



宮崎労働局発表
平成29年5月15日解禁

【照会先】

宮崎労働局雇用環境・均等室
室長 桑原 光照
室長補佐 谷宮 俊実
指導官 中武 千鶴
(電話)0985(38)8821

非正規雇用労働者の処遇改善を図る事業主を支援するために

「宮崎県非正規雇用労働者待遇改善支援センター」が 新たに開所します！！

宮崎労働局（局長：元木賀子）は、非正規雇用労働者の待遇改善を徹底し、同一労働同一賃金の実現を図るため、企業における非正規雇用労働者の処遇改善を支援するための委託事業「非正規雇用労働者待遇改善支援事業」を株式会社アソウ・ヒューマニーセンターに委託しました。

今般、事業を実施するための『宮崎県非正規雇用労働者待遇改善支援センター』の開設にあたり、当該センターが企業、労働者等に広く周知され、利用されることを促進するため、「開所式」を行います。

以下のとおり、【開所式】を行います。

《 センター開所式 》

○日時：平成29年5月19日(金)

10:00～

○場所：宮崎県非正規雇用労働者待遇改善支援センター
(宮崎市橘通東4-1-4 宮崎河北ビル7F)

※当日、取材でお越しの際は、事前に当局までご一報いただきますと幸いです。

－添付資料－

- 資料1 宮崎県非正規雇用労働者待遇改善支援センター開所式 式次第
- 資料2 非正規雇用労働者待遇改善支援事業について
- 資料3 センター事業紹介リーフレット
- 資料4 宮崎における短時間労働者等の現状

宮崎県非正規雇用労働者待遇改善支援センター開所式 式次第

1 日時・会場

平成 29 年 5 月 19 日（金） 10:00～

宮崎県非正規雇用労働者待遇改善支援センター

宮崎市橘通東 4-1-4 宮崎河北ビル 7F TEL (0985) 27-8100

2 内容

- | | | |
|--------------------|-----------------------------|-------|
| (1) 開会あいさつ | 宮崎労働局長 | 元木 賀子 |
| (2) 受託者あいさつ・センター紹介 | 株式会社アソウ・ヒューマニーセンター
常務取締役 | 後藤 裕司 |
| (3) 看板設置 | 宮崎労働局長 | 元木 賀子 |
| | 株式会社アソウ・ヒューマニーセンター
常務取締役 | 後藤 裕司 |
| (4) センター見学 | | |

3 出席者

【株式会社アソウ・ヒューマニーセンター】

- ・常務取締役 後藤 裕司
- ・宮崎支店 支店長 毛利 公治

【宮崎県非正規雇用労働者待遇改善支援センター】

- ・常駐型コンサルタント
- ・派遣型コンサルタント

【宮崎労働局】

- ・宮崎労働局長 元木 賀子
- ・雇用環境・均等室長 桑原 光照
- ・室長補佐 谷宮 俊実
- ・指導官 中武 千鶴

非正規の方の
モチベーションを
上げたい

優秀な非正規の方
を確保したい

非正規の方の
待遇改善に向けた
原資の確保が難しい

賃金制度の
見直し方が
わからない・・・



そんなお悩みをお持ちの事業主のみなさま

非正規雇用労働者 待遇改善支援センター

にご相談ください

STEP1

電話・メールで
まずはご相談

社会保険労務士や
経営コンサルタントが
お悩みをお伺いします

STEP2

賃金制度の見直しを
お手伝い

事業所を訪問して、賃金制度の見直しについて助言を行います
(希望制)

相談窓口はこちら

宮崎県非正規雇用労働者待遇改善支援センター

(厚生労働省宮崎労働局委託事業)

〒880-0805

宮崎県宮崎市橘通東4-1-4 宮崎河北ビル7F

0985-27-8100

E-mail desk@ahc-net.co.jp

開所日 月曜日～金曜日(休日:土・日・祝日・年末年始)

相談時間 午前9時から午後5時まで

同一労働同一賃金ガイドライン案に関するQ&A

Q

「同一労働同一賃金ガイドライン案」とはどのようなものですか？

A

正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正社員（有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者）の間で、賃金が異なるなどの待遇差がある場合に、どのような待遇差が不合理で、どのような待遇差が不合理でないかを、待遇ごとに事例も含めて示したものです。

今後、正社員と非正社員の間の待遇差について、法改正に向けた検討を行っていく予定であり、このガイドライン案は、今後、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定されるものです。

Q

ガイドライン案はすぐに守らないといけないのですか？
守らないとどうなるのですか？

A

ガイドライン案は、現時点では「案」であり、今後、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定され、これから検討される改正法案の施行時期に合わせて施行される予定です。このため、今回のガイドライン案を守っていないことを理由に、行政指導等の対象になることはありません。

※ 現行の労働契約法（20条）、パートタイム労働法（8条・9条）でも、正社員と非正社員の間の不合理な待遇差を禁止しています。

Q

非正社員の待遇改善をする場合に、支援はありますか？

A

賃金規定等の見直しにより、非正社員の賃金を2%以上増額させた場合など一定の場合には、キャリアアップ助成金の支給を受けられることがあります。

Q

ガイドライン案の内容について知りたいのですが、どこに問い合わせたらよいでしょうか。

A



ガイドライン案に関する情報は、厚生労働省のホームページに掲載しています。

同一労働同一賃金特集ページ



<http://www.mhlw.go.jp/>



また、ご質問がある場合は、厚生労働省に設置した専用相談窓口にお電話ください。

03-3595-3316 (平日9:30~18:15)



非正規雇用労働者待遇改善支援センターについて

センターの目的

非正規雇用労働者については、雇用者の約4割を占めるに至っているが、正規雇用と比較して、賃金が低い等の課題があることから、同一労働同一賃金ガイドライン案を参考にした非正規雇用労働者の待遇改善を目的とする。

センターの概要

- 労務管理の専門家を常駐させ、電話相談等に応じるほか、直接事業所を訪問した上で、待遇改善に向けた改善計画を策定するなどのコンサルティングを行う。
- 非正規雇用労働者の待遇改善に係る取組を普及させるための事業主向けセミナーを開催する。

非正規雇用労働者待遇改善支援センターの設置

1

事業主向けセミナーを開催

2

非正規雇用労働者の待遇改善に関する相談

● ガイドライン案の内容を知りたい。

● 賃金規定を改正したい。

etc..

