

報道関係者 各位

令和3年12月8日

【照会先】

栃木労働局雇用環境・均等室

室 長 相川 武志

地方待遇改善推進指導官 渡邊 宏子

(電話) 028-633-2795 (FAX) 028-637-5998

栃木県内企業 働き方改革取組調査～同一労働同一賃金～【結果公表】 事業主の皆さまの取組への支援を充実してまいります！

栃木労働局（局長 藤浪 竜哉）は、栃木県内企業の働き方改革（同一労働同一賃金）に関する取組状況調査を実施（調査委託：株式会社日本リサーチセンター）し、関係機関を構成委員とする「とちぎ公労使協働宣言実現会議」にて調査結果を公表いたしました。調査結果をもとに、当局は「正社員と非正規雇用労働者との待遇の見直し」について、事業主の皆さまの取組への支援を充実してまいります。

《 調査の概要 》

○調査目的

栃木県内企業の同一労働同一賃金に関する取組状況を調査し、実態を把握することで、企業の取組に対する栃木労働局の支援に活用する。

○調査期間 令和3年（2021年）9月1日～9月30日

【中小企業への制度適用開始（令和3年4月）の概ね5～6か月後の調査】

○調査方法 インターネット調査

（調査サイトを開設し、労働局からの文書、関係機関・団体等への協力要請により事業主に回答を依頼）

○調査回答数 562件

※資料では、令和2年（2020年）5月に公表された日本・東京商工会議所「人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査（以下、「全国調査」といいます。）」の結果も参考に掲載しております。

＜全国調査の概要＞

・調査期間 令和2年（2020年）2月3日～3月6日

【大企業への制度適用開始（令和2年4月）の概ね1～2か月前の調査】

・調査方法 各地商工会議所職員による訪問調査

・回答企業数 2,838社（回答率 68.8%）

（注）制度とは、同一労働同一賃金のことを指します。

《 結果の概要 》

ポイント1 同一労働同一賃金への対応状況

- ① 「正社員と非正規雇用労働者との待遇差」については、「正社員と非正規雇用労働者との間に不合理な差はない」と回答した割合が最も多く 63.9%（参考：全国調査 37.0%）となっています。
- ② 「非正規雇用労働者から、正社員との待遇差について説明を求められた場合」については、「客観的・合理的に説明ができる」と回答した割合が最も多く 52.9%（参考：全国調査 33.1%）となっています。
- ③ 各種手当、賞与の支給状況については、
 - ・「正社員、非正規雇用労働者いずれにも支給している」と回答した割合が多いものとして「賞与」が 72.4%、「通勤手当」が 89.7%（参考：全国調査 「賞与」 52.0%、「通勤手当」 77.6%）となっています。
 - ・「正社員のみを支給している」と回答した割合が多いものとして「役職手当」が 79.3%、「退職手当」が 67.8%、「家族手当」が 51.7%（参考：全国調査 「役職手当」 78.0%、「退職手当」 73.0%、「家族手当」 60.4%）となっています。

ポイント2 対応に際しての課題

- 対応に際しての課題については、「同一労働同一賃金の内容が分かりづらい」が 37.2%（参考：全国調査 50.1%）、「非正規雇用労働者の処遇改善に充てる原資がない」が 30.2%（参考：全国調査 21.1%）、「増加した人件費を価格転嫁できない」が 29.1%（参考：全国調査 49.2%）となっています。

【労働局による支援】

- 1 「同一労働同一賃金の内容が分かりづらい」については、今後も引き続き栃木働き方改革推進支援センターと連携し、セミナー等での制度説明、特に中小企業、小規模事業者に対する個別支援により、事業主の制度への理解を深め、取組支援を進めてまいります。
- 2 「非正規雇用労働者の処遇改善に充てる原資がない」、「増加した人件費を価格転嫁できない」については、キャリアアップ助成金、働き方改革推進支援助成金、業務改善助成金により支援してまいります。

【支援に関するお問合せ先】 栃木労働局雇用環境・均等室 ☎ 028-633-2795
栃木働き方改革推進支援センター ☎ 0800-800-8100
県北出張所 ☎ 0800-800-8103
県南出張所 ☎ 0800-800-8104

【添付資料】

- ・栃木県内企業の働き方改革（同一労働同一賃金）に関する取組状況について
- ・中小企業・小規模事業者等の皆さま 栃木働き方改革推進支援センターのご案内
- ・キャリアアップ助成金のご案内
- ・とちぎ公労使協働宣言実現会議設置要綱

栃木県内企業の働き方改革（同一労働同一賃金）に関する 取組状況について

【調査結果】

栃木労働局 雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- ・ 調査の概要
- ・ 調査結果のポイントと労働局による支援

調査の概要

- 栃木県内企業の働き方改革（同一労働同一賃金）に関する取組状況についての調査の概要です。
- 本調査は、令和2年（2020年）5月に公表された日本・東京商工会議所「人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査（以下、「全国調査」といいます。）」と参考比較を行います。
- ※パートタイム・有期雇用労働法の施行開始時期（同一労働同一賃金の制度適用） **大企業：令和2年4月 中小企業：令和3年4月**

調査目的

栃木県内企業の同一労働同一賃金に関する取組状況を調査し、実態を把握することで、企業の取組に対する栃木労働局の支援に活用することを目的とする。

調査方法

- インターネット調査
- ・調査サイトを開設し、労働局からの文書、関係機関・団体等への協力要請により事業主に回答を依頼

調査期間

令和3年（2021年）9月1日～9月30日 【中小企業への施行後】

調査回答数

562件

参考：人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査（全国調査）【調査の概要】

- ・調査の目的 中小企業における人手不足の実態、働き方改革関連法への認知度・準備状況を把握し、要望活動に活かすため。
- ・調査期間 **令和2年（2020年）2月3日～3月6日 【大企業への施行の概ね1～2か月前】**
- ・調査地域 全国47都道府県
- ・調査方法 各地商工会議所職員による訪問調査
- ・調査対象 中小企業4,125社
- ・回答企業数 2,838社（回答率 68.8%）

調査結果のポイントと労働局による支援

ポイント① 同一労働同一賃金への対応状況

- 1 「正社員との同一労働同一賃金の対象になりそうな非正規雇用労働者の有無」については、「正社員と非正規雇用労働者との間に不合理な差はない」と回答した割合が最も多く63.9%（参考：全国調査37.0%）となっています。
- 2 「非正規雇用労働者から、正社員との待遇差について説明を求められた場合」については、「客観的・合理的に説明ができる」と回答した割合が最も多く52.9%（参考：全国調査33.1%）となっています。
- 3 各種手当、賞与の支給状況については、
 - ・「正社員のみを支給している」と回答した割合が多いものとして「役職手当」が79.3%、「退職手当」が67.8%、「家族手当」が51.7%（参考：全国調査 「役職手当」78.0%、「退職手当」73.0%、「家族手当」60.4%）となっています。
 - ・「正社員、非正規雇用労働者いずれにも支給している」と回答した割合が多いものとして「賞与」が72.4%、「通勤手当」が89.7%（参考：全国調査 「賞与」52.0%、「通勤手当」77.6%）となっています。

ポイント② 対応に際しての課題

○対応に際しての課題については、「同一労働同一賃金の内容が分かりづらい」が37.2%（参考：全国調査50.1%）、「非正規雇用労働者の処遇改善に充てる原資がない」が30.2%（参考：全国調査21.1%）、「増加した人件費を価格転嫁できない」が29.1%（参考：全国調査49.2%）となっています。

【労働局による支援】

- 1 「同一労働同一賃金の内容が分かりづらい」については、今後も引き続き**栃木働き方改革推進支援センターと連携し、セミナー等での制度説明**、特に**中小企業、小規模事業者に対する個別支援**により、事業主の制度への理解を深め、取組支援を進めてまいります。
- 2 「非正規雇用労働者の処遇改善に充てる原資がない」、「増加した人件費を価格転嫁できない」については、**キャリアアップ助成金、働き方改革推進支援助成金、業務改善助成金**の支給により支援してまいります。



<センター>



<キャリアアップ>



<働き方改革、業務改善>

正社員と非正規雇用労働者との間の 不合理な待遇差が禁止されます！

非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者※¹、派遣労働者）について、法改正により以下の1～3の規定を統一的に整備します。

※1 パートタイム労働法の対象に、有期雇用労働者も含まれることになりました。法律の名称も、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

施行/2020年4月～ ※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの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）※²において、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。

※2 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かについて、原則となる考え方と具体例を示しています。

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

均衡待遇規定（不合理な待遇差の禁止） → ①職務内容※³、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定（差別的取扱いの禁止） → ①職務内容※³、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの
※3 職務の内容とは、業務の内容と責任の程度をいいます。

派遣労働者については、次のいずれかを確保することを義務化します。

（1）派遣先の労働者との均等・均衡待遇

（2）一定の要件を満たす労使協定による待遇

★併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

【改正前→改正後】○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：規定の解釈の明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○+労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○	× → ○

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、正社員との待遇差の内容や理由など、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

【改正前→改正後】○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※ ⁴ （雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※4 賃金、福利厚生、教育訓練など

