

疑義照会様式									
労働局	19山梨		所属	職業対策課	担当者	生沼 天城	連絡先 (電話)	055-225-2858	
件名	正社員化コースにおける「賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる就業規則」について						照会日	2022年11月28日	
疑義内容（疑問点を明確に記載すること）							別添		
<p>山梨県内の事業所の就業規則について、山梨県内の社会保険労務士より以下の質問がありました。</p> <p>(質問の内容)</p> <p>正社員の就業規則に退職金を支給する旨の記載がある事業所において、非正規社員の就業規則が以下のような記載の場合、「賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則の適用を受けている」といえるか。もしいえない場合、就業規則を改正し6か月以上運用する必要があるため、事業所に説明し今後の正社員転換日について話し合う必要がある。</p> <p>第24条</p> <p>1. アルバイト等の賃金の構成については、基本給と通勤手当のみとする。</p> <p>2. 前項に関わらず、正社員と同等の勤務時間で勤務する有期契約社員の賃金については、正社員に準じた構成とし、個別に決定する。</p> <p>第31条</p> <p>アルバイト等に退職金は支給しない。</p> <p>第31条で退職金について正社員と異なる制度を明示的に定めているため、「賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則の適用を受けている」ようにみえます。しかし、第24条2項で賃金については「個別に決定する」とされており、「退職金」以外の賃金の額や計算方法が就業規則に定められていないため、「賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則の適用を受けている」とはいえないとの見解もあり、局内で意見が分かれているため、ご教示をお願いいたします。</p>									
労働局の考え方									
<p>Q&AのP14Q-12の回答に「基本給、賞与、退職金、各種手当等にて、いずれか一つ以上で正規雇用労働者と賃金の額または計算方法が異なる制度を明示的に定めていれば支給対象となり得ます。」とあるため、退職金について正社員と異なる制度が明示的に定められている本件では、他の賃金の額や計算方法が個別に決定するとされていても、キャリアアップ助成金上は「賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則の適用を受けている」といえる。</p>									
以下本省記入欄									
本省からの回答									
<p>「アルバイト等」の雇用区分に該当する者については、貴見のとおり対象労働者要件を満たすものとして取り扱って差し支えない。</p> <p>なお、賃金に関する規定化における表記として「個別に事業主が決定する」という内容でも可としてお示ししているところであり、必ずしも退職金以外のその他賃金において、正規雇用労働者の待遇と異なる旨が規定上で明らかとなっていることまでは支給要件として求めているところ。</p> <p>ただし、個別に決定された雇用契約内容を踏まえ、実質的に待遇差が無い等、処遇改善に関して不十分な取組の支給申請であると判断した場合には、適宜本省あて照会されたい。</p>									
分類1				分類2					
所属	有期・短時間労働課		担当者	石井		内線	5276	回答日	2023年1月19日
確認者	係長	✓	補佐						