3

地元の中小企業等

コンサルティングのために直接訪問

把握

・待遇改善等のメリットを説明するとともに、雇用管理の状況のヒアリングを行い、企業が現在抱えている課題を把握する。

提案

・把握した課題を踏まえ、具体的な改善計画を企業に提案し、ポイントや取組方法についてのコンサルティングを行う。

管理

・改善計画に沿った取組が円滑に実施されているか確認し、必要に応じ計画を修正するなど、効果的に実施されるよう、きめ細かなコンサルティングを行う。

検証

・一定期間経過後に再度訪問し、実施した改善計画の効果や課題を検証するとともに、引き続き、取組が継続されるよう改善点などを示す。

同一労働同一賃金ガイドライン(案)を参考にした非正規雇用労働者の待遇改善を実現

4



宮崎における短時間労働者等の現状

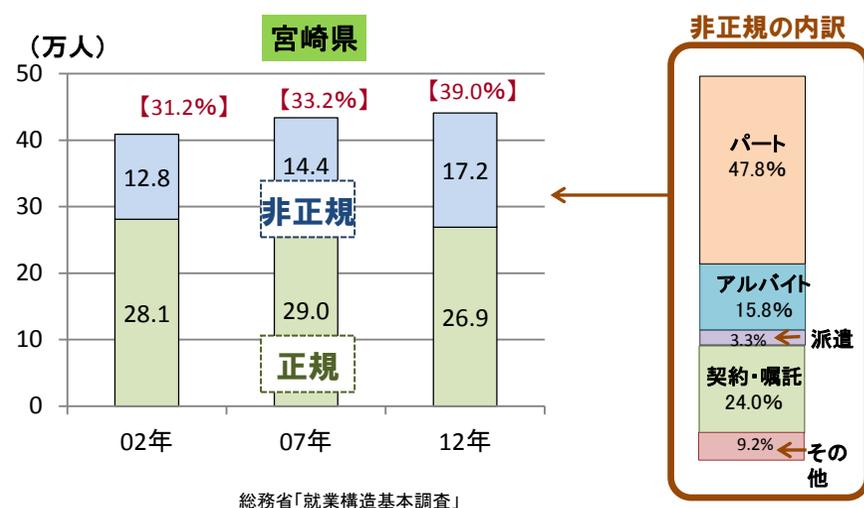
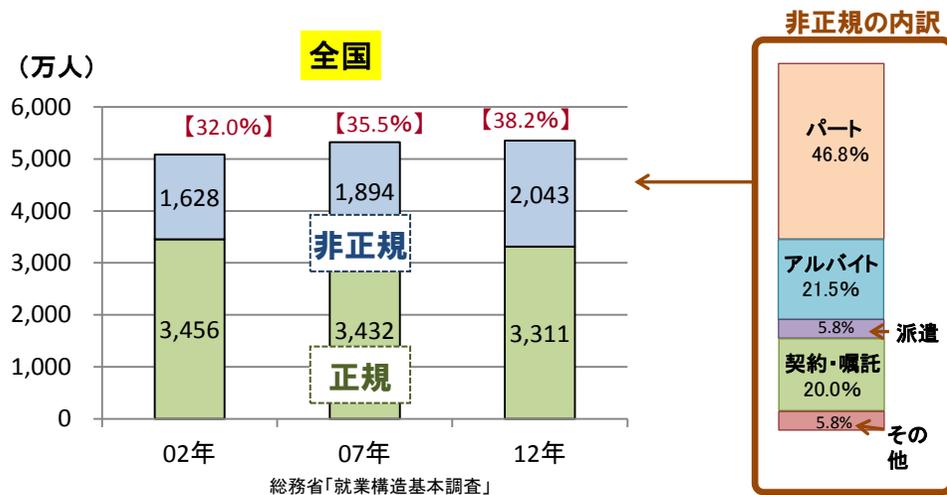
ここにアクセス!
(宮崎労働局HP)

 厚生労働省 宮崎労働局



非正規雇用労働者の割合

- 非正規雇用労働者は現在まで緩やかに増加しており、2012年には役員を除く雇用者全体の38.2%(2,043万人)となっている。(全国)。
- 宮崎県においても増加傾向にあり、雇用者全体の39%(17.2万人)を占める。



◆参考 (全国のデータ)

