

非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間（3/15～5/31）における取組実績について①

資料4

趣旨

春闘に合わせ、賃金引上げの流れを中小企業・小規模事業者の労働者及び非正規雇用労働者に波及させるため、3月15日～5月31日を強化期間として設定し、各種取組を集中的に実施

取組実績

1. 春闘の賃金引上げの流れを中小企業・小規模事業者の労働者及び非正規雇用労働者に波及させるための企業への協力依頼

- ① ・企業が賃金引上げに取り組む際に非正規雇用労働者について同一労働同一賃金の観点踏まえた対応を行うこと
・中小企業・小規模事業者の賃金引上げの参考となる情報サイト「賃金引上げ特設ページ」や各種支援策の活用について、経済団体及び各種業界団体に協力依頼（3月15日付文書を75団体あて発出）
- ② 都道府県知事及び政令指定都市の首長に対して、地域企業への同様の働きかけ及び市区町村への周知の協力依頼（3月15日付文書発出）

2. 業界団体等に対する厚生労働副大臣等からの直接要請

- ① 特に非正規雇用労働者が多い業界の団体や中小企業団体に対し、羽生田厚生労働副大臣が傘下企業等への働きかけを直接要請（3月29日 日本チェーンストア協会、4月4日 全国中小企業団体中央会、4月14日 一般社団法人全国スーパーマーケット協会、4月17日 日本商工会議所）
- ② 各都道府県労働局長が管内の経済団体等を訪問し、傘下企業等への働きかけを以下のように直接要請（4～5月）
 - ・新任挨拶に併せて経済団体を訪問し、本取組について説明するとともに、各経済団体と意見交換を実施
 - ・都道府県及び市町に対して、本取組とともに各種支援策について、地域の人材不足解消にも資する打開策の一つとして、地域企業に対する周知を依頼
 - ・労働局長と県知事連名で行っている関係団体に対する雇用要請において本取組について説明

非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化 期間（3/15～5/31）における取組実績について②

取組実績

3. 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた各種取組の強化

- ① パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の履行確保の強化
 - ・昨年12月から先行10労働局で開始した労働基準監督署と都道府県労働局による同一労働同一賃金の徹底に向けた取組について、3月から全労働局で本格実施（都道府県労働局による報告徴収等は、4月から全労働局で本格実施）。12～3月で労働基準監督署により10,509事業所の対応状況を確認。
[参考]パートタイム・有期雇用労働法 報告徴収件数（令和3年度） 6,377件
うち均等・均衡待遇に係る是正指導件数 218件
- ② 各種支援策の充実
 - ・働き方改革推進支援センターにおいて、同一労働同一賃金に関するコンサルティング等による支援の強化
[参考]同一労働同一賃金に関する個別企業への支援実績（令和4年度） 約3,500件
 - ・キャリアアップ助成金や業務改善助成金をはじめとした賃金引上げに向けた各種支援策の活用促進
[参考]キャリアアップ助成金の支給状況（令和4年度）
 - ・正社員化コース 約10.5万人
 - ・賃金規定等改定コース 約1.5万人
- ③ 厚生労働省公式Twitter及び公式Facebookにて発信するとともに、5月1日から31日まで省ホームページトップページのカーセル枠に「同一労働同一賃金について」を掲載するなど、広報活動を強化



基 発 0315 第 14 号
職 発 0315 第 6 号
雇 均 発 0315 第 4 号
令 和 5 年 3 月 15 日

業界団体の長 殿

厚 生 労 働 省
労 働 基 準 局 長
職 業 安 定 局 長
雇 用 環 境 ・ 均 等 局 長
(公 印 省 略)

賃金引上げの際の同一労働同一賃金の観点を踏まえた対応等について
(協力依頼)

労働行政の運営につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、政府におきましては、成長と分配の好循環を実現するため、足下での賃金引上げに向けた環境整備とともに、賃金引上げが高いスキルの人材を惹きつけ、企業の生産性を向上させ、それが更なる賃金引上げを生むという「構造的な賃上げ」の実現を目指し、支援策の強化等の取組を進めています。

