

平成29年度労働行政説明会

質問に対する回答資料

参加申込書 記載欄に書かれていた質問事項等 (6月27日までの分)

大津	最賃	最低賃金の上昇
大津	時間	外出の多い営業拠点の時間管理
大津	時間	<長時間労働削減>職種上、お客様での作業また短納期の仕事が多い。そのため、お客様での作業期間になると、納期に間に合わすため残業時間(労働時間)が増えます。一緒に作業をしていお客様の会社は、どのように対策(削減)しているのでしょうか?と、気になります。また、どのように対応していけばいいのでしょうか?
大津	同一	同一労働同一賃金
大津	同一	同一労働同一賃金に影響される賃金制度設計の見直しについて、事例等具体的な方法を教えてほしい。
大津	無期	高齢者(65歳以上の無期転換ルール)
大津	無期	無期転換に関する社内制度の変更例、人材確保のための好事例
彦根	無期	無期転換ルールで、例えば75才のパート従事者に無期転換の雇用契約に転換するのは体力的な面で非現実的と考えます。そのようなケースで、パートの定年を明文化し、無期転換の契約後に雇用契約を終了する方法等具体的な話を説明していただきたい。
彦根	無期	無期転換ルール
彦根	無期	派遣→有期労働契約→無期転換ルール
彦根	無期	・無期転換に伴い決めておかなければならない事は? ・派遣社員の契約について
大津	他	男性の育休取得(平均取得日数の実績)
大津	他	ルールだけでなく運用面(具体策)も触れてほしいです。
大津	他	年次有給休暇の計画的付与制度の政府での検討状況。
大津	他	いわゆる「人・モノ・資金」いずれも不足している中で、昨今の労働行政の動きに追随する為の支援策がほしい
彦根	他	人材の確保と若者の仕事定着

参加申込書の「気になっているトピック」アンケートの結果 (6月27日まとめ)

長時間労働削減	64.6%
人材の確保	63.5%
無期転換ルール	47.4%
同一労働同一賃金	31.8%
メンタルヘルス対策	30.7%
障害者雇用	24.0%
仕事と育児、介護の両立	23.4%
女性の活躍促進	16.7%
総合的ハラスメント対策	13.5%
生涯現役社会	8.3%
若者の活躍促進	5.7%

参加申込書 記載欄に書かれていた質問事項等（労働時間関係）

大津	時間	外出の多い営業拠点の時間管理	労働基準部
大津	時間	<p>＜長時間労働削減＞職種上、お客様での作業また短納期の仕事が多い。そのため、お客様での作業期間になると、納期に間に合わせるため残業時間（労働時間）が増えます。一緒に作業をしているお客様の会社は、どのように対策（削減）しているのでしょうか？と、気になります。また、どのように対応していけばいいのでしょうか？</p>	労働基準部
大津	他	年次有給休暇の計画的付与制度の政府での検討状況。	労働基準部

「働き方・休み方改善ポータルサイト」を利用して働き方改革を進めてみませんか

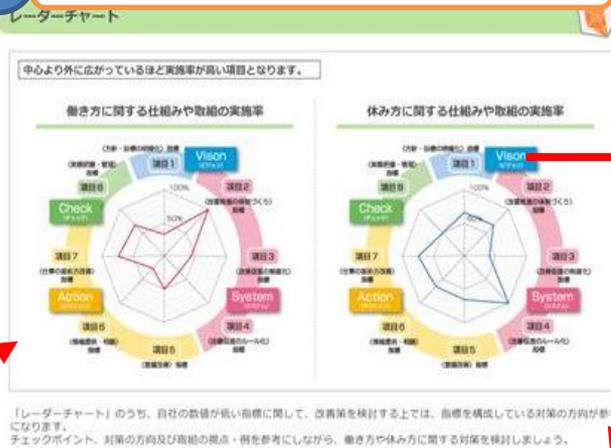
厚生労働省では、企業の皆さまが社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を、1月30日に開設します。サイトでは、専用指標によって企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」や、「企業における取組事例」などを掲載しています。社員が自らの働き方・休み方を振り返るための診断も行えます。

長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、社員のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性が低下します。また、企業としては、離職リスクの上昇や、イメージの低下など、さまざまな問題が生じることになります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められています。

1 働き方改革ツールを提供します



2 専用指標による企業診断ができます



3 診断結果に基づき対策を提案します



4 提案内容に関連した取組を実施している企業の取組概要を紹介いたします

5 企業の取組事例を詳しく紹介します

(厚生労働省) 年次取得促進・多様な正社員 <新型の働き方> テレワーク

企業名: 伊藤忠商事株式会社	所在地: 東京本社(東京都港区)/大阪本社(大阪府北区)
社員数: 4,343名(2014年4月1日時点) 新型勤務対象社員数: 約2,600名(出向者を除く国内勤務社員)	業種: 卸売業

取組の目的:
残業ありきの働き方を今一度見直し、所定勤務時間帯(9:00-17:15)での勤務を基本とした上で夜型の残業体質から新型の勤務へと改め、効率的な働き方の実践を通して、総労働時間の削減を図るもの。

取組の概要:

○トップメッセージ
本取組は、「長時間労働の抑制」を目的として、働き方改革を進め、社員が働きやすい環境を整えることに取り組んでいます。

働き方・休み方指標による診断を活用した取組 - 参考事例を見てみましょう。

取組内容・業種	特徴(特記事項)	事例	取組事例
従業員規模	34		
取組ターゲット	働き方	対象職種	全職種
仕組みや取組の状況			
1.Vision	①方針・目標の明確化		○
2.System	①改善推進の体制づくり		○
	②改善促進の制度化		○
	③改善促進のルーティン化		○
3.Action	①意識改善		○
	②情報提供・相談		○
4.Check	③仕事の進め方改善		○
	④実態把握・管理		○

