

同一労働同一賃金部会の報告について

◆働き方改革関連法成立後の動き

7月6日

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 公布

(平成30年法律第71号)



★施行は2020年4月（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月）であるが、円滑な施行を図るため、年内を目処に内容の確定を図る。

<労働政策審議会同一労働同一賃金部会における議論の経緯>

- 8月30日（木）** ・働き方改革関係法の経過について
・パートタイム労働法等の一部改正法の施行について①
- 9月10日（月）** ・パートタイム労働法等の一部改正法の施行について②
・労働者派遣法の一部改正法の施行について①
- 10月2日（火）** ・労働者派遣法の一部改正法の施行について②
- 10月10日（水）** ・労働者派遣法の一部改正法の施行について③
- 10月19日（金）** ・パートタイム労働法等の一部改正法の施行について③
・労働者派遣法の一部改正法の施行について④
- 11月16日（金）** ・労働者派遣法の一部改正法の施行について⑤
- 11月27日（火）** ・省令案要綱等について（諮問）⇒部会として了承

<今後の流れ>

- 12月中** 労働政策審議会 職業安定分科会における議論
⇒ **答申後、速やか（年内を目処）に省令・指針の公布**

省令案・指針案の全体像

省令案・指針案	主な内容
<p>1. 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令案</p>	<p><短時間・有期雇用労働法施行規則></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 短時間・有期雇用労働者の雇い入れ時に事業主が行う労働条件明示の方法 等 <p><労働者派遣法施行規則></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 協定締結に関し、過半数代表者の選出方法、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額、周知方法、行政への報告 ○ 派遣先から派遣元への待遇情報の提供に関し、比較対象労働者の選定、提供すべき情報の内容 ○ 派遣労働者の雇い入れ時・派遣時に、派遣元事業主が説明する事項やその説明の方法 等
<p>2. 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件案（派遣元指針）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 比較対象労働者との待遇の相違の内容及び理由等に関し、派遣元事業主が説明すべき内容や説明の方法 等
<p>3. 派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件案（派遣先指針）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣料金の額に関する配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新がなされた後にも求められること 等
<p>4. 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針の一部を改正する件案（短時間・有期雇用労働指針）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 通常の労働者との待遇の相違の内容及び理由の説明に関し、事業主が説明すべき内容や説明の方法 等
<p>5. 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（同一労働同一賃金ガイドライン）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものか否か等の原則となる考え方及び具体例を待遇ごとに示すもの。下記の内容も規定。 <ul style="list-style-type: none"> ・不合理な待遇の相違の解消等を行うに当たって、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえないこと 等

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 (同一労働同一賃金ガイドライン) について

(概要)

- ・ 平成28年12月に働き方改革実現会議で示された「同一労働同一賃金ガイドライン案」をもとに、働き方改革関連法に基づく正式な指針として策定。
- ・ 待遇ごとに、いかなる待遇差が不合理であり、いかなる待遇差が不合理ではないかについての原則となる考え方及び「問題となる例」「問題とならない例」を示したもの。

(ガイドライン案からの主な修正事項)

- ・ 参・厚労委における附帯決議で指摘された事項（同一労働同一賃金実現のために労使で合意すること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こと等）を加筆
- ・ 定年後の継続雇用者における考え方(※)について、本年6月の最高裁判決(長澤運輸事件)を踏まえて加筆
 - ※ 定年後に継続雇用された者であることは、定年後の待遇差の不合理性の判断に当たり「その他の事情」として考慮される等の旨
- ・ 派遣労働者についても、原則となる考え方及び「問題となる例」「問題とならない例」を加筆
 - ※ 待遇ごとの考え方はパートタイム・有期雇用労働者と同様

【別紙5: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】

短時間・有期雇用労働法施行規則、短時間・有期雇用労働指針について

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
【待遇の相違の内容及び理由の説明について】		
比較対象となる通常の労働者	<p>(事業主が講ずる措置の内容等の説明)</p> <p>第十四条 (略)</p>	<p><指針> 事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする事。 【別紙4:短時間・有期雇用労働指針案要綱第2の1】</p>
待遇の相違の内容	<p>2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、<u>当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第六条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。</u></p> <p>3 (略)</p>	<p><指針> 事業主は、待遇の相違の内容として、次の1及び2に掲げる事項を説明するものとする事。 1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の相違の有無 2 次の(1)又は(2)に掲げる事項 (1) 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容 (2) 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇に関する基準 【別紙4:短時間・有期雇用労働指針案要綱第2の2】</p>

