

日鉄エンジニアリング 安全衛生協議会
代表者 殿

福岡労働局長
(公印省略)

福岡県特定最低賃金の改定について

時下、益々御清祥のこととお慶び申し上げます。

平素より、労働行政の運営につきましては、格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、「福岡県最低賃金」に引き続き、産業別の「福岡県特定最低賃金」が下記のとおり改定されます。

つきましては、広報用リーフレットの掲示・配付及び貴広報誌（紙）、ホームページへの記事掲載等により、福岡県特定最低賃金の周知について、御協力いただきますようお願い申し上げます。

また、併せて「最低賃金引上げに向けた中小企業支援事業である業務改善助成金」及び「働き方改革における非正規雇用労働者の処遇改善を支援するキャリアアップ助成金」の広報につきましても、御協力いただきますようお願いいたします

参考までに記事例文を添付しておりますので御活用ください。

記

特定最低賃金	改定金額	発効発生日
製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業	975円	令和元年 12月10日
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	926円	
輸送用機械器具製造業	944円	
百貨店、総合スーパー	889円	
自動車（新車）小売業	940円	

【お問い合わせ先】

〒 812 - 0013 福岡市博多区博多駅東 2 丁目 11 番 1 号
福岡労働局労働基準部監督課賃金室 吉原、大下
TEL 092-411-4578 fax 092-411-4875

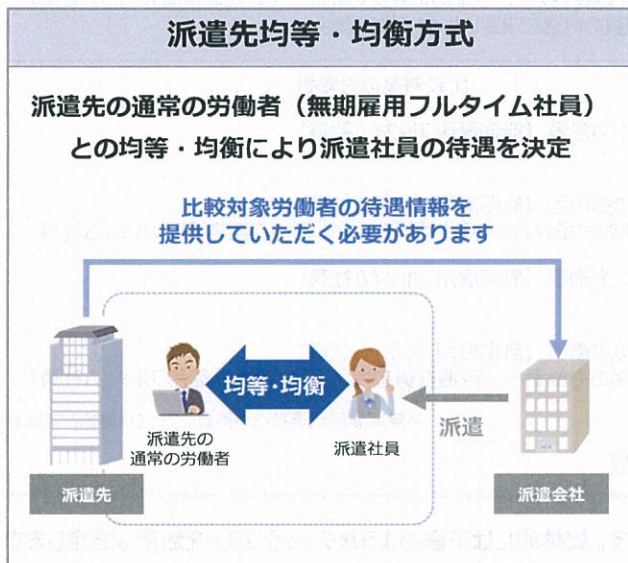


派遣社員の「同一労働同一賃金」の実現に向けて

派遣社員の同一労働同一賃金は、改正労働者派遣法が2020年4月1日に施行されすべての派遣社員について不合理な待遇差が禁止されます（派遣先の規模や業種等による経過措置はありません）

これに伴い派遣先および派遣会社に対して新たな義務が課せられます

1 派遣社員の同一労働同一賃金は以下のいずれかの方式により確保します



2 派遣先は派遣会社に対して必要な情報を提供する必要があります

- 派遣先均等・均衡方式**
- 派遣先の比較対象労働者の待遇情報（①～⑤）
 - ①職務内容および配置変更の範囲、雇用形態
 - ②その比較対象労働者を選定した理由
 - ③待遇（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合はその旨）
 - ④待遇それぞれの性質および目的
 - ⑤待遇のそれぞれの決定にあたり考慮した事項
 - 待遇情報に変更があった場合その内容

- 労使協定方式**
- 派遣先の労働者が利用する「給食施設」「休憩室」「更衣室」の情報
 - 職務に関する教育訓練

いずれの方式であっても派遣先は派遣会社の求めに応じて、派遣社員の業務遂行状況などの情報を提供するなど必要な協力をする必要があります（配慮義務）

派遣社員の同一労働同一賃金が確保できるよう

3 派遣料金については、派遣先に配慮義務が追加されました（派遣法第26条第11項）

派遣社員の同一労働同一賃金待遇を確保するため派遣会社から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じない場合などは配慮義務を尽くしていないものとして行政指導の対象となる場合があります

派遣先均等・均衡方式

派遣先の通常の労働者（無期雇用フルタイム社員）との均等・均衡により派遣社員の待遇を決定する方式です

派遣社員の待遇決定の方法

比較対象の労働者（無期雇用フルタイム社員）との間で均等・均衡待遇が確保されるよう以下の3つの要素を考慮して派遣会社が決定します

- ①職務内容（業務の内容・業務に伴う責任の程度）
- ②職務内容および配置の変更の範囲（将来の見込みも含め、転勤・昇進昇格といった人事異動、本人の役割変更などの有無や範囲）
- ③その他の事情（職務の成果、能力または経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯など）

