

# パートタイム・有期雇用労働法のポイント

---

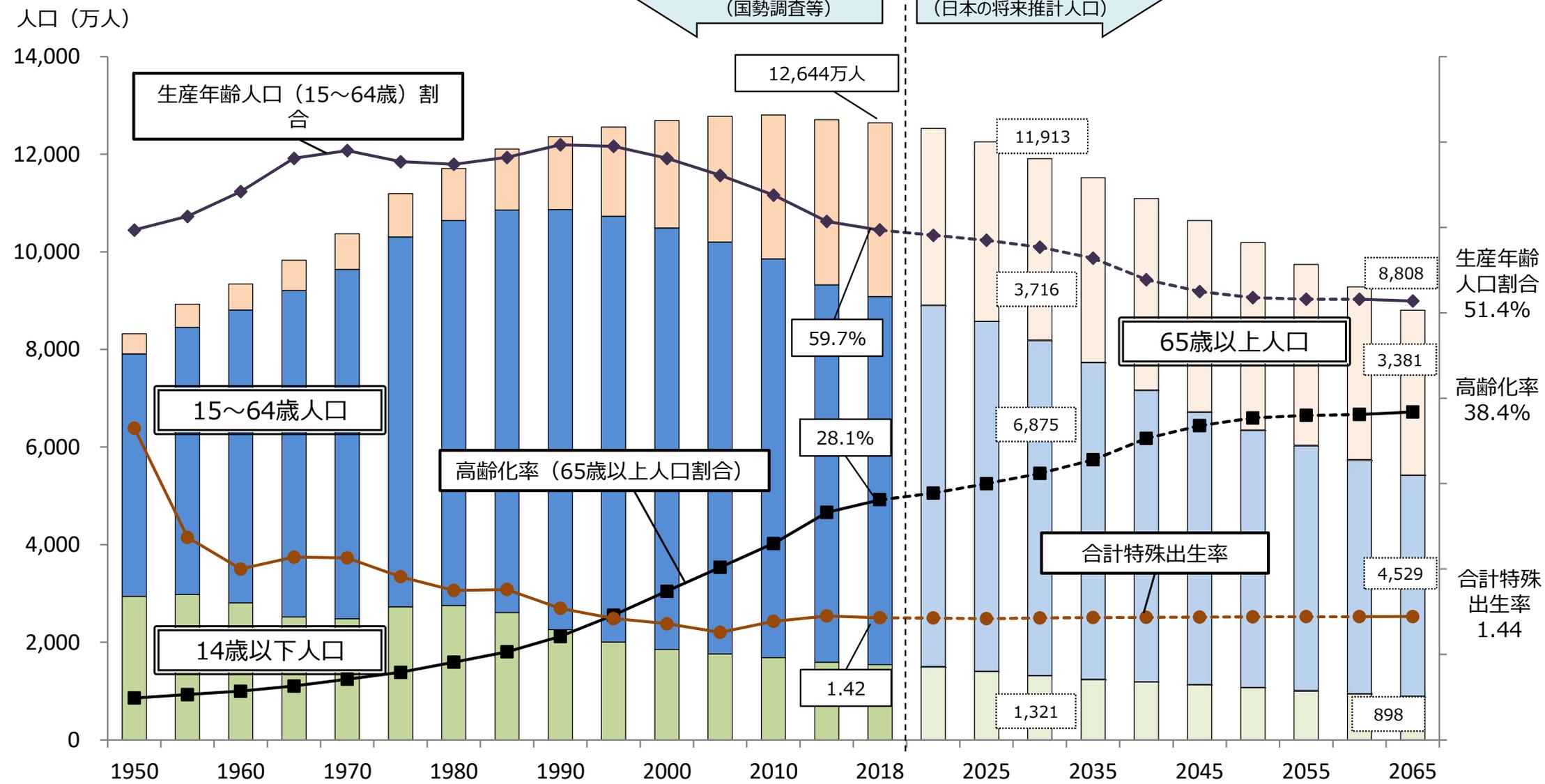
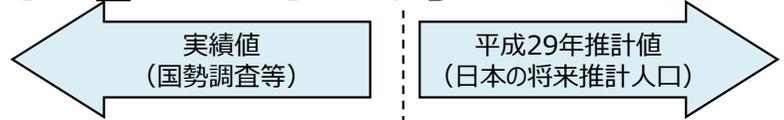
令和 5年 10月 5日

茨城働き方改革推進支援センター  
橋田 恵子

日本の人口は、既に減少局面を迎えている。今後は「15～64歳」の現役世代が急速に減少する見込み。

# 「働き方改革」の背景

日本の人口の推移



(出所) 2018年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は、2018年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」  
 2018年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、  
 2019年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計) : 出生中位・死亡中位推計」

## 働き方改革とは？

「働き方改革」は、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革。

- 日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上や、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが不可欠。
- 働く方の置かれた事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指す。

## 中小企業の働き方改革はなぜ必要？

「働き方改革」は、日本の雇用の約7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要。

魅力ある職場とすることで、人手不足の解消も。

- 職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要。
- 改革に取り組むに当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みも。
- 「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」を進めてより魅力ある職場をつくりましょう！



