

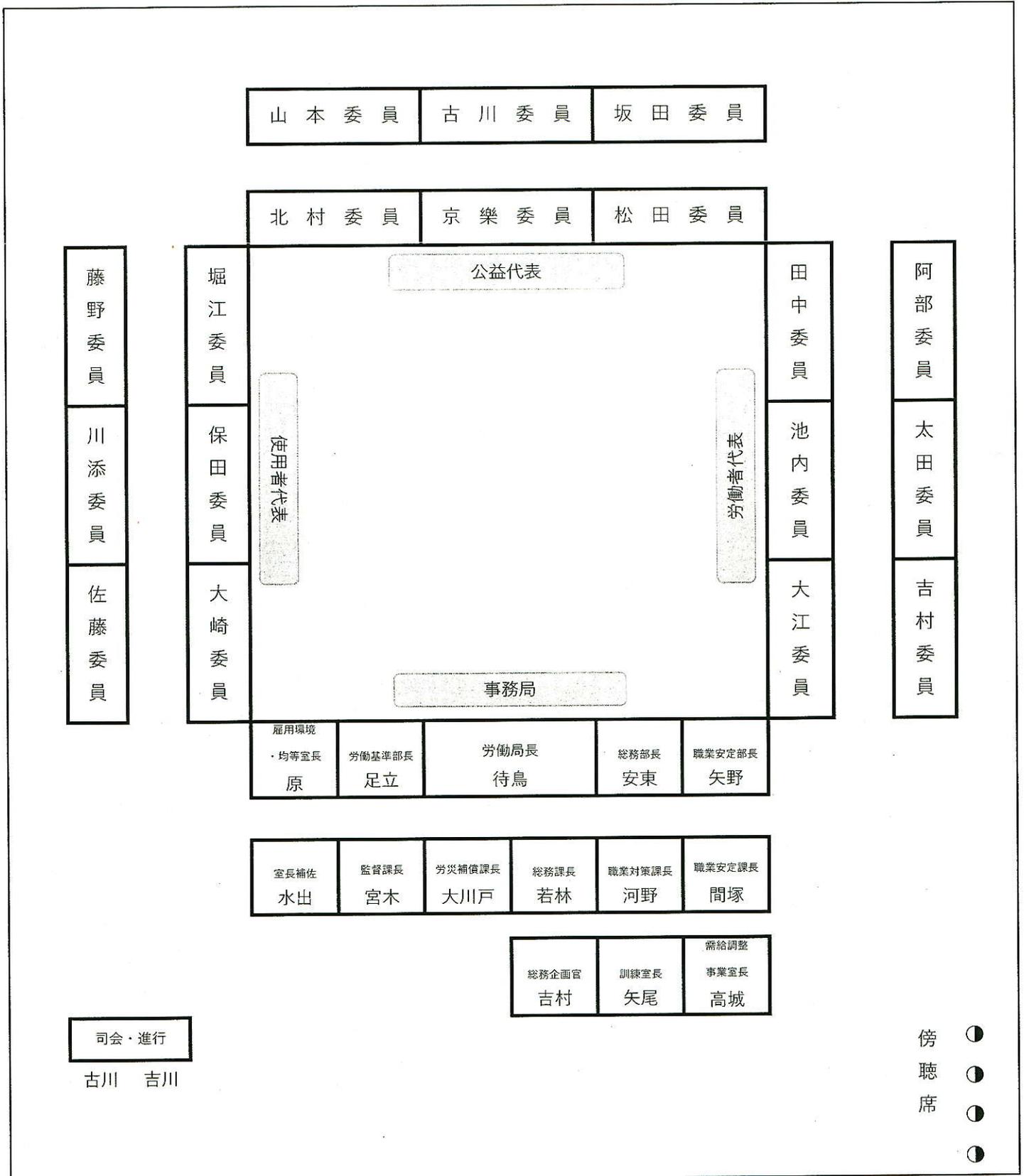
第40回滋賀地方労働審議会出席予定者名簿

開催日：令和2年11月20日(金) 会場：滋賀県板金工業組合会議室			
所 属	職 名	氏 名	出・欠
滋賀地方労働審議会委員	公 益 代 表 委 員	北 村 幸 弘	
		京 樂 真 帆 子	
		坂 田 雅 夫	
		古 川 政 明	
		松 田 有 加	
		山 本 久 子	
	労 働 者 代 表 委 員	阿 部 信 幸	
		池 内 正 博	
		大 江 彰 宏	
		太 田 恵	
		田 中 節 子	
		吉 村 蔵 志	
	使 用 者 代 表 委 員	大 崎 裕 士	
		川 添 智 史	
		佐 藤 祐 子	
		藤 野 滋	
		堀 江 啓 子	
		保 田 亨	

(敬称略)

滋賀労働局	局 長	待 鳥 浩 二
	総 務 部 長	安 東 修 一 郎
	労 働 基 準 部 長	足 立 和 也
	職 業 安 定 部 長	矢 野 理 恵 子
	雇 用 環 境 ・ 均 等 室 長	原 英 史
	総 務 課 長	若 林 久 人
	総 務 企 画 官	吉 村 賢 一
	監 督 課 長	宮 木 義 博
	労 災 補 償 課 長	大 川 戸 克 憲
	職 業 安 定 課 長	間 塚 恒 夫
	職 業 対 策 課 長	河 野 孝 之
	訓 練 室 長	矢 尾 忠 之
	需 給 調 整 事 業 室 長	高 城 慶 生
	雇 用 環 境 改 善 ・ 均 等 推 進 監 理 官	古 川 英 一
	雇 用 環 境 ・ 均 等 室 長 補 佐	吉 川 昌 毅
	雇 用 環 境 ・ 均 等 室 長 補 佐	水 出 美 加 子

第40回地方労働審議会 座席表
 (滋賀県板金工業組合会議室)



出入口

滋賀地方労働審議会委員

(令和2年11月1日現在)

	委員名	職業・所属団体等	役 職	備 考
公益 代表	きたむら ゆきひろ 北村 幸弘	日本放送協会大津放送局	局 長	
	きょうらく まほ こ 京 楽 真帆子	滋賀県立大学	人間文化学部教授	会長
	さかた まさお 坂田 雅夫	滋賀大学	経済学部准教授	
	ふるかわ まさあき 古川 政明	滋賀県社会保険労務士会	会 長	
	まつだ ゆ か 松田 有加	滋賀大学	経済学部教授	会長代理
	やまもと ひさこ 山本 久子	草津法律事務所	弁 護 士	
労働 者代 表	あ へ のぶゆき 阿部 信幸	U Aゼンセン滋賀県支部	次 長	新任
	いけうち まさひろ 池内 正博	日本労働組合総連合会 滋賀県連合会	事務局長	
	おおえ あきひろ 大江 彰宏	電機連合滋賀地協	事務局長	
	おおた めぐみ 太田 恵	滋賀県教職員組合	執行委員	新任
	たなか せつこ 田中 節子	日本労働組合総連合会 滋賀県連合会	副事務局長	滋賀県教職員組合 新任
	よしむら ただし 吉村 蔵志	ダイハツ労働組合 竜王第一支部	支 部 長	
使 用 者 代 表	おおさき ひろひと 大崎 裕士	滋賀県商工会議所連合会	理 事	大崎設備工業(株) 代表取締役社長
	かわぞえ さとし 川添 智史	(公社)びわこピジターズ ビューロー 琵琶湖汽船(株)	代表取締役社長	琵琶湖汽船(株) 代表取締役社長 新任
	さとう ゆうこ 佐藤 祐子	滋賀県中小企業団体中央会 おごと温泉旅館協同組合	理 事 長	(株)国華荘びわ湖花街道 代表取締役
	ふじの しげる 藤野 滋	滋賀経済同友会	副代表幹事	藤野商事(株) 代表取締役社長
	ほりえ けいこ 堀江 啓子	滋賀県商工会女性部連合会	副 会 長	堀江農機サービス
	やすだ すずむ 保田 亨	(一社)滋賀経済産業協会	理 事	関西電力(株) 滋賀支社長

(五十音順) 敬称略

滋賀地方労働審議会労働災害防止部会委員

(令和2年11月1日現在)

	委員名	職業・所属団体等	役職	備考
公益代表	ふるかわ まさあき 古川 政明	滋賀県社会保険労務士会	会 長	
	まつだ ゆか 松田 有加	滋賀大学	経済学部教授	部会長
	やまもと ひさこ 山本 久子	草津法律事務所	弁 護 士	部会長代理
労働者代表	いけうち まさひろ 池内 正博	日本労働組合総連合会 滋賀県連合会	事 務 局 長	
	おおえ あきひろ 大江 彰宏	電機連合滋賀地協	事 務 局 長	
	おおた めぐみ 太田 恵	滋賀県教職員組合	執 行 委 員	
使用者代表	おおさき ひろひと 大崎 裕士	滋賀県商工会議所連合会	理 事	
	さとう ゆうこ 佐藤 祐子	滋賀県中小企業団体中央会 おごと温泉旅館協同組合	理 事 長	
	ふじの しげる 藤野 滋	滋賀経済同友会	副代表幹事	

(五十音順) 敬称略

滋賀地方労働審議会家内労働部会委員

(令和2年11月1日現在)

	委員名	職業・所属団体等	役職	備考
公益代表	きたむら ゆきひろ 北村 幸弘	日本放送協会大津放送局	局長	
	きょうらく まほこ 京 樂 真帆子	滋賀県立大学	人間文化学部 教授	部会長
	さかた まさお 坂田 雅夫	滋賀大学	経済学部 准教授	部会長代理
労働者代表	あべ のぶゆき 阿部 信幸	UAゼンセン滋賀県支部	次長	
	たなか せつこ 田中 節子	日本労働組合総連合会 滋賀県連合会	副事務局長	
	よしむら ただし 吉村 蔵志	ダイハツ労働組合 竜王第一支部	支部長	
使用者代表	かわぞえ きとし 川添 智史	(公社)びわこビジターズ ビューロー 琵琶湖汽船(株)	代表取締役 社長	
	ほりえ けいこ 堀江 啓子	滋賀県商工会女性部連合会	副会長	
	やすだ すずむ 保田 亨	(一社)滋賀経済産業協会	理事	

(五十音順) 敬称略

政令第320号

(平成29年7月11日政令第185号・一部改正)

地方労働審議会令

第一条 (名称)

地方労働審議会(以下「審議会」という。)には、当該都道府県労働局の名を冠する。

第二条 (組織)

審議会は、委員十八人で組織する。

- 2 審議会に、特別の事項を調査審議させるため必要があるときは、臨時委員を置くことができる。
- 3 審議会に、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員を置くことができる。

第三条 (委員等の任命)

委員は、労働者(家内労働法(昭和四十五年法律第六十号)第二条第二項に規定する家内労働者を含む。以下同じ。)を代表する者、使用者(同条第三項に規定する委託者を含む。以下同じ。)を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が各同数を任命する。

- 2 臨時委員は、関係労働者を代表する者、関係使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が任命する。
- 3 専門委員は、審議会の同意を得て、都道府県労働局長が任命する。

第四条 (委員の任期等)

委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 委員は、再任されることができる。
- 3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで、その職務を行うものとする。
- 4 臨時委員は、その者の任命に係る当該特別の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。
- 5 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査が終了したときは、解任されるものとする。
- 6 委員、臨時委員及び専門委員は、非常勤とする。

第五条 (会長)

審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。

- 2 会長は、会務を総理し、審議회를代表する。
- 3 会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

第六条 (部会)

審議会は、その定めるところにより、部会を置くことができる。

- 2 部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名する。

- 3 前項の委員及び臨時委員については、労働者を代表する委員の数と関係労働者を代表する臨時委員の数の合計数及び使用者を代表する委員の数と関係使用者を代表する臨時委員の数の合計数は、同数とする。
- 4 部会に部会長を置き、当該部会に属する公益を代表する委員及び臨時委員のうちから、当該部会に属する委員及び臨時委員が選挙する。
- 5 部会長は、当該部会の事務を掌理する。
- 6 部会長に事故があるときは、当該部会に属する公益を代表する委員又は臨時委員のうちから部会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。
- 7 審議会は、その定めるところにより、部会(その部会長が委員であるものに限る。)の議決をもって審議会の議決とすることができる。

第七条 (最低工賃専門部会)

家内労働法第二十一条第一項の規定により審議会に置かれる専門部会(以下「最低工賃専門部会」という。)に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する。

- 2 前項の臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
- 3 最低工賃専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により、廃止するものとする。
- 4 前条第四項から第七項までの規定は、最低工賃専門部会について準用する。

第八条 (議事)

審議会は、委員及び議事に関係のある臨時委員の三分の二以上又は労働者関係委員(労働者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係労働者を代表するものをいう。)、使用者関係委員(使用者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係使用者を代表するものをいう。))及び公益関係委員(公益を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち公益を代表するものをいう。)の各三分の一以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

- 2 審議会の議事は、委員及び議事に関係のある臨時委員で会議に出席したものの過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
- 3 前二項の規定は、部会及び最低工賃専門部会の議事に準用する。

第九条 (庶務)

審議会の庶務は、当該都道府県労働局において処理する。

第十条 (雑則)

この政令に定めるもののほか、議事の手続その他審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この政令は、平成13年10月1日から施行する。

平成29年7月7日改正附則

(施行期日)

第一条 この政令は、平成29年7月11日から施行する。

滋賀地方労働審議会運営規程

- 第1条 滋賀地方労働審議会（以下「審議会」という。）の議事運営は、厚生労働省組織令（平成12年政令第252号）第156条の2及び地方労働審議会令（平成13年政令第320号）に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。
- 第2条 審議会の会議（以下単に「会議」という。）は、滋賀労働局長（以下「労働局長」という。）の請求があったとき、審議会の会長（以下「会長」という。）が必要であると認めるとき又は審議会の委員（以下「委員」という。）の3分の1以上から請求があったときに会長が招集する。
- 2 審議会は、前項の規定にかかわらず、その議事が諮問のみの場合にあつては、労働局長から会長あて諮問文を発出することをもって、会議の招集に代えることができる。
 - 3 労働局長又は委員は、会長に会議の招集を請求するときは、付議事項及び日時を明らかにしなければならない。
 - 4 会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも7日前までに付議事項、日時及び場所を委員及び労働局長に通知しなければならない。
- 第3条 委員は、病気その他の理由により会議に出席することができないときは、その旨を会長に通知しなければならない。
- 第4条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。
- 2 委員は、会議において発言しようとするときは、会長の許可を受けるものとする。
 - 3 審議会は、会長が必要であると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聴くことができる。
- 第5条 会議は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。
- 第6条 審議会の議事については、議事録を作成し、議事録には会長及び会長の指名した委員2人が署名するものとする。
- 2 議事録及び会議の資料は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、議事録及び会議の資料の全部又は一部を非公開とすることができる。
 - 3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。
- 第7条 第2条から第6条までの規定は、地方労働審議会令第6条に規定する部会

(以下単に「部会」という。)及び同令第7条に規定する最低工賃専門部会(以下単に「最低工賃専門部会」という。)について準用する。この場合において、「会長」とあるのは「部会長」、また「委員」とあるのは「委員及び臨時委員」と読み替えるものとする。

第8条 会長は、審議会が議決を行ったときは、当該議決に係る答申書、建議書又は議決書をその都度労働局長に送付しなければならない。

2 審議会は、厚生労働省組織令第156条の2第2項第2号の規定により関係行政機関に建議したときは、その写しを労働局長に送付しなければならない。

第9条 審議会は、その定めるところにより、次の部会を置くこととする。

- 一 労働災害防止部会
- 二 家内労働部会

第10条 部会長が委員である部会又は最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とする。ただし、審議会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、審議会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りではない。

2 審議会は、部会長が臨時委員である部会又は最低工賃専門部会の議決に関し、会長を除いた審議会の委員及び臨時委員が当該議決の取り扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができる。

第11条 臨時委員は、地方労働審議会令第4条第4項に規定する場合のほか、会長の任期が終了したときに解任されるものとする。ただし、再任を妨げない。

第12条 この規程に定めるもののほか、部会及び最低工賃専門部会の議事運営に関し必要な事項は、部会長が当該部会及び最低工賃専門部会に諮って定める。

第13条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、平成13年11月29日から施行する。

第40回 滋賀地方労働審議会 資料一覧

1. 令和2年度滋賀労働局の取組 ～上半期の状況～

2. 附属資料

<労働基準行政関係>

- 守ってね。最低賃金……………資料 No. 1
- 複数事業就業者の労災保険給付の取扱いについて……………資料 No. 2

<雇用環境・均等行政関係>

- 雇用環境・均等行政関連法令の当面の改正予定……………資料 No. 3
- 滋賀働き方改革推進支援センター案内……………資料 No. 4
- パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書……………資料 No. 5