疑義照会様式																				
労働局	20長野		所属	職業対策課	担当者	青木	連絡先 (電話)	026-226-0866												
件名	(正社員化コース) 非正規労働者の賃金の額及び計算方法が正社員と異なる就業規則の規定について					照会日	2022年11月22日													
疑義内容(疑問点を明確に記載すること)						別添														
<p>非正規労働者の就業規則に以下のように規定され、その適用を受けていた場合、キャリアアップ助成金支給要領1003対象労働者イ(ロ)を満たす対象者と判断できるかご教示願います。</p> <p>照会あった社労士は、当該事業所における労働者の賃金等の条件は最終的には個別の契約書において決定されるものの、キャリアアップ助成金P FやQ Aにおける「就業規則等において「個別の契約書で定める」と記載している場合は、就業規則等において正規雇用労働者と非正規労働者の間の賃金の額または計算方法の違いが確認できず支給対象外となります。」にいう「個別の契約書で定める」場合とは異なり、結果として、雇用契約書上の賃金に係る労働条件が非正規労働者の就業規則の規定内容と同じであることが確認できればよいものであると解釈できる旨主張しております。</p> <p>第3条(適用範囲)</p> <p>1. この規則は、前条の職員に適用する。</p> <p>ただし、臨時及び短時間勤務職員、嘱託職員については原則として別表1の範囲で本規則を準用することとし、個別の労働契約等により、別段の定めをしたときは、その定めによる。</p> <p>別表1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>臨時及び短時間勤務等</th> <th>嘱託職員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第1章総則</td> <td>全て</td> <td>全て</td> </tr> <tr> <td>省略</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>第9章給与</td> <td>別表4を原則とし、<u>個別の労働契約により定める</u></td> <td>別表4を原則とし、<u>個別の労働契約により定める</u></td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 別表4は賃金の決定、計算及び支払方法、賃金の締切り及び支払時期並びに昇給に関する事項について規定</p>										臨時及び短時間勤務等	嘱託職員	第1章総則	全て	全て	省略			第9章給与	別表4を原則とし、 <u>個別の労働契約により定める</u>	別表4を原則とし、 <u>個別の労働契約により定める</u>
	臨時及び短時間勤務等	嘱託職員																		
第1章総則	全て	全て																		
省略																				
第9章給与	別表4を原則とし、 <u>個別の労働契約により定める</u>	別表4を原則とし、 <u>個別の労働契約により定める</u>																		
労働局の考え方																				
<p>当該事業所の実業規則等の書きぶりを確認すると、労働者の賃金等に係る労働条件については最終的には個別契約書により定められていると考えられる。</p> <p>しかしながら、当該事業所の実業規則等(別表1、4)に原則となる非正規労働者の労働条件が規定されており、当該規定から正規雇用労働者と非正規労働者の間の賃金の額または計算方法の違いが確認できないとはいえない。</p> <p>そのため、申請対象者の労働条件が就業規則等(別表1、4)に規定されたとおりであることが当該者の労働条件通知書等で確認できれば、賃金の額又は計算方法が「正規雇用労働者と異なる雇用区分の実業規則等」の適用を受けている対象者と判断できると考える。</p> <p>なお、当然ながら、雇用契約書の条件と就業規則(別表1、4)の条件が相違している者は対象外とする。</p>																				
本省からの回答																				
貴見のとおり。																				
分類1					分類2															
所属	有期・短時間労働課	担当者	石井		内線	5276	回答日	2023年1月19日												
確認者	係長	補佐																		

疑義照会様式							
労働局	28兵庫	所属	職業対策課	担当者	田中 悟生	連絡先 (電話)	078-221-5440
件名	正社員化コース 就業規則に記載された諸手当の賃金上昇確認ツールへの参入可否					照会日	2022年5月6日
疑義内容（疑問点を明確に記載すること）						別添	
<p>要領1002口（ト）※4「また、直接雇用後の賃金に定額で支給される諸手当を含める場合、当該手当の決定及び計算の方法（支給要件を含む）が就業規則等に記載されているものに限る」について。</p> <p>就業規則に手当についての記載があるが、就業規則には記載されていない金額が当該手当として支給されている以下の①～③のケースについて、それぞれ定額で支給される諸手当として、転換後の賃金に含まれるか否かについて、ご教示願います。</p> <p>①就業規則に職務手当を記載 （職務手当） 職務手当は、会社が職務上特に必要と認められる従業員に対し支給する。 月額 10,000円 とあります。 転換後、職務手当として 月額 5,000円が支給されています。</p> <p>②就業規則に職務手当を記載 （職務手当） 職務手当は、会社が職務上特に必要と認められる従業員に対し支給する。 月額 10,000円 とあります。 転換後、職務手当として 月額 15,000円が支給されています。</p> <p>③就業規則に職務手当を記載 （職務手当） 職務手当は、会社が職務上特に必要と認められる従業員に対し支給する。 店 長 月額 20,000円 リーダー 月額 10,000円 とあります。 転換後、職務手当として 月額 15,000円が支給されています。（店長とリーダーの間の役割を担ってもらっているとの事業主の説明）</p>							
労働局の考え方							
<p>①については、令和3年度疑義照会No.156によりご回答いただいているとおり、算定に含めることはできない。</p> <p>②③については、月額15,000円の支給とした疎明書を求めたうえで、その理由が合理的なものであれば、就業規則の改定を求めたうえで、10,000円までは算定に含める。</p> <p>就業規則に具体的な記載はないものの、記載されている金額以上の額が実際に支払われており、労働者の待遇改善につながっているため。ただし、増額要件を満たすために、記載されている金額以上の額とするケースも考えられるため、転換後の賃金に含まれるのはあくまでも具体的に記載されている下限の額までとすべきと考える。</p>							
回答							
<p>①、③については、令和3年度疑義No.156のとおり、算定には含めない。</p> <p>②については、現に支給のあった当該手当の金額のうち、規則等に規定される金額と、規則等に規定のない追加分の金額を切り分けて算定することに合理的な理由が確認された場合に限り、就業規則等に規定される金額分のみ、算定に含めて差し支えないと思慮する。</p> <p>（参考）令和3年度疑義No.156 就業規則上、支給対象とならないことが明確である者に対して支給されている諸手当は、「手当の決定及び計算の方法が就業規則等に記載されている手当」であることを確認することができないため、算定に含めることはできないものと思慮する。</p>							
分類1				分類2			
所属	有期・短時間労働課	担当者	石井	内線	5276	回答日	2022年6月2日
確認者	係長	補佐					

