

(1) 同一労働 同一賃金

- ① 同一労働 同一賃金とは
- ② 同一労働 同一賃金ガイドライン
- ③ 待遇に関する説明義務



(2) ハラスメント対策

- ① 職場におけるパワーハラスメントとは
- ② パワハラ・セクハラ・マタハラ等に対して 事業主が講ずべき措置等
- ③ 具体的な対応例

(3) 働き方改革推進支援助成金等

- ① 両立支援等助成金
- ② 母性健康管理措置による休暇取得支援助成金
- ③ 「働き方改革推進支援助成金」～ 勤務間インターバル導入コース～
- ④ 「働き方改革推進支援助成金」～ 労働時間短縮・年休促進支援コース～

働き方改革関連法 改正事項			施行時期	
			大企業	中小企業
1	労働基準法	時間外労働の上限規制（罰則付き）	<div style="text-align: center; font-size: 2em; font-weight: bold;">施行済</div> <div style="text-align: center; font-size: 1.5em; font-weight: bold;">(2019年4月)</div>	
2	労働安全衛生法	労働時間状況の把握義務		
3		産業医・産業保健機能、労働者の健康管理の強化（一部罰則付き）		
4	労働基準法	年次有給休暇の年5日の付与義務（罰則付き）		
5	労働時間等設定改善法	勤務間インターバルの促進		
6	労働基準法	フレックスタイム制の労働時間の精算期間の拡充		
7		高度プロフェッショナル制度の創設		
8		月60時間超の残業の割増賃金率引上げ（罰則付き）	施行済 (2010年4月)	2023年4月
9	短時間・有期雇用労働法	正規・非正規の不合理な待遇差の禁止（同一労働同一賃金）	施行済 (2020年4月)	2021年4月
10	労働者派遣法	非正規雇用労働者への待遇に関する説明義務の強化	派遣労働者については 施行済 (2020年4月)	
11	労働施策総合推進法	職場におけるパワーハラスメントの防止措置義務	施行済 (2020年6月)	2022年3月31日 まで努力義務
12	労働施策総合推進法 男女雇用機会均等法 育児・介護休業法	パワハラ・セクハラ・マタハラ等について相談したこと等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止	<div style="font-size: 1.5em; font-weight: bold;">施行済</div> <div style="font-size: 1.2em; font-weight: bold;">(2020年6月)</div>	
13	女性活躍推進法	① 一般事業主行動計画の策定・届出（ア）労働者数301人以上の事業主： 施行済 （2016年4月） （イ）労働者数101人以上300人以下の事業主：2022年4月 施行 ② 女性の活躍に関する情報公表（ア）労働者数301人以上の事業主は2項目以上： 施行済 （2020年6月） （イ）労働者数101人以上300人以下の事業主は1項目以上：2022年4月 施行		

(1) 同一労働 同一賃金

① 同一労働 同一賃金 とは 均衡・均等待遇

正規
社員

同一の事業主(同じ会社)

非正規
社員

2つの目的・考え方

基本給、賞与、手当、福利厚生等の待遇ごとの
目的・性質 に応じて 待遇ごとに

第8条(不合理な待遇の禁止)
仕事の内容等に**違いがあれば...**

第9条(差別的取扱いの禁止)
仕事の内容等が**同じであれば...**

不合理な待遇差の禁止

差別的取扱いの禁止

均衡待遇(バランス)

均等待遇(平等)

正規・非正規の待遇格差の改善

均衡待遇(バランス)

短時間・有期雇用労働法第8条
(不合理な待遇の禁止)

4

同一の事業主(同じ会社)

基本給、賞与、手当、福利厚生等の 待遇ごとに、

正 規
社 員

① 職務内容

(業務内容や責任の範囲)

② 職務内容・配置
の変更範囲

③ 成果・能力・経験等

非正規
社 員

待遇ごとの 性質・目的に照らして、①、②、③を考慮して
不合理な待遇差を設けてはならない。



均衡待遇(バランス)へ

均等待遇(平等)

短時間・有期雇用労働法第9条
(差別的取扱いの禁止)

5

同一の事業主(同じ会社)

