

働き方改革 同一労働同一賃金のポイント

未来に向けて、今取り組むべきこと

兵庫働き方改革推進支援センター
特定社会保険労務士 和田 朋子

2024/1/29

同一労働同一賃金への対応状況 ①

「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況

(R4年11月25日:厚生労働省)

- ✓ 運輸業:パート・有期雇用労働を雇用している割合56.6% (全産業75.4%)
- ✓ 不合理な待遇差の禁止に対応するための見直し状況
「見直しを行った」⇒28.5% 「待遇差はない」が⇒28.2%
両者を合わせて約6割
- ✓ 企業規模 300人以上は「見直しを行った」と「待遇差はない」を合わせて8割程度
50人から299人は7割弱、49人以下は6割を切っている。

同一労働同一賃金への対応状況 ②

✓見直しを行った企業のうち、その実施内容は

「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直し」⇒19.4%と最も高い。

✓見直しを行った企業のうち、見直した待遇(複数回答)の内容

①「基本給」⇒45.1%

②「有給の休暇制度」⇒35.3%

③「賞与」⇒26.0%

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど「扶養手当」「その他の手当」は高く、「基本給」の割合は低い。

本日のポイント！

同一労働同一賃金に対する適切な対応が、
生産性アップに繋がる



利益が上がる

同一労働同一賃金

パート・有期雇用労働法
労働契約法
労働者派遣法



「均衡待遇規定」
「均等待遇規定」を
統一的に整備



- ◎不合理な待遇差の解消すること
- ◎説明義務の強化（14条2項）
- ◎行政による紛争解決制度
- ※但し、最終的判断は司法に委ねられる。

均衡待遇 (パート・有期雇用法 第8条)

パート・有期雇用労働者と通常の労働者との間で基本給、賞与
その他の待遇のそれぞれについて、不合理な相違を設けてはならない

不合理か否かは個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして

①職務の内容

②職務の内容・配置の変更の範囲

③その他の事情

考慮要素

のうち待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づき判断する。

均等待遇 (パート・有期雇用法 第9条)

①職務の内容

②職務の内容・配置の変更の範囲

通常の労働者と同一のパート・有期雇用労働者については、パート・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

どの考慮要素に基づいて判断するのか

- ✓ 職務の内容に関するもの

基本給、資格手当、役職手当、皆勤手当 など

- ✓ 職務の内容・配置、の変更に関するもの

住居手当、管理職手当 など

- ✓ その他の事情

扶養手当、夏期冬期休暇、年末年始手当

住居手当 など

最高裁判決①(2020年10月13日)

大阪医科薬科大学事件 (賞与の支給)

高裁: 賞与の性質「在籍し、就労していたことそれ自体に対する対価」

アルバイトに賞与を出さないのは違法⇒6割の支給を認めた



最高裁: 正職員は毒劇薬試薬の管理などに携わり、仕事が易しかった

アルバイトとは**業務内容**に違いがあった

⇒高裁判決を見直し、賞与分の請求を棄却

最高裁判決②

日本郵政事件（年末年始・扶養手当、休暇など）



- 夏期冬期休暇：心身の回復を図るという目的
- 年末年始手当：業務に従事したことに対し、その勤務の
特殊性から支給される対価
- 扶養手当：生活保障や福利厚生を図り、生活設計等を容易にさせ、
その継続的な雇用を確保する目的