手順番号	手 順	解 説
手順1	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者を雇用していますか？
手順2	待遇の状況を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。 書き出して、整理するとわかりやすいでしょう。
手順3	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。 そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」と言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理しましょう。
手順4	手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しましょう	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられています。 短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理しましょう。 労働者に説明する内容をあらかじめ文書にまとめておくと便利です。
手順5	「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討しましょう。 また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討しましょう。
手順6	改善計画を立てて取り組みましょう	改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、早急に取り組みましょう。

**パートタイム・有期雇用労働法は、2021年4月1日に全面施行されました。**

**すべての企業において、法に沿った対応が求められます。**

手順1

労働者の雇用形態を確認しましょう

法の対象となる労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）の有無を確認します。

1-1

法の対象となる短時間労働者や有期雇用労働者の有無を確認しましょう。  
A B Cのうち該当する項に○を記入してください。

A	正社員と比較して1週間当たりの所定労働時間が短い労働者（短時間労働者）を雇用している（雇用契約期間は有期・無期を問わない）	⇒1-2へ
B	雇用契約期間の定めのある労働者（有期雇用労働者）を雇用している	⇒1-2へ
C	短時間労働者も有期雇用労働者も雇用していない	⇒終了



<Aの解説>社内での呼び方にかかわらず、フルタイムで、雇用契約期間の定めのない働き方をしている労働者（無期雇用労働者）を「正社員」とし（役員は含みません）。同じ事業所内に正社員が配置されていなくても、同一企業・法人内の別の事業所にいる場合は該当します。



<Cの解説>短時間労働者も有期雇用労働者も雇用していない企業は、この手順書による取組の必要はありません。

1-2

短時間労働者・有期雇用労働者について、社員タイプごとに区分をしましょう。

社内の短時間労働者や有期雇用労働者を社員タイプごとに区分		短時間か フルタイムか	有期か 無期か
例1	パートナー社員	フル	有期
例2	アルバイト	短時間	有期
①			
②			
③			
④			
⑤			



<解説>短時間労働者・有期雇用労働者について、社員タイプごとにすべて書き出しましょう。これらの労働者は、パートタイム・有期雇用労働法の対象となる労働者に当たります。

1-3

1-2で区分した短時間労働者・有期雇用労働者について、待遇が同じ社員タイプごとに区分し、人数(概数で可)を書き出しましょう。

待遇が同じ社員タイプごとに区分		短時間かフルタイムか	有期か無期か	人数または概数
例1	パートナー社員(販売)	フル	有期	15人
例2	パートナー社員(配送)	フル	有期	5人
例3	アルバイト	短時間	有期	5人
①				
②				
③				
④				
⑤				



<解説>短時間労働者・有期雇用労働者について、待遇が同じ社員タイプごとにすべて書き出しましょう。例1と例2は、同じパートナー社員ですが、販売と配送では支払われる手当が異なるため、区分を分けています。

手順2

待遇の状況を確認しましょう

短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金(賞与・手当を含む)や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理するとわかりやすいでしょう。

手順3

待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう

短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金(賞与・手当を含む)や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。

そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」ものと言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理しましょう。



<解説>手順1で書き出した、短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金(賞与・手当を含む)や福利厚生などの待遇の違いの有無、違いの内容、違いを設けている理由などを8ページからのワークシートに書き出しましょう。短時間労働者・有期雇用労働者の区分が複数ある企業は、8~15ページをコピーして使用してください。

## 手順2の点検を始める前に・・・

いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示した「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)」を策定しました。手順2の待遇の状況の確認を始める前に7ページのガイドラインの概要により、原則となる考え方をご確認ください。

※ガイドラインは「基本給」「賞与」「手当」「福利厚生」「その他」の順に記載されていますが、この取組手順書では、わかりやすい手当から取組を始め、順番にこだわらず、取り組みやすいものから始めましょう。