3 行政による事業主への助言・指導等や

裁判外紛争解決手続（行政ADR）※⁵の整備

※5 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。

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。「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。

【改正前→改正後】○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

問い合わせ先

■ パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法に関するお問い合わせ
都道府県労働局雇用環境・均等部（パートタイム・有期雇用労働法）
都道府県労働局需給調整事業部（課・室）（労働者派遣法）
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



■ 具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ

働き方改革推進支援センター
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

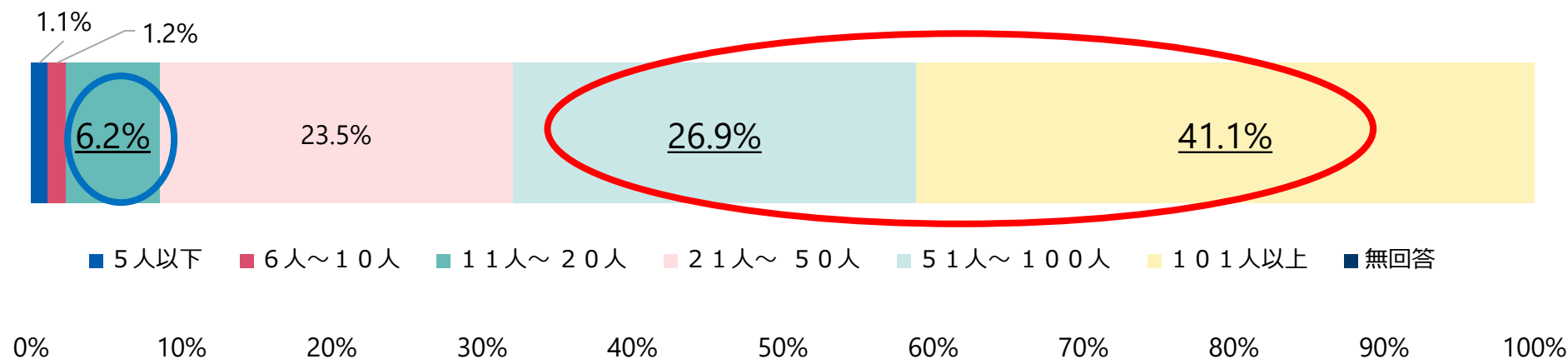


調査結果

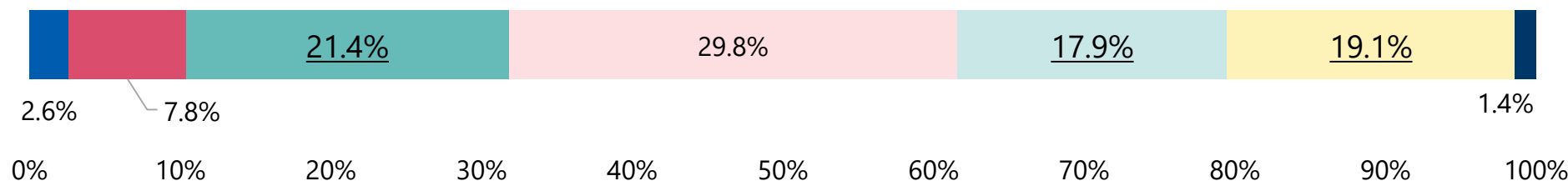
【事業員規模】 あなたの会社の従業員規模をお教えてください。

本調査では全国調査と比べ、従業員規模101人以上、51～100人の回答が多く、11人～20人の回答が少なくなっています。

5人以下：6社（1.1%） 6～10人：7社（1.2%） **11～20人：35社（6.2%）** 21～50人：132社（23.5%）
51～100人：151社（26.9%） **101人以上：231社（41.1%）** 無回答：0社（0%）



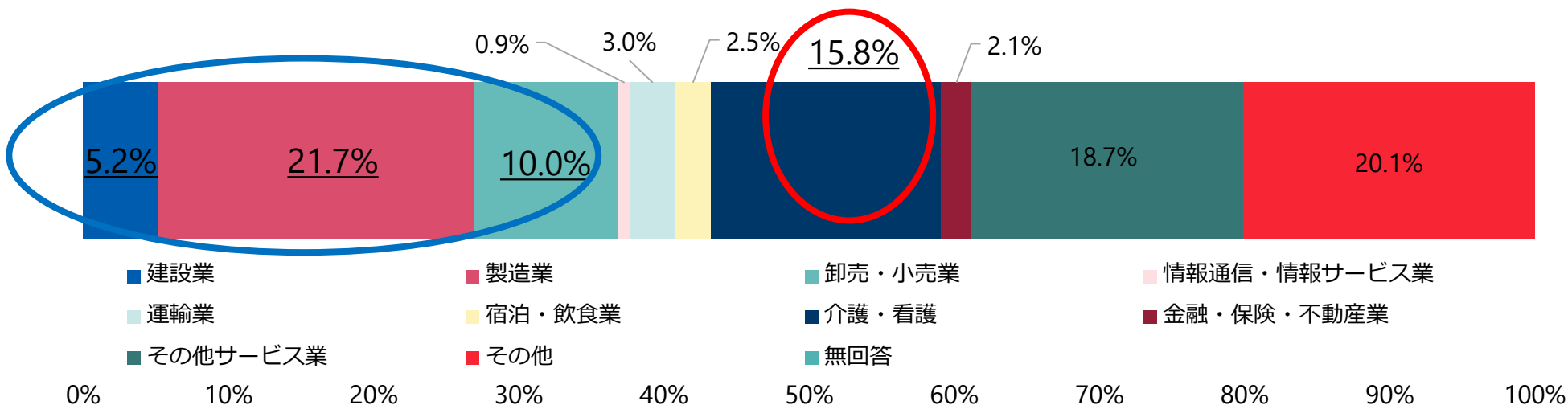
参考：人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査（全国調査）



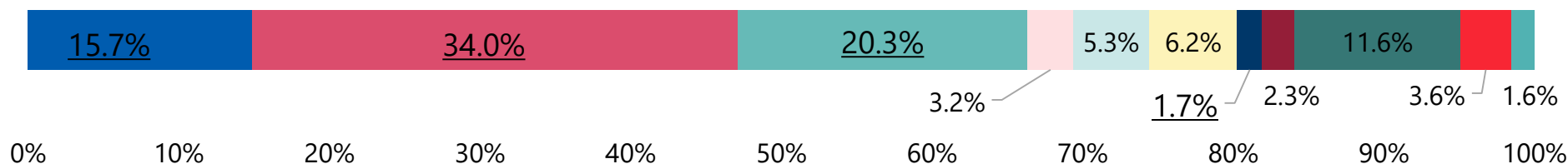
【業種別割合】 あなたの会社の業種をお教えてください。

本調査では全国調査と比べ、看護・介護の回答が多く、建設業、製造業、卸売・小売業の回答が少なくなっています。

建設業：29社（5.2%） 製造業：122社（21.7%） 卸売・小売業：56社（10.0%） 情報通信・情報サービス業：5社（0.9%）
運輸業：17社（3.0%） 宿泊・飲食業：14社（2.5%） **介護・看護：89社（15.8%）** 金融・保険・不動産業：12社（2.1%）
その他サービス業：105社（18.7%） その他：113社（20.1%） 無回答：0社（0%）



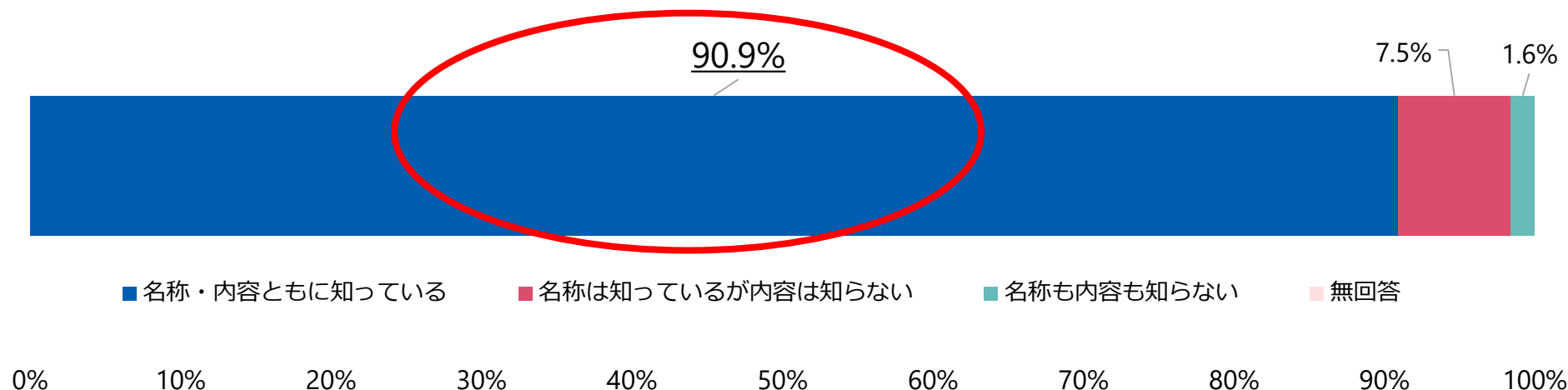
参考：人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査（全国調査）