令和2年度 滋賀労働局の取組 ～上半期の状況～

令和2年11月20日
第40回 地方労働審議会 資料

滋賀労働局の最重点対策

1. 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等
2. 人材確保対策の推進、高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進



厚生労働省

滋賀労働局

働きやすい滋賀をめざして



I 「新型コロナウイルス感染症」 の影響に対する取組

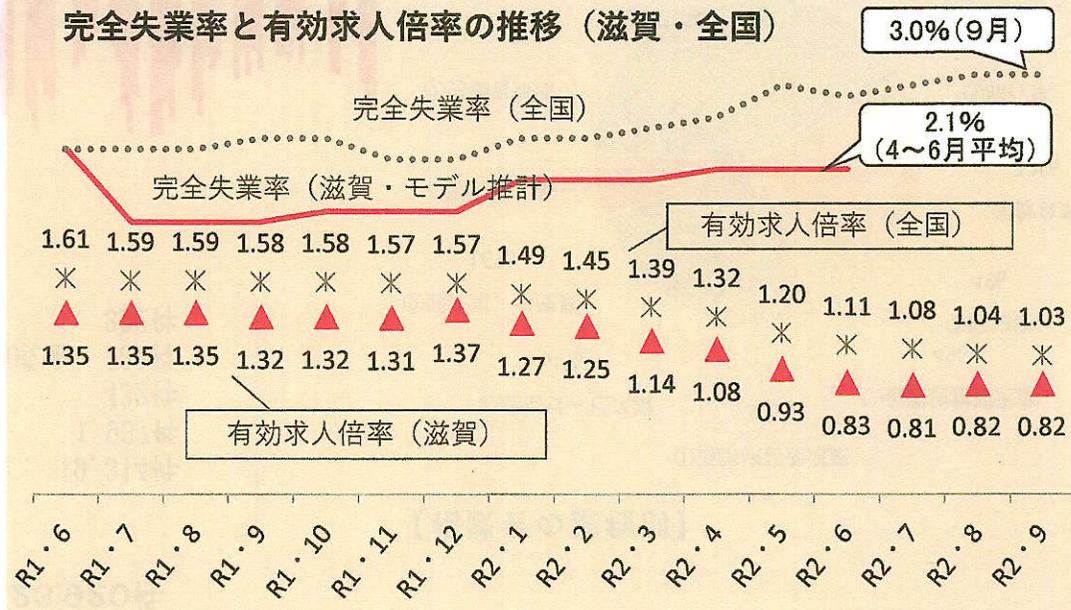
1 雇用失業情勢

9月の県内の雇用情勢は、求人が増加したものの、求職の超過が続いており、厳しさがみられる。

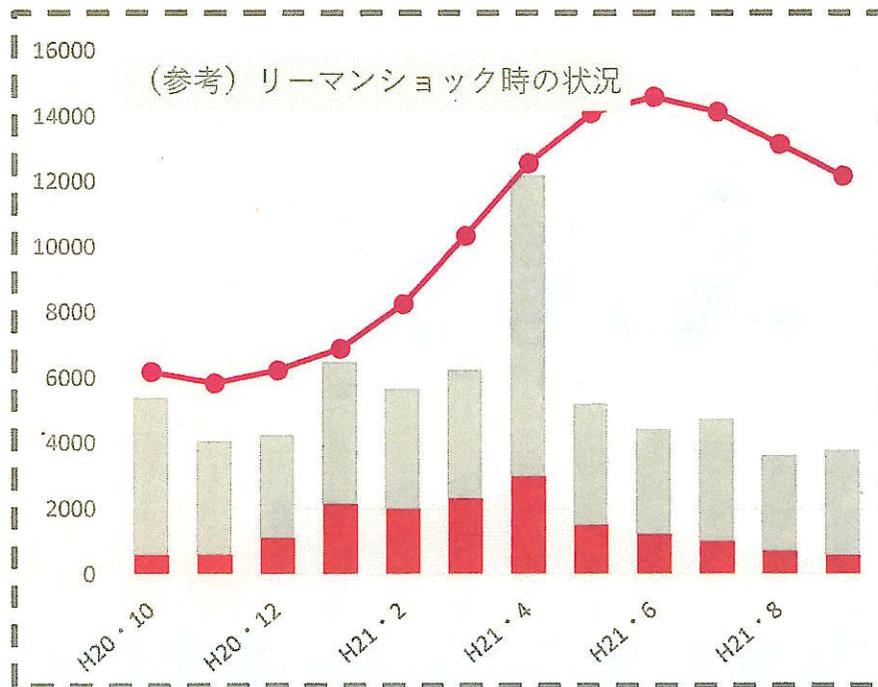
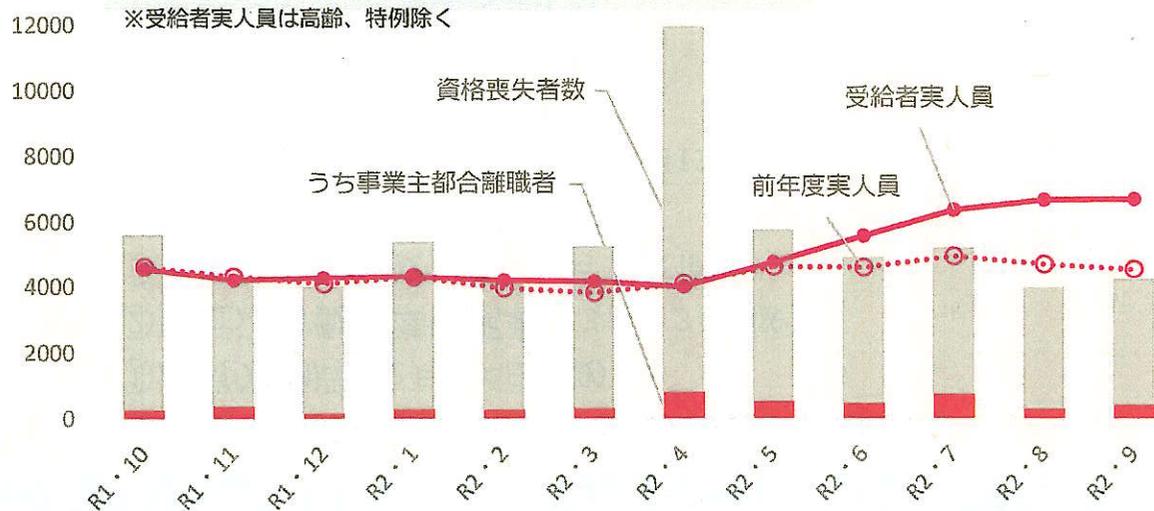
新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に引き続き注意する必要がある。

- 9月の有効求人倍率は0.82倍で、前月と同じ
- 9月の新規求人倍率は1.42倍で、前月に比べ0.2ポイント低下

完全失業率と有効求人倍率の推移（滋賀・全国）



雇用保険 被保険者資格喪失者数と受給者実人員の推移（滋賀労働局管内）
※受給者実人員は高齢、特例除く



2 特別相談窓口等の設置・相談状況

【新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口】

- ①滋賀労働局（2月14日開設）
- ②東近江労働基準監督署（3月23日開設）
- ③彦根公共職業安定所（3月23日開設）

【新卒者内定取消等特別相談窓口】

滋賀新卒応援ハローワーク（4月13日開設）

【派遣労働者の相談窓口】

滋賀労働局（5月14日開設）

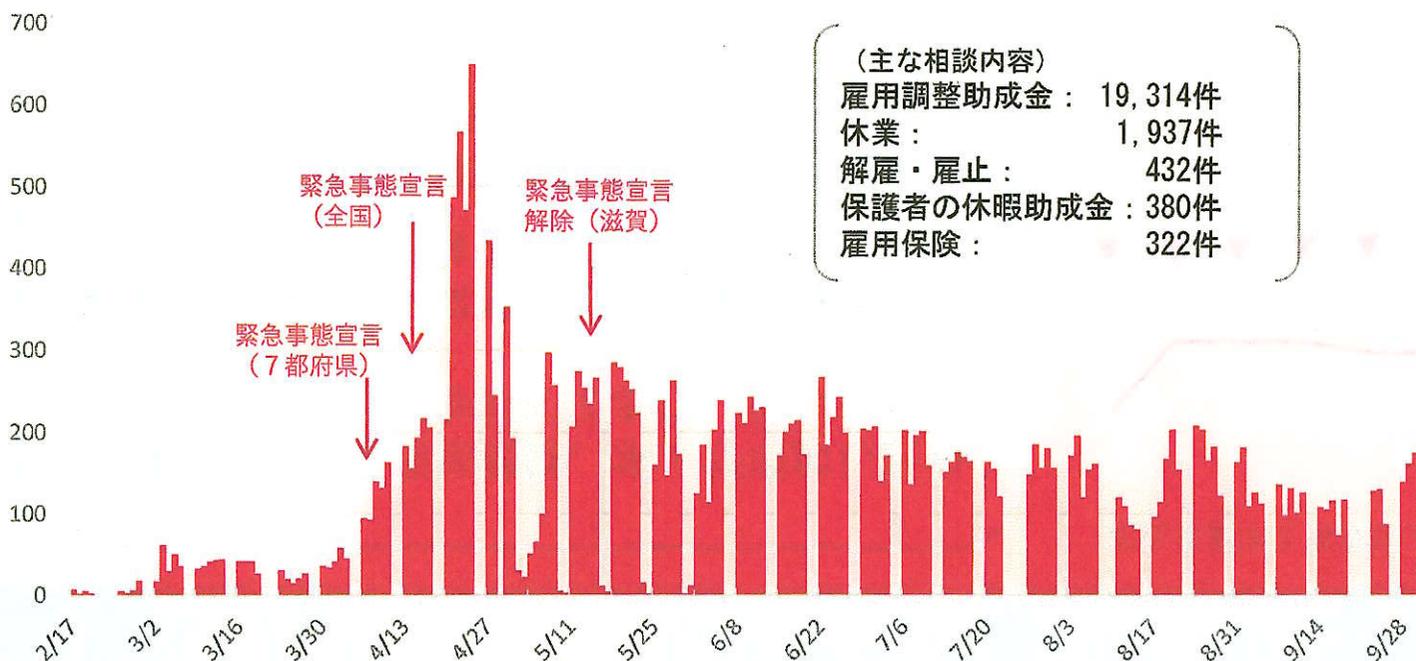
【雇用調整助成金臨時相談窓口】

滋賀労働局（滋賀県共済協同組合SKホール内）（6月1日開設）

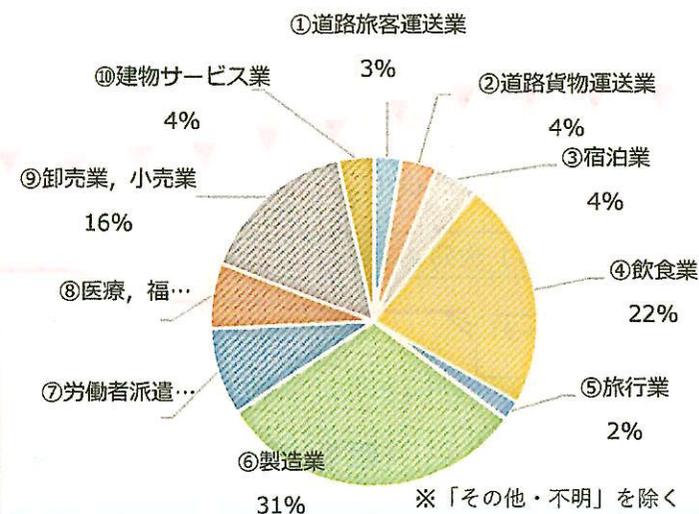


雇用調整助成金臨時相談窓口

【相談件数】9月30日までに滋賀労働局、労働基準監督署ハローワークに
寄せられた相談件数＝延べ23,920件



【相談者の業種別】



3 各種支援対策の周知及び協力要請状況

○各種支援対策の周知及び協力要請状況

- 2月26日 経済団体に対し、企業における取組をまとめた「新型コロナウイルスに関するQ&A」を周知するとともに、休みやすい環境の整備等について協力要請。
- 3月13日 県・市町・経済団体・労働者団体等84団体に、新型コロナウイルス感染症の影響による労働者の休業等に関する支援策等について、訪問及び郵送により周知、協力要請。
- 3月31日 経済団体に対し、特に急激な事業変動の影響を受けやすい有期契約労働者、パート労働者及び派遣労働者並びに新卒の内定者等について、雇用維持等の配慮を求める要請書を提出。
- 4月9日 経済団体及び連合滋賀に対し、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を配布し、傘下事業所、労組に対して感染拡大防止に関する取組について協力要請。
- 4月14日 労働局と金融機関による「働き方改革推進のための包括連携協定」を活用し、県内4金融機関あて、雇用調整助成金等の周知啓発に関する協力を依頼。
- 5月1日 滋賀県社会保険労務士会に対し、雇用調整助成金の特例に係る申請手続きの支援について協力要請。
- 5月14日 滋賀県医師会、滋賀県産婦人科医会、滋賀県病院協会、滋賀県助産師会に対し、男女雇用機会均等法指針の改正（新型コロナウイルス感染症に関する心理的ストレスに対する措置）について、周知協力を依頼。
- 5月27日 地方自治体に対し、自治体の現業組織や業務委託事業者における新型コロナウイルス感染症予防のための休業等に対する法定労働条件等の確保について要請を実施。
- 5月29日 滋賀県知事、滋賀労働局長、滋賀県社会保険労務士会会長による意見交換を実施し、雇用調整助成金の利用促進、早期支給に向けての協力、連携について確認。

- 5月29日 滋賀働き方改革推進支援センターと連携し、事業主向け各種支援の案内、学卒求人手続きの案内、労働施策総合推進法改正の周知等に関する資料を2,088社に直送。
- 6月24日 経済団体に対し、母性健康管理措置による休暇取得支援助成金及び両立支援等助成金介護離職防止コース（コロナ特例）について周知協力要請。
- 7月20日 滋賀経済団体連合会及び経済団体に対し、雇用調整助成金等を活用した雇用の維持、新卒者の就職活動への配慮等に関する要請書を手交。
- 8月20日 滋賀県知事、滋賀県教育長、滋賀労働局長の連名により令和3年3月新規学卒者対象求人確保について経済団体に対し要請を行うとともに、県内2,897社に要請文を发出。
- 8月25日 滋賀県病院協会に対して、病院関係者の過重労働防止対策の徹底を図るよう要請。



7/20 大道連合会会長と待鳥労働局長

○マスコミを通じた周知

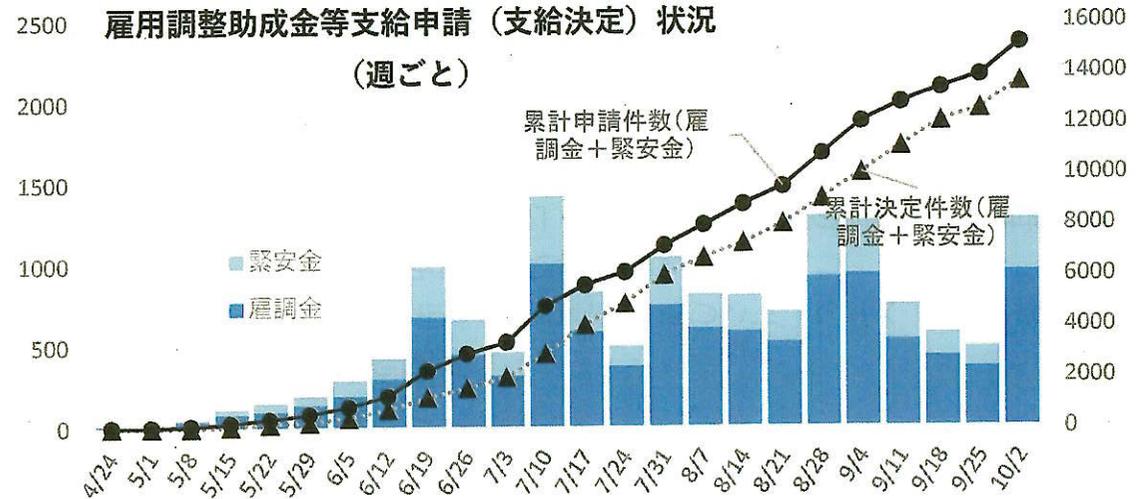
- 4月1日 「特別労働相談窓口の増設」について、NHK「おうみ630」及び「おうみ845」で報道。
- 5月2日 「特別労働相談窓口」について京都新聞の取材を受け地域版に掲載。
- 6月1日 「雇用調整助成金臨時相談窓口の開設」について取材。NHK「おうみ630」及びびわ湖放送「ニュース滋賀いろ」で報道。
- 8月31日 定例記者会見において、局長より医療従事者等コロナ下においても社会を支えるために働いている者に対するいわれのない差別や嫌がらせを行わないよう県民にアピール。