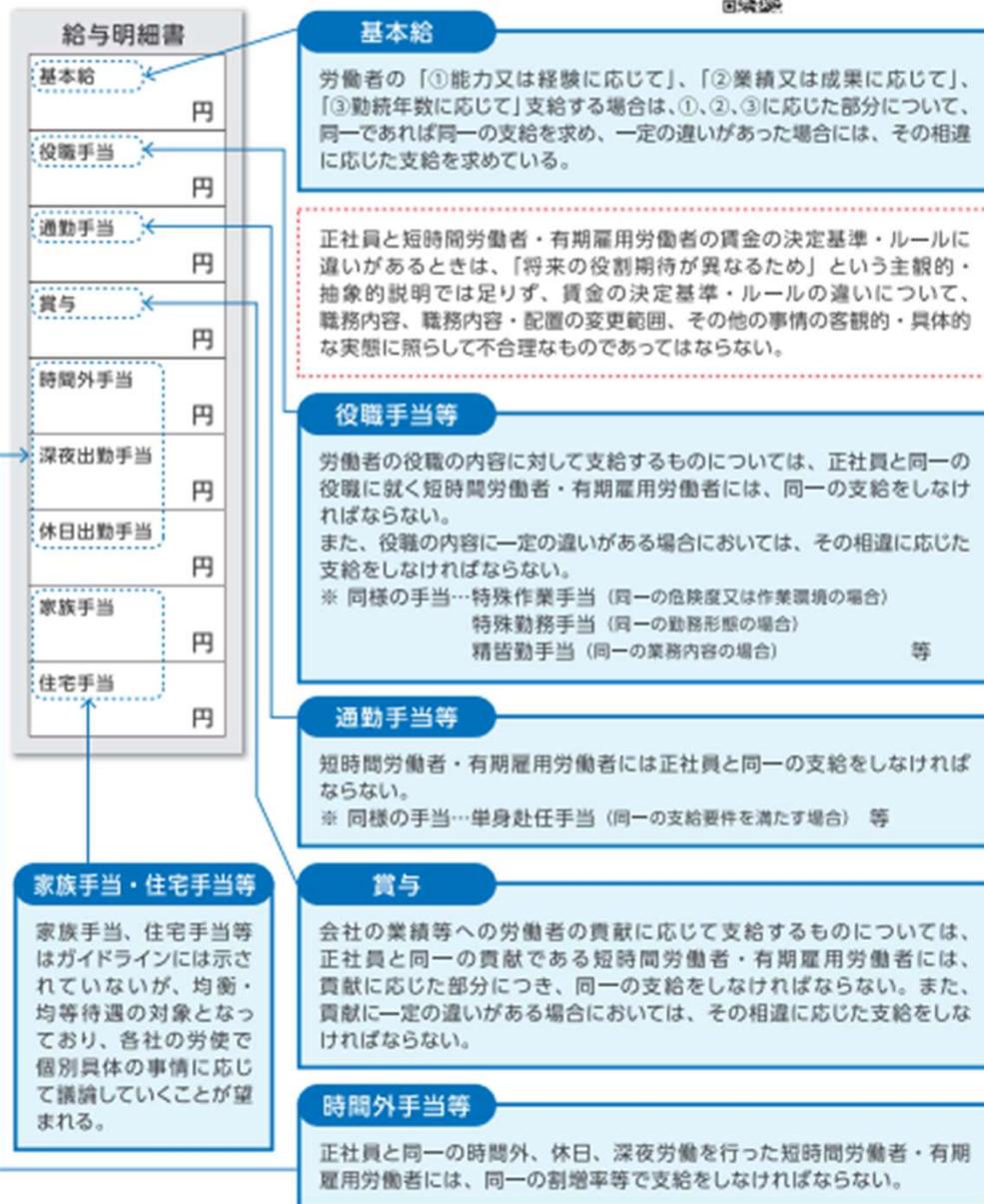
# 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(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)

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

基本給、昇給、賞与、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載しています。

(詳しくはこちら)<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

手順 2 待遇の状況を確認しましょう

手順 3 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう〈手当編〉

対象となる短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との間で、手当の支給について取扱いに違いがあるか、ある場合は、それはどのような違いで、違いを設けている理由は何か、書き出しましょう。

すべての手当について検討する必要があります。

正社員に対して支給されている手当をすべて書き出し、短時間労働者・有期雇用労働者への支給の違いを洗い出しましょう。欄が足りない場合は、用紙をコピーする等してご利用ください。

【記載例 1】

		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
通勤 手当	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している	
	イ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	

→ 手当を支給している場合は、手当の支給の目的を書き出しましょう。

- ・通勤に要する交通費を補填する目的で支給。

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給。	・支給なし。	・短時間労働者・有期雇用労働者は、労働契約の期間が定めがあり、職務内容が正社員と異なるため支給していない。

【記載例 2】

		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
精皆勤 手当	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している	
	イ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	

→ 手当を支給している場合は、手当の支給の目的を書き出しましょう。

- ・一定数の業務を行う人数を確保するため、皆勤を奨励する目的で支給。

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・月の勤務日数の9割以上を出勤した者に対し月5,000円を支給。	・支給なし。	・短時間労働者・有期雇用労働者は、勤務日数が少ないため、支給していない。

※記載例については、法の内容に沿った対応に向けて改善が必要な事例が含まれています。  
「違いを設けている理由」について、14ページ以降の手順4で、その違いが「不合理ではない」と言えるか、検討していきます。

		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
手当	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している	
	イ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	

→ 手当を支給している場合は、手当の支給の目的を書き出しましょう。

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由

正社員に対して支給されている手当をすべて書き出し、短時間労働者・有期雇用労働者への支給の違いを洗い出しましょう。

		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）
手当	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している
	イ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる

➡ 手当を支給している場合は、手当の支給の目的を書き出しましょう。

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由

		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）
手当	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している
	イ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる

➡ 手当を支給している場合は、手当の支給の目的を書き出しましょう。

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由

		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）
手当	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している
	イ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる

➡ 手当を支給している場合は、手当の支給の目的を書き出しましょう。

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由

短時間労働者・有期雇用労働者の区分が複数ある場合は、それぞれの区分について記載してください。  
用紙は適宜コピーしてご使用ください。

## 手順2 待遇の状況を確認しましょう

## 手順3 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう〈賞与編〉

対象となる短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との間で、賞与の支給について取扱いの違いがあるか、ある場合は、それはどのような違いで、違いを設けている理由は何か、書き出しましょう。

## 【記載例3】

賞与		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している	
	イ	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給なし	
	ウ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	

賞与を支給している場合は、賞与の支給の目的を書き出しましょう。

- ・会社の利益を分配することによって、社員の士気を高めるため支給。

⇒「ウ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・会社の業績等への貢献に応じて、0～4ヶ月分を支給する。	・一律の金額（1ヶ月分）を支給する。	・短時間労働者・有期雇用労働者の業務は定型業務であり、フルタイムを課しておらず、業績による会社への貢献が一定のため、業績に不均衡なく一律の支給としている。

