

早わかり!

同一労働同一賃金

まるわかりBOOK

日本商工会議所

輝く日本を次代へ繋ぐ



はじめに

働き方改革関連法により、中小企業においては2019年４月から「年次有給休暇の取得義務化」、2020年４月から、「時間外労働の上限規制」が施行されています。そして、2021年４月からはいよいよ「同一労働同一賃金」が施行されます。

こうした中、日本商工会議所が2020年10月に実施した調査では、「同一労働同一賃金」の対応状況について、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業は52.0％にとどまり、2020年春に実施した調査では、対応にあたっての課題に関して50.1％の企業が「内容が分かりづらい」を挙げております。また、多くの中小企業から当所に対し、「何から手を付けて、具体的にどのように準備を進めたらよいか分からない」、「自信を持って準備を進めることができない」といった声が寄せられています。

当所では、こうした課題を解決し、中小企業における「同一労働同一賃金」への対応の一助となるよう、本ガイドブックを作成いたしました。2020年10月には最高裁判所で「同一労働同一賃金」に関する判決が出されたことから、こうした最新の判例も踏まえ、企業が対応する際の考え方を分かりやすくまとめておりますので、ご活用いただければ幸いです。

2020年11月

日本・東京商工会議所

Index

Ⅰ 同一労働同一賃金の概要

1 同一労働同一賃金とは 4
2 同一労働同一賃金の基本的な考え方 5
3 「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」とは？ 6
4 同一労働同一賃金の適用範囲 7
5 同一労働同一賃金ガイドラインの内容 8
6 待遇差の説明義務 9
7 同一労働同一賃金の施行に向けた対応手順 13
【参考】不合理な待遇差を解消する際の留意点 14

Ⅱ ガイドラインと裁判例を踏まえた各待遇の対応

1 基本給、昇給 16
2 賞与 20
3 退職金 23
4 役職手当 25
5 特殊作業手当 27
6 特殊勤務手当 28
7 精皆勤手当 30
8 時間外手当、休日手当、深夜手当 32
9 通勤手当、出張旅費 34
10 食事手当 36
11 単身赴任手当 37
12 地域手当 38
13 家族手当 40
14 住宅手当 42
15 福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室） 44
16 転勤者用社宅 45
17 慶弔休暇 46
18 健康診断 47
19 病気休職 48
20 教育訓練 51
【参考】2020 年 10 月の最高裁判決を踏まえて留意すべきポイント 52

Ⅲ 公的な支援策

1 助成金制度 54
2 支援ツール 55
3 相談窓口 55

本ガイドブックでは、「Ⅰ同一労働同一賃金の概要」で全体像を解説した後、各待遇の考え方、企業における対応は「Ⅱ ガイドラインと裁判例を踏まえた各待遇の対応」でまとめています。「Ⅲ 公的な支援策」では同一労働同一賃金の対応に活用できる助成金や支援ツール、相談窓口の連絡先についてまとめておりますので、併せてご活用ください。

1 同一労働同一賃金の概要

1	同一労働同一賃金とは	4
2	同一労働同一賃金の基本的な考え方	5
3	「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」とは？	6
4	同一労働同一賃金の適用範囲	7
5	同一労働同一賃金ガイドラインの内容	8
6	待遇差の説明義務	9
7	同一労働同一賃金施行に向けた対応手順	13
【参考】	不合理な待遇差を解消する際の留意点	14

本書では、法律の内容を分かりやすくお伝えするため、本文中では以下の表記をとっています（一部例外もあります）。

◆ 通常の労働者（無期雇用・フルタイム労働者）
→正社員

◆ 有期雇用労働者全般（パートタイマー・アルバイト・契約社員・嘱託社員等含む）、無期雇用のパートタイマー
→短時間・有期雇用労働者

1 同一労働同一賃金とは

わが国は、少子化等の影響により労働力人口が減少し、非正規労働者が増加しています。こうした現状を踏まえ、生産性の向上とともに女性やシニア、若者など労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択し、活躍できる社会の実現を目的とした「働き方改革関連法」が 2018 年 6 月に成立しました。
この中で、非正規労働者がその仕事ぶりや能力を適正に評価され、意欲を持って働けるよう、正社員と非正規労働者との間の不合理な待遇差の解消を目指して導入されたのが「同一労働同一賃金」です。従来の労働契約法第 20 条（正社員と有期雇用労働者との間の待遇に関する規定）がパートタイム労働法に統合され、新たにパートタイム・有期雇用労働法へと改正されました。

＜パートタイム・有期雇用労働法のポイント＞

施行日 ＜大 企 業＞ 2020 年 4 月 1 日
＜中小企業＞ 2021 年 4 月 1 日

▶ 不合理な待遇差の禁止（正社員⇔短時間・有期雇用労働者）

不合理な待遇差があるかどうかは、個々の待遇ごとにその性質・目的を考慮し、職務内容や人材活用の仕組み（人事異動や転勤の有無、範囲）等の違いに応じて判断されます。

▶ 待遇に関する説明義務の強化

短時間・有期雇用労働者の雇い入れ時と当該労働者から求めがあったとき、事業主は正社員との間の待遇差の内容、理由について説明することが義務となります。

▶ 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政 ADR）の規定の整備

行政による事業主への助言・指導等や短時間・有期雇用労働者と正社員との間の待遇差等に関する裁判外紛争解決手続（行政 ADR）の根拠規定が整備されました。





中小企業においては、2021 年 4 月の施行に向けて、雇用形態ごとの待遇の違いについて検証を行い、不合理な待遇差があれば是正することが求められます。

2 同一労働同一賃金の基本的な考え方

「同一労働同一賃金」の基本となる考え方は、パートタイム・有期雇用労働法の第８条(均衡待遇)と第９条(均等待遇)に示されています。

同一労働同一賃金

＜正社員＞　＜短時間・有期雇用労働者＞





均衡待遇
＜パートタイム・有期雇用労働法第８条＞

短時間・有期雇用労働者と正社員との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲(人事異動や転勤の有無、範囲)、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差は禁止しなければならない。

＜正社員＞　＜短時間・有期雇用労働者＞





均等待遇
＜パートタイム・有期雇用労働法第９条＞

短時間・有期雇用労働者と正社員との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲(人事異動や転勤の有無、範囲)が同じ場合は、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いは禁止しなければならない。

つまり、正社員と短時間・有期雇用労働者との間で、職務の内容や職務の内容・配置の変更の範囲(人事異動や転勤の有無、範囲)に違いがあれば、その違いに応じて短時間・有期雇用労働者の待遇を決め(均衡待遇)、いずれも同じであれば正社員と短時間･有期雇用労働者の待遇に差をつけてはならない(均等待遇)ということになります。

なお、ここでいう「待遇」とは、基本給や手当等の賃金のほか、休暇や福利厚生等を含めた待遇全般を指します。同一労働同一賃金の法制化へ対応するには、この待遇の１つ１つの違いについて検証していくことが必要となります。

3 「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」とは？

同一労働同一賃金の問題に取り組む際には、正社員と短時間・有期雇用労働者との間の待遇差の判断要素となる「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」とは何かを、しっかりと理解することが大切です。

1 職務の内容

同一労働同一賃金を「同じ仕事をしていれば同じ賃金にすることが求められる」と誤解しているケースが散見されます。ここでいう「職務の内容」とは、「業務内容と責任の程度」をいいます。

職務の内容

業務内容 ＋ **責任の程度**

業務内容はいわゆる仕事の内容であり、同じ業務内容といえるのかどうかは、厚生労働省編職業分類の細分類を目安として確認し、主な業務を比較して、実質的に同一といえるのかを判断します。

（例）・会社・団体受付係
・事務補助員
・百貨店・スーパーマーケット販売店員
・情報システム営業員
・パン・焼菓子製造工
・電気配線工事作業員



責任の程度とは、主に次のような内容が挙げられます。

①与えられている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）
②業務の成果について求められる役割
③トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度
④ノルマ等の成果への期待の程度
⑤所定外労働の有無及び頻度　等



例えば正社員と短時間・有期雇用労働者が同じ業務をしていたとしても、部下に指揮命令を行う権限やトラブル発生時の対応が求められること等、責任の程度に違いが見られる場合には、「職務の内容」は異なると理解され、その「職務の内容」の違いに応じた待遇差については許容されることになります。

2 職務の内容、配置の変更の範囲（人材活用の仕組み）

わが国の雇用システムでは、終身雇用など長期的な人材育成を前提として待遇に関する制度が構築されていることが多く、このような人材活用の仕組みに応じて待遇の違いが生じることは合理的と考えられています。ここでは、転勤の有無、見込み、範囲（全国転勤、エリア限定等）、人事異動による配置転換や昇進等の有無、範囲がどのように異なるのかが問われます。

※以降では「職務の内容、配置の変更の範囲」を「人材活用の仕組み」と表記しています。

3 その他の事情

「その他の事情」として、「職務の内容」や、「人材活用の仕組み」以外に待遇差の判断要素としては、次の内容が挙げられます。

①職務の成果、能力、経験　②合理的な労使の慣行　③労使交渉の経緯
④定年後の継続雇用　⑤正社員登用制度の有無や実績　等

正社員、パートタイマー、契約社員、定年後再雇用者等、雇用形態区分が複数存在する場合に、それぞれの待遇差の合理性について検証を行う際は、雇用形態間で「職務の内容」や「人材活用の仕組み」にどのような違いがあるのか整理しておくことが重要です。

●正社員と短時間・有期雇用労働者の比較（例）




	正社員 A さん	契約社員 B さん
職務の内容	＜飲食店の運営マネージャー＞ ・店舗の売上をはじめ、運営全般の管理、人材育成の責任を負う ・必要に応じて時間外労働・休日出勤あり	＜飲食店の店舗スタッフ（接客・調理）＞ ・所定時間内で現場オペレーションを担当 ・所定外労働は原則なし
人材活用の仕組み	・他店への転勤（全国）あり ・エリアマネージャーへの昇進あり	・店舗間の異動は原則なし
その他の事情	・勤続 10 年目。店舗運営経験複数あり ・当期売上 15％増（前期比）の達成目標あり	・勤続 6 ケ月（飲食店での業務経験はなし、前職は営業事務） ・正社員登用制度あり

4 同一労働同一賃金の適用範囲

同一労働同一賃金のルールは、正社員と短時間・有期雇用労働者との間に適用されます。正社員（無期雇用・フルタイム）同士の待遇差や、短時間・有期雇用労働者同士の待遇差、他社の労働者との待遇差については、適用されません。

	フルタイム		パートタイム	
無期契約	均衡	制限規定なし	均衡	パート有期法第 8 条
	均等	制限規定なし	均等	パート有期法第 9 条
有期契約	均衡	パート有期法第 8 条	均衡	パート有期法第 8 条
	均等	パート有期法第 9 条	均等	パート有期法第 9 条

法規制が適用されない例

●正社員同士の待遇差（給与テーブルの違い、地域間格差等）
●短時間・有期雇用労働者同士の待遇差
●他社の正社員、短時間・有期雇用労働者との待遇差　等

法規制の対象となる労働者について、きちんと理解しましょう。

＜派遣労働者の同一労働同一賃金＞

派遣労働者の同一労働同一賃金については、労働者派遣法の改正により、大企業・中小企業ともに2020年４月１日から施行されています。
この法改正では、派遣労働者と派遣先の正社員との間での均等待遇・均衡待遇の確保に向け、派遣元事業主（人材派遣会社等）と派遣先の事業主に対して以下の対応が求められています。

①派遣元事業主（人材派遣会社等）は派遣先労働者との均等・均衡方式／一定の要件を満たす労使協定による待遇決定方式のいずれかにより、派遣労働者の均等・均衡待遇の確保が求められます。
②派遣労働者を受入れる事業主は、比較対象となる自社の正社員の待遇に関する情報を派遣元事業主に提供しなければなりません。
③派遣先の事業主は、派遣元事業主（人材派遣会社等）が上記①、②を順守できるよう、派遣料金について配慮することが求められます。

5 同一労働同一賃金ガイドラインの内容

厚生労働省
同一労働同一賃金
ガイドライン

次は具体的な待遇ごとの考え方について見てみましょう。
厚生労働省は、パートタイム・有期雇用労働法に基づき、正社員と短時間・有期雇用労働者との間における不合理な待遇差の解消に向けた原則となる考え方や具体例について、基本給、賞与、手当等の個別の待遇ごとに「問題となる例」「問題とならない例」をガイドラインで解説しています。
待遇差の見直しの方向性は大きく３つに分類されます。
ポイントは次のとおりです。

★ 基本的に同一の支給、付与が求められるもの
● 職務及び職務環境等の前提条件が同一の場合には同一の支給、付与（均等待遇）
○ 職務及び職務環境等の前提条件が同一の場合には同一の支給、付与（均等待遇）
＋相違がある場合には相違に応じて支給、付与（均衡待遇）

基本給	○	能力、経験、業績、成果、勤続年数に応じて支給するものについては同一の支給をする。一定の相違がある場合には、それに応じて支給する。
昇給	○	勤続による能力の向上に応じて昇給が行われる場合、能力の向上分が同じであれば同一の昇給をさせ、相違がある場合にはそれに応じて昇給させる。
賞与	○	会社の業績などの労働者の貢献に応じて支給する場合、貢献度が同一であれば同一の支給をし、相違があればそれに応じて支給する。
役職手当	○	同一の内容の役職に就く場合には同一の支給をし、相違があればそれに応じて支給する。
特殊作業手当	●	同一の危険度または作業環境の業務に従事する場合には同一の支給をする。
特殊勤務手当	●	同一の勤務形態で業務に従事する場合には同一の支給をする。

精皆勤手当	●	業務内容が同一であれば同一の支給をする。
時間外・休日・深夜労働の手当	★	同一の時間外・休日・深夜労働を行った場合には、同一の割増率等で支給する。
通勤手当・出張旅費	★	同一の支給をする。
食事手当	★	労働時間の途中に食事時間がある場合には、同一の支給をする。
単身赴任手当	●	同一の支給要件を満たす場合には、同一の支給をする。
地域手当	●	同一の地域で働く場合には、同一の支給をする。
福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）	★	同一の事業所であれば、同一の施設利用を認める。
転勤者用社宅	●	同一の支給要件を満たす場合には、同一の利用を認める。
慶弔休暇、健康診断による勤務免除、給与保障	★	同一の付与、勤務免除、有給保障をする。
病気休職	○	無期契約の短時間労働者には同一の休職を認める。有期雇用労働者にも契約期間を踏まえて休職を認める。
勤続期間に応じて付与される法定外年休、法定外休暇	○	同一の勤続期間である場合には、同一の付与をする。
教育訓練	●	職務遂行に必要な内容の場合、職務内容が同一の者には同一の教育訓練を実施する。
安全管理	★	同一の業務環境の場合、同一の安全管理措置・給付を行う。

