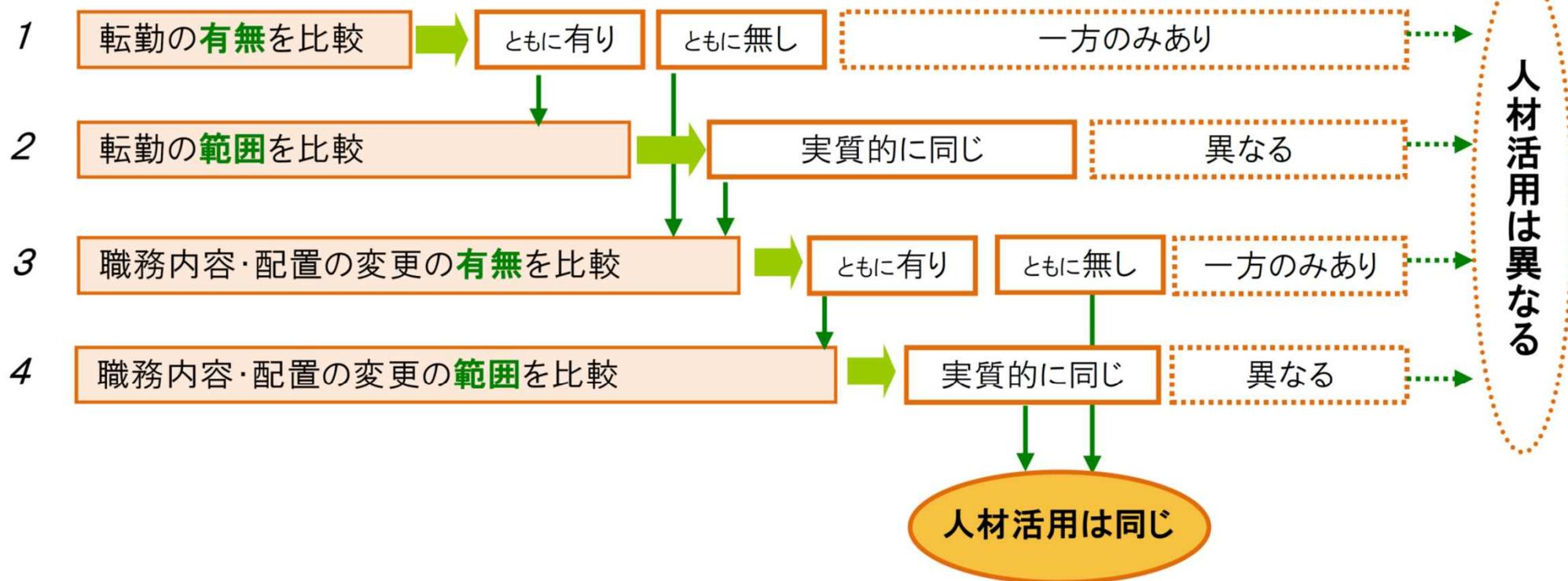
しかしながら、Bには、繁忙時や急な欠勤者が出た場合の対応をすることが求められ、実際月末になると残業をすることが多い一方、Aにはこれらの対応は求められないため業務に伴う責任の程度はBの方が重く、職務の内容は異なると考えられます。

【例2】『職務が同じ場合』

ある大型スーパーの婦人服売場の売場長A（パートタイム労働者）と紳士服売場の売場長B（通常の労働者）とでは、販売職ということで職種は同じです。業務の内容をみると、扱う商品に違いはありますが必要な知識の水準などに大きな違いはありませんし、在庫管理、部下の指導など業務の内容、そして、業務に伴う責任の程度においても、AとBに違いはなく、職務の内容は同じと考えられます。

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備 | 「職務内容・配置の変更範囲が同じ」とは

職務内容・配置の変更範囲が同じかどうかについては、次の手順に従って判断します。



【例1】『人材活用の仕組みや運用などが異なる場合』

あるスーパーマーケットでは、雇用形態にかかわらず、有能な人材を副店長に登用していますが、副店長は2～3年ごとに店舗を異動させる仕組みになっていますので、副店長になると、通常の労働者、パートタイム労働者にも転勤があります。