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
待遇の相違の理由	<p>(事業主が講ずる措置の内容等の説明) 第十四条 (略)</p> <p>2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第六条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。</p> <p>3 (略)</p>	<p><指針> 事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明するものとする。</p> <p>【別紙4:短時間・有期雇用労働指針案要綱第2の3】</p>
説明の方法		<p><指針> 事業主は、短時間・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とするものとする。ただし、説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないものとする。</p> <p>【別紙4:短時間・有期雇用労働指針案要綱第2の4】</p>

【その他短時間・有期雇用労働法に関する改正事項について】

法第10条の
対象となら
ない賃金

(賃金)

第十条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。次条第二項及び第十二条において同じ。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金(通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。)を決定するように努めるものとする。

<省令>

法第10条の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金(職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。)とすること。

【別紙1:省令案要綱第2の3】

労働条件の
明示の方法

(労働条件に関する文書の交付等)

第六条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの(次項及び第十四条第一項において「特定事項」という。)を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法(次項において「文書の交付等」という。)により明示しなければならない。

2 (略)

<省令>

- ・ 事業主は、法第6条第1項の規定により短時間・有期雇用労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならないものとすること。
- ・ 労働条件の明示の方法について、短時間・有期雇用労働者が希望した場合には、電子メールに加え、その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法(当該短時間・有期雇用労働者がその記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)とすることができるものとする。

【別紙1:省令案要綱第2の2】

※ 下線部が、今回の改正により追加する部分

円滑な施行に向けた運用面の取組

★省令・指針等だけでは、特に中小企業・小規模事業者の対応が難しいことから、併せて次の取組により支援。

1. 働き方改革推進支援センターによるきめ細かな相談援助

- 働き方改革に関する総合的支援を目的に、民間団体等に委託して、47都道府県に設置。
- 社会保険労務士などの労務管理の専門家による個別訪問支援、商工団体等と連携を図ったセミナーや出張相談会を実施。

2. 業種別の同一労働同一賃金導入マニュアルの策定

- 非正規雇用労働者の数や割合が高い業界（※）を中心に、各企業が賃金制度も含めた待遇全般の点検を円滑に行えるよう業種別の導入マニュアルを作成し、周知啓発を図る。
※ スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品業、生活衛生業、福祉業、労働者派遣業

3. 業種横断的な基本的取組をまとめた取組手順書の策定

- 事業主に対し、パートタイム・有期雇用労働法の理解を促進し、不合理な待遇差の解消のために何から着手すべきかを指南する。
- 漫画等も活用し、事業主が手に取りやすいものとし、改正法施行までに取組を行うよう促す。

参 考

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要（抜粋）

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 （パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正）

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、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。
※ 待遇差が不合理か否かは、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判断。
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること、能力・経験等の向上に応じて賃金が改善されるものであること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

