

同一労働同一賃金

業務改善助成金等について

「同一労働同一賃金」とは

大企業：2020年4月1日～ 中小企業：2021年4月1日～

正社員と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）の間の不合理な待遇差の解消が求められている。

事業主に求められることは？

- (1) 同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生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) 事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければならない。

(1) 比較要素

正社員と短時間・有期労働者の

- ① 職務内容（業務の内容＋責任の程度）
- ② 職務内容・配置の変更範囲
（転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲）

を比較

差別的取扱いの禁止

- ① 職務内容（業務の内容＋責任の程度）
- ② 職務内容・配置の変更範囲（転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲）



ともに正社員と同じ



短時間・有期労働者であることを理由とした

差別的取扱いの禁止【均等待遇】

【対象となる待遇】

賃金（基本給、賞与、諸手当、退職金等）、教育訓練、福利厚生、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇などすべて

短時間・有期労働者であることを理由とした とは



正規労働者と短時間・有期労働者の間で、制度的に異なる取扱いを禁止。

※ 職業経験や能力など個別具体的な理由に基づく「差」はこれには
あたらない

不合理な待遇の禁止

- ① 職務内容（業務の内容＋責任の程度）
- ② 職務内容・配置の変更範囲（転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲）



いずれか一方が正社員と同じではない



短時間・有期労働者の待遇に不合理な相違を禁止【均衡待遇】

「不合理な相違」の判断

各待遇の性質、待遇を行う目的が、

- ① 職務内容（業務の内容＋責任の程度）
- ② 職務内容・配置の変更範囲（転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲）
- ③ その他の事情（成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯など個々の状況にあわせてその都度検討）

に照らして、適切かを考慮して不合理かどうかを判断する。

不合理性の具体的要素

職務の内容	「a. 業務の内容」と「b. 当該業務に伴う責任の程度」のことをいいます。	
	<p>a. 業務の内容 (業務の種類(職種)と従事している業務のうち中核的業務が実質的に同じかどうかで判断)</p>	<p>業務とは職業上継続して行う仕事。 ⇒業務の内容は業務の種類(職種)と中核的業務で判断。 ※業務の種類(職種)とは、販売職、管理職、事務職、製造工、印刷工等といった従事する業務のことをいいます。 ※中核的業務とは、職種を構成する業務のうち、その職種を代表する中核的なものを指し、職種に不可欠な業務を指します。</p>
	<p>b. 当該業務に伴う責任の程度 (責任の程度が著しく異なるかどうかで判断)</p>	<p>業務の遂行に伴い行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等。 ⇒例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・単独で決裁できる金額の範囲 ・管理する部下の人数 ・決裁権限の範囲 ・職場において求められる役割 ・トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応 ・売上目標等の成果への期待度 等
職務の内容・配置の変更の範囲	<p>将来の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等(配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む。)の有無や範囲のことをいいます。</p>	
その他の事情	<p>「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は「その他の事情」として想定されています。</p>	

資料出所：厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」

基本給

【問題となる例】

能力・経験に応じて基本給を支給している会社において、正社員が有期雇用労働者より多くの経験を有することを理由に、より高い基本給を支給しているが、正社員のこれまでの経験は現在の業務に関連がない。

【問題とならない例】

業績・成果に応じて基本給を支給している会社において、所定労働時間が正社員の半分の短時間労働者に対し、その販売実績が正社員の販売目標の半分に達した場合には、正社員が販売目標を達成した場合の半分を支給している。

賞与

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。

【問題となる例】

正社員には職務内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給していない。

通勤手当

短時間・有期労働者にも正社員と同一の支給をしなければならない。

福利厚生

正社員と同一の事業所で働く短時間労働者・有期雇用労働者には、正社員と同一の①給食施設、②休憩室、③更衣室の利用を認めなければならない。

(2)労働者に対する待遇に関する説明義務

短時間労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合は、正規雇用労働者との
待遇差の内容・理由等を説明しなければならない、とされる。

また、その求めをしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはいけ
ない。



十分な説明をしなかったら

それをもって、待遇の相違の不合理性を基礎づける重要な事情になりうる、と解
される。

業務改善助成金

事業場内で最も低い賃金を30円以上引き上げ



生産性向上に資する設備投資等

(機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練等)



その設備投資等にかかった費用の一部を助成

対象事業者

中小企業・小規模事業者

事業場内最低賃金と地域最低賃金の差額が30円以内

解雇、賃金引き下げ等の不交付事由がないこと

業種		A 資本金または出資額	B 常時使用する労働者
小売業	小売業、飲食店など	5000万円以下	50人以下
サービス業	物品賃貸業、宿泊業、医療、福祉、複合サービス事業など	5000万円以下	100人以下
卸売業	卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	農業、林業、漁業、建設業、製造業、運輸業、金融業など	3億円以下	300人以下

事業場内最低賃金と地域別最低賃金

【事業場内最低賃金】

事業場内で最も低い時間給

(雇入れ後3ヶ月を経過した労働者)

【地域別最低賃金】

国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額

兵庫県 **960円** (2022年10月1日～)