しかしながら、通常の労働者の副店長は、全国的に転居を伴う異動をさせる一方、パートタイム労働者の副店長には、転居を伴うことなく、自宅から通える範囲での異動しかさせないことにしています。

このような場合、転勤の範囲が異なり、人材活用の仕組みが異なると考えられます。

【例2】『人材活用の仕組みや運用などが同じ場合』

ある電機メーカー工場で、溶接・組立・修理を行う現場の作業員は、通常の労働者もパートタイム労働者も、生産体制の変化に伴って配置されるラインが変わる異動はありますが、他の工場への異動は実態としてありません。

このような場合、転勤はどちらにもない、ということで転勤の取扱いは同じ、配置の変更の取扱いも同じといえます。

また、両者が雇用されている期間において、責任や権限の変化についてみると、通常の労働者もパートタイム労働者も同じように能力がある作業員については、ラインの責任者として部下の指導などを行わせることとしています。

このような場合、人材活用の仕組みや運用などの実態が同じと考えられます。

① 不合理な待遇差をなくするための規定を整備します

(2) 派遣労働者

(現在)

- 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差 ⇒ 配慮義務規定のみ

(改正後)

- 以下のいずれかを確保することを義務化。(前ページの表④)
 - (1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
 - (2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇※ 併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。
- 派遣先事業主に、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務を創設。
- 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン(指針)を策定。(前ページの表⑤)

★ 派遣労働者の待遇差に関する規定の整備にあたっては、

「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の選択制になります。

<考え方>

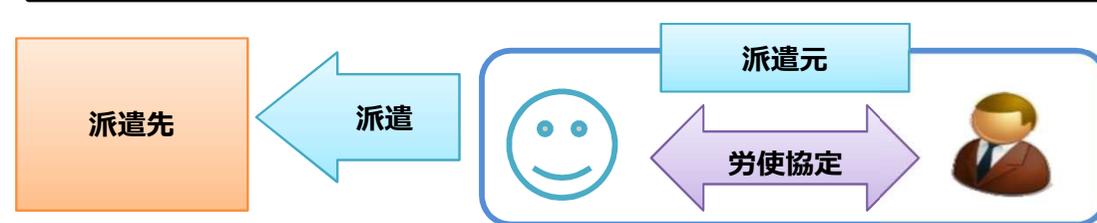
- 派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点です。
- しかし、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。
- こうした状況を踏まえ、以下の2つの方式の選択制とします。
 - 1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
 - 2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

(1) 派遣先労働者との均等・均衡方式



- 派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇・均衡待遇規定を創設。
- 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

(2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式



派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。(派遣先の教育訓練、福利厚生は除く。)

「同一労働同一賃金ガイドライン」(案)の概要①

(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(案))

- このガイドラインは、**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)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**、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス(賞与)、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。**

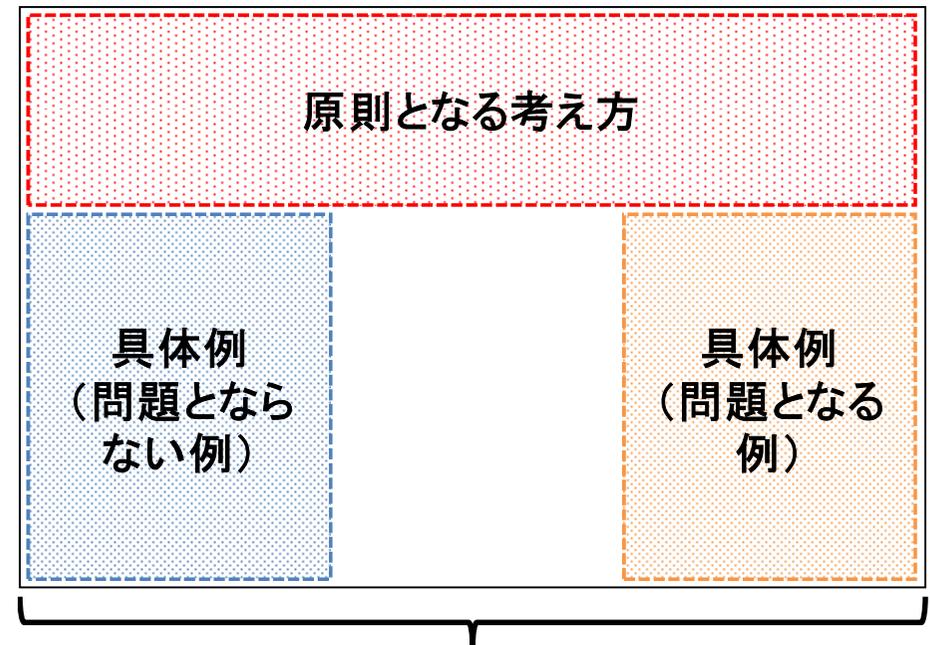
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