4 各種助成金等の取扱い状況

【雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金】

▶9/30時点 申請件数14,589件
支給決定件数13,193件

- ・1人1日あたりの助成額の上限を企業規模を問わず8,330円から15,000円に引き上げ（R2.4.1～）
- ・解雇等をせず雇用を維持している中小企業について助成率を一律100%に引き上げ。
- ・休業等計画書の提出を不要とし、申請手続き、申請様式の更なる簡素化。



【新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金】

▶9/30時点 申請件数3,005件・支給決定件数1,946件

- ・事業主の指示により休業した中小企業の労働者で、その休業に対する休業手当を受けることができない方に対して、休業前賃金の8割（日額上限11,000円）を休業実績に応じて支給。

【両立支援等助成金 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース】

▶9/30時点 申請件数6件・支給決定件数5件

- ・母性健康管理措置として、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度を設け、当該休暇を合計5日以上取得させた事業主に助成。

【働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース）】

▶9/30時点 交付申請件数102件・支給申請件数64件・支給決定件数44件

- ・新型コロナウイルス感染症対策を目的として、特別休暇の規定整備に取り組む中小企業事業主を支援する特例コースを時限的に設定。

【労働保険料等の納付の猶予】

- ・新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、労働保険料等の申告・納付期限を8月31日まで延長。一定の要件に該当するときは納付を1年間猶予。

Ⅱ 労働基準行政の取組

1-1 長時間労働の是正に向けた取組の推進

長時間労働の抑制に向けた健康障害防止の監督指導等や、過労死防止対策の推進に取り組む。

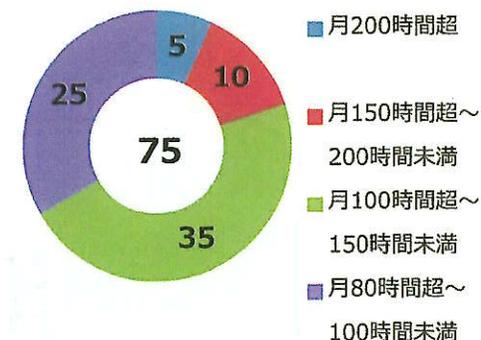
長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の徹底 通年実施

長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場や、時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていると考えられる事業場等に監督指導を実施。

【過去3年間における実施状況】

実施年度	実施事業場数	違反事業場数	(主な違反状況・指導状況)		備考
			違法な時間外労働を是正指導したもの(※)	月80時間以内に削減するよう指導したもの	
令和元年度	516事業場	451事業場 (87.4%)	290事業場 (56.2%)	91事業場 (17.6%)	R2.10.1公表
平成30年度	242事業場	194事業場 (80.2%)	126事業場 (52.1%)	107事業場 (44.2%)	R1.10.31公表
平成29年度	313事業場	245事業場 (78.3%)	185事業場 (59.1%)	201事業場 (64.2%)	H30.8.30公表

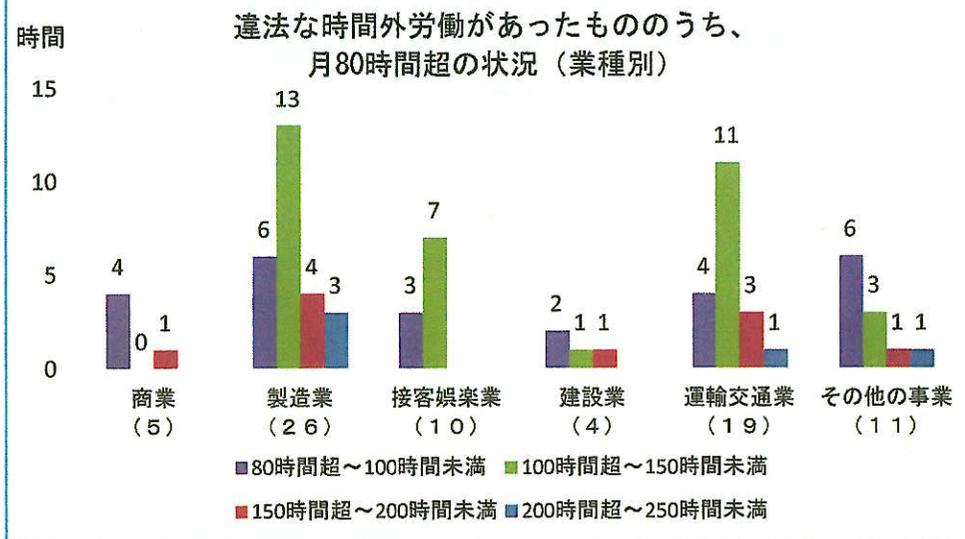
違法な時間外労働があったもののうち、時間外・休日労働時間数が月80時間超



※ 36協定なく時間外労働を行っているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど。

【業種別・主な違反事項別の監督指導実施事業場数】

	監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数			
			労働時間	賃金不払残業	健康障害防止措置	
合計	516(100%)	451(87.4%)	290(56.2%)	23(4.5%)	103(20.0%)	
主な業種	商業	115(22.3%)	99	62	8	29
	製造業	153(29.7%)	133	81	3	27
	接客娯楽業	69(13.4%)	61	41	3	20
	建設業	19(3.7%)	15	11	1	0
	運輸交通業	31(6.0%)	29	21	0	2
	その他の事業	58(11.2%)	50	35	3	13



1-2 働き方改革の推進に向けた法制度等の周知徹底

法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない中小規模の事業場が、労働時間に関する法制度を理解した上で、長時間労働の削減のための取組を実施できるよう、きめ細やかな相談・支援を実施。

「労働時間改善指導・援助チーム」による対応

平成30年4月～

県内全ての労働基準監督署に、労働時間に関する法制度の周知及び指導を集中的に行うための**特別チーム**（「労働時間改善指導・援助チーム」）を編成し、働き方改革の推進に向けた取組を実施。

「労働時間相談・支援コーナー」の設置

専用の窓口を設けて、主に、中小規模の事業場に対して、労働時間に関する法制度の周知、長時間労働の削減のための助言・支援を実施。

コーナーにおける相談対応状況：（H31.4～R2.3） 1,446件
（R2.4～R2.9） 504件

説明会・訪問支援の実施

働き方改革関連法の周知や、事業場の労働時間に関する法制度等の理解を促進するために、説明会や研修会を実施。

集団指導・説明会の実施状況：（H31.4～R2.3） 91回／4,596社
（R2.4～R2.9） 4回／278社

また、平成30年8月以降は、特別チームの職員が個々に事業場を訪問して、働き方改革関連法の内容等、事業場が希望する内容に応じた説明や助言を実施。

訪問支援の実施状況：（H31.4～R2.3） 457社
（R2.4～R2.9） 108社

※本年度上半期は、新型コロナウイルス感染症拡大防止を考慮し、能動的活動を制約していたが、下半期からは、感染防止対策を十分に講じた上で、計画どおり活動を行う予定。

中小企業業主のみならずへ

「働き方改革」への取り組みを支えるため
労働時間相談・支援コーナー
を設置しました。

専門の「労働時間相談・支援室」が、以下のようなご相談について、お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ① 時間外労働・休日労働給定（36協定）を含む労働時間全般
- ② 変形労働時間制などの労働時間に關する制度の導入
- ③ 長時間労働の削減に向けた取組
- ④ 時間外労働の上乗給定などに取組む際の利得可能な助成金

残業時間を減らしたいけれど、どうすればいいかわからない？

うちの会社の労働時間規制は、このままでいいのかな？

支給件数を多くしたいんだけど、やまやあんならどう？

このようにお悩みではないですか？
個別相談によるご相談に有効です。必ずはお気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい。

◆「労働時間相談・支援コーナー」は、全国の労働基準監督署に設置しています。
◆窓口相談、電話相談どちらも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。
受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝日を除く）

※労働基準監督署の受付時間・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。詳細はこちらをご覧ください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

2 監督指導等の状況

定期監督等実施状況

	実施事業場数	違反事業場数	違反率	主な違反の状況		
				不適切な労働条件明示	違法な時間外・休日労働	賃金不払残業
令和元年	1,763	1,328	75.3%	218 (12.4%)	589 (33.4%)	357 (20.2%)
平成30年	1,658	1,135	68.5%	163 (9.8%)	504 (30.4%)	310 (18.7%)
平成29年	1,353	999	73.8%	181 (13.4%)	495 (36.6%)	270 (20.0%)

※ 定期監督、災害調査、災害時監督の合計。

申告処理状況

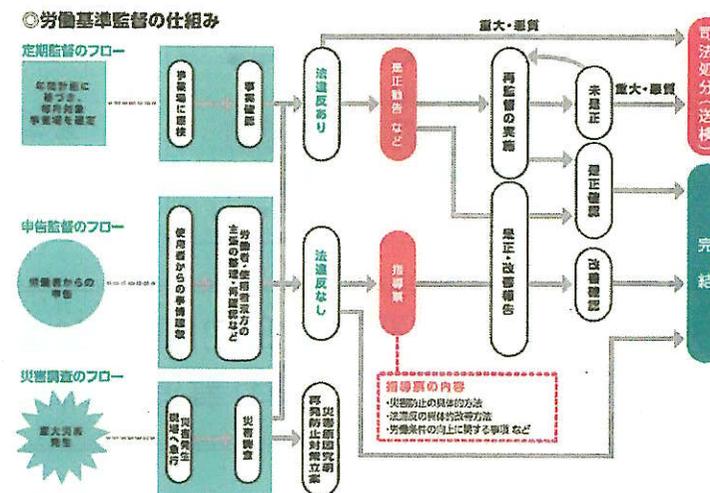
	処理件数	主要事項別内訳		
		賃金不払	解雇	最低賃金
令和元年	219	152 (69.4%)	23 (10.5%)	5 (2.3%)
平成30年	222	156 (70.3%)	20 (9.0%)	8 (3.6%)
平成29年	260	204 (78.5%)	26 (10.0%)	21 (8.1%)

※ 2以上の主要事項に該当するものについては複数計上。

司法処理状況

	送検件数	内訳	
		労働基準法・最低賃金法	労働安全衛生法
令和元年	3	1	2
平成30年	10	1	9
平成29年	10	3	7

労働基準監督の仕組み



- 監督指導は、法違反の疑いがある場合に実施。
- 司法処理は、重大・悪質な場合で、管内の遵法状況に悪影響がある事案に対して実施。



「労働条件を確かめよう！」
キャラクター「たしかめたん」

3 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金制度が一層適切に有効に機能するため、最低賃金の適正な改正を行うとともに、最低賃金額の周知と履行の確保を図る。

① 滋賀県最低賃金の改正 時間額 868円へ（令和2年10月1日発効）

※本年7月8日、滋賀地方最低賃金審議会へ諮問。

専門部会での議論を経て、8月5日、「時間額868円に引き上げることが適当である」旨の答申を受け、9月1日に「時間額 868円」に決定。あわせて、主に以下の周知を実施。

- ① 地方公共団体 ← 広報誌やHPへの関連記事の掲載を県及び全市町に依頼。
- ② 事業主団体等 ← 関連ポスターなどの会員への配付を依頼。
- ③ 機関誌を発行する団体 ← 機関誌への関連記事の掲載を依頼。
- ④ 報道機関 ← 諮問・答申・決定の都度、迅速に報道発表。
答申を報道機関に対し公開

② 最低賃金の履行確保を目的とした重点監督の実施（令和2年1月～3月）

※昨年10月の時間額866円に改正された最低賃金額が守られているかを確認するために実施した調査。その他、通年で実施している監督指導においても、最低賃金法違反の有無を確認し、違反が認められた場合、その是正を指導している。



実施年度	実施事業場数	最低賃金法第4条違反事業場数	違反の主な理由	適用された最低賃金額
			適用される最低賃金額を知らなかった	
平成31年度	320事業場	37事業場 (11.6%)	5事業場 (13.5%)	1時間 866円
平成30年度	331事業場	36事業場 (10.9%)	13事業場 (36.1%)	1時間 839円
平成29年度	411事業場	49事業場 (11.9%)	18事業場 (36.7%)	1時間 813円

4 労働者が安全で健康に働くことのできる職場づくり

「ゼロ災・滋賀」を合言葉に「死亡者ゼロ」をめざす。
死傷者数を2022年までの5年間で1,274人以下とする。

① 第13次推進計画に基づく労働災害防止対策の実施

※ 主に、以下の取組を実施。

- ① 新型コロナウイルス感染症拡大を踏まえた新しい生活様式の一環として全国安全週間説明会を動画配信方式（YouTube）にて実施し、繁忙となった社会福祉施設や小売業における転倒災害防止対策及び腰痛予防対策を中心に解説。
また、大津署管内にて死亡災害が多発していることを受け、労働災害の現状と対策について解説動画を配信。
- ② 建設業労働災害防止強化週間は局署職員によるパトロールを実施。

② 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策

※ 主に、以下の取組を実施。

全国安全週間の説明会や個別指導時に「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」の周知及びエイジフレンドリー補助金について説明。

③ 産業保健活動

※ 主に、以下の取組を実施。

- ① 定期健康診断結果の有所見率について、滋賀労働局管内が全国で最も低くなっていることについて報道発表。
- ② 全国労働衛生週間に際し管内事業場の「労働衛生の現状」を公表し、健康診断結果、脳・心臓疾患及び精神障害並びに腰痛の労働災害発生状況について報道発表。

④ 災害防止団体・関係機関との連携

※ 主に、以下の取組を実施。

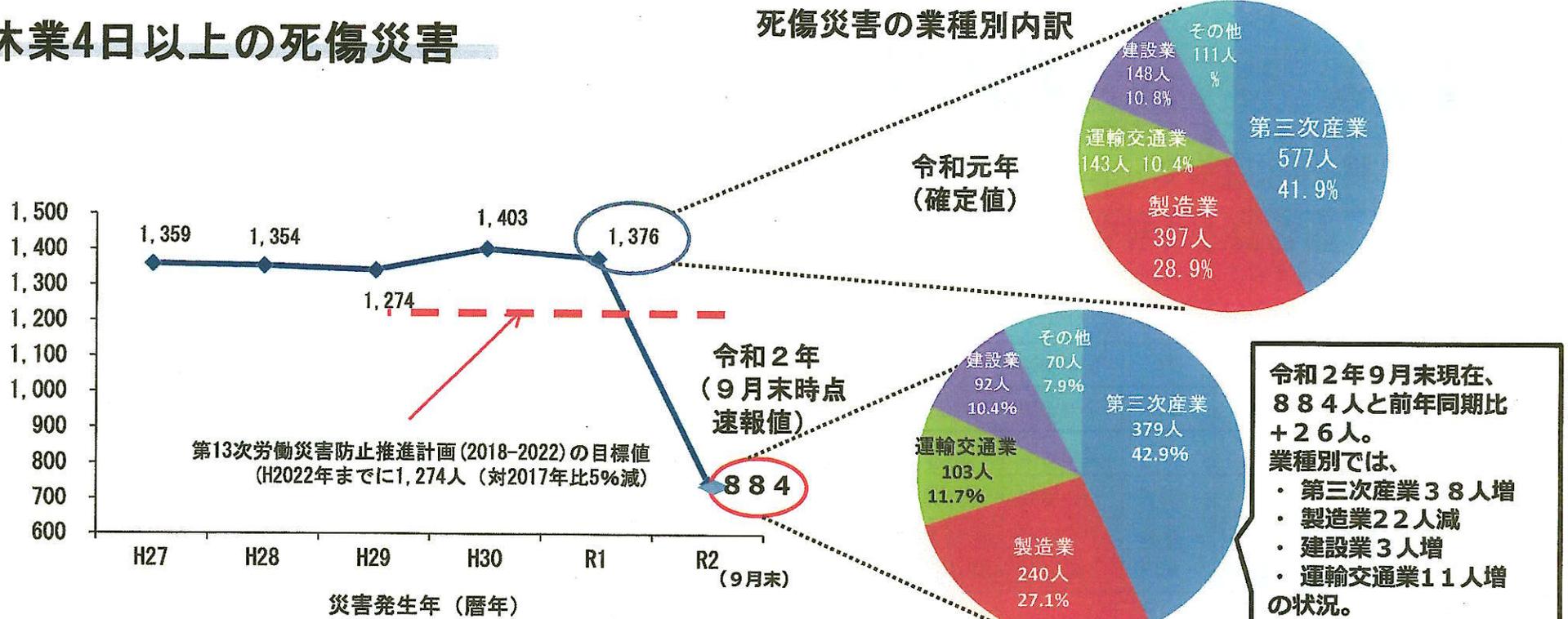
- ① コロナウイルス対策について滋賀県と連携し、宿泊療養施設の安全衛生管理について確認。
- ② 協会けんぽ滋賀支部と連携し、健診データ提供の促進文を連名で発出。

