

非正規雇用労働者にも扶養手当を

～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。みんなでお祝いたよ。
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。
それってどうかな
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

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、非正規雇用労働者に対しては支給されておらず、それが非正規雇用労働者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、正社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雇用労働者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。(共通化した労働者2人目以降については、助成額を一定額加算 上限1年度当たり**20人**まで)
◆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！

詳しくは当センター特設サイトへアクセス ▶

愛知働き方改革推進支援センター

検索



QRコードでもアクセス可能です！

愛知働き方改革推進支援センター【令和3年度 厚生労働省・愛知労働局委託事業】

相談窓口：名古屋市千種区千種通7-25-1 サンライズ千種3階(タスクール内)

☎ 0120-006-802

※受付日時：月～金曜日(祝日等を除く) 午前9時～午後5時

✉ aichi@task-work.com