疑義照会様式							
労働局	39高知	所属	職業対策課	担当者	橋田	連絡先 (電話)	088-885-6052
件名	R4年10月以降転換する場合の要件再確認について					照会日	2022年12月7日
疑義内容（疑問点を明確に記載すること）						別添	
<p>9月28日改訂版のQ&Aの公開に際して、すでに要件の問い合わせも多く、事業主への支援を実施するなかで特に回答に苦慮する以下の場面について、どのように対応すべきかご教示ください。</p> <p>①待遇差が「交通費」の支給の有無しかない場合（ほかに差異がない） ・交通費しか差がない事業所に対しても助成対象とすべきか。（当局の均等室では判例も出たことから特に交通費について重点的に指導を行っているところ、その交通費の差異があることをもって助成金要件を満たすことは、同局内の立場上道理が通らないと対応について意見が分かれています。）</p> <p>②待遇差が賞与額の格差のみの場合（非正規には寸志程度） ・「非正規には寸志程度（数千～数万）を支払っている」という場合に、基本給の多寡の考え方と同様に、賞与と寸志を待遇差と認めて良いかどうか。認める場合にどこまでの明文化を求めるか。</p> <p>③待遇差が基本給の多寡のみの場合（テーブルや等級表によらない） ・事業主の中では額の多寡の目安があるが、その人の能力や経験によって柔軟に基本給設定しているケースで、幅を持たせた設定基準の規定は認められるかどうか。（正規は20万以上、非正規は17万～25万といった内容など）</p> <p>④待遇差が昇給幅のみの場合 ・「Q&A①-1Q-18」でいう昇給幅の違いは、どこまでの明文化を求めるか。</p> <p>⑤待遇差が固定残業代の時間数のみの場合 ・正規には40時間分、非正規には5時間分などとして時間数に応じた固定残業手当が支給されている場合、待遇差と認めて良いかどうか。</p> <p>⑥労働者要件について、実態での待遇差は確認できたが、審査時点で規定化されていない場合（未規定でも実質6ヶ月以上の運用があったと確認できる場合）</p> <p>⑦昇給据え置きの規定で、「客観的な昇級基準等の規定(Q-7)」の確認範囲について ・「Q&A①-1Q-7」記載例のとおり規定があったとして、勤務成績評価表や、役割表などの有無まで確認が必要かどうか。</p>							
労働局の考え方							
<p>①交通費の差異だけの場合は、待遇差の判断材料として認めないことが適切と考えます。（立場上、内容の合理性は判断せず）</p> <p>②A. 具体的な計算方法（例：正規は基本給×1.5、非正規は基本給×0.8など）が規定されてある→OK B. 規則そのものには計算方法の記載はないが、判定期ごとの役員会決定事項として支給率の差が確認できる資料がある→OK C. 規定上「非正規には賞与なし。ただし寸志程度支払うことがある」→NG。賞与と寸志の額の基準があいまいであるため判断できない。</p> <p>③細分化されたテーブル等でなくとも、賃金額の決定範囲が分かる規定であれば認める。</p> <p>④上記③と同様で、固定的な単一の金額でなくとも、昇給額の範囲が分かる規定であれば認める。（例：正規は3,000～5,000円、非正規は1,000～3,000円の範囲で昇給する）</p> <p>⑤認めない。残業代に充当される性質である以上、賃金待遇差とはいえない。（実質残業がない場合含む）</p> <p>⑥認めない。審査時点で当初から待遇差があったと実態確認できたとしても、未規定の場合は対象外とする。</p> <p>⑦具体的な内容までは確認しない。不正が疑われる場合は適宜確認する。</p>							