ガイドラインの詳しい考え方、問題となる例・ならない例については、「Ⅱガイドラインと裁判例を踏まえた各待遇の対応」にて、改めて取り上げます。

6 待遇差の説明義務

正社員と短時間・有期雇用労働者の待遇の違いについて不合理ではないかどうかを検証することとともに、短時間・有期雇用労働者の雇い入れ時と、当該労働者から求めがあった場合に、その待遇差の内容や理由について短時間・有期雇用労働者へ説明することが事業主の義務となったことが、重要なポイントです。



雇い入れたとき
＜パートタイム・有期雇用労働法第 14 条 1 項＞

短時間・有期雇用者を雇い入れたときは、速やかに、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員への転換等の雇用管理上の措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

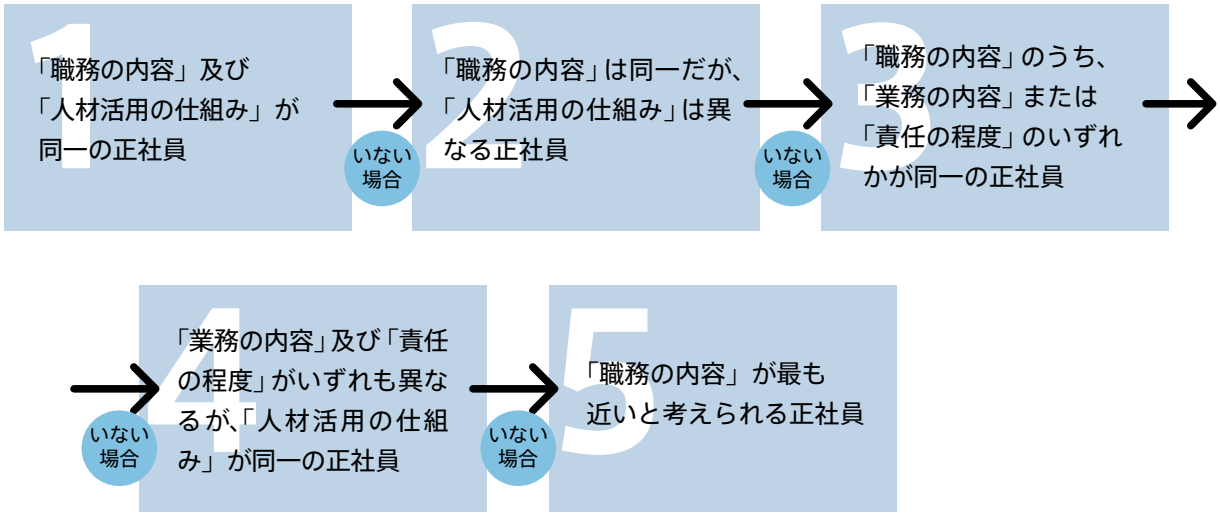
説明の求めがあったとき
＜パートタイム・有期雇用労働法第 14 条 2 項＞

その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と正社員との間の待遇の相違の内容及び理由並びに上記の労働条件の決定等にあたって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

短時間・有期雇用労働者から待遇差について説明を求められたときや、質問を受けたときに慌てないよう、事前にしっかりと準備しておきましょう。説明の準備を行う際のポイントは次の 3 点です。

1 比較対象となる正社員の選定

待遇差の内容や理由に関する説明を行う際、「職務の内容」等が最も近い正社員が比較対象になります。比較対象となる正社員を選定する際の基本的な考え方は次のとおりです。



1 から 5 の順で対象となる正社員を検討し、選定します。原則として、対象となる短時間・有期雇用労働者と「職務の内容」が最も近い正社員を選んで比較を行うことになります。

2 説明する待遇差の内容と理由の整理

「待遇差の内容」は、下記の①、②を説明することになります。

①正社員と短時間・有期雇用労働者について、待遇の決定基準に違いがあるかどうか
②それぞれの待遇の個別具体的な内容または待遇の決定基準

「待遇差の理由」は、「職務の内容」、「人材活用の仕組み」、「その他の事情」に基づき、客観的、具体的に説明する必要があります。

「待遇差の内容」の説明の例

①待遇の個別具体的な内容

・基本給の平均額またはモデル基本給の額を説明
・手当の標準的な内容または最も高い水準・最も低い水準の内容を説明

②待遇の決定基準

・賃金テーブル等の支給基準を説明
・手当の趣旨、目的、支給基準を説明
→「賃金は各人の能力、経験等を考慮して総合的に決定する」等の説明では具体性に欠け十分ではないと考えられます。

「待遇差の理由」の説明の例

①待遇の決定基準(能力、経験等)が同一である場合

・同じ能力給であれば、能力レベルが異なるため差が生じていること等を説明

②待遇の決定基準が異なる場合

・決定基準に違いを設けている理由(職務内容、人材活用の仕組み、労使交渉の経緯等)を説明
・それぞれの決定基準を正社員、短時間・有期雇用労働者にどのように適用しているのかを説明

なお、上記を理解していても急に説明を求められるとスムーズに対応できないことも考えられます。事前になぜそのような待遇差が生じているのかという説明理由を待遇別に一覧でまとめておくことをお勧めします。

＜説明理由一覧の抜粋例＞

待遇項目	説明理由例
基本給	正社員はその他の社員と比較して業務の範囲や複雑性、管理する部下の有無・人数、決裁権の範囲等、付与されている権限の範囲が広いこと、ノルマ等の成果に対する期待がより求められること、トラブル発生時や臨時・緊急時はより柔軟な対応が求められること、幅広い人事異動や転勤が予定されていることなど、業務の内容や責任の程度、配置変更の範囲等が異なることから、基本給水準に一定の差が設けられています。
賞与	正社員は、仕事の目標を設定しそれに対する達成度を評価されており、支給にあたっては人事評価を考慮しているほか、定年までの長期雇用を前提として、人材の獲得と定着を図るため、長年の勤務に対する功労報償や将来の労働に対する意欲向上を図る目的で賞与を支給しています。一方、パートタイマーの業務は簡易な定型業務が中心であり、その職務内容に応じて一律定額の支給となっています。
住宅手当	正社員は長期雇用を前提とし、他の社員と比較して配置転換の範囲が広く、転居を伴う異動を命じることがあるため、その費用を補填することを目的として正社員のみを支給対象としています。

3 説明の方法

短時間・有期雇用労働者への説明にあたっては、短時間・有期雇用労働者が理解しやすいよう、資料を活用しながら説明することが基本となります。この場合の資料としては、就業規則、賃金規定、その他人事制度の内容を記載した資料等が考えられます。なお、P.12 のように説明文書として所定のフォーマットを用意しておくのもよいでしょう。

＜様式例＞

年　月　日

殿

事業所名称・代表者職氏名

あなたと正社員との待遇の違いの有無と内容、理由は以下のとおりです。
ご不明な点は「相談窓口」の担当者までお尋ねください。

1 比較対象となる正社員

営業職の正社員（おおむね勤続３年までの者）

比較対象となる正社員の選定理由

職務の内容が同一である正社員はいないが、同じ営業部門の業務を担当している正社員で、業務の内容が近い者は、おおむね勤続３年までの者であるため。

2 待遇の違いの有無とその理由、内容

基本給

待遇の違いの有無とその理由、内容　（ある）／ない

正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容

パートタイマーの時給は 1,100 円、比較対象となる正社員は、売上目標の達成状況に応じて 1,300 円～ 1,600 円（時給換算）です。

待遇の違いがある理由

正社員には月間の売上目標があり、会社の示したシフトで勤務しますが、パートタイマーは売上目標がなく、希望に沿ったシフトで勤務できるといった違いがあるため、正社員には重い責任を踏まえた支給額としています。

賞与

待遇の違いの有無とその理由、内容　（ある）／ない

正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容

パートタイマーの賞与は夏季・冬季にそれぞれ３万円を支給。比較対象となる正社員は、売上目標の達成状況に応じて基本給の１～４か月分を支給しています。

待遇の違いがある理由

パートタイマーの業務は定型業務であり、売上の目標も課していないことから、業務に関わりなく定額の支給としています。正社員は責任の重さを踏まえて、目標の達成状況に応じた支給額となっています。

通勤手当

待遇の違いの有無とその理由、内容　ある／（ない）

正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容

正社員、パートタイマーともに交通費実費の全額を支給しています。

待遇の違いがある理由

7 同一労働同一賃金の施行に向けた対応手順

中小企業においては 2021 年 4 月の法施行に向けて、計画的に準備を進めることが求められています。対応の流れ(例)を以下に示します。

1 雇用形態区分の整理

(正社員、パートタイマー、契約社員、嘱託社員等)

↓

2 同一労働同一賃金の対象となる待遇の洗い出し

(基本給、手当、賞与、退職金、休暇、福利厚生、教育訓練等)

↓

3 雇用形態による待遇差の確認

(支給の有無、金額、支給要件、決定基準、計算方法等)

↓

4 待遇差の根拠を確認したうえで、待遇差の妥当性について検討

(人事関連資料、関係者へのヒアリング、職務評価等)

↓

5 待遇差が妥当ではない場合の対応策の検討、待遇差の是正

(就業規則等の改定、説明文書の作成等)

正社員、パートタイマー、契約社員、嘱託社員等、雇用形態別にどのような待遇の違いがあるのかを整理するところまで(1 ～ 3)は、自社内である程度対応可能と思われますが、なかなか判断がつかず悩ましいのは、その待遇差が妥当なのかどうか(4)、どのように待遇差を見直せばよいか(5)の 2 点です。

P.15 から個別の待遇における対応のポイント(4、5)について見ていきたいと思います。

参考

不合理な待遇差を解消する際の留意点～求められる労使の合意形成～

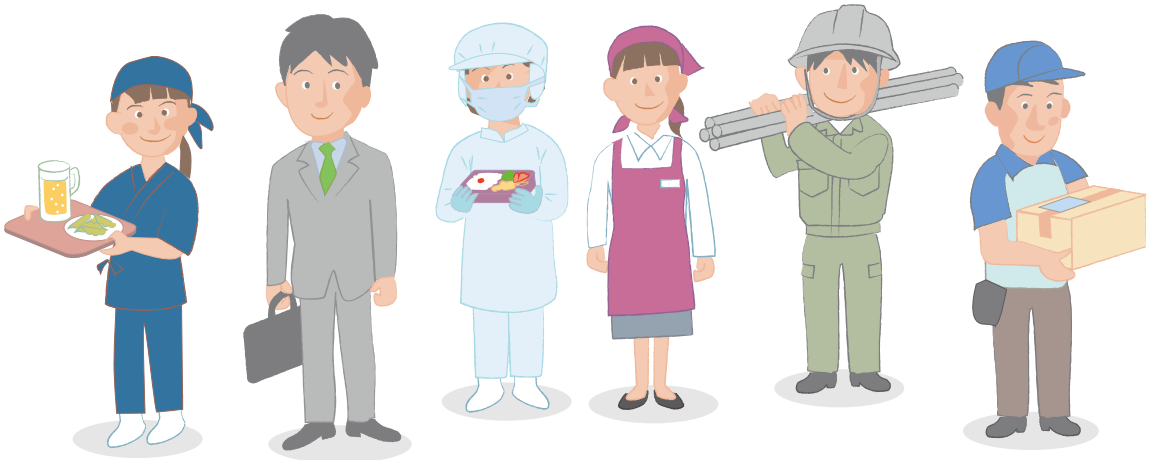
不合理な待遇差があるのかを点検し、その解消に取り組む際は、労使で情報を共有し話し合いなどによって合意形成を図ることが重要です。具体的には、労働組合あるいは労働者の過半数を代表する者と話し合うことが求められますが、その際には次の点に注意してください。

① 短時間・有期雇用労働者の意見をくみ取り、反映するように工夫する。
② 労使で有意義な話し合いができるように情報を適切に提供する。

不利益変更について

労使で合意することなく正社員の待遇を引き下げること（不利益変更）で不合理な待遇差の解消を図ることは望ましい対応ではありません。この点に関連して、労働契約法では「不利益変更」を行う場合の留意事項を下図のように定めています。

労働契約法第９条	原則として、労働者の合意が必要
労働契約法第 10 条	就業規則の変更により労働条件を変更する場合は、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、以下の事項に照らして、合理的なものであること ● 労働者の受ける不利益の程度 ● 労働条件の変更の必要性 ● 変更後の就業規則の内容の相当性 ● 労働組合等との交渉の状況 ● その他の就業規則の変更に係る事情



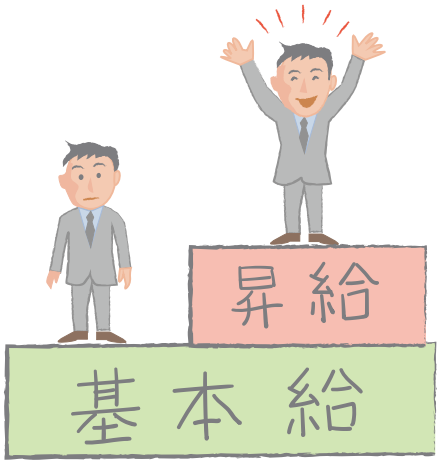
ガイドラインと裁判例を踏まえた各待遇の対応

1	基本給、昇給	16	
2	賞与	20	
3	退職金	23	
4	役職手当	25	
5	特殊作業手当	27	
6	特殊勤務手当	28	
7	精皆勤手当	30	
8	時間外手当、休日手当、深夜手当	32	
9	通勤手当、出張旅費	34	
10	食事手当	36	
11	単身赴任手当	37	
12	地域手当	38	
13	家族手当	40	
14	住宅手当	42	
15	福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）	44	
16	転勤者用社宅	45	
17	慶弔休暇	46	
18	健康診断	47	
19	病気休職	48	
20	教育訓練	51	
【参考】	2020年10月の最高裁判決を踏まえて留意すべきポイント	52	

