

報道関係者 各位

令和5年4月10日(月)
【照会先】
雇用環境・均等部 指導課
課長 井奥善久
課長補佐 武聡太
(電話)052-857-0312

「非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間」(3/15～5/31)を展開しています

～愛知県経営者協会会長・愛知県商工会議所連合会会長に局長が協力要請～

大企業を中心に賃金引上げの動きがある中、今後は、中小企業・小規模事業者の労働者とともに、パートタイマーや有期雇用労働者、派遣労働者等の非正規雇用労働者に、賃金引き上げの流れを波及させていくことが重要です。そのためには、パートタイム・有期雇用労働法に規定されている同一労働同一賃金の遵守の徹底を図ることが重要です。

こうしたことを踏まえ、愛知労働局(局長 代田雅彦)では、代田労働局長が下記のとおり協力要請を行います。

1 要請内容

要請文書、広報資料を労働局長より手交し、傘下企業への周知・働きかけ等について協力を要請。

2 協力要請(日付順)

(1) 愛知県商工会議所連合会 嶋尾 正 会長

日時 令和5年4月12日(水) 午後2時

場所 名古屋市中区栄2-10-19 名古屋商工会議所ビル4階特別応接室

(2) 愛知県経営者協会 大島 卓 会長

日時 令和5年4月14日(金) 午後3時

場所 名古屋市中区栄2-10-19 名古屋商工会議所ビル7階経営者協会会議室

【資料1】非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間
(3/15～5/31)について

【資料2】リーフレット「パートタイム・有期雇用労働法で正社員と非正規雇用労働者
の間の不合理な待遇差は禁止されています」

【資料3】リーフレット「派遣労働者を受け入れる際に注意すべきポイント（同一労働
同一賃金関係）」

非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化 期間（3/15～5/31）

春闘に合わせ、賃金引上げの流れを中小企業・小規模事業者の労働者及び非正規雇用労働者に波及させるため、3月15日～5月31日を強化期間として設定し、各種取組を集中的に実施

強化期間における取組

1. 春闘の賃金引上げの流れを中小企業・小規模事業者の労働者及び非正規雇用労働者に波及させるための企業への協力依頼

- ①企業が賃金引上げに取り組む際に非正規雇用労働者について同一労働同一賃金の観点を踏まえた対応を行うこと
②中小企業・小規模事業者の賃金引上げの参考となる情報サイト「賃金引上げ特設ページ」や各種支援策の活用について、経済団体及び各種業界団体に協力依頼（3月15日付文書発出）
- 都道府県知事等の自治体の首長に対して、地域企業への同様の働きかけの協力依頼（3月15日付文書発出）

2. 業界団体等に対する直接要請

- 特に非正規雇用労働者が多い業界の団体や中小企業団体に対し、厚生労働省が直接、傘下企業等への働きかけを要請
- 全国各地で、都道府県労働局長が管内の経済団体等に直接、傘下企業等への働きかけを要請

3. 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた各種取組の強化

- パート・有期雇用労働法及び労働者派遣法の履行確保の強化
 - ・昨年12月から開始した労働基準監督署と都道府県労働局が連携した同一労働同一賃金の徹底に向けた取組について3月から本格実施（都道府県労働局による報告徴収等は、4月から本格実施）
- 各種支援策の充実
 - ・働き方改革推進支援センターにおいて、同一労働同一賃金に関するコンサルティング等による支援の強化
 - ・キャリアアップ助成金や業務改善助成金をはじめとした賃金引上げに向けた各種支援策の活用促進
- 厚生労働省SNSでの発信などの広報活動の強化

パートタイム・有期雇用労働法で 正社員と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差は禁止されています

短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。



正社員と同じ仕事をしているのに…
正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

何をどう見直せばいいの？

基本給

賞与
(ボーナス)

食堂・休憩室
等の利用機会

各種手当

教育訓練

etc…



▼解説動画あり



不合理な待遇差について、何も対策をしない場合
裁判で法違反と判断される可能性もあります。

同一労働同一賃金

検索



「働き方改革推進支援センター」が
そんなお悩みをサポートします！

▶ 裏面へ

働き方改革推進支援センター 利用してみませんか？



来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。

受付時間 平日9:00~17:00



メール相談

メールでの相談も承ります。



企業への訪問相談サービス

専門家が、会社に訪問もしくはオンラインで相談を承ります。



セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。



助成金の活用相談

キャリアアップ助成金を活用しての、パートタイマー、アルバイト、契約社員の待遇の相談も承ります。



働き方改革推進支援センター

(電話番号、メールアドレスは事業所の所在地の都道府県名をクリックしていただけますとご覧になれます。)