## 【記載例4】

賞与		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している	
	イ	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給なし	
	ウ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	

賞与を支給している場合は、賞与の支給の目的を書き出しましょう。

- ・会社の利益を分配することによって、功労報償のために支給。

⇒「ウ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・人事評価C以上の者について、1～4ヶ月分（平均2ヶ月分）を支給する。	・支給なし。	・短時間労働者・有期雇用労働者は、人事評価を行っておらず、貢献度を評価できないため支給していない。

※記載例については、法の内容に沿った対応に向けて改善が必要な事例が含まれています。  
「違いを設けている理由」について、14ページ以降の手順4で、その違いが「不合理ではない」と言えるか、検討していきます。

賞与		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している	
	イ	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給なし	
	ウ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	

賞与を支給している場合は、賞与の支給の目的を書き出しましょう。

⇒「ウ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由

短時間労働者・有期雇用労働者の区分が複数ある場合は、それぞれの区分について記載してください。

## 手順2 待遇の状況を確認しましょう

## 手順3 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう〈福利厚生その他編〉

対象となる短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との間で、福利厚生その他について取扱いの違いがあるか、ある場合は、それはどのような違いで、違いを設けている理由は何か、書き出しましょう。  
あらゆる待遇（給食施設、休憩室、更衣室、転勤者用社宅、休暇、休職、教育訓練等）について検討する必要があります。権が足りない場合は、用紙をコピーする等してご利用ください。

## 【記載例5】

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）		
給食施設（食堂）	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で利用できる（または、施設がない）
	イ	正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者は利用の基準、範囲が異なる

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・正社員は、利用の対象としている。	・短時間労働者・有期雇用労働者は利用の対象からはずしている。	・食堂が狭く、全員が利用できないため。

※記載例については、法の内容に沿った対応に向けて改善が必要な事例が含まれています。  
「違いを設けている理由」について、14ページ以降の手順4で、その違いが「不合理ではない」と言えるか、検討していきます。

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）		
給食施設（食堂）	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で利用できる（または、施設がない）
	イ	正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者は利用の基準、範囲が異なる

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）		
休憩室	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で利用できる（または、施設がない）
	イ	正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者は利用の基準、範囲が異なる

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）		
更衣室	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で利用できる（または、施設がない）
	イ	正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者は利用の基準、範囲が異なる

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由



<解説>食堂・休憩室・更衣室について、正社員が利用している場合は、短時間労働者・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与えることが義務化されました。

正社員にある福利厚生その他あらゆる待遇についてすべて書き出し、短時間労働者・有期雇用労働者への支給の違いを洗い出しましょう。

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で措置している
イ	正社員には措置があるが、短時間労働者・有期雇用労働者には措置していない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも措置しているが、措置の基準が異なる

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で措置している
イ	正社員には措置があるが、短時間労働者・有期雇用労働者には措置していない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも措置しているが、措置の基準が異なる

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で措置している
イ	正社員には措置があるが、短時間労働者・有期雇用労働者には措置していない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも措置しているが、措置の基準が異なる

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で措置している
イ	正社員には措置があるが、短時間労働者・有期雇用労働者には措置していない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも措置しているが、措置の基準が異なる

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由

短時間労働者・有期雇用労働者の区分が複数ある場合は、それぞれの区分について記載してください。  
用紙は適宜コピーしてご使用ください。

手順2 待遇の状況を確認しましょう

手順3 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう〈基本給編〉

対象となる短時間労働者・有期雇用労働者と、最も業務内容が近い正社員<sup>※</sup>について、基本給の支給について取扱いの違いがあるか、ある場合は、それはどのような違いで、違いを設けている理由は何か、書き出してみましょう。書き出すことにより、違いが「不合理ではない」と言えるか、客観的に見ることが出来ます。

※法律上は、どの正社員とも比較しなければなりません。ここでは、わかりやすく、最も業務内容が近い正社員との間の待遇の違いについて確認していきます。

基本給	待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している
イ	正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の支給基準は異なる	

「イ」にあてはまる場合は、正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者の基本給の決定において、次の要素はどの程度重要か、あてはまるものに○をつけてください。他にも重要な要素がある場合は、「その他」欄に追記してください。

基本給の決定要素	正社員			短時間労働者・有期雇用労働者		
	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
職務の遂行能力	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
業務の内容や責任の重さ	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
仕事の成果や業績	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
年齢や勤続年数	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
市場での賃金相場	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
その他	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない

⇒正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者の基本給の決定において、勘案される要素に違いがある場合（正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者の欄で○がついた項目が違う場合）は、職務の内容（業務の内容と責任の程度）及び人材活用の仕組みや運用（転勤や、職務の内容・配置の変更の有無や範囲）などの観点から違いを設けている理由を書き出してみましょう。

違いを設けている理由

【記載例6】

・正社員には月間の販売ノルマがあるため責任が重い。短時間労働者・有期雇用労働者にはノルマがなく、責任の程度が違うため。

【その他記載例】

・正社員は土曜・夜間シフトの割当てがあり出勤が必要だが、短時間労働者・有期雇用労働者は希望の自前でシフトを割り当てている。  
・正社員は幹部候補として職務の内容や配置の変更があり、能力や経験に応じて支給。短時間労働者・有期雇用労働者は、職務の内容や配置の変更はなく、現在の職務の内容に応じて支給しているため。