※ガイドライン中の表記については、原文に準じて記載しています。
※関連する裁判例では、各社の検討に際しての参考に資するために、最高裁だけでなく高裁の判決も紹介しています。

以下では基本給や賞与、各種手当など、各待遇毎に同一労働同一賃金ガイドラインの考え方や関連する裁判例を踏まえつつ、企業が対応を進めるうえでのポイントについてまとめています。

1 基本給、昇給



■ 概要

基本給は労働者の能力や経験、職務内容、業績等、会社によって様々な支給基準が存在し、また、正社員は月給制、パートタイマーは時給制といったように支給方法も雇用形態で異なる場合が多く見られます。
基本給や昇給については、決定要素である能力、職務内容等が正社員と短時間・有期雇用労働者との間でどの程度の差があり、基本給や昇給の差がその能力等の差に見合うものになっているのかどうか確認することが重要です。

■ ポイント

- まずは正社員、短時間･有期雇用労働者の賃金制度や賃金体系を確認し、それぞれの支給基準、「職務の内容」､「人材活用の仕組み」の違い(人事異動や転勤の有無、範囲)を整理しましょう。
- 「職務の内容」や「人材活用の仕組み」が同じで、同じ支給基準を満たす場合には、同様の支給を求められる可能性があります。違いがある場合はその違いに応じた基本給の差になっているかが問われます。
- 支給基準が異なる場合は、正社員と短時間･有期雇用労働者について、職務の専門性や難易度、経営・業績への影響度等の性質を比較する職務評価を行い、共通の尺度を使って、基本給や昇給の違いが妥当なものであるのかを検証するとよいでしょう。
- また、「職務の内容」や「人材活用の仕組み」に違いが見られる場合には、その違いに応じた基本給の差になっているといえるか確認します。

1 ガイドラインの考え方

＜労働者の能力又は経験に応じて支給するもの＞
基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

問題とならない例

イ　基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているＡ社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。通常の労働者であるＸは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得した。短時間労働者であるＹは、その能力を習得していない。Ａ社は、その能力に応じた基本給をＸには支給し、Ｙには支給していない。

ロ　Ａ社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある。通常の労働者の総合職であるＸは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務の内容及び配置に変更のない短時間労働者であるＹの助言を受けながら、Ｙと同様の定型的な業務に従事している。Ａ社はＸに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における能力又は経験に応じることなく、Ｙに比べ基本給を高く支給している。

ハ　Ａ社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者であるＸとＹのうち、能力又は経験が一定の水準を満たしたＹを定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用し、その後、職務の内容や勤務地に変更があることを理由に、Ｘに比べ基本給を高く支給している。

ニ　Ａ社には、同一の能力又は経験を有する通常の労働者であるＸと短時間労働者であるＹがいるが、ＸとＹに共通して適用される基準を設定し、就業の時間帯や就業日が日曜日、土曜日又は国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に規定する休日（以下「土日祝日」という。）か否か等の違いにより、時間当たりの基本給に差を設けている。

問題となる例

基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸが有期雇用労働者であるＹに比べて多くの経験を有することを理由として、Ｘに対し、Ｙよりも基本給を高く支給しているが、Ｘのこれまでの経験はＸの現在の業務に関連性を持たない。

問題とならない例・なる例を見てみると、能力または経験に応じて支給される基本給（職能給等）の場合、キャリアコース、「職務の内容」や勤務地の変更の範囲、就労日や時間帯等の違いに応じた基本給の差は問題となりませんが、業務に関連する能力や経験に違いがない場合は基本給の差が問題になるとされています。
ガイドラインではその他業績または成果、勤続年数に応じて支給される基本給についての考え方も示されています。
つまり、労働者の①能力または経験、②業績または成果、③勤続年数に応じて支給するものについては、それぞれ、①、②、③に応じた部分に関して正社員と短時間・有期雇用労働者について同一であれば同一の支給をしなければならず、一定の相違がある場合はその相違に応じた支給をしなければならないということになります。

昇給については、次のように示されています。

> 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

正社員は１年ごとに行う定期昇給のように勤続による習熟度の高まりに応じて昇給させる一方、パートタイマーの時給単価は固定といった例も見られますが、正社員以外でも勤続により能力が向上した分については一定の昇給が求められることが示されています。

2 関連する裁判例

大阪医科薬科大学事件・大阪高判 H31.2.15

不合理ではない

- アルバイト職員は短時間勤務者が６割を占めており、短時間勤務者に適した時給制を採用していることは不合理とはいえない。
- 正職員とアルバイト職員とでは、職務、責任、異動の可能性、採用に際し求められる能力に大きな相違がある。また、正職員の賃金は勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給的な性格で、アルバイト職員の賃金は特定の簡易な作業に対応した職務給的な性格と互いに異なっている。これらを踏まえると、２割程度の賃金水準の相違は不合理であるとは認められない。

基本給について異なる賃金制度や賃金体系（例えば、正社員は月給制、パートタイマーは時給制など）が設けられていること自体については、各企業の人事施策として不合理であるとまでは判断されにくいと考えられます。
基本給については「職務の内容」や「人材活用の仕組み」の違いがポイントとなりますが、これまでの裁判例においては、基本給について「不合理な相違」と判断されたものは少ない状況です。

3 企業における対応

裁判例で基本給の相違が不合理と判断された例は少ないといっても、職務内容等が同じ状況で、正社員ではないという理由だけで金額の水準に大きな差が生じている場合は、法違反となる可能性があるため注意する必要があります。
まずは自社の賃金制度・賃金体系等を確認し、正社員、短時間・有期雇用労働者それぞれの支給基準、「職務の内容」、「人材活用の仕組み」の違いを整理しましょう。
基本給について、正社員も短時間・有期雇用労働者も同じく能力を基準に支給するという場合、その求められる能力の違いはどれくらいなのか確認し、その違いに応じた基本給の差になっているかが問われます。

▶ 支給基準が異なる場合

しかし、正社員は長期雇用を前提に、勤続による能力の高まりに応じて支給額を決定するのに対し、短時間・有期雇用労働者は職務に応じて決定するといったように、支給基準が異なる場合が多く見られます。
その場合は、正社員と短時間・有期雇用労働者との職務の専門性や難易度、経営・業績への影響度等の性質を比較する職務評価を行い、共通の尺度を使って、基本給の違いが妥当なものであるのかを検証するとよいでしょう。

職務評価
＝
職務の専門性や難易度、経営・業績への影響度等の性質を比較する方法

例えば以下の８つの観点から職務の性質を測ります。

①人材代替性	採用や配置転換によって代わりの人材を探すのが難しい仕事
②革新性	現在の方法とは全く異なる新しい方法が求められる仕事
③専門性	仕事を進めるうえで特殊なスキルや技能が必要な仕事
④裁量性	従業員の裁量に任せる仕事
⑤対人関係の複雑さ（部門外・社外）	仕事を行ううえで、部門外や社外との調整が多い仕事
⑥対人関係の複雑さ（部門内）	仕事を行ううえで、部門内との調整が多い仕事
⑦問題解決の困難度	職務に関する課題を調査・抽出し、解決につなげる仕事
⑧経営への影響度	会社全体への業績に大きく影響する仕事

出典「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」（厚生労働省）

正社員、パートタイマー、契約社員等の職務について、この評価要素ごとに点数化して、その点数の合計点で職務の性質を評価します。そのうえで、賃金の時間単価が職務の性質（点数）との間でバランスが取れているか確認してみましょう。
職務評価の具体的な方法については、厚生労働省の「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」等を参考にしてください。

厚生労働省
「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」

▶「職務の内容」、「人材活用の仕組み」等が異なる場合

その他、「職務の内容」や「人材活用の仕組み（人事異動や転勤の有無、範囲）」、「その他の事情」が、正社員と短時間・有期雇用労働者でどのように異なるのかについて確認します。右のような項目を見てみるとよいでしょう。これらの職務内容等の要素に違いが見られる場合にはその違いに応じた基本給の差になっているといえるのかを確認します。
右記で把握した要素の違いを待遇差の説明理由として整理しておきましょう。

- 担当業務の範囲
- 担当業務に必要な知識・技能
- 担当業務に関する予算や目標管理
- （予算や目標管理があるとき）
  予算・目標未達の場合の処遇
- 普段の業務遂行方法
- 繁忙期や欠員発生時に求められる対応
- トラブル発生時の対応
- 部下の有無・指導
- 承認・決裁等の権限
- 担当業務変更の有無
- 人事異動・転勤の有無

＜待遇差の説明理由例＞

正社員はその他の社員と比較して業務の範囲や複雑性、管理する部下の有無・人数、決裁権の範囲等、付与されている権限の範囲が広いこと、ノルマ等の成果に対する期待がより求められること、トラブル発生時や臨時・緊急時により柔軟な対応が求められること、幅広い人事異動や転勤が予定されていることなど、業務の内容や責任の程度、配置変更の範囲等が異なることから、基本給水準に一定の差が設けられています。

2 賞与

■ 概要



賞与は、正社員に対しては会社業績や個人の人事評価の結果をもとに、年２回程度、基本給等の基準内賃金をベースに支給される例が多く見られます。一方、短時間・有期雇用労働者に対しては、賞与の支給がない場合や少額の一時金が支給される等、正社員とは異なる対応が多く見られます。
企業においては、会社業績への貢献度に加え、様々な要素を勘案して賞与を支給しているのが実態です。理由もなく「正社員以外は賞与を支給しない」と決めるのではなく、正社員と短時間・有期雇用労働者との違いを検証し、どのように処遇に反映させるのかを検討することが求められます。

■ ポイント

- 賞与には、労務の対価の後払い、長年の勤務に対する功労報償、生活費の補助、将来の労働に対する意欲向上など様々な趣旨や性格を有すると考えられるため、正社員と短時間・有期雇用労働者との間で異なる支給基準を設けている場合でも直ちに不合理であるとはされにくい傾向があります。
- 正社員と短時間・有期雇用労働者との間で、「職務の内容」や「人材活用の仕組み」等の相違があると考えられる場合は、その違いに応じて賞与の取り扱いに差をつけることが考えられます。

1 ガイドラインの考え方

賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

問題とならない例

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるＹに対し、Ｘと同一の賞与を支給している。

ロ Ａ社においては、通常の労働者であるＸは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者であるＹや、有期雇用労働者であるＺは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。Ａ社は、Ｘに対しては、賞与を支給しているが、ＹやＺに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。

問題となる例

イ　賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるＹに対し、Ｘと同一の賞与を支給していない。

ロ　賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているＡ社において、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

会社の業績等への貢献度が賞与の基準となる場合、P.20 の問題とならない例(ロ)にもあるとおり、目標達成責任が正社員と短時間・有期雇用労働者で異なっているなど「職務の内容」の違いに応じた賞与の差は認められますが、貢献度合いが両者で同等であったり、正社員には「職務の内容」や会社業績等に関係なく一定額を支給しているような場合は、正社員との賞与の違いが問題となります。

2　関連する裁判例

不合理である

大阪医科薬科大学事件・大阪高判 H31.2.15

- 大学のアルバイト職員の賞与について、正職員に対する賞与が正職員全員を対象とし、年齢や成績に連動するものではなく、大学の業績にも連動せず、賞与算定期間に在籍し、就労したこと自体に対する対価としての性質を有する。
- 有期雇用の契約職員に対しても正職員の約 80％の賞与を支給していた実態等を踏まえ、正職員の 60％を下回る支給しかしない場合には不合理な相違といえる。
- 貢献への評価が時給額にどのように反映されているのかも不明。

不合理ではない

大阪医科薬科大学事件・最三小判 R2.10.13

- 正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、正職員に対して賞与を支給したものといえる。
- アルバイト職員の業務は相当に軽易であることがうかがわれ、正職員は英文学術誌の編集事務、病理解剖に関する遺族等への対応、部門間の連携を要する業務等にも従事し、両者の職務内容に一定の相違があった。
- アルバイト職員は原則として業務命令による配置転換はなく、職務内容・配置の変更の範囲に一定の相違があった。
- 教室事務の業務の過半が定型的・簡便な業務であり、正職員からアルバイト職員に置き換えていた経緯があるほか、契約職員及び正職員へ段階的に職種を変更するための登用試験制度も設けられていた。
- こうした職務内容等の違いを考慮すると、正職員とアルバイト職員との賞与に係る労働条件の相違は不合理とまでは評価できない。

大阪医科薬科大学事件の高裁判決では、アルバイトへ賞与を支給しないことが不合理な相違と判断されましたが、2020 年 10 月の最高裁判決では、正職員としての職務を遂行できる人材の確保・定着を図る目的を重視し、正職員とアルバイト職員との間に職務内容等の違いがあることを認め、賞与を支給しないことを不合理とまではいえない旨の判断が示されました。

3 企業における対応

賞与には、労務の対価の後払い、長年の勤務に対する功労報償、生活費の補助、将来の労働に対する意欲向上など様々な趣旨や性格を有すると考えられるため、正社員と短時間・有期雇用労働者との間で異なる支給基準を設けている場合でも直ちに不合理であるとはされにくいと考えられます。
最高裁でも、「不合理ではない」という判決が出されましたが、あくまで個別ケースでの判断であり、これをもって「短時間・有期雇用労働者には賞与を支給しなくてもよい」と判断するのは早計です。
会社の業績を基準に、各人の貢献度合いで支給額を決定する場合はガイドラインに則って支給することが基本となりますが、正社員と短時間・有期雇用労働者との間で、「職務の内容」、「人材活用の仕組み」等の相違があると考えられる場合は、その違いに応じて賞与の取り扱いに差をつけることは合理的であると考えられます。

今後の対応として、次のような方法が挙げられます。

例 1 「職務の内容」、「人材活用の仕組み」等の違いに応じて、短時間・有期雇用労働者に対して正社員とは異なる掛率、支給月数、金額水準で支給する。

例 2 短時間・有期雇用労働者は正社員と比べて簡易な定型業務に従事することが多く、貢献度合いを一律で図ることができる場合には、定額の一時金を支給する（5 万円、10 万円等）。