「働き方・休み方改善ポータルサイト」
<http://work-holiday.mhlw.go.jp>

「働き方」の見直しに向けた各取組のメニュー（例）

時間外労働の削減

- ・長時間労働の抑制について、経営トップがメッセージを発信
- ・「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の設定とその徹底
- ・「朝型勤務」の導入
- ・管理職自らによる「ノー残業デー」、「朝型勤務」の実施
- ・管理職による部下の労働時間の管理、「ノー残業デー」等の定時退社の徹底
- ・部下の長時間労働抑制について、管理職の人事考課に盛り込む
- ・長時間労働抑制に関する管理職向け教育の実施
- ・長時間労働の抑制に関する労使の話し合いの機会の設定※
- ・業務計画、要員計画、業務内容の見直し

その他の多様な働き方

- ・テレワークを活用した在宅勤務制度の導入等
- ・年休以外の休暇制度の導入
例：病気休暇、ボランティア休暇、勤続年数節目休暇、バースデー休暇
- ・フルタイム勤務ができないなどの事情のある社員のために、多様な正社員制度の導入等

年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の取得促進について、経営トップがメッセージを発信
- ・毎月1日、年休取得の徹底・年に4回（年末年始、ゴールデンウィーク、お盆、秋の連休）連続1週間の休暇取得
- ・年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- ・管理職自らによる年休取得（月1回、年数回の連続1週間休暇 等）の徹底
- ・管理職による部下の年休取得の管理
- ・部下の休暇取得に積極的な管理職を評価する人事評価の仕組の導入
- ・年次有給休暇取得促進に関する労使の話し合いの機会の設定※
- ・年次有給休暇残日数を社員各自に通知
- ・休暇・休業時の業務フォローアップ体制の構築

※「働き方・休み方改善指標」を活用した労働時間や休暇に関する企業の実態の「見える化」を行い、問題点や課題を発見し対策を検討する等。

労働基準法等の一部を改正する法律案の概要

現在、継続審議中

長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

I 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

(1) 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

- ・ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(3年後実施)

(2) 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

- ・ 時間外労働に係る助言指導に当たり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を明確にする。

(3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

- ・ 使用者は、10日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

(4) 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進(※労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正)

- ・ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

II 多様で柔軟な働き方の実現

(1) フレックスタイム制の見直し

- ・ フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

(2) 企画業務型裁量労働制の見直し

- ・ 企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。

(3) 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

- ・ 職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
- ・ また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

施行期日:平成28年4月1日(ただし、Iの(1)については平成31年4月1日)

参加申込書 記載欄に書かれていた質問事項等

(同一労働同一賃金関係)

大津	同一	同一労働同一賃金	雇用環境・均等室
大津	同一	同一労働同一賃金に影響される賃金制度設計の見直しについて、事例等具体的な方法を教えてほしい。	雇用環境・均等室

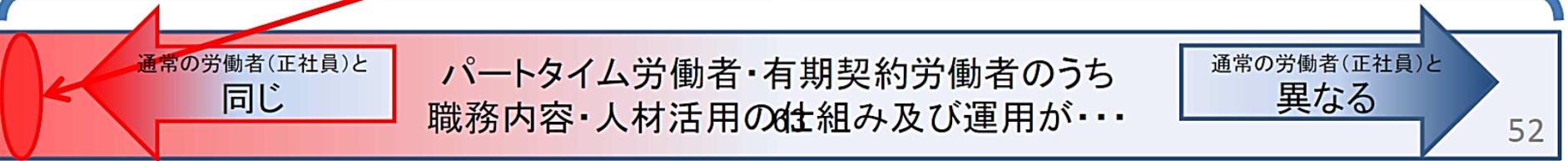
同一労働同一賃金に関する現行制度

- 「同一労働同一賃金」は、一般に、同じ労働に対して同じ賃金を支払うべきという考え方。
(なお、EU諸国においては、性別・人種などの個人の意志・努力で変えられない属性等を理由とする差別的取扱いを禁止する原則として確立してきた概念。)
- 日本における「同一労働同一賃金」に関する法制度の中心的な規定は、以下の2種類。

	いわゆる「均等待遇」に関する規定	いわゆる「均衡待遇」に関する主な規定
根拠規定	パートタイム労働法第9条	パートタイム労働法第8条 労働契約法第20条
対象労働者	通常の労働者と同一(※)のパートタイム労働者 (※職務内容(=業務内容・責任の程度)、人材活用の仕組み(=職務内容・配置の変更範囲)及び運用が通常の労働者と同じ) 【約32万人程度】	すべてのパートタイム労働者／有期契約労働者 【約943万人(パートタイム労働者)程度(※1)／約1485万人(有期契約労働者)程度(※2)】
禁止内容	待遇について(通常労働者と比較し)、 <u>差別的取扱いをしてはならない</u>	通常の労働者との待遇の相違は、 <u>職務内容(=業務内容・責任の程度)、人材活用の仕組み(=職務内容・配置の変更範囲)及び運用その他の事情を考慮して、不合理であってはならない。</u>
運用	司法判断の根拠法規となり得る。 行政指導の対象でもある	司法判断の根拠法規となり得る。 行政指導の対象ではない

