

## 報道発表資料

山形労働局 —YAMAGATA LABOUR BUREAU—



山形労働局発表  
平成29年9月29日(金)

担当 山形労働局 雇用環境・均等室  
雇用環境・均等室長 磯 敦夫  
雇用環境改善・均等推進指導官 升川 禎子  
電話 023-624-8228

### 「無期転換ルール」開始まで、残り半年

～ルールの内容・取組事例について「労働契約等解説セミナー」などを実施します～

#### ○ 経過

「無期転換ルール」とは、労働契約法第18条において、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールのことです。無期転換ルールの通算5年のカウントは、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象となり(労働契約法第18条:平成25年4月1日施行)、申込みが可能となる平成30年4月まで、残り半年となっています。(別添資料1参照)

#### ○ 現状

直近の全国調査(別添資料2参照)では、9割弱の企業は無期転換ルールを知ってはいるものの、約半数の企業は内容までは知らず、また、有期契約労働者の認知度はさらに低いという調査結果もあります。

#### ○ 対策

このため、山形労働局(局長 庭山佳宏)では、雇止めへの慎重な対応を含め、各事業場において無期転換ルールの円滑な導入が図られるよう、平成30年4月まで残り半年となるこの時期を捉え、平成29年9月から12月までの間、「労働契約法等解説セミナー」などを実施する「無期転換ルール取組促進キャンペーン」を実施しています。

具体的には各事業場が、その認識と準備状況に応じて対応できるよう、①周知徹底(無期転換ルールの周知)、②導入支援(導入に向けてモデル就業規則や取組事例の提供)、③相談支援(導入に当たっての個別の相談対応)に取り組んでいます。(詳細は別紙参照)

## 1 事業主団体等への要請の実施【周知徹底、導入支援】

事業主団体等に対し、「無期転換ルール」の周知及び円滑な導入に関する会員企業へ、周知・啓発を行うよう協力を要請。

また、山形県や山形県社会保険労務士会に対し、無期転換ルールの周知についての協力を要請。

## 2 周知・支援の実施【同上】

キャンペーン期間中に、事業主団体が開催する各種会合等で、「無期転換ルール」及び円滑な導入についての資料配布、説明。また、事業主団体や関係団体が発行する広報誌や新聞、求人情報誌等への掲載依頼を行うなど、「無期転換ルール」の広報活動を積極的に実施。

さらに、労働基準監督署やハローワークにおいても、各種の機会を捉えて資料配付等労使に対して周知。

## 3 労働契約法等解説セミナー2017(厚生労働省委託事業)の実施【導入支援】

開催日時 会場	平成 29 年 10 月 4 日(水) 13:10～16:45(セミナー後個別相談会)	山形生涯学習センター 遊学館3階 第1研修室	定員 各 70 名
	平成 30 年 1 月 12 日(金) 13:10～16:45(セミナー後個別相談会)	ヤマコーホール 7階 中ホール	

(別添資料3参照)

○この他に、12月を目途にさらに県内2ヶ所で追加セミナーを計画中。

## 4 無期転換ルール特別相談窓口の設置等【相談支援】

## 【無期転換ルール特別相談窓口】

## 山形労働局 雇用環境・均等室

山形市香澄町3-2-1 山交ビル3F 電話 023-624-8228

対応時間:8:30～17:15(土日祝日を除く)

## 各総合労働相談コーナー

・山形総合労働相談コーナー(山形労働基準監督署内)

山形市緑町 1-5-48 山形地方合同庁舎4F 電話 023-624-6211

・米沢総合労働相談コーナー(米沢労働基準監督署内)

米沢市金池 3-1-39 米沢地方合同庁舎3F 電話 0238-23-7120

・庄内総合労働相談コーナー(庄内労働基準監督署内)

鶴岡合同庁舎3F 電話 0235-22-0714

・新庄総合労働相談コーナー(新庄労働基準監督署内)

新庄市東谷地田 6-4 電話 0233-22-0227

・村山総合労働相談コーナー(村山労働基準監督署内)