例 3 契約更新の際に、貢献分を時給の上昇分に反映させる。
（この場合、貢献分は具体的にいくらなのか、通常の昇給分とどのような違いがあるのか等、その反映方法・根拠を明らかにしておくことが求められます）

短時間・有期雇用労働者に対する賞与に関しては、待遇差をめぐる紛争リスクや説明義務を考え、ゼロ支給をあらため、例 1 、例 2 のように有額の支給へと変更する例が多く見られます。短時間・有期雇用労働者へのゼロ支給を継続する場合は、賞与の支給趣旨を明確にしたうえで、自社の正社員と短時間・有期雇用労働者との「職務の内容」、「人材活用の仕組み」等の違いを待遇差の説明理由として整理し、「不合理」な待遇差とならないようにしておきましょう。
仮に、正社員に対して、会社の業績や人事評価の結果によらず、勤続年数に応じて賞与を支給しているような場合は、「職務の内容」等で待遇差を説明することが難しくなるため、正社員の賞与支給のあり方を見直すか、一定の勤務年数を経た短時間・有期雇用労働者に対しても勤続年数に応じて一定の有額支給をする方向で検討することが考えられます。

3 退職金

■ 概要



退職金に関しては、賃金の後払い、長年の勤務に対する功労報償など様々な趣旨・性格があり、支給方法も退職時の基本給に勤続年数に応じた掛率をかけて算出するものや在職時の等級や評価結果等に基づくポイント制等、会社によって様々な方法が見られます。いずれにしても原則として退職金は長期雇用を前提とした制度であるといえます。
短時間・有期雇用労働者の退職金支給を考える際には、自社の退職金制度の趣旨を踏まえ、正社員との「職務の内容」や「人材活用の仕組み」の違いのほか、勤続年数や長期の雇用見込みの有無といった点もポイントになります。

■ ポイント

- 退職金は一般的に長期雇用を前提とした制度であることから、短期間の雇用を前提とした短時間・有期雇用労働者に支給しない場合でも不合理とはされにくいと考えられます。
- しかし、無期契約のパートタイマーや、長期間継続雇用されている契約社員等に関しては、正社員と同様に「長期雇用が見込まれる」と見なされるため、相応の対応が必要になります。
- 「職務の内容」、「人材活用の仕組み」等の違いや正社員という有為人材の確保・定着を図ることを目的として正社員のみに退職金を支給するという選択肢もありますが、待遇差をめぐる紛争リスクや説明義務等を考慮し、一定の年数を経た短時間・有期雇用労働者に関しては、有額支給をすることも考えられます。

1 ガイドラインの考え方

ガイドラインでは原則となる考え方は示されていませんが、ガイドラインの「基本的な考え方」において「指針に原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合についても不合理な待遇差の解消等が求められるため、各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる」とされています。

2 関連する裁判例

不合理ではない

メトロコマース事件・最三小判 R2.10.13

- 退職金の支給要件や支給内容等に照らせば、退職金は、職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するものであり、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から正社員に対し退職金を支給していたものといえる。
- 契約社員Bは売店業務に専従で、エリアマネージャー業務等に従事する正社員とは職務内容に一定の相違がある。

■契約社員Bは業務内容に変更はなく、配置転換等を命ぜられることはなかったため、職務内容・配置の変更の範囲にも一定の相違がある。
■売店業務に従事する正社員は関連会社の再編や契約社員Bからの正社員登用であり、他の部署に配置転換することは困難という組織再編上の事情がある。
■契約社員Aや正社員へ段階的に職種を変更するための登用試験制度があり、相当数の登用があった。
■以上により、正社員と契約社員Bとの間に退職金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは不合理とはいえない。

高裁判決では、長年の勤務に対する功労報償の性格を有する退職金を長期間勤務を継続した契約社員Bに全く支給しないのは不合理であるとの判断が示されました。しかし、2020年10月の最高裁判決では、職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払い、継続的な勤務等に対する功労報償などの複合的な性質や、正社員としての職務を遂行できる人材の確保・定着を図る目的を重視し、正社員と契約社員Bとの間で職務内容等に違いがあることを認め、退職金を支給しないことを不合理とまではいえないとの判断が示されました。

3 企業における対応

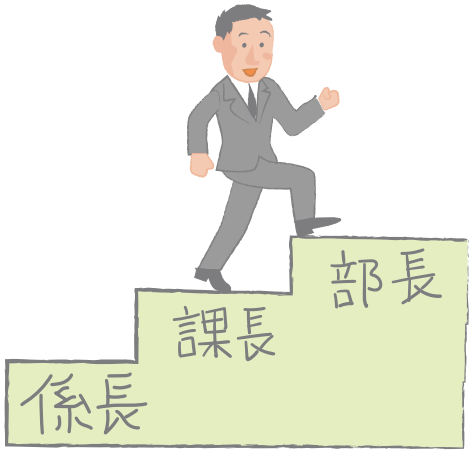
1年、2年等、期間限定で雇用するパートタイマー等であれば、長期雇用を前提とした退職金制度を設けない措置は不合理とはされにくいと考えられます。
しかし、無期契約のパートタイマーや、有期契約であっても契約更新が繰り返され通算契約期間が長期にわたる契約社員等については、「長期雇用が見込まれるかどうか」という点では正社員と相違はないと判断される可能性もあります。
2020年10月の最高裁判決では、契約社員に退職金を支給しないことは「不合理ではない」旨の判断が示されましたが、同判決の反対意見・補足意見には、「継続的な勤務に対する功労報償という性質は契約社員にも当てはまる」、「企業等が、有期契約労働者と無期契約労働者との間で均衡のとれた処遇を図っていくことは、法の理念に沿うものである」といった指摘もあることから、待遇差をめぐる紛争リスクや説明義務等を考慮し、次のように一定の基準を設けたうえで有額支給をすることも考えられます。

例1 正社員の退職金制度を一部変更して支給する。
ポイント制であれば、積み上がるポイント数を調整したり、等級ポイントは正社員のみとし、勤続ポイントのみ正社員以外にも付与する等の方法が考えられます。また、退職金の算定基礎給や支給率を職務内容等の違いに合わせて調整する方法もあります。

例2 正社員とは別の退職金制度を設ける。
正社員と短時間・有期雇用労働者との間で職務内容等に大きな相違がある場合には、正社員の制度とは別に、「勤続6年以上で5万円、11年以上で10万円」など勤続年数に応じて一定の有額支給をすることも考えられます。

正社員にのみ退職金を支給する場合は、「職務の内容」や「人材活用の仕組み」の違い、会社への貢献度の差や、正社員という有為な人材の獲得・定着を図るという目的を明確にすることは勿論、人事制度・給与体系全体を見直して、「不合理」と指摘されることのないよう慎重な対応が求められます。

4 役職手当



■ 概要

役職手当とは、責任を伴うポストに支給される手当であり、部長、課長、店長といった管理職に支給されるほか、主任やリーダー等、その職責に応じて、非管理職のポストにも支給されることがあります。
正社員以外の短時間・有期雇用労働者も職制上の責任を有する役職に従事することがあるのか、ある場合に正社員が従事する役職とどのような違いがあるのかを確認することが重要です。

■ ポイント

- 短時間・有期雇用労働者を役職に就かせていなければ対応の必要は特にありません。
- 短時間・有期雇用労働者を役職に就かせている場合、その役職が正社員が従事するものと同じ内容であれば同一の役職手当、違いがある場合はその違いに応じた役職手当を支給することが求められます。

1 ガイドラインの考え方

役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについて、通常の労働者と同一の内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。

問題とならない例

イ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名(例えば、店長)であって同一の内容(例えば、営業時間中の店舗の適切な運営)の役職に就く有期雇用労働者であるＹに対し、同一の役職手当を支給している。

ロ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く短時間労働者であるＹに、所定労働時間に比例した役職手当(例えば、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者にあっては、通常の労働者の半分の役職手当)を支給している。

問題となる例

役職手当について、役職の内容に対して支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者であるＹに、Ｘに比べ役職手当を低く支給している。

従事している役職の内容や責任が同じであれば、正社員かどうかに関わらず、同じ役職手当の支給が求められ、違いがあればその違いに応じた一定の手当支給が必要となります。なお、同じ役職だとしても、短時間・有期雇用労働者で正社員よりも所定労働時間が短い場合等は、その労働時間に応じて役職手当を減額することは許容されます。

2 関連する裁判例

不合理ではない

長澤運輸事件・最二小判 H30.6.1

- 正社員には役付手当を支給し、定年再雇用者には支給していない。
- 役付手当は正社員の中から指定された役付者に対して支給されるもので、年功給、勤続給的性格のものということはできない。定年再雇用者に対して支給しないという労働条件の相違は不合理とはいえない。

指定された役職に従事しているかどうかを問わず、一定の勤続期間が経過すると支給されるといった年功的な運用がされていない限り、所定の役職に現実的に就いているかどうかが問われます。

3 企業における対応

社内の人事管理の状況に合わせて、次のような対応が考えられます。

①短時間・有期雇用労働者を役職に就かせていない場合

基本的に役職手当の支給は必要ありません。ただし、前述のとおり、正社員に支給している役職手当が一定期間勤務すると自動的に付与されるといった、特定の役職への従事と関連性なく支給されるような場合には、短時間・有期雇用労働者にも勤続期間に応じて一定の付与が求められる可能性もあります。役職手当の本来の趣旨に立ち返って運用に留意しましょう。

②短時間・有期雇用労働者のうち、優秀な者はリーダー等の役職に就かせている場合

正社員が従事する「リーダー」等と「職務の内容」等が同じであれば、短時間・有期雇用労働者にも同一の役職手当を支給することが求められます。

同じ「リーダー」等でも、例えば次のような点で「職務の内容」に違いがあるようであれば、その違いに応じて、金額に差をつけたうえで、一定の役職手当を支給することが考えられます。

- 担当部署の予算規模
- 業務内容と責任の範囲（部下のマネジメントの有無等）
- 目標達成責任
- 部下の人数　等



5 特殊作業手当



■ 概要

製造業や運送業等の職場では、業務の危険度や特殊な作業環境等に応じて、特殊作業手当が支払われることがあります。待遇格差の問題を考える際に、特殊作業手当の対象となる業務に関し、正社員と短時間・有期雇用労働者で従事する業務の内容や作業環境等に違いがあるのかどうかがポイントとなります。

■ ポイント

●特殊作業手当の対象となる業務に短時間・有期雇用労働者が、正社員と同様に従事する場合には、同様の支給が求められます。

1 ガイドラインの考え方

＜業務の危険度または作業環境に応じて支給される特殊作業手当＞
通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。

正社員と短時間・有期雇用労働者の業務が危険度や作業環境といった点で双方に違いがない場合には、同一の特殊作業手当の支払いが必要であることが示されています。

2 関連する裁判例

ハマキョウレックス事件・最二小判 H30.6.1

不合理である

■作業手当は、特定の作業を行った対価として支給されるものであり、作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金である。
■契約社員と正社員の職務の内容は異ならない。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることによって、行った作業に対する金銭的評価が異なることになるものではない。加えて、作業手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。
■正社員に対して作業手当を一律に支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理である。

同じ職務内容の正社員と契約社員に対し、特定の作業を行った対価としての作業手当の支給の有無に違いを設けることは不合理であるとの判断が示されました。

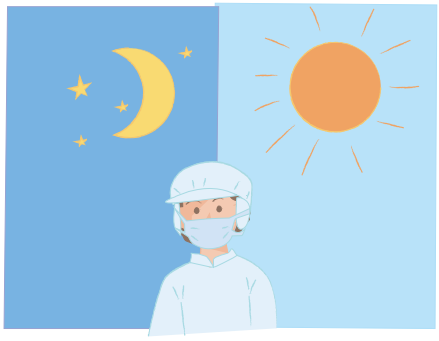
3 企業における対応

特殊作業手当は、他の業務に比べて危険度の高い業務や、特殊な技術や経験が求められる業務、その他、特殊な作業環境において行われる業務等に応じて支給されるものであり、基本的に「職務の内容」が重視されるといえます。
ガイドラインや裁判例にも示されているとおり、自社の正社員と短時間・有期雇用労働者の「職務の内容」が同一であれば、特殊作業手当の支給について雇用形態間で差をつける運用は見直した方がよいでしょう。
もし、「作業手当」自体が特殊作業に従事する対価としての性質が薄れ、作業内容に関わらず正社員に対して広範囲に支給する等、形骸化して生活給となっているような場合には、基本給に統合する等、手当の統廃合を行うことも考えられます。

6 特殊勤務手当

■ 概要

交替制勤務や、早朝・夜間勤務、年末年始勤務等、勤務時間や勤務日が通常と異なる勤務形態の場合に特殊勤務手当を支給することがあります。
特殊勤務手当の待遇差に関しては、正社員と短時間・有期雇用労働者との間で勤務形態が同じかどうか、その特殊勤務の負荷分の対価が給与に反映されているかどうかがポイントとなります。



■ ポイント

- 短時間・有期雇用労働者が正社員と同様の勤務形態のもとで、特殊勤務手当の対象となる勤務時間や勤務日に勤務しているのであれば、同一の支給が求められます。
- ただし、勤務形態や給与体系の違いによって、支給の有無が合理的に説明できる場合は、差を設けることは許容されると考えられます。

1 ガイドラインの考え方

＜交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当＞
通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。

問題とならない例

イ　Ａ社においては、通常の労働者か短時間・有期雇用労働者かの別を問わず、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、それ以外の労働者には時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。

ロ　Ａ社においては、通常の労働者であるＸについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。短時間労働者であるＹについては、採用に当たり、交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給に、通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分を盛り込み、通常勤務のみに従事する短時間労働者に比べ基本給を高く支給している。Ａ社はＸには特殊勤務手当を支給しているが、Ｙには支給していない。

正社員と短時間・有期雇用労働者との間で、同一の勤務形態で業務に従事する場合には、同一の特殊勤務手当の支払いが必要とされています。
しかし、雇用形態に関係なく、採用確保が難しい早朝や深夜・休日の時間帯に給与を上乗せ支給することや、正社員と異なり、短時間・有期雇用労働者は通常勤務と特殊勤務が混在しておらず、あらかじめ特殊勤務分の手当に相当する分が基本給に織り込まれて設定されているような場合には、待遇差が問題にならないことが示されています。