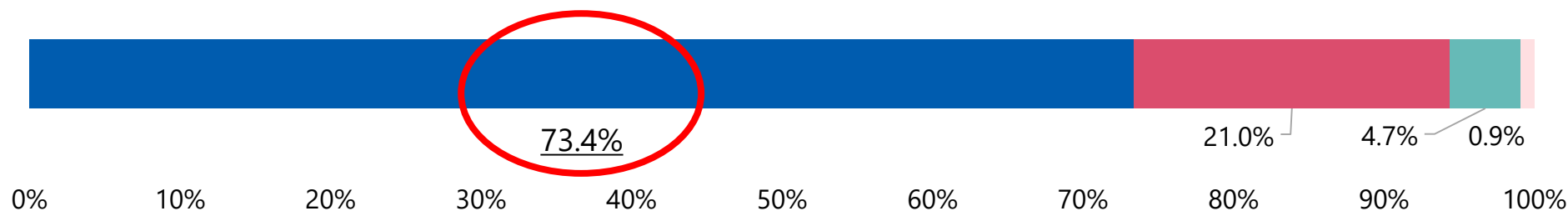
【名称・内容の認知度】同一労働同一賃金の名称・内容をご存じですか。

○同一労働同一賃金の「名称・内容ともに知っている」と回答した割合は90.9%と9割を超えています。

○本調査では、全国調査と比べ、「名称・内容ともに知っている」と回答した割合が多くなっています。



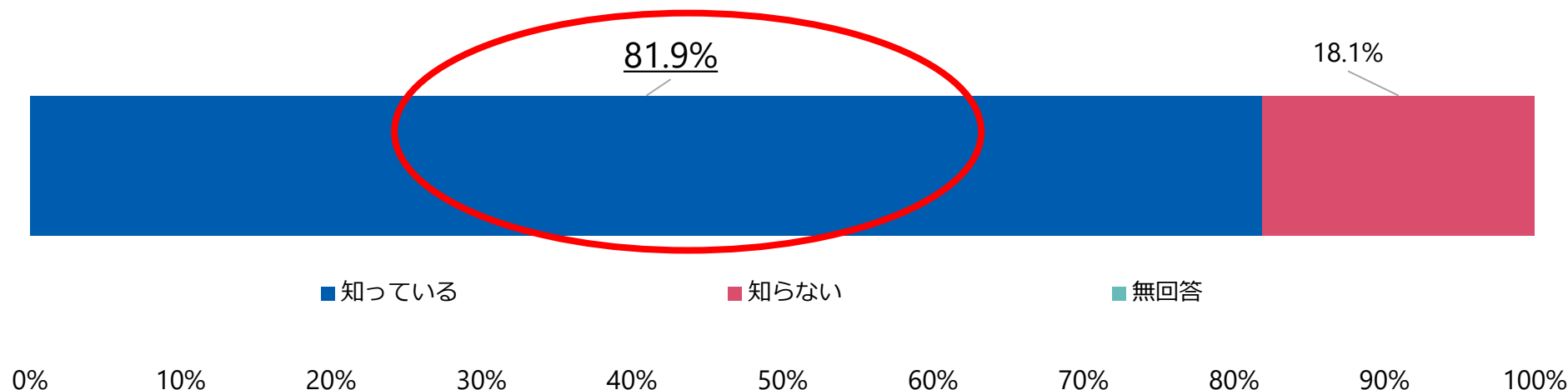
参考：人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査（全国調査）



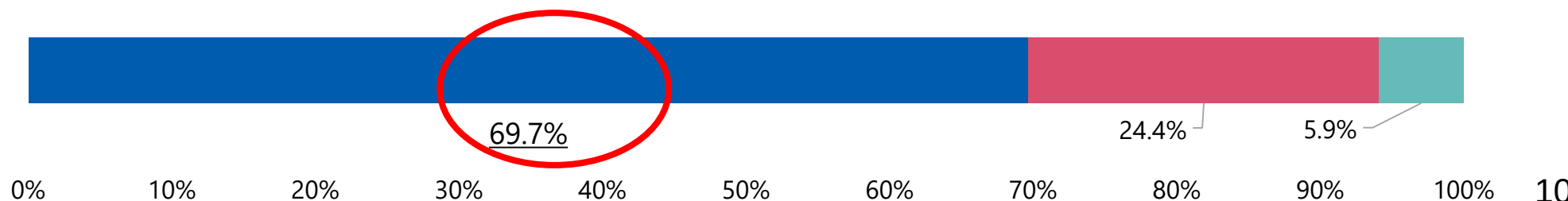
【適用時期の認知度】パートタイム・有期雇用労働法により、正社員と非正規雇用労働者との同一労働同一賃金が適用された時期をご存じですか。

○同一労働同一賃金の「適用時期を知っている」と回答した割合は81.9%と8割を超えています。

○本調査では、全国調査と比べ、「適用時期を知っている」と回答した割合が多くなっています。



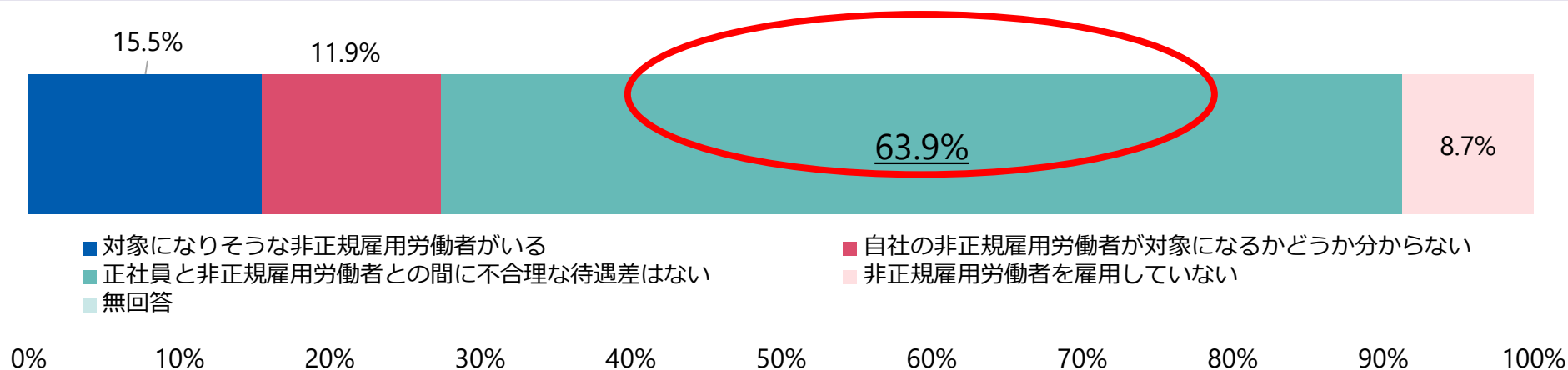
参考：人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査（全国調査）



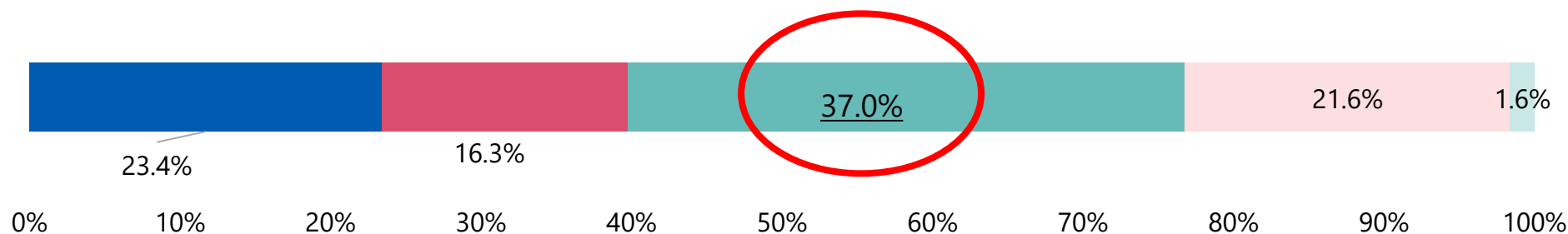
【対象の有無】あなたの会社に、正社員との同一労働同一賃金の対象になり そうな非正規雇用労働者はいますか。

○パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法の改正により、**正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの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**されました。同一労働同一賃金の対象について、「正社員と非正規雇用労働者との間に不合理な待遇差はない」と回答した割合は63.9%と6割を超えています。