▼動画配信による説明の様子

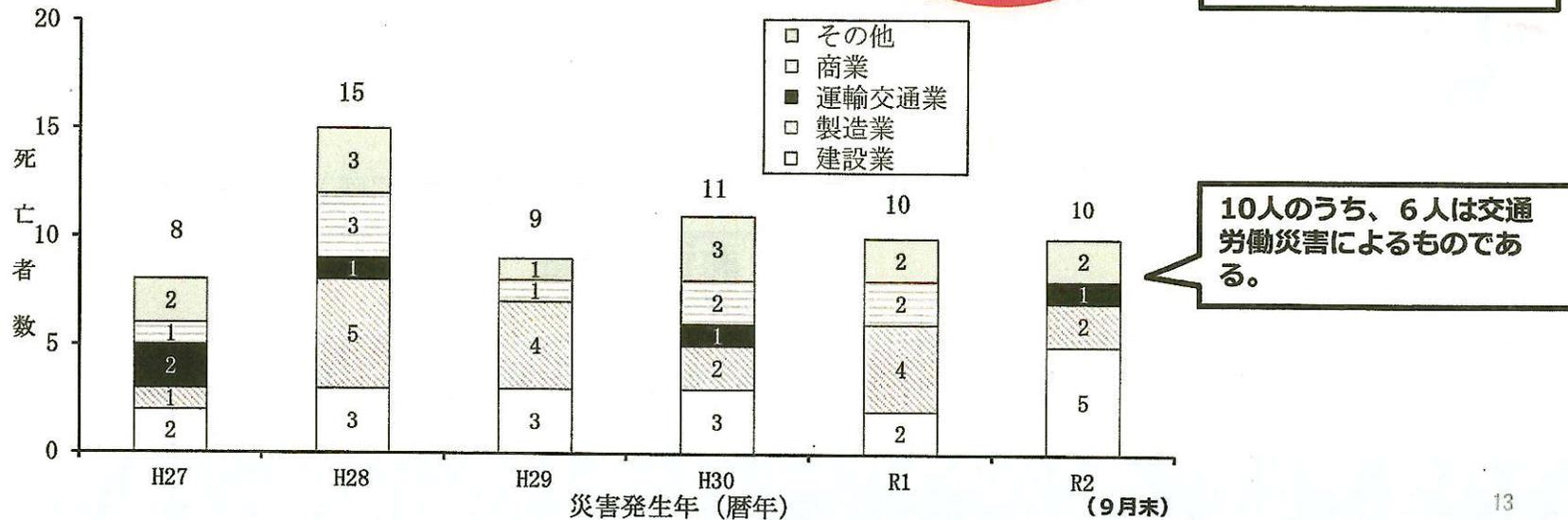


【参考】 滋賀県における労働災害の発生状況

1 休業4日以上の死傷災害



2 死亡者数



5 迅速・適正な労災補償

過労死等を始めとする複雑・困難な事案を含め、労災給付請求に対する迅速・適正な処理を実施。

全国統一の認定基準等に基づく

適正な処理

～過労死等（脳血管疾患・虚血性心疾患、精神障害）の場合～

調査から決定まで

- ⇒労働時間数の認定、業務に関する出来事の評価
- ⇒労働局・労基署間で随時協議
- ⇒業務上・外を慎重かつ適切に判断

【主な調査】

- 事業場より組織・職務・勤務に係る報告、資料の収集
- 作業現場等の実地調査
- 本人・家族・上司・同僚等からの聴取
- 消防・警察出動記録・健保受診歴等の照会
- 医学意見（主治医・産業医・専門医）の収集

監督部門・安全衛生部門とも密接に連携し、効果的・効率的な行政運営に取り組んでいます。

(注) 請求年度と支給年度は必ずしも一致しないものである。

過労死等の請求・支給決定状況		H29年度	H30年度	R元年度
脳・心疾患	請求件数	12	9	4
	支給件数	3	4	1
精神障害	請求件数	19	18	22
	支給件数	10	1	9



被災された労働者・御遺族への

懇切・丁寧な対応

- 相談に来られた方へ、制度や請求可能な給付について、漏れのない懇切・丁寧な説明
- 請求されている方へ、定期的な調査状況の説明
- 不支給決定時には、理由の丁寧な説明

請求受付から決定までの

迅速な事務処理

複雑困難事案を含むすべての労災給付請求について、適正な処理を確保しつつ、迅速処理を徹底

長期未決(受付後6月経過)件数の推移	H29年度	H30年度	R元年度	R2 9月末
長期未決件数	6	3	13	6
(参考)新規受給者数	7,662	7,997	7,752	—

Ⅲ 雇用環境・均等行政の取組

1 働き方改革の推進 1/2

○働き方・休み方改善コンサルタントが行う個別企業向け労働時間の改善指導は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から一部自粛した影響から、9月末までに29件(新規17件、再訪問12件)の実施となった。各企業における課題を把握するとともに、具体的な改善プランを提示し取組を促した。

○当室所掌の関係法令に係る改正スケジュールを表を作成し、事業主に対して計画的な取組を進めるよう啓発を行った。(資料No.3)

○働き方改革関連助成金の周知にあたっては「～したい」という目的から助成金を検索できるよう“逆引き”パンフレットを作成、活用した。申請件数は9月末現在で157件となっている。(昨年度年間申請件数166件)



働き方改革のために活用できる 労働関係助成金 (逆引き)

このリーフレットで紹介する助成金は、所管しているもの一部です。滋賀労働局が所管する全ての助成金、及び若しくは、職業安定部職業対策課助成金または雇用環境・均等室までお問い合わせください。

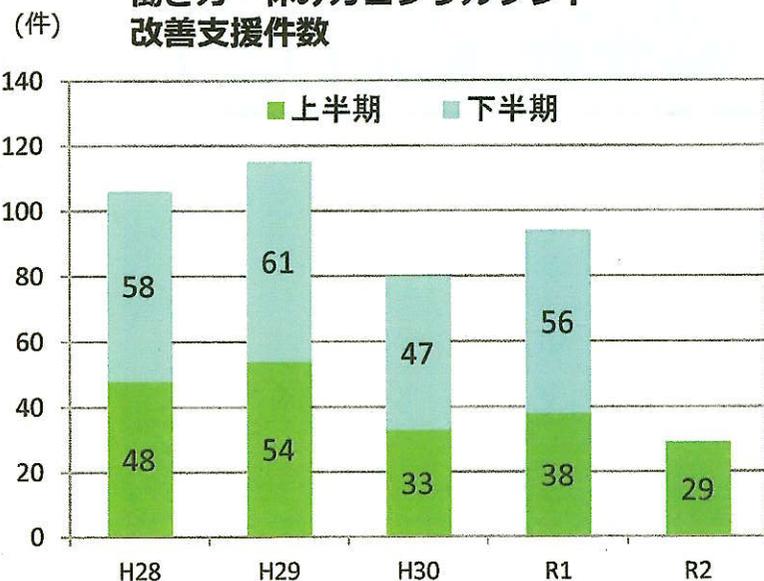
助成金に関するお問い合わせは・・・

① 労働局労働政策課 働き方改革推進課 077-523-1111
② 労働局労働政策課 雇用対策課 077-523-1111
③ 労働局労働政策課 職業安定部 077-523-1111

活用しやすい労働関係助成金 フロー表

「従業員の長時間労働を縮減したい」など目的から助成金を検索

働き方・休み方コンサルタント改善支援件数



働き方改革推進支援助成金申請状況 (9月末時点)	交付申請 (件)	交付決定 (件)	支給申請 (件)	支給決定 (件)
労働時間短縮・年休促進支援コース	20	14	7	6
勤務間インターバルコース	32	17	0	0
団体推進コース	3	2	0	0
職場意識改善特例コース(コロナ特例)	102	72	64	44

1 働き方改革の推進 2/2

滋賀働き方改革推進支援センター 事業実績

特徴・強味

- ▶ 労働局、商工団体との強固な協力関係を持つ当団体が受託・運営。
- ▶ 常駐型の専門家として15名（センター長2名、外勤アドバイザー3名を含む）に加え、派遣型の専門家として15名（全国社会保険労務士会所属）を登録。
- ▶ よろず支援拠点等、関係団体と連携し経営改善にも支援可能なワンストップ体制の確立。

1. 開設場所：滋賀経済産業協会内 コラボしが21 5F（平成31年4月5日～）

2. 体制：センター長、外勤アドバイザー、常駐型専門家（社労士）、派遣型専門家（社労士）、事務員

○事業内容（資料No.4）

〈常駐型〉

電話相談

センターに専門家が常駐し、電話・メール・来所相談に対応

セミナー

商工会議所、商工会、中央会、業界団体や自治体等と連携したセミナーの開催。企業内幹部研修も実施

〈派遣型〉

個別訪問支援

専門家が直接個別企業・事業場を訪問し、特有の課題解決へ迅速に支援（最大5回まで）

相談窓口

商工会議所や商工会、ハローワークに相談窓口を開設（原則月1回）

○周知・広報

- ①センター周知用リーフレット配付
- ②商工会、商工会議所、ハローワークでの相談会
- ③ホームページを開設し各種制度の周知
- ④新聞広告の掲載等による周知
- ⑤スポーツ団体連携ポスター（滋賀レイクス・東レアローズ）

○事業実績（9月末現在）

	相談件数 (常駐型)	セミナー実施回数 (参加者数)	商工団体等への プッシュ型開拓	個別訪問 申込件数	商工団体等への 派遣申込件数
年間目標	350件	60回	120件	150件	150件
実績	165件	13回(404名)	335件	144件	112件



※プッシュ型開拓：外勤アドバイザーがセミナー開催、相談窓口設置、個別訪問支援への誘導等のため、商工団体・企業を訪問し営業活動を展開。

2 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 1/2

目標

- ・「パートタイム・有期雇用労働法説明会」年間20回以上開催
- ・滋賀県正社員転換・待遇改善実現プランに基づき、着実に取組を推進する

同一労働
同一賃金
への対応に
向けて

- パートタイム・有期雇用労働法の着実な履行確保に関して、上半期は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、計画的事業場訪問による報告徴収は自粛。労働者からの相談等を端緒とする報告徴収は2件実施した。
- また、令和3年4月から同法が中小企業にも適用になることに関して、9月には、新型コロナウイルス感染症防止対策を徹底したうえで、労働局主催「パートタイム・有期雇用労働法説明会」を3回開催。定員を超える申し込みがあり、延べ175事業所、185名の参加となった。
当該説明会においては、各企業における現状を把握するため「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」（資料No.5）を用いた演習を行い、コンサルタント等が巡回して補助する手法が好評であった。また、参加者から多くの質問が寄せられた。

パートタイム・有期雇用労働法説明会で寄せられた主な質問

- a. 正社員には**皆勤手当**を支給しているがパートには支給していない。問題あるか？
- b. 正社員には**食事手当**を支給しているがパートには支給していない。その理由は、パートは近隣に住んでおり、5人中4人は家に帰って食事をとっているため…問題あるか？
- c. ガソリンスタンドを経営しているが、危険物取扱者の**資格手当**を正社員には1万円、パートには3千円しか支給していない。問題あるか？
- d. 正社員にも有期・パートにも**特別休暇**はあるが、正社員は**有給**、有期・パートは**無給**としている。問題はあるか？
- e. **休憩付与**も待遇の一つと考えるのか？
- f. 弊社の従業員は全員マイカー通勤をしている。**通勤手当の算定方法**が正社員と有期・パートで異なる。正社員には通勤距離に応じて、有期・パートには通勤距離×出勤日数で算定している。問題はあるか。
- g. そもそも雇入れ時に、有期・パート各人とは労働条件について会社と合意の上、入社されている。それなのに均等・均衡待遇に取り組まなければならない理由は何か。



R2・9 パートタイム・有期雇用労働法説明会



2 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 2/2

非正規労働者の正社員転換の促進や処遇改善を加速させることを目的として策定された、

「滋賀県正社員転換・待遇改善実現プラン」

の進捗状況。

※「滋賀県正社員転換・待遇改善実現プラン」

○策定：平成28年3月（平成31年3月一部改定）

○目的：非正規雇用労働者の正社員転換・

処遇改善を加速させる

○計画期間：平成28年度～令和2年度までの5カ年

○進捗状況は毎年公表

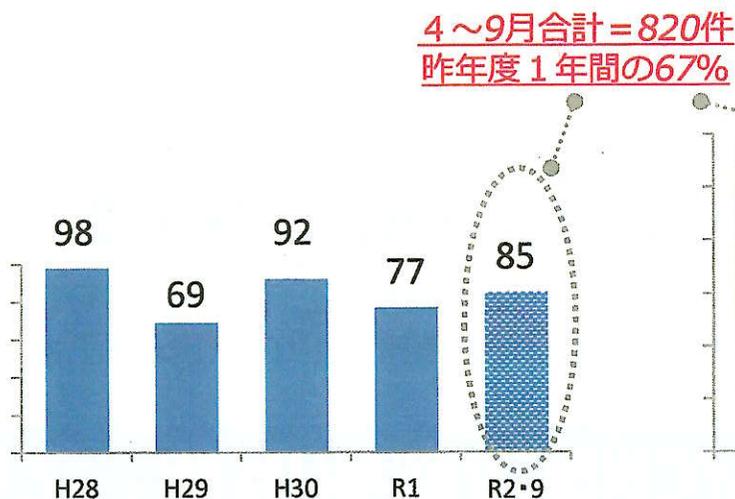
項目		目標	令和元年度実績	計画期間累積（進捗率）
求職者へのアプローチ	ハローワークによる正社員就職・正社員転換数	47,500人（5年間）	8,540人	36,078人（76.0%）
	ジョブサポーターの支援による就職者数	12,500人（5年間）	1,828人	8,604人（68.8%）
	公的職業訓練受講者の就職者数（雇用保険加入可能なもの）	5,500人（5年間）	1,007人	5,000人（90.9%）
	無期雇用派遣が平成29年6月1日時点の比率から	4.5%ポイント増加	（数値集計中）	—
	介護看護保育分野の就職者数	12,000人（5年間）	2,182人	9,393人（78.3%）
事業所等へのアプローチ	ハローワークにおける正社員求人数	210,000人（5年間）	41,569人	165,967人（79.0%）
	紹介予定派遣の事業所数	全事業所数の10%	（数値集計中）	—
	キャリアアップ助成金を利用して正規雇用に転換した労働者数	2,300人（5年間）	1,288人	2,801人（121.8%）
	差別的取扱いの禁止や均衡待遇等に重点を置いた計画的な報告徴収の実施	700件（5年間）	79事業所	561事業所（80.1%）
	ユースエール認定企業の数	14社（5年後）	8社	16社（114.3%）

3 総合的なハラスメント対策の推進

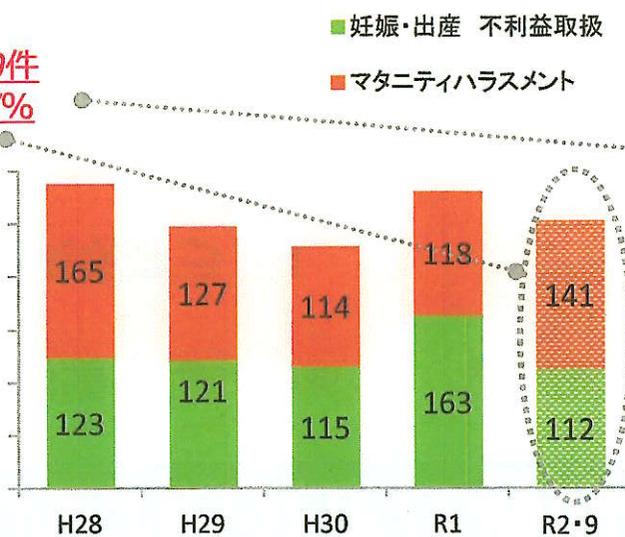
- 令和2年6月1日施行の「改正労働施策総合推進法」について、年度当初は集合型説明会の開催が困難であったことから、5月及び8月に延べ3,435事業所あて法改正に関する資料を郵送し周知を図った。
- 9月以降は管内の事業主等を対象した説明会を開催し、改正法への対応について説明を行ったほか、ハローワーク主催の「採用選考研修会」においても、職場におけるハラスメント対策について周知、啓発を行った。
- 上半期に雇用環境・均等室及び管内4カ所の総合労働相談コーナーに寄せられたハラスメント関連の相談は延べ820件で、上半期のみで昨年度1年間の約67%の件数となっている。いじめ・嫌がらせを含むパワーハラに関する相談が最も多く、その次に妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント、セクハラの順となっている。