※記載例については、法の内容に沿った対応に向けて改善が必要な事例が含まれています。

「違いを設けている理由」について、14ページ以降の手順4で、その違いが「不合理ではない」と言えるか、検討していきます。



＜解説＞賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などあらゆる待遇について、違いの有無と、違いの内容、違いを設けている理由を書き出したら、改めて「違いを設けている理由」を読み返しましょう。違いが「不合理ではない」とは言いがたいと感じられるところがないか、手順4で検討を行います。

手順 4

手順 2 と 3 で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しましょう

4-1

対象となる労働者の区分ごとに、正社員との待遇に違いがある場合、違いがある待遇ごとに、「違いを設けている理由」を改めて書き出しましょう。違いを設けている理由について、「不合理ではない」と言えない場合は、対応の必要性について検討しましょう。

違いを設けている待遇		違いを設けている理由
例 1	通勤手当	短時間労働者・有期雇用労働者は、労働契約の期間に定めがあり、職務内容が正社員と異なるため支給していない。
例 2	精皆勤手当	短時間労働者・有期雇用労働者は、勤務日数が少ないため、支給していない。
例 3	賞与	短時間労働者・有期雇用労働者の業務は定型業務であり、ノルマを課しておらず、業務による会社への貢献が一定のため、業務にかかわらず一律の支給としている。
例 4	賞与	短時間労働者・有期雇用労働者は、人事評価を行っておらず、貢献度を評価できないため支給していない。
例 5	給食施設(食堂)	食堂が狭く、全員が利用できないため。
例 6	基本給	正社員には月間の販売ノルマがあるため責任が重い、短時間労働者・有期雇用労働者にはノルマがなく、責任の程度が違うため。
①		
②		
③		
④		
⑤		
⑥		
⑦		
⑧		



<解説>短時間労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容や配置の変更の範囲、その他の事情を踏まえ、待遇のそれぞれの性質や目的に照らして適切と思われるものを考慮して、違いが「不合理ではない」と言えるか確認しましょう。

手順 4

手順 2 と 3 で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しましょう

4-2

4-1 で記載した違いを設けている待遇について、対応方針を検討しましょう。

違いを設けている待遇	対応方針
例 1 通勤手当	労働契約の期間の定めの有無や職務内容が異なることが、通勤に必要な費用を支給しない理由にはならないので、短時間労働者・有期雇用労働者を含めた全社員に通勤手当を支給することを検討する。
例 2 精密勤手当	正社員と短時間労働者・有期雇用労働者は職務の内容が同じであり、一定数の業務を行う人数を確保するため出勤を奨励するという目的は同じため、勤務日数が少ない分を比例的に減額する等して支給することを検討する。
例 3 賞与	正社員は、責任が重く、複雑な業務を行っており、会社の業績への貢献がなければ賞与を支給しないことがある。一方、短時間労働者・有期雇用労働者は、貢献に見合った金額を支給しており、その違いが不合理とは言えないため、直ちに対応は不要と考える。
例 4 賞与	人事評価を行わないことが賞与を支給しない理由にはならないので、短時間労働者・有期雇用労働者を対象とした人事評価を行い、成績等を踏まえた賞与の支給を行うことを検討する。
例 5 給食施設(食堂)	食堂が狭いことが短時間労働者・有期雇用労働者が食堂を利用できない理由にはならないので、全員が食堂を利用できるよう休憩時間をずらすことを検討する。
例 6 基本給	基本給の差が、販売ノルマ相当の差かどうか検証し、改善の必要がないか検討する。
①	
②	
③	
④	
⑤	
⑥	
⑦	
⑧	



<解説>「不合理ではない」とは言いがたい違いがある場合は、早急に改善に向けた取組をしましょう。また、違いが「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討をしましょう。



正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を目的として、労使で合意することなく、正社員の待遇を引き下げることは望ましくありません。

正規雇用労働者と有期雇用労働者の各種手当に関する待遇の違いが不合理かどうか争われた事件の最高裁判所の判例

運送会社で働く契約社員(有期雇用労働者)が、正社員との間に差を設けるのは無効であると訴えました。その結果、表のとおり、5つの手当について、正社員との間に差を設けることは不合理だと判断されました。

手当名	判断	本件における手当支給の目的	判決理由
無事故手当	不合理	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転および事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性等の相違によって異なるものではない。
作業手当	不合理	特定の作業を行った対価として作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務内容・配置の変更範囲の相違によって異なるものではない。
給食手当	不合理	従業員の食事に係る補助として支給。	勤務時間中に食事をとる必要がある労働者に対して支給されるもので、正社員と契約社員の職務の内容が同じであるうえ、職務内容・配置の変更範囲の相違と勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない。
住宅手当	不合理ではない	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。	正社員は転居を伴う配転が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。
啓動手当	不合理	出勤する運転手を一定数確保する必要があることから、啓動を奨励する趣旨で支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性等の相違により異なるものではない。
通勤手当	不合理	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給。	労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に必要な費用が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務内容・配置の変更範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡に直接関係はない。

