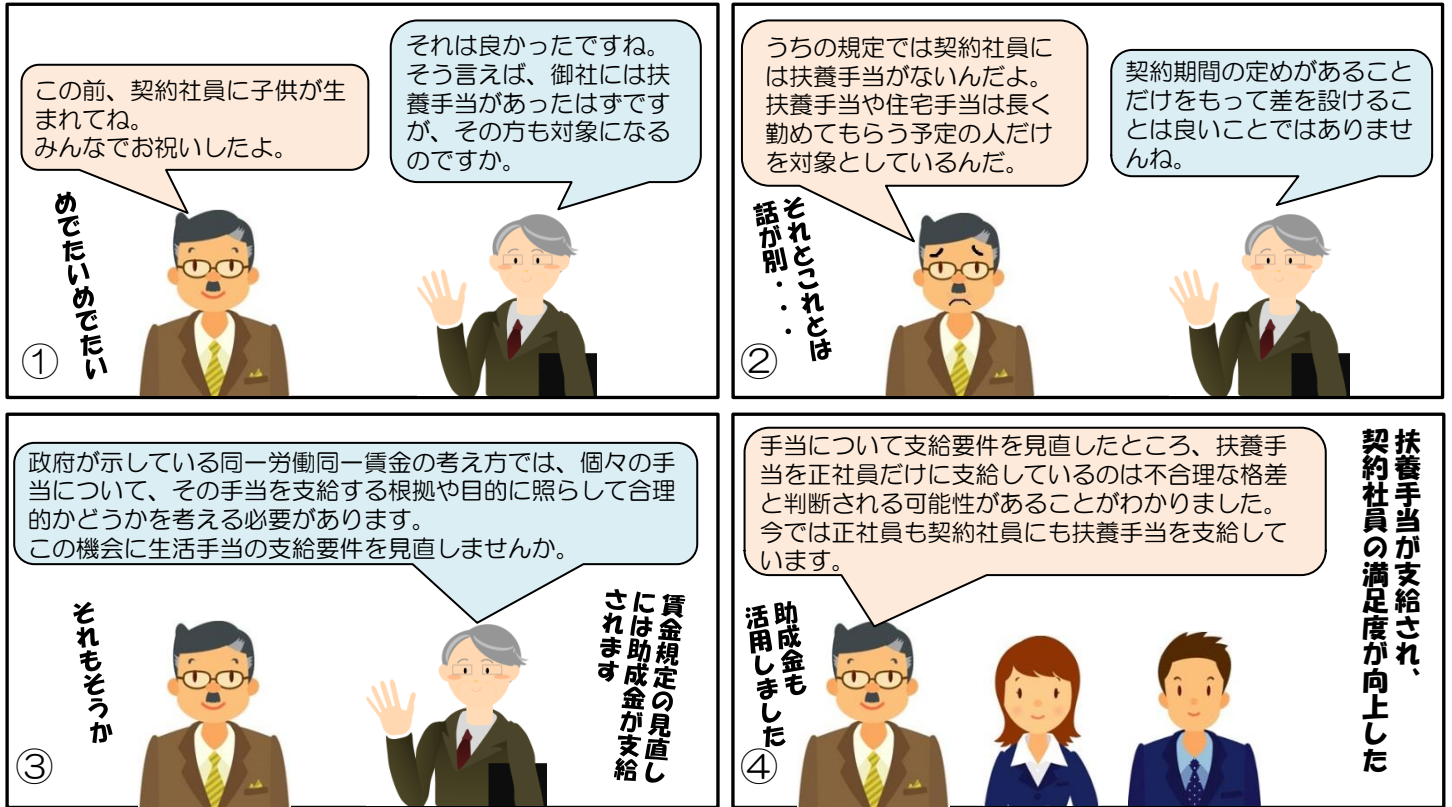


非正規社員にも家族手当を

～同一労働同一賃金に関する取り組み～



① この前、契約社員に子供が生まれてね。みんなでお祝したよ。

それは良かったですね。そう言えば、御社には扶養手当があったはずですが、その方も対象になるのですか。

② うちの規定では契約社員には扶養手当がないんだよ。扶養手当や住宅手当は長く勤めてもらう予定の人だけを対象としているんだ。

契約期間の定めがあることだけをもって差を設けることは良いことではありませんね。

③ 政府が示している同一労働同一賃金の考え方では、個々の手当について、その手当を支給する根拠や目的に照らして合理的かどうかを考える必要があります。この機会に生活手当の支給要件を見直しませんか。

それもどうかな

賃金規定の見直しには助成金が支給されます

④ 手当について支給要件を見直したところ、扶養手当を正社員だけに支給しているのは不合理な格差と判断される可能性があることがわかりました。今では正社員も契約社員にも扶養手当を支給しています。

助成金も活用しました

扶養手当が支給され、契約社員の満足度が向上した

取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」「非正規労働者の手当改善★」に該当

業種：小売業 従業員数：60名

扶養手当や住宅手当などの一部の生活手当が正社員のみを支給され、非正規社員に対しては支給されておらず、それが非正規社員の不満となっていたことから、処遇改善に取り組んだ。

<扶養手当、住宅手当等の均衡・均等待遇>

各種手当について、正規職員、非正規職員との間に不合理な格差がないかを分析し、不合理な格差が認められた場合は非正規職員にも支給するよう規定を見直した※

手当	分析結果	合理的判断
扶養手当	○扶養親族の有無等に応じて支給されるもの。 ○職務の内容の相違で支給の必要性が大きく左右されるものではない。	不合理な格差
住宅手当	○正社員は転勤等があるため、住宅にかかる費用負担が大きい。 ○契約社員は転勤予定がないため、費用負担が小さい	合理的な格差

【キャリアアップ助成金】
○諸手当制度共通化コース
有期契約社員に正社員と共通の諸手当を新規に設けた場合、助成額 **最大 48万円** が支給される。
◆助成金には一定の要件があります。

- ・契約社員に対しても、正社員と共通の生活手当が支給されたことで、雇用の安定が図られた。
- ・契約社員の処遇改善が図られたことで、契約社員のモチベーションが向上した。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、「愛知県働き方改革推進支援センター(平成30年度実施機関:愛知県社会保険労務士会)」で相談を受け付けています。

■ 本部:名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所:豊橋市花田町字石塚42-1(豊橋商工会議所内)

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatotoyo@aichi-sr.com