○本調査では、全国調査と比べ、「正社員と非正規雇用労働者との間に不合理な待遇差はない」と回答した割合が多くなっています。



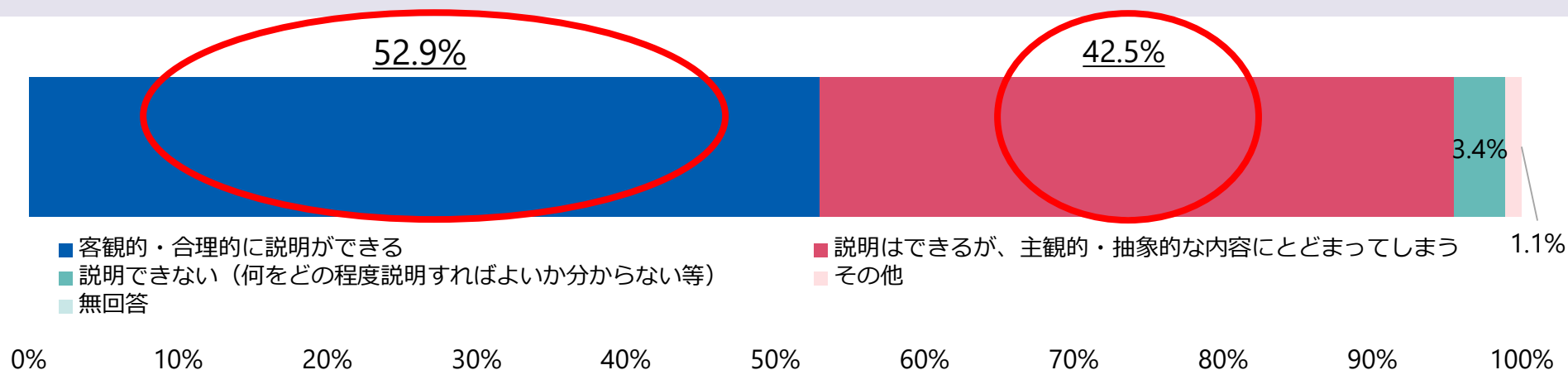
参考：人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査（全国調査）



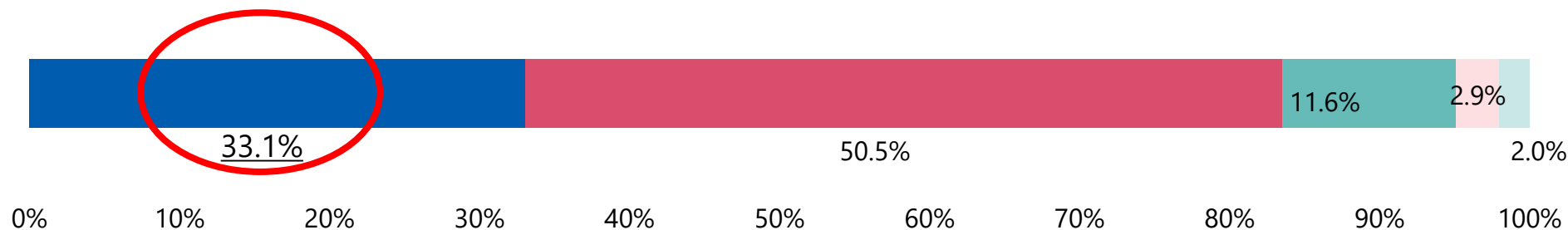
【説明の可否】あなたの会社の非正規雇用労働者から、正社員との待遇差について説明を求められた場合、説明できますか

○パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法の改正により、**非正規雇用労働者から正社員との待遇差の内容や理由等について説明を求められた場合、説明を行う必要**があります。待遇差の説明について、「客観的・合理的に説明ができる」と回答した割合は52.9%と5割程度になっています。一方、「説明はできるが、主観的・抽象的な内容にとどまってしまう」との回答も42.5%と4割を超えています。

○本調査では、全国調査と比べ、「客観的・合理的に説明ができる」と回答した割合が多くなっています。



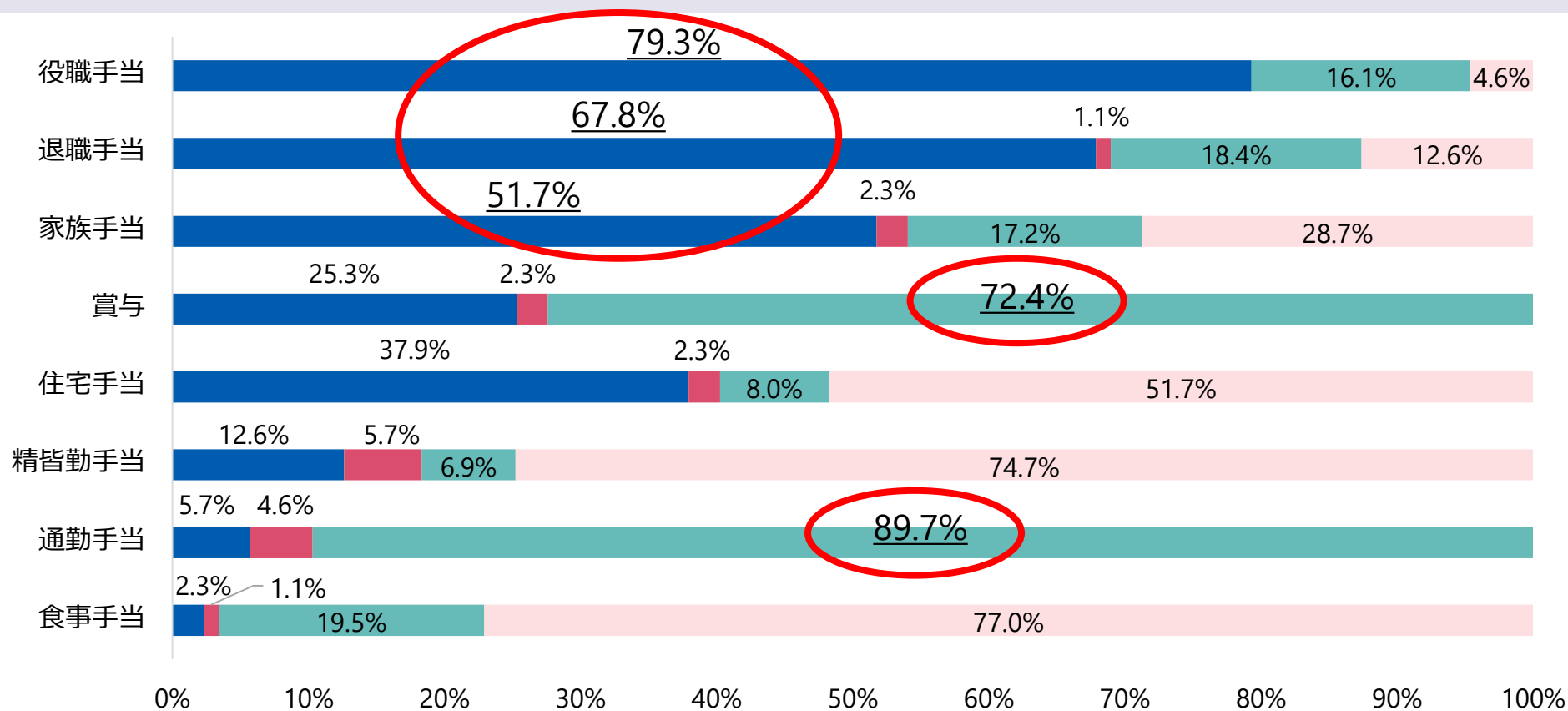
参考：人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査（全国調査）