以下本省記入欄

本省からの回答

以下のとおり回答する。なお、「賃金の額又は計算方法の差」は、同一労働同一賃金（雇用形態を理由とした差別的取扱い（賃金）の禁止）の原則を鑑み、基本給における差であることが望ましい旨については、引き続き案内されたい。

①待遇差が「交通費」の支給の有無しかない場合

→「通勤手当」については、平成30年6月1日最高裁判所第二小法廷判決において、「労働契約期間の定めがあるか否かによって通勤に必要な経費が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務の内容・配置の変更の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。」と司法判決を経ており、HP掲載のQ&Aにて案内している同一労働同一賃金ガイドラインにおいても明記のあるところ。共通要領に規定する不支給要件を鑑み、当該差異があることを以て直ちに不支給とはせず差し支えないが、正規・非正規間の賃金の額又は計算方法の差には含めないこととして差し支えない。（元より、正規/非正規間で実費補填の手当の他に差が無い場合、賃金上昇要件の達成困難と史料。）

②待遇差が賞与額の格差のみの場合（非正規には寸志程度）

→原則として貴見のとおり取り扱って差し支えないが、例えば過去の賃金台帳等から賞与・寸志間の金額の多寡に係る差異が明瞭である場合は、疎明を求めた上で金額の異なる賃金を支給していると見做しても差し支えない（規定上で賞与と寸志が異なる賃金として位置づけられていることを前提。実費補填手当と同様、賃金上昇要件の達成困難と史料）。