不合理ではないかどうかの判断を行う上では、労使で話し合い、労働者の意見をよく聞いて検討することが大切です。なお、働き方改革推進支援センターでもご相談に応じていますので、お気軽にご利用ください。

最後に、これまでに整理した結果を、短時間労働者・有期雇用労働者に説明する際に使用する説明書に整理しましょう。



P.19以降にも最高裁判例を記載しておりますので、ご参照ください。

4-3

労働者に説明する内容を文書にまとめましょう

労働者から説明を求められた際は、本説明書（一例）を活用し、短時間労働者・有期雇用労働者に対するわかりやすい説明に努めましょう。18 ページの様式をご活用ください。  
 [2 待遇の違いの有無とその内容、理由] の記載欄は、適宜追加してご使用ください。

説明書モデル様式（記載例）

【第 14 条第 2 項の説明書の例】

年 月 日

殿 事業所名称・代表者職氏名

お早々と正社員との待遇の違いの有無と内容、理由は以下のとおりです。  
 ご不明な点は「相談窓口」の担当までおたずねください。

1 比較対象となる正社員

販売部門の正社員（おむね勤続3年までの者）

比較対象となる正社員の選定理由

職務の内容が同一である正社員はいないが、同じ販売部門の業務を担っている正社員で、同程度の能力を有する者は、おむね勤続3年までの者であるため。

2 待遇の違いの有無とその内容、理由

基本給	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	<input checked="" type="radio"/> あり	<input type="radio"/> ない
	アルバイト社員は時給 1100 円、比較対象となる正社員は、販売ノルマの達成状況に応じて 1100 円～1400 円（時給換算）です。 待遇の違いがある理由 正社員には月間の販売ノルマがあり、会社の示したシフトで勤務しますが、アルバイト社員は希望に沿ったシフトで勤務できるといった違いがあるため、正社員には重い責任を踏まえた支給額としています。		
賞与	待遇の目的	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します。	
	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	<input checked="" type="radio"/> あり	<input type="radio"/> ない
通勤手当	待遇の目的	通勤に必要な費用を補填するものです。	
	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	<input type="radio"/> あり	<input checked="" type="radio"/> ない

アルバイト社員は総額全体の売り上げに応じて一律に支給（ $1000$  円～ $xx$  円）しています。正社員については賞与管理に基づく人事評価の結果に応じて、基本給の  $0.5$  月～ $4$  か月（最大  $xx$  円）を支給しています。

アルバイト社員には販売ノルマがないので、総額全体の売り上げが一定額以上を超えた場合、一律に支給しています。正社員には販売ノルマを課しているため、その責任の重さを踏まえて、目標の達成状況に応じた支給とし、アルバイト社員より支給額が多くなる場合があります。

正社員、アルバイト社員ともに交通費の実費相当分（全額）を支給しています。



<解説>労働者に対して説明を行う際は、資料を活用し、わかりやすく説明しましょう。比較対象となる正社員については、短時間労働者・有期雇用労働者と職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲等が最も近いと事業主が判断する正社員を選定しましょう。労働者が納得するまで説明することまで求めるものではありませんが、納得が得られるよう真摯で丁寧な説明に努める必要があります。また、労働者が説明を求めたことを理由に不利益な取扱いをすることは禁止されます。

【第14条第2項の説明書の例】

年 月 日

股 事業所名称・代表者職氏名

あなたと正社員との待遇の違いの有無と内容、  
理由は以下のとおりです。  
ご不明な点は「相談窓口」の担当者までおたずねください。

1 比較対象となる正社員

比較対象となる正社員の選定理由

2 待遇の違いの有無とその内容、理由

基本給	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	<input type="checkbox"/> ある	<input type="checkbox"/> ない
	<input type="text"/>		
	待遇の違いがある理由 <input type="text"/>		
賞与	待遇の目的	<input type="text"/>	
	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	<input type="checkbox"/> ある	<input type="checkbox"/> ない
	<input type="text"/>		
手当	待遇の目的	<input type="text"/>	
	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	<input type="checkbox"/> ある	<input type="checkbox"/> ない
	<input type="text"/>		
	待遇の違いがある理由	<input type="text"/>	

旧労働契約法第20条に関する最高裁判決の概要を紹介します。

※ いずれも個別事案の判決です。事案によって異なる判断となる可能性があります。

◆裁判例1 「平成30年6月1日 最高裁判所第二小法廷判決・

平成28年（受）第2099号、第2100号 未払賃金等支払請求事件」

※p.16の判例と同一の事件になります。

通常の労働者（正社員）と有期雇用労働者（契約社員）の各種手当に関する待遇の違いが不合理か否かが争われた。

運送会社で働く契約社員（有期雇用労働者）のドライバーが、職務の内容が同一である正社員（通常の労働者）のドライバーとの間に待遇差を設けるのは無効であると訴えました。その結果、6つの手当について、正社員との間に待遇差を設けることは「不合理」あるいは「不合理ではない」と判断されました。

