愛知労働局

働き方改革応援レシピ
～賃金制度編～

1　雇用形態に関わらない能力評価

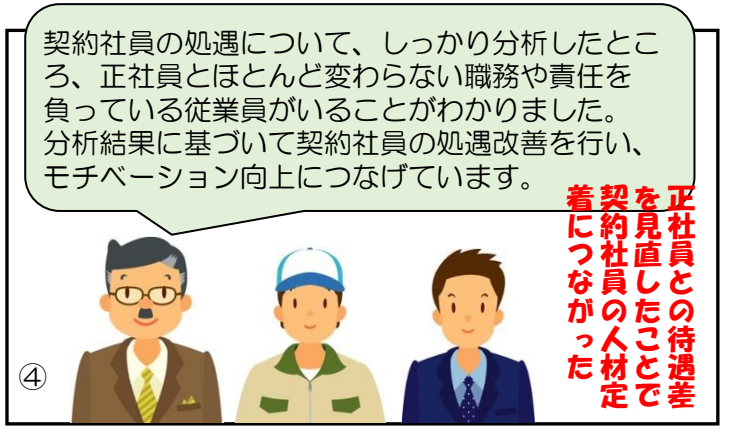
2　扶養手当、住宅手当の見直し

3　配偶者手当

非正規雇用労働者の処遇を見直しましょう

働き方改革応援レシピ ①

～同一労働同一賃金に関する取り組み～



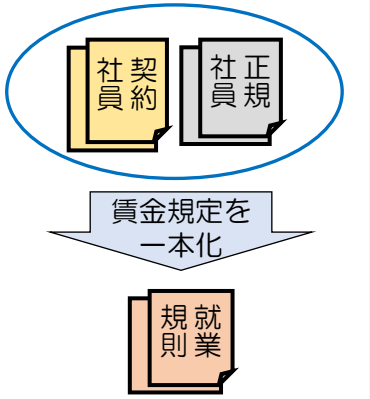
取組事例紹介

業種：製造業　従業員数：80名

正社員と同様の職務を行っていても給料に差があることや、昇給の基準も明確でないこと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。

＜雇用形態にかかわらない賃金規定の整備＞

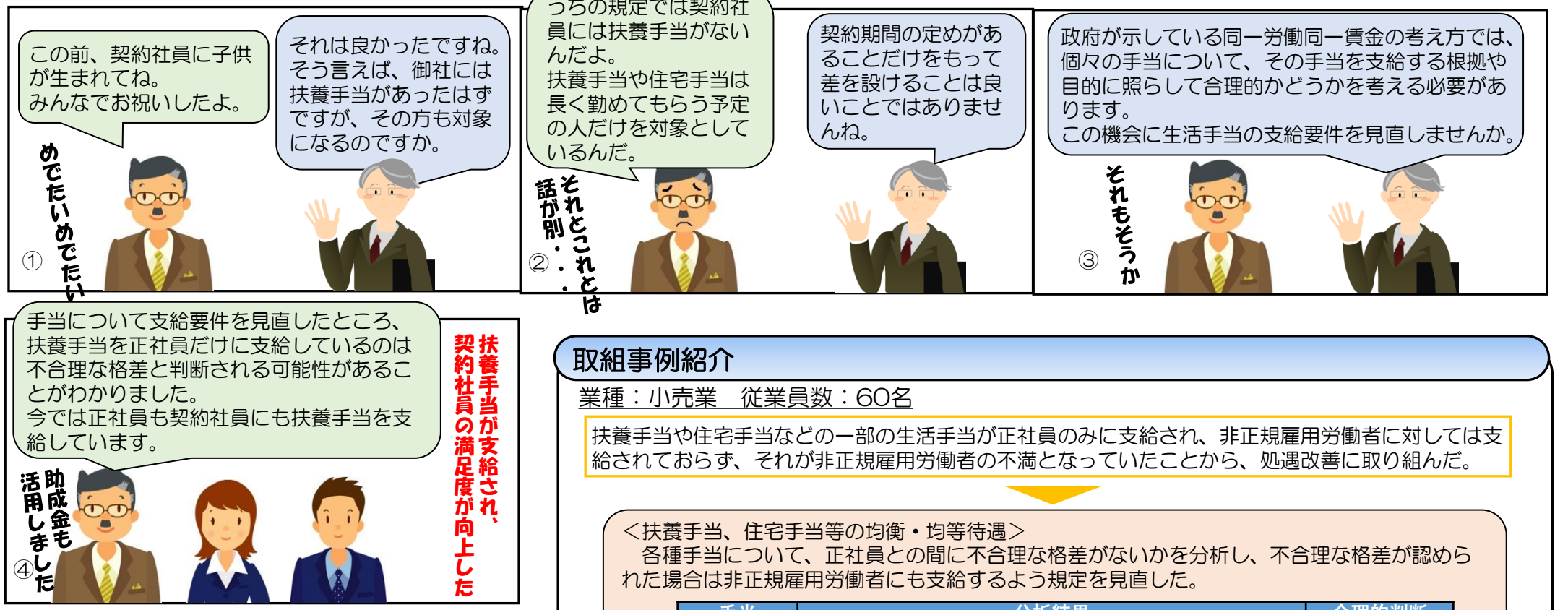
○雇用形態にかかわらず、その人の仕事ぶりや能力に応じて適正に評価し、賃金に反映する制度を導入した。