最低賃金の対象となる賃金

- ・ 最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金。
- ・ 具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象。
 - (1) 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
 - (2) 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
 - (3) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
 - (4) 所定労働日以外の日への労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
 - (5) 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
 - (6) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

最低賃金額以上かを確認する方法

(1) 時間給制の場合

時間給 \geq 最低賃金額(時間額)

(2) 日給制の場合

日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額(時間額)

ただし、日額が定められている特定(産業別)最低賃金が適用される場合には、

日給 \geq 最低賃金額(日額)

(3) 月給制の場合

月給 \div 1箇月平均所定労働時間 \geq 最低賃金額(時間額)

(4) 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合

出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金計算期間に出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間数で除して時間当たりの金額に換算し、最低賃金額(時間額)と比較。

(5) 上記(1)、(2)、(3)、(4)の組み合わせの場合

例えば、基本給が日給制で、各手当(職務手当など)が月給制などの場合は、それぞれ上記(2)、(3)の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額(時間額)を比較。

例) 月給制の場合の換算方法

Aさんの給与

基本給	150,000円	労働時間/日	8時間
職務手当	30,000円	年間労働日数	250日
通勤手当	5,000円	兵庫県の最低賃金	960円
時間外手当	35,000円		(2023年8月現在)
合計	220,000円		

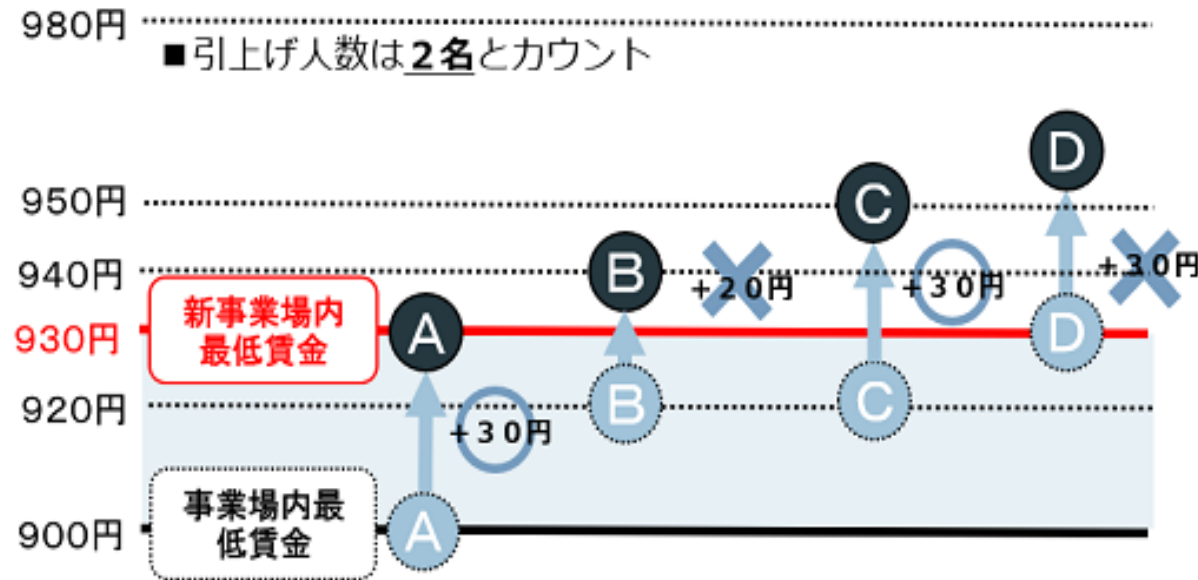
- (1) Aさんに支給された賃金から、最低賃金の対象とならない賃金を除く。除外される賃金は通勤手当、時間外手当であり、職務手当は除外されないのので、 $220,000円 - (5,000円 + 35,000円) = 180,000円$
- (2) この金額を時間額に換算し、最低賃金額と比較すると、 $(180,000円 \times 12か月) \div (250日 \times 8時間) = 1,080円 > 960円$ となり、**最低賃金額以上**となっている。

賃金引き上げのルール

1. 全ての労働者の賃金を新しい事業場内最低賃金以上まで引き上げる
2. 賃金を引き上げる労働者数に応じて助成上限額が変動する
3. 事業場内最低賃金の者以外でも、申請コースの額以上賃金を引き上げた場合は、引上げ人数にカウントされる場合がある

賃金引上げ（例）

例) 事業者内最低賃金 900円、30円コースの場合
全労働者の賃金を930円以上へ引き上げる必要がある



A : 引上げ人数としてカウント
B・C : 新事業場内最低賃金以上に引き上げる必要がある。ただし、引上げ人数としては、申請コースの額（30円）以上引き上げているCのみ対象。
D : 既に新事業場内最低賃金以上なので、30円以上引き上げてもカウントしない。

対象となる設備投資

- ・ 「生産性の向上、労働能率の増進に資する」と認められる設備投資等
- ・ 10万円以上の設備投資（複数の設備投資の合計が10万円以上となる場合も含む）
- ・ 既存の機器設備等の老朽化又は破損に伴い、同等性能の機器設備等を導入することは、対象外。ただし、既存の機器設備等より高い能力を有する上級機器を導入し、生産性の向上、労働能率の増進に資することが認められれば対象。