均等待遇

比較対象の労働者と派遣社員を比較し、「職務内容」「職務内容および配置の変更の範囲」が同じ場合は、比較対象となる待遇について、差別的取扱いが禁止され、派遣社員にも同一の取扱いをしなければなりません

均衡待遇

比較対象の労働者と派遣社員を比較し、「職務内容」「職務内容および配置の変更の範囲」のいずれかまたは両方とも異なる場合は、個別の待遇ごとにその待遇の性質・目的に照らして「職務内容」「職務内容および配置の変更の範囲」「その他の事情」の3つの要素から適切な事情を考慮して、不合理な待遇差とならないよう派遣社員の待遇を決定しなければなりません

比較対象となる待遇		比較対象の労働者
賃金	業務に密接に関連する待遇	基本給・賞与 業務に関連する手当など
	上記以外の待遇	派遣先の通常の労働者（無期雇用フルタイム社員） 派遣会社の通常の労働者※（派遣社員を除く、いわゆる無期雇用フルタイム社員）
賃金以外	業務に密接に関連する待遇	現在の業務に関連する教育訓練・安全衛生など
	上記以外の待遇	派遣先の通常の労働者（無期雇用フルタイム社員） 派遣会社の通常の労働者※（派遣社員を除く、いわゆる無期雇用フルタイム社員）

※無期雇用派遣社員の待遇については対象となりません

派遣先の比較対象労働者を選定する上の優先順位

派遣先は（1）～（6）の優先順位により比較対象労働者を選定します。具体的には下表のようなチェックリストを活用し選定します

派遣先の比較対象労働者
(1) 「職務の内容」と「職務の内容・配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
(2) 「職務の内容」が同じ通常の労働者
(3) 「業務の内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者
(4) 「職務の内容・配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
(5) (1)～(4)に相当する短時間・有期雇用労働者 ※ ※パートタイム・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されている者に限ります。
(6) 派遣社員と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者 ※ ※ ※当該労働者の待遇内容について就業規則に定められており、かつ派遣先の通常の労働者との間で適切な待遇が確保されている者に限ります。

Q1 比較対象労働者の待遇情報は、いつ派遣会社に提供しなければなりませんか

A1

労働者派遣契約を締結するにあたっては、派遣先は労働者派遣契約締結前に派遣会社に対し、派遣社員が従事する業務ごとに、比較対象労働者の待遇情報を提供しなければなりません
また派遣先からの情報提供がないときは派遣会社は派遣先との間で労働者派遣契約を締結することができません

Q2 比較対象労働者の情報に変更があった場合、何か手続きは必要ですか

A2

派遣先は派遣会社に対して遅滞なく変更内容の情報を提供しなければなりません。ただし、以下のすべてを満たす場合は変更内容の情報を提供する必要ありません
・派遣契約が終了する日前1週間以内における変更
・派遣社員の待遇を変更しなくても均等・均衡が確保されている
・労働者派遣契約にあらかじめ定められた範囲を超えない変更

Q3 派遣会社に提供した比較対象労働者の待遇情報が間違っていた場合はどうなりますか

A3

派遣先が事実と異なるような内容の情報を提供した場合等は労働者派遣法に基づき「勧告」「公表」の対象となります

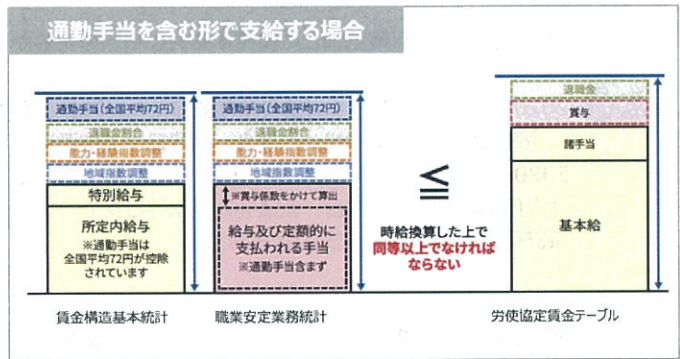
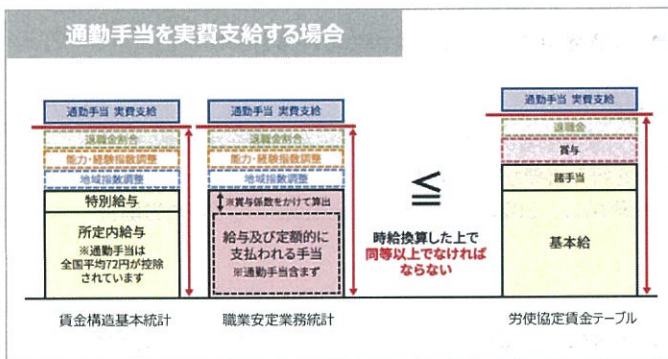
労使協定方式