開催日	会場	参加事業所
9月2日	東近江会場	95社
9月3日	長浜会場	24社
"	☆大津会場	55社
9月8日	近江八幡会場	80社
9月10日	草津会場	88社
9月11日	大津会場	78社
"	☆大津会場	58社
9月14日	高島会場	30社
9月18日	☆大津会場	62社

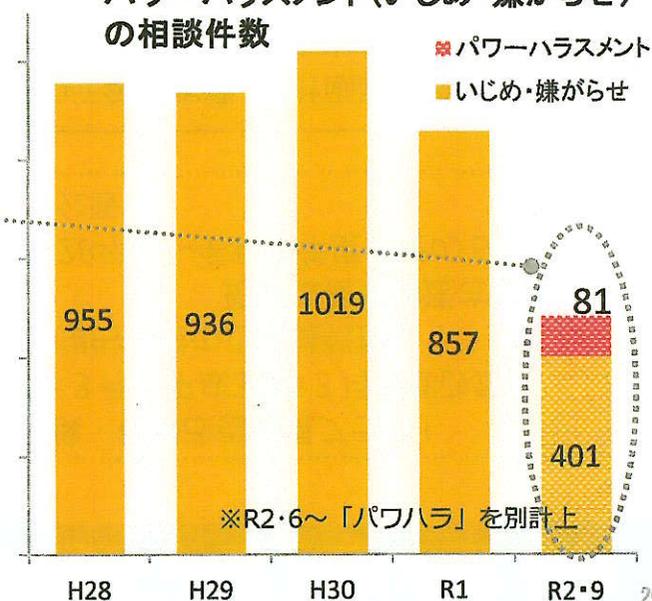
セクシュアルハラスメントの相談件数



いわゆるマタニティハラスメントの相談件数



パワーハラスメント(いじめ・嫌がらせ)の相談件数



4 労働関係紛争の早期解決促進

○職場のいじめ・いやがらせの問題への対応

上半期（9月末現在）の管内4力所の総合労働相談コーナーで受けた労働相談は**8,194件**で、うち民事上の個別労働相談件数は**1,848件**だった。内容別（重複を含めた総件数1,932件）では職場のいじめ・嫌がらせの相談が**401件(20.8%)**で最も多い。

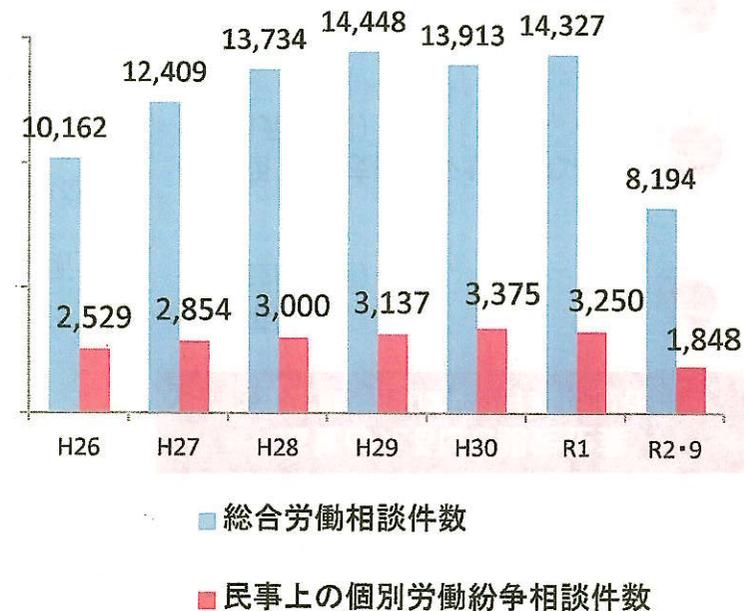
○個別労働紛争解決制度の運用状況

個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導に係る上半期の申出件数は**123件**、あっせん申請件数は**32件**だった。助言・指導及びあっせんの内容でも、職場のいじめ・嫌がらせが最多となっている。

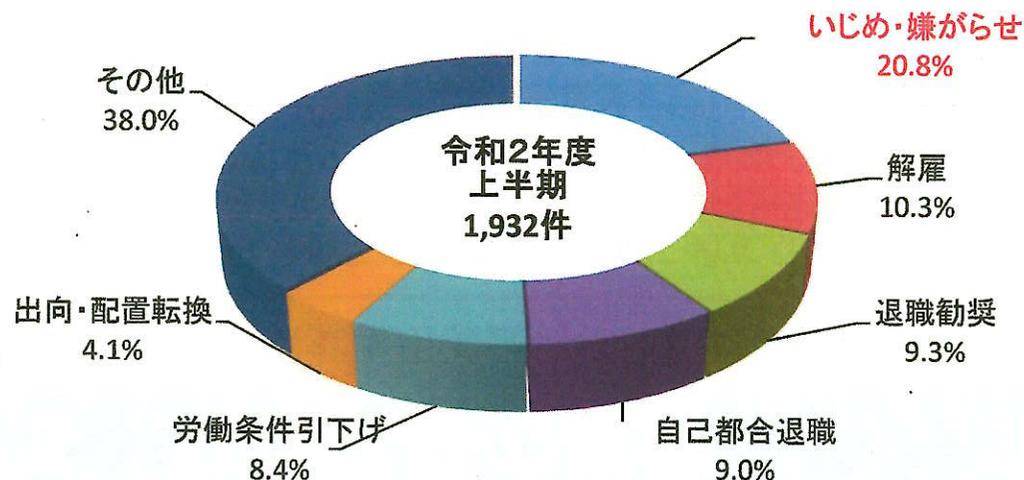
○新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口での対応

特別労働相談窓口には、休業手当を支払ってもらえない等の相談が数多く寄せられ、企業からも緊急事態宣言に伴う休業に関して、休業手当を支払う義務があるかなどの相談があった。また、濃厚接触者とされた労働者が雇用主から出勤停止を命じられるなどのトラブルも多く、企業に対して個別に助言等を行った。

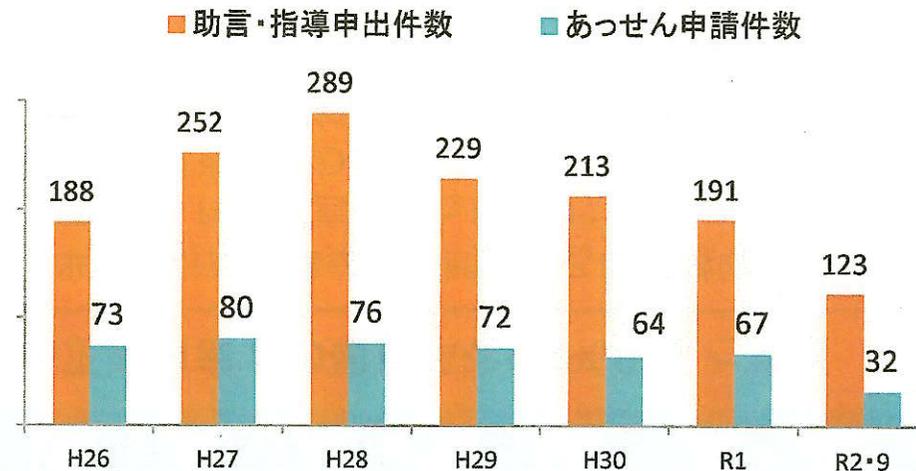
○相談件数の推移



○個別労働紛争に関する相談の内容別割合



○個別紛争解決援助制度の運用状況



5 女性活躍の推進

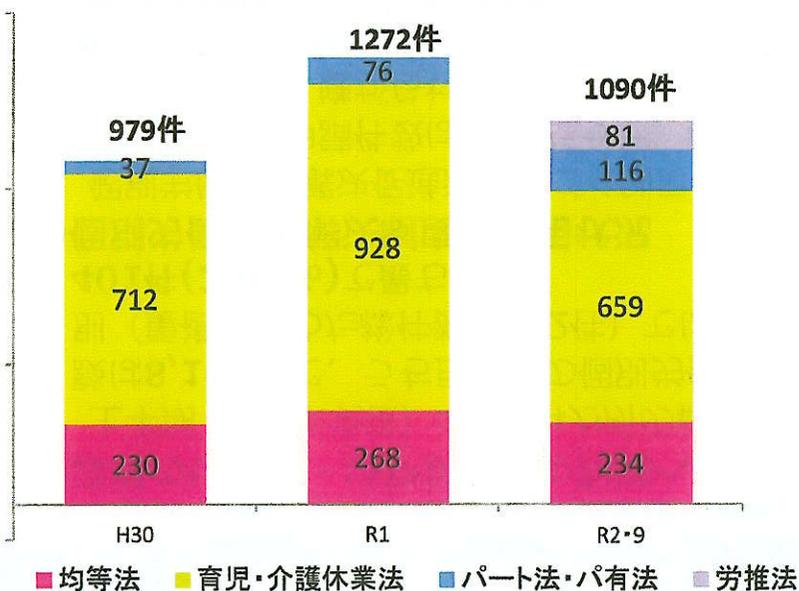
目標 男女雇用機会均等法の報告徴収140件以上、是正期日までの是正率を90%以上とする

- 男女雇用機会均等法の履行確保に関する報告徴収について、上半期は計画的事業場訪問による報告徴収を自粛。労働者等からの相談を端緒とする報告徴収は7事業場に対して実施、6件の助言を行った（9月末までの是正率100%）。助言の内訳は、妊娠・出産等ハラスメント防止措置義務に関するもの、セクシュアルハラスメント防止措置義務に関するもの、妊娠等を理由とする不利益取り扱いに関するものがそれぞれ2件となっている。
- また、男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助は9月末現在7件となっており、前年同期の1件を大きく上回っている。内訳は、セクハラに関する紛争が5件、妊娠不利益取扱いに関する紛争が2件となっている。
- 均等関係法令に関する相談について、上半期のみで昨年度1年間の86%にあたる件数の相談が寄せられた。

【女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出状況】
(9月末時点)

常用労働者301人以上企業：121社（届出率99.2%）
常用労働者300人以下企業：42社（努力義務）

雇用均等関係法令の相談件数の推移



～報告徴収を行った主な相談事例～

- 派遣元・派遣先事業所に妊娠を報告したら、派遣契約の満了を理由に派遣元事業所から退職勧奨を受けた。
- 育児休業中、業務量の減少を理由に契約を更新しないと言われた。
- 派遣先事業所の正社員よりハラスメント（セクハラ・パワハラ）を受け、派遣先の管理職に相談したものの対応してもらえず、派遣元を介して派遣先に対応を求めたが、十分な対応をしてもらえない。
- 勤務先の直属上司より、2人の時に身体を触られる等のセクシュアルハラスメントを受け、退職せざるを得なくなった。

滋賀のえるぼし認定企業
(認定順・令和2年9月末日現在)

(株)平和堂
(平成28年度)



(株)西日本技術コンサルタント
(令和元年度)



(株)滋賀銀行
(令和元年度)



鈴木ヘルスケアサービス(株)
(令和元年度)



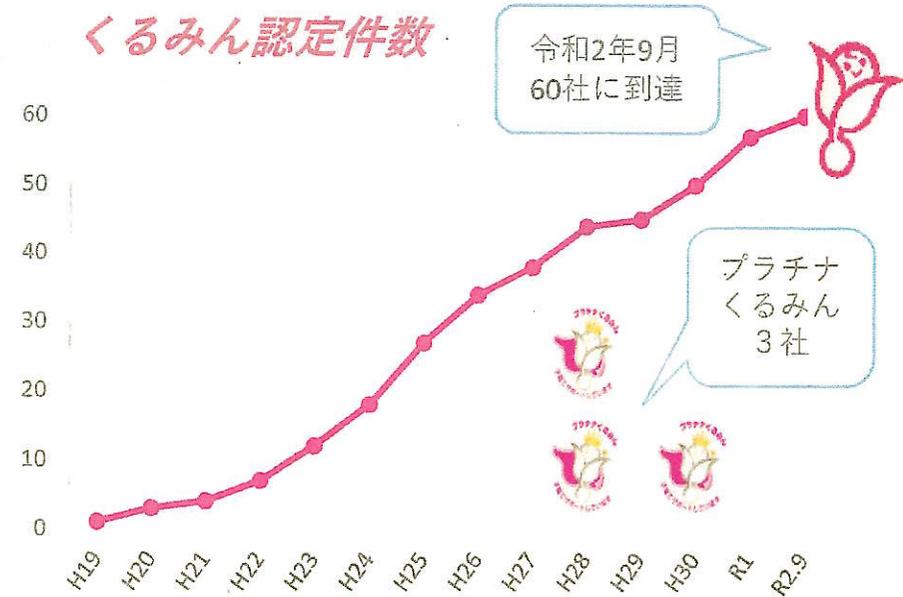
6 仕事と家庭の両立支援の推進

- 育児・介護休業法の履行確保に関する報告徴収について、上半期は計画的事業場訪問による報告徴収を自粛。労働者等からの相談を端緒とする報告徴収は2事業場に対して実施、6件の助言を行った（9月末までの是正率100%）。助言内容は、育児・介護休業法に基づく各制度の整備に関するものとなっている。
- 次世代育成支援対策推進法に基づくくるみん認定は、上半期6社の認定を行い、管内のくるみん認定企業は計61社となった。
- 両立支援等助成金制度について、新型コロナウイルス感染症に関する特例コースが創設されたことも踏まえ、経済団体に対して周知協力要請を行うなど、あらゆる機会を通じて事業主に周知し、利用促進を図った。



くるみん認定企業“60社目”を認定
 (株)明豊建設（長浜市 建設業）
 (株)大伴組（大津市 建設業）

両立支援等助成金の支給状況(9月末時点)		支給決定件数
1 出生時両立支援コース	男性労働者の育児休業	45件
	育児目的休暇	8件
2 介護離職防止支援コース	休業取得時	2件
	職場復帰時	—
	介護両立支援制度	1件
3 育児休業等支援コース	育休取得時	22件
	職場復帰時	6件
	代替要員確保時	9件
	職場復帰後支援	2件
4 新型コロナ特例コース	母性健康管理措置休暇取得支援	5件
	介護離職防止休暇取得支援	—



IV 職業安定行政の取組

1 人材確保対策の総合的な推進等

(1) ハローワークにおけるマッチング機能の充実

ハローワークが「雇用のセーフティネット」としての役割を果たすため、マッチング機能の強化、業務の改善及びサービスの向上について継続的に取り組む。

1. 就職件数（常用）

ハローワークの紹介により就職した件数について、17,225件以上を目指す。

2. 充足件数（常用、受理地ベース）

ハローワークの常用求人（受理地ベース）の充足件数について、15,971件以上を目指す。

3. 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する件数について、5,226件以上を目指す。

上半期の取組状況
【目標に対する進捗率】

1. 就職件数（常用）7,935人（進捗率 46.1%）
2. 充足件数（常用、受理地ベース）7,425件（進捗率 46.5%）
3. 雇用保険受給者の早期再就職件数2,624件（進捗率 50.2%）
（1.2は9月末現在、3.は8月末現在）

【取組の状況】

- ・新規求職者は前年同月比2.4%（9月末現在）の増加となった。求職者担当者制によるきめ細やかな就職支援を行ったが、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため積極的な相談窓口への誘導及び来所勧奨などは控えた結果、就職件数は15.6%の減少となった。
- ・新規求人数は前年同月比28.1%の減少（9月末現在）となった。人材不足分野である医療・福祉分野の充足対策や求人者マイページの作成の勧奨など求人情報提供の工夫などにより、求人の充足に向けた取り組みに努めたものの、充足件数は14.8%の減少となった。

(2) 人材確保支援の充実

1. 人材不足分野の就職件数について、3,589件以上を目指す。
2. 人材確保対策コーナーを中心とした人材不足が顕著な分野のPR及び応募勧奨。

上半期の取組状況
【目標に対する進捗率】

人材不足分野の就職件数
1,849件（進捗率 49.6%）（9月末現在）

分野別	建設	警備	運輸	医療・福祉
	185	195	365	1104

ハローワーク大津
The JINZAI
コーナー
人材不足が顕著化している4分野(6職種)に重点を置いて
さらなる就職をサポートします

人生に寄り添い、
人々を支える **福祉** 社会と生活の基盤を
つくる まちを

物事を支え、
快適な生活を創る **建設** 身の周りの
安全、安心を確保する

女性活躍の
新機軸・資格を問わず、各業種に興味のある全ての方が対象です
1. 求人紹介

日 専門の職員によるきめ細やかな職業相談・職業紹介・情報提供
日 就職に結びつくコンサルティングの実施
日 ハローワークのネットワークを活用した
企業直結会、見学会等の開催 など

お問い合わせ
ハローワーク大津 人材確保対策コーナー
〒520-8506 大津市打出浜1-4番15号 電話番号0777-521164
TEL 0777-522-8773 (412) 受付時間9:00～17:00(休)

【取組の状況】

・ハローワークにおいて、求人部門と職業相談部門双方の担当者が参加する求人充足会議を開催し、求人者の充足対策を検討。求人が充足するまで、求人担当制により進捗管理と求人者への助言等の支援を行った。

・新型コロナウイルスの影響により人材確保ニーズが高まっている医療・福祉分野については、有資格者等に求人情報を提供して積極的な応募勧奨を行うなど、マッチングを強化した。

・下半期は、人材不足が顕著な分野の魅力発信のため、求人説明会なども積極的に企画・開催する。

福祉求人情報
(高齢者介護・障害者支援)
【9月30日現在】

福祉求人情報
(保育・児童関係)
【9月30日現在】

福祉求人情報
(看護・リハビリ・病院関係)
【9月30日現在】

就職説明会のお知らせ
聞いてみませんか?
職場のこと!