2　関連する裁判例

不合理である

日本郵便（東京）事件・最一小判 R2.10.15

- 年末年始勤務手当は、12 月 29 日から翌年 1 月 3 日までの最繁忙期で、多くの労働者が休日として過ごしている期間において、同業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質を有するものであるといえる。
- 年末年始勤務手当は、正社員が従事した業務の内容やその難度等に関わらず、所定の期間において実際に勤務したこと自体を支給要件とするものであり、その支給金額も、実際に勤務した時期と時間に応じて一律である。
- 年末年始勤務手当の趣旨は、郵便の業務を担当する時給制契約社員にも妥当するものであり、職務の内容等の相違を考慮しても、両者の間に年末年始勤務手当に係る労働条件の相違があることは、不合理であると認められる。

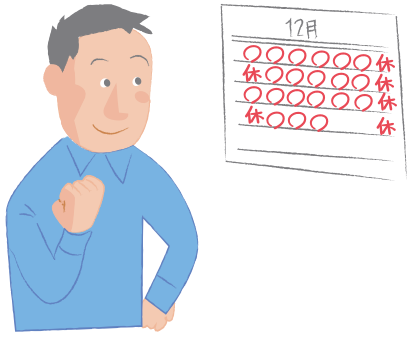
「多くの労働者が休日として過ごしている期間に業務に従事したことへの対価」という年末年始勤務手当の趣旨に焦点が当てられ、職務内容等の相違があったとしても、契約社員にもその趣旨は該当するとして、年末年始勤務手当を支給しないことは不合理であるとの判断が示されました。

3　企業における対応

特殊勤務手当は、交替制勤務等の不規則な勤務や、一般的な就労時間とは異なる時間帯での勤務が求められる場合に支給されることから、特殊作業手当と同様に、職務内容が重視されることになります。そのうえで、上記の裁判例にも見られるとおり、特殊勤務手当の趣旨が短時間・有期雇用労働者に対して、正社員と同様に該当するのであれば、雇用形態に関わらず、同一の支給が求められます。

正社員と短時間・有期雇用労働者が同様に交替制勤務等を行っている場合には、特殊勤務手当も同様に支給することが考えられます。ただし、ガイドラインや裁判例にもあるとおり、短時間・有期雇用労働者は予め決められた時間帯で勤務することで、正社員と異なり、勤務が「不規則」になっていないようであれば、本手当の支給の有無について差を設けることは許容されると考えられます。
言い換えると、特殊勤務手当の支給の相違を維持するのであれば、交替制勤務の適用を含め、正社員と短時間・有期雇用労働者との間で勤務形態の違いを意識して雇用管理を行うことが求められます。
もし、この手当が本来の支給目的から離れ、生活給的な意味合いを持っているようであれば、基本給に統合する等の対応も考えられます。

7 精皆勤手当



■ 概要

職務を円滑に進めるため、皆勤を奨励する目的で精皆勤手当を支給する例が見られます。精皆勤手当の待遇差を考える際には、正社員と短時間・有期雇用労働者との間の職務内容（皆勤を奨励する必要性）の違い、精皆勤手当の代償となる措置の有無がポイントとなります。

■ ポイント

- 職務内容が正社員と短時間・有期雇用労働者で同じ場合には、雇用形態に関わらず同様に支給することが求められます。
- 職務内容に違いがあり、皆勤を求める必要性も異なることが明確な場合には、正社員にのみ支給または雇用形態間で支給額に差をつけることも許容されると考えられます。

1 ガイドラインの考え方

通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。

問題とならない例

A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

ガイドラインでは、正社員と短時間・有期雇用労働者の業務内容が同じであれば精皆勤手当も同様に支払うことを求めています。
ただし、問題とならない例にあるように、正社員は不就労が待遇にマイナスになるが、短時間・有期雇用労働者はそのようなマイナスはない、という前提がある場合には、その前提の範囲内で、一定日数以上出勤した場合のプラス措置が正社員にのみあっても許されることが示されています。

2 関連する裁判例

不合理である

ハマキョウレックス事件・最二小判 H30.6.1

- 契約社員と正社員の職務の内容は異ならないから、出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。
- 上記の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、会社の中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるとはいえない。
- 契約社員について皆勤の事実を考慮して昇給が行われたとの事情もうかがわれない。
- 正社員に対して上記の皆勤手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができる。

不合理である

長澤運輸事件・最二小判 H30.6.1

- 嘱託乗務員と正社員との職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に相違はないというべきである。
- 精勤手当は、従業員の皆勤という事実に基づいて支給されるものであるから、歩合給及び能率給に係る係数が異なることをもって、嘱託乗務員に精勤手当を支給しないことが不合理でないということはできない。
- 正社員に対して精勤手当を支給する一方で、嘱託乗務員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができる。

このように職務内容が同じ正社員と有期雇用労働者については皆勤を奨励する必要性に違いはないとして、精皆勤手当の支給の相違は不合理であるとの判断が示されました。

3 企業における対応

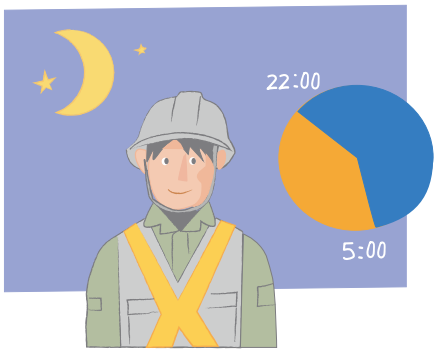
ガイドラインや裁判例でも示されているとおり、まず職務内容が正社員、短時間・有期雇用労働者で異ならない場合、精皆勤手当は雇用形態に関わらず支給することが求められるといえます。職務内容に大きな違いがあり、皆勤を求める必要性も異なることが明確な場合には、正社員にのみ支給または雇用形態間で支給額に差をつけることは許容されると考えられます。

なお、雇用形態間で精皆勤手当の支給の有無や金額に差をつける場合には以下の点も考慮したうえで決めるようにしましょう。

・遅刻、欠勤等の不就労について、昇給額や賞与の掛率等の待遇へのマイナスの措置があるか。(正社員のみ or 正社員以外も共通)

・短時間・有期雇用労働者について、精皆勤手当の代わりに、皆勤を奨励する意味合いの代償措置を実施しているかどうか(昇給の増額等)。

8 時間外手当、休日手当、深夜手当



■ 概要

労働基準法では、法定労働時間(1 日 8 時間、 1 週 40 時間)を超えて勤務した場合や、法定休日(週 1 日の休日)、深夜(22 時～ 5 時)に勤務した場合に割増賃金支払いを義務づけています。こうした時間外や休日・深夜労働に関する手当については、原則として正社員、短時間・有期雇用労働者との間で違いを設けることは認められないと考えられます。

■ ポイント

●時間外労働の抑制、過重な負荷や生活面での制限に対する代償として支給される手当の性質を踏まえ、雇用形態の違いによって差を設けることは避け、同一の割増率、支給方法とするのが妥当といえます。

1 ガイドラインの考え方

通常の労働者の所定労働時間を超えて、通常の労働者と同一の時間外労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

問題とならない例

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。

問題となる例

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、深夜労働又は休日労働以外の労働時間が短いことから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を通常の労働者より低く設定している。

ガイドラインでは、時間外・休日・深夜労働の手当を計算する際に、原則として正社員と短時間・有期雇用労働者との間で異なる割増率や単価を使って金額に差をつけることはできないことが示されています。

2 関連する裁判例

不合理である

メトロコマース事件・東京高判 H31.2.20

- 所定労働時間を超える勤務について支払われる早出残業手当について、正社員ははじめの２時間までは１時間につき２割７分増、２時間を超える時間について３割５分増とし、契約社員は１時間につき２割５分増としていた。
- 時間外労働の抑制という観点から有期契約労働者と無期契約労働者とで割増率に相違を設けるべき理由はなく、そのことは使用者が法定の割増率を上回る割増賃金を支払う場合にも同様というべき。
- 正社員の割増率を契約社員よりも高く設けるべき積極的な理由もなく、労使交渉の経緯も認められない。
- 早出残業手当の割増率の相違は不合理と認められる。

正社員に対して、法定を上回る割増率を設定していたことに関して、時間外労働の抑制という目的では、雇用形態で差を設ける理由を見つけることは難しいとして、契約社員に対しても同じ割増率で支給すべきとの判断が示されました。

3 企業における対応

時間外・休日・深夜労働の手当（割増賃金）に関しては、会社によって以下のような待遇差が見られる場合があります。

①正社員には法定を上回る割増率で支給し、短時間・有期雇用労働者は法定の割増率で割増賃金を支給している。

②１日の所定労働時間が法定を下回る７時間等としている会社で、正社員は所定労働時間を超えたところから割増賃金を支給するのに対し、短時間・有期雇用労働者は１日８時間の法定労働時間を超えたところから割増賃金を支給している。

③正社員は法定休日の日曜日だけでなく、所定休日の土曜日に勤務した場合にも休日割増（3割5分）を支給しているのに対し、短時間・有期雇用労働者は法定休日のみ休日割増を支給している。

ガイドラインや裁判例の判断内容を考慮すると、時間外労働の抑制、過重な負荷や生活面での制限に対する代償として支給される手当の性質を踏まえ、上記のような差を設けることは避け、同一の割増率、支給方法に揃えるのが妥当といえます。
この場合、正社員の割増率を下げて短時間・有期雇用労働者に揃えようとするケースも見られますが、労働条件の不利益変更となるため、適切な対応とは言えません。労働条件の不利益変更は、就業規則変更の合理性の観点から、別の待遇を引き上げる代償措置を設け、労働者側へ丁寧に説明し合意形成を図る等の対応が必要になります。



9 通勤手当、出張旅費



■ 概要

多くの企業が通勤に要する交通費や出張に伴う移動費用を通勤手当や出張旅費という形で従業員に支給しています。出張旅費については雇用形態に関わらず出張に要する実費を負担しているケースが多く見られますが、通勤手当の支払い方法は正社員や短時間・有期雇用労働者で異なるケースがあります。
同一労働同一賃金の観点から、雇用形態を理由として通勤手当の支給金額や支給方法に違いを設けることはできないと考えられます。

■ ポイント

- 正社員と同じ所定労働日数の短時間・有期雇用労働者に関しては正社員と同様の支給とします。
- 正社員よりも少ない日数で勤務している短時間・有期雇用労働者に関しては出勤日数に応じた形で通勤手当を支給することが認められます。

1 ガイドラインの考え方

短時間･有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

問題とならない例

イ　A社においては、本社の採用である労働者に対しては、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、それぞれの店舗の採用である労働者に対しては、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者であるX が、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。

ロ　A社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い(例えば、週４日以上)通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者には、月額の定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない(例えば、週３日以下)又は出勤日数が変動する短時間・有期雇用労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。

このように通勤手当・出張旅費に関しては、原則として短時間・有期雇用労働者に対しても同一に支給することが求められています。
なお、問題とならない例の(イ)では、本社採用の正社員とは異なり、各事業所採用で近隣に住んでいる人を前提に短時間・有期雇用労働者を雇用し、はじめから近隣から通える範囲内での上限額を定めた通勤手当を支給しているのであれば、本人都合でその範囲外に引っ越した場合に、当初の上限の範囲内で発生した通勤費分を支払う形でも不合理ではないとされています。
また、(ロ)では、所定労働日数に応じた形での支給の相違が認められています。

2 関連する裁判例

不合理である

ハマキョウレックス事件・最二小判 H30.6.1

- 交通手段・距離は同じであるが、通勤手当は正社員月 5,000 円、契約社員月 3,000 円と違いがある。
- 通勤手当は、通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されるものであるところ、労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではない。
- 職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、通勤に要する費用の多寡とは直接関連するものではない。
- 正社員と契約社員との間で通勤手当の金額が異なるという労働条件の相違は、不合理であると評価することができる。

通勤手当は通勤に要する交通費の実費補填を目的としており、無期雇用と有期雇用の違いや、「職務の内容」や「人材活用の仕組み」等の違いは、その通勤に要する費用の多寡とは直接関連しないとし、正社員と契約社員との間の通勤手当の金額の違いは不合理との判断が示されました。

3 企業における対応

短時間・有期雇用労働者の所定労働日数に応じて、次の対応が考えられます。

①正社員と同じ所定労働日数の場合

通勤手当の支払方法や上限額等で差をつけずに、同一の支給基準で揃えるようにします。

②正社員よりも少ない日数で勤務している場合

ガイドラインでも示されている通り、所定労働日数が少なかったり、出勤日数が変動するような短時間・有期雇用労働者の場合は、出勤日数に応じた形で通勤手当を支給することが認められます。所定労働日数の少ない短時間・有期雇用労働者の場合は、通勤手当について次のように規定することが考えられます。

＜例＞

「週の所定労働日数が少ない短時間・有期雇用労働者について、交通機関の 1 日の往復料金に月の労働日数を乗じて計算された金額が、1 ヶ月の通勤定期代を下回る場合には、前者の労働日数に応じた実費額を通勤手当として支給する。」



10 食事手当

■ 概要

福利厚生の一環として食費負担の軽減や、事業所間での食事施設の有無による不平等解消等を目的に食事手当を支給する例が見られます。
正社員と異なる出勤日数や勤務時間帯により、食費負担の状況に違いがある場合を除き、原則として雇用形態間で食事手当に相違を設けることは避けるようにします。



■ ポイント

●食事手当の趣旨（食費負担の軽減）と「職務の内容」や「人材活用の仕組み」等の違いは関連性を持たないため、正社員にのみ食事手当を支給している場合には、短時間・有期雇用労働者に対しても同様に支給することを検討すべきです。

1 ガイドラインの考え方

＜労働時間の途中に食事のための休憩時間がある場合に労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当＞
短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければならない。

問題とならない例

Ａ社においては、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるＸに支給している食事手当を、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がない（例えば、午後２時から午後５時までの勤務）短時間労働者であるＹには支給していない。

問題となる例

Ａ社においては、通常の労働者であるＸには、有期雇用労働者であるＹに比べ、食事手当を高く支給している。

午後のみの勤務で労働時間の途中に昼食休憩がない短時間・有期雇用労働者について食事手当を不支給とする扱いは認められますが、同様に昼食費用を負担する状況であれば、雇用形態により不支給とすることや、金額に差をつけることは不合理であることが示されています。