- 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない。**
- 雇用管理区分が複数ある場合(例: 総合職、地域限定正社員など)であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。**
- 正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。**

ガイドラインの構造



裁判で争い得る法律整備

「同一労働同一賃金ガイドライン」 (案) の概要②

(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 (案))

パートタイム労働者・有期雇用労働者 (1)

① 基本給

- **基本給**が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は経験に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、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。
- **昇給**であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- **ボーナス (賞与)** 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。

③ 各種手当

- **役職手当**であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、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。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される**特殊作業手当**、交替制勤務などに応じて支給される**特殊勤務手当**、業務の内容が同一の場合の**精皆勤手当**、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される**時間外労働手当の割増率**、深夜・休日労働を行った場合に支給される**深夜・休日労働手当の割増率**、**通勤手当**・**出張旅費**、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の**食事手当**、同一の支給要件を満たす場合の**単身赴任手当**、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する**地域手当等**については、同一の支給を行わなければならない。

⚠ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は**将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる**」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、**職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。**

⚠ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、**定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。**

「同一労働同一賃金ガイドライン」 (案) の概要③

(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 (案))

パートタイム労働者・有期雇用労働者 (2)

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **病気休職**については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

正規雇用労働者と有期雇用労働者の各種手当に関する待遇の違いが不合理かどうか 争われた事件の最高裁判決（平成30年6月1日最高裁判決）

「平成30年6月1日 最高裁判所第二小法廷判決・平成28年（受）第2099号，第2100号 未払賃金等支払請求事件」

運送会社で働く契約社員（有期雇用労働者）が、正社員との間に差を設けるのは無効であると訴えました。その結果、表のとおり、5つの手当について、正社員との間に差を設けることは不合理だと判断されました。

手当名	判断	本件における手当支給の目的	判決理由
無事故手当	不合理	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転および事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性等の相違によって異なるものではない。
作業手当	不合理	特定の作業を行った対価として作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務内容・配置の変更範囲の相違によって異なるものではない。
給食手当	不合理	従業員の食事に係る補助として支給。	勤務時間中に食事をとる必要がある労働者に対して支給されるもので、正社員と契約社員の職務の内容が同じであるうえ、職務内容・配置の変更範囲の相違と勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない。
住宅手当	不合理ではない	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。	正社員は転居を伴う配転が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。
皆勤手当	不合理	出勤する運転手を一定数確保することから、皆勤を奨励する趣旨で支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性等の相違により異なるものではない。
通勤手当	不合理	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給。	労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に必要な費用が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務内容・配置の変更範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡に直接関係はない。

均衡待遇規定（パートタイム・有期雇用労働法第8条）について（Q & A）

Q 1 「通常の労働者」とは？

A 「通常の労働者」とは、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）をいいます。無期雇用フルタイム労働者とは、事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者をいいます。

通常の労働者の中にも、総合職、一般職、限定正社員など様々な雇用管理区分がありますが、それらの全ての通常の労働者との間で不合理な待遇差を解消する必要があります。

Q 2 総合職、限定正社員などの異なる正社員間の待遇差はこの法律の対象になりますか？

A パートタイム・有期雇用労働法の保護対象となる労働者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者です。したがって、パートタイム労働者・有期雇用労働者ではない、総合職、限定正社員などの異なる正社員（無期雇用フルタイム労働者）間の待遇差については、この法律の対象ではありません。