村山市楯岡楯 2-28 電話 0237-55-2815

## 山形県非正規雇用労働者待遇改善支援センター(別添資料4参照)

山形市香澄町3-2-1 山交ビル8F 電話 023-687-1570

対応時間:9:00～17:00(土日祝日を除く)

添付資料 1 無期転換ルールキャンペーンリーフレット

添付資料 2 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査概要

添付資料 3 労働契約等解説セミナー2017開催ちらし

添付資料 4 山形県非正規雇用労働者待遇改善支援センターちらし



平成30年4月まで  
あとわずか！

# はじまります、「無期転換ルール」

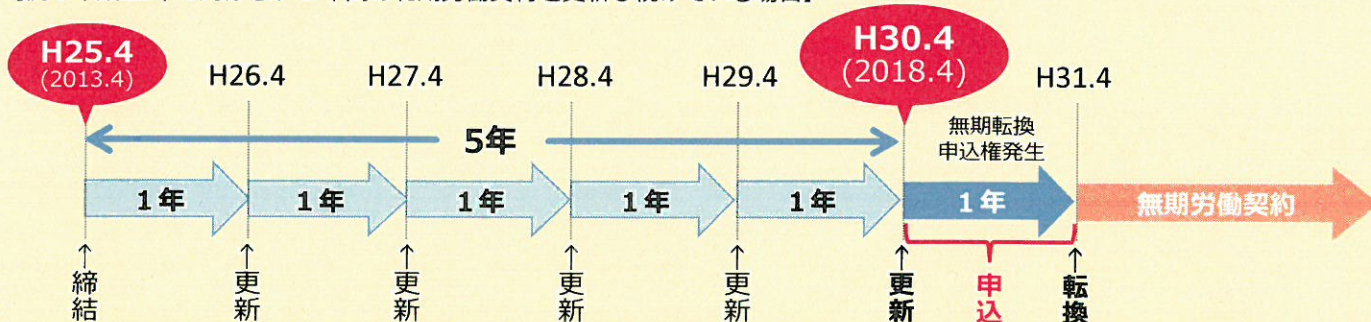
無期労働契約への申込権が本格的に発生する平成30年4月まで、いよいよ残り半年。

平成29年9月、10月は「無期転換ルール取組促進キャンペーン」期間です。

## 無期転換ルールとは？

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【例：平成25年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則の改定などが必要です。

## 対象となる労働者

原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

## 企業の皆さまへ（特に有期契約労働者を雇用している場合はご注意ください）

- ▶ 無期転換ルールへ対応する準備はお済みですか？
- ▶ 無期転換ルールへの対応は、中長期的な人事管理も踏まえ、無期転換後の役割や労働条件などを検討し、社内規定を整備するなど、一定の時間を要します。
- ▶ まだ準備が進んでいない場合は早急に取りかかりましょう。

## 有期労働契約で働く皆さまへ

- ▶ 平成30年4月以降、有期労働契約で働く多くの方に、無期転換申込権の発生が見込まれます。
- ▶ 期間の定めのない労働契約に転換することで、雇用が安定し、安心して働き続けることに繋がります。
- ▶ まずはこのようなルール・権利について知り、自身のキャリア形成の選択肢の1つとしてご検討ください。

### 雇止め について

無期転換ルールの適用を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

まずは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。



# 「無期転換ルール」の導入手順

## STEP 1 有期契約労働者の就労実態を調べる



まずは、自社で働いている有期契約労働者の現状を把握しましょう。

- ◇ 有期契約労働者の人数、職務内容、月や週の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数（通算契約期間）、今後の働き方やキャリアに対する考え、無期転換申込権の発生時期などを把握しましょう。

【活用できる厚生労働省の支援策】

- 労働契約等解説セミナー ● 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

## STEP 2 社内の仕事を整理し、無期転換後に任せる仕事を考える

次に、無期転換後にどのように活躍してもらおうか考えましょう。

- ◇ 効果的な人事管理を行うため、中長期的な視点を持って検討しましょう。  
具体的には、無期転換後の労働条件の検討にあたり、①仕事の内容を分類し、②有期契約労働者の転換後の役割について整理しましょう。
- ◇ 有期契約労働者が無期転換した場合、従来の「正社員」との関係で役割や責任を明確にしておかないと、トラブルが発生する恐れがあります。労働条件を検討する際には、その点にも注意が必要です。