最高裁判決③

・メトロコマース事件（退職金の支給）

高裁：長年の功労報奨の性格を有する部分に係る退職金、具体的には正社員と同一の基準に基づいて算定した額の4分の1に相当する額すら支給しないことは不合理と判断



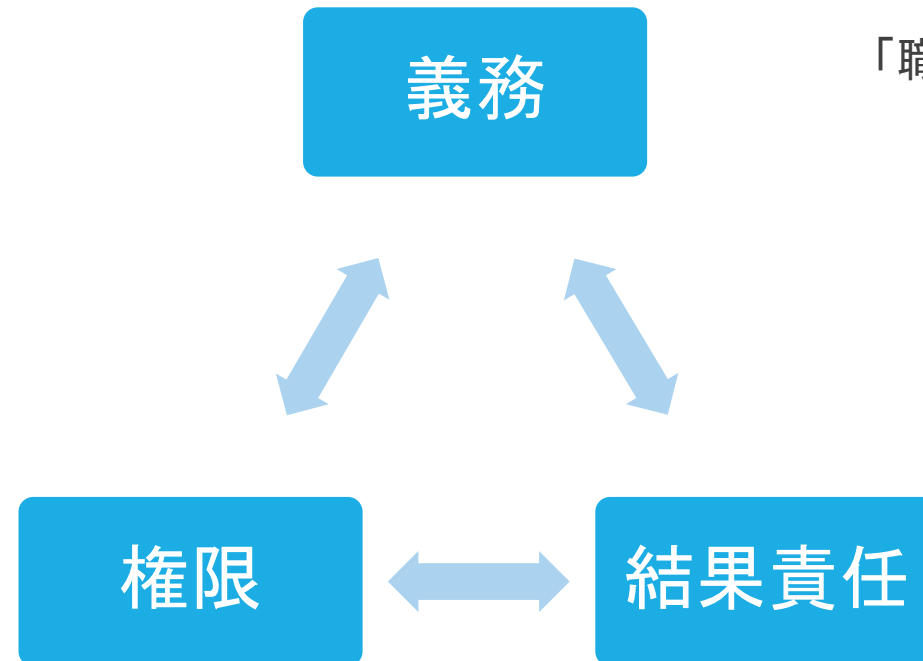
最高裁：**正社員との間で役割**などに差があったと判断。契約社員として10年前後働いた点を考慮しても、退職金の不支給は不合理とまでは評価できない

		正社員	契約社員	パート	嘱託社員	...
職務内容						
職務変更範囲 配置変更範囲						
	支給目的					
基本給	職務内容 役割、責任	月給	時給	時給	時給	
賞与	業績分配 成果給	○	×	×	×	
退職金		○	×	×	×	
役職手当		○	×	×	×	
扶養手当		○	×	×	×	
住居手当	住居に要する 費用の補填	○	×	×	×	
通勤手当	通期に要する 費用の補填	○	×	×	×	
福利厚生						
休暇						
：						

待遇差の
合理的な
説明が必要

そもそも職務とは？

三面等価の法則



「職務分析・職務評価の基礎講座」

西村 聡 著

業務の洗い出し・職務分析

ムリ・ムラ・ムダの削減

⇒ 残業時間減少 ⇒ 生産性の向上

同一労働同一賃金

⇒ 根拠の明確化 ⇒ 信頼性の向上

多様な働き方

⇒ 短時間正社員、テレワーク

⇒ 事業継続性の向上

働き方改革

労働時間
残業上限規制
有給休暇取得義務

同一労働同一賃金
正規・非正規
派遣労働者
不合理な待遇解消

働き方改革
働く方法の点検

多様な働き方
短時間勤務、在宅勤務
テレワーク、兼業、副業

女性・高齢者・障がい者
育児・介護・治療と働き方

支援ツール

パート・有期労働ポータルサイト

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

兵庫働き方改革推進支援センター

<https://hatarakikatakaiaku.mhlw.go.jp/consultation/hyogo/>

電話、メール、来所、個別訪問



雇用関係助成金

✓働き方改革推進支援助成金

⇒本年度助成金交付申請期限12月31日

✓業務改善助成金

⇒本年度助成金交付申請期限1月31日

✓年収の壁・支援強化パッケージ(キャリアアップ助成金)

キャリアアップ
助成金
社会保険適用時
処遇改善コース
<https://www.mhlw.go.jp/content/001162115.pdf>

年収の壁対策として 労働者1人につき**最大50万円**助成します！

- 2023年10月からキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が始まりました。
- 労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。
- 支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

労働者にとって、

- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
- ・社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様の
人手不足の解消へ！



パートタイム・有期雇用労働者
キャラクター「ハロウ」ちゃん

「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の 18%以上 を増額	3年目 10万円

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働 時間の延長	賃金の 増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