適用

適用



均等・均衡待遇に関する規定の全体像 ①

雇用形態	規定の内容
<p>パートタイム労働者</p> <p>○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)</p> <p>※行政による助言・指導等を規定する法律</p>	<p>【労働条件の明示】(第6条)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の4つの事項について、文書の交付などにより、雇入れ後速やかに短時間労働者に明示(義務) ※ 上記のほか、労働基準法第15条の規定に基づき、「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示することが義務付けられている。(労働者全体。後述) <p>【待遇の原則】(均衡待遇・第8条)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ①職務内容、②人材活用の仕組み(運用)、③その他の事情を考慮し、<u>不合理な相違は不可</u> ※ 具体的には、①~③を考慮して、<u>個々の労働条件ごとに司法判断</u> <p>【均等待遇】(第9条)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 以下が<u>通常の労働者と同一の短時間労働者は全ての待遇につき差別的取扱いを禁止</u> ① 職務内容(業務・責任) ② 人材活用の仕組み(運用) (配置変更の範囲等) <p>【賃金】(第10条)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職務の内容に密接に関連して支払われる賃金(基本給、賞与、役付手当等)について、<u>通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務内容、能力、経験等を勘案し、決定(努力義務)</u> <p>【教育訓練】(第11条)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練について、通常の労働者と同一の職務内容の短時間労働者に対しても実施(義務)</u>(第1項) ・ 第1項に規定する教育訓練以外の教育訓練(キャリアアップのための訓練等)について、<u>通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務内容、能力、経験等に応じ、実施(努力義務)</u>(第2項) <p>【福利厚生施設】(第12条)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するもの(省令で給食施設、休憩室、更衣室を規定)については、<u>短時間労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮(配慮義務)</u> <p>【事業主が講ずる措置の内容等の説明】(第14条)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇入れ後速やかに、雇用管理の改善措置(第9条から第12条までの措置等)の内容について、短時間労働者に説明(義務)(第1項) ・ 短時間労働者から求められた場合に、雇用管理の改善措置(第6条、第9条から第12条までの措置等)の決定に<u>当たり考慮した事項について、短時間労働者に説明(義務)</u>(第2項)

均等・均衡待遇に関する規定の全体像 ②

有期雇用労働者

○労働契約法(平成19年法律第128号)
※純粋な民事法規

【不合理な労働条件の相違の禁止】(均衡待遇・第20条)

- ・ ①職務内容、②人材活用の仕組み(運用)、③その他の事情を考慮し、不合理な相違は不可
- ※ 具体的には、①～③を考慮して、個々の労働条件ごとに司法判断

派遣労働者

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)
※行政による助言・指導等を規定する法律

【派遣元に係る規定】

- ・ 賃金決定等の際に考慮した内容について派遣労働者に説明(義務)(第31条の2第2項)
- ・ 派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準や、派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案し、賃金を決定(配慮義務)(第30条の3第1項)
- ・ 派遣先の労働者との均衡を考慮し、教育訓練、福利厚生その他必要な措置を実施(配慮義務)(第30条の3第2項)
- ※ 短時間労働者及び有期雇用労働者の場合のような司法判断の根拠条文は整備されていない。

【派遣先に係る規定】

- ・ 派遣労働者に関して、賃金水準の情報提供等、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用について配慮(配慮義務)(第40条第2項、第3項、第5項)

(参考)労働基準・契約一般に関する規定

労働基準法第15条(昭和22年法律第49号)

【労働条件の明示】(第15条)

- ・ 「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示(義務)(第1項)

労働契約法(平成19年法律第128号)

【労働契約の原則】(第3条)

- ・ 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする(第1項)
- ・ 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする(第3項)

【労働契約内容の理解の促進】(第4条)

- ・ 使用者は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について労働者の理解を深めるようにする(第1項)
- ・ 労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認する(第2項)

【概要】「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」中間報告(平成28年12月16日)

本報告書の目的：日本において「同一労働同一賃金」原則に踏み込み、非正規社員の待遇改善を実現する方向性を提示

欧州諸国からの示唆

◆ 欧州諸国(特に仏・独・英)の実態等を検討した結果、労働市場構造により、同一労働同一賃金の実現方法には大きな違い。

仏・独：産業別労働協約による横断的賃金決定が大きな役割。労働者が賃金決定方法を容易に知り得る。

英国：高い雇用流動性が一つの鍵。

⇒ 各国の構造にあった対応策がとられることが重要。

日本における「ポイント」

◆ 日本では、産業別労働協約ではなく、企業別の労働条件設定が中心。雇用流動性もそれほど高くない。これらの移行・改革も長期的には必要。

⇒できるだけ早期に待遇改善を実現させるためには、次の3つ

- が柱。
- ① **正規・非正規社員両方の賃金決定ルール・基準の明確化**
 - ② **職務や能力等と賃金など待遇水準との関係性の明確化**
 - ③ **能力開発機会の均等・均衡による一人ひとりの生産性向上**

ガイドラインの位置づけ／民間(労使)の取組 等

◆ 本来は、賃金決定は民間(労使)に委ねるべき。本検討会では、ガイドライン「案」は、第一義的には現行法解釈の明確化と位置付け。ガイドラインの制定・発効には、適切な検討プロセスを経ることが望ましい。

◆ ガイドラインが待遇改善に役立つためには、民間(労使)による積極的な取り組みが不可欠。賃金決定を客観化・透明化し、正規・非正規間を比較可能にすることが重要。

◆ 民間(労使)の取組が十分出来ていないと、職務分離などの副作用や企業経営への過度な影響のおそれ。ガイドラインの制定・発効には過不足のない時間軸の確保が重要と同時に、民間の積極的な取り組みを促す方策も必要。

◆ 具体的取組は、手当を優先的に。(比較的決まり方が明確。職務内容等に直接関連しない手当に関しては、比較的早期の見直しが有効かつ可能)

◆ 基本給部分は、段階を踏んだ取組が必要。(決まり方が複雑。賃金表の作成等を通じ、決まり方の明確化、比較可能にすること等が必要。)

◆ 企業規模や歴史的経緯、非正規社員比率など企業の実情に合わせた丁寧な対応が必要。

◆ 労働者派遣については、まず派遣元内の待遇差の是正が必要派遣先社員との均等・均衡待遇は、丁寧な制度設計が必要。

◆ 待遇改善には、非正規社員のキャリア形成や能力開発が重要、生産性向上等を通じた待遇改善の視点を取り入れていくべき。

<<検証プロセスの重要性>>ガイドラインは本当に効果があったのか、副作用を生み出していないのか等を定期的に検証・評価するプロセスが重要。そのため、エビデンスの収集・分析も必要。

<<非正規をなくす>> 上記のような取組を通じ、様々な雇用期間や労働時間のすべて「社員」という考え方に整理されていく必要がある。

同一労働同一賃金ガイドライン案【前文】

(目的)