派遣会社が一定要件を満たす労使協定を締結し、派遣社員の待遇を決定する方式です

派遣社員の待遇決定の方法

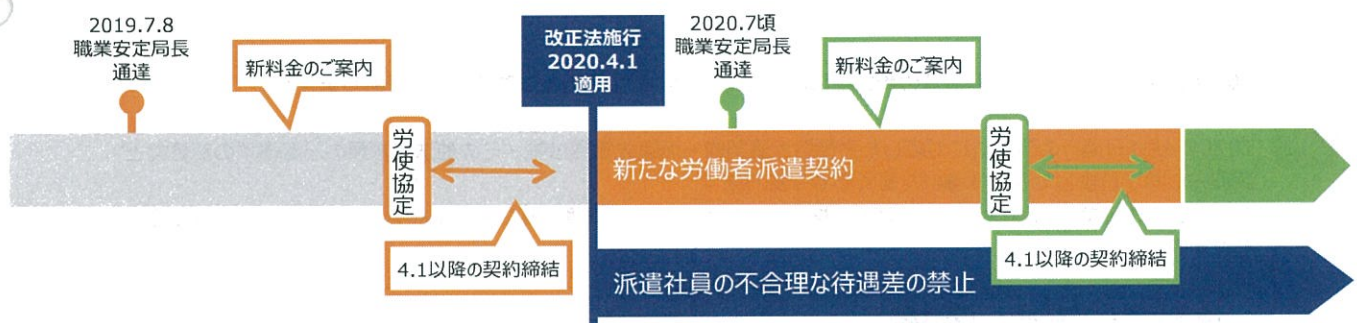
協定対象の派遣社員が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額（以下①～③の基準）と比較し派遣社員の賃金を以下の基準と同等以上にする必要があります

① 基本給・賞与・手当等	毎年、職業安定局長通達で示される「賃金構造基本統計」「職業安定業務統計」および「地域指数」により職種・地域・能力・経験スキルを踏まえて派遣社員の賃金と比較します
② 通勤手当	「実費支給」もしくは「定額支給（職業安定局長通達で示された全国平均通勤手当額（72円））」を選択し派遣社員の賃金と比較します
③ 退職金	<p>(1) ~ (3) のいずれかの方法を選択し派遣社員の賃金と比較します</p> <p>(1) 退職金制度（退職費用引当）に基づいて退職費用を支給する方法 職業安定局長通達で示される「退職金の算出に必要な所要年数、支給月数、支給額等の制度に関する統計」</p> <p>(2) 退職費用を毎月の賃金（時給）等で前払いする方法 職業安定局長通達で示される費用（6%）</p> <p>(3) 中小企業退職金共済制度や確定拠出年金等に加入する方法 職業安定局長通達で退職金の水準（6%）以上の掛け金額で加入する場合、一般退職金と同等以上とされます</p>



今後のスケジュール

毎年7月頃公表される職業安定局長通達に基づき、派遣会社は労使協定の賃金テーブル内容の確認・見直しを行い翌年4月1日より、派遣社員の待遇に適用していくことが必要となります



Q1 給食施設・休憩室・更衣室や職務に関する教育訓練の情報は、いつ派遣会社に提供しなければなりませんか

A1 労働者派遣契約を締結するにあたっては、派遣先は労働者派遣契約締結前に派遣会社に対し、派遣社員が従事する業務ごとに、給食施設・休憩室・更衣室や職務に関する教育訓練の情報を提供しなければなりません
また派遣先からの情報提供がないときは派遣会社は派遣先との間で労働者派遣契約を締結することができません

Q2 義務、配慮義務、努力義務の違いは何ですか

A2 義務は具体的な対応を講じた結果、義務そのものを履行することが求められます。履行しなければ、指導、助言、罰則等の対象となります
配慮義務は具体的な対応を実施することが求められます。対応を実施していなければ、指導、助言等の対象となります
努力義務は目標の実現に向けた姿勢を期待するもので具体的な取組の実施あるいは目標の達成までは求められていません



よくあるご質問

Q1 「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」それぞれに派遣先にはどのような影響がありますか