- ※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
- ※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」厚生労働省(2023/10/20)

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024（令和6）年1月31日までに取組を開始する場合

キャリアアップ計画書は2024年1月までに管轄労働局に提出してください

＜申請スケジュールの例＞ ※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合

		R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会 保 険 の 加 入 時 期	R5 10月	社会保険加入	★	★	★	★	★	★								
	11月	社会保険加入	★	★	★	★	★	★								
	12月	社会保険加入	★	★	★	★	★	★								
	R6 1月	社会保険加入	★	★	★	★	★	★								
キャリアアップ 計画書						令和6年1月31日までに 提出（特例期間）										

第1期支給対象期

第2期支給対象期

★ 給与・手当の支給

- 1** (※) 本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行うごとに、2か月以内に申請することが必要です。
 (※) 2024（令和6）年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画書を提出してください。

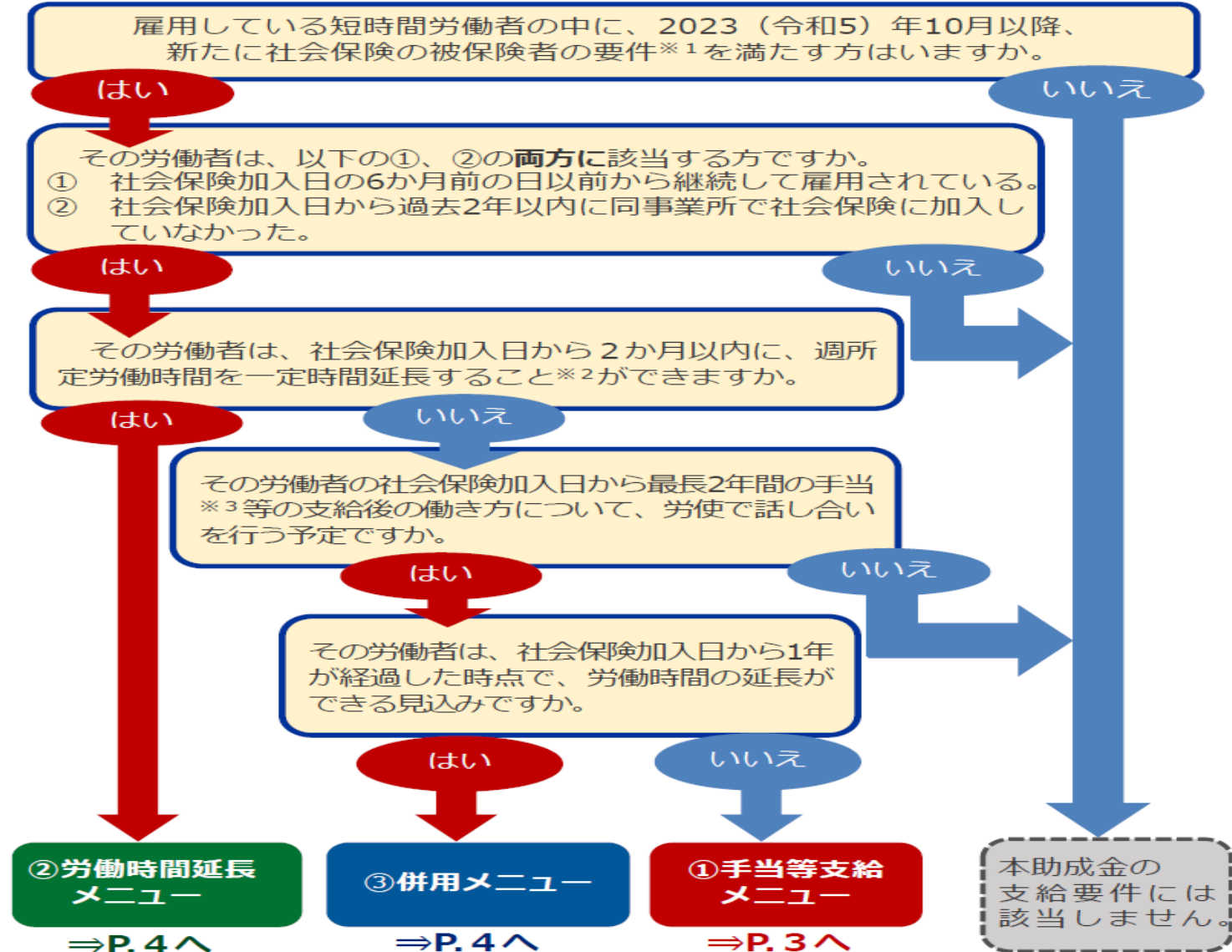
キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」厚生労働省(2023/10/20)