③待遇差が基本給の多寡のみの場合（テーブルや等級表によらない）／④待遇差が昇給幅のみの場合

→貴見のとおり。

⑤待遇差が固定残業代の時間数などのみの場合

→貴見のとおり。基本給も同額であり、正規の固定残業時間と同等の時間外労働を行った場合に支給される金額にも差がない場合は、計算方法も同等と見做さざるを得ない。

⑥労働者要件について、実態での待遇差は確認できたが、審査時点で規定化されていない場合（未規定でも実質6ヶ月以上の運用があったと確認できる場合）

→貴見のとおり。実態の待遇差のみならず、当該待遇差が就業規則等において固定的に確認できることを要件として求めている。

⑦昇給据え置きの規定で、「客観的な昇級基準等の規定(Q-7)」の確認範囲について

→貴見のとおり。詳細確認の要否については、賞与・退職金要件と同様に取り扱いされたい。

分類 1					分類 2			
所属	有期・短時間労働課		担当者	石井	内線	5276	回答日	2023年2月8日
確認者	係長	✓	補佐					

疑義照会様式									
労働局	37香川		所属	職業対策課	担当者	齊藤	連絡先 (電話)	087-811-8929	
件名	正社員化コース：正規雇用労働者定義：R4.10.1～昇給に関して						照会日		
疑義内容（疑問点を明確に記載すること）							別添		
<p>正社員化コース 下記の昇給規定は本コースの要件を満たしていると思わせるか。</p> <p>①年齢で制限を設けている例： 昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について行うものとする。ただし、<u>55歳に達した後の最初の4月1日より昇給は行わない。</u></p> <p>②勤務年数で制限を設けている例： 昇給は<u>勤続2年以上</u>かつ、勤務成績その他が良好な労働者について行うものとする。</p> <p>③規定の例： 昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について、<u>不定期</u>に行うものとする。 上記の“不定期”は、昇給があることが前提の記載と見做す事が出来るか否か。</p>									
<p>①要件を満たさず、支給対象外と史料。 キャリアアップ助成金各コースにおいて、年齢で制限を設けることは合理的理由とは見做されていない。昇給においても、年齢制限は合理的理由とは見做されないと史料。本コースにおける正社員定義である昇給は、基本的に正社員全員に行われる事が前提の規定が必要と史料。よって一定の年齢以後、昇給が無くなる規定は要件を満たさない。</p> <p>昨今、中・大企業において、担当業務が変わることを理由に、55歳前後で昇給に制限を設けている事業所が散見されており、担当業務が変わる等の理由は、支給対象となる合理的な理由と見做せるのか、要確認とした。</p> <p>②要件を満たしている。 賞与・退職金においても、社会通念上妥当な勤続年数での制限を設ける事を認めている為。昇給についても、その範囲内での制限は認められると史料。</p> <p>③意見照会にて、昇給要件は定期昇給まで求めていると回答があり、随時でも認められている状況から、“不定期”でも昇給がある事が前提の<u>記述と見做せる</u>と史料。（不定期は、負の印象がある為、要確認とした。）</p>									
以下本省記入欄									
本省からの回答									
<p>①著しく対象者が限定されるような年齢設定で無い限りは、通常の正社員を対象とした昇給制度を設けていると思わせて差し支えない。</p> <p>なお、貴見にて言及のある、事業主が年齢を理由として一部対象労働者の処遇改善を図らない場合については、確かに助成対象とはならない旨お示ししているところ。しかしながら、事業主が講じる措置である正社員転換そのものに年齢制限が設けられているわけではなく、また、55歳昇給停止をもって正社員待遇を満たさないという取扱いは、社会通念上妥当とはいえないと史料されるため、上述回答とするもの。</p> <p>ただし、昇給停止年齢以降に正社員転換する者については、CU支給要領0207正社員待遇を満たさないため支給対象とはならないことに留意。</p> <p>②貴見のとおり。</p> <p>③貴見のとおり。なお、必要に応じてではあるが、直近での実施状況や実施頻度の見込み等の確認によって、制度運用を確認されたい。</p>									
分類 1					分類 2				
所属	有期・短時間労働課		担当者	石井		内線	5276	回答日	2023年1月19日
確認者	係員		係長	✓	補佐				

疑義照会様式									
労働局	28兵庫		所属	職業対策課 雇用開発第 三係	担当者	田中	連絡先 (電話)	078-221-5440	
件名	(キャリアアップ助成金正社員化) 直接雇用前の派遣社員の賃金について						照会日	2023年1月6日	
							別添		
<p>派遣社員から正社員への直接雇用前後の賃金上昇要件について、 直接雇用前：時給 1,230円…① 直接雇用後：月給 188,700円/月平均所定労働時間160時間 時間単価1,180円…②</p> <p>上記、①と②の比較では、時間単価の賃金が減少しており、増額要件を満たさないこととなるが、 事業主から、①の賃金は「労使協定方式」で、時給に賞与2%・退職金6%相当分を含むため、これを控除すると、実質の時給は1,131円…③である、 との主張があった。 ③と②の比較では4%となり、3%以上増額要件を満たすこととなる。</p> <p>この場合、上記どちらの比較で判断すべきか、ご教示願います。</p>									
労働局の考え方									
<p>労使協定書の写しを求めることにより、直接雇用前の時給のうち、基本給的部分は③の1,131円であることを確認の上、 ③と②を比較し、3%以上増額要件を満たすと考えます。</p>									
以下本省記入欄									
本省からの回答									
<p>令和4年度疑義No.83回答に則して、労使協定書の写しを求めた上で事業主主張の適当性を確認し、支給の可否を判断されたい。</p>									
分類1					分類2				
所属	有期・短時間労働課		担当者	石井		内線	5276	回答日	2023年2月6日
確認者	補佐		係長	✓	係員				