【各種手当、賞与】あなたの会社の各種手当、賞与の支給状況について教えてください。

○「役職手当」「退職手当」「家族手当」は「正社員のみを支給している」と回答した割合が多くなっています。

○「賞与」「通勤手当」は、「正社員、非正規雇用労働者いずれにも支給している」と回答した割合が多くなっています。



■ 正社員のみを支給している

■ 非正規雇用労働者のみに支給している

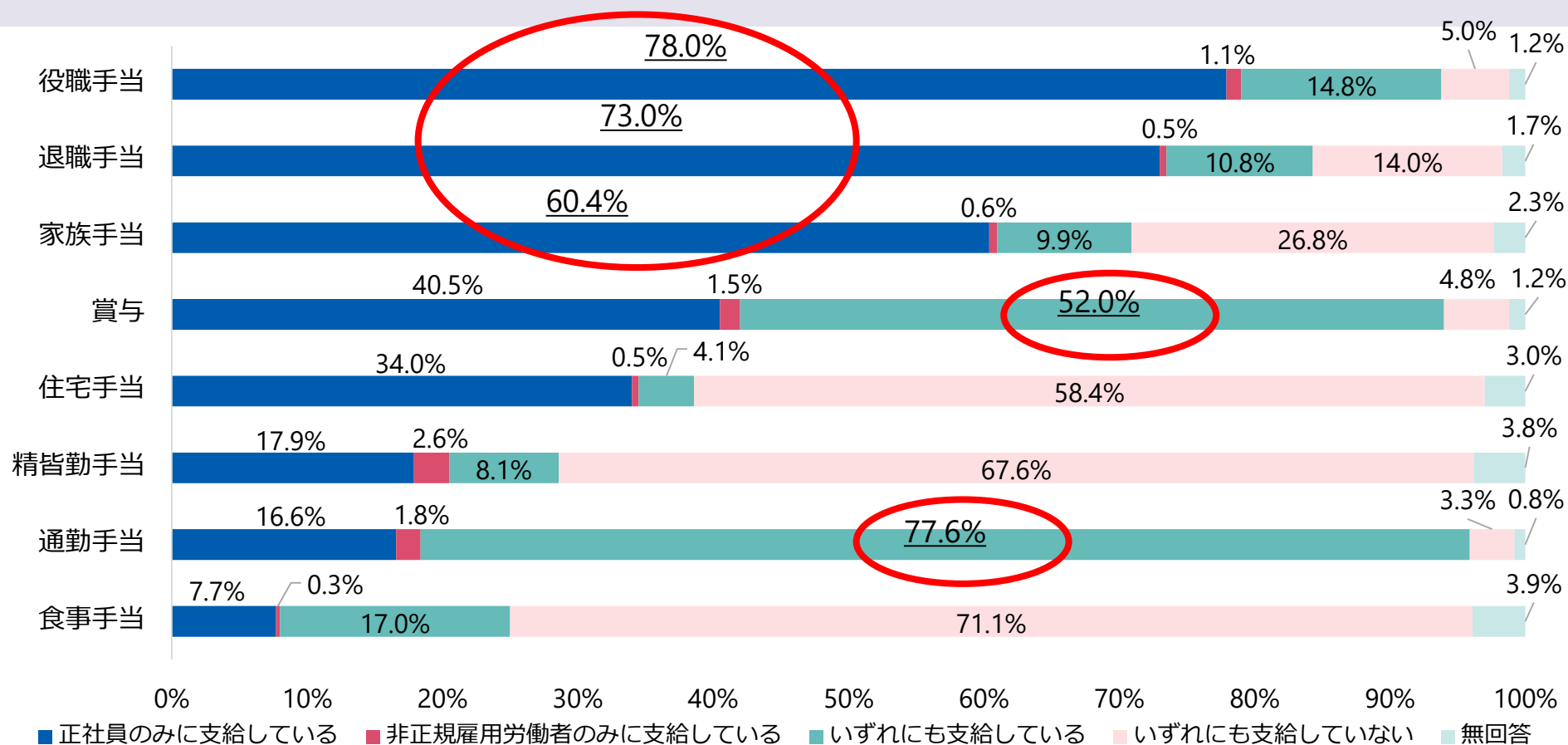
■ いずれにも支給している

【各種手当、賞与】

参考：人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査（全国調査）

○全国調査でも同様に、「役職手当」「退職手当」「家族手当」は「正社員のみを支給している」と回答した割合が多く、「賞与」「通勤手当」は、「正社員、非正規雇用労働者いずれにも支給している」と回答した割合が多くなっています。

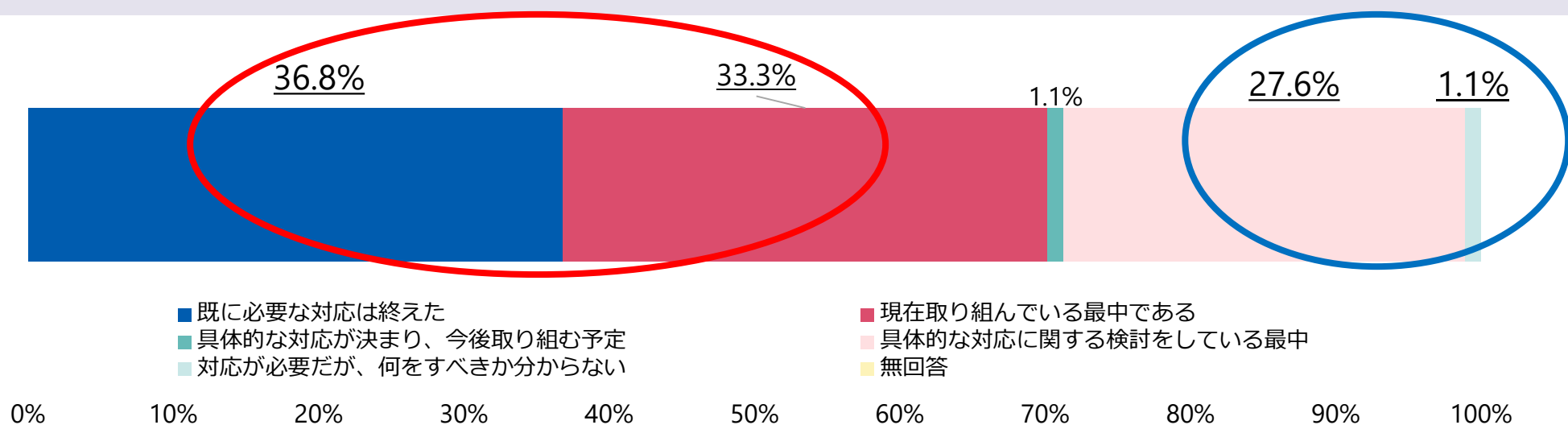
○本調査では、全国調査と比べ、「賞与」「通勤手当」ともに「正社員、非正規雇用労働者いずれにも支給している」と回答した割合が多くなっています。



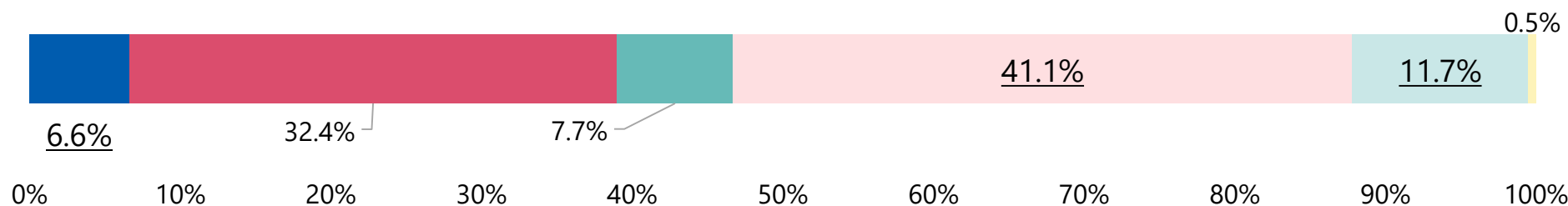
【対応状況】正社員と非正規雇用労働者との同一労働同一賃金について、あなたの会社の対応状況をお教えてください。

○「正社員と非正規雇用労働者との同一労働同一賃金の対応状況」について、「既に必要な対応は終えた」「現在取り組んでいる最中である」と回答した割合の合計が70.1%と7割を超えています。

○本調査では、全国調査と比べ、「既に必要な対応は終えた」と回答した割合が多く、「具体的な対応に関する検討をしている最中」「対応が必要だが、何をすべきか分からない」と回答した割合が少なくなっています。