【活用できる厚生労働省の支援策】

- キャリアアップ助成金 ● 先進的に無期転換ルール等を導入している企業事例集
- シンポジウム ● 中小企業に対するコンサルティング

## STEP 3 適用する労働条件を検討し、就業規則を作成する

- ◇ STEP 2において無期転換後の有期契約労働者の役割を明確にした上で、無期転換後の労働条件などの制度設計を行い、それに従って、就業規則を整備（既存の就業規則の改定、新規作成等）しましょう。
- ◇ 無期転換者用の就業規則を作成した場合には、これらの規定の対象となる社員を、正社員就業規則の対象から除外しておく必要があります。そのため、正社員就業規則の見直しも併せて検討しましょう。

【活用できる厚生労働省の支援策】

- 無期転換ルール、多様な正社員に関するモデル就業規則

## STEP 4 運用と改善を行う

- ◇ 無期転換をスムーズに進める上で大切なのは、制度の設計段階から労使のコミュニケーションを密に行うことです。
- ◇ また、無期転換申込権について、有期契約労働者に対して事前に説明することが適切です。
- ◇ なお、有期労働契約から無期労働契約への転換時には、勤務地の限定がなくなったり、時間外労働が発生するなど、働き方に変化が生じる場合があります。このため、転換後も、円滑に無期転換が行われているかを把握し、必要に応じて改善を行う必要があります。



Q1

## 「無期転換ルール」は何のためにあるの？

**A1.** 有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態にあり、それによって生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。

無期転換ルールは、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

Q2

## 無期転換ルールの対象となる契約期間はいつから数えるの？

**A2.** 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間には含まれません。

Q3

## 無期転換の申込みの方法は？

**A3.** 申込みは、口頭で行っても法律上は有効です。しかし、口頭での申込みは、後日、申込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題がありますので、労働者の方には、できるだけ書面で申込みを行うことをお勧めします。また、申込みを受けた事業主の方には、その事実を確認するための書面を労働者に交付しておくことをお勧めします。申込みの書面については、以下を参考にしてください。

### 無期労働契約転換申込書

殿

申出日 平成 年 月 日

申出者氏名 印

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。

### 無期労働契約転換申込み受理通知書

殿

受理日 平成 年 月 日

職氏名 印

あなたから平成 年 月 日に提出された無期労働契約転換申込書について受理しましたので通知します。

Q4

## 無期転換後の労働条件は？

**A4.** 無期転換ルールによって、契約期間は有期から無期に転換されますが、無期転換後の給与などの労働条件は、就業規則等で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。したがって、無期労働契約に転換された労働者に対して、どのような労働条件を適用するかを検討した上で、別段の定めをする場合には、適用する就業規則にその旨を規定する必要があります。ただし、無期転換にあたり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

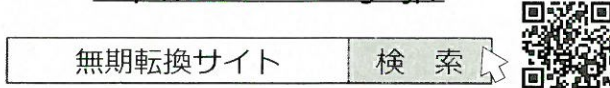
また、特に定年など、有期契約労働者には通常定められていない労働条件を適用する必要がある場合には、適切に設定の上、あらかじめ明確化しておく必要があります。



# 「無期転換ルール」に関する情報・お問い合わせはこちら

## 有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

無期転換ルールの概要や厚生労働省で行っている支援策、先進的な取組を行っている企業事例のほか、無期転換後の受け皿の1つとなる「多様な正社員」の導入の際に参考となるモデル就業規則などを掲載しています。<http://muki.mhlw.go.jp/>



## キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者などの労働者の、企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対する助成制度として、キャリアアップ助成金を設けています。

キャリアアップ助成金の活用にあたっての要件などについては、以下のWebサイトでご確認いただけます。  
※無期転換ポータルサイトの「導入支援策」からもご覧いただけます。

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

※キャリアアップ助成金に関するお問合せ先については「雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧」をご覧ください。  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/madoguchi.html>

