

同一労働同一賃金への取り組み方

岡山働き方改革推進支援センター専門家
社会保険労務士 岩根 紀代美

①年次有給休暇**最低5日**取得義務化

②労働時間の**客観的**把握義務

③勤務間インターバル制度の**努力**義務

④残業時間の**上限**規制
※民法大改正**(時効2年⇒3年)**

⑤**同一労働・同一賃金**の制度化

⑥**パワハラ**法規制

⑦月60時間超の**割増賃金率**引上げ

⑧残業時間の**上限**規制**(建設・運送)**

2019年4月

2020年4月

2021年4月

2022年4月

2023年4月

2024年4月

■「働き方改革」のポイント

○ 基本的な背景

→ 少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足の現状

(2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計)

「成長と分配の好循環」

○ アベノミクス、一億総活躍の目指すもの

→ 女性・高齢者等の活躍促進

→ 女性・高齢者等の労働力化の制約要因をなくす必要

(※) **長時間かつ硬直的な労働時間 (正規雇用)**
低賃金と不安定な雇用 (非正規雇用) 等

○ 「働き方改革」は、「魅力ある職場づくり」の実現による 中小企業・小規模事業者の人手不足解消のチャンス

1. 「同一労働同一賃金」への取り組み方

① 「同一労働同一賃金」とは？

我が国が目指す「同一労働同一賃金」とは、**同一企業・団体における**、
いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と
非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）
の間の**不合理な待遇差の解消を目指すものです。**

出典：厚生労働省「事業主の方から多く寄せられる労務管理に関するご相談と回答について」

「同一労働同一賃金」



同じ仕事なら同じ待遇

「同一労働同一賃金」を目指す



不合理な待遇差の解消を目指す

無期雇用 = 無期労働契約 = 労働契約期間に定めがない

有期雇用 = 有期労働契約 = 労働契約期間に定めがある

不合理な待遇差を解消するために

法改正ポイント(短時間・有期雇用労働者)

1. 正社員等と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止
2. 短時間・有期雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
3. 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備等

出典:全国社会保険労務士会連合会「法改正解説リーフレット(同一労働同一賃金編)」

※ ADR = 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのこと

行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

- 有期雇用労働者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続(行政ADR)の根拠規定を整備します。
- 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。

■同一労働同一賃金への対応

「均等待遇」

①職務の内容 ②職務の内容及び配置の変更の範囲が「正社員と同じ」場合は差別的取り扱い禁止

→すべての待遇の取り扱いを正社員と同じ

「均衡待遇」

①職務の内容 ②職務の内容及び配置の変更の範囲 ③その他の事情を考慮して、不合理な待遇差を禁止

→それぞれの待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

均衡待遇とは？

(不合理な待遇差の禁止)

①職務内容*、②職務内容・配置の変更の範囲、
③その他の事情 の違いに応じた範囲内で、
待遇を決定する必要があります。

均等待遇とは？

(差別的取扱いの禁止)

①職務内容*、②職務内容・配置の変更の範囲
が同じ場合、待遇について同じ取扱いをする
必要があります。

※ 職務内容とは、業務の内容及び責任の程度をいいます。

出典：厚生労働省 都道府県労働局「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」

1. 「同一労働同一賃金」への取り組み方

- ①職務内容、②職務内容と配置の変更の範囲、③その他の事情
①～③を正社員と比較・考慮して対応する必要がある。

①職務内容（業務の内容＋責任の程度）とは

業務の内容＝従事する業務（販売職、事務職、製造工など）

責任の程度＝行使する権限の範囲・程度（業務の成果について求められる役割）
トラブル発生時や緊急時に求められる対応の程度
ノルマ等の成果への期待度

②職務内容と配置の変更の範囲

将来の見込みも含めた転勤、昇進などの人事異動や役割の変化（職務内容の変化を含む）の有無や範囲

③その他の事情

①、②以外で考慮すべき事情
成果、能力、合理的労使慣行、労使交渉の経緯など

「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)