○本ガイドライン案は、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定するものである。同一労働同一賃金は、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ある。

○もとより賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本である。しかし、我が国においては正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には欧州と比較して大きな処遇差がある。政府としては、この問題の対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州制度の実態も参考としながら検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要との示唆を得た。

○我が国の場合、基本給をはじめ、賃金制度の決め方が様々な要素が組み合わされている場合も多いため、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要である。

○今後、各企業が職務や能力等の内容の明確化と、それに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに構築していくことが、同一労働同一賃金の実現には望ましい。

○不合理な待遇差の解消に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成・能力開発などを含めた取組が必要であり、特に、能力開発機会の拡大は、非正規雇用労働者の能力・スキル開発により、生産性の向上と処遇改善につながるため、重要であることに留意すべきである。

○このような正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消の取り組みを通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指すものである。

(ガイドライン案の趣旨)

○本ガイドライン案は、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、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、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示したものである。この際、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を付した。なお、具体例として整理されていない事例については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

同一労働同一賃金ガイドライン案【基本給関係】

①基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の職業経験・能力を蓄積している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、職業経験・能力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、蓄積している職業経験・能力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。

②基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の業績・成果を出している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、業績・成果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、業績・成果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。

③基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続年数である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、勤続年数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、勤続年数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。

④昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合

昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同様に勤続により職業能力が向上した有期雇用労働者又はパートタイム労働者に、勤続による職業能力の向上に応じた部分につき、同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による職業能力の向上に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

同一労働同一賃金ガイドライン案【手当関係】

①賞与

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、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。

②役職手当

役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の役職・責任に就く有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。また、役職の内容、責任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。

③業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に当たる有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

④交替制勤務など勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の勤務形態で業務に当たる有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

⑤精皆勤手当

無期雇用フルタイム労働者と業務内容が同一の有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

⑥時間外労働手当

無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えた時間につき、同一の割増率等で支給をしなければならない。

⑦深夜・休日労働手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の深夜・休日労働を行った有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

⑧通勤手当・出張旅費

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

⑨勤務時間内に食事時間が挟まれている労働者に対する食費の負担補助として支給する食事手当

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

⑩単身赴任手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の支給要件を満たす有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

⑪特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の地域で働く有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

パートタイム労働者のタイプ別、講ずる措置

＜短時間労働者の待遇の原則＞短時間労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

【パートタイム労働者の態様】 通常の労働者と比較して、		賃 金		教育訓練		福利厚生	
		職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当(※等)	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの(キャリアアップのための訓練等)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの(慶弔休暇、社宅の貸与等)
①通常の労働者と同視すべき短時間労働者		◎	◎	◎	◎	◎	◎
同じ	同じ						
②通常の労働者と職務の内容が同じ短時間労働者		△	—	○	△	○	—
同じ	異なる						
③通常の労働者と職務の内容も異なる短時間労働者		△	—	△	△	○	—
異なる	—						

(講ずる措置)

◎…パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止 ○…実施義務・配慮義務

△…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

—…パートタイム労働指針に基づき、就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮するように努めるもの

※ ただし、現実に通勤に要する交通費等の費用の有無や金額如何にかかわらず、一律の金額が支払われている場合など、名称は「通勤手当」であっても、実態としては基本給などの職務関連賃金の一部として支払われている場合などは、「職務関連賃金」に当たります。

概要

民間事業者への委託により、47都道府県に「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置し、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。また、各地域でセミナーを実施する。

1 非正規雇用労働者待遇改善支援センターの設置

滋賀県社会保険労務士会
大津市打出浜2番1号
コラボしが21 6階
TEL 0120-3760-20

各地域で事業主向けセミナーを開催

※ 東京のセンターには、他の道府県センターからの疑義を集約する機能を付加する。

2 非正規雇用労働者の待遇改善に関する相談

地元の中小企業

3 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

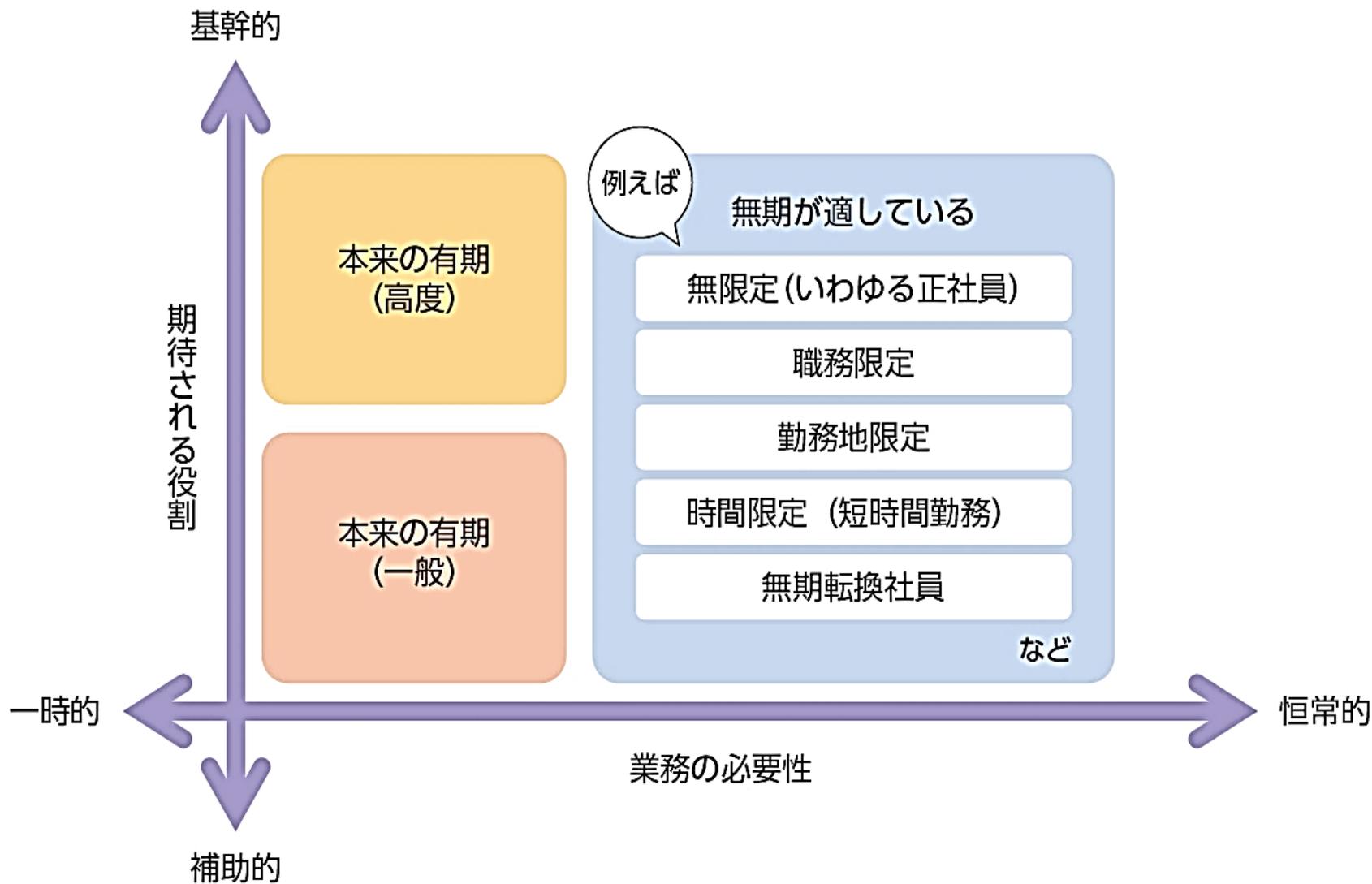
•一定期間経過後に再度訪問し、実施した改善計画の効果や課題を検証するとともに、引き続き、取組が継続されるよう改善点などを示す。