大企業を中心に賃金引上げの動きがある中、今後は、全体の約7割を占める中小企業・小規模事業者の労働者とともに、パート・有期雇用労働者、派遣労働者等の非正規雇用労働者に、賃金引上げの流れを波及させていくことが重要となっております。

厚生労働省では、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の均衡のとれた待遇を確保していくため、不合理な待遇差の是正に向けて、同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けて取り組んでいるところですが、本年3月15日から5月31日までを「非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強

化期間」として、更なる同一労働同一賃金の遵守の徹底と非正規雇用労働者への賃金引上げの確実な波及に取り組むことといたします（別添資料 1 参照）。このため、各企業におかれましては、賃金引上げに取り組む際には、非正規雇用労働者について同一労働同一賃金の観点を踏まえた対応にお取り組みいただくようお願いいたします。

貴職（又は貴団体）におかれましては、この趣旨をご理解いただき、傘下企業の皆様に積極的に取り組んでいただけますよう、周知や働きかけをお願いいたします。なお、その際、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差や見直すべき内容、待遇改善のための支援策をまとめたリーフレット（別添資料 2、別添資料 3 参照）をご活用くださいようお願いいたします。併せて、中小企業・小規模事業者が賃金引上げを検討するに当たり参考となるよう、賃金引上げに向けた取組事例の紹介、地域・業種・職種ごとの平均的な賃金の検索機能、下請取引の改善等に関する支援も含む政府の各種支援策（別添資料 4 参照）等を掲載した Web サイト「賃金引上げ特設ページ」（別添資料 5 参照）を開設し、積極的な周知・広報に取り組んでいますので、貴職（又は貴団体）におかれましても、傘下企業の皆様に向けて、同ページの周知・広報や各種支援策の活用に向けた働きかけに御協力をいただきますようお願いいたします。

なお、当省からは別途、都道府県知事及び政令指定都市の長宛てに、取組の協力を依頼していることを申し添えます。

パートタイム・有期雇用労働法で 正社員と非正規雇用労働者間の 不合理な待遇差は禁止されています

短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。



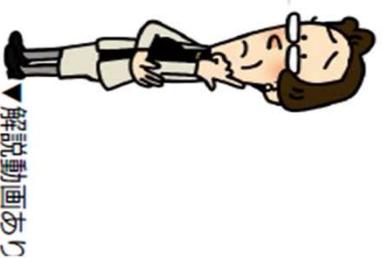
正社員と同じ仕事をしているのに…
正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

何をどう見直せばいいの？

基本給	賞与 (ボーナス)	食堂・休憩室 等の利用機会
各種手当	教育訓練	etc…



**不合理な待遇差について、何ち対策をしない場合
裁判で違反と判断される可能性もあります。**

同一労働同一賃金

検索



「働き方改革推進支援センター」が
そんなお悩みをサポートします！

▶裏面へ

働き方改革推進支援センター 利用してみませんか？



来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。

受付時間 平日9:00~17:00



メール相談

メールでの相談も承ります。



企業への訪問相談サービス

専門家が、会社に訪問もしくはオンラインで相談を承ります。



セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。



助成金の活用相談

キャリアアップ助成金を活用しての、パートタイマー、アルバイト、契約社員の待遇の相談も承ります。



働き方改革推進支援センター

(電話番号、メールアドレスは事業所の所在地の都道府県名をクリックしていただけますとご覧になれます。)

働き方改革推進支援センターでは、キャリアアップ助成金について「正社員化コース」や「賃金規定等改定コース」といった5種類のコースから、各企業に合わせたコースをご紹介します。

キャリアアップ助成金とは

例：「賃金規定等改定コース」

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、実際に賃金を引き上げた場合に助成します。

※ すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を改定する場合の他、雇用形態別や職種別などの区分で一部の賃金規定等を改定する場合も助成を受けられます。

<助成額（労働者1人あたり）>

賃金引上げ率 企業規模	3%以上 5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6万5,000円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

全国47都道府県にあるセンターでは、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています。

利用者の声 【事業内容：飲食業 従業員：83人（山梨県）】

従業員が納得感をもって働ける環境が整備でき、不平や不満も最小限になってきている。給与や労務関係の担当者もこれまで曖昧になっていた待遇面での問題が解決され、管理スキルが上がりてきた。これからも、従業員の意見に耳を傾け、よりよい労働環境にしていきたい。



詳しくは

働き方改革推進支援センター

検索

賃金引き上げ 特設ページを開設

この特設ページには、賃金引き上げを実施した企業の
取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額が
わかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる
情報を掲載しています。
賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい！



賃金引き上げ特設ページのメニュー



賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介



地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能



賃金引き上げに向けた
政府の支援策の紹介

PICK UP!