正社員として働ける機会がなく非正規で働いている者 (不本意非正規) の割合は非正規雇用労働者の全体の16.9%となっており、特に25~34歳の若年層で高い。

【不本意非正規の状況(平成27年平均)】

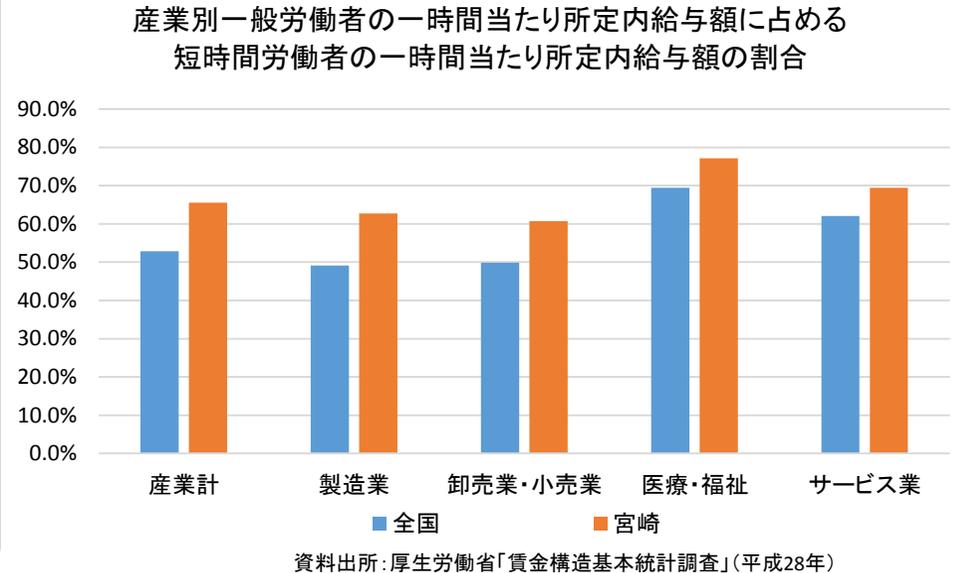
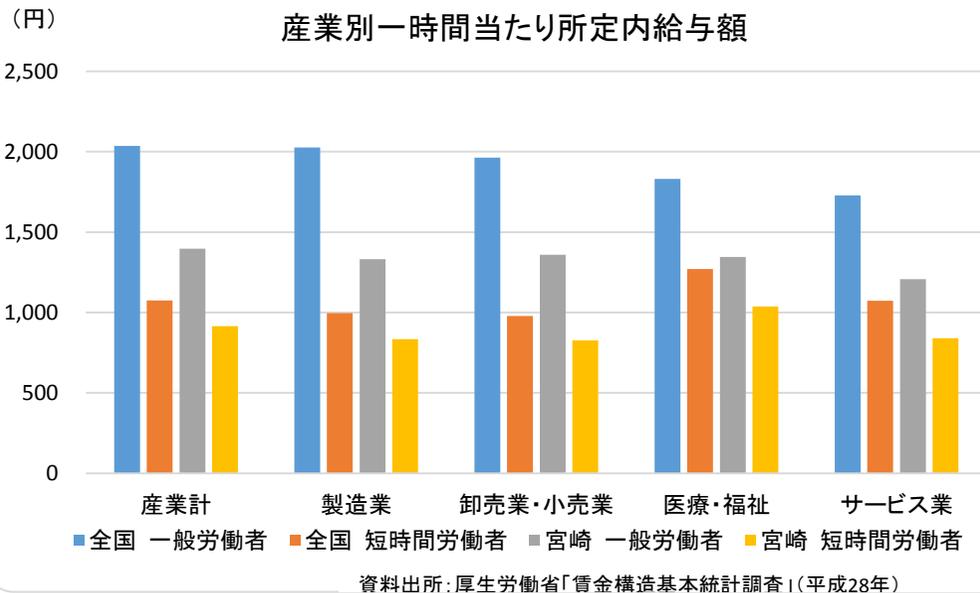
(人数 (万人)	割合 (%)
全体	315	16.9(▲1.2)
15~24歳	28	12.8(▲2.3)
25~34歳	71	26.5(▲1.9)
35~44歳	67	17.9(▲0.8)
45~54歳	62	16.9(▲1.4)
55~64歳	64	16.6(▲0.3)
65歳以上	22	8.8(±0.0)

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成27年平均)

- 注) 1) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者
 2) 不本意非正規：現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。
 割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。
 3) 割合の()で示した数値は、対前年比。

短時間労働者の賃金 1

- 短時間労働者と一般労働者の賃金格差は、製造業では49.1%と格差が大きく、医療・福祉では69.4%と格差が小さい傾向にある(全国)。
- 宮崎県においても同様の傾向があり、製造業では62.7%と格差が大きく、医療・福祉では77.1%と格差が小さい傾向にある。



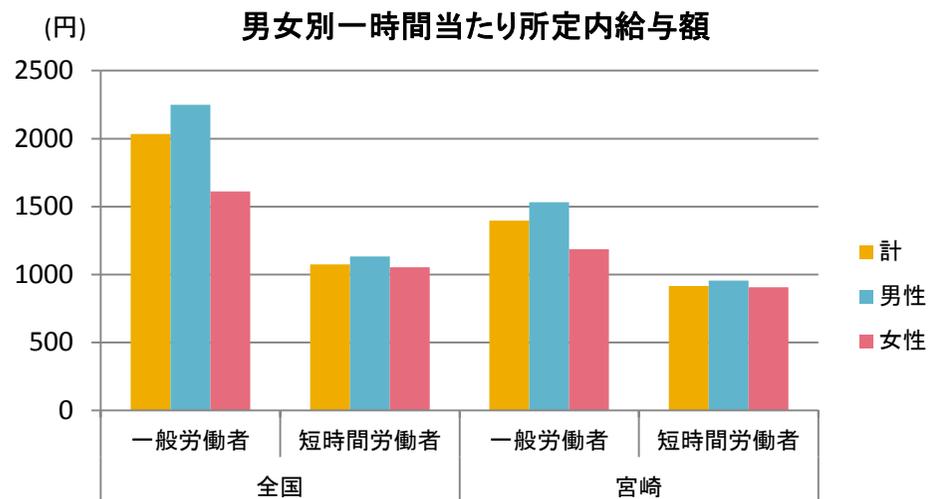
産業別一時間当たり所定内給与額 (円)

区分		産業計	製造業	卸売業・小売業	医療・福祉	サービス業
全国	一般労働者	2,035	2,025	1,963	1,831	1,729
	短時間労働者	1,075	995	978	1,271	1,073
宮崎	一般労働者	1,396	1,331	1,360	1,345	1,208
	短時間労働者	915	835	826	1,037	839

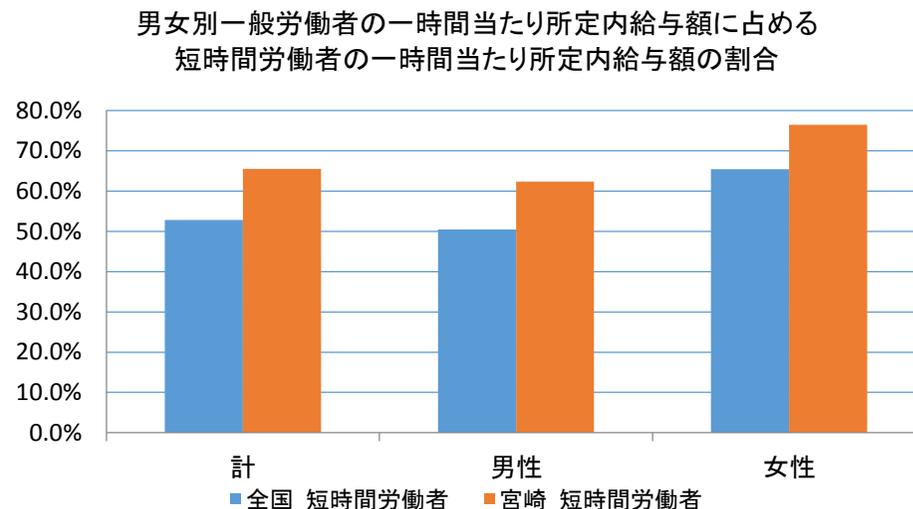
産業別一般労働者の一時間当たり所定内給与額に占める短時間労働者の一時間当たり所定内給与額の割合