## 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）の問い合わせ先

北海道労働局	011-709-2715	石川労働局	076-265-4429	岡山労働局	086-224-7639
青森労働局	017-734-4211	福井労働局	0776-22-3947	広島労働局	082-221-9247
岩手労働局	019-604-3010	山梨労働局	055-225-2851	山口労働局	083-995-0390
宮城労働局	022-299-8844	長野労働局	026-227-0125	徳島労働局	088-652-2718
秋田労働局	018-862-6684	岐阜労働局	058-245-1550	香川労働局	087-811-8924
山形労働局	023-624-8228	静岡労働局	054-252-5310	愛媛労働局	089-935-5222
福島労働局	024-536-4609	愛知労働局	052-219-5509	高知労働局	088-885-6041
茨城労働局	029-277-8295	三重労働局	059-226-2110	福岡労働局	092-411-4894
栃木労働局	028-633-2795	滋賀労働局	077-523-1190	佐賀労働局	0952-32-7167
群馬労働局	027-896-4739	京都労働局	075-241-3212	長崎労働局	095-801-0050
埼玉労働局	048-600-6210	大阪労働局	06-6949-6494	熊本労働局	096-352-3865
千葉労働局	043-221-2307	兵庫労働局	078-367-0820	大分労働局	097-532-4025
東京労働局	03-3512-1611	奈良労働局	0742-32-0210	鹿児島労働局	099-223-8239
神奈川労働局	045-211-7380	和歌山労働局	073-488-1170	宮崎労働局	0985-38-8821
新潟労働局	025-288-3527	鳥取労働局	0857-29-1709	沖縄労働局	098-868-4380
富山労働局	076-432-2740	島根労働局	0852-31-1161		



# 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査の概要

## 1 趣旨目的

本調査は、平成25年の改正労働契約法の全面施行や平成27年4月の有期雇用特別措置法の施行などの労働法制の見直しに対する企業の対応状況を明らかにするため、厚生労働省労働基準局の要請により実施。