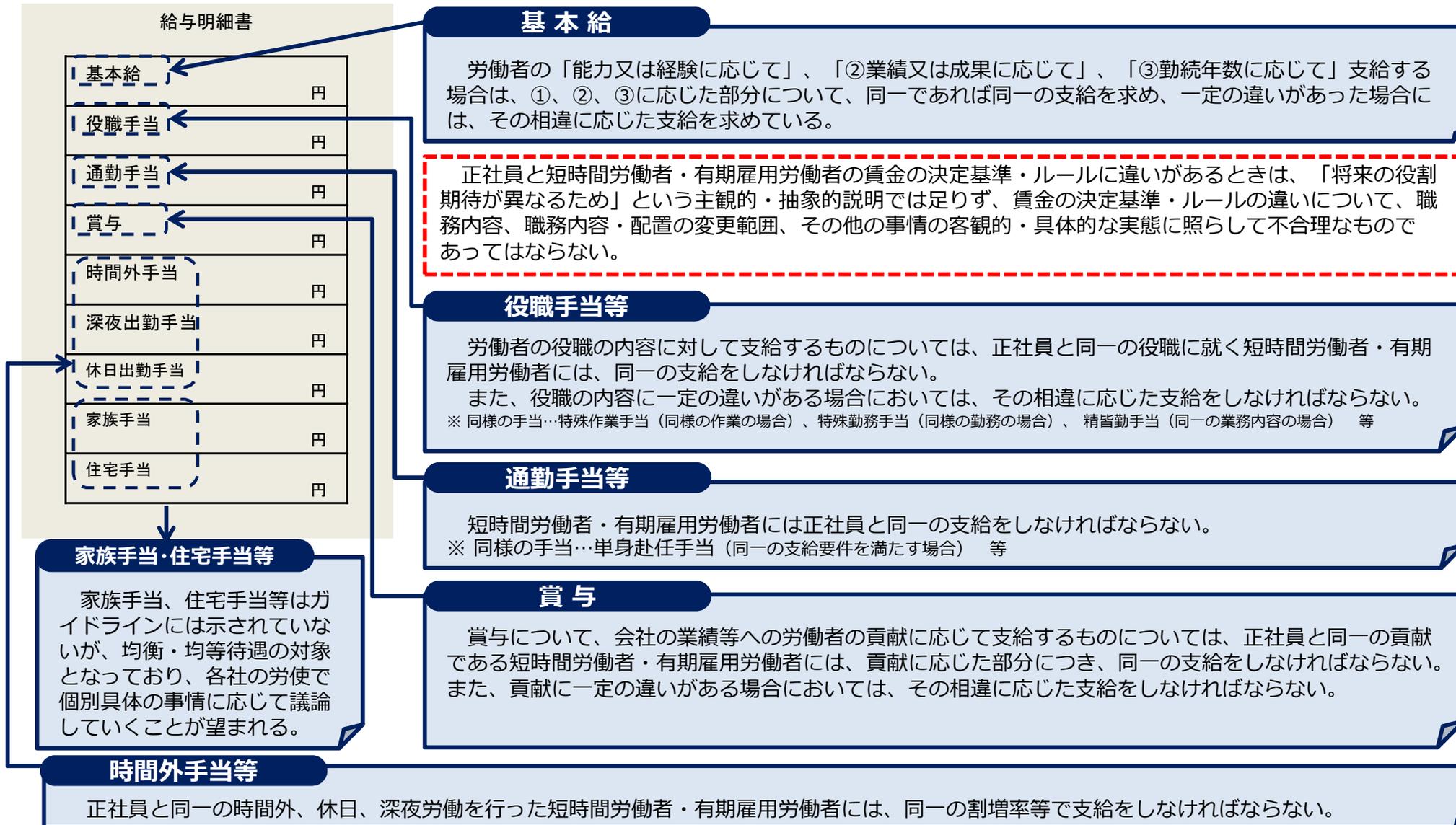
施行期日 2020年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は2021年4月1日）

「同一労働同一賃金ガイドライン」（案）の概要

（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（指針）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（短時間労働者・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、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

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



※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議(抄)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～三 (略)

四 中小企業・小規模事業者における働き方改革の確実な推進を図る観点から、その多様な労働実態や人材確保の状況、取引の実情その他の事情を早急に把握するとともに、その結果を踏まえて、長時間労働の是正や非正規雇用労働者の待遇改善に向けた賃金・設備投資・資金の手当てを支援するため、予算・税制・金融を含めた支援措置の拡充に向けた検討に努め、規模や業態に応じたきめ細かな対策を講ずること。併せて、新設される規定に基づき、下請企業等に対して著しく短い納期の設定や発注内容の頻繁な変更を行わないことを徹底すること。

五～十一(略)

十二 今回のパートタイム労働法等の改正は、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の間の不合理な待遇差の解消を目指すものであるということを、中小企業・小規模事業者や非正規雇用労働者の理解を得るよう、丁寧に周知・説明を行うこと。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議(抄)

平成三十年六月二十八日 参議院厚生労働委員会

一～三十一(略)

三十二、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の三法改正による同一労働同一賃金は、非正規雇用労働者の待遇改善によって実現すべきであり、各社の労使による合意なき通常の労働者の待遇引下げは、基本的に三法改正の趣旨に反するとともに、労働条件の不利益変更法理にも抵触する可能性がある旨を指針等において明らかにし、その内容を労使に対して丁寧に周知・説明を行うことについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十三、低処遇の通常の労働者に関する雇用管理区分を新設したり職務分離等を行ったりした場合でも、非正規雇用労働者と通常の労働者との不合理な待遇の禁止規定や差別的取扱いの禁止規定を回避することはできないものである旨を、指針等において明らかにすることについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十四、派遣労働者の待遇決定に関して以下の措置を講ずること。