なお、判断に関連する考慮要素に関わる事情の概要は以下です。

待遇	判断	手当支給の目的	判決理由
通勤手当	不合理	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給。	労働契約期間に定めがあるか否かによって通勤に必要な費用が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務の内容・配置の変更の範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡には直接関係がない。
通勤手当	不合理	出勤する運転手を一定数確保する必要があることから、替勤を奨励する趣旨で支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性等の違いにより異なるものではない。
住宅手当	不合理ではない	労働者の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。	正社員は転居を伴う配転が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。
給食手当	不合理	労働者の食事に係る補助として支給。	勤務時間中に食事をとる必要がある労働者に対して支給されるもので、正社員と契約社員の職務の内容が同じである上、職務の内容・配置の変更の範囲の違いと勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない。
作業手当	不合理	特定の作業を行った対価として作業そのものを金銭的に評価して支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務の内容・配置の変更の範囲の違いによって異なるものではない。
無事故手当	不合理	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転及び事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性等の違いによって異なるものではない。

◆裁判例2 「平成30年6月1日 最高裁判所第二小法廷判決・平成29年(受)第442号 地位確認等請求事件」

通常の労働者（正社員）と有期雇用労働者（嘱託社員）の各種手当等に関する待遇の違いが「不合理か否か争われた。

運送会社で働く、定年後に再雇用された嘱託社員（有期雇用労働者）の乗務員が、職務の内容が同一である正社員（通常の労働者）の乗務員との間に待遇差を設けるのは無効であると訴えました。その結果、基本給等及び6つの手当等について、正社員との間に待遇差を設けることが「不合理」あるいは「不合理ではない」と判断されました。

待遇	判断	判決理由
基本給等 正社員… 基本給+能率給+職務給 嘱託乗務員… 基本賃金+歩合給+調整給	不合理ではない	嘱託乗務員の基本賃金は、定年退職時における基本給の額を上回る額に設定していること、嘱託乗務員の歩合給は、正社員の能率給にかかる係数の約2倍から3倍に設定されていること、組合との団体交渉を経て、嘱託乗務員の基本賃金を増額し、歩合給に係る係数の一部を嘱託職員に有利に変更していることから、嘱託乗務員の基本賃金及び歩合給は、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであることを考慮する必要がある。 さらに、嘱託乗務員は一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる上、組合との団体交渉を経て、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、調整給が支払われるということもあり、これらの事情を総合考慮した結果、正社員に対して能率給及び職務給を支給する一方で、嘱託乗務員に対して能率給及び職務給を支給せずに歩合給を支給するという待遇差は、不合理ではない。

待遇	判断	手当支給の目的	判決理由
精勤手当	不合理	労働者に対し、休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるもの。	職務の内容が同一である以上、両者の間で、その旨を奨励する必要性の違いはない。
住宅手当	不合理ではない	労働者の住宅費の負担に対する補助として支給されるもの。	正社員は幅広い世代の労働者が存在する一方、嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。
家族手当	不合理ではない	労働者の家族を扶養するための生活費として支給されるもの。	
役付手当	不合理ではない	正社員の中から指定された役付者であることに対して支給されるもの。	正社員のうち役付者に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格のものではない。
時間外手当	不合理	労働者の時間外労働等に対して支給されるもの。	嘱託乗務員には精勤手当を支給しないことは不合理であるとの判断を踏まえ、時間外手当の計算の基礎に精勤手当を含めないという違いは不合理。
賞与	不合理ではない	労務の対価の後払い、功労報酬、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含みうる。	嘱託乗務員は、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。

次の2つ（大阪医科薬科大学事件とメトロコマース事件）の裁判例は、以下の総論を述べた上で判断されました。

- ・ 有期雇用労働者と無期雇用労働者（通常の労働者）の間の労働条件の相違が賞与／退職金の支給に係るものであったとしても、それが旧労働契約法第20条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得る。
- ・ その判断に当たっては、当該使用者における賞与／退職金の性質や目的を踏まえて、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲、その他の事情を考慮することにより、不合理か否かを検討すべき。

※ 本件各事案においては、原告らによって比較の対象とされた通常の労働者を比較の対象としつつ、他の多数の通常の労働者についてはその他の事情として考慮された。

◆大阪医科薬科大学事件 令和2年10月13日 最高裁判所第三小法廷判決（令和元年（受）第1055号、第1056号 地位確認等請求事件）

賞与及び私傷病による欠勤中の賃金について、通常の労働者（教室事務員である正職員）には支給し、有期雇用労働者（教室事務アルバイト職員）には支給しないことが不合理か否か争われた。

手当名	判断	待遇の性質・目的	判決理由
賞与	不合理ではない	正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で支給（職能給である基本給を基礎に算定）。	（本件における）賞与の性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（人員配置の見直し等により教室事務員の正職員は極めて少数となっていたこと、正職員登用制度を設けていたこと）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。
私傷病による欠勤中の賃金	不合理ではない	長期的又は将来的な勤続が期待される正職員の生活保障を図り、雇用を維持・確保する目的で支給（6か月間は給与全額、その後は休職となり2割支給）。	職務の内容等の一定の相違や、上記のその他の事情に加えて、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいい難いアルバイト職員に、雇用の維持・確保を前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するとはいえない。また、原告の勤続期間（※在籍期間は欠勤期間を含め3年余り）が相当の長期間に及んでいたとはいいい難く、労働契約が当然に更新され継続するとうかがわせる事情も見当たらない。

参考：[https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/767/089767\\_hanrei.pdf](https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/767/089767_hanrei.pdf)