非正規雇用労働者の待遇改善を実現

参加申込書 記載欄に書かれていた質問事項等 (無期転換ルール関係)

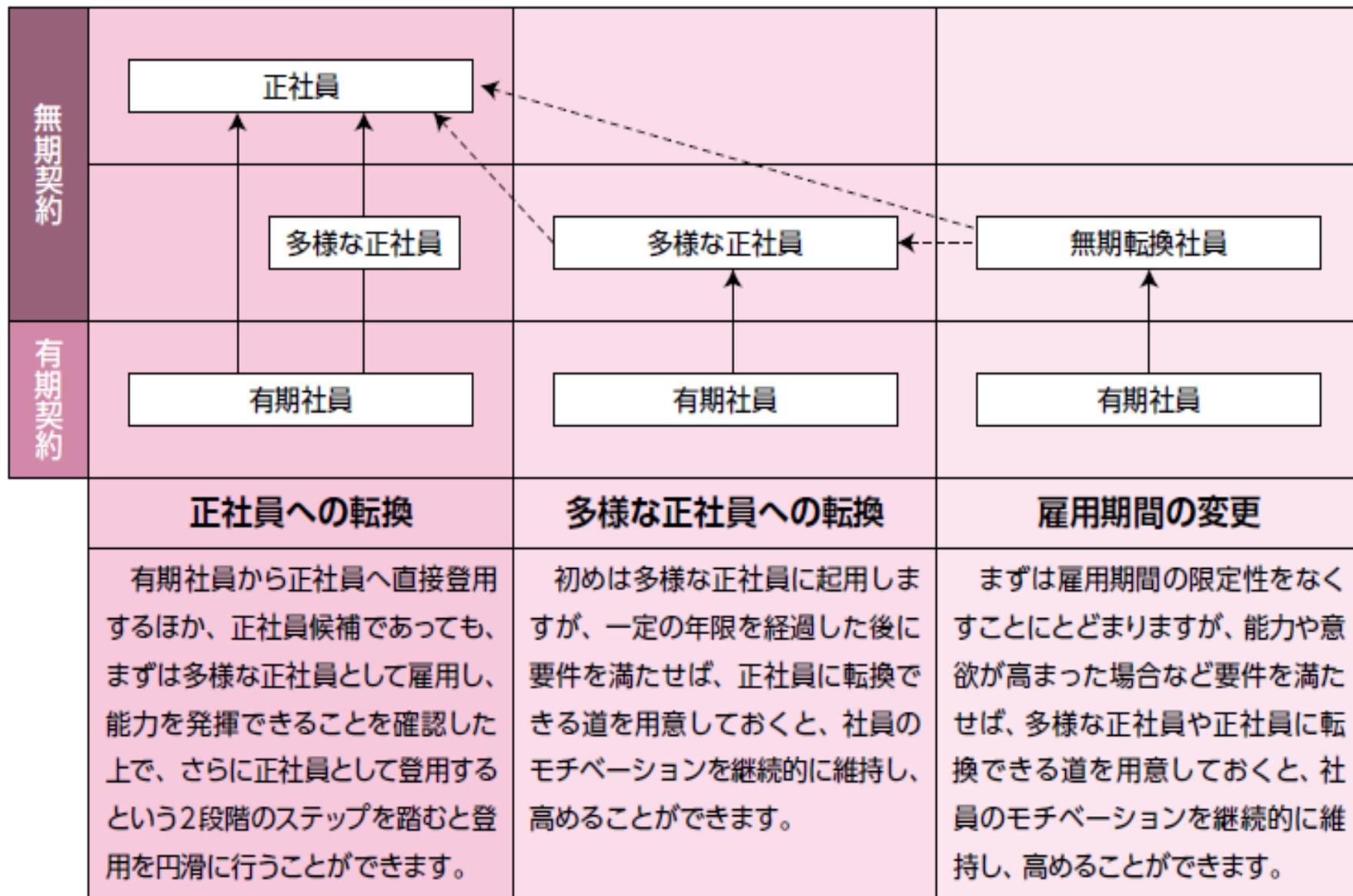
大津	無期	高齢者(65歳以上の無期転換ルール)	雇用環境・均等室
大津	無期	無期転換に関する社内制度の変更例、人材確保のための好事例	雇用環境・均等室
彦根	無期	無期転換ルールで、例えば75才のパート従事者に無期転換の雇用契約に転換するのは体力的な面で非現実的と考えます。そのようなケースで、パートの定年を明文化し、無期転換の契約後に雇用契約を終了する方法等具体的な話を説明していただきたい。	雇用環境・均等室
彦根	無期	無期転換ルール	雇用環境・均等室
彦根	無期	派遣→有期労働契約→無期転換ルール	雇用環境・均等室
彦根	無期	・無期転換に伴い決めておかなければならない事は？ ・派遣社員の契約について	雇用環境・均等室