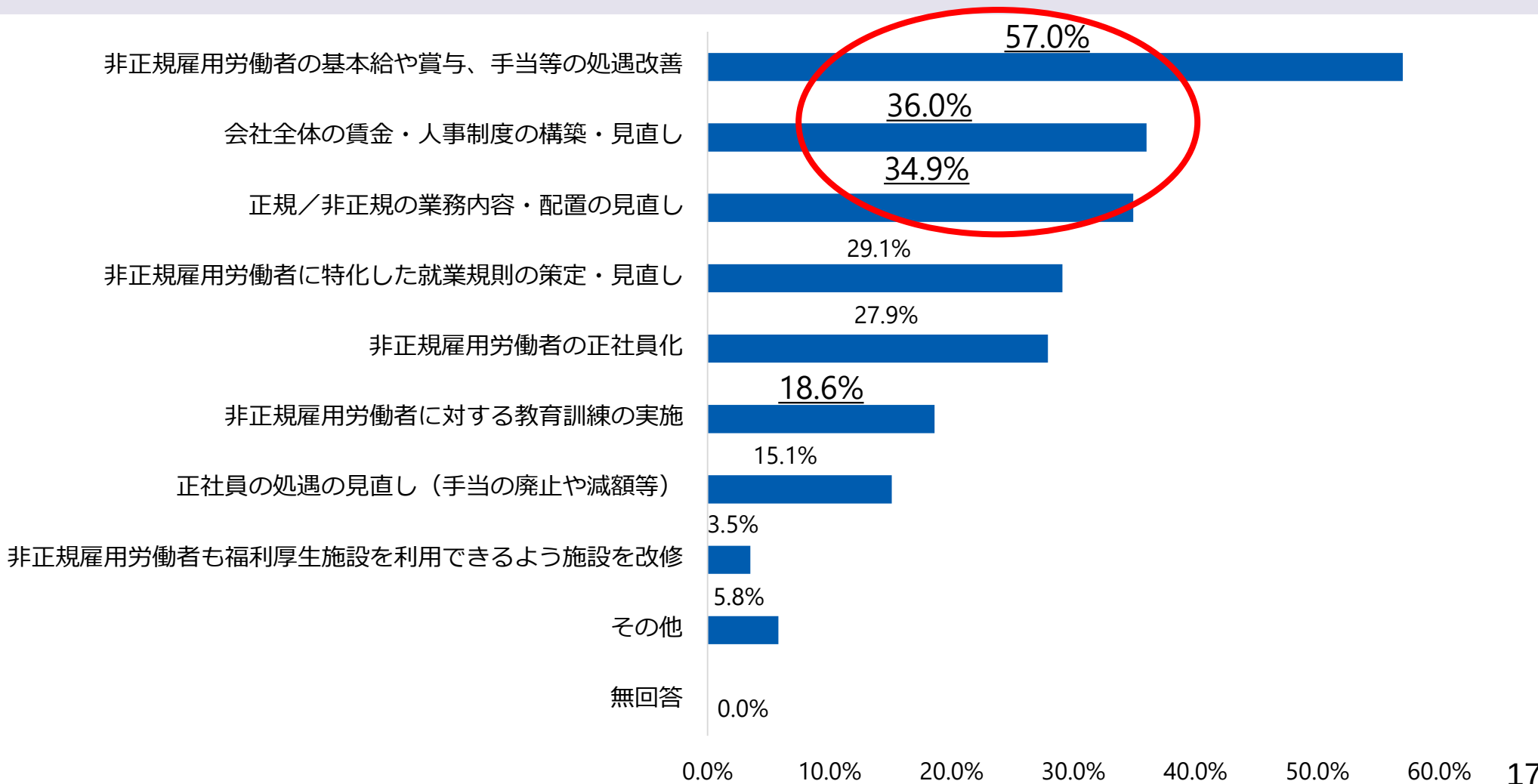


参考：人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査（全国調査）



【対応策や対応予定の方策】正社員と非正規雇用労働者との同一労働同一賃金について、あなたの会社で講じた対応策や対応予定の方策をお教えてください。

○正社員と非正規雇用労働者との同一労働同一賃金について、講じた対応策や対応予定の方策は、「非正規雇用労働者の基本給や賞与、手当等の処遇改善」「会社全体の賃金・人事制度の構築・見直し」「正規／非正規の業務内容・配置の見直し」と回答した割合が多くなっています。

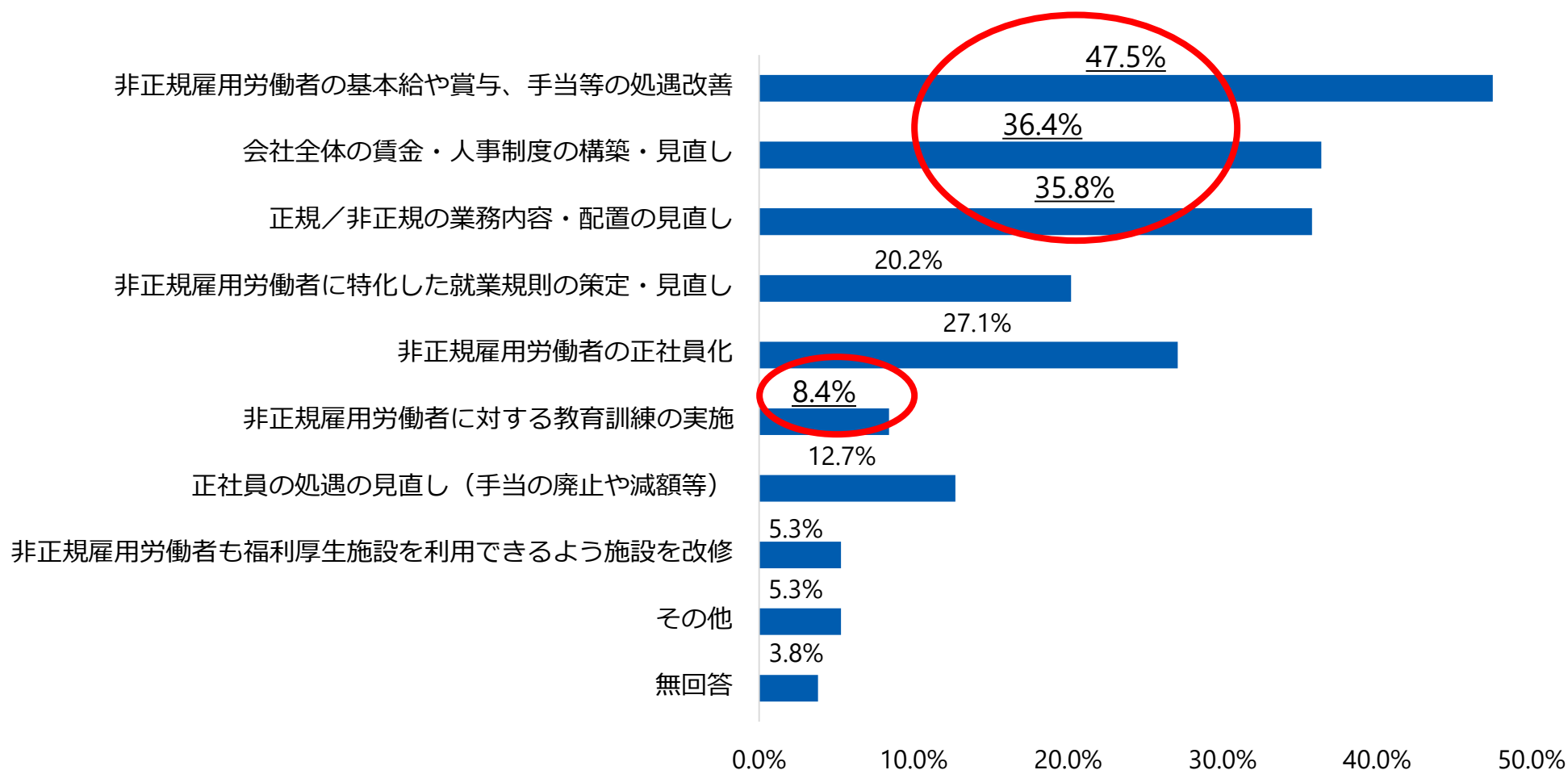


【対応策や対応予定の方策】

参考：人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査（全国調査）

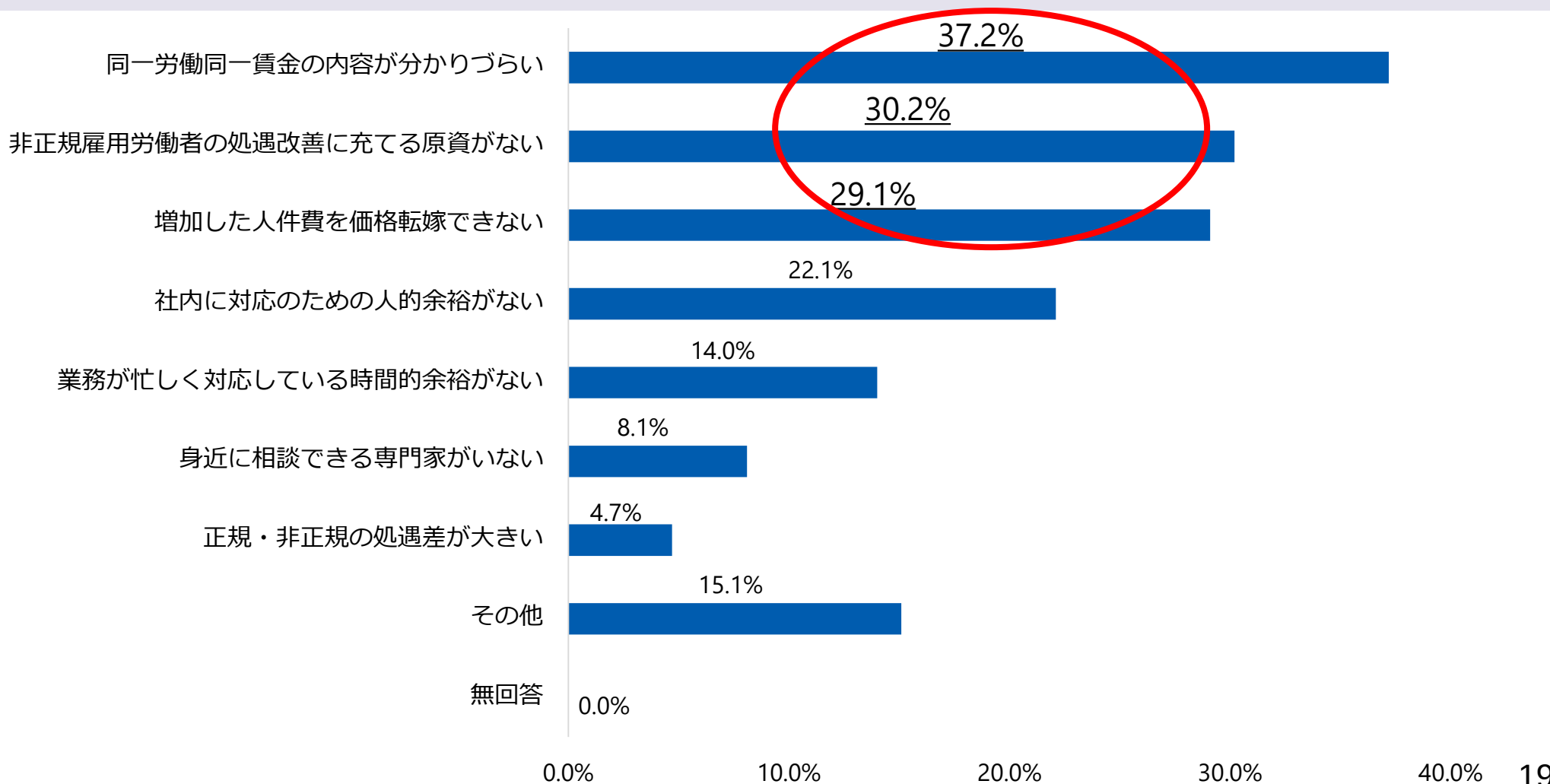
○全国調査でも同様に、「非正規雇用労働者の基本給や賞与、手当等の処遇改善」「会社全体の賃金・人事制度の構築・見直し」「正規／非正規の業務内容・配置の見直し」と回答した割合が多くなっています。