ガイドラインとは

正社員（無期雇用フルタイム）と非正規雇用労働者（パートタイム、有期雇用、派遣労働者）との間の待遇差がある場合に、

「いかなる待遇差が不合理か」

「いかなる待遇差が不合理でないのか」

について、**原則となる考え方と具体例**を示したもの

ガイドラインに記載されている内容

- ◎基本給
- ◎賞与
- ◎手当（役職手当、精皆勤手当、通勤手当等）
- ◎福利厚生（福利厚生施設、慶弔休暇等）
- ◎その他（教育訓練等）



※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法の場において判断されます
ガイドラインで明確化されることで、裁判で争う場合の予見性が高まります



待遇の種類	待遇の性質・目的	考え方等
通勤手当	通勤に係る実費の負担補助	同一の支給
精皆勤手当	出勤日数・皆勤を奨励する必要性のため支給	正社員と同一の業務内容のときは同一
食事手当	食事の負担補助(労働時間の途中で食事のための休憩時間がある場合)	同一の支給
特殊勤務手当 (交替制勤務等の勤務形態に応じた)	勤務形態(休日・深夜での労働等)に対して支給	同一の勤務形態で業務に従事するときは同一の支給
職能給 (職業経験・能力に応じた)	職業経験・能力に応じて支給する基本給	職業経験・能力が同一であれば同一の支給、一定の相違があれば相違に応じた支給
成果給 (業績成果に応じた)	業績・成果に応じて支給する基本給	業績・評価が同一であれば同一の支給、一定の相違があれば相違に応じた支給
賞与 (業績等への貢献に応じた)	会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給	貢献に応じた部分に応じた部分が同一であれば同一の賞与、一定の相違があれば相違に応じた賞与を支給

「同一労働同一賃金」への取り組み方

まずは、短時間・有期雇用労働者がいるか確認しましょう

◎短時間労働者 (パート・アルバイトなど)

通常の労働者より1週間の所定労働時間が短い労働者

◎有期雇用労働者 (契約社員、嘱託社員など)

期間の定めのある労働契約を締結している労働者

Q.「通常の労働者」とは？

次の①②を満たす労働者です。

- ①労働契約期間に定めがない
- ②フルタイム

※本リーフレットでは「通常の労働者」を「正社員等」と表記します

出典：全国社会保険労務士会連合会「法改正解説リーフレット(同一労働同一賃金編)」

通常の労働者

	② フルタイム	短時間
① 無期雇用	正社員 無期雇用フルタイム	パートタイマー アルバイト
有期雇用	契約社員 嘱託社員	パートタイマー アルバイト 契約社員 嘱託社員

■ 同一労働同一賃金への対応

Q. ①職務の内容②職務の内容と配置の変更の範囲の確認方法は？

以下のように、それぞれの職務の内容や配置転換のルール等を書き出して整理したうえで、違いがあるか確認してみましょう。

(例)スーパーマーケットの場合

確認する内容	レジ部門 パート社員		レジ部門 正社員
①職務の内容 (業務内容・責任の程度)	レジ業務	比較	品だし含む在庫管理 レジ業務、苦情処理
②職務の内容と配置の 変更の範囲	専属(異動なし)	比較	部門間で定期異動 あり

①と②を比較した結果・・・

この例では①も②も違うから
「均衡待遇」になるのか



両方またはいずれかが異なれば『**均衡待遇**』= その違いに応じた待遇
両方とも同じなら『**均等待遇**』= 同じ待遇を適用をする必要があります



短時間・有期雇用労働者から説明を求められた場合

☆正社員（無期雇用フルタイム）との間の待遇の相違の内容・理由について、説明しなければならない
(パートタイム・有期雇用労働法 第14条第2項)

☆説明を求めたことを理由として、解雇等不利益取扱いをしてはならない
(パートタイム・有期雇用労働法 第14条第3項)

(例)住宅手当

業務命令によって、もともとの居住地と異なる地域に住んでいる正社員の経済的負担を減らす目的で支給している
よって、転居を伴う異動がないパートは対象としていない

「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は、将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という**主観的・抽象的説明では不十分**



賃金の決定基準・ルールの相違は、職務の内容、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない

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。

適切になり得る説明例

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	考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