## 2 調査対象

常用労働者10人以上を雇用している全国の民間企業30,000社

## 3 調査期間

平成28年10月5日～平成28年11月14日（平成28年10月1日時点の状況を調査）

## 4 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

## 5 有効回収数

9,639社（有効回収率32.1%）

## 6 公表時期

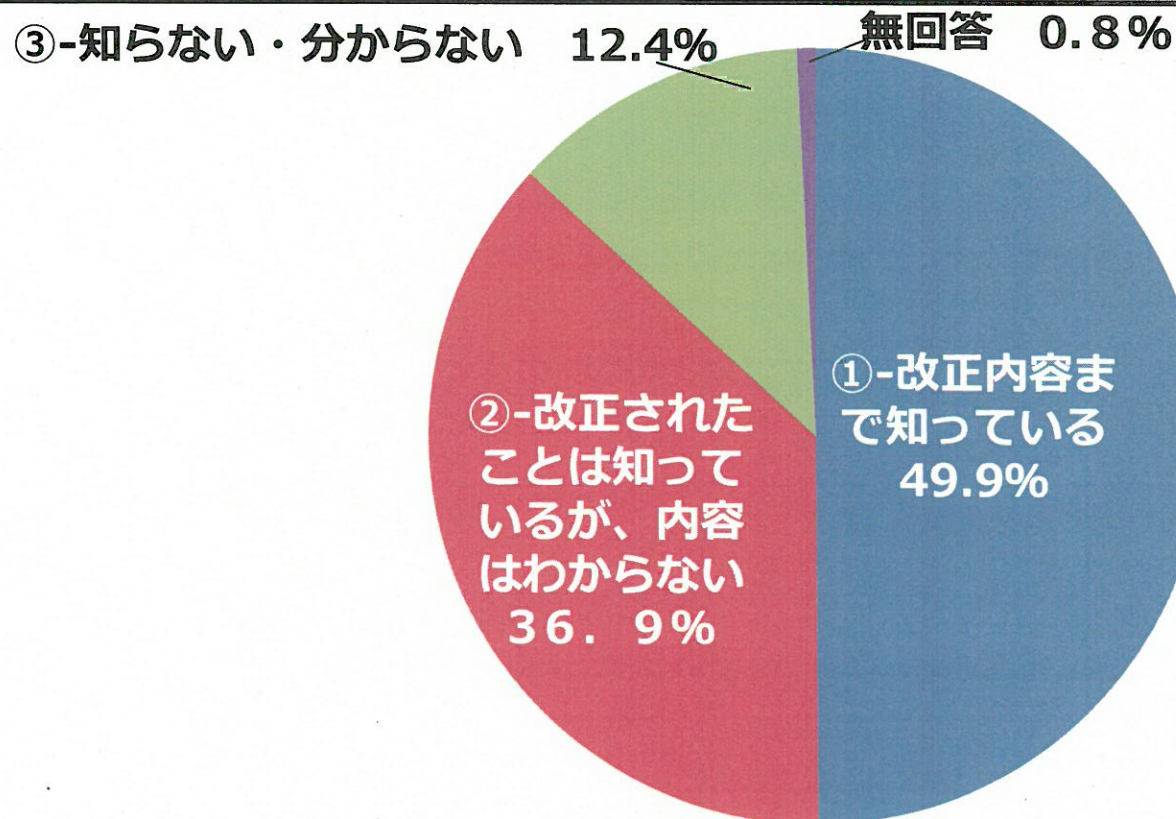
平成29年6月26日（月）に発表

※無期転換について経年の比較ができるよう、平成25年調査、平成27年調査に引き続き、本調査も実施したもの。

ただし、今回調査では、調査対象を「50人以上」から「10人以上」に拡大したため、今回の調査結果と過去の調査結果を単純に比較することはできない。

## 無期転換ルールに対する企業側の対応方針

- 約半分の企業(②+③)が未だ無期転換ルールの内容を知らない状況  
(他方、9割弱の企業(①+②)が「改正されたこと」は知っている状況)



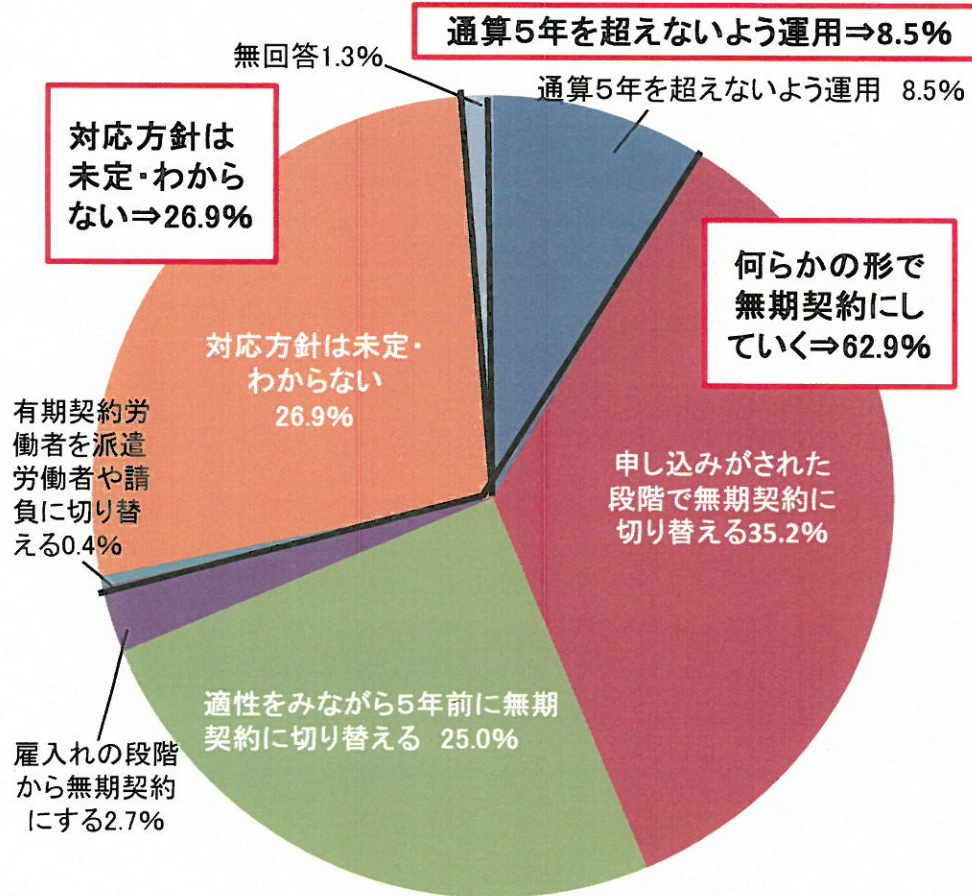
- 労働契約法が改正されたことについての情報入手先としては主に以下のとおりであった。
- ・新聞報道やホームページ等での紹介(49.3%)
  - ・社会保険労務士や弁護士等からの情報提供(30.9%)
  - ・人事労務関係の雑誌、団体冊子等の媒体(29.2%)
  - ・行政が主催するセミナー(20.8%) など
- ※「労働契約法が改正されたことを知っている」と回答した企業3,557社の回答(複数回答)