仕事内容の分類



無期への転換方法には主に次の3タイプがあります。

有期社員の登用の考え方



無期転換の準備、進めていますか？

～有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック～

「無期転換ルール」をご存知ですか

無期転換の条件

メリットと意義

導入の手順

支援策の紹介

事例の紹介

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

無期転換を進めるためのチェックリスト

- 社内の有期社員の実態を把握しましょう
 - ・どのようなタイプの有期社員がどの程度いるのかを確認しましょう。
- 有期社員の現在の労働条件を確認しましょう
 - ・個々の有期社員の労働条件や契約期間、更新回数や更新時期などを確認しましょう。
- 無期転換後の労働条件等を確認しましょう
 - ・有期社員の仕事の内容を確認し、人材活用方法とともに、無期転換後の役割や処遇を考えましょう。
- 無期転換後の就業規則等について検討しましょう
 - ・有期労働契約時と同じ条件とするか、仕事の内容や処遇などを変更するかを考えましょう。
- (必要に応じて) 有期社員向けの就業規則の見直しを検討しましょう
 - ・無期転換社員との区別を明確化するために、必要に応じて見直しを行います。
- (必要に応じて) 正社員の見直しを検討しましょう
 - ・無期転換社員との区別を明確化するために、必要に応じて見直しを行います。
- 対象社員への説明を行います
 - ・対象となる有期社員への制度導入等についての説明や労働組合との協議などを進めましょう。

「1. 有期社員の就労実態を調べる」(6ページ)をご覧ください

「2. 社内の仕事を整理し、任せる仕事を考える」(7～9ページ)をご覧ください

「3. 適用する労働条件を検討し、就業規則を作る」(10ページ)をご覧ください

「4. 運用と改善を行う」(10ページ)をご覧ください

厚生労働省委託事業

お問い合わせ先
厚生労働省 労働基準局 労働関係法課
TEL：03-5253-1111 (内線7753)

企画・製作
株式会社三菱総合研究所

発行
2016年9月

詳しい情報は厚生労働省ホームページ「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」をご覧ください。

無期転換サイト

参加申込書 記載欄に書かれていた質問事項等（最賃、その他）

大津	最賃	最低賃金の上昇	労働基準部 雇用環境・均等 室
大津	他	いわゆる「人・モノ・資金」いずれも不足している中で、昨今の労働行政の動きに追随する為の支援策がほしい	雇用環境・均等 室
大津	他	男性の育休取得（平均取得日数の実績）	雇用環境・均等室
大津	他	ルールだけでなく運用面（具体策）も触れてほしいです。	
彦根	他	人材の確保と若者の仕事定着	職業安定部

最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていくことで、全国加重平均が1,000円となることを目指す。また、経営力強化・生産性向上に向けて、中小企業・小規模事業者への支援措置を推進・拡充するとともに、人事システムの改善を通じた賃金引上げの環境整備に対する助成を創設する。

①最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業等

○最低賃金総合相談支援センターの設置・運営

最低賃金の引上げに向けて生産性向上等の経営改善に取り組む中小企業・小規模事業者の経営・労務管理等の課題について、全国47箇所 にワンストップで対応する窓口を設け、相談や専門家派遣等を実施

○業務改善助成金の支給

全国47都道府県において、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に、生産性向上のための設備・機器の導入経費(業務改善経費)等の一部を助成

○業種別中小企業団体助成金の支給

賃金の引上げを行うことを目的として、販路拡大のための市場調査や新たなビジネスモデル開発など、生産性向上のための取組を行う業種別中小企業団体等に対して、その取組に必要な経費を助成

②キャリアアップ助成金(処遇改善支援)

有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給させた場合等に助成

○ 全ての賃金規定等を2%以上増額改定した場合
対象労働者数が、

1～3人:9.5万円<12万円> 4～6人:19万円<24万円>
7～10人:28.5万円<36万円> 11～100人:2.85万円<3.6万円>×人数

※中小企業において3%以上増額改定した場合、1人当たり14,250円<18,000円>加算
(注1) <>は生産性の向上が認められる場合の助成額
(注2) 中小企業以外の助成額は3/4程度

○ 一部(雇用形態別、職種別等)の賃金規定等を2%以上増額改定した場合も助成(助成額は上記の半額)