医療法人 滋賀勤労者保健会
*在宅ケアステーション コスモス
*介護老人保健施設 日和の里

日時 10月15日(木)
令和2年 14:00～15:00
場所 ハローワーク大津 2F会議室
(大津市打出浜14番15号)

*在宅ケアステーション コスモス
サービス 訪問介護 訪問看護 在宅介護支援事業

全地域にわたっての介護連携と連携し、迅速な
ボランティアや地域の方々との交流も活発です！より
良いケアを提供するため研修への参加や資格取得制
度等も積極的に行っています！チームワークも良好！
是非、私たちと一緒に聞いてみませんか？

人	性別	年齢	職歴	学歴
1	男	64歳	10年	短大
2	女	57歳	10年	短大

*介護老人保健施設 日和の里

全地域にわたっての介護連携つくりかを入れています
介護予防の力をいれ、ノーリフト・リフト・ボリシーに基
づく介護を実現！福利厚生も充実！各種学習会の実施
や研修参加など働きながらステップアップできます！

人	性別	年齢	職歴	学歴
1	女	57歳	10年	短大
2	男	57歳	10年	短大
3	女	57歳	10年	短大

定員 20名！(定員に達した時点で締め切らせていただきます。)
◎就職説明会参加後、その場で希望求人(職種)へ応募いただけます！
(面接は後日となります。履歴書は面接時に持参してください。)
◎この就職説明会は、失業認定の要の求職活動実績としてカウントされます。
◎新型コロナウイルス感染症の発生状況により延期又は中止になる場合があります。

(3) 地方公共団体等と連携した地域雇用対策の推進

地域雇用創造協議会と労働局・ハローワークとの連携
 一体的実施施設など地方公共団体との連携による就職支援施設の運営事業

地域雇用創造協議会との連携
 令和元年度「地域雇用活性化推進事業」採択地域の長浜市において、協議会とハローワーク長浜が連携して子育て中の方を対象とした出張相談を開始
 (令和2年7月22日～)

ハローワークが行う無料職業紹介業務と、地方公共団体が行う業務(福祉等)をワンストップで一体的に実施

地域雇用活性化推進事業「女性とごとのマッチング」の推進のためのプロジェクトです★
 ハローワーク長浜 × 長浜地域雇用創造協議会

LOCOに、おでかけハローワークがやってくる!

はじめの一歩
 おでかけハローワークで出来ること
 ★ハローワークの相談員さんによる、子育て中の方に対する職業相談や、職業紹介。
 ★求人検索機による求人情報の閲覧。

enjoy work!!
 Woman meets job

第2、4水曜日 休会日30分程度 完全予約制
 ●10:00～ ●10:45～ ●11:30～
 ●13:15～ ●14:00～ ●14:45～
 お子さんの費用も可動です!!
 子育て中の方の就業支援もお願いください。

【平日9:30～17:00】
 求人情報誌が登場! LOCO でいつでも閲覧できます!!

長浜地域雇用創造協議会とは? 厚生労働省が定める「地域雇用活性化推進事業」を実施し、長浜市の雇用を活性化することを目的として行っています。
 長浜地域雇用創造協議会が運営する、「はたらく」に連携する事業をおこないます。

LOCO Living
 長浜市本町3番24号 長浜駅前ビル2F
 ☎0749-53-4480
 loco.living1@gmail.com
 LINE @346hnxis

自治体	名称	概要	取組状況 (9月末)
滋賀県	シニアジョブ ステーション滋賀	大津駅前の滋賀ビル5階に開設し、滋賀県とハローワークによる中高年齢者を対象としたキャリア相談・就労支援を一体的に実施	就職者数(45歳以上) 189人/585人 (進捗率 32.3%)
滋賀県	滋賀マザーズ ジョブステーション・草津駅前	JR草津駅前のガーデンシティ草津3階に開設し、滋賀県とハローワークによる子育て中の方を対象とした職業相談・職業紹介及び就労支援を一体的に実施	就職件数 200件/550件 (進捗率36.4%)
湖南市	湖南障がい者等職業相談 コーナー「チャンスワーク こなん」	市役所庁舎内に開設し、市とハローワークによる障害者や福祉施策を受けている就職困難者・生活困窮者に対する生活支援や就労支援など一体的支援等の実施	紹介就職件数 33件/66件 (進捗率50.0%)
野洲市	野洲生活困窮者等就労相談 コーナー 「やすワーク」	市役所庁舎内に開設し、生活困窮者や就職困難者の相談に応じ、助言・提案・各就労支援関係機関の紹介などの情報提供を行い、市とハローワークによる一体的支援を実施	就職率 59.1%/67.0% (対目標値 ▲7.9Pt)
大津市	大津市福祉事務所就労支援 ステーション 「ステップアップおおつ」	市役所庁舎内にハローワークの窓口を開設し、生活困窮者の就職活動に対し、職業相談・職業紹介などの就労支援を一体的に実施	就職者数 73人/141人 (進捗率51.8%)

2 高年齢者の就労・社会参加の促進

生涯現役支援窓口での就労支援チームによる就労支援を受けた求職者の就職件数・就職率

1. 65歳以上の就職件数 448件
2. 概ね60歳～64歳の就職率 76.3%
3. 65歳以上の就職率 73.7% を目指す。

上半期の取組状況
【目標に対する進捗率】

1. 65歳以上の就職件数 336件（進捗率75.0%）
2. 概ね60歳～64歳の就職率 76.3%（対目標値±0）
3. 65歳以上の就職率 70.4%（対目標値▲3.3pt）（いずれも9月末現在）

【取組の状況】

- ・生涯現役支援窓口を県内すべてのハローワークに設置
- ・高年齢求職者向け求人開拓の実施（上期においては電話による開拓および提供）
- ・高年齢求職者が活躍できる国が実施する支援施策の紹介
- ・高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計等に係る相談・援助 など

高年齢者の多様な就業先の確保

- ・シルバー人材センター滋賀県等関係機関との連携強化
- ・生涯現役促進地域連携事業の実施（個別相談窓口・仕事説明会の開催等）



3 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

ハローワークの職業紹介により正規雇用に関わった就職氷河期世代（35歳～54歳）の不安定就労者・無業者等について、822件以上を目指す。

上半期の取組状況
【目標に対する進捗率】

正規雇用に関わった就職氷河期世代の就職件数
382件（進捗率 46.5%）（9月末現在）

【取組の状況】

- ・就職氷河期世代限定（歓迎）求人の提出を積極的に働きかけ、求人確保に努めた。
- ・就職氷河期に就職の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされなかった者等の雇い入れに関する助成金を活用して就職促進を図った。
- ・新たに設定された「短期資格等習得コース」をはじめとする公的職業訓練等の情報提供を行い、安定就労の促進を図った。

就職氷河期世代専門窓口の設置

- ・滋賀新卒応援ハローワーク内に『しが就職氷河期世代サポートコーナー』を設置し、専門担当者のチーム制による就職から職場定着までの一貫した伴走型支援を実施。

滋賀県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム（令和2年7月16日設置）

- ・各界一体となって就職氷河期世代の支援に社会全体で取り組む気運の醸成等に取り組む。



しが就職氷河期世代サポートコーナーのご案内

滋賀労働局・ハローワークでは、就職氷河期世代の方を支援する専門窓口を滋賀新卒応援ハローワーク内に設置しています。
「安定した仕事に就きたい」「スキルアップを図りたい」「働くためのサポートが欲しい」など、様々なニーズにきめ細かく対応します。

非正規雇用で働く方
不安定就労の期間が長い方

長年無業の方
ひきこもり状態の方
⇒裏面をご覧ください

支援対象者は以下に該当する方です。

- ① 就職氷河期世代（原則35歳以上55歳未満）の方
- ② 正社員雇用の機会に恵まれなかった方 ※
- ③ 安定した雇用を希望している方

※雇用後1年以内（正社員として雇用されていない方、または5年以内（正社員としての雇用期間が1年以上の方））で、1年以上、定期的・恒久的な就業を繰り返している、あるいは恒時的・恒久的な就業と失業状態を繰り返しているなど不安定就労の期間が長い方、非正規雇用の就業継続が多い、あるいは就職後の就業期間が短いなど、不安定就労の傾向が強い方。

非正規雇用で働いている方、不安定就労の期間が長い方などを対象に、以下のようなメニューで個別に支援を行います。詳しくは、来所またはお電話でお問い合わせください。

しが就職氷河期世代サポートコーナー 077-563-0350
(平日9:00～17:00)

<p>ハローワークでの予約相談</p> <p>職業相談を希望する方には相談日の予約をさせていただきます。</p>	<p>氷河期限定（歓迎）求人の提供</p> <p>求人の提供、紹介、求人取り込み、面接のサポートを行います。</p>
<p>個別求人紹介</p> <p>具体的な求人・企業・職種がある方には個別に求人をお知らせします。 注）希望職種や希望条件等が明確な場合、限内企業に限りです。</p>	<p>ハロトレ情報の提供</p> <p>スキルアップのための職業訓練・ハロトレ情報を提供します。</p>
<p>ファイナンシャルプランナーによる相談</p> <p>現状の労働条件と生活設計、老後の生活と経済的自立についてアドバイスを行います。 注）ご利用はお一人1回（約1時間）とさせていただきます。</p>	<p>臨床心理士による相談</p> <p>転職に関する不安やストレスなど心理的な悩みを相談いただけます。お気軽に。</p>
<p>職場定着支援</p> <p>就職後の定着に向けた支援を行います。</p>	

滋賀労働局・ハローワーク

4 若者に対する就職支援

ハローワークの職業紹介により**正規雇用**に結びついたフリーター等について、1,510人以上を目指す。

上半期の取組状況
【目標に対する進捗率】

正規雇用[※]に結びついたフリーター等の就職件数
431件（進捗率 28.5%）（8月末現在）

【取組の状況】

○高卒者支援

- ・今年度は10月15日から選考開始（例年9月16日以降）
- ・求人数は3,515人（9月末現在）で前年同月比▲27.5%
- ・今後、未内定者に対しては高校就職相談会の開催や就職支援ナビゲーターによるきめ細かな個別支援を行う。

○大卒者等支援

- ・新卒者内定取消等特別相談窓口の開設（4月13日～）
- ・web会議サービスを利用した合同就職説明会「シガシル WEBジョブフェア2020」を開催し、105社の企業が参加した。

○フリーター対策

ハローワークにおいて、就職支援ナビゲーターが中心となり、トライアル雇用等各種支援制度を活用し、非正規労働から正規雇用化を推進した。

○ユースエール（若者雇用促進法に基づく認定制度）

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定
17社（9月末現在・前年度末比1社増）



滋賀の企業を知り＆会おう。

シガシル

WEBジョブフェア2020

参加企業100社超!

“知りたい滋賀の企業”に出会う
オンライン合同就職説明会

開催日時/会場	
● ● ● 9月28日(月) 13:30～16:15	● ● ● 10月5日(日) 13:30～16:15
● ● ● 9月29日(火) 13:30～16:15	● ● ● 10月6日(火) 13:30～16:15
● ● ● 9月30日(水) 13:30～16:15	● ● ● 10月7日(水) 13:30～16:15

申し込み方法

1. 応募企業から説明書を受け取る
2. 申し込み用紙に必要事項を記入し、応募企業へ送付する
3. 応募企業から説明書を受け取る

申し込み先

申し込み用紙のダウンロードはこちら

<https://shiga-shiru.jp>

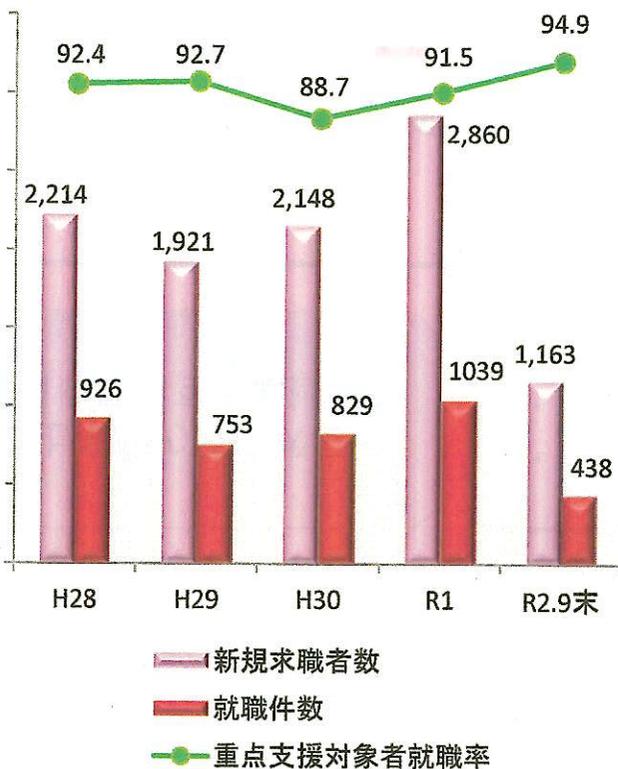
5 仕事と家庭の両立支援の推進

マザーズハローワーク事業において、担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者について、就職率93.4%以上を目指す。

上半期の取組状況
【目標に対する進捗率】

就職率 **94.9%** (対目標値 + 1.5pt) (9月末現在)

マザーズハローワーク事業職業紹介状況



【取組の状況】

- ・ 就業を希望する子育て中の方を対象とした**マザーズコーナー**を大津、彦根、東近江各安定所に設置。
- ・ 滋賀県と共同で設置する**滋賀マザーズジョブステーション**（近江八幡、草津駅前）と連携したサービスの提供。
- ・ 就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介及び個別求人開拓を実施。

保活直前！お仕事探し応援ウィーク

- ・ 保育所等の入所申込時期に合わせ、滋賀県女性活躍推進課と共催。
- ・ ウィーク中には保育情報の提供をはじめ
 - ◎ 9月内定、翌年4月以降の就職が可能な求人
 - ◎ 事業所内に託児所がある求人
 に限定した**特設WEBサイト**を開設。

参加事業所：14事業所
アクセス数：4,629件／期間中PV
就職件数：16件（10月16日現在）

6 障害者の就労促進

1. 令和2年6月1日現在の障害者雇用状況報告における**障害者雇用率達成企業**の割合55.7%以上を目指す。
2. **就職件数**について、前年度実績（1,425件）以上を目指す。

上半期の取組状況
【目標に対する進捗率】

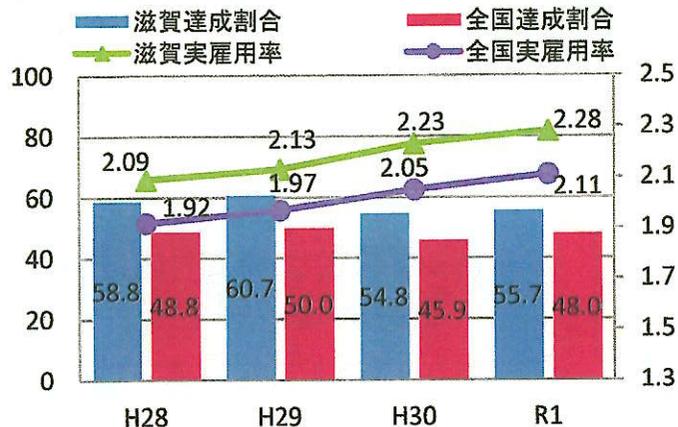
1. 障害者の雇用率達成企業の割合は集計中
2. 就職件数584件（進捗率41.0%）
（9月末現在）

【取組の状況】

- ・ハローワークの専門職員等による、又はハローワークを中心とした支援者からなるチーム支援を通じた相談・紹介、職場定着支援を実施。
- ・精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催。
- ・障害者就業・生活支援センターにおける就業及び生活支援。
- ・障害者就職面接会の開催。コロナ感染の防止に配慮し、大会場での集合型ではなく、ハローワークごとにミニ面接会を開催。