# 無期転換ルールに対する企業側の対応方針（平成28年調査）

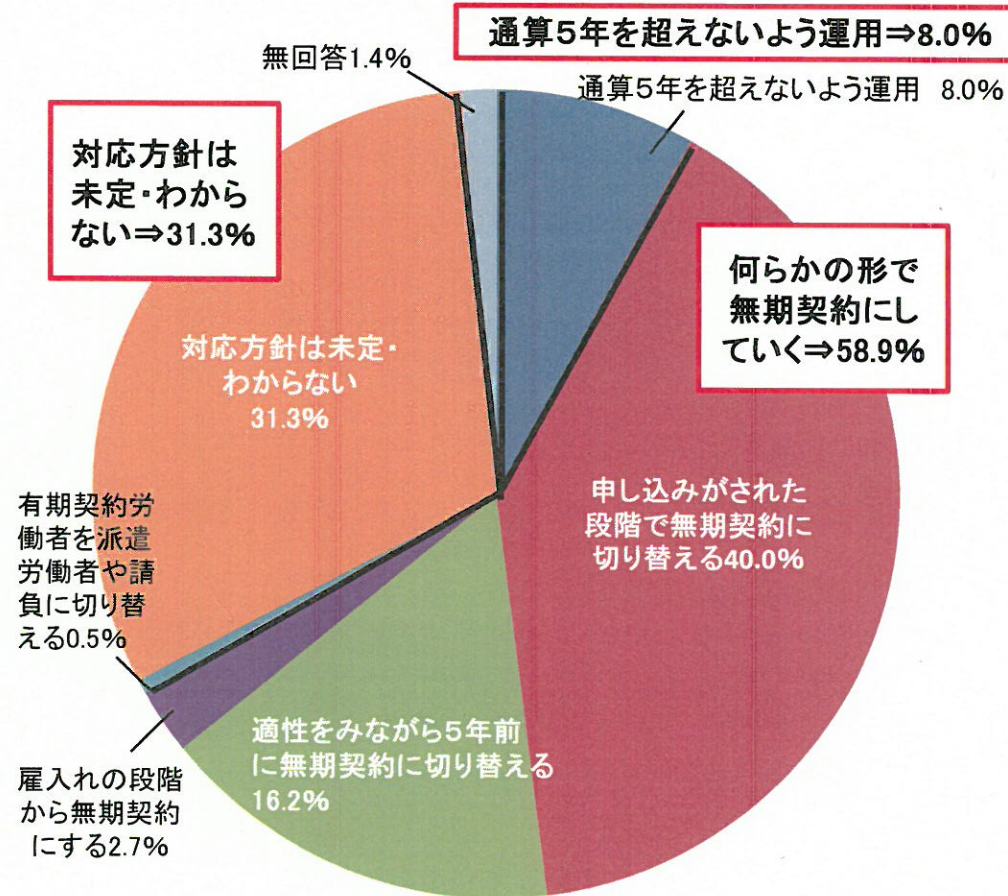
○フルタイム契約労働者を雇用している企業・パートタイム契約労働者を雇用している企業ともに、約6割が「何らかの形で無期契約にしていく」と回答