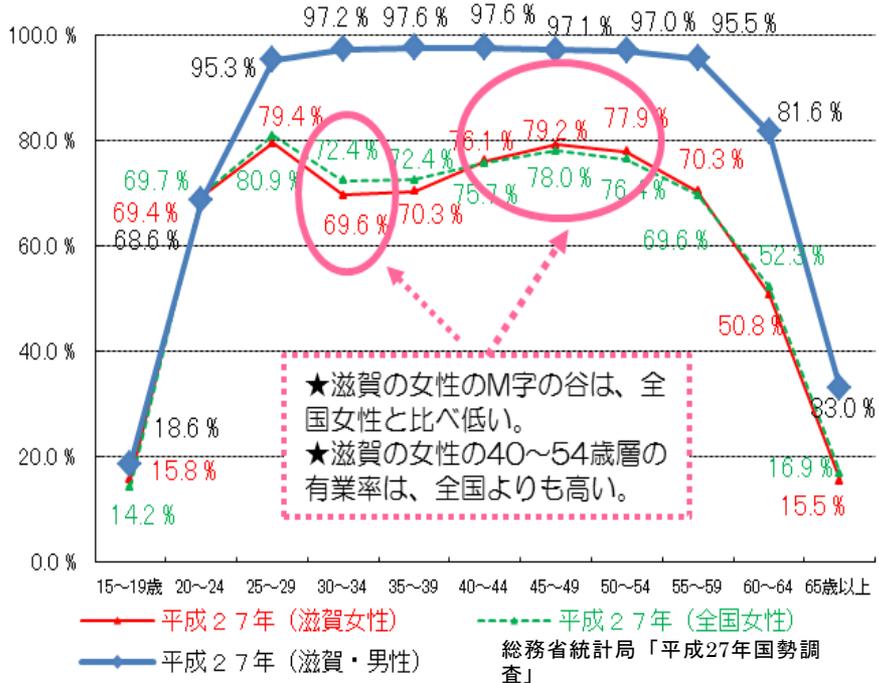
③人事評価改善等助成金

生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備することを通じて、生産性向上を図り、賃金アップと離職率低下を実現した企業に対して助成を行う。

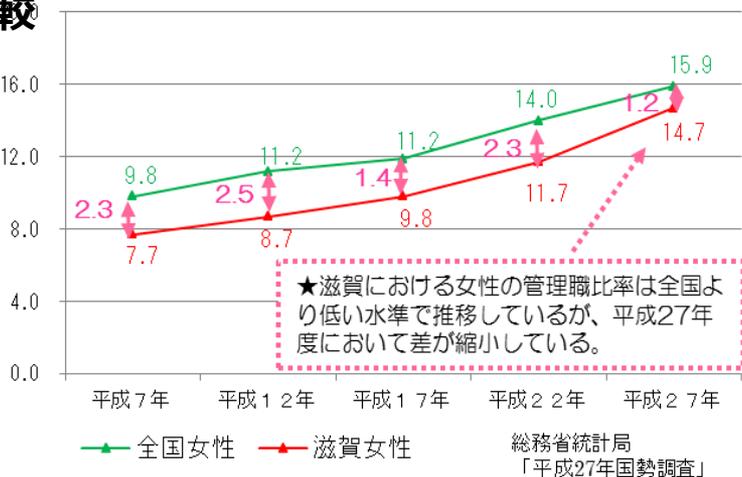
- 能力評価等による人事評価システム及び整備した人事評価システムに応じた2%の賃金引上げを含む賃金制度を整備(いずれも就業規則等の改定が必要)・実施した場合、50万円を助成
- 制度整備助成の支給を受けた事業主が、1年経過後に、生産性向上、2%の賃金引上げ及び離職率低下の目標を達成した場合、上記の助成に加え80万円を助成

滋賀県における女性の活躍、男性の家庭参画状況

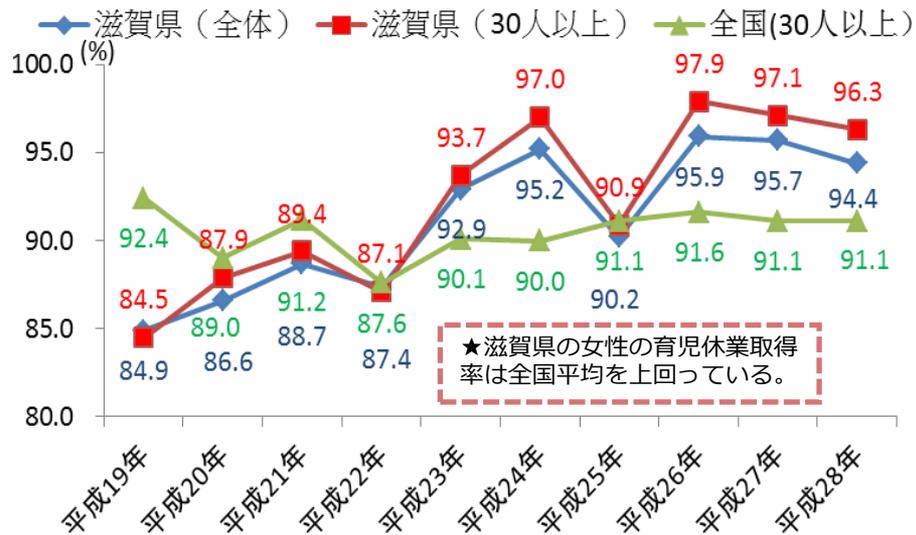
① 女性の年齢階級別有業率の滋賀・全国比



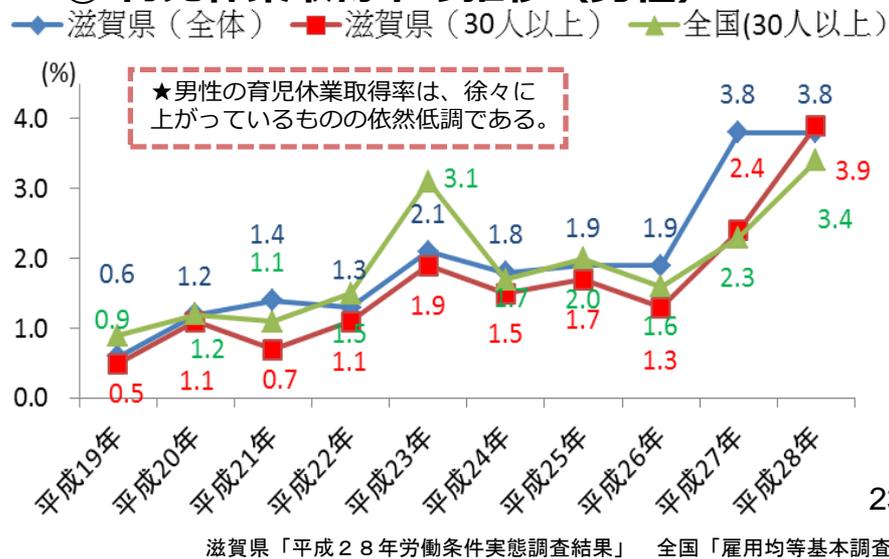
② 管理職に占める女性割合の推移 滋賀・全国比較



③ 育児休業取得率の推移（女性）



④ 育児休業取得率の推移（男性）



http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/

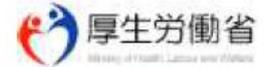
女性の活躍を推進!