A1 それぞれの方式には以下の特徴があります。派遣ご利用にあたっての方針や体制などを踏まえご確認ください

派遣先均等・均衡	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 比較対象労働者の待遇情報など派遣会社へ提供しなくてはならない情報が多い ✓ 派遣先における同様の業務に従事する比較対象労働者との均等・均衡を図ることができる
労使協定	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 派遣先均等・均衡方式に比べて派遣会社へ提供しなくてはならない情報が少ない ✓ 派遣先の比較対象労働者との均等・均衡に左右されず、派遣社員の安定的なキャリアアップを図ることができる

Q2 派遣社員の同一労働同一賃金の確保について、派遣先企業が中小企業に該当する場合、経過措置はありませんか

A2 2020年4月1日施行の改正労働者派遣法には経過措置はありません。すべての派遣社員に対して「派遣先均等・均衡方式」もしくは「労使協定方式」のいずれかによる同一労働同一賃金を確保しなければなりません

Q3 2020年4月1日以降に新たに締結する労働者派遣契約から改正労働者派遣法に対応すればいいですか

A3 2020年4月1日を跨ぐ労働者派遣契約についても適用されます

「派遣先均等・均衡方式」の場合、施行日までに派遣先は比較対象労働者の待遇に関する情報を派遣会社に提供し2020年4月1日より改正法に対応した労働者派遣契約に変更等を行う必要があります

「労使協定方式」の場合、派遣会社が施行日までに労使協定を締結し、2020年4月1日より改正法に対応した労働者派遣契約に変更等を行う必要があります

Q4 派遣先は「派遣先均等・均衡方式」もしくは「労使協定方式」の対象となる派遣社員に限定して、派遣会社に依頼することはできますか

A4 可能です。ただし労使協定方式の場合、労使協定の対象となっている派遣社員の範囲（対象となる職種や業務内容、派遣会社の労使協定締結の事業所など）に限られます
派遣のご利用を予定されている職種や業務内容について労使協定が締結されているか否かについては、各派遣会社にご確認いただく必要があります

Q5 2020年4月1日改正労働者派遣法の施行前に派遣先はどのような準備をしておく必要がありますか

A5 2020年4月1日施行の改正法に対応した労働者派遣契約・派遣先管理台帳・その他法定帳票の記載事項の変更など派遣先におかれましてもご準備いただく必要があります

また派遣先の従業員の方が利用する以下の福利厚生施設について派遣社員にも利用機会を付与していただく必要があります

「給食施設」「休憩室」「更衣室」

…派遣先は派遣社員にも利用機会を提供しなければなりません（義務）

「その他福利厚生施設」 ※物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等

…派遣先は派遣社員の利用に関する便宜を図る必要があります（配慮義務）

その他、派遣社員のキャリアアップの観点から派遣会社から派遣社員の評価に必要な情報提供を求められた場合には協力していただく必要があります（配慮義務）

これらを踏まえ、あらかじめ派遣会社等と十分お打ち合わせの上、ご準備いただきますようお願い致します

～・業務改善助成金の活用事例～

具体的な設備投資などについてご参考にしてください

業務改善

事例1

ベルトコンベアの導入による弁当の盛り付け作業の効率化

<企業概要>
【所在地】新潟県 【従業員数】140人
【事業の種類】食品製造販売業
<課題と対応> 弁当製造における盛り付け時間を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。
配膳台の周りを従業員が移動して盛り付けを行っていたため、業務が非効率になっている状況でした。そこで、助成金を活用してベルトコンベアを導入しました。

弁当の盛り付け作業を効率化したい



盛り付け時間が25%削減

専務取締役

<独自の工夫>
以前は4種類の価格帯の弁当を製造していたが、1種類に集約することで製造の効率化が図られ、仕入リスクも軽減している。

<実施内容> ベルトコンベアの導入で弁当の盛り付け時間が2時間から1時間30分に短縮し、同じ時間で10%多く弁当を製造することができるようになった。

<成果> 弁当の盛り付け時間の削減によって生産性が向上し、28人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を30円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント

ベルトコンベアを導入したことで、弁当の盛り付け作業の効率化につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

業務改善

事例2

セミセルフPOSレジの導入によるレジ業務の効率化

<企業概要>
【所在地】熊本県 【従業員数】24人
【事業の種類】生鮮食品小売業
<課題と対応> 繁忙時のレジ待ちの行列を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

購入代金や釣銭の受け渡しまでをすべて従業員が行っていたため、顧客の多い時間帯でレジ待ちの行列ができる状況でした。そこで、助成金を活用してセミセルフPOSレジを導入しました。