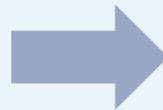
基本給、賞与、手当、福利厚生等の 待遇ごとに、

正 規
社 員

- ① 職務内容
(業務内容や責任の範囲)
- ② 職務内容・配置
の変更範囲

非正規
社 員

①、②が同じであれば 待遇ごとに
差別的取扱いをしてはならない。



均等待遇(平等)へ

② 同一労働 同一賃金 ガイドライン

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年厚生労働省告示第430号）

6

短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、**原則となる考え方**を示したものの。

待 遇		支給等の条件 (①職務の内容、②職務の内容、配置の変更範囲、③その他の事情)		原則となる考え方
基本給	支給金額	能力・経験・業績・成果、 勤続年数に応じて支給	同一である場合	正社員と同一の支給
			相違がある場合	相違に応じた支給
	昇給	勤続による能力の向上 に応じて昇給	同様に向上した場合	正社員と同一の昇給
			相違がある場合	相違に応じた昇給
手当	役職	役職の内容に対して支給	同一の役職に就く場合	正社員と同一の支給
			相違がある場合	相違に応じた支給
	時間外・深夜・休日	時間外・深夜・休日労働の内容が同一の場合	正社員と同一の割増率等で支給	
	特殊作業・特殊勤務	作業環境や危険度、勤務形態が同一の場合	正社員と同一の支給	
	通勤・出張・食事	無し	正社員と同一の支給	
	精皆勤	業務の内容が同一の場合	正社員と同一の支給	
賞与	業績等への貢献に応じて 支給	同一の貢献の場合	正社員と同一の支給	
		相違がある場合	相違に応じた支給	
福利厚生 <small>(給食室・休憩室・更衣室)</small>	同一の事業所で働く場合		同一の利用を認める	
慶弔休暇、健診時間	無し		正社員と同一の付与	
教育訓練	職務に必要な技能・知識 を習得するために実施	職務内容が同一	正社員と同一の実施	
		相違がある場合	相違に応じた実施	
安全管理	同一の業務環境		正社員と同一の措置・給付	

ここで、正社員とは通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）をいう。

③ 待遇に関する説明義務

- (1) 事業主は、
非正規雇用労働者（短時間・有期雇用・派遣）から、
正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）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
説明をしなければなりません。

「短時間労働者、有期雇用労働者だから」、
「正社員とは将来の役割期待が異なるから」という
主観的・抽象的理由では、説明したことにはなりません。

- (2) 事業主は、説明を求めた非正規雇用労働者
(短時間・有期雇用・派遣)について、
不利益な取扱いをしてはいけません。

【説明例】 賞与の場合

1 待遇(賞与)の目的

社員の貢献度に応じて、会社の利益を配分するために支給

2 正社員との待遇(賞与)の違いの有・無【有り】

【違いが有る内容】

短時間社員は店舗全体の売上に応じて一律に支給(〇〇円～xx円)しています。
正社員については目標管理に基づく人事評価の結果に応じて、
基本給の0～4か月(最大△△円)を支給しています。

【違いが有る理由】

短時間社員には販売ノルマがなく、店舗全体の売上が一定額を超えた場合に
一律に支給しています。
正社員には販売ノルマを課しており、その目標の達成状況に応じて支給しており、
短時間社員よりも多くなる場合があります。

同一労働 同一賃金（均衡・均等待遇）への取組手順

短時間・有期雇用労働者はいますか？

いる

いない

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者に待遇に違いはありますか？

将来雇用するときに備えて、
今から準備しましょう。

ある

ない

それぞれの待遇において、待遇の違いが、
職務の内容や配置の変更等に応じて
不合理なものになっていませんか。
不合理になっている
（均衡・バランスがとれていない）。

今すぐ対応すべき
課題はありません。

いいえ

はい

改善しましょう。

短時間・有期雇用労働者から
説明を求められたときに、待遇の違いや
不合理な待遇差ではないことについて
説明できるようにしておきましょう。

(2) ハラスメント対策

① 職場におけるパワーハラスメント

(ア) パワハラの定義

職場において行われる



- ① 優越的な関係を背景とした 言動 であって
 - ② 業務上必要かつ相当な範囲 を超えたものにより
 - ③ 労働者の 就業環境が害されるもの
- 

①～③までの要素を全て満たすもの

職場：出張先、車中、接待を含む。労働者：パート、有期、派遣を含む。

(イ) パワハラの種類・事例

職場におけるパワハラに
該当すると考えられる例

11

1. 身体的な攻撃

暴行・傷害
殴打、足蹴り、物を投げつける等



2. 精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
他の労働者の面前における
大声で威圧的な叱責を繰り返し行う等

この給料泥棒!!



3. 人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し、集団で無視をし、
職場で孤立させる等



おはようございます

.....

.....

.....

4. 過大な要求

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害



5. 過小な要求

業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の
低い仕事を命じることや仕事を与えないこと

俺、管理職なのに...