区分		産業計	製造業	卸売業・小売業	医療・福祉	サービス業
全国	一般労働者	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	短時間労働者	52.8%	49.1%	49.8%	69.4%	62.1%
宮崎	一般労働者	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	短時間労働者	65.5%	62.7%	60.7%	77.1%	69.5%

- 短時間労働者と一般労働者の賃金格差は52.8%と大きくなっており、男性では50.4%、女性では65.4%となっている(全国)。
- 宮崎県においても短時間労働者と一般労働者の賃金格差があり、全体では65.5%、男性は62.4%、女性は76.5%である。



資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成28年)



資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成28年)

表1-3 男女別一時間当たり所定内給与額 (円)

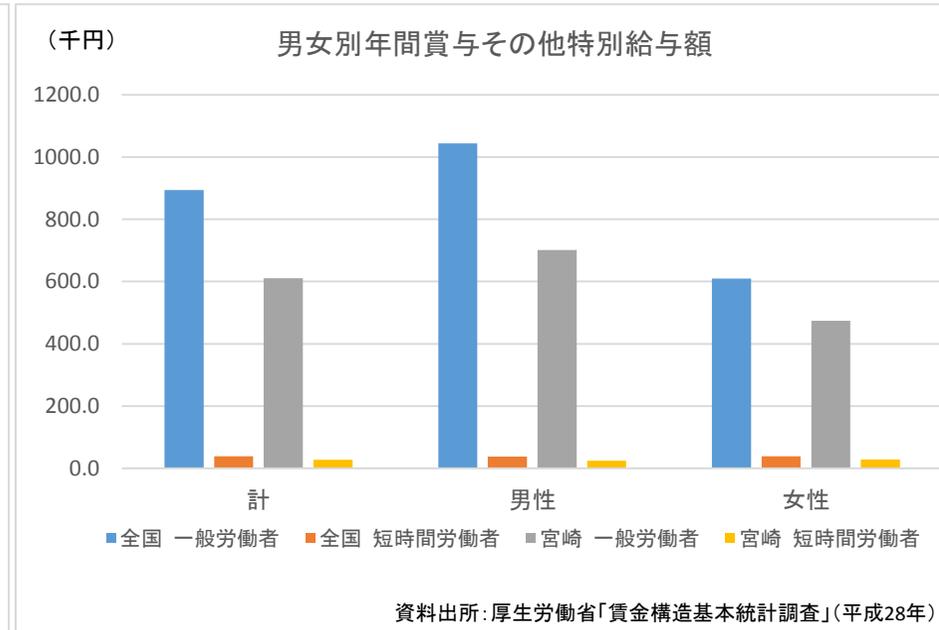
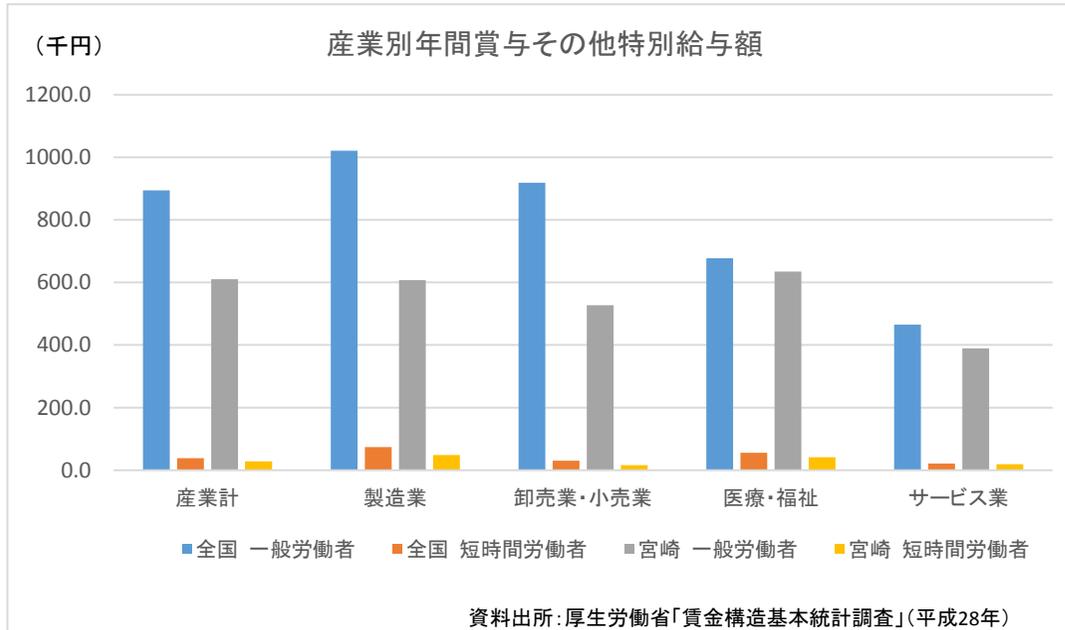
区分		計	男性	女性
全国	一般労働者	2,035	2,248	1,612
	短時間労働者	1,075	1,134	1,054
宮崎	一般労働者	1,396	1,531	1,186
	短時間労働者	915	955	907

男女別一般労働者の一時間当たり所定内給与額に占める短時間労働者の一時間当たり所定内給与額の割合

区分		計	男性	女性
全国	一般労働者	100.0%	100.0%	100.0%
	短時間労働者	52.8%	50.4%	65.4%
宮崎	一般労働者	100.0%	100.0%	100.0%
	短時間労働者	65.5%	62.4%	76.5%

短時間労働者の年間賞与その他特別支給額

- 短時間労働者と一般労働者の年間賞与その他特別給与額の格差は、大きい傾向にある(全国)。
- 宮崎県においても同様の傾向がある。



産業別年間賞与その他特別給与額 (千円)

区分		産業計	製造業	卸売業・小売業	医療・福祉	サービス業
全国	一般労働者	894.2	1021.1	918.9	676.9	465.7
	短時間労働者	38.5	74.2	29.6	55.4	20.8
宮崎	一般労働者	610.9	607.2	527.4	635.1	389.5
	短時間労働者	27.9	48.4	16.2	41.0	19.2

男女別年間賞与その他特別給与額 (千円)