2 関連する裁判例

不合理である

ハマキョウレックス事件・最二小判 H30.6.1

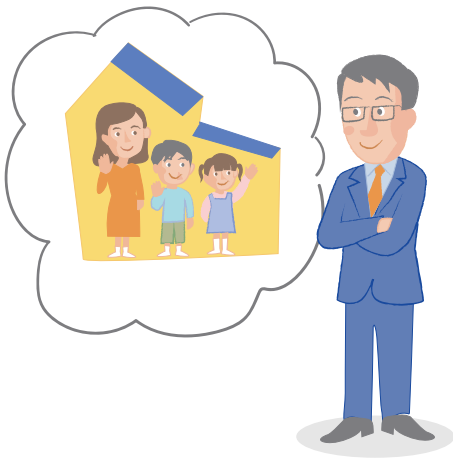
- 正社員にのみ給食手当として月 3,500 円を支給。
- 給食手当は、従業員の食事に係る補助として支給されるものであるから、勤務時間中に食事をとることを要する労働者に対して支給することがその趣旨にかなうものである。
- 契約社員と正社員の職務の内容は異ならないうえ、勤務形態に違いがあるなどといった事情はうかがわれない。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、勤務時間中に食事をとることの必要性やその程度とは関係がない。
- 正社員に対して上記の給食手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができる。

正社員と契約社員との間の「職務の内容」や「人材活用の仕組み」の違いは、勤務時間中に食事をとることの必要性や程度と関係がなく、勤務時間中に食事をとる必要がある労働者に対して一律に支給すべき旨の判断が示されました。

3 企業における対応

通勤手当等と同様に、食事手当の趣旨（食費負担の軽減）と「職務の内容」、「人材活用の仕組み」等の違いは関連性を持たないため、正社員にのみ食事手当を支給している場合には、短時間・有期雇用労働者にも同様に支給することを検討すべきです。
なお、勤務時間のシフトにより短時間・有期雇用労働者に食事休憩がない場合や、出勤日数が少ないことで食事の回数が異なる場合等は、それに応じて食事手当に差をつけることは認められます。
月定額支払いをやめて、雇用形態にかかわらず、食事手当の対象となる食事の回数に応じて全員一律に支給することも考えられます。

11 単身赴任手当



■ 概要

従業員が会社の都合で遠方へ転勤となり、家族との別居が余儀なくされる場合に、世帯が分かれることによる生活費の増加を補填することを目的として単身赴任手当が支給されることがあります。
短時間・有期雇用労働者にも転勤により単身赴任となることがあるかといった「人材活用の仕組み」の違いの有無がポイントとなります。

■ ポイント

●短時間・有期雇用労働者にも単身赴任を伴う人事異動を行うことがあり、支給要件を満たすようであれば、同一の単身赴任手当の支給が求められます。
●単身赴任を伴う転勤対象を正社員のみとする運用方針を明確にしたうえで、単身赴任手当の支給を正社員に限定することが考えられます。

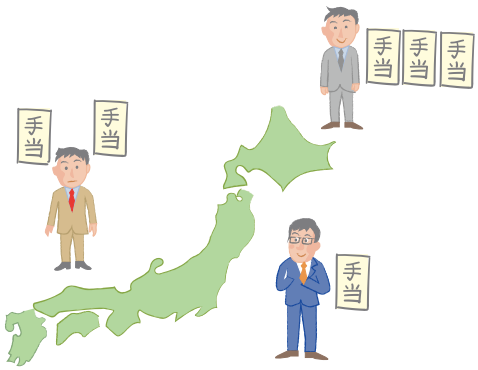
1 ガイドラインの考え方

通常の労働者と同一の支給要件を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。

2 企業における対応

一般的には転勤による単身赴任が行われるのは正社員のみで、短時間・有期雇用労働者には広範囲の転勤をさせていないケースが多いと思われます。今後の対応としては、単身赴任を伴う転勤対象を正社員のみとする運用方針を明確にしたうえで、単身赴任手当の支給を正社員に限定することが考えられます。
そうした人事異動の有無・範囲等の違いは、基本給や賞与等の待遇差の根拠要素になります。
なお、ある地域の事業所で欠員が生じたときに、臨時的に正社員に代わって契約社員等が単身赴任する例もあります。その場合には、世帯が分かれることによる経済的負担の補填という趣旨を考えると、契約社員等に対しても、正社員と同様に単身赴任手当を支給する必要があるといえます。

12 地域手当



■ 概要

特定の地域の生計費や物価水準の高さ等による負担増を補償するために地域手当を支給しているケースが見られます。
正社員と短時間・有期雇用労働者との待遇差の問題を考えたとき、転勤の有無の違いや、地域の物価等を給与へどのように反映させているか等がポイントとなります。

■ ポイント

●短時間・有期雇用労働者も全国一律で基本給が決定されており、かつ、ともに転勤があるような場合は、短時間・有期雇用労働者に地域手当を支給しないことは不合理な待遇差として問題になる可能性があります。

1 ガイドラインの考え方

＜特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当＞
通常の労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。

問題とならない例

Ａ社においては、通常の労働者であるＸについては、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、一方で、有期雇用労働者であるＹと短時間労働者であるＺについては、それぞれの地域で採用し、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

問題となる例

Ａ社においては、通常の労働者であるＸと有期雇用労働者であるＹにはいずれも全国一律の基本給の体系を適用しており、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Ｙには地域手当を支給していない。

正社員にのみ地域手当を支給しており、現地採用の短時間・有期雇用労働者に関しては地域の物価水準等がすでに基本給へ盛り込まれて設定されている場合は問題となりませんが、いずれも全国一律で基本給が決定されており、かつ、ともに転勤があるような場合は、短時間・有期雇用労働者に地域手当を支給しないことは不合理な待遇差として問題になることが示されています。

2 企業における対応

基本給の設定は全国一律で、転勤により勤務地の異動があった際に物価水準等による経済的負担増を補填するという地域手当の趣旨を考えると、そうした異動が正社員のみに限定されている場合には、短時間・有期雇用労働者への手当不支給は許容されると考えられます。
一方、短時間・有期雇用労働者に関しても正社員と同様に転勤による地域間異動がある場合には、以下の対応をとることが考えられます。

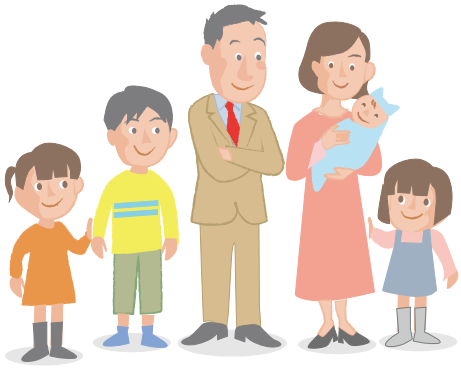
①短時間・有期雇用労働者の基本給や他の手当が地域の物価等を考慮して決められている場合
すでに地域間の経済的負担の違いが織り込まれた給与支払いがなされているので、別途、地域手当を支給しなくても問題にはならないと考えられます。

②短時間・有期雇用労働者の基本給や他の手当が全国一律になっている場合
正社員と同様に地域手当を支給することが求められます。

13 家族手当

■ 概要

扶養する配偶者の有無や子供の人数に応じて、家族を養うための生活費に対する補助として家族手当が支給されることがあります。正社員以外の短時間・有期雇用労働者に家族手当を支給しているケースは少ないといえますが、同一の支給要件を満たす場合には正社員以外にも家族手当を支給すべきと判断された裁判例もあるため、あらためて家族手当の対象者や金額等について検討することが必要です。



■ ポイント

- ●家族手当は「長期継続勤務の期待」と「継続勤務の確保」を目的として支給するものと考えられます。
- ●自社の短時間・有期雇用労働者について、扶養家族を有しており、かつ、勤続期間が 5 年、10 年と長期にわたる者が多いような場合には、正社員に加え、短時間・有期雇用労働者に対しても支給することが考えられます。
- ●または家族手当の支給意義を改めて考え、基本給に統合する等、給与制度全体を通して見直しを図る選択肢もあります。

1 ガイドラインの考え方

ガイドラインでは原則となる考え方は示されていませんが、ガイドラインの「基本的な考え方」において「指針に原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合についても不合理な待遇差の解消等が求められるため、各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる」とされています。

2 関連する裁判例

不合理ではない

日本郵便（大阪）事件・大阪高判 H31.1.24)

■正社員には、扶養家族の状況に応じて扶養手当を支給、契約社員には不支給。

■家族手当は、長期雇用システムと年功的賃金体系のもと、家族構成や生活状況が変化し、それによって生活費の負担が増減することを前提として、会社が労働者のみならずその家族の生活費まで負担することで、有為な人材の獲得、定着を図り、長期にわたって会社に貢献してもらうという効果を期待して支給されるものと考えられる。

■これに対して契約社員は、原則として短期雇用を前提とし、必要に応じて柔軟に労働力を補充、確保するために雇用されたものであり、扶養手当の性質および支給の趣旨に沿わないし、基本的に転職等による収入増加で対応することが想定されている。そうすると、扶養手当に関する相違を不合理と認めることはできない。

日本郵便(大阪)事件の高裁判決では、上記のとおり、短期雇用を前提とした契約社員について、長期雇用を前提とする基本給の補完といった扶養手当の性質・趣旨に沿わないこと等を理由に扶養手当の相違を不合理ではないとの判断が示されました。
しかし、2020 年 10 月の最高裁判決では、次の通り、扶養手当の相違が不合理であるとの判断が示されました。

不合理である

日本郵便(大阪)事件・最一小判 R2.10.15)

- 正社員は長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的で扶養手当を支給することは、使用者の経営判断として尊重し得る。
- 契約社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養手当を支給することとした趣旨は妥当する。
- 契約社員は、有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれており、正社員と契約社員との間に職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、両者の間に扶養手当に係る労働条件の相違があることは不合理である。

このように扶養手当(家族手当)は、「長期継続勤務の期待」と「継続勤務の確保」を目的とした給付であるとして、正社員と契約社員との間で職務内容等に違いがあったとしても、契約更新により実質的に継続的な勤務が正社員と同様に見込まれるのであれば、契約社員にも扶養手当を支給すべき旨の判断が示されました。

3 企業における対応

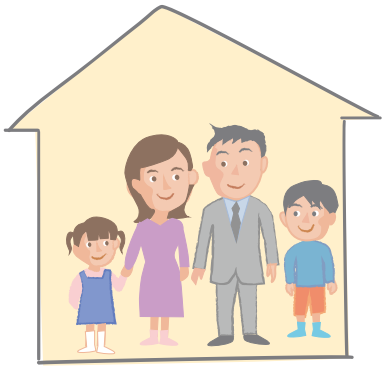
2020 年 10 月の 5 つの最高裁判決(メトロコマース事件、大阪医科薬科大学事件、日本郵便<大阪・東京・佐賀>事件)を見ると、賞与や退職金のように基本給に関連し、職務遂行能力や責任の程度、勤務経験等が影響する複合的な性質を有している場合、正社員と短時間・有期雇用労働者との間の職務内容やその変更の範囲等の事情が幅広く考慮されています。一方、家族手当や年末年始勤務手当等、その支給の趣旨・目的がシンプルで明確なものについては、その趣旨・目的に即した事情に焦点が当てられ、短時間・有期雇用労働者にも同様に趣旨・目的が該当するのであれば正社員と同様の支給が求められることになります。

家族手当について見ると、日本郵便(大阪)事件の最高裁判決で挙げられた「継続的な勤務が見込まれるかどうか」がポイントになると思われます。
自社の短時間・有期雇用労働者について、扶養家族を有しており、かつ、勤続期間が 5 年、10 年と長期にわたる者が多いような場合には、短時間・有期雇用労働者についても正社員と同様に家族手当を支給することが考えられます。
または家族手当の支給意義を改めて考え、基本給に統合する等、給与制度全体の見直しを図る選択肢もあります。

14 住宅手当

■ 概要

住宅費用の補助を主な目的とし、家族手当と同様に生活補助的な意味合いで住宅手当を支給しているケースが多く見られます。世帯主か否か、扶養家族の有無、持ち家か賃貸か等、住宅手当の支給要件を短時間・有期雇用労働者も満たすのであれば、原則として正社員と同様の支給が求められます。
ただし、正社員にのみ転勤があり、それによる住居費用増を補填する等、住宅手当の支給の前提条件や必要性に違いがある場合には、支給の相違が認められることがあります。



■ ポイント

●正社員にのみ転居を伴う人事異動がある場合には支給の相違が認められることがありますが、短時間・有期雇用労働者にも転居を伴う人事異動があり、住宅手当の趣旨・目的が該当するような場合は、正社員と同様に支給することが求められます。

1 ガイドラインの考え方

ガイドラインでは原則となる考え方は示されていませんが、ガイドラインの「基本的な考え方」において「指針に原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合についても不合理な待遇差の解消等が求められるため、各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる」とされています。

2 関連する裁判例

不合理ではない

ハマキョウレックス事件・最二小判 H30.6.1

■正社員にのみ住宅手当を支給し、契約社員には不支給。
■住宅手当は、従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものと解されるところ、契約社員には就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員については転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る。
■正社員に住宅手当を支給して契約社員に支給しないのは不合理であるとはいえない。

不合理である

メトロコマース事件・東京高判 H31.2.20

- 従業員が実際に住宅費を負担しているか否かを問わず、扶養家族の有無によって異なる金額を正社員に支給。契約社員には扶養家族の有無に関わらず不支給。
- この住宅手当は、職務内容等を離れて従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるものであり、主として従業員の住宅費を中心とした生活費を補助する趣旨で支給されるものと解釈される。
- 生活費補助の必要性は職務の内容等によって差異が生ずるものではないし、正社員であっても転居を必然的に伴う配置転換は想定されていないというのであるから、契約社員と比較して正社員の住宅費が多額になり得るといった事情もない。
- 比較対象とされる正社員との関係で有為な人材の定着を図る趣旨ということのみで契約社員に住宅手当を支給しないことが正当化されるものとはいえない。