疑義照会様式									
労働局	26京都		所属	職業対策課	担当者	田中 成貴	連絡先 (電話)	075-241-3269	
件名	転換前の有期雇用労働者が、契約期間にかかる就業規則等の規定について、通算6ヶ月以上の適用を受ける必要があるか						照会日	2023年1月23日	
疑義内容（疑問点を明確に記載すること）							別添		
<p>要領1003イ（イ）※2（★）の「契約期間に係る規定」について、そもそも規定を作成していない事業所がこれから当該規定の作成を検討しているとのことです。このたび、当該規定の運用について、作成のタイミング及び適用期間について、ご教示をお願いいたします。</p> <p>（★）1003イ（イ）※2：適用される雇用区分の就業規則等において<u>契約期間に係る規定</u>がない場合は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者とする。</p>									
労働局の考え方									
<p>以下、②が妥当と料します。</p> <p>①申請日までに、就業規則等上に「契約期間の定め」が規定されており、その適用を受けていれば、有期雇用労働者として扱うことができる。</p> <p>②転換日までに、就業規則等上に「契約期間の定め」が規定されており、その適用を受けていれば、有期雇用労働者として扱うことができる。</p> <p>③「賃金の額又は計算方法」と同様に、就業規則等上の「契約期間の定め」が、通算6ヶ月以上適用されなければ、有期雇用労働者として扱うことはできない。</p>									
以下本省記入欄									
本省からの回答									
<p>支給要領1003イ(イ)※2の規定及び要件趣旨を鑑み、貴見②のとおり取り扱うこととされたい。</p> <p>（要件審査上、転換前6か月間の適用を受けていることが望ましいとは料されるが、少なくとも転換時における対象労働者（転換前）の雇用形態が当該事業所の有期雇用労働者に該当することの確認を目的とした場合、上述によって判断することとして差し支えないと料。）</p>									
分類1					分類2				
所属	有期・短時間労働課		担当者	石井		内線	5276	回答日	2023年2月8日
確認者	係長	✓	補佐						

疑義照会様式								
労働局	24三重	所属	職業対策課	担当者	橋本	連絡先 (電話)	059-226-2111	
件名	正社員化コースの賃金上昇要件判断における「就業規則等への記載」のタイミングについて					照会日	2022年11月4日	
疑義内容（疑問点を明確に記載すること）						別添		
<p>支給要領1002イ（へ）において3%の賃金上昇要件の判断において、転換後の諸手当を含める場合は、「就業規則等に記載されているものに限る」と規定されている。今般提出された申請において、諸手当について賃金規程への規定及び労働基準監督署への届け出を支給申請日までに実施しているものの、施行日が転換月の初日ではなく数か月後となっている。この場合に転換月から転換ツールに諸手当を算入することができるかどうかお伺いする。</p> <p>なお、転換月から諸手当を賃金上昇ツールに算入しない場合は、3%の上昇要件を満たさず、労働条件通知書には、転換月から諸手当についての規定がある。</p> <p>具体例 諸手当の名称：能力給 改訂後の賃金規程の施行日：令和4年4月1日 正社員転換日：令和4年1月1日</p>								
労働局の考え方								
<p>改訂後の賃金規程の施行日が転換直後ではないとしても、支給申請日までに改訂・届け出がしてある以上は、諸手当の支給に一定の客観性が担保されており、対象労働者の3%要件を満たすための恣意的な取り扱いとまでは言えないことから、この場合は賃金上昇ツールに算入してもよいと史料。</p>								
本省からの回答								
<p>「能力給」の規定化に伴って、当該支給額や支給基準等に変動が無い場合は、貴見のとおり対象労働者に係る一時的な処遇改善を図るための諸手当とは見做さず、また、労働基準法第89条を遵守する事業主という要件趣旨も満たしているため、賃金総額に含めることとして差し支えない。</p> <p>(参考) キャリアアップ助成金（正社員化コース以外）Q&A～令和3年4月1日版～P20Q-2 「当該要件は、労働基準法第11条に定めのある賃金については、同法第89条において絶対的記載事項として就業規則に定めなければならないことを踏まえて明記したもの。」</p>								
分類1	正社員化コース			分類2				
所属	有期・短時間労働課	担当者	石井		内線	5276	回答日	2023年1月19日
確認者	係員	係長	✓	補佐				