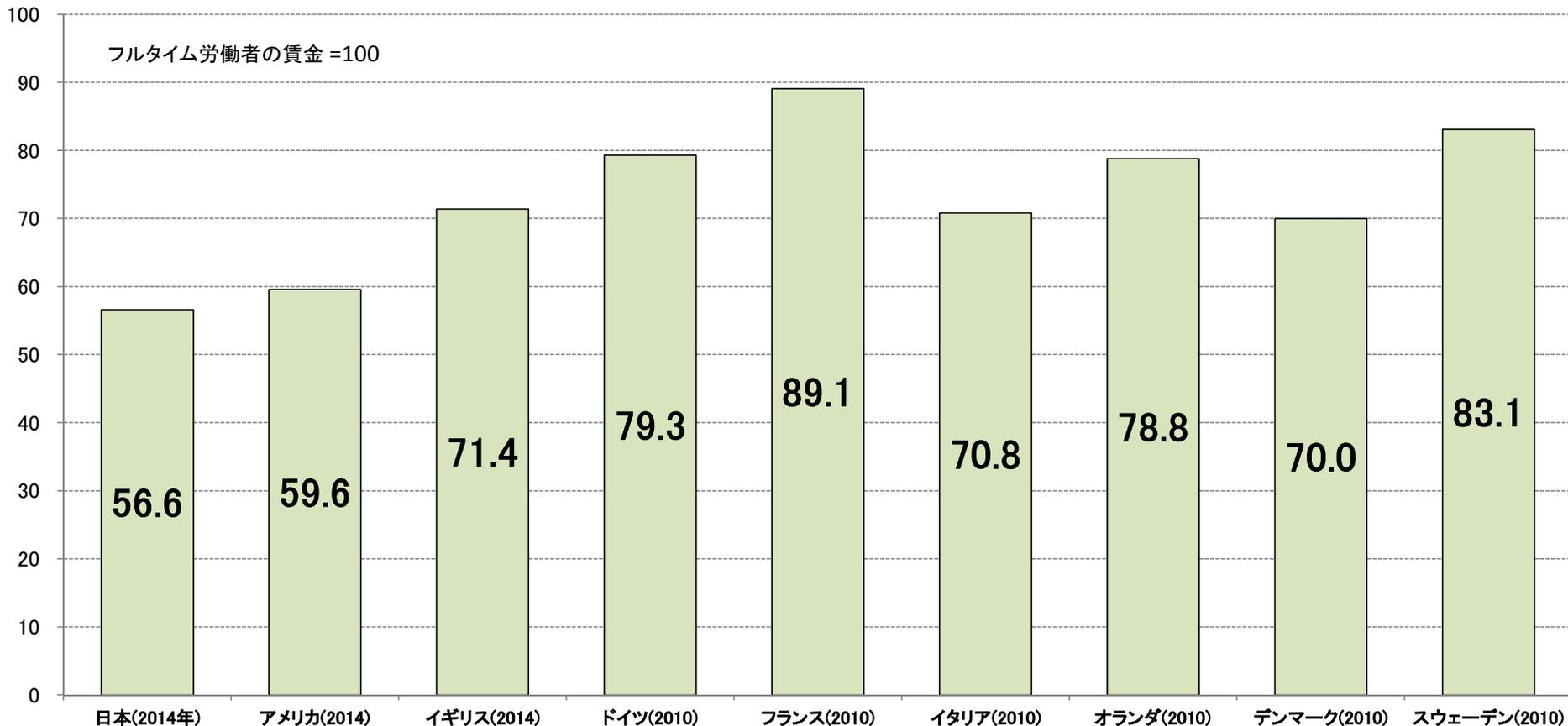
区分		計	男性	女性
全国	一般労働者	894.2	1043.5	609.9
	短時間労働者	38.5	37.4	38.9
宮崎	一般労働者	610.9	701.6	473.7
	短時間労働者	27.9	24.8	28.6

我が国の非正規労働者の現状

諸外国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準

(2)①

○ フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準が、ヨーロッパ諸国では7～8割程度であるのに対して、日本は6割弱となっている。



(資料出所) ○アメリカ以外の国については、独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」

※「データブック国際労働比較2016」の出典は以下のとおり

日本:厚生労働省(2015.2)「平成26年賃金構造基本統計調査」

イギリス: Office for National Statistics(2014.11) 2014 Annual Survey of Hours and Earnings-Provisional Results

イギリスを除く欧州: Eurostat Database "Structure of earnings survey 2010" 2015年10月現在

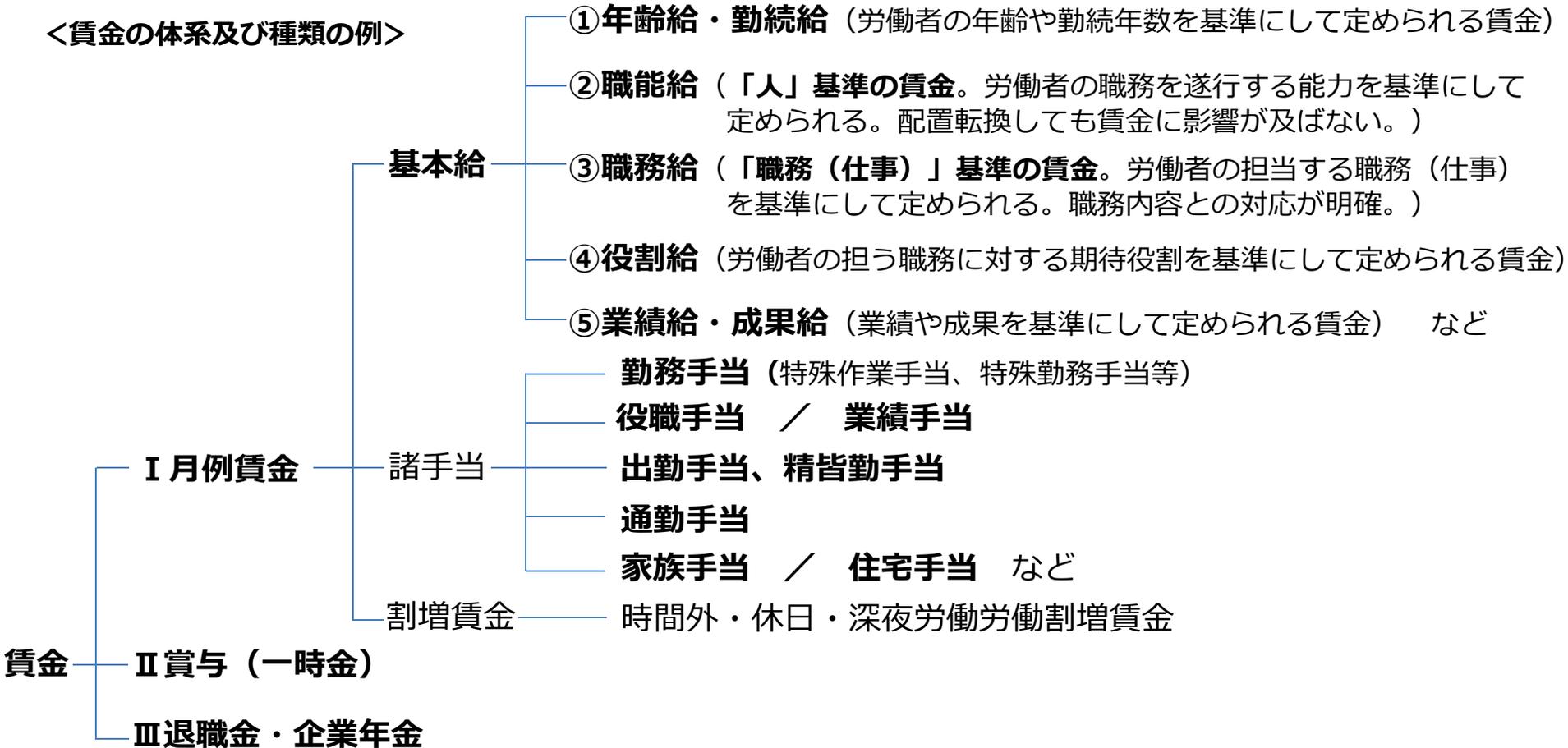
○アメリカについては、以下の統計による週当たり賃金及び週当たり労働時間をもとに、時間当たり賃金を厚生労働省において推計