助成額

設備投資などにかかった費用×助成率

(助成率)

870円未満	870円以上 920円未満	920円以上
9/10	4/5(9/10)	3/4(4/5)

※生産性要件に該当した場合は、() 書きの助成率が適用。

(助成上限額)

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			事業場規模 30人以上の 事業者	事業場規模 30人未満の 事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、＜特例事業者＞が対象です。

生産性要件

助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年度前に比べて6%以上伸びていること

または、

その3年度前に比べて1%以上（6%未満）伸びていること

特例事業者

ア、イのいずれかに該当する事業者

ア 新型コロナウイルス感染症の影響により、**売上高や生産量等**の事業活動を示す指標の**直近3か月間の月平均値**が、前年、前々年又は3年前同期に比べ、**15%以上減少**している事業者

例) コロナの影響で、3月を平均した売上高が昨年と比較して18% (300万→246万円) 減少

イ 原材料費の高騰など社会的・経済的慣行の変化等の外的要因により、**申請前3か月間のうち任意の1月の利益率** (売上高総利益率又は売上高営業利益率) が、前年同期に比べ、**3%ポイント以上低下**している事業者

例) 物価高騰等の影響で、月の売上高総利益率が昨年と比較して4.2%ポイント (20.3→16.1%)

以上低下

ア・イは**助成上限額の拡大** (助成上限額の区分10人以上) のほか、**助成対象経費の拡大**が受けられる

助成額（例）

例）従業員数28人の事業所

設備投資 100万円

事業場内最低賃金960円から30円引上げを5人行った場合

↓ ↓

助成額 $100万円 \times 3 / 4 = 75万円$

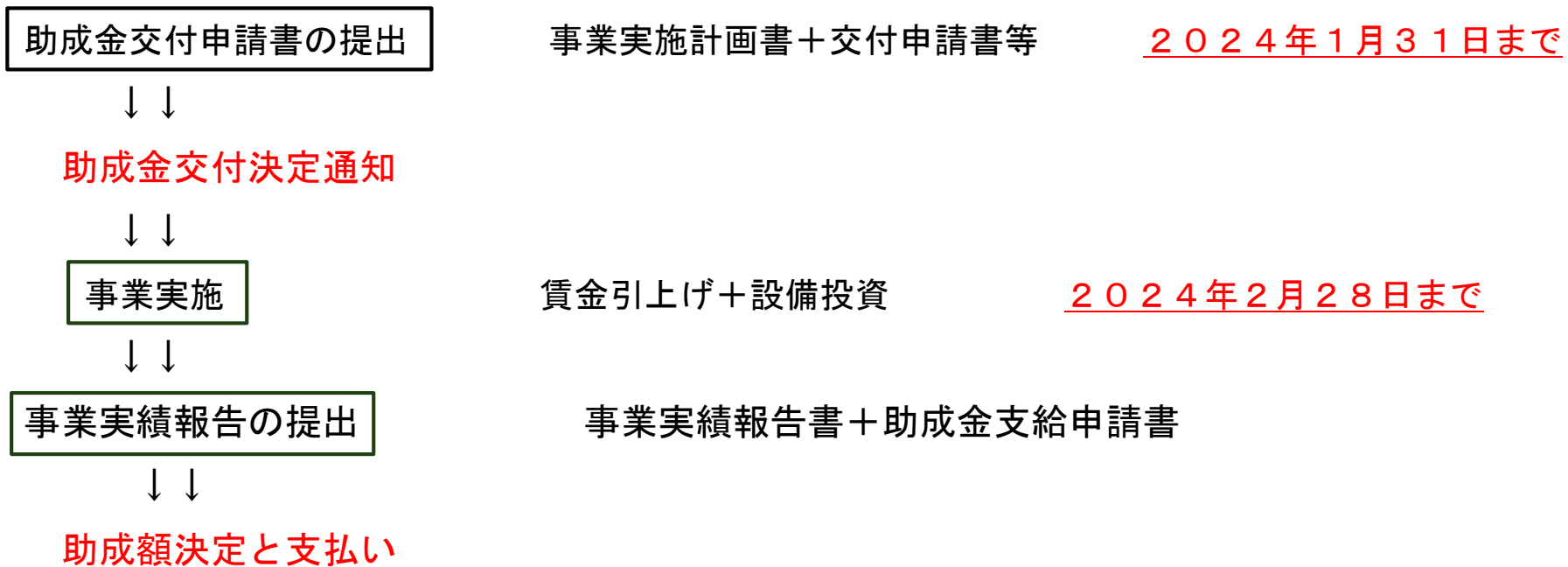
（上限額 100万円）

75万円の助成額

助成金を受けられません

- 従業員の解雇、退職勧奨、賃金引き下げを行った場合
- 労働関係法令に違反している場合 など

申請から支給までの流れ



その他の助成金

働き方改革推進支援助成金

長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減等に取り組む中小企業事業主を支援するための助成金

キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（有期雇用労働者等）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する助成金