働き方改革推進支援センターでは、キャリアアップ助成金について「正社員化コース」や「賃金規定等改定コース」といった5種類のコースから、各企業に合わせたコースをご紹介します。

キャリアアップ助成金とは

例：「賃金規定等改定コース」

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、実際に賃金を引き上げた場合に助成します。

※ すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を改定する場合の他、雇用形態別や職種別などの区分で一部の賃金規定等を改定する場合も助成を受けられます。

<助成額（労働者1人あたり）>

賃金引上げ率 企業規模	3%以上 5%未満	5%以上
	中小企業	5万円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

全国47都道府県にあるセンターでは、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています。

利用者の声 【事業内容：飲食業 従業員：83人（山梨県）】

従業員が納得感をもって働ける環境が整備でき、不平や不満も最小限になってきている。給与や労務関係の担当者もこれまで曖昧になっていた待遇面での問題が解決され、管理スキルが上がってきた。これからも、従業員の意見に耳を傾け、よりよい労働環境にしていきたい。



詳しくは

働き方改革推進支援センター

検索

派遣労働者を受け入れる際に注意すべきポイント (同一労働同一賃金関係)

派遣労働者を受け入れる際には、派遣元（派遣会社）だけでなく、派遣先も派遣労働者の公正な待遇の確保のために行わなければならない対応があります。

特に同一労働同一賃金を遵守していただくために、以下のポイントに留意してください。

1 派遣先が行わなければならない対応

(1) 派遣元への比較対象労働者の待遇などに関する情報提供

情報提供¹をせずに、派遣元と労働者派遣契約を締結することはできません。

労働者派遣契約を締結する前に、派遣元に対し、**比較対象労働者の待遇等に関する情報**を提供しなければなりません。

また、派遣元が派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、派遣料金の配慮義務があります。

- 1 待遇決定方式²によって提供する情報が異なります。
- 2 裏面2を参照ください。

比較対象労働者の選定

次の～の優先順位で「比較対象労働者」を選定します

労使協定方式の場合、選定は不要です

「職務内容」と「職務内容と配置の変更範囲」が同じ通常の労働者

「職務内容」が同じ通常の労働者

「業務内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者

「職務内容と配置の変更範囲」が同じ通常の労働者

～に相当するパート・有期雇用労働者

(短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で**均衡待遇**が確保されていることが必要)

派遣労働者と同一職務の通常の労働者を新たに雇い入れたと仮定した場合の当該労働者

(派遣先の通常の労働者との間で**適切な待遇**が確保されていることが必要)

「待遇等に関する情報」とは

待遇決定方式別に以下の情報を提供します

【派遣先均等・均衡方式】の場合：比較対象労働者に関する以下の事項

職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲と雇用形態

選定理由

待遇の内容（昇給、賞与などの主な待遇がない場合には、その旨を含む）

待遇の性質と目的

待遇決定に当たって考慮した事項

【労使協定方式】の場合：

業務に必要な能力を付与するための教育訓練

福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）の利用



(2) 教育訓練の実施・福利厚生施設の利用機会の付与・情報提供

教育訓練の実施

派遣元の求めに応じて、派遣労働者に対しても業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施するなどの義務があります。

福利厚生施設の利用機会の付与

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設に関して以下の対応が必要です。

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設	派遣先に課される義務
食堂、休憩室、更衣室	利用の機会を与える義務
物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設などの施設	利用に関する便宜供与を講ずるよう配慮する義務

情報提供

派遣元の求めに応じて、派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務遂行状況などの情報を提供するなど必要な協力をするように配慮する義務があります。

2 待遇決定方式について

派遣元で、以下のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保します

派遣先均等・均衡方式	派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇
労使協定方式	一定の要件を満たす労使協定による待遇

無期雇用フルタイムで勤務する労働者

派遣先均等・均衡方式

均等待遇	職務内容 ¹ 、職務内容・配置の変更範囲 ² が同じ場合、差別的取扱いを禁止
均衡待遇	職務内容 ¹ 、職務内容・配置の変更範囲 ² 、その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

1 職務内容とは、「業務の内容」+「責任の程度」をいいます。

2 職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」をいいます。

労使協定方式

労使協定は派遣元で締結されますが、派遣先が実施する業務に必要な教育訓練や、利用機会を与える食堂・休憩室・更衣室は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡が確保される必要があります。

その他の規定について

このリーフレットの内容は派遣労働者の同一労働同一賃金についての規定の一例で、派遣先として対応すべき内容の全てを網羅したものではありません。

必要な情報は厚生労働省のウェブサイトをご確認ください。



ご不明な点は、お近くの都道府県労働局へお問い合わせください