[BLS(2015.2)Labor Force Statistics from the Current Population Survey]



- 賃金は、Ⅰ月例賃金、Ⅱ賞与・一時金、Ⅲ退職金から構成される。
このうち、月例賃金は、基本給と各種手当などから構成されることが一般的。
- 基本給には複数の構成要素（①～⑤）があり、企業によっては、キャリアの段階に応じて複数の構成要素を組み合わせていることもある。
- 賃金の種類ごとの呼称は、企業によって様々である。

<賃金の体系及び種類の例>

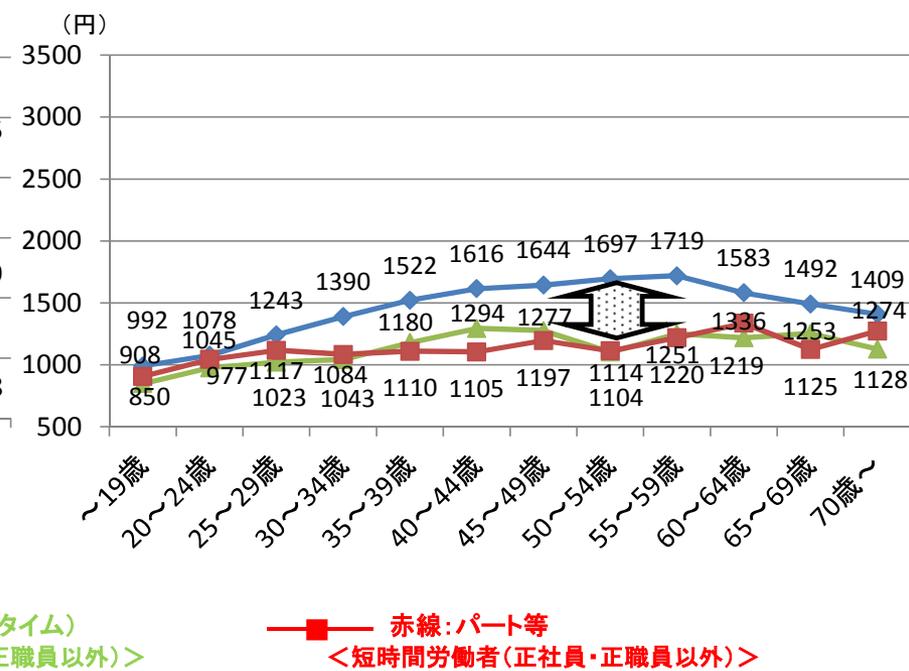
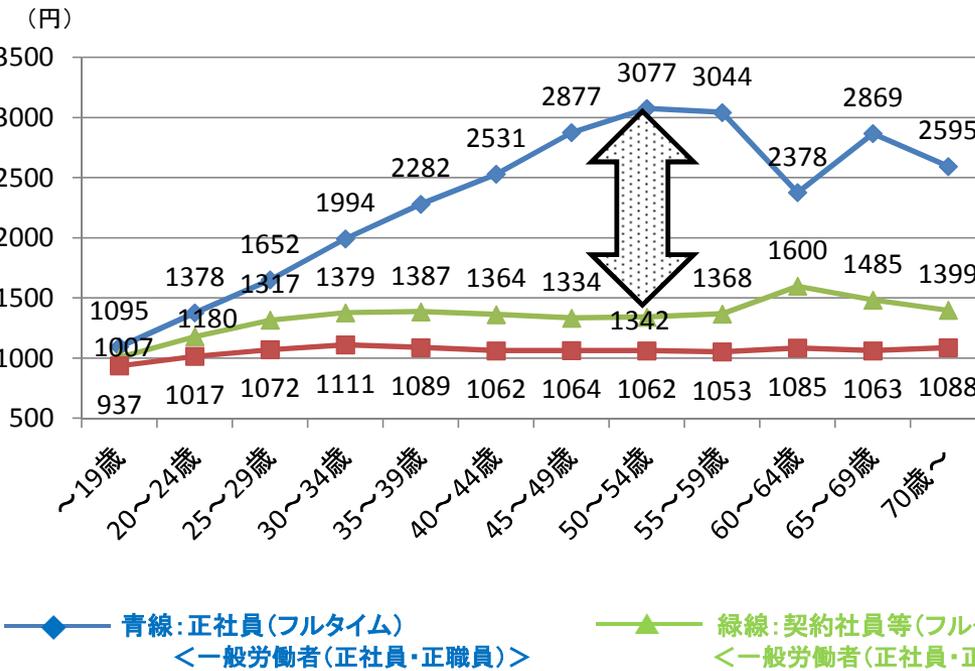