○本調査では、全国調査と比べ、「非正規雇用労働者に対する教育訓練の実施」と回答した割合が多くなっています。



【対応に際しての課題】正社員と非正規雇用労働者との同一労働同一賃金の対応に際して、あなたの会社の課題をお教えてください。

○正社員と非正規雇用労働者との同一労働同一賃金について、対応に際しての課題は、「同一労働同一賃金の内容が分かりづらい」「非正規雇用労働者の処遇改善に充てる原資がない」「増加した人件費を価格転嫁できない」と回答した割合が多くなっています。

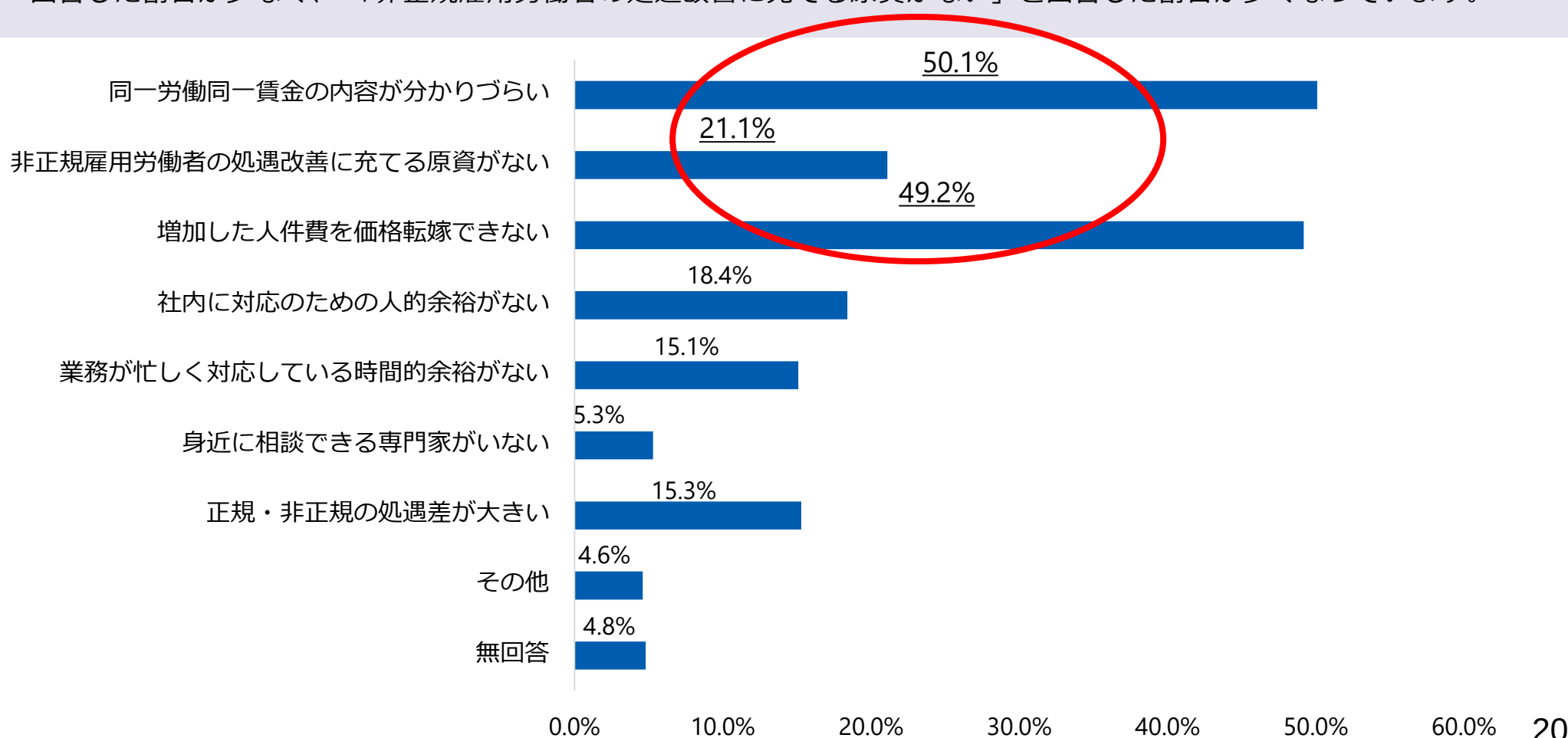


【対応に際しての課題】

参考：人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査（全国調査）

○全国調査でも同様に、「同一労働同一賃金の内容が分かりづらい」「非正規雇用労働者の処遇改善に充てる原資がない」「増加した人件費を価格転嫁できない」と回答した割合が多くなっています。

○本調査では、全国調査と比べ、「同一労働同一賃金の内容が分かりづらい」「増加した人件費を価格転嫁できない」と回答した割合が少なく、「非正規雇用労働者の処遇改善に充てる原資がない」と回答した割合が多くなっています。



栃木働き方改革推進支援センターのご案内

働き方改革推進支援センターでは、社労士等の労務管理の専門家が、働き方改革についての相談に応じています。**相談無料、秘密厳守**です。

こんなことで
悩んでいませんか？

残業の上限規制って何？

助成金の申請はどうすればいいの？

36 協定ってどうやって作るの？

同一労働同一賃金ってどうすればいいの？

そのお悩み、
ぜひ専門家に相談ください！

わが社の就業規則を見てほしい

テレワーク対応ってどうすればいいの？



「働き方改革推進支援センター」で、無料で訪問支援が受けられます！

「働き方改革関連法」の施行が順次始まっています。

全国47都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」では、就業規則の作成方法や賃金規程の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々な労務管理上の疑問点について、**無料で相談・支援を行っています。**

来所相談・電話相談のほか、**社会保険労務士等の専門家**が会社にお伺いする訪問支援も行っておりますので、「働き方改革推進支援センター」を是非お気軽にご利用下さい。

サポート事例の詳細は
「働き方改革特設サイト」へ



「働き方改革推進支援センター」の支援内容



来所相談・電話相談

専門家がセンターの相談ブースにて相談に応じます。
電話・メール及びWEBでの相談も受け付けています。
(受付時間：平日午前9時～午後5時)



セミナー開催

センターの企画により、随時、働き方改革セミナーを開催しています。



企業への専門家派遣（訪問相談サービス）

専門家が会社までお伺いして、1回あたり2時間程度、最大6回まで無料で相談をお受けします。



申込みは
裏面から！

栃木働き方改革推進支援センター ☎ 0800-800-8100
県北出張所 ☎ 0800-800-8103 県南出張所 ☎ 0800-800-8104

栃木働き方改革推進支援センター

所在地

センター : 宇都宮市宝木本町1140-200 (TMC宇都宮支店内)
県北出張所 : 那須塩原市大原間西1-10-6 (TMC本社内)
県南出張所 : 小山市中央町3-3-10 ロブレ632ビルB301 (TMC小山支店内)

連絡先

センター : ☎ 0800-800-8100
県北出張所 : ☎ 0800-800-8103
県南出張所 : ☎ 0800-800-8104
✉ support@tochigi-hatarakikata.com

受付時間

平日午前9時～午後5時

HP

<https://www.tochigi-hatarakikata.com>

QRコードよりホームページをご覧ください



MAP

センター及び県北・県南出張所の位置図は
ホームページからご覧ください

相談は無料です。1回2時間を標準として、**最大6回まで支援**します。

栃木働き方改革推進支援センター支援等 FAX申込書

FAX番号 028-615-7620
(お申込み後、1週間以内にお電話でご連絡いたします)

貴社名		TEL	
お名前		FAX	
所在地		Mail	

【ご訪問希望日時】

☐第1希望: 月 日 (曜日) 午前・午後 ☐オンライン相談希望
☐第2希望: 月 日 (曜日) 午前・午後
☐第3希望: 月 日 (曜日) 午前・午後

【支援の方法】※センター、県北及び県南出張所での電話相談は随時受けておりますのでご利用ください

☐センター来所相談 ☐県北・県南出張所来所相談 (専門家とのWEB相談)
☐個別訪問相談 ☐WEBによる個別相談 ☐セミナーの開催
☐WEBによるセミナーの開催 ☐その他

【ご相談内容】

☐働き方改革関連法の説明 ☐労働時間関係 ☐年次有給休暇
☐同一労働同一賃金関係 ☐人手不足関係 ☐テレワーク関係
☐働き方改革に伴う各種助成金 ☐就業規則 ☐その他
(具体的な相談内容を御記載ください)