Q 3 事業主は、均衡待遇を確保するために具体的にどのような取組みをすればいいのでしょうか？

A 同一企業内にパートタイム労働者・有期雇用労働者がいる場合には、まずは、それらの労働者の待遇（賃金や教育訓練、福利厚生等）がどのようなものとなっているかを洗い出してみましょう。

そして、個々の待遇が正社員（無期雇用フルタイム労働者）と同一か否か、待遇が異なる場合には、その理由が労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等の違いなどで説明できるか否かを確認してみましょう。説明ができないと考えられる場合には、待遇の改善を検討しましょう。

（※厚生労働省では、今後「取組手順書」等を作成、公表する予定）

Q 4 就業規則や賃金規定などの見直しに当たって、専門家の支援は受けられますか？

全国47都道府県に置かれている「働き方改革推進支援センター」では、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々なご相談に労務管理・企業経営などの専門家が無料で相談・支援をしています。

企業への個別訪問も実施していますので、お気軽にお問い合わせください。

② 労働者に対する、待遇に関する説明義務を強化します

事業主が労働者に対して説明しなければならない内容を、パート・有期・派遣で統一的に整備します。

<雇入れ時>【フルタイムの有期雇用労働者については新設】

パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇い入れたときは、本人の待遇の内容、待遇の決定に際しての考慮事項について事業主は説明しなければなりません。

<パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合>【新設】

パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員（無期雇用フルタイム労働者）との待遇差の内容・理由等について事業主は説明しなければなりません。

<不利益取扱いの禁止>【指針→法律に格上げ】

事業主は、説明を求めた労働者について、不利益取扱いをしてはいけません。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容（※）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、福利厚生、教育訓練など



説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止

3

待遇差の内容・理由の説明義務について（Q&A）

Q1 どの正社員（無期雇用フルタイム労働者）と比較して説明すればいいですか？

A 待遇差の内容・理由の説明については、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）のうち、その職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等が、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する正社員（無期雇用フルタイム労働者）が比較対象の労働者となります。

※ なお、パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内で雇用されるすべての正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で不合理な待遇差の解消等が求められますので、ご注意ください。

Q2 どんなことを説明すればいいですか？

A 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間にある待遇差の内容とその理由について説明します。具体的には、事業主は以下の事項を説明します。

【待遇差の内容】

- (1) 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で、待遇の決定基準（賃金表など）に違いがあるかどうか。
- (2) 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容または待遇の決定基準（賃金表など）

【待遇差の理由】

待遇差の理由は、比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）と短時間・有期雇用労働者の①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由を説明します。

Q3 説明方法はどうすればいいですか？

A 事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料（就業規則や賃金表など）を活用しながら口頭で説明することが基本です。

ただし、説明すべき事項を全て文書で記載した資料で、パートタイム労働者・有期雇用労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えありません。



事業主は、労働者が説明を求めたことを理由として**不利益な取扱いをすることは禁止**されています。

③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)※の規定を整備します

※ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

行政による助言・指導等や行政ADRの規定をパート・有期・派遣で統一的に整備します。

● パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の均等・均衡待遇等に関する個別労使紛争については、各都道府県労働局の紛争調整委員会で「調停」ができます。(無料・非公開)