ハマキョウレックス事件では、正社員には転居を伴う配置変更があり、契約社員にはないという「人材活用の仕組み」の違いから、住宅費用が多く発生することが想定される正社員にのみ住宅手当を支給することは不合理ではないとの判断が示されました。
一方、メトロコマース事件（高裁判決）では、正社員に対し、扶養家族によって金額が異なる住宅手当を一律支給していた点について、生活費補助的意味合いが強いと認め、その生活費補助の必要性は正社員、契約社員で変わらないとし、住宅手当の不支給は不合理であるとの判断が示されました。

3 企業における対応

以下の「人材活用の仕組み」の状況に応じて、対応方法や留意点を整理します。

①転居を伴う人事異動がある場合

裁判例でも見たように、住宅手当の支給目的が住宅費用の補助であって、正社員のみ転居を伴う人事異動があり、その結果、住宅費用が多額になり得るという事情がある場合には、正社員にのみ住宅手当を支給することも考えられます。
しかし、以下のような場合には、短時間・有期雇用労働者にも正社員と同様に住宅手当を支給することを検討した方がよいでしょう。

・正社員と同様に、短時間・有期雇用労働者も転居を伴う人事異動がある。
　→住宅費用の増加見込みに相違なし
・住宅費用の発生の有無に関わらず、扶養家族の有無等に応じて、一律に住宅手当を支給している。
　→住宅費用の補助という性質が薄く、転居を伴う人事異動が理由ではない

②転居を伴う人事異動がない場合

拠点が本社のみであったり、地域限定で営業している会社等については、雇用形態に関わらず、全従業員について転居を伴う人事異動はありません。その場合、正社員にのみ住宅手当を支払う根拠としては、正社員という有為な人材の確保・定着を図るため等の抽象的な理由に頼らざるを得なくなります。住宅手当の不支給が不合理な待遇差であると判断されるリスクを考えると、正社員以外にも住宅手当を支給するか、または本来の住宅費用の補助という趣旨と一致せず形式的に支給しているのであれば、基本給に統合するという対応も考えられます。

15 福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）

■ 概要

同一労働同一賃金の規定は、基本給や諸手当等の賃金に加えて、福利厚生施設を含めた待遇全般が対象になります。



■ ポイント

●企業が提供する給食施設や休憩室、更衣室等の福利厚生施設に関しては、原則として雇用形態によって取り扱いに差をつけることはできません。

1 ガイドラインの考え方

通常の労働者と同一の事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。

ガイドラインにおいても、正社員と短時間・有期雇用労働者との間で同一の利用を求めています。

2 企業における対応

福利厚生施設（給食施設・休憩室・更衣室等）については、雇用形態に関わらず、全従業員を対象に利用を認めているケースが多く見られます。
「職務の内容」「人材活用の仕組み」等の違いで利用の差を根拠づけることは困難と思われますので、全従業員に対して等しく利用させることが必要といえるでしょう。



16 転勤者用社宅



■ 概要

本社以外に複数の拠点を有する企業では、人員配置の都合上、労働者に転勤を命じることがあります。その際、住居を探す手間や費用負担を軽減するために、企業が所有する住居や借上社宅を付与する場合があります。
この転勤者用社宅の利用については、転勤命令の有無等、同じ支給要件を満たす短時間・有期雇用労働者がいるかどうかがポイントとなります。

■ ポイント

●短時間・有期雇用労働者も転勤があり、扶養家族の有無等、正社員と同様の要件を満たす場合には、正社員と同様に転勤者用社宅の利用を認める必要があります。

1 ガイドラインの考え方

通常の労働者と同様の支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

ガイドラインでは、正社員と同様の支給要件を満たす短時間・有期雇用労働者がいる場合には、正社員と同様に転勤者用社宅を利用させることが必要であることが示されています。

2 企業における対応

転勤命令の実態に応じて以下の対応が考えられます。

①転勤命令は正社員のみに行っている場合

この場合は、転勤者用社宅の支給要件は正社員のみが満たすことになるため、短時間・有期雇用労働者に利用を認めなくても問題にはなりません。恐らく多くの企業がこのパターンであると思われます。

②短時間・有期雇用労働者も転勤がある場合

この場合、扶養家族の有無等、正社員と同様の支給要件を満たす場合には、正社員と同様に短時間・有期雇用労働者にも転勤者用社宅の利用を認める必要があります。もし、提供できる住居数に制限がある場合等で均等に利用させることが難しい場合には、相当の住居費を補助することが考えられます。
または、①のように、勤務場所の変更については正社員のみとし、短時間・有期雇用労働者に対しては転勤命令を行わない運用へ変更することも考えられます。

17 慶弔休暇



■ 概要

年次有給休暇や産前産後休暇等の法定休暇以外に、結婚、配偶者の出産等の慶事や、親族の葬儀等の弔事の際に付与される任意の慶弔休暇制度を設けるケースが多く見られます。

■ ポイント

●原則として、短時間・有期雇用労働者に対しても同一の慶弔休暇を付与する必要がありますが、勤務日数の少ない短時間・有期雇用労働者は、勤務日の振替での対応を求めることも可能です。

1 ガイドラインの考え方

短時間・有期雇用労働者に対しても、通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

問題とならない例

Ａ社においては、通常の労働者であるＸと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるＹに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週２日の勤務の短時間労働者であるＺに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

ガイドラインでは、慶弔休暇や健康診断に伴う勤務免除・有給保障について、上記のとおり、雇用形態に関わらず、原則として正社員と同一の付与することが求められています。
ただし、問題とならない例で示されているとおり、週２日勤務等の短日数勤務者に関しては、基本的に勤務日の振替で対応してもらい、それが難しい場合のみ慶弔休暇を付与する形でも不合理ではないとされています。

2 企業における対応

短時間・有期雇用労働者の就業規則では慶弔休暇を定めておらず、正社員のみを対象としているケースも多いと思われます。しかしながら、家族や親族に関係する慶事や弔事への配慮という慶弔休暇の性質・目的を考えると、正社員と短時間・有期雇用労働者との間に違いは見られないため、同様に付与することが妥当と思われます。

Q1 正社員との日数の差をつけることは可能か？

→パートタイマーの中には週２日や３日といった短日数勤務で働く者もいます。その場合には、「原則として勤務日の振替で対応し、それが困難な場合のみ慶弔休暇を付与する」といった定めをすることが考えられます。または、正社員との所定労働日数の違いに比例した形で日数を調整し、付与することは許容範囲といえるでしょう。

Q2 短時間・有期雇用労働者に対し、無給の休暇とすることは可能か？

→慶弔休暇を与える際、正社員が有給の場合には、時給制の短時間・有期雇用労働者であっても、正社員と同様に有給とするのが妥当と考えられます。

18 健康診断



■ 概要

事業主は、労働安全衛生法により、労働者に対して所定の健康診断を実施する義務があります。その健康診断の受診時間分の給与については、行政通達で事業者が支払うことが望ましいとの見解が示され、給与支払いを行っているケースが多く見られます。

■ ポイント

●健康診断の受診時間について、正社員に対し有給保障をしている場合には、原則として短時間・有期雇用労働者に対しても正社員と同様に有給保障をすることが求められます。

1 ガイドラインの考え方

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

ガイドラインでは、正社員に対し、健康診断を受診する間の時間分を賃金控除することなく有給保障している場合には、短時間・有期雇用労働者に対しても有給保障が必要であることが示されています。

2 企業における対応

▶ 健康診断の受診対象者

一般健康診断の受診対象者である「常時使用する労働者」とは、正社員だけでなく、短時間・有期雇用労働者でも次の要件を満たせば健康診断の受診対象者となります。

・1 週間の労働時間がその事業場の同種の業務に従事する正社員と比べて 4 分の 3 以上
・期間の定めのない労働契約か、または期間の定めがあっても、1 年以上雇用されることが予定されている場合

▶ 給与保障

勤務を有給のまま免除することにより、安心して健康診断を受けやすくし、労働者の健康確保を図るという趣旨を考えると、正社員と短時間・有期雇用労働者との間で違いはないため、正社員を有給扱いとしている場合には、短時間・有期雇用労働者に対しても有給扱いとすることが必要です。

なお、通常勤務とは異なる所定労働時間外で健康診断を受診するようなときは、その受診時間分の賃金支払いは必ずしも求められないものと思われますが、所定労働時間内の受診であれば、正社員と同様に有給保障をする運用が妥当です。

19 病気休職

■ 概要

病気休職とは、業務外の事由による病気やケガで一定期間働くことができなくなった場合に、労働契約を解除しないで会社に在籍のまま、特定の期間の就労を免除する制度です。
原則として、正社員以外の短時間・有期雇用労働者にも同様に病気休職を与えることが求められますが、有期雇用労働者に対して、労働契約期間の満了日までの期間に短縮して付与することは認められます。



■ ポイント

- 無期契約のパートタイマー等については、正社員と同様に継続的な勤務が見込まれることから、基本的には病気休職を付与することが適当です。
- 有期契約のパートタイマーや契約社員等については、契約更新により、長期継続勤務が見込まれるかどうかもポイントになります。

1 ガイドラインの考え方

短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く）には、通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

問題とならない例

A社においては、労働契約の期間が１年である有期雇用労働者であるXについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

無期雇用であれば、パートタイマーであっても正社員と同様に病気休職を認め、有期雇用であれば、契約満了日までの残りの期間を考慮した形での付与が必要とされています。

2 関連する裁判例

不合理ではない

大阪医科薬科大学事件・最三小判 R2.10.13

- 正職員には私傷病で欠勤した際、6ヶ月間は賃金が全額支払われ、6ヶ月経過後は休職が命じられたうえで休職給として賃金の2割が支払われていたのは、正職員が長期にわたり継続して就労することが期待され、正職員の生活保障を図るとともに、その雇用を維持し確保するという目的によるもの。
- 教室事務員である正職員とアルバイト職員との間には職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があった。
- 職務内容等に係る事情に加えて、アルバイト職員は、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいい難く、雇用を維持し確保することを前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するものとはいえない。
- 正職員に対して私傷病による欠勤中の賃金を支給する一方で、アルバイト職員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理とは認められない。

不合理である

日本郵便(東京)事件・最一小判 R2.10.15)

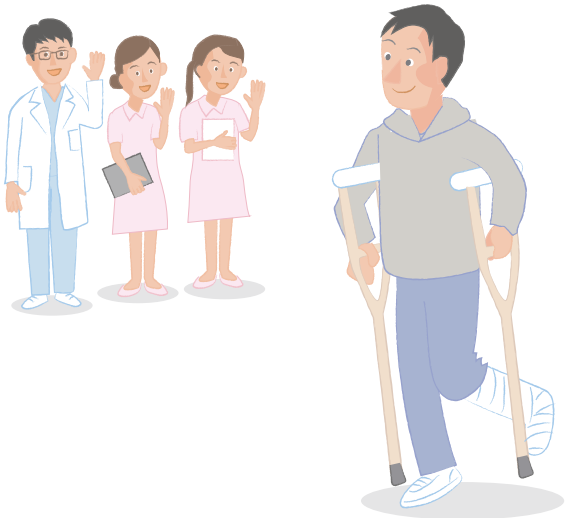
- 正社員の病気休暇は少なくとも引き続き90日間まで有給で与えられるのに対し、時給制契約社員の病気休暇は1年に10日の範囲で無給の休暇が与えられる。
- 正社員に有給の病気休暇が与えられるのは、正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられる。
- 上記目的に照らせば、郵便の業務を担当する時給制契約社員についても、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、私傷病による有給の病気休暇を与えることとした趣旨は妥当するというべき。
- 時給制契約社員は、有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。
- 私傷病による病気休暇の日数につき相違を設けることはともかく、これを有給とするか無給とするかにつき労働条件の相違があることは、不合理である。

大阪医科薬科大学事件の方は私傷病欠勤中の賃金支払いの有無、日本郵便(東京)事件の方は病気休暇の相違について争われました。
大阪医科薬科大学事件では、私傷病欠勤時の賃金支払いは「長期継続勤務の期待」と「継続雇用の確保」を目的としたものであるとしたうえで、正職員との職務内容等の違いに加え、長期雇用を前提としておらず、その趣旨がアルバイト職員に当てはまらないことを理由に、私傷病欠勤時の賃金支払いの相違は不合理ではないとの判断が示されました。
一方、日本郵便(東京)事件では、病気休暇の目的を同様に捉えたうえで、時給制契約社員も相応に継続的な勤務が見込まれているとして、病気休暇中の有給・無給の相違が不合理であるとの判断が示されました。なお、病気休暇の日数の相違については否定されませんでした。

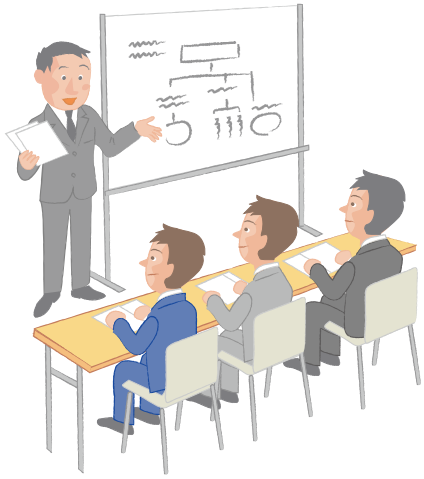
3 企業における対応

前述の最高裁判例では、いずれも病気休職(休暇)について、長期継続勤務が期待される者に対する継続雇用の確保が目的であるとし、その目的が短時間・有期雇用労働者にも正社員と同様に該当するのかどうかがポイントになりました。
その判決内容やガイドラインを考慮すると、まず、無期契約のパートタイマー等に関しては同様に継続的な勤務が見込まれることから、基本的には病気休職を適用させることが求められるでしょう。
有期契約のパートタイマー・契約社員等については、契約更新により、長期継続勤務が見込まれるかどうかもポイントになりますが、ガイドラインに沿って考えると、有期契約であっても一定の病気休職の設定を行うことが望ましい対応といえます。

短時間・有期雇用労働者に病気休職を適用させる際に休職期間の長さをどうするのか(正社員と同じにするのか)も悩ましいところです。
原則として無期契約であれば、パートタイマー等にも正社員と同一の病気休職の付与が求められます。しかし、正社員とパートタイマー等との間で、職務内容等が大きく異なり、継続的な雇用を確保する必要性に明確な違いが見られるのであれば、その違いに応じて休職期間にも差をつけることは考えられます。
なお、有期契約のパートタイマー等については、「所定の休職期間の上限内に契約期間の満了日をむかえるときは、契約期間の満了日までの期間を最長の休職期間とする」として休職期間の上限を規定することは可能といえるでしょう。