## <フルタイム契約労働者>



N=フルタイム契約労働者を雇用している企業4,904社

## <パートタイム契約労働者>



N=パートタイム契約労働者を雇用している企業4,665社



# 厚生労働省 委託事業 労働契約等解説セミナー2017

参加  
無料

基礎セミナー／判例・事例セミナー 山形会場のご案内  
「安心」して「働く」ためのルール ～使用者と労働者の約束事＝「労働契約」とは～

平成29年度 厚生労働省委託事業

## 労働契約等 解説セミナー 2017

昨年度に引き続き、雇用する側（使用者）と雇用される側（労働者）をつなぐルールである“労働契約”について基本的な事項をわかりやすく解説する2種類のセミナーを開催します。人事ご担当者や企業等で働いている方は是非ご参加ください。  
裏面記載の「無期転換ルール」についても解説します。

**<対象者>**労働契約や無期転換ルールについて**基本的知識**を習得したいとお考えの方  
**<内容>**「**基礎セミナー**」(パート1)：労働者・使用者それぞれの権利・義務などを中心とする労働契約法をはじめとした労働関係法令上の基礎について  
(パート2)：有期労働契約における**無期転換ルール**の内容、取組み事例について  
「**判例・事例セミナー**」：労働契約に関連する各種判例・事例について  
※セミナーの内容につきましては昨年度とほぼ同一内容です。

なお、セミナー終了後には、労働時間や労働契約および無期転換ルール導入等に関する相談会を実施します。

※ セミナーの詳細は、セミナー専用HPをご覧ください <http://www.tokiorisk.co.jp/seminar/201704.html>

※ 判例・事例セミナーは2010年度労働契約解説セミナー受講者、2011～2017年度の基礎セミナー受講者を対象としています。  
今年度初めて参加される方で、判例・事例セミナー受講を希望される場合は、基礎セミナーへの参加もおすすめします。

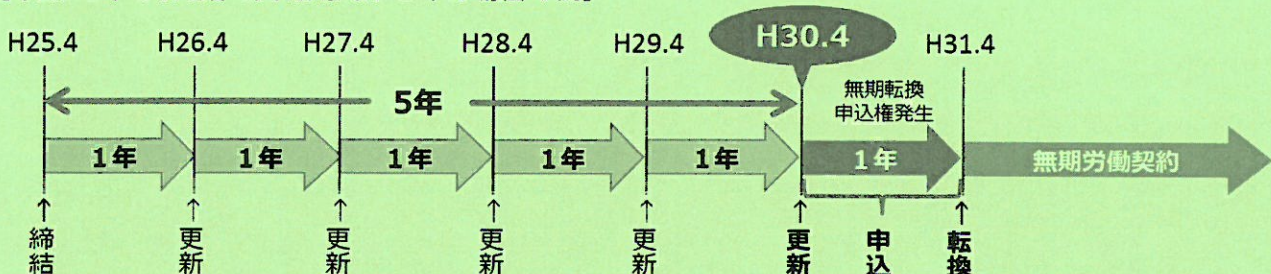
開催日時 会場	山形1会場 2017年5月31日(水)	ヤマコーホール7階 中ホール
	山形2会場 2017年10月4日(水)	山形生涯学習センター 遊学館3階 第1研修室
	山形3会場 2018年1月12日(金)	ヤマコーホール7階 中ホール
時間	基礎セミナー	13:10～15:35 (受付開始12:50)
	判例・事例セミナー	15:35～16:45 (受付開始15:25)
	個別相談会	16:45～
定員	各回70名 <b>参加費無料</b>	※先着順 定員に達し次第、締め切らせていただきます。 ご参加いただける方にはFAXまたはEメールにて受講票をお送りします。

※セミナー申込方法は裏面をご覧ください。

### 無期転換ルールとは

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

お問合せ 労働契約等解説セミナー事務局 TEL:03-6213-6150 e-mail:seminar.mhlw@tokiorisk.co.jp  
東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 製品安全・環境本部内  
〒100-0004 東京都千代田区大手町1-5-1 大手町ファーストスクエア ウェストタワー23F