雇用形態別の賃金カーブ（年齢別）（時給ベース）

- 正社員については年齢とともに賃金が上昇しており、企業規模が大きいほど上昇する度合いも大きくなっている。
- 正社員以外については、企業規模にかかわらず、年齢が上昇しても賃金はほぼ横ばい。
- 特に大企業において、正社員と正社員以外の賃金カーブの差が大きい。

【企業規模1000人以上】

【企業規模5～9人】



(資料出所) 厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」

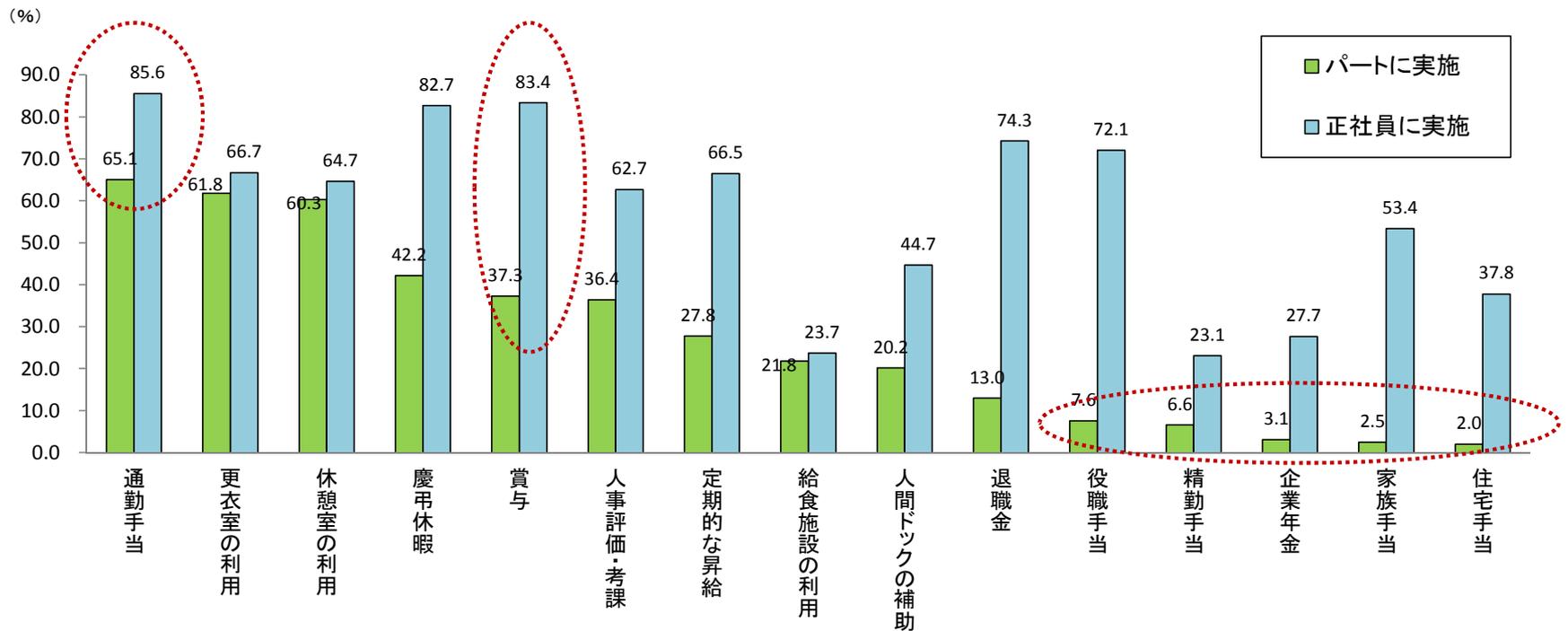
- (注) 1) 賃金は、調査年の6月分の所定内給与額
 2) 「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者
 3) 「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員」以外とする者
 4) 一般労働者(正社員・正職員)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

パートタイム労働者に対する各種手当等の支給状況

(2)④

○ 正社員とパートの両方を雇用している事業所において、正社員に各種手当等を支給している事業所の割合は、パートと比較して高くなっている。

手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



※複数回答

(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査(事業所調査)」(平成23年)

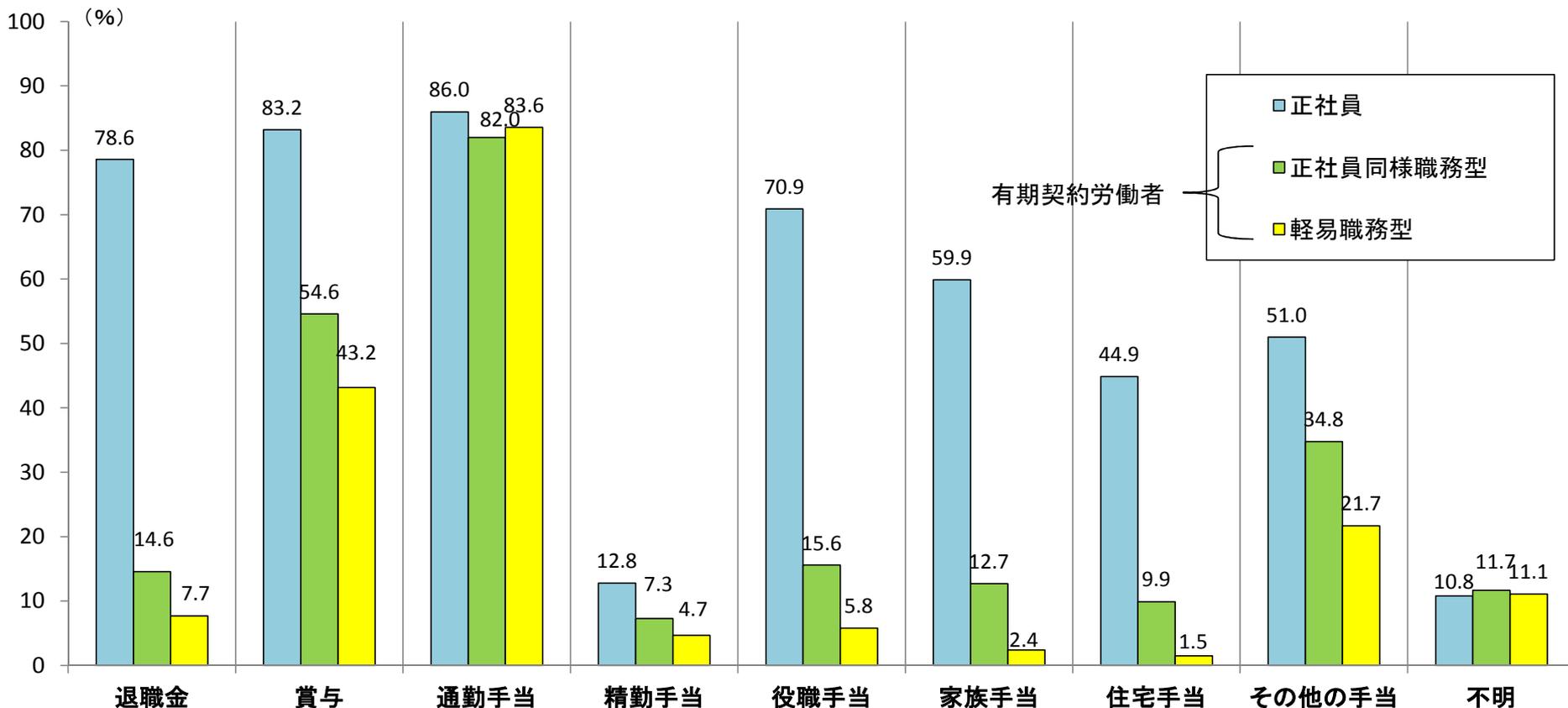
注: 1) 東日本大震災の影響により被災3県(岩手県、宮城県、福島県)を除いて調査している。