1. 障害者雇用率達成状況

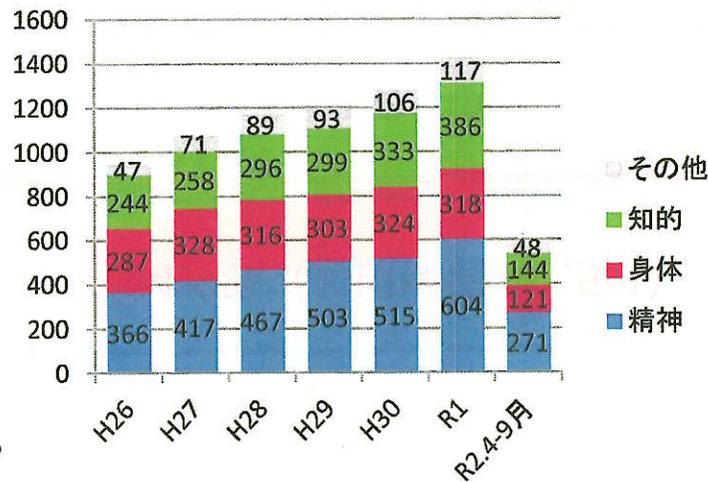
民間企業の雇用率達成割合・実雇用率の推移



平成30年度制度改正により調査対象企業の雇用者数の下限を50人から45.5人に変更（法定雇用率2.0% → 2.2%）

2. 県内ハローワークにおける職業紹介状況

障害種別就職件数の推移（件数）



7 外国人材受入れの環境整備

外国人労働者を雇用する事業主に対し、外国人指針に基づく助言・指導のための**事業所訪問数** 170件を目指す。

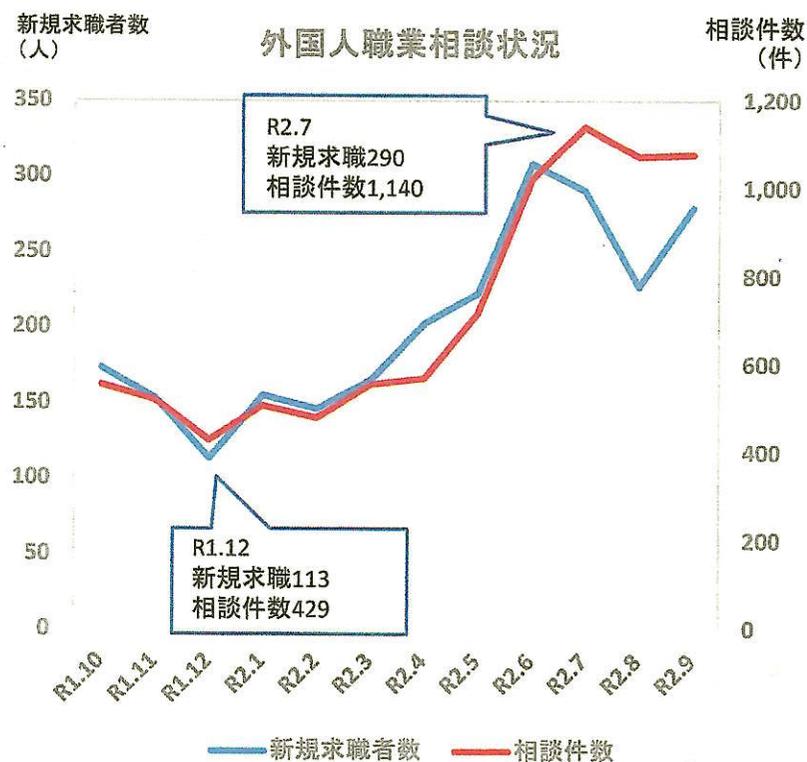
上半期の取組状況
【目標に対する進捗率】

訪問等実績 21件（進捗率12.4%）（9月末現在）

※コロナ感染防止対策のためハローワークからの訪問は8月まで中止

【取組の状況】

- 多言語相談支援体制の強化
 - ・ハローワークの相談窓口配置している通訳員の増員
週131時間 → 週356時間（令和2年5月～）
 - ・多言語音声翻訳機の導入
各ハローワークに1台配布
 - ・本省作成の多言語（14言語）リーフレットの配布
 - ・多言語によるコールセンターの周知
- 新型コロナウイルス感染症の影響を受ける外国人労働者のためのハローワークの相談支援体制の強化
 - ・就職支援コーディネーターを増員し、外国人を雇用する事業所に対して雇用維持のための相談支援等を実施



資料 No. 1

守ってね！最低賃金。

パート、アルバイトの方、学生さんも
すべてのひとに適用されます。
自分の最低賃金、ちゃんと調べようね。

滋賀県 最低賃金

868 円



令和2年
10月1日から
[時間額]

雇う上でも、働く上でも、最低限のルール。使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。

WEBで確認!

最低賃金に関する特設サイト

<http://www.saiteichingin.info/> [最低賃金制度](#) [検索](#)



最低賃金に関するお問い合わせは

滋賀労働局または最寄りの労働基準監督署へ

滋賀労働局ホームページアドレス

<https://jsite.mhlw.go.jp/shiga-roudoukyoku/>

最低賃金制度って何？

働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額）を保障する制度です。

年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、すべての労働者に適用されるんです。



確認の方法は？

^(※1) 確認したい賃金を時間額にして、最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法

あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。^(※2)

1 時間給の場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{時間給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

2 日給の場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{日給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{1日の平均所定労働時間} \\ \hline \text{時間} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{時間額} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

3 月給の場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{月給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{1か月の平均所定労働時間} \\ \hline \text{時間} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{時間額} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

4 上記1,2,3が組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で各手当（職務手当など）が月給の場合

- ① 基本給（日給）→ 2の計算で時間額を出す
- ② 各手当（月給）→ 3の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 \geq 最低賃金額（時間額）

^(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥精皆勤手当、通勤手当および家族手当

^(※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で自分の地域の最低賃金をチェックしましょ！

中小企業事業者の皆さんへ

賃金の上げを支援します。

最大450万円を助成

業務改善助成金

「業務改善助成金」は、生産性向上のための設備投資などを行って、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などの費用の一部を助成する制度です。支給対象者と支給要件、助成金は一定の条件があります。

詳しくは、こちら

業務改善助成金

検索

賃金上げを支援する助成金を積極的に利用しましょう。



専門家による無料相談を実施しています。

賃金上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援センター

検索

働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の上げに取り組み者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金

検索

リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルで使えます。

(R2.9)

複数の会社等に雇用されている労働者の方々への
労災保険給付が変わります

「**労働者災害補償保険法**」が改正されました

改正法の施行日（令和2年9月1日）以降に、けがをした労働者の方や病気になった労働者の方、お亡くなりになった労働者のご遺族の方が以下の改正事項の対象となります。

※ 原則けがなどをされた時点で、複数の会社で働かれている方が対象です。

賃金額を合算して保険給付額等を決定

現行制度

災害が発生した勤務先の賃金額のみを基礎に給付額等を決定

改正後

すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等を決定

※ 対象となる給付は、休業（補償）給付、遺族（補償）給付や障害（補償）給付などです。

(例)



※ この他に、すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）も総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断するようになります

(詳細は裏面をご覧ください)



負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価

現行制度

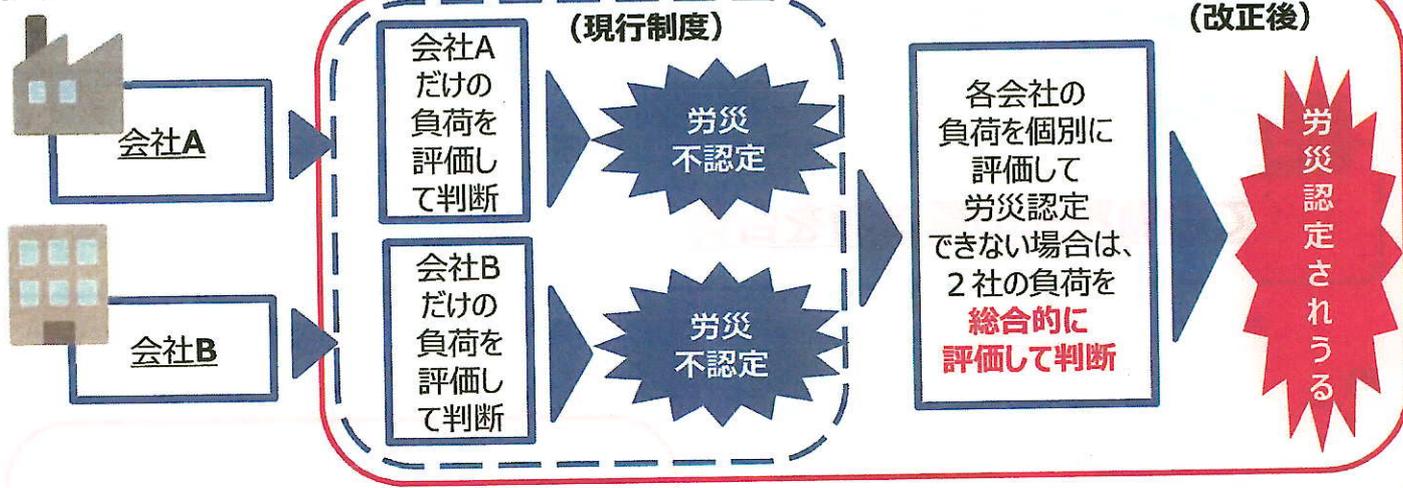
それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できるかどうかを判断

改正後

それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できない場合は、
すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断

※ 対象疾病は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

(例)



※ 本制度改正については、労災保険のメリット制には影響させません。

今回の制度改正では、けがをしたときや病気になったときなどに、2つ以上の会社等に雇用されている方や、けがをしたときや病気になったときなどに1つの会社等でのみ雇用されている場合（又はすべての会社等を退職している場合）であっても、そのけがや病気などの原因・要因となるもの（例；長時間労働、強いストレスなど）が、2つ以上の会社等で雇用されている際に存在していたならば、対象となります。

※ 労働者の方だけでなく、特別加入者の方についても今回の制度改正の対象となります。

詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

⇒https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/rousaihukugyou.html



■ 雇用環境・均等行政関連法令の当面の改正予定 ■

令和2年4月1日以降、当室で所掌する法令等の改正が複数予定されていますが、それぞれの法令で定める企業規模等の要件により、法律の適用時期が異なります。以下のチャートにより、貴社ではいつ、どの法律が適用になるか確認いただき、ご準備いただければと存じます。ご不明の点がございましたら、[滋賀労働局雇用環境・均等室 \(TEL: 077-523-1190\)](mailto:info@hro.or.jp) までお問い合わせください。

チェック1 貴社は、大企業ですか？ 中小企業ですか？

【確認ポイント】

★中小企業の範囲

「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが右の表の基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断されます。なお、事業場単位ではなく、**企業単位で判断**されます。

中小企業に該当しない場合は、大企業となります。

チェック2 貴社の「常時雇用労働者」は、次のいずれになりますか？

- ① 301人以上
- ② 101~300人
- ③ 100人以下

【確認ポイント】

★ここでいう「常時雇用する労働者」とは、女性活躍推進法における定義によります。

★正社員の他、パート・契約社員等の名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含まれます。

- ・期間の定めなく雇用されている者
- ・一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれるもの

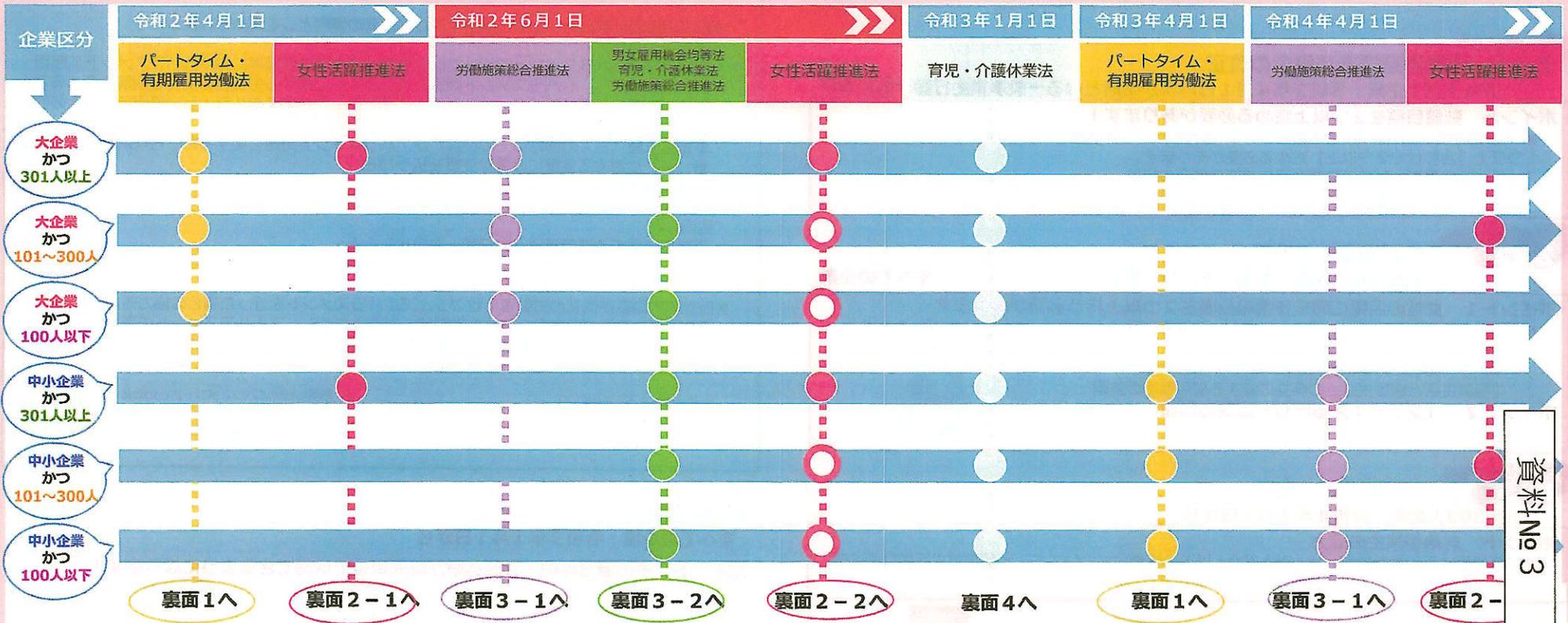
チェック3 いつ、どの法律が適用になるか、貴社の企業区分によりご確認ください。

業種	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他 (製造業、建設業、運輸業、その他)	3億円以下	300人以下

※業種の分類は、日本標準産業分類に従って判断されます。

「常時使用する労働者」

- ★臨時的に雇い入れた労働者を除いた労働者数で判断します。パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合でなければ、常時使用する労働者数に算入します。
- ★資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することとなります。このため、例えば、出資持分のある医療法人は出資金と労働者数の双方を確認して、それ以外の医療法人は労働者数のみで判断します。



1 パートタイム・有期雇用労働法の改正

大企業：令和2年4月1日から 中小企業：令和3年4月1日から

ポイント1 パートタイム・有期雇用労働者に対する不合理な待遇差の禁止

- 同一企業内において、正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるか等を例示します。

ポイント2 パートタイム・有期雇用労働者への待遇に関する説明義務の強化

- 事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合は、正社員との待遇差の内容や理由などについて説明をしなければなりません。
- 説明を求めた労働者に対する不利益取扱いはできません。

ポイント3 裁判外紛争解決手続（行政ADR）※の整備等

- 都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。
 - 「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。
- ※行政ADRとは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をいいます。

まず取り組んでいただきたいのは・・・

- ①従業員の雇用形態を確認
- ②雇用形態ごとに、すべての待遇の有無を確認
- ③待遇差がある場合には理由を確認
- ④説明に向けて理由の整理



※詳細は下記のサイトへ。

パート・有期労働ポータルサイト

検索

2-1 女性活躍推進法省令の改正

301人以上企業：令和2年4月1日以降が始期となる一般事業主行動計画に適用

ポイント 数値目標を2つ以上定める必要があります！

- 一般事業主行動計画の策定にあたり、数値目標を、以下の①及び②の項目についてそれぞれ1つ以上（合わせて2つ以上）定める必要があります。
- ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
- ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

2-2 女性活躍推進法の改正

ポイント1→301人以上企業：令和2年6月1日から ポイント2→すべての企業

ポイント1 女性の活躍に関する情報公表も2つ以上行う必要があります！

- 女性の活躍に関する情報公表についても、以下の①及び②の項目についてそれぞれ1つ以上（合わせて2つ以上）行う必要があります。
- ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
- ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

ポイント2 「プラチナえるぼし」認定の創設

- えるぼし認定企業のうち、一定の要件を満たした場合に認定されます。



2-3 女性活躍推進法の改正

101~300人企業：令和4年4月1日から

ポイント 対象事業主の拡大

- 常時使用する労働者数が101人以上300人以下の事業主についても、一般事業主行動計画の策定・届出や女性の活躍に関する情報公表が義務になります。

※詳細は右記のサイトへ。

女性活躍推進法特集ページ

検索

3-1 労働施策総合推進法の改正

大企業：令和2年6月1日から 中小企業：令和4年4月1日から

ポイント 事業主によるパワーハラスメント防止措置の義務化

- 事業主は、パワーハラスメントを防止する以下の措置を必ず講じなければなりません。
- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

★職場におけるパワーハラスメントとは…

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

であり、1) から3) までの3つの要素をすべて満たすものを言います。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

3-2 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正

すべての企業：令和2年6月1日から

ポイント 職場におけるハラスメント防止対策が以下のとおり強化されます！

- 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ・労働者が職場におけるハラスメントについての相談を行ったこと等を理由として、事業主が解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されました

- 以下の事項に努めることが、事業主及び労働者の責務として定められました。

【事業主の責務】

- ・職場におけるハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるハラスメントに起因する問題（以下、「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- ・自社の労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をすること
- ・事業主自身（法人の場合はその役員）が、ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- ・ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと
- ・事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます

- 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応
- ・他社から、自社の労働者の他社の労働者に対するセクシュアルハラスメントの事実確認や再発防止といった他社の雇用管理上の措置の実施に関して必要な協力を求められた場合には、これに応じるよう努めることとされました。

※詳細は右記のサイトへ。

職場におけるハラスメント防止のために

検索

あかるい職場応援団

検索

4 育児・介護休業法の改正

すべての企業：令和3年1月1日から

ポイント 子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります！

- 時間単位で取得可能となることにより、これまで対象外であった、所定労働時間が1日4時間以下の労働者も取得が可能となります。

相談
支援

無料

中小企業・小規模事業者の皆様

働き方改革

をサポートします!