- 1 派遣労働者の待遇決定は、派遣先に直接雇用される通常の労働者との均等・均衡が原則であって、労使協定による待遇改善方式は例外である旨を、派遣元事業主・派遣先の双方に対して丁寧に周知・説明を行うこと。
- 2 労使協定の記載事項の一つである「派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」に関して、同等以上の賃金の額の基礎となる「一般の労働者の平均的な賃金の額」は、政府が公式統計等によって定めることを原則とし、やむを得ずその他の統計を活用する場合であっても、「一般の労働者の平均的な賃金の額」を示すものとして適切な統計とすることについて、労働政策審議会において検討を行うこと。
- 3 労使協定における賃金の定めについては、対象派遣労働者に適用する就業規則等に記載すべきものである旨を周知徹底すること。
- 4 労使協定で定めた内容を行政が適正に把握するため、派遣元事業主が、労働者派遣法第二十三条第一項に基づく事業報告において、改正労働者派遣法第三十条の四に定めている五つの労使協定記載事項を、それぞれ詳しく報告することとし、その内容を周知・徹底することについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十五、使用者が、非正規雇用労働者に通常の労働者との待遇差を説明するに当たっては、非正規雇用労働者が理解できるような説明となるよう、資料の活用を基本にその説明方法の在り方について、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十六、「働き方改革」の目的、及び一億総活躍社会の実現に向けては、本法が定める均等・均衡待遇の実現による不合理な待遇差の解消とともに、不本意非正規雇用労働者の正社員化や無期転換の促進による雇用の安定及び待遇の改善が必要であることから、引き続き、厚生労働省が策定する「正社員転換・待遇改善実現プラン」等の実効性ある推進に注力すること。

三十七～三十九(略)

四十、本法が目指す過労死ゼロ、長時間労働の削減、家庭生活と仕事との両立、及び女性の活躍などの働き方改革を実現するためには、法令の遵守を確保するための監督指導の徹底が必要不可欠であることから、労働基準監督官の増員を政府の優先事項として確保し、労働行政事務のシステム化を始め、労働基準監督署の体制強化を早急に図ること。また、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の適正な運用には、待遇改善推進指導官、雇用環境改善・均等推進指導官や需給調整指導官等の機能強化も重要であり、そのための体制の充実・強化や関係部署の有機的な連携・協力体制の増強を確保すること。

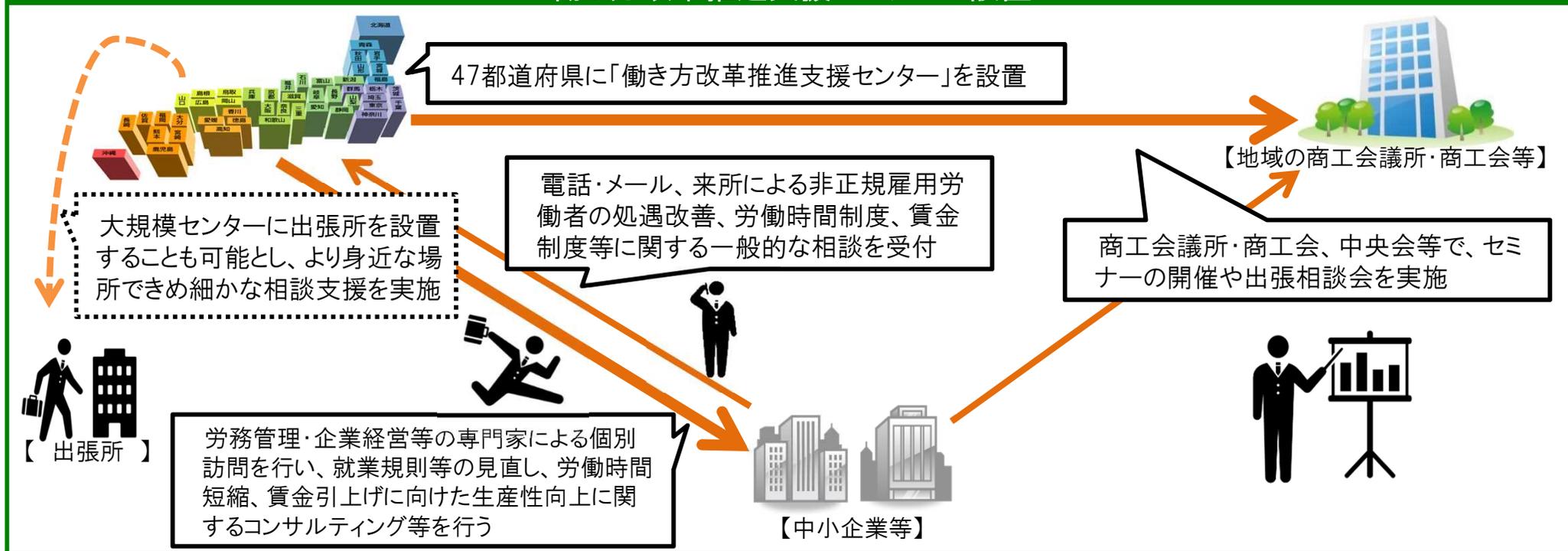
四十一～四十七(略)