2) 上記「手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況」は、各項目ごとに回答のあった事業所について集計。

有期契約労働者に対する各種手当等の支給状況

(2)⑤

○ 通勤手当は、雇用形態が無期か有期かにかかわらず約8割の事業所で支給されているが、通勤手当以外の各種手当は、正社員にのみ支給されている場合が多い。



有期契約労働者

- 正社員
- 正社員同様職務型
- 輕易職務型

(資料出所) 厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」第29表

注(1) 有期契約労働者: 常用労働者のうち、3ヶ月、1年など期間を定めた契約で雇用されている者。ただし、日々又は1ヶ月未満の期間を定めて雇用されている者で、平成23年5月及び6月のいずれか又は両月に18日未満しか雇用されていなかった者は除く。また、派遣元事業所においては、他の事業所へ派遣している有期契約の派遣労働者を含む。

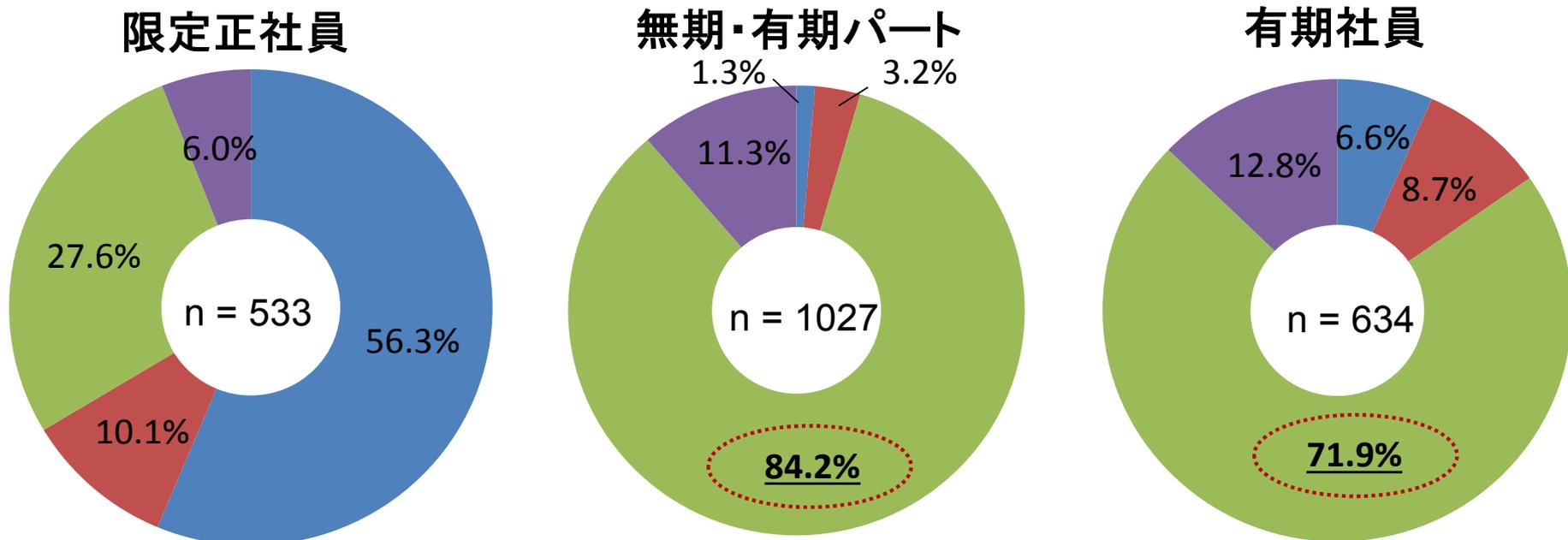
(2) 正社員同様職務型: 正社員と同様の職務に従事している有期契約労働者

(3) 輕易職務型: 正社員よりも輕易な職務に従事している有期契約労働者(同じ業務でも責任が軽い場合や業務内容が単純であるなどの場合はこれに該当)

賃金表の適用状況（雇用形態別）

○ 限定社員の約6割は正社員と同じ賃金表が適用されている一方で、パートの約8割、有期社員の約7割は、正社員と異なる賃金表が適用されている。

- 正社員と同じ賃金表・テーブルを同様に適用している
- 正社員と同じ賃金表・テーブルだが運用を変えている
- 正社員とは異なる賃金表・テーブルを設定している
- なんともいえない



(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「多様な就業形態に関する実態調査」(平成23年)

図2-1-10各雇用・就業形態の賃金制度

企業規模別回答数: 回答のあった事業所1,610所のうち、企業規模が1,000人以上が421(26.1%)、500~999人が297(18.4%)、300~499人が245(15.2%)、100~299人が424(26.3%)、30~99人が116(7.2%)、29人以下が27(1.7%)、企業規模無回答が80(5.0%)となっている。