レジの精算業務を効率化したい



レジの精算時間が1.5倍の速さになり、釣り金や釣銭の受け渡しの間違いがなくなった

人事課長

<独自の工夫>

各冷蔵ケースの本体電源をこまめにOFFにしたり、(別スイッチを取り付け) 同業他社と比べ営業時間を短くしつつ商品を売りつくすようにしたりし、廃棄ロスや保管設備費の削減につなげている。

<実施内容> 商品のバーコード読み取り後の購入代金や釣銭の受け渡しを顧客が機械で行うようにしたことにより、精算時間が短縮し、同じ時間でより多くの精算処理をすることができた。

<成果> レジ業務の削減によって生産性が向上し、23人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を52円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント

セミセルフPOSレジを導入したことで、レジ業務の効率化につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

業務改善

事例3

新型の大容量釜導入による仕込み作業・清掃作業の効率化

<企業概要>
【所在地】栃木県 【従業員数】115人
【事業の種類】麺類の製造及び販売業
<課題と対応> 麺製造時の仕込み回数や生産品目切り替え時の釜の清掃時間を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。
一度に大量の仕込みができず、また、生産品目を切り替える際の釜の清掃に時間を要していたため、業務が非効率になっている状況でした。そこで、助成金を活用して新型の大容量釜を導入しました。

仕込み作業を効率化し、あわせて生産品目切り替え時の釜の清掃作業を効率化したい



一度に大量の仕込みが可能となり、清掃人員は5名から3名に、1日で100分の清掃時間が短縮

専務取締役

<独自の工夫>

各工程の現場責任者及び現場リーダーが月に1回、アルバイト・パートに業務効率化に対するアンケートを取り、集計結果を専務取締役役にフィードバックして改善を行っている。

<実施内容> 大型で、生産品目の切り替え時に、麺製造時の残り物が落ちやすい釜に変えたことで、一度に大量の仕込みが可能となり作業の負担軽減・能率向上、光熱費削減が図られるとともに、清掃作業負担が軽減し、清掃に係る人員や時間を削減することができた。

<成果> 仕込み作業の効率化・釜の清掃負担の軽減によって生産性が向上し、8人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を40円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント

新型の大容量釜を導入したことで、仕込み作業・清掃作業の効率化につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

業務改善

事例4

新型食器洗浄機の導入による洗浄業務の効率化と光熱・洗剤費用の削減

<企業概要>
【所在地】広島県 【従業員数】61人
【事業の種類】ホテル業
<課題と対応> 食器洗浄に要する人員、時間、電力、水、洗剤を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。
25年前に導入した食器洗浄機を使っていたため、洗浄に要する人員・時間・経費がかかり、業務が非効率になっている状況でした。そこで、助成金を活用して新型の食器洗浄機を導入しました。

食器洗浄作業を効率化したい



洗浄人員は6名から5名に、食器洗浄・乾燥時間が2/3に短縮

社長

<実施内容> 新型食器洗浄機を導入したことにより、洗浄・乾燥に係る人員や時間、電力、水、洗剤を削減することができた。また、掃除や盤理整頓など、他の作業時間を創出できた。

<成果> 食器洗浄にかかる人員や時間の削減によって生産性が向上し、1人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を40円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント

新型の食器洗浄機を導入したことで、食器洗浄業務の効率化・経費の削減につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

令和元年度業務改善助成金のご案内

『業務改善助成金』は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援することで、「事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）」の引上げを図るための制度です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、**設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。** ※「設備投資など」の具体例は裏面を参照してください。

概要

コース	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
30円コース (800円未満)	1～3人	50万円	事業場内最低賃金800円未満の事業場 かつ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 及び 事業場規模30人以下の事業場	4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10(※)
	4～6人	70万円		
	7人以上	100万円		
30円コース	1～3人	50万円	事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 及び 事業場規模30人以下の事業場	3/4 生産性要件を満たした場合は 4/5(※)
	4～6人	70万円		
	7人以上	100万円		

(※) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値をいいます。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます

ご留意頂きたい事項

- ◆ 過年度に業務改善助成金を受給したことのある事業場であっても、**助成対象**となります。
- ◆ 「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も設備投資などに含まれるため、**助成対象**となります。

お問い合わせ先

- ◆ 全国47都道府県に設置している「**働き方改革推進支援センター**」に、お気軽にお問い合わせください。
- ◆ 「働き方改革推進支援センター」の所在地及び電話番号は、インターネットでご確認ください。



申請先

- ◆ 業務改善助成金の申請・支給の窓口は、都道府県労働局です。
申請する事業場が所在する地域の労働局にお尋ねください。【担当部署】各労働局雇用環境・均等部（室）