助成金の対象は誰？

2023年10月以降に新たに社会保険の被保険者の要件を満たす人

- ・厚生年金の被保険者数が101人以上
- ・週の所定労働時間が20時間以上
- ・所定内賃金が月額8.8万円以上
- ・学生でない

対象となる労働者をチェックしましょう！



※1 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用されている従業員の4分の3以上である者であること。
※2 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、P.4の「②労働時間延長メニュー」をご覧ください。
※3 社会保険適用促進手当（事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としない。（詳細はP5参照））

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」厚生労働省(2023/10/20)

いつまでもらえるの？

1年目(10万円×2回)
15%以上相当の手当支給
月額88000×15%×12ヶ月
=158400(支出増)



2年目
・15%以上の手当
・3年目の18%以上の増額



2025年度末

① 手当等支給メニュー

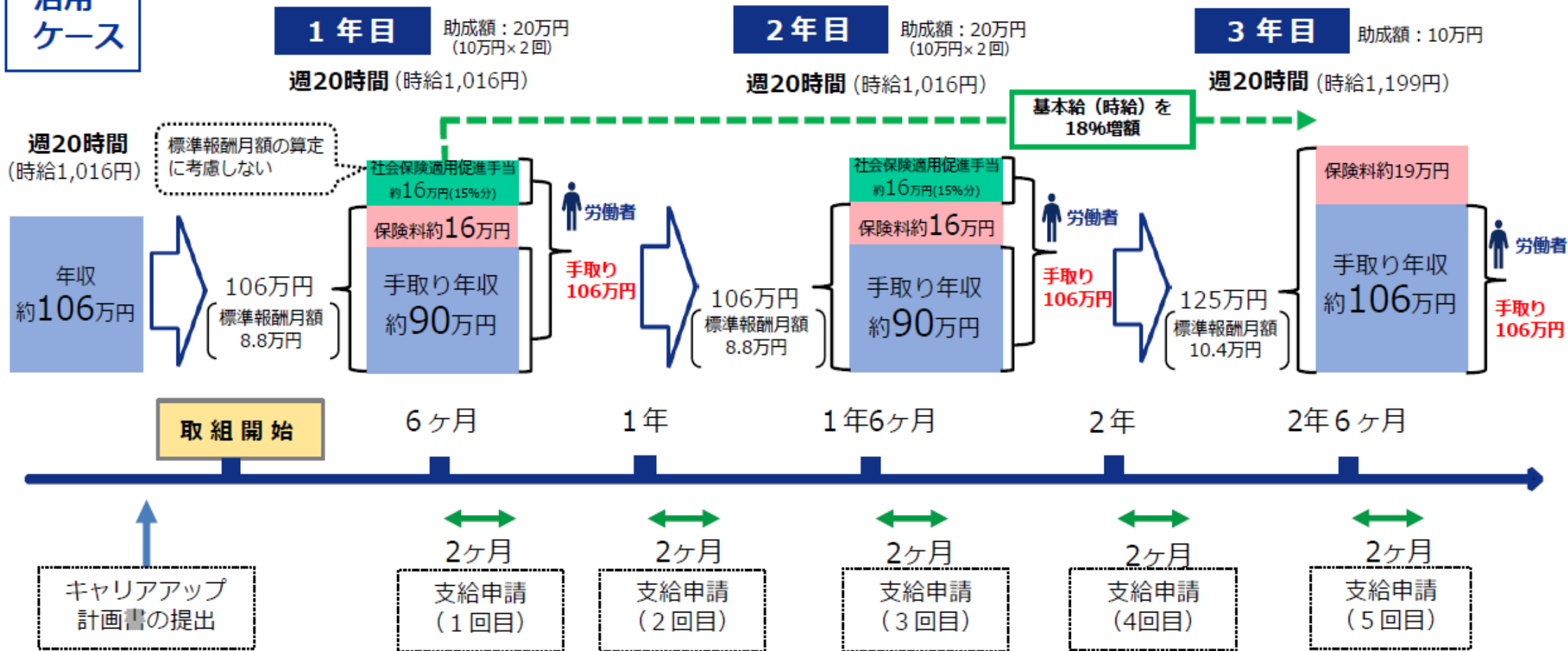
事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を増加させる場合に助成します。