あなたの会社の「働き方改革お悩み診断」

check!

- 正社員と非正規社員との間に格差があるがその理由を説明することができない
- 従業員の長時間労働を削減するにはどうしたらいいか
- 36協定の書き方がわからない
- 従業員の有給休暇の取得がなかなか進まない
- 就業規則を見直したいが、どのようにすればいいのかわからない
- 人手不足で困っているが、どうやって解消すればいいのかわからない
- どのような助成金があるのか具体的に知りたい

社会保険労務士等の専門家が
お悩み解決のお手伝いをします。

該当する
「相談ください!」
があれば



滋賀働き方改革推進支援センター

〒520-0806 大津市打出浜2番1号 コラボしが21(5F) 滋賀経済産業協会内

フリーダイヤル **0120-100-227** 受付: 9:00 ~ 17:00
(土日祝・盆休み・年末・年始除く)

FAX **077-526-3577**

MAIL hatarakikata-shiga@s-keisankyo.or.jp

HP www.s-keisankyo.or.jp/hatarakikata/ 滋賀働き方センター 検索



厚生労働省委託事業

受託: (一社) 滋賀経済産業協会

事業主のみなさまへ

2020年4月1日施行

(中小企業は2021年4月1日から適用)

パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書

自社の状況が法の内容に沿ったものかをあらかじめ把握するため、
このパンフレットに沿って社内の制度の点検を行いましょ。う。
点検の結果、制度の改定の必要があれば、早急に対応しましょ。う。

事業主に求められることは・・・？

1 同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されています。

2 事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員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は、説明をしなければなりません。

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なのかどうか点検することができます。
<ツールの掲載URL> <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/reform/>

※ 短時間労働者だけでなく、フルタイム有期雇用労働者も法の対象に含まれます。

なお、派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、不合理な待遇差を設けること等が禁止されています。

我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一企業内における、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)との間の不合理な待遇の差をなくすことを目指すものです。



わかりました

資料室に行って調べて来てほしいことがあるのだが



「パートだからだ」では理由にならないんだろうな

通勤手当の制度を決めた時にどう検討したのか調べてみるか



通勤手当の制度を検討した時当時の社員全員の通勤定期代を調べて所要経費を計算した資料を見つけました

当時のパート社員は自宅が近所で歩いてきていた人や自転車通勤していた人ばかりで

通勤定期を使って来ていた人がいません

今はインターネット求人だから遠方からも応募が来るようになった



通勤手当について検討した結果

パート社員にも



歩いてこられる範囲だけに限っていたら優秀な人材も採用できないからな

パート社員にも通勤手当を支給できないか検討してみよう

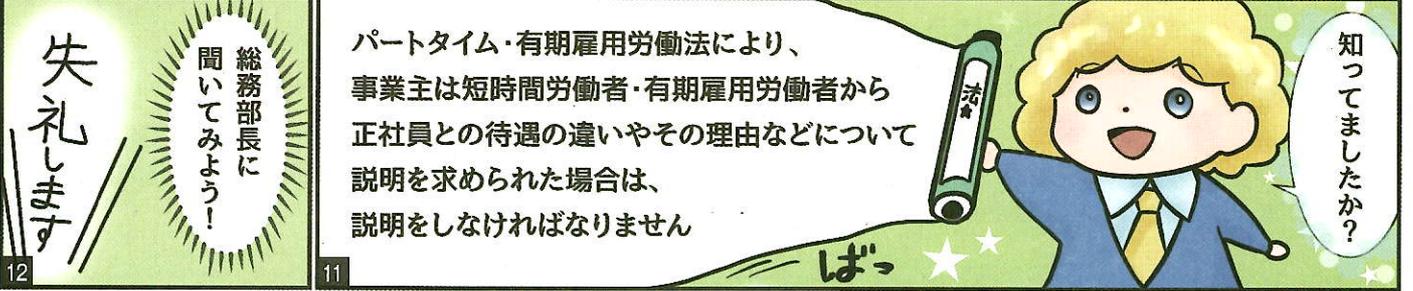
後日

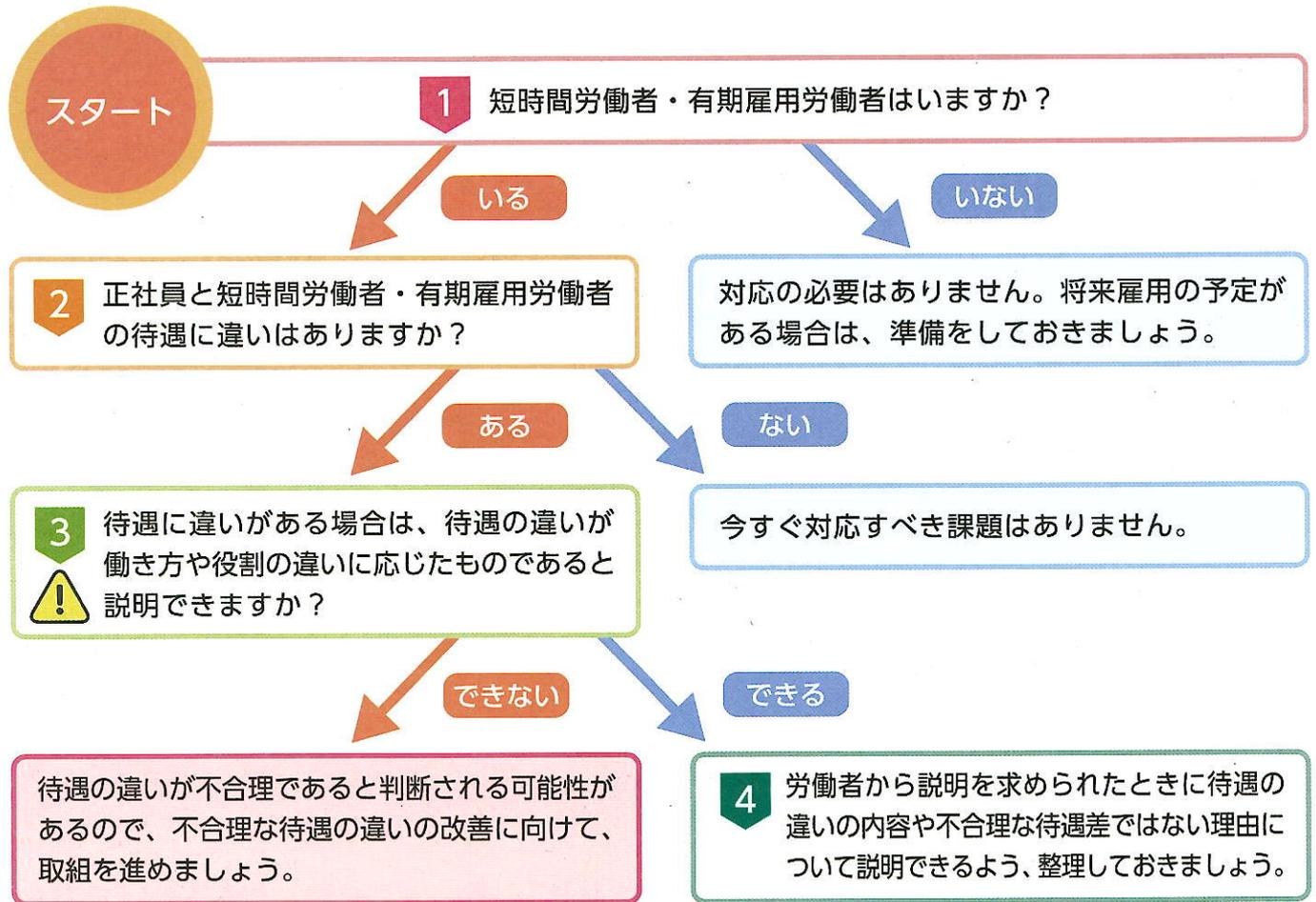


正社員と同様に通勤手当を支給します

このように、正社員と短時間労働者・有期雇用労働者として待遇に違いがある場合はなぜその違いがあるのか、不合理な差となっていないかを確認し、

必要に応じて見直しをすることが求められています。早めに取組を進めましょう





同じ企業で働く 正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されています。

事業主は、正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の働き方の違いに応じて、**均衡な待遇（均等な待遇）の確保**を図るための措置を講じなければなりません。

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。



- ①単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。
- ②正社員と職務内容（業務の内容及び責任の程度）及び職務内容・配置の変更の範囲が同じ短時間労働者・有期雇用労働者については、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。
この取組手順書は、職務内容及び職務内容・配置の変更の範囲にかかわらず、すべての短時間労働者・有期雇用労働者の待遇について、その違いが不合理ではないかを確認するものです。
- ③待遇差が不合理か否かや説明の方法、内容が適切であるか否かは、最終的に司法により判断されることにご留意ください。

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は雇用していますか？
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、整理してみ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てみましょう。
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ておきましょう	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記して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、改善に向けて検討を始めましょう。 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することもよいでしょう。
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、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組みましょう。

パートタイム・有期雇用労働法は、2020年4月1日に施行されました。 (中小企業※は、2021年4月1日から適用)

※その資本金の額又は出資の総額が3億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人)以下である事業主をいう。

中小企業事業主のみなさん

まずは、手順4まではお早めに取り組みをお勧めします。

法の施行までまだ時間がある、と思いませんか。

就業規則や賃金規定を見直すには、短時間労働者・有期雇用労働者を含む労使の話し合いが必要です。また、検討の結果、手当等の改善をするためには原資など考慮・検討しなければならないことがたくさんあります。対応は計画的に進めましょう。

● ● ● ● ● ● 次ページより、手順番号に沿って点検を始めましょう。➡

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
---	---	-------



<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」とします（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。

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



<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。

1-2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、整理してみ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」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てみましょう。



<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ています。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か、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>



給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容・配置の変更範囲、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はない。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就く短時間労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当(同一の危険度又は作業環境の場合)
特殊勤務手当(同一の勤務形態の場合)
精皆勤手当(同一の業務内容の場合) 等

通勤手当等

短時間労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当(同一の支給要件を満たす場合) 等

賞与

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は、正社員と同一の貢献である短時間労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行った短時間労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、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る。

※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、書き出してみましょう。

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について洗い出してみましょう。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】

通勤 手当	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。

【記載例2】

精皆勤 手当	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。

手当	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について洗い出してみましょう。

手 当	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

手 当	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

手 当	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、書き出してみましょう。

【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、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、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。

【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。
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《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、書き出してみましょう。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。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、パートタイム・有期雇用労働法の施行後は、正社員が利用している場合は、利用の機会を与えることが義務化されます。なお、パートタイム労働法（第12条）では、正社員が利用している場合は、短時間労働者にも利用の機会を与えるように配慮することが義務付けられています。

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について洗い出してみましょう。

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※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できます。

※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】

・正社員は土日・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日時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」を読み返してみましょう。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。

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」を改めて書き出してみましょう。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ておきましょう

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	精皆勤手当	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悪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、法施行までの間に計画的に改善に向けた取組を始めましょう。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てみることもよいでしょう。



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。

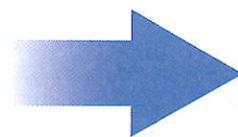
正規雇用労働者と有期雇用労働者の各種手当に関する待遇の違いが不合理かどうか争われた事件の最高裁判所の判例

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。
皆勤手当	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、皆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対応し、ご参考としていただけるアドバイスを行っていますので、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落とし込んでみましょう。



4-3

労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておきましょう
 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																																	
<p style="font-size: 24px; margin: 0;">殿</p> <p style="margin: 0;">事業所名称・代表者職氏名</p>																																			
<p>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。</p>																																			
<p>1 比較対象となる正社員</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">販売部門の正社員（おおむね勤続3年までの者）</div> <p>比較対象となる正社員の選定理由</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">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当している正社員で、同程度の能力を有する者は、おおむね勤続3年までの者であるため。</div>																																			
<p>2 待遇の違いの有無とその内容、理由</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;"></td> <td style="width: 65%;">正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容</td> <td style="width: 20%; text-align: center;"><input checked="" type="radio"/> ある</td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="radio"/> ない</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">基本給</td> <td>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。</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>待遇の違いがある理由</td> <td colspan="2">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。</td> </tr> <tr> <td></td> <td>待遇の目的</td> <td colspan="2">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。</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">賞与</td> <td>正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="radio"/> ある</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ない</td> </tr> <tr> <td>アルバイト社員は店舗全体の売り上げに応じて一律に支給（ww 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か月～4か月（最大 zz 円）を支給しています。</td> <td colspan="2">待遇の違いがある理由</td> </tr> <tr> <td></td> <td>待遇の目的</td> <td colspan="2">通勤に必要な費用を補填するものです。</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">通勤手当</td> <td>正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ある</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="radio"/> ない</td> </tr> <tr> <td>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。</td> <td colspan="2">待遇の違いがある理由</td> </tr> </table>				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"/> ある	<input type="radio"/> ない	基本給	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。			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。		賞与	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"/> ある	<input type="radio"/> ない	アルバイト社員は店舗全体の売り上げに応じて一律に支給（ww 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か月～4か月（最大 zz 円）を支給しています。	待遇の違いがある理由			待遇の目的	通勤に必要な費用を補填するものです。		通勤手当	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"/> ある	<input checked="" type="radio"/> ない	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。	待遇の違いがある理由	
	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"/> ある	<input type="radio"/> ない																																
基本給	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。																																	
	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。																																	
賞与	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"/> ある	<input type="radio"/> ない																																
	アルバイト社員は店舗全体の売り上げに応じて一律に支給（ww 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か月～4か月（最大 zz 円）を支給しています。	待遇の違いがある理由																																	
	待遇の目的	通勤に必要な費用を補填するものです。																																	
通勤手当	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"/> ある	<input checked="" type="radio"/> ない																																
	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。	待遇の違いがある理由																																	



＜解説＞労働者に対して説明を行う際は、資料を活用の上、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てい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ています。

殿 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	ある	ない
	待遇の違いがある理由		
賞与	待遇の目的		
	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	ある	ない
待遇の違いがある理由			
手当	待遇の目的		
	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	ある	ない
待遇の違いがある理由			

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、**都道府県労働局雇用環境・均等部(室)**へ

	電話番号		電話番号		電話番号		電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

働き方改革推進支援センターのご案内 **無料**

働き方改革推進支援センターでは、事業主・人事労務担当者のみなさんからの具体的な労務管理の手法に関するご相談に対応し、ご参考としていただけるアドバイスを行っています。出張相談にも応じていますので、お気軽にご利用ください。



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

裁判外紛争解決手続(行政ADR)のご案内 **公平・中立** **簡易・迅速** **無料** **非公開**

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決援助を行っています。
パートタイム・有期雇用労働法の施行後は、「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。労使双方から、申立てを行うことができます。
均衡待遇調停会議の調停案について、当事者双方に成立した合意は、民法上の和解契約となります。

MEMO

パート・有期労働ポータルサイトでも、パートタイム・有期雇用労働法について情報を提供しています。

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