右決議する。

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

- ①「同一労働同一賃金ガイドライン案」等を参考とした企業における非正規雇用労働者の処遇改善
- ②過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築や生産性向上による賃金引上げ
- ③人材の定着確保・育成を目的とした雇用管理改善や業種の特성에応じた業務プロセス等の見直し等による人材不足対応に資する労務管理に関する技術的な相談など総合的な支援を行うため、民間団体等の委託により、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、関係機関と連携を図りつつ、労務管理・企業経営等の専門家による個別相談援助や電話相談等を実施するとともに、商工会議所・商工会・中央会等におけるセミナー・出張相談会を実施する。
また、大規模センターに出張所を設置することも可能とし、より身近な場所できめ細かな相談支援を実施する。

働き方改革推進支援センターの設置

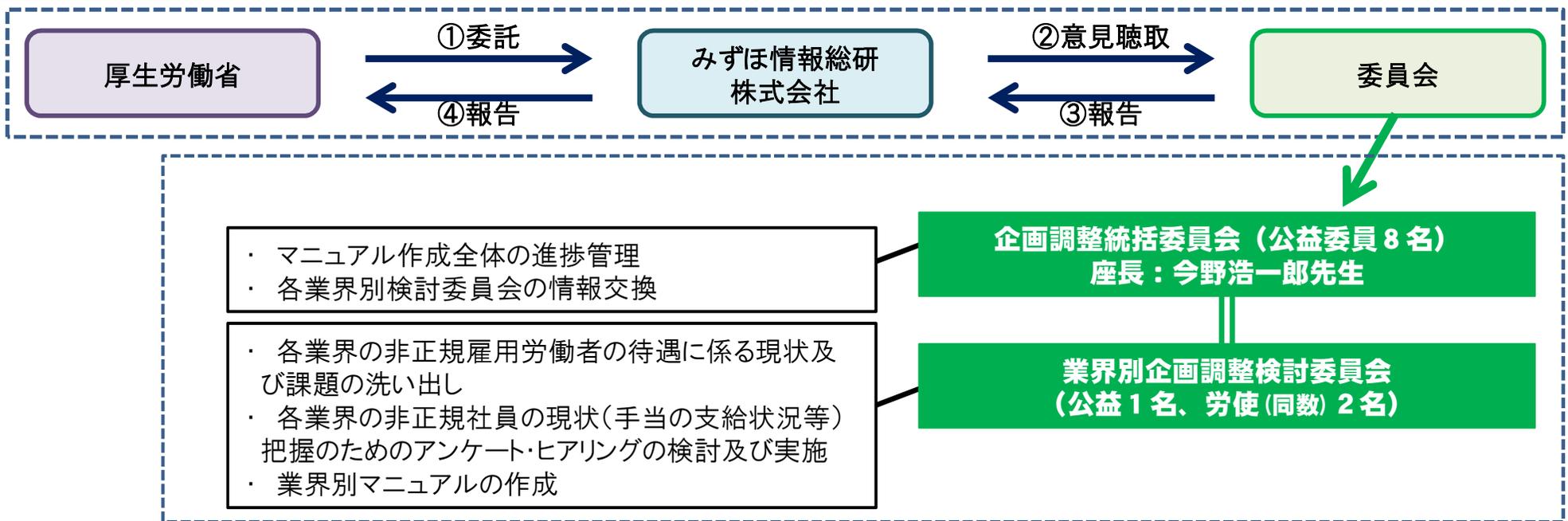


業界別同一労働同一賃金導入マニュアル策定事業

事業概要

- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期契約労働者・派遣労働者)の不合理な待遇差の是正を目指す同一労働同一賃金の実現に向け、各企業が賃金制度も含めた待遇全般の点検等を円滑に行う必要がある。
- 各企業が、賃金制度も含めた待遇全般の点検等を円滑に行うことができるよう、業界別の同一労働同一賃金導入マニュアルを作成し、周知啓発を図る。