- 有期契約社員の賃金規定を整備したことにより、有期契約社員に対する評価制度も具体的なものとなり、有期契約社員のモチベーションアップにつながった。
- 有期契約社員の処遇が改善されたことで、人材の定着につながった。

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～



取組事例紹介

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に支給され、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。

（分析例）

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

- 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。

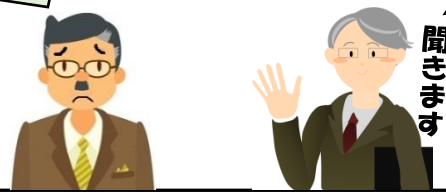
配偶者手当は見直すべき？

～配偶者手当の在り方について～

①

わが社では、昔からずっと配偶者手当つけているけど、見直した方が良いって話もあるみたい。何でなんだろう？

実は、配偶者の収入要件がある配偶者手当には、女性の就業を抑制してしまう問題が指摘されています。



②

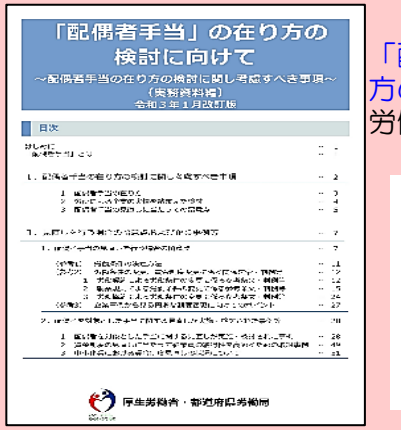
税制、社会保障制度、配偶者の勤務先の手当などを意識した就業調整により女性の能力発揮の妨げになる場合があります。配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めましょう。

③

ただし、単純に配偶者手当を廃止すれば良いわけではありません。賃金制度を変更する場合は一方的な不利益変更は行えないため、労使で十分に時間をかけて話し合いを行い合意を得るなどの必要があります。

④

配偶者手当を廃止し、手当の廃止分を全従業員の基本給に再配分することにしました。また、3年間は廃止による減額分を賞与に補填することとしました。



参考資料

「配偶者手当」の在り方の検討に向けて厚生労働省HPにアクセス

取組事例紹介

業種：卸売業　従業員数：１５０名

年収103万円未満の配偶者がいる従業員に配偶者手当を支給していたが、配偶者手当を廃止し、手当の廃止分を全従業員の基本給に再配分した。

○ニーズの把握など従業員の納得性を高める取組
　従業員にヒアリングを実施し、各部門・事業所の人事担当者からの情報収集や意見交換を実施した。
　団体交渉の場を通して、会社側と労働側の意見をすり合わせた。
○賃金原資総額を維持
　配偶者手当を廃止し、手当の廃止分を全従業員の基本給に再配分。
○経過措置を設定
　経過措置として、３年間は廃止による減額分を賞与に補填。
○決定後の新制度についての丁寧な説明
　職場ごとに従業員への説明会を開催した。

・属人的な配偶者手当を廃止し、従業員に再配分することで、より納得感の高い賃金制度に改めることができた。