地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

検索結果の例

A県における「職種」別における平均的な賃金額

職種	平均年齢	所定内給与額(円) (千円)	所定内給与増給額(円) (千円)	年間賞与等特別給(円) (千円)
生産工程従事者	41.5歳	278.1	1,665	685.6
金属工作機械作業従事者	44.7歳	311.2	1,831	921.5
金属プレス従事者	42.4歳	294.7	1,754	840.6
冶金従事者	41.7歳	299.6	1,688	478.5
金属形削・表面処理従事者	44.5歳	230.5	1,401	385.2
その他の製品製造・加工処理従事者(金属製品)	41.4歳	296.7	1,849	573.8

A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額

A県	1時間当たり所定内給与額(円)	A県	1時間当たり所定内給与額(円)
産業計	1,726	製造業	1,395

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

A県	所定内給与額(千円)	所定内給与増給額(円)	年間賞与等特別給(千円)
合計	374.0	2,299	1,381.4
～19歳	185.2	1,127	134.3
20～24歳	218.6	1,341	399.7
25～29歳	255.8	1,573	845.7
30～34歳	299.2	1,835	1,037.8
35～39歳	353.1	2,175	1,348.2
40～44歳	383.7	2,410	1,428.4
45～49歳	409.5	2,507	1,605.1
50～54歳	460.4	2,824	1,910.8
55～59歳	496.5	3,084	2,063.5
60～64歳	331.7	2,056	963.7
65～69歳	274.2	1,703	404.1
70歳～	248.8	1,533	248.1

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック▶

<https://www.saitteichingin.info/chingin/>



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

ひとくらし、みらいのために

賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介

CASE1 株式会社バンダイ 玩具等の企画・開発・販売

バンダイの人材ポリシーは、社員が志をひとつにし、個々の才能を發揮する「同魂異才」。安定的な報酬体系に変えることで、生活意識に安心感を与え、「同魂異才」の考えに沿う多様な人材確保を図りたいと考えた。令和4年4月に業績連動型である賞与の一部を基本給に組み込み比率を見直し、全社員の基本給を平均27%程度、初任給を30%引き上げた。業績に影響されない固定給の引き上げにより、社員のモチベーションアップにつなげた。

COMPANY PROFILE ●本社所在地：東京都台東区駒形
企業プロフィール ●従業員数：833名（2022年4月現在）



CASE2 岡谷熱処理工業株式会社 製造業

従業員がモチベーションを保って働いてもらうためには、賃金の改善が必要であると常々感じていた。この課題を解決するために、IoT化を進め、従業員の作業負担を軽減しながら生産性向上に取り組み、内部留保を従業員の賃金等に還元し、令和4年4月に3.5%程度の賃金引き上げを実施した。賃金引き上げの取り組みを通じて、会社が求めていた年代の正社員を2名採用できたほか、離職者もなくなるという成果が得られた。

COMPANY PROFILE ●本社所在地：長野県岡谷市
企業プロフィール ●従業員数：34名（2022年12月現在）



主な支援策の紹介

1 業務改善助成金

2 キャリアアップ助成金

3 働き方改革推進支援センター

その他にも
様々な支援策を
ご用意

▶ 同一労働同一賃金に向けた取り組み

正社員とパート・契約社員・派遣労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています(同一労働同一賃金)ので、賃金引き上げの際は、同一労働同一賃金にもご留意ください。

どのように取り組みが良いかわからないなど、お困りごとがありましたら、専門家による無料支援を働き方改革推進支援センターで受けられます！

お申込みは
こちら



同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金の施行について、労働局が新たに労働基準監督署と連携し、同一労働同一賃金の遵守を徹底するとともに、働き方改革推進支援センターによるコンサルティング等も活用し、非正規雇用労働者の待遇改善を支援する。