	要件	申請時期	1人当たり助成額
1年目	①賃金(標準報酬月額・標準賞与額)の 15%以上分 を労働者に追加支給すること(社会保険適用促進手当)	左欄の取組を6か月間継続した後2か月以内	6か月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
2年目	②賃金の 15%以上分 を労働者に追加支給する(社会保険適用促進手当)とともに、3年目以降、以下③の取組が行われること		6か月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
3年目	③賃金(基本給)の 18%以上 を増額させていること(労働時間の延長との組み合わせも可能)		6か月で 10万円 (大企業は7.5万円)

(※) 社会保険適用促進手当は、毎月の手当として支給することが想定されますが、数ヶ月分をまとめて支給することも可能です。

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」厚生労働省(2023/10/20)

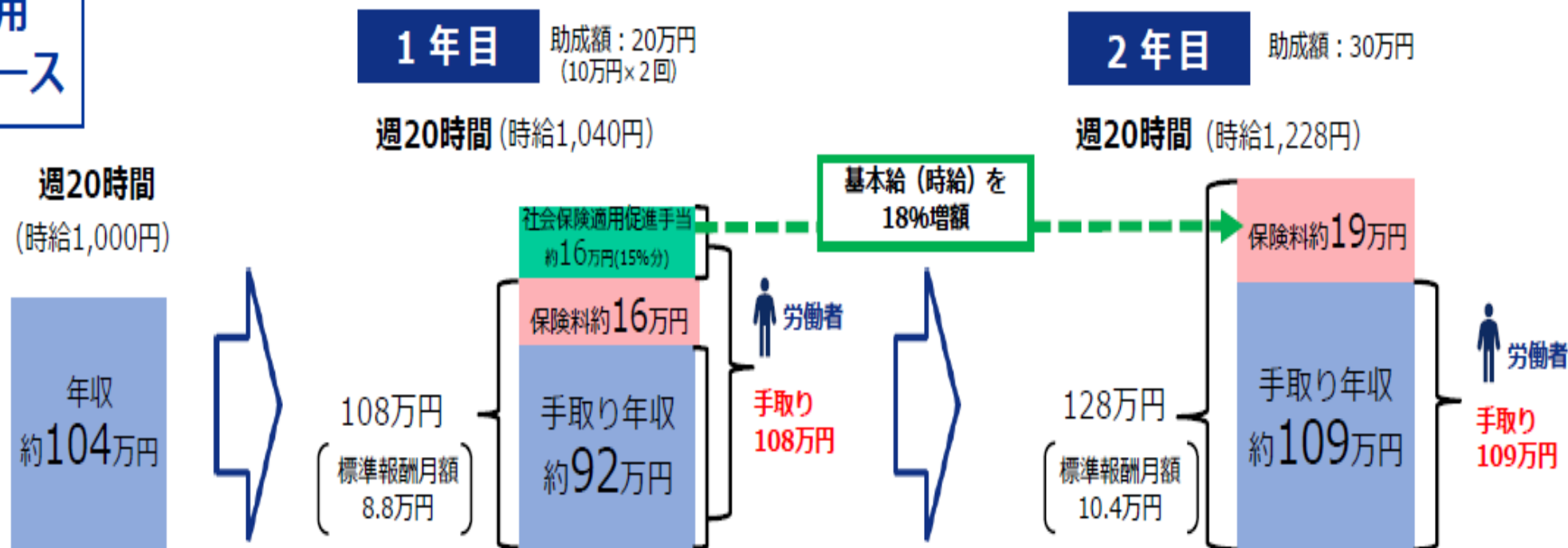
活用 ケース



キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」厚生労働省(2023/10/20)