※ご記入いただいた個人情報は、ご相談受付の目的のみ使用し、目的以外の使用は致しません。

キャリアアップ助成金のご案内

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

助 成 内 容		助 成 額	※＜＞は生産性の向上が認められる場合の額		
			中小企業の場合	大企業の場合	
正社員化 コース	有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に 転換又は直接雇用した場合（1人当た り）	① 有期 → 正規	57万円<72万円>	42万7,500円<54万円>	
		② 有期 → 無期	28万5,000円<36万円>	21万3,750円<27万円>	
		③ 無期 → 正規	28万5,000円<36万円>	21万3,750円<27万円>	
		※ 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含みます。 ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者で直接雇用する場合、 ①③：1人当たり28万5,000円<36万円>（大企業も同額）加算 ※ 対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、 ①：1人当たり9万5,000円<12万円>（大企業も同額）加算 ②③：4万7,500円<6万円>（大企業も同額）加算 ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合、 ①③：1事業所当たり9万5,000円<12万円>（大企業の場合、7万1,250円<9万円>）加算			
障害者正社員化 コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用 労働者等に転換した場合（1人当たり） ※ 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務 地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含 みます。	① 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合			
		有期 → 正規	120万円	90万円	
		有期 → 無期	60万円	45万円	
		無期 → 正規	60万円	45万円	
		② 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者以外の場合			
		有期 → 正規	90万円	67.5万円	
		有期 → 無期	45万円	33万円	
		無期 → 正規	45万円	33万円	
		※ 助成額が対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給します。			
賃金規定等 改定コース	全て又は一部の有期雇用労働者等の基本 給の賃金規定等を増額改定し、昇給させ た場合（対象労働者数に応じて、1事業 所当たり）	① 全ての賃金規定等を2%以上増額改定			
		対象労働者数 1～3人	9万5,000円<12万円>	7万1,250円<9万円>	
		4～6人	19万円<24万円>	14万2,500円<18万円>	
		7～10人	28万5,000円<36万円>	19万円<24万円>	
		11～100人 * 1人当たり	2万8,500円<3万6,000円>	1万9,000円<2万4,000円>	
		② 雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定			
		対象労働者数 1～3人	4万7,500円<60,000円>	3万3,250円<4万2,000円>	
		4～6人	9万5,000円<12万円>	7万1,250円<9万円>	
		7～10人	14万2,500円<18万円>	9万5,000円<12万円>	
		11～100人 * 1人当たり	1万4,250円<1万8,000円>	9,500円<1万2,000円>	
		※ 中小企業において3%以上5%未満増額改定を行った場合、 ①：1人当たり1万4,250円<18,000円>加算、②：1人当たり7,600円<9,600円>加算 ※ 中小企業において5%以上増額改定を行った場合 ①：1人当たり2万3,750円<3万円>加算、②：1人当たり1万2,350円<1万5,600円>加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、 1事業所当たり19万円<24万円>（大企業の場合、14万2,500円<18万円>）加算			
		賃金規定等 共通化 コース	有期雇用労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場 合（1事業所当たり）	57万円<72万円>	42万7,500円<54万円>
				※ 対象となる有期雇用労働者等1人当たり 2万円<2.4万円>（大企業の場合、1.5万円<1.8万円>）加算	
諸手当制度 等共通化 コース	有期雇用労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用したま たは有期雇用労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、 4人以上に実施した場合（1事業所当たり）	38万円<48万円>	28万5,000円<36万円>		
		※ 対象となる有期雇用労働者等1人当たり （「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した場合を除く） 1.5万円<1.8万円>（大企業の場合、1.2万円<1.4万円>）加算 ※ 共通化した諸手当2つ目以降につき、1手当当たり 16万円<19.2万円>（大企業の場合、12万円<14.4万円>）加算			
選択的適用 拡大導入時 処遇改善 コース	労使合意に基づく社会保険の適用拡大の 措置の導入に伴い、その雇用する有期契 約労働者等について、働き方の意向を適 切に把握し、被用者保険の適用と働き方 の見直しに反映させるための取組を実施 し、当該措置により新たに被保険者とし た場合 ※従業員数が100人を超える事業所は一 部の助成が令和3年9月30日までの暫定 措置	（1事業所当たり）	19万円<24万円>	14万2,500円<18万円>	
		※ 賃金の増額割合に応じて、1人当たり以下の通り助成額を加算			
		2%以上3%未満	1万9,000円<2万4,000円>	1万4,000円<1万8,000円>	
		3%以上5%未満	2万9,000円<3万6,000円>	2万2,000円<2万7,000円>	
		5%以上7%未満	4万7,000円<6万円>	3万6,000円<4万5,000円>	
		7%以上10%未満	6万6,000円<8万3,000円>	5万円<6万3,000円>	
		10%以上14%未満	9万4,000円<11万9,000円>	7万1,000円<8万9,000円>	
短時間 労働者 労働時間 延長コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を5時 間以上延長し、社会保険を適用した場合 （1人当たり）	5時間以上延長	22万5,000円<28万4,000円>	16万9,000円<21万3,000円>	
		労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長した場合でも助成 ※基本給を一定額以上昇給している必要があります。			
		1時間以上2時間未満	4万5,000円<5万7,000円>	3万4,000円<4万3,000円>	
		2時間以上3時間未満	9万円<11万4,000円>	6万8,000円<8万6,000円>	
		3時間以上4時間未満	13万5,000円<17万円>	10万1,000円<12万8,000円>	
		4時間以上5時間未満	18万円<22万7,000円>	13万5,000円<17万円>	

◆ 生産性の向上が認められる要件は、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。

◆ すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。



とちぎ公労使協働宣言実現会議設置要綱

1 目的

我が国においては、人口減少、少子高齢化という大きな課題があり、地方においてはそれが顕著な問題となっている。このため、「まち・ひと・しごと創生本部」が設置され、各地域がそれぞれの特徴を生かした自律的で持続的な社会の創生に取り組んできた。

地方創生には、「まち」の活性化が必要であり、そのためには「ひと」が必要とされる。さらに「ひと」が地方で定住するために、「しごと」がなければ地方創生はなしえない。

「しごと」とは、単に雇用の場の確保のみならず、働きやすく魅力ある職場をつくっていくことが必要である。

こうしたことから、栃木では平成 28 年 3 月 14 日に、別添の協働宣言を採択した。本会議は、これを実現するために設置されたものであり、この枠組みのもと、関係者が協力し、オール栃木で、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働き手を確保し、栃木の活力を維持・発展させることに取り組んできた。平成 30 年 6 月に働き方改革関連法が成立し、平成 31 年 4 月より順次施行されるなど、「しごと」をめぐる情勢は次のステップに入ったところであるが、本会議は、これを機に、さらにこれまでの取組を加速させ、栃木において働きやすい職場を増やし、「しごと」の分野から経済の活性化や地方創生に貢献し、魅力あふれる栃木を実現していくことを目的とする。

2 構成委員

栃木労働局長（議長）
栃木県産業労働観光部長
関東経済産業局地域経済部社会・人材政策課長
宇都宮市経済部長（栃木県市長会）
茂木町商工観光課長（栃木県町村会）
一般社団法人栃木県経営者協会専務理事
日本労働組合総連合会栃木県連合会事務局長
一般社団法人栃木県商工会議所連合会専務理事
栃木県商工会連合会専務理事
栃木県中小企業団体中央会専務理事
足利銀行人事労務担当役員
栃木銀行人事労務担当役員
※栃木労働局総務部長（事務局長）

構成委員はあて職とし、後任者が引き継ぐこととする。

3 会議の内容

平成 28 年 3 月 14 日に採択された協働宣言を実現するために以下の内容を協議する。

- (1) 長時間労働抑制対策、過重労働による健康障害防止、年次有給休暇取得促進、在宅勤務（テレワーク）推進、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）も含めた働き方改革の推進に関すること。

- (2) 正社員転換・待遇改善の推進をはじめ、若者、高齢者、障害者の雇用の促進に関すること。
- (3) 職場における女性の活躍推進に関すること。
- (4) 金融機関と連携した働き方改革の推進及び正社員転換・待遇改善に関すること。
- (5) (1) から(4)に係る中小企業・小規模事業者の支援に関すること。
- (6) その他、労働分野における新たな将来的な課題に関すること。

4 会議の開催

議長は、必要に応じ会議を招集する。

5 庶務

本会議の庶務は、栃木労働局雇用環境・均等室において処理する。

令和元年9月11日

別添

協働宣言

地方創生には、「まち」の活性化が必要であり、そのためには「ひと」が必要とされる。さらに「ひと」が地方で定住するために、「しごと」がなければ地方創生はなしえない。

「しごと」とは、単に雇用の場の確保のみならず、長時間労働の抑制や過重労働による健康障害の防止等をはじめとする仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、正社員転換・待遇改善の推進、職場における女性の活躍推進や労働分野での新たな将来的な課題等に取り組み、「働きやすさ」の向上を持続的に目指し、魅力ある職場づくりを行うことである。

栃木において、働きやすい職場を増やし、「しごと」の分野から経済の活性化や「地方創生」に貢献し、さらなる栃木の魅力づくりを行うために、関係者が協力して、オール栃木で取り組むことを表明する。

平成28年3月14日