## 厚生労働省委託事業

### 労働契約等解説セミナー2017 申込書

<b>お申込会場</b> ※ご希望の会場に ○を付けてください。	山形1会場 2017年5月31日(水)	ヤマコーホール7階 中ホール
	山形2会場 2017年10月4日(水)	山形生涯学習センター 遊学館3階 第1研修室
	山形3会場 2018年1月12日(金)	ヤマコーホール7階 中ホール

**【申込方法】** 下記の申込書に必要事項を記載の上、**FAX (03-3218-5801)**にてお申込ください。  
 お申込はEメールでも受け付けています。Eメールでお申込の際は、下記**申込書の内容**および  
**参加希望会場名**を、セミナー事務局(seminar.mhlw@tokiorisk.co.jp)までお送りください。

お申込回	基礎セミナー セミナー開始 13:10      判例・事例セミナー セミナー開始 15:35 ※ ご希望のセミナーに○を付けてください。両方のセミナーへの申し込みも可能です。
フリガナ	
お名前	
ご職業	a. 会社員（正社員・人事担当）    b. 会社員（正社員・人事担当以外）    c. 会社員（正社員以外） d. 会社役員・事業主                  e. 求職中                                  f. 学生                                  g. その他（                                  ） 会社名 ※差し支えない範囲でご記入ください。
ご連絡先 <small>受講票の送付先となります。必ずご記入ください。</small>	電話番号：                                  (                                  )                                  FAX 番号                                  (                                  ) メールアドレス： ご住所 〒                                  —

**<個人情報の取扱いについて>**

送信していただいた個人情報は、セミナー運営およびそれに準じる情報提供の目的のために使用いたします。当社は、ご本人の同意を得ないで、この利用目的の達成のために必要な範囲を超えて登録者の個人情報を利用いたしません。なお、当社が求める個人情報を記入いただけない場合、または登録内容に不備がある場合には、お申込を受け付けることができない可能性があります。当社にご登録いただいた個人情報の利用目的の通知、開示、訂正・追加・削除、利用・提供の拒否権を希望される場合には、ご本人であることを確認させていただいたうえで、合理的な範囲で対応させていただきます。上記につき同意の上、セミナーへの申し込みをお願いします。個人情報に関する問い合わせ先：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 コーポレートサービス部管理ユニット TEL03-5288-6580 〒100-0004 東京都千代田区大手町1-5-1 大手町ファーストスクエア ウェストタワー23F



# こんなお悩みをお持ちの 事業主のみなさま

派遣社員の待遇を  
見直したい

優秀な  
パートタイマーは  
どうすれば  
確保できるのか?

同一労働同一賃金とは  
一体どういうことなの?

賃金制度の  
見直し方が  
わからない…

## お気軽に ご相談ください

### 相談 無料

**STEP 1** 電話・メールで  
まずはご相談  
社会保険労務士が  
お悩みをお伺いします

**STEP 2** 賃金制度の  
見直しをお手伝い  
事業所を訪問して  
賃金制度の見直しについて  
助言を行います(希望制)

●相談窓口はこちら

**山形県非正規雇用労働者待遇改善支援センター**  
(厚生労働省 山形労働局委託事業)

〒990-0039 山形県山形市香澄町三丁目2-1 山交ビル8F

TEL **023-687-1570**

✉ [y.shiencenter@blue.ocn.ne.jp](mailto:y.shiencenter@blue.ocn.ne.jp)  
🌐 <http://www.y-shiencenter.com>





# 同一労働 同一賃金

## ガイドライン案に関する Q&A



**Q** 同一労働同一賃金ガイドライン案とはどのようなものですか？

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

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

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



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

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

**Q** 非正社員の待遇改善をする場合に、支援はありますか？



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

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

**A** ガイドライン案に関する情報は、厚生労働省のホームページに掲載しています。

同一労働同一賃金特集ページ



また、ご質問がある場合は、厚生労働省に設置した専門相談窓口にお電話下さい。



**03-3595-3316** (平日9:30~18:15)