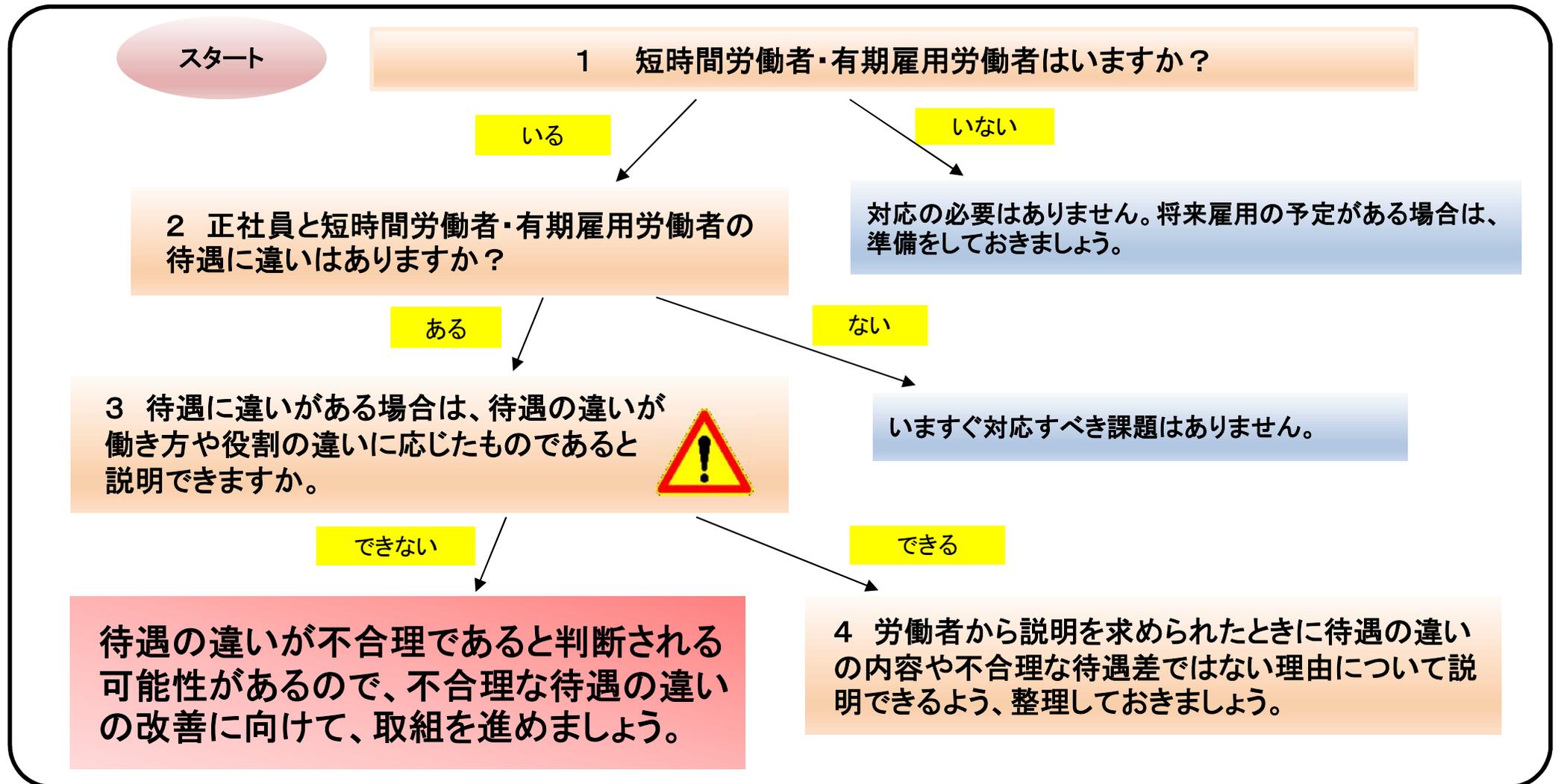
★ 弁護士や大学教授、家庭裁判所家事調停委員、社会保険労務士などの労働問題の専門家が調停委員となり、高い専門性、公平性、中立性のもとで紛争の解決を図ります。

★ 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、「調停」の対象となります。

【改正前→改正後】 ○ : 規定あり △ : 部分的に規定あり × : 規定なし
(均衡待遇は対象外)

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

パートタイム・有期雇用労働法に対応するための取組手順（全体の流れ）



①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。

②正社員と職務内容（業務の内容・責任の程度）および職務内容・配置の変更の範囲が同じ短時間労働者・有期雇用労働者については、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。