◆メトロコマース事件 令和2年10月13日 最高裁判所第三小法廷判決（令和元年（受）第1190号、1191号 損害賠償等請求事件）

退職金について、通常の労働者（売店業務に従事する正社員）には支給し、有期雇用労働者（売店業務契約社員）には支給しないことが不合理か否か争われた。

手当名	判 断	待遇の性質・目的	判 決 理 由
退職金	不合理ではない	支給要件や支給内容等に照らせば、職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有し、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で、様々な部署等で継続的な就労が期待される正社員に対し支給（年齢給と職能給からなる基本給を基礎に算定）。	（本件における）退職金の有する複合的な性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（売店業務に従事する正社員（少数）は、組織再編等に起因して賃金水準の変更や配置転換が困難であったこと、正社員登用制度を設けて相当数登用していたこと）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。

参考：[https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/768/089768\\_hanrei.pdf](https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/768/089768_hanrei.pdf)

◆日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件 令和2年10月15日 最高裁判所第一小法廷判決

- 日本郵便（東京）事件（令和元年（受）第777号、第778号 地位確認等請求事件）
- 日本郵便（大阪）事件（令和元年（受）第794号、第795号 地位確認等請求事件）
- 日本郵便（佐賀）事件（平成30年（受）第1519号 未払時間外手当金等請求事件）

各種手当や休暇等について、郵便業務等に従事する通常の労働者（正社員）には付与し、職務の内容等に相応の相違がある有期雇用労働者（契約社員）には付与しないことが不合理か否か争われた。

手当名	判断	待遇の性質・目的	判決理由
扶養手当	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障や福利厚生を図り、継続的な雇用を確保する目的で支給。	扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、契約社員にも扶養手当の趣旨は妥当する。 日本郵便（大阪）事件
祝日給	不合理	最繁忙期であるために年始に勤務したことの代償として支給。	短期間の勤務ではなく繁閑に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、年始における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は妥当する。 日本郵便（大阪）事件
年末年始勤務手当	不合理	最繁忙期であり、多くの労働者は休日である年末年始期間に業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性の対価として支給。	業務の内容等に関わらず、実際に勤務したこと自体を支給要件としており、年末年始勤務手当の支給趣旨は契約社員にも妥当する。 日本郵便（東京・大阪）事件
夏期冬期休暇	不合理	労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る目的で支給。	短期間の勤務ではなく繁閑に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、夏期冬期休暇を与える趣旨は妥当する。 日本郵便（佐賀）事件
有給の病気休暇	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障を図り、療養に専念させることを通じて、継続的な雇用を確保する目的で休暇中の賃金を最大90日分まで支給。	相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば（※原告らはいずれも10年以上勤務）、契約社員についても、有給の病気休暇を与える趣旨は妥当する。日本郵便（東京）事件

※ 住居手当については、転居を伴う配置転換等が予定されない正社員にも住居手当が支給されていることから、転居を伴う配置転換等が予定されていない契約社員について住居手当を不支給とすることは不合理な格差であるとの高裁判決が確定している。

参考： 日本郵便（東京）事件 [https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/772/089772\\_hanrei.pdf](https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/772/089772_hanrei.pdf)  
 日本郵便（大阪）事件 [https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/773/089773\\_hanrei.pdf](https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/773/089773_hanrei.pdf)  
 日本郵便（佐賀）事件 [https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/771/089771\\_hanrei.pdf](https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/771/089771_hanrei.pdf)

# 茨城働き方改革推進支援センターのご紹介

中小企業・小規模事業者の皆様へ

「働き方改革」は、多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革です。

(厚生労働省 茨城労働局 委託事業)

## 茨城働き方改革推進支援センター

が、事業主の皆様を **無料**でご支援します！

悩める経営者の子カラになります！

女性活躍推進法？

育休改正？

特に、以下のお悩みや課題は迷わずご相談ください。

- ☑ 時間外労働の上限規制対応
- ☑ 36協定の締結・届出
- ☑ 就業規則の作成・変更
- ☑ ハラスメント防止対策
- ☑ 年次有給休暇の取得義務
- ☑ 同一労働同一賃金
- ☑ 人材確保・人材育成
- ☑ 生産性向上と賃金引上げ
- ☑ 活用可能な助成金

※これらは種類事例の一部です。他の種類もOK。

当センターではご要望に応じ、企業経営や労務管理の専門家が無料で以下の支援をお手伝いしています。

### ワン・ストップ 無料相談

**無料** ご相談  
当センター内で電話や来所相談を行っています。

**無料** 個別訪問  
希望日に専門家が貴社を訪問して支援を行います。

**無料** セミナー開催  
働き方改革や法改正についてのセミナーを開催します。

茨城働き方改革推進支援センター  
〒310-0011 茨城県水戸市三の丸2丁目2-27 リパティ三の丸2F

電話 0120-971-728  
ファックス 029-302-3472  
E-mail [ibaraki@task-work.com](mailto:ibaraki@task-work.com)  
ホームページ <https://hatarakikatakakaku.nhhw.go.jp/top/consultation/ibaraki.html>

裏面は無料出張相談申込表になっております。FAX または E-mail にてお申し込み下さい。

助成金、法改正への対応、その他  
労務管理に関する相談に**無料**で  
社会保険労務士が支援いたします！



電話・メール・来所  
相談



企業訪問支援  
(専門家派遣)



オンライン支援

ホームページ



Facebook



Twitter



★法改正・セミナー情報更新中★