- ◆ 2年目に前倒して③の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、3回目の支給申請でまとめて助成（30万円）します。

活用
ケース



キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」厚生労働省(2023/10/20)

②労働時間延長メニュー

所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合に事業主に対して助成を行うものです。
以下の表の①～④のいずれかの取組を行った場合に、労働者1人当たり中小企業で30万円
(大企業の場合は22.5万円)を支給します。

	週所定労働時間の延長		賃金の増額	申請の時期	1人当たり助成額
①	4時間以上	+	—	左欄の取組を 6か月間継続した 後2か月以内	6か月で 30万円 (大企業は22.5万円)
②	3時間以上 4時間未満		5%以上		
③	2時間以上 3時間未満		10%以上		
④	1時間以上 2時間未満		15%以上		

③併用メニュー

	要件		申請時期	1人当たり助成額	
1年目	賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上分を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当）		左欄の取組を6か月間継続した後2か月以内	6か月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円)	
2年目	上記の取組を行った上で、以下のいずれかの取組を行うこと				6か月で 30万円 (大企業は22.5万円)
		週所定労働時間の延長		賃金の増額	
	①	4時間以上		—	
	②	3時間以上 4時間未満		5%以上	
③	2時間以上 3時間未満	10%以上			
④	1時間以上 2時間未満	15%以上			

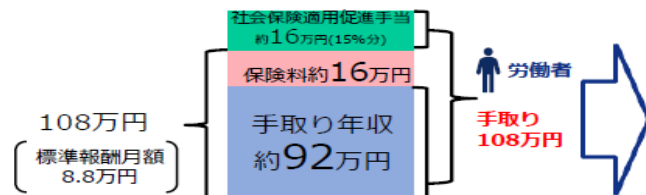
活用ケース

週20時間
(時給1,000円)

年収
約104万円

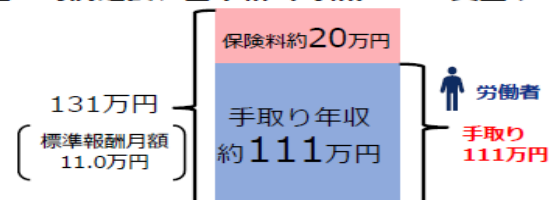


1年目 助成額：20万円
(10万円×2回)
週20時間 (時給1,040円)



2年目 助成額：30万円

週22時間 (時給1,144円)
週2時間延長、基本給(時給)10%賃上げ



キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」厚生労働省(2023/10/20)

社会保険適用促進手当とは？

就業規則への
規定(届出)が
必要

・割増賃金算
定対象
・所得税、住民
税課税対象

- 短時間労働者への社会保険の適用を促進するため、労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給するものです。
- 給与・賞与とは別に支給され、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないことができるとされています。(最大2年間の措置とされています。)
- また、事業所内でのバランスを考慮し、事業主が同一事業所内で同じ条件で働く他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、同様の取扱いとすることができるとされています。

<報酬から除外する手当の上限額>

社会保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の保険料相当額とする。

※令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率(協会けんぽの全国平均)10.0%、介護保険料率1.82%の場合の本人負担分保険料相当額

標準報酬月額	8.8万円	9.8万円	10.4万円
上限額(年額)	15.9万円	17.7万円	18.8万円

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇
改善コース」厚生労働省(2023/10/20)

お問い合わせ

- ・兵庫働き方改革推進支援センター

<https://hatarakikatakakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/hyogo/>

電話、メール、来所、

個別訪問（原則3回、職務分析は最大6回）



全て
無料