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順（全体の流れ）

手順番号	手 順	解 説
1	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用されていますか？
2	待遇の状況を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理してみるとわかりやすいでしょう。
3	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう。	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」ものと言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
4	手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務づけられます。短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理しましょう。労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくとう便利です。
5	「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却をめざしましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することもよいでしょう。
6	改善計画を立てて取り組みましょう	改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組みましょう。

まずは、手順番号4まではお早めに取り組むことをお勧めします。

■ 相談支援体制 労働時間相談・支援コーナー

全国の労働基準監督署において、専門の「労働時間相談・支援班」が、労働時間に関する法制度の周知、長時間労働の削減のための助言・支援を行うほか、時間外・休日労働協定の適正化に係る窓口指導を実施。また、事業場にお伺いする個別訪問による相談にも対応。

具体的な相談事例



- ・会社の労働時間制度はこのままでいいのかな？
- ・残業時間を減らしたいとは思っているけど、どうすればいいんだろう？
- ・有給休暇をうまく使いたいのはやまやまなんだけど…

- ・時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ・変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ・長時間労働の削減に向けた取組み
- ・時間外労働の上限設定などに取り組む際に**利用可能な助成金**



※ 時間外労働等改善助成金（職場意識改善助成金より改称）

中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業主に対して助成するものであり、中小企業における労働時間の設定の改善の促進を目的とするもの。

時間外労働上限設定コース

時間外労働の上限規制に対応するため、限度基準を超える時間数で36協定（特別条項）を締結している事業場が、一定の時間以下に上限設定を引き下げることを支援。

職場意識改善コース

年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減への取組み、所定労働時間を短縮して週40時間以下とする取組みを支援。

勤務間インターバル導入コース

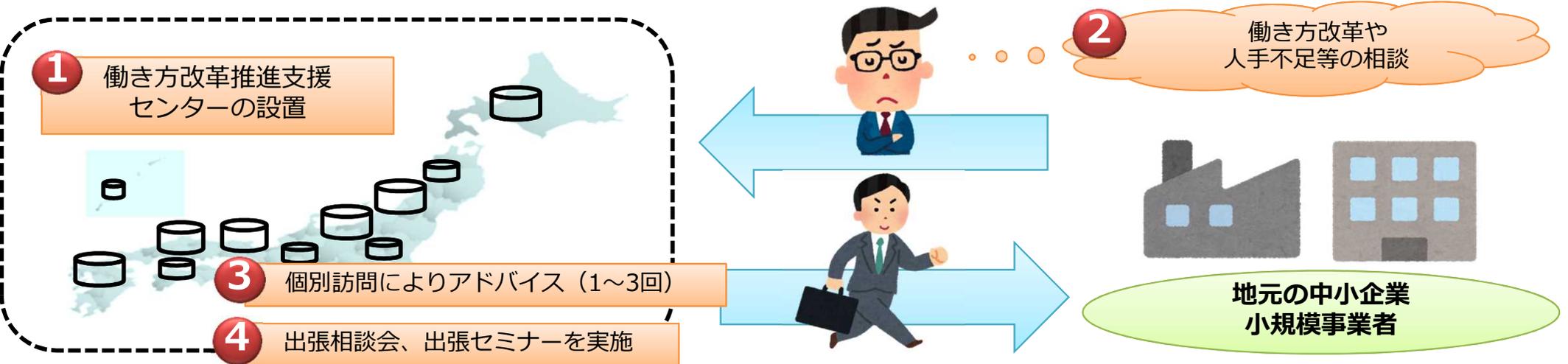
休息時間が9時間以上となる「勤務間インターバル(※)」を新規導入、対象労働者の範囲の拡大、休息時間を延長する取組みを支援。

※ 勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けるもの

問い合わせは、各都道府県労働局及び最寄りの労働基準監督署まで

■ 相談支援体制 働き方改革推進支援センター (厚生労働省都道府県労働局委託事業)

中小企業・小規模事業者等の働き方改革を進めるため、全国47の「働き方改革推進支援センター」を設置。労務管理の専門家が、電話・メール相談等に応じるほか、個別に事業所を訪問し、助成金の活用など、課題解決のための改善提案を行う。また、出張相談会やセミナーを実施する。