【精皆勤手当】

通常の労働者と**業務の内容が同一**の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

【精皆勤手当】

出勤日数・皆勤を奨励する必要性のため支給

- ・最高裁判決（ハマキョウレックス事件）で不合理性肯定
- ・契約社員と正社員の職務の内容は異なるから、出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。
- ・上記の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、会社の中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるとはいえない。
- ・契約社員について皆勤の事実を考慮して昇給が行われたとの事情もうかがわれない。
- ・正社員に対して上記の皆勤手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができる。

待遇の違いの有無(あてはまるものに○)

賞与

- 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。

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

⇒「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
人事評価C以上の本件比較対象正社員には、50万円を支給している。	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、支給していません。

適切になり得る説明例

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

⇒「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
人事評価C以上の本件比較対象正社員には、50万円を支給している。	支給なし	本件比較対象正社員は、販売に関する目標値に対する責任を負っており、当該目標を達成していない場合、待遇上の不利益を課している。その一方で、短時間労働者・有期雇用労働者は、販売に関する目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課していない。そのため、本件比較対象正社員に対しては、賞与を支給しているが、短時間労働者・有期雇用労働者には、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与は支給していない。

【賞与】

賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

（問題とならない例）

A社においては、通常の労働者であるXは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、Xに対しては、賞与を支給しているが、YやZに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。

（問題となる例）

賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

教室事務を行うアルバイト職員（契約期間1年以内の有期契約、フルタイム）に賞与・私傷病による欠勤中の賃金等が支払われないことが、旧労働契約法第20条に違反すると主張した事件

	正職員（教室事務員）	契約社員	アルバイト職員（原告）
賞与	年2回 通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準	正職員の80%を支給	支給なし
私傷病による欠勤中の賃金	6か月分は給料月額的全額 それ以降は標準給与の2割	—	補償なし

原告の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲

- 教授等のスケジュール管理・日程調整、電話・メール・来客等の対応、資料作成、教室内における各種事務、備品管理、清掃やごみの処理等
- 例外的かつ個別的な事情による人事異動あり

正職員は、これに加え英文学術誌の編集事務や病理解剖に関する遺族等への対応等の業務あり
人材の育成・活用を目的とした人事異動あり



その他の事情

- 教室事務員の業務内容の過半が定型的で簡便な作業等であったため、アルバイト職員への置き換えが進められ、教室事務員の正職員は4名まで減少（業務の内容の難度や責任の程度が高く、人事異動が行われていた他の大多数の正職員と比較して極めて少数）
- アルバイトから契約社員、契約社員から正職員への登用制度があり、一定数の実績あり



○判断枠組み
 両者の間の労働条件の相違が賞与の支給に係るものであったとしても、それが日労働契約法第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。

	最高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
賞与	<p>不合理（大阪高裁） ↓ 不合理ではない</p>	<p>算定期間における財務状況等を踏まえつつ、その都度、支給の有無や支給基準が決定されるもの</p> <p>業務に連動するものではなく、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むもの</p> <p>正社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に照らせば、正職員としての能力を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で支給（勤務年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有する基本給を基礎に算定）</p>	<p>（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。</p>
私傷病による欠勤中の賃金	<p>不合理（大阪高裁） ↓ 不合理ではない</p>	<p>正職員が長期にわたり継続して就労し、又は将来にわたって継続して就労することが期待されることに照らし、正職員の生活保障を図るとともに、その雇用を維持し確保するという目的によるもの</p>	<p>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ものとはいえない。</p> <p>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、有期労働契約が当然に更新され契約期間が継続する状況にあったことをうかがわせる事情も見当たらない。したがって、不合理であるとはいえない。</p>

郵便内務事務または郵便外務事務に従事する時給制契約社員ら（契約期間を6か月以内とする有期契約労働者、1日原則8時間、1週平均40時間）が、病気休暇や扶養手当等が与えられてないことが旧労働契約法第20条に違反するものと主張した事件