20 教育訓練



■ 概要

企業は職務の遂行に必要な技能や知識を習得させるため、部署別や階層・職種ごとに研修等の教育訓練を実施しています。この教育訓練の実施についても同一労働同一賃金の観点から対象者の選定や実施方法に留意する必要があります。

■ ポイント

●自社で実施している教育訓練内容を洗い出し、職務遂行に必要な能力・知識を得ることを目的として実施しているものを整理します。そのうえで、職務遂行に必要な能力・知識が正社員と変わらない短時間・有期雇用労働者が対象からもれている場合には追加すべきです。

1 ガイドラインの考え方

教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するものについて、通常の労働者と「職務の内容」が同一である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の教育訓練を実施しなければならない。また、「職務の内容」に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

ガイドラインでは、正社員と「職務の内容」が同じ短時間・有期雇用労働者に対して、現在の職務遂行に必要な技能や知識を習得させるための教育訓練を等しく実施することが求められています。なお、「職務の内容」が異なる場合には、その違いに応じた実施が必要です。

2 企業における対応

教育訓練については、ガイドラインだけでなく、パートタイム・有期雇用労働法第 11 条においても、「職務の内容」が同一の短時間・有期雇用労働者に対して、職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練を正社員と同様に受けさせることが事業主に義務づけられています。

＜教育訓練に差をつけてはいけないケース＞
①職務遂行に必要な能力・知識を習得させるための教育訓練内容になっている。
②正社員と職務内容（業務内容、責任の程度）に変わりがない。

まず、自社で実施している教育訓練内容を洗い出し、職務遂行に必要な能力・知識を得ることを目的として実施しているものを整理します。そのうえで、職務内容が正社員と変わらない短時間・有期雇用労働者が対象からもれている場合には追加するようにしましょう。
業務内容は同じでも責任の程度が異なる等、「職務の内容」に違いがある場合でも、業務を進めるうえで必須となる基礎的な研修等は、正社員と同様の業務を行う短時間・有期雇用労働者にも受けさせることを検討します。

参考

2020年10月の最高裁判決を踏まえて留意すべきポイント

2020年10月13日に大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件、10月15日に日本郵便(大阪、東京、佐賀)事件の5つの重要な最高裁判決が示されました。これらはあくまで個別の労働条件に関する見解が示されたものではありますが、雇用形態間の待遇差の是正を考える際に、留意すべき点として次の事項が挙げられます。

(1)比較対象となる正社員

これまでの裁判で比較対象となる正社員が同じ業務を行う者か、正社員全員なのかで判断が分かれていましたが、今回の最高裁判決では、比較対象を原告労働者が指定した同じ業務を行う正社員としています。そのうえで、その他の多数の正社員の存在を「その他の事情」として考慮しています。

(2)判断の枠組み

今回の最高裁判決では、各待遇の趣旨・目的に応じて、以下に記載の判断の枠組みが示されたと考えられます。

1. 「職務の内容」、「人材活用の仕組み」等の相違に加え、「正社員の人材確保」という目的を重視し、有期雇用労働者への不支給を不合理ではないとしたもの ▶ **賞与、退職金**
2. 各待遇の趣旨・目的が有期雇用労働者にも該当することから、(「職務の内容」、「人材活用の仕組み」等に関わらず)正社員と同様の支給をすべきとしたもの ▶ **年末年始勤務手当、年始祝日給、夏期冬期休暇**
3. 「長期継続勤務の期待と継続勤務確保」を目的とした給付であり、「相応に継続的な勤務が見込まれる」有期雇用労働者には正社員と同様の支給をすべきとしたもの ▶ **病気休暇、扶養手当**

・基本給に関連し、正社員としての長期的な人材育成・確保を目的とした賞与、退職金について「職務の内容」等の違いをはじめ、様々な要素を勘案したうえで、待遇差を不合理ではないとの判断が示されました。
・これに対して、年末年始勤務手当や夏期冬期休暇等に関してはその趣旨・目的が正社員以外にも当てはまることを理由に、「職務の内容」等の違いが重視されず、有期雇用労働者にも支給すべきとの判断が示されたことが特徴です。
・また、扶養手当(家族手当)は、相応に継続的な勤務が見込まれる有期雇用労働者にも支給が求められる旨の判断が示されたことは、企業実務に大きな影響を与えると考えられます。

(3)労働契約法第20条とパート・有期雇用労働法第8条

これらの判決は労働契約法第20条に違反するかどうかが争われたものです。現在のパート・有期雇用労働法第8条では、基本的に「職務内容」、「人材活用の仕組み」、「その他の事情」をもとに待遇差の不合理性を考える点は同じですが、異なる点として、職務内容等のうち「待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して」不合理かどうかを判断することが定められています。上記の判断の枠組みも概ねこうした考え方に則ったものと考えることができます。

自社の待遇差を検証するうえで、各処遇や制度それぞれの趣旨・目的を今一度、確認・検証してみるとよいでしょう。

III

公的な支援策

1　助成金制度　54

2　支援ツール　55

3　相談窓口　55

次に同一労働同一賃金への対応を進めるうえで、国が用意している支援等をご紹介します。

1 助成金制度

短時間・有期雇用労働者の待遇見直しに伴う人件費や、賃金制度の改定に伴うコンサルティング費用の発生等、同一労働同一賃金の観点から様々な制度変更を行う際に人件費など企業の費用負担の増加は避けられません。
そうしたコストアップへの支援策として、キャリアップ助成金が用意されています。

■ キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、事業主に対して助成をするものです。

詳しくは厚生労働省のホームページをご確認ください。

本助成金は次の 7 つのコースに分けられます。

1	**正社員化コース**	有期雇用労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換等を行った場合に助成
2	**賃金規定等改定コース**	有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合に助成
3	**健康診断制度コース**	有期雇用労働者等に対し、労働安全衛生法上義務づけられている健康診断以外の一定の健康診断制度を新たに規定し、実施した場合に助成
4	**賃金規定等共通化コース**	有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに設け、適用した場合に助成
5	**諸手当制度共通化コース**	有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度を新たに設け、適用した場合に助成
6	**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、その雇用する有期雇用労働者等について、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事業主に対して助成
7	**短時間労働者労働時間延長コース**	雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間を 5 時間以上延長又は週所定労働時間を 1 時間以上 5 時間未満延長するとともに基本給の増額を図り、新たに有期雇用労働者等を社会保険の被保険者とした事業主に対して助成

2 支援ツール

厚生労働省では各企業が同一労働同一賃金に対応するための様々なツールを用意しています。

■ パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール

パートタイム・有期雇用労働法やその他の労働関係法令について、自社の取組状況を点検し、短時間・有期雇用労働者の待遇改善に向けて、どのように取り組むべきかをホームページ上で確認することができます。

■ パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

自社の状況がパートタイム・有期雇用労働法の内容に沿ったものかを点検・対応するための手順を解説しています。

■ 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

各種手当、福利厚生、教育訓練、賞与、基本給について、点検・検討の手順を業種ごとに解説しています。

■ 職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル

基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度や賃金制度を設計する 1 つの手法として、職務評価について解説しています。

3 相談窓口

同一労働同一賃金への対応に関して、アドバイスを受けたい場合には、以下の相談窓口がございます。

■ 働き方改革推進支援センター

全国 47 都道府県に設置され、就業規則や賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用などについて、社会保険労務士などの専門家が、無料で事業主の方からの相談に対応しています。

名　称	住　所	電話番号
北海道働き方改革推進支援センター	札幌市中央区北 1 条西 3 丁目 3-33 リーブロビル 3 階	0800-919-1073
青森働き方改革推進支援センター	青森市青柳 2-2-6	0800-800-1830
岩手働き方改革推進支援センター	盛岡市仙北 2-10-17	0120-664-643
宮城働き方改革推進支援センター	仙台市宮城野区原町 1-3-43	0120-97-8600

秋田働き方改革推進支援センター	秋田市大町 3-2-44 大町ビル 3 階	0120-695-783
山形働き方改革推進支援センター	山形市香澄町 3-2-1 山交ビル 4 階	0800-800-3552
福島県働き方改革推進支援センター	福島市御山字三本松 19-3	0120-541-516
茨城働き方改革推進支援センター	水戸市三の丸 2 丁目 2-27 リバティ三の丸 2 階	0120-971-728
栃木働き方改革推進支援センター	宇都宮市宝木本町 1140-200	0800-800-8100
群馬働き方改革推進支援センター	前橋市元総社町 528-9	0120-486-450
埼玉働き方改革推進支援センター	さいたま市大宮区吉敷町 1 丁目 103 大宮大鷹ビル 306 号	0120-729-055
千葉働き方改革推進支援センター	千葉市中央区中央 4-13-10 千葉県教育会館本館 4 階	0120-17-4864
東京働き方改革推進支援センター	新宿区西新宿 1-22-2 新宿サンエービル 1 階	0120-232-865
神奈川働き方改革推進支援センター	横浜市中区尾上町 5-77-2 馬車道ウエストビル 6 階	0120-910-090
新潟働き方改革推進支援センター	新潟市中央区天神 1 丁目 12 番地 8 号 LEXN B 5 階	0120-009-229
働き方改革推進支援センター富山	富山市桜橋通り 6 番 11 号 富山フコク生命第 2 ビル 5 階	0800-200-0836
石川働き方改革推進支援センター	金沢市尾山町 9-13 金沢商工会議所会館 3 階	0120-319-339
ふくい働き方改革推進支援センター	福井市西木田 2-8-1 福井商工会議所 1 階(ふくいジョブステーション)	0120-14-4864
山梨働き方改革推進支援センター	山梨県中巨摩郡昭和町河西 1232-1 HUCOM 2 階	0120-755-455
長野働き方改革推進支援センター	長野市大字中御所字岡田 131-10	0800-800-3028
ぎふ働き方改革推進支援センター	岐阜市神田町 6 丁目 12 番地 シグザ神田 5 階	0120-226-311
静岡働き方改革推進支援センター	静岡市葵区追手町 44 番地 1 静岡産業経済会館 5 階	0800-200-5451
愛知働き方改革推進支援センター	名古屋市千種区千種通 7-25-1 サンライズ千種 3 階(タスクール内)	0120-006-802
三重働き方改革推進支援センター	津市栄町 2 丁目 209 セキゴン第 2 ビル 2 階	0120-111-417
滋賀働き方改革推進支援センター	大津市打出浜 2 番 1 号 コラボしが 21 5 階 滋賀経済産業協会内	0120-100-227
京都働き方改革推進支援センター	京都市中京区亀屋町 167-1 ディ・ピュイ亀屋ビル 3 階	0120-417-072
大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター	大阪市北区天満 2-1-30 大阪府社会保険労務士会館 5 階	0120-068-116
兵庫働き方改革推進支援センター	神戸市中央区港島中町 6 丁目 1 番地 神戸商工会議所会館 9 階	0120-79-1149
奈良働き方改革推進支援センター	奈良市西木辻町 343 番地 1 奈良県社会保険労務士会館	0120-414-811
和歌山働き方改革推進支援センター	和歌山市西汀丁 36 和歌山商工会議所 2 階	0120-731-715
働き方改革サポートオフィス鳥取	鳥取市富安 1-152 SG ビル 4 階	0800-200-3295
島根働き方改革推進支援センター	松江市母衣町 55 番地 4 島根県商工会館 7 階	0120-514-925
岡山働き方改革推進支援センター	岡山市北区厚生町 3 丁目 1 番 15 号 商工会議所ビル 1 階	0120-947-188
広島働き方改革推進支援センター	広島市中区基町 11-13 合人社広島紙屋町アネクス 4 階	0120-610-494
働き方改革サポートオフィス山口	山口市吉敷下東 1 丁目 7 番 37 号 アネックス鳳陽 B	0120-172-223
徳島働き方改革推進支援センター	徳島市南末広町 5 番 8-8 号 徳島経済産業会館 2 階	0120-967-951
香川働き方改革推進支援センター	高松市番町 2 丁目 2 番 2 号 高松商工会議所会館 5 階	0800-888-4691
愛媛働き方改革推進支援センター	松山市大手町 2 丁目 5-7 松山商工会館別館 1 階	0120-005-262
高知県働き方改革推進支援センター	高知市布師田 3992-2 高知県中小企業会館 1 階	0120-899-869
福岡働き方改革推進支援センター	福岡市中央区天神 4-4-11 天神ショッパーズ福岡 8 階	0800-888-1699
佐賀働き方改革推進支援センター	佐賀市川原町 8-27 平和会館 1 階	0120-610-464
長崎働き方改革推進支援センター	長崎市五島町 3-3 プレジデント長崎 2 階	0120-168-610
熊本働き方改革推進支援センター	熊本市中央区細工町 4 丁目 30-1 扇寿ビル 5 階	0120-04-1124
大分働き方改革推進支援センター	大分市府内町 1-4-16 河電ビル 202 号	0120-450-836
みやざき働き方改革推進支援センター	宮崎市橘通東 4-1-4 宮崎河北ビル 7 階	0120-975-264
鹿児島働き方改革推進支援センター	鹿児島市下荒田 3-44-18 のせビル 2 階	0120-221-255
沖縄働き方改革推進支援センター	那覇市前島 2-12-12 セントラルコーポ兼陽 205	0120-420-780 0120-420-781

m e m o



「同一労働同一賃金まるわかりBOOK」

発行日：2020 年 11 月
発行所：日本・東京商工会議所　産業政策第二部 労働担当
〒 100-0005 東京都千代田区丸の内 3-2-2 丸の内二重橋ビル 5 階
TEL 03-3283-7940
執筆・監修：社会保険労務士　山口事務所　代表　特定社会保険労務士　山口寛志
http://www.ys-office.co.jp

※本書は信頼できると思われる各種情報に基づいて作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。また、本書は、利用者の判断・責任においてご利用ください。万が一、本書に基づく事業展開で不利益などの問題が生じた場合、一切の責任を負いかねますのでご了承ください。
※本書は、著作権法により保護されております。日本・東京商工会議所の事前の承諾なく、本書の全部もしくは一部を複製、転送などにより使用することを禁じます。

日本商工会議所

輝く日本を
次代へ繋ぐ

www.jcci.or.jp