- 助成金活用など支援**
- 非正規の方の待遇改善
 - 労働時間の見直し
 - 生産性の向上
 - 人材の確保・育成



近畿各府県センター

福井	0120-14-4864	兵庫	078-806-8425
滋賀	0120-376-020	奈良	0120-414-811
京都	0120-420-825	和歌山	0120-731-715

大阪センター

大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター

大阪市北区茶屋町1-27 ABC-MARTビル5F
 TEL : 0120-79-1149
 E-mail : osaka-hatarakikata@lec-jp.com

堺出張所

堺市堺区南花田口町2-3-20 三共堺東ビル6階
 TEL : 0120-601-144
 E-mail : osaka-hatarakikata04@lec-jp.com

相談無料

働き方改革推進支援センターによるサポート事例

- ① 人材のマルチ化による長時間労働の是正
- ② 従業員参加型による問題解決
- ③ 販路拡大に向けた支援
- ④ 勤務シフトの見直しによる業務改善
- ⑤ 非正規雇用労働者の処遇改善
- ⑥ 定年後再雇用の賃金規程の見直し



働き方改革推進支援センターによるサポート事例①（長時間労働の是正）

事例①

○従業員 9名
○業種 飲食業

【支援前の状況】

食材製造部門の社員が長時間労働の傾向にある。

【専門家(社会保険労務士)の助言内容】

①人材のマルチタスク化

従業員に所属部門以外の業務も習熟させることで、製造部門のシフト制を提案。

②休日の確保を前提としたシフト

従業員の休日の確保を徹底するため、1か月のシフトを作成する前に、事前に希望日を申請させ、実際の業務量と調整しながら出勤日を決める仕組みの導入を提案。

③助成金の活用に向けた助言

生産性向上の観点から、高度な食材製造機等の費用を助成する時間外労働等改善助成金の申請手続きを紹介。

【支援後の効果】

- 人材のマルチタスク化により、所定外労働時間の削減の効果がみられた。
直近の最長の時間外労働時間数 **86時間（7月）**
⇒ **60時間（8月）**
- 助成金の申請に向けて準備中。