	正社員	時給制契約社員（原告）
病気休暇	私傷病による病気休暇は少なくとも90日まで有給で付与	私傷病による病気休暇は、1年に10日の範囲で無給で付与
扶養手当	扶養親族1人につき月ごとに支給	支給なし
年末年始勤務手当	年末年始の期間に実際に勤務した時に支給	支給なし
祝日給	祝日及び年始に勤務した時に135%の割合で支給	祝日には支給されるが、年始に勤務した時は支給されない
夏期冬期休暇	夏期及び冬期にそれぞれ3日まで有給で付与	付与なし

原告の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲

- 郵便外務又は内務事務のうち、特定の業務にのみ従事するもので、各事務に幅広く従事することは予定されておらず、昇任や昇格は予定されていない
- 人事異動なし



旧一般職→郵便外務、郵便内務事務等に幅広く従事、昇任や昇格により役割や職責が大きく変動することが想定。配置転換あり。

新一般職→郵便外務、郵便内務事務のうち、標準的な業務に従事。昇任や昇格は予定されていない。転居を伴わない範囲で人事異動の可能性あり。



○判断枠組み

労働契約法20条にいう不合理か否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当であるところ、賃金以外の労働条件の相違についても、同様に、**個々の労働条件の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当。**

	最高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
病気休暇	不合理（東京高裁） ↓ 不合理	正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その 生活保障を図り、療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的 休暇中の賃金を最大90日分まで支給	時給制契約社員についても、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）、有給の病気休暇を与えることとした趣旨は妥当するというべき <small>日本郵便（東京）事件</small>
扶養手当	不合理ではない（大阪高裁） ↓ 不合理	正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その 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	契約社員についても、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、手当を与えることとした趣旨は妥当するというべき 契約社員の契約期間は6か月以内又は1年以内とされており、原告らのように契約の更新を繰り返す者がいるなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる <small>日本郵便（大阪）事件</small>
年末年始勤務手当	不合理（大阪高裁） ↓ 不合理	最繁忙期であり、多くの労働者が休日としている年末年始期間において、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としての性質を有する	業務の内容やその難度等に関わらず、所定の期間において実際に勤務したこと自体を支給要件とするもの 手当の性質や支給要件及び支給金額に照らせば、支給趣旨は契約社員にも妥当するもの <small>日本郵便（東京・大阪）事件</small>
祝日給	不合理（大阪高裁） ↓ 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、支給されるもの	短期間の勤務ではなく、繁忙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、契約社員にも妥当するというべき <small>日本郵便（大阪）事件</small>
夏期冬期休暇	不合理（福岡高裁） ↓ 不合理	年次有給休暇や病気休暇等とは別に、 労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図るという目的 によるもの 取得の可否や日数は勤続期間の長さに応じて定まるものとはされていない	繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁忙に関わらない勤務が見込まれているのであって、夏期冬期休暇を与える趣旨は、時給制契約社員にも妥当するというべき <small>日本郵便（佐賀）事件</small>

※住居手当については、転居を伴う配置転換等が予定されていない正社員にも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不支給とすることは不合理であるとの高裁判決が確定している。

【緊急性が高い】

1. 正規・非正規の処遇差異の分析から、その差異が不合理ではないと言えるような説明の準備を行う。
2. 諸手当・福利厚生が最優先。中でも家族手当、住宅手当のような生活関連手当や**通勤手当**など職務の内容の差から説明できないものが課題に。
3. 可能であれば、非正規従業員へのいくらかの賞与支給を検討できるか。

【今後の提案】

1. 同一労働同一賃金の対応としては、各雇用管理区分の人事制度の整備が不可欠。
2. 中でも等級制度、人事評価制度は、各従業員に求める責任の大きさを表すものであり、今回の対応の本質となる。。
3. 有期労働契約の非正規従業員に関しては、無期転換と絡めた処遇改善（登用制度）の仕組みの構築が必要。
4. 差異を正当化しよとすると、非正規従業員の職務を過度に限定する方向に走りがちになるが、不満の原因にならないように配慮する。同じ職場で働く仲間という基本を忘れない。