事業スキーム



対象業界の選定

- 非正規雇用労働者が多い業界等に対して、ヒアリングを行った結果、以下の業界を7つ選定。
 - ①スーパーマーケット業、②食品製造業、③印刷業、④自動車部品製造業、⑤福祉業(介護・保育・障害)、⑥労働者派遣業、⑦生活衛生業

キャリアアップ助成金について

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期契約労働者等」といったいわ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

目的	コース名・内容	助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額、下線は新規又は拡充部分
正社員化支援	正社員化コース 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） ②有期→無期：1人当たり28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） ③無期→正規：1人当たり28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） （注）転換前の期間が3年以下に限るとともに、正規への転換にあっては、転換前の賃金と比較して5%以上増額していることを要件に追加 （注）1事業所当たりの当たりの上限人数を、15人→20人に拡充 ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28.5万円<36万円>（大企業も同額）加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、①：1人当たり9.5万円<12万円>（大企業も同額）、②③：1人当たり4.75万円<6万円>（大企業も同額）加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>）加算
人材育成支援	人材育成コース 有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ※ 30年度から「人材開発支援助成金」に統合 ・一般職業訓練（OFF-JT） ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT）	OFF-JT 賃金助成：1h当たり760円<960円>（475円<600円>） 経費助成：実費助成 ※訓練時間数に応じて1人当たり次の額を限度 【 】は有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合 100時間未満の場合 10万円（7万円）【15万円（10万円）】 100時間以上200時間未満の場合 20万円（15万円）【30万円（20万円）】 200時間以上の場合 30万円（20万円）【50万円（30万円）】 OJT 実施助成：1h当たり760円<960円>（665円<840円>）
処遇改善支援	賃金規定等改定コース 全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①全ての賃金規定等改定： 対象労働者数が 1人～3人：9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>） 4人～6人：19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） 7人～10人：28.5万円<36万円>（19万円<24万円>） 11人～100人：2.85万円<3.6万円>（1.9万円<2.4万円>）×人数 ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定： 対象労働者数が 1人～3人：4.75万円<6万円>（3.325万円<4.2万円>） 4人～6人：9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>） 7人～10人：14.25万円<18万円>（9.5万円<12万円>） 11人～100人：1.425万円<1.8万円>（0.95万円<1.2万円>）×人数 ※ 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.425万円<1.8万円>加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円<0.96万円>加算 ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>）加算
	健康診断制度コース 有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり38万円<48万円>（28.5万円<36万円>）
	賃金規定等共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） ※ 対象労働者1人あたり、2万円<2.4万円>（1.5万円<1.8万円>）の加算措置を追加
	諸手当制度共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用	1事業所当たり38万円<48万円>（28.5万円<36万円>） ※ 対象労働者1人あたり、1.5万円<1.8万円>（1.2万円<1.4万円>）の加算措置を追加 ※ 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当1つにつき、16万円<19.2万円>（12万円<14.4万円>）の加算措置を追加
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース 選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施	1人当たり 3%以上：1.9万円<2.4万円>（1.425万円<1.8万円>） 5%以上：3.8万円<4.8万円>（2.85万円<3.6万円>） 7%以上：4.75万円<6万円>（3.325万円<4.2万円>） 10%以上：7.6万円<9.6万円>（5.7万円<7.2万円>） 14%以上：9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>）
	短時間労働者労働時間延長コース 有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用	1人当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） ※ 上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満：3.8万円<4.8万円>（2.85万円<3.6万円>） 2時間以上3時間未満：7.6万円<9.6万円>（5.7万円<7.2万円>） 3時間以上4時間未満：11.4万円<14.4万円>（8.55万円<10.8万円>） 4時間以上5時間未満：15.2万円<19.2万円>（11.4万円<14.4万円>）