仕事と家庭の両立を支援!

女性の活躍・両立支援 総合サイト

厚生労働省委託事業

[> ホーム](#) [> サイトマップ](#) [> 検索について](#) [> 印刷について](#)



▶ 両立支援のひろば



▶ 女性の活躍推進企業 データベース



▶  女性の活躍を推進しています
POSITIVE ACTION

取り組みませんか？ 「魅力ある職場づくり」で生産性向上と人材確保

思うように従業員の採用ができない、経験を積ませたいが従業員がなかなか職場に定着しないなど、従業員の雇用管理でお悩みではありませんか？

従業員にとって働きやすく働きがいのある「魅力ある職場」では、従業員の働く意欲、業績、生産性向上や人材確保に効果があることが調査で明らかになっています。

「魅力ある職場づくり」を進めるためには、評価や処遇、人材の育成、ワーク・ライフ・バランスの実現できる環境整備など、従業員の視点に立った雇用管理を実施することが効果的です。

従業員の視点に立った雇用管理改善を行って、「魅力ある職場づくり」に取り組みませんか？

従業員の意欲・業績アップ・人材確保にお悩みの事業主の皆さま、
従業員の視点に立った「魅力ある職場づくり」が有効です！

「魅力ある職場」では、以下の効果があります

- ①従業員の意欲の向上 ②業績・生産性の向上 ③人材確保

「魅力ある職場づくり」の取り組みのポイントは2つ

1. 「魅力ある職場」は、従業員にとって働きやすく働きがいのある職場です。
「顧客満足度」だけでなく「従業員満足度」も重視しましょう。
2. 「魅力ある職場づくり」は、
従業員の目線で、継続した取り組みを行うことが重要です。

?

では、「魅力ある職場づくり」で何をすればいいのでしょうか??

答えは・・・ “ 従業員の視点に立った取り組み ” です

「魅力ある職場づくり」への
課題

従業員の視点

従業員の視点に立った
「魅力ある職場づくり」
の取り組み例賃金等処遇
に関する課題

- ・働き続けても収入が増えない
- ・成果を上げても賃金が上がらない

- ★能力評価制度の導入
- ★スキルや成果に応じた報酬制度の制定
- ★賃金テーブルの整備
- ★人事評価シートによる客観性の高い人事考課制度
- ★退職金制度の導入

労働時間・休暇等
に関する課題

- ・業務が忙しく年休が取れない
- ・長時間勤務が解消できない

- ・計画的な年休制度の策定
- ・業務見直しによる労働時間の削減

多様な働き方(制
度)に関する課題

- ・家庭の事情があり、フルタイムで働き続けることが難しくなった。

- ★短時間正社員制度の導入
- ・勤務体系の多様化やシフト制の工夫
- ・テレワークの導入

長期就業で得られ
るキャリアビジョ
ンが不明確

- ・若手とベテランが同じ業務・職責で働いていて、ステップアップが見込めない。

- ★キャリアパスの明示や能力評価制度の導入
- ★スキル向上のための各種研修の実施

成長機会
に関する課題

- ・自分の成長が感じられない。
- ・新卒者育成の余裕がない。

- ★キャリアパスに応じた教育研修制度の整備
- ★メンター制度の導入

福利厚生
に関する課題

- ・福利厚生制度がない

- ★人間ドック・健康診断等の導入
- ・休暇制度の導入（リフレッシュ休暇、誕生日休暇等）
- ・財形制度の導入

職場定着支援助成金を活用しませんか

- 厚生労働省では、雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度(保育事業主のみ)）の導入等を通じて、離職率低下に取り組む事業主への職場定着支援助成金による支援を実施しています。（平成27年度は延べ**5,485件**の助成金の申請がありました）
- 利用者からは「従業員が、（健康づくりの）制度があることにより、安心して働くことができる」「就業規則の整備等により、労使間の信頼関係が構築できた」（※）といった声をいただいています。（※平成27年度 厚生労働省調査より）

職場定着支援助成金を活用した事業主さまからの声

評価・処遇制度の導入効果

- ・評価者となることで、管理者としての意識が高まった。
- ・従業員の意識変化および意欲の向上につながった。
- ・就業規則の整備等により、労使間の信頼関係が構築できた。

健康づくり制度の導入効果

- ・従業員が、制度があることにより、安心して働くことができる。
- ・会社への信頼感が増した。
- ・健康管理の意識が向上した。
- ・採用説明時に健康制度の存在をアピールでき、安心して入職してもらえる。
- ・労働環境の向上につながる。

研修制度の導入効果

- ・事業所の人材育成への注力を感じた従業員のモチベーション向上につながった。
- ・従業員のスキルアップにつながった。
- ・事業所における研修の必要性を再認識した。
- ・新卒の定着率が向上した。
- ・人材育成を行っていることをアピールすることで、他社と差別化することができ、より人材が集まりやすくなった。

◆ 職場定着支援助成金（個別企業助成コース・雇用管理制度助成）の助成額

制度を導入した場合に**10万円**を助成するほか、雇用管理制度の運用を経て離職率低下目標を達成できた場合に**60万円**を助成します。

※職場定着支援助成金では、この他に、従業員の身体的負担軽減のために介護福祉機器の導入等を行った場合の助成、介護または保育事業主が貸金テーブルの整備を行った場合の助成を行っています。詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053276.html>

