非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間（3/15～5/31）

春闘に合わせ、賃金引上げの流れを中小企業・小規模事業者の労働者及び非正規雇用労働者に波及させるため、３月15日～５月31日を強化期間として設定し、各種取組を集中的に実施

強化期間における取組

１．春闘の賃金引上げの流れを中小企業・小規模事業者の労働者及び非正規雇用労働者に波及させるための企業への協力依頼

- ①企業が賃金引上げに取り組む際に非正規雇用労働者について同一労働同一賃金の観点を踏まえた対応を行うこと
  ②中小企業・小規模事業者の賃金引上げの参考となる情報サイト「賃金引上げ特設ページ」や各種支援策の活用
  について、経済団体及び各種業界団体に協力依頼（3月15日付文書発出）
- 都道府県知事等の自治体の首長に対して、地域企業への同様の働きかけの協力依頼（3月15日付文書発出）

２．業界団体等に対する直接要請

- 特に非正規雇用労働者が多い業界の団体や中小企業団体に対し、厚生労働省が直接、傘下企業等への働きかけを要請
- 全国各地で、都道府県労働局長が管内の経済団体等に直接、傘下企業等への働きかけを要請

３．同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた各種取組の強化

- パート・有期雇用労働法及び労働者派遣法の履行確保の強化
  ・昨年12月から開始した労働基準監督署と都道府県労働局が連携した同一労働同一賃金の徹底に向けた取組について３月から本格実施（都道府県労働局による報告徴収等は、４月から本格実施）
- 各種支援策の充実
  ・働き方改革推進支援センターにおいて、同一労働同一賃金に関するコンサルティング等による支援の強化
  ・キャリアアップ助成金や業務改善助成金をはじめとした賃金引上げに向けた各種支援策の活用促進
- 厚生労働省SNSでの発信などの広報活動の強化

事業主の皆さま

パートタイム・有期雇用労働法で
正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています

短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。

正社員と同じ仕事をしているのに…
正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？

- **「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。**
- **待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。**

何をどう見直せばいいの？

- 基本給
- 賞与（ボーナス）
- 食堂・休憩室等の利用機会
- 各種手当て
- 教育訓練

etc…

▼解説動画あり

不合理な待遇差について、何も対策をしない場合裁判で法違反と判断される可能性もあります。

同一労働同一賃金　検索

「働き方改革推進支援センター」が
そんなお悩みをサポートします！

▶裏面へ

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん

厚生労働省・都道府県労働局

働き方改革推進支援センター
利用してみませんか？

来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。

受付時間 平日9:00~17:00

メール相談

メールでの相談も承ります。

企業への訪問相談サービス

専門家が、会社に訪問もしくはオンラインで相談を承ります。

セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。

助成金の活用相談

キャリアアップ助成金を活用しての、パートタイマー、アルバイト、契約社員の待遇の相談も承ります。

働き方改革推進支援センター

（電話番号、メールアドレスは事業所の所在地の都道府県名をクリックしていただけますとご覧になれます。）

働き方改革推進支援センターでは、キャリアアップ助成金について「正社員化コース」や「賃金規定等改定コース」といった５種類のコースから、各企業に合わせたコースをご紹介できます。

キャリアアップ助成金とは

例：「賃金規定等改定コース」

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、実際に賃金を引き上げた場合に助成します。

※ すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を改定する場合の他、雇用形態別や職種別などの区分で一部の賃金規定等を改定する場合も助成を受けられます。

＜助成額（労働者１人あたり）＞

賃金引上げ率 ＼ 企業規模	３％以上５％未満	５％以上
中小企業	**５万円**	**６万5,000円**
大企業	**３万3,000円**	**４万3,000円**

全国47都道府県にあるセンターでは、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています。

利用者の声　【事業内容：飲食業　従業員：83人　（山梨県）】

従業員が納得感をもって働ける環境が整備でき、不平や不満も最小限になってきている。給与や労務関係の担当者もこれまで曖昧になっていた待遇面での問題が解決され、管理スキルが上がってきた。これからも、従業員の意見に耳を傾け、よりよい労働環境にしていきたい。

詳しくは　**働き方改革推進支援センター**　検索

令和５年２月作成　リーフレットNo.10