彼氏はあるの？
なんで結婚しないの？
親も悲しんでるよ。

6. 個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること

令和2年1月15日 厚生労働省告示 第5号

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して 雇用管理上講ずべき措置等についての指針

職場におけるパワハラに 該当すると考えられる例・該当しないと考えられる例

個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得る。

優越的な関係を背景として行われたものであることが前提となる。限定列挙ではない。

類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
イ 身体的な攻撃（暴行・傷害）	① 殴打、足蹴り② 物を投げつける	① 誤ってぶつかる
ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）	① 人格を否定・侮辱する言動 ② 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 罵倒するメール等を複数者に送信する	① 遅刻など再三注意しても改善されない者に一定程度強く注意する ② 重大な問題行動者に一定程度強く注意する
ハ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）	① 仕事を外し、長期間、別室に隔離したり、自宅研修させる ② 同僚が集団で無視して、職場で孤立させる	① 新規採用者を育成するために、短期集中的に別室で研修の教育を実施する ② 懲戒処分者に、業務復帰のために、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
ニ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）	①長期間、肉体的苦痛を伴う環境下で、直接関係のない作業を命ずる ② 必要な教育を行わないまま 到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 業務とは関係のない私的な雑用を強制的に行わせる	① 育成のために少し高いレベルの業務を任せる ② 繁忙期に、業務上の必要性から一定程度多い業務処理を任せる
ホ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）	① 管理職を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 嫌がらせのために仕事を与えない	① 能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
ヘ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）	① 職場外でも継続的に監視する。私物を写真撮影する ② 性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報を本人の了解を得ずに他者へ暴露する	① 家族の状況等をヒアリングする ② 本人の了解を得て、性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報を、必要な範囲で人事担当者に伝え、配慮を促す

(ウ) セクハラ・マタハラ等

職場における **セクシュアル ハラスメント** 男女雇用機会均等法第11条

性的な言動により労働者の就業環境が害されること。

- ・性的な言動を行う者は、雇用主や上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者等もなり得ます。
- ・男女とも行為者にも被害者にもなり得ます。異性に対するものではなく、同性に対するものも該当します。
- ・被害を受ける性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。

職場における **マタニティハラスメント等** 男女雇用機会均等法第11条の3
育児・介護休業法第25条

妊娠、出産、育児・介護休業などを理由に、労働者の就業環境が害されること。

- ・妊娠、出産、育児・介護休業等に関する否定的な言動、育児・介護休業制度等の職場内での不周知などが、ハラスメントの原因になると考えられます。

例

妊娠を上司に報告 ➡ 「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」

例

育児休業の取得
を上司に相談 ➡ 「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」



② パワハラ・セクハラ・マタハラ等に対して 事業主が講ずべき措置

(ア) 周知・啓発

① 職場における

ハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に 周知・啓発 すること。

② 行為者について 厳正に対処する旨の内容 を 就業規則 等 の文書に規定し、労働者に 周知・啓発 すること。



(イ) 相談体制の整備

③ 相談窓口 をあらかじめ定め、労働者に 周知 すること。

④ 相談窓口担当者 が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

職場における ハラスメントの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応する こと。

(ウ) 迅速かつ適切な対応

⑤ 事実関係 を 迅速 かつ 正確 に 確認する こと。

⑥ 速やかに 被害者に対する配慮 の措置を適正に行うこと。

⑦ 行為者に対する措置 を適正に行うこと。

⑧ 再発防止に向けた措置 を講ずること。

※ ⑥、⑦は事実確認ができた場合、
⑧はできなかった場合も同様

(工) 不利益取扱いの禁止等

- ⑨ 相談者・行為者等の **プライバシーを保護** するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ⑩ 相談したこと等を理由として **不利益な取扱い** を行ってはならない 旨を定め、労働者に **周知・啓発** すること。

不利益な取扱い

解雇すること、雇止めすること、退職の強要、降格、就業環境を害すること、減給すること、人事考課を悪くすること、同意なき配置転換を行うこと等。

(オ) 取引先等への取組

取引先 や 顧客等 からの **パワーハラスメント** や **著しい迷惑行為** (**暴行、脅迫、暴言、不当要求等**) により、労働者が就業環境を害されることのないよう、次の取組を行うことが望ましい。

① 相談体制の整備

- ・相談先担当者を定めて周知する。
- ・相談対応者が適切に対応できるようにする。

② 被害者の配慮のための取組

- ・一人で対応させない、メンタル不調にも対応する。

③ 被害を防止するための取組

- ・対応マニュアルの作成、研修の実施等

(3) 働き方改革推進支援助成金等

- ① 両立支援等助成金

- ② 母性健康管理措置による休暇取得支援助成金

- ③ 「働き方改革推進支援助成金」～ 勤務間インターバル導入コース～

- ④ 「働き方改革推進支援助成金」～ 労働時間短縮・年休促進支援コース～