参考ツールのご紹介



各種資料（取組手順書等含む）、解説動画等が用意されています。

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

自社の状況が法律の内容に沿ったものなのかどうか、点検の手順を示しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000656095.pdf>



各種手当、福利厚生、教育訓練、基本給について、不合理な待遇差解消のための点検・検討手順を示しています。

業界別マニュアル（スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業等）と、全業種共通の業界共通版があります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html



点検ツールをご活用ください

ツールに入力することで、自社の状況が法律の内容に沿ったものかどうかを確認することができます。

<ツールのダウンロード> <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tehirand2/>

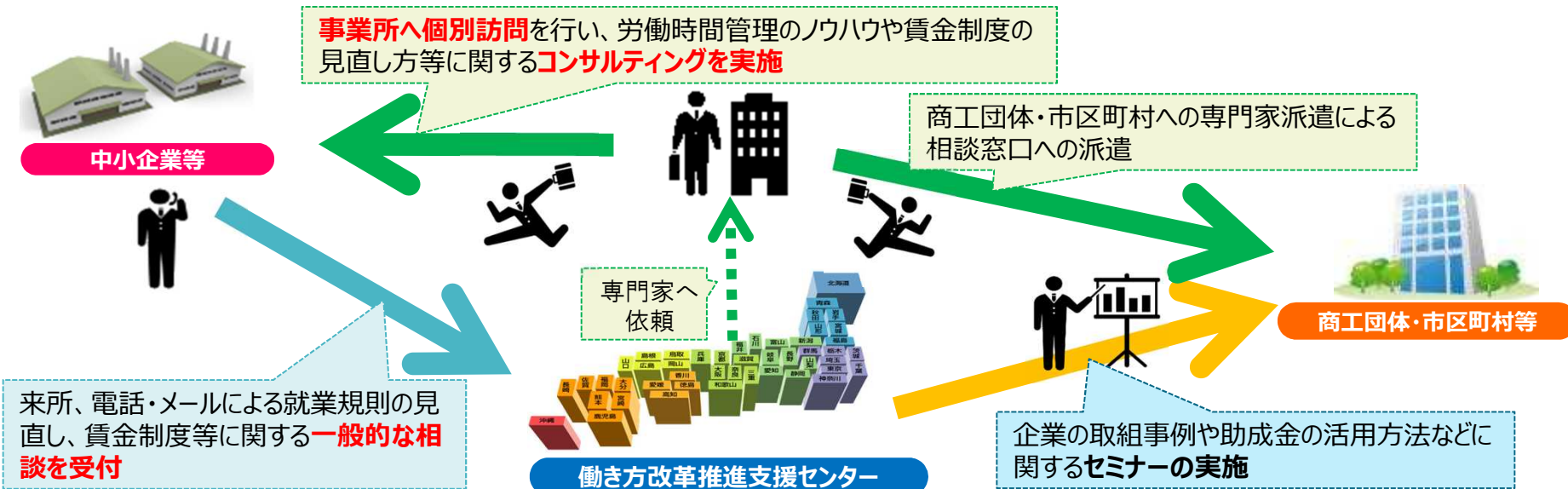
※ 本マニュアルは、パートタイム・有期雇用労働法（以下「労働法」といいます。）に基づき、労働法の内容が変更された場合、本マニュアルの内容も変更される場合があります。

岡山働き方改革推進支援センター(0120-947-188)では、

- ①長時間労働の是正
- ②同一労働同一賃金の実現
- ③生産性向上による賃金引上
- ④人手不足の緩和

などの対応として、就業規則や賃金制度等の見直し方などの相談・支援を行っています(岡山労働局委託事業)。お悩みの点があれば、お気軽にご相談ください。

働き方改革推進支援センター



岡山働き方改革推進支援センター(岡山労働局委託事業)

岡山市北区厚生町3-1-15 岡山商工会議所ビル8F TEL 0120-947-188 FAX 086-223-5733

E-mail: okayama@task-work.com URL: <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/okayama.html>

①企業訪問

②センター来所

③電話・メール

④出張相談会

ご清聴ありがとうございました。

岡山働き方改革推進支援センター専門家
社会保険労務士 岩根 紀代美