【愛媛県働き方改革推進支援センター】

事例②

○従業員 18名
○業種 製造業

【支援前の状況】

業務内容や職場環境について、社員から不満の声があり、働き方改革を行いたいのが、進め方が分からない。

【専門家(社会保険労務士)の助言内容】

職場の実態を把握した上、課題の抽出と問題解決に向けた **従業員全員が参加する会議の開催を提案**。

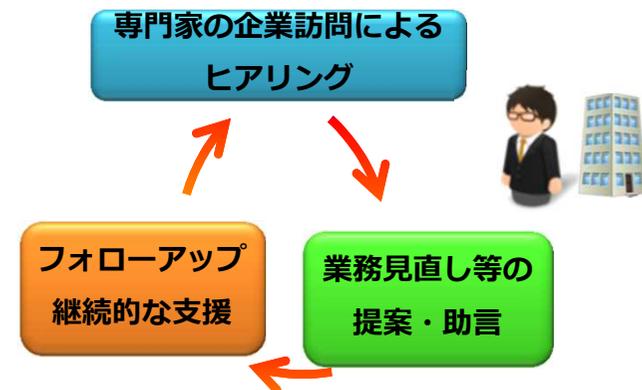
全ての会議に専門家が同席し、必要な助言を実施。

【支援後の効果】

年休取得率向上、時間外労働の削減に係る目標を設定した **取組方針を策定**し、取組を継続中。

【京都働き方改革推進支援センター】

センターのアウトリーチ型支援



働き方改革推進支援センターによるサポート事例②（他機関との連携事例）

事例③

- 従業員 7名
- 業種 サービス業

【支援前の状況】

- ・ 賃金制度の諸手当の支給基準や、労働時間の管理など労働条件全般で曖昧な部分があり、支援をしてほしい。
- ・ 新規顧客の確保ができない

【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

①就業規則の作成の意義を説明

就業規則には、労働時間、賃金の取決めだけでなく、人事・服務規律等も定めることから、労使のトラブル防止につながるものであることを助言。

②話し合いの機会の整備

労働時間管理上の問題点やその解消に向けて、労使の話し合いの機会を設けることを提案。

③よろず支援拠点との連携

よろず支援拠点のコーディネーターと連携を図り、事業場に同行して販路拡大に関する支援を実施。

【支援後の効果】

- ・ 助言内容を踏まえて、**就業規則を作成中**。
- ・ よろず支援拠点の助言を受けながら、販路拡大に向けた取組（売上拡大、経営改善）を継続的に実施することにした。

【栃木県働き方改革推進支援センター】

事例④

- 従業員 20名
- 業種 運輸業

【支援前の状況】

長距離運行に従事する担当ドライバーが固定しており、月80時間程度の時間外労働が発生。

【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

①専属化の解消に向けた提案

ドライバーのマルチタスク化や、長距離運行の合間に日帰り運行を設定する等の勤務シフトの工夫を助言。

②労働者に対する研修の実施

労働時間を確認したところ、不正確な運転日報となっている場合があったことから、デジタルタコメーターを導入することとし操作方法等について、労働者に対する研修を提案。

③産保センターの利用勧奨

健康診断の有所見者に対する必要な措置の実施に向けて、地域産業保健センター（産業医を配置）の利用を勧奨した。

【支援後の効果】

- ・ 複数のドライバーで長距離運行が実施できるよう、**労働者への意向確認や人員の再配置に向けた取組**を実施中。
- ・ 機器の操作方法や労働時間制度に関する研修会を実施し、**労働時間の適正な管理について労使双方で理解を深めた**。
- ・ 産保センターを利用して、健康診断結果有所見者に対する医師の面接指導等の対応を実施することができた。

【滋賀働き方改革推進支援センター】

働き方改革支援推進センターによるサポート事例③（非正規雇用労働者の待遇改善・賃金引き上げ）

事例⑤

- 従業員 7名(うち、非正規4名)
- 業種 卸売・小売業

【支援前の状況】

正社員と非正社員の処遇に大きな差がある。人手不足もあって正社員に特定の業務が集中。非正社員をキャリアアップさせたい。

【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

①非正社員のキャリアアップ

正社員の長時間労働の改善等を図るため、非正社員への資格取得や正社員登用を推奨し、多能工化による生産性向上を提案。

②賃金規程の変更

非正社員の時給をランク分けし、更に等級ごとに個人評価に対応する時給を定めた賃金規程を提案。

③助成金の活用に向けた助言

①、②に対応するに当たり、対象となる助成金を紹介。

【支援後の効果】

- ・ 賃金規程の変更により、非正社員の**時給20円-30円昇給**
- ・ 非正社員がフォークリフトの資格取得と同時に、正社員へ登用した結果、**賃金総額1割増額（キャリアアップ助成金の活用）**。
- ・ これにより、事務職中心の非正社員が仕事の幅を広げ、特定の正社員の長時間労働を改善、**業務量の偏りが解消しつつある。**

【和歌山県働き方改革推進支援センター】

事例⑥

- 従業員 12名(うち、非正規0名)
- 業種 製造業

【支援前の状況】

- ・ 定年後の再雇用を希望する者は稀であり、再雇用後の賃金は職務内容が変わらない場合でも、原則として一律に減額される規程となっていた。
- ・ 同一労働同一賃金の趣旨に沿った賃金規程に変更したい。

【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

①同一労働同一賃金の考え方を説明

②職務内容等に応じて個別に待遇を決定する賃金規程を提案

【支援後の効果】

- ・ 現行の定年後の賃金規程を廃止。定年後についても、職務内容、勤続年数、勤務評価等を考慮し、**個別に待遇を決定する旨の賃金規程を整備**。
- ・ 各賃金項目の趣旨に沿って、**均等・均衡に配慮した適切な待遇の決定方法**とすることにより、再雇用後の労働者の賃金について、**基本給10%、賞与25%程度増加見込み**。

【静岡県働き方改革推進支援センター】