

同一労働同一賃金

山梨働き方推進支援センター

特定社会保険労務士 酒井善明

セミナー目次

目次

はじめに～裁判例紹介～丸子警報器事件

- I 同一労働同一賃金とは
- II パート有期雇用労働法について
- III パート有期雇用労働法の適用の範囲
- IV 同一労働同一賃金ガイドラインの内容
- V 待遇差の説明義務
- VI ガイドラインが説明していない項目について
- VII 支援策について

1. 丸子警報器損害賠償請求事件

女性の臨時社員の賃金が女性正社員の8割以下の場合は公序良俗に反し違法として、差額賃金相当の損害賠償を命じた

長野地裁 上田支部 平8.3.15判決 労判690号32ページ

[1] 事件の概要

自動車用警報器等の製造販売を業とする会社（被告）において、正社員については年功序列の賃金体系が定められているのに対し、女性臨時社員は、正社員の賃金より元々低額な上、勤続年数が長くなるほどその格差が拡大するほか、一時金、退職金も低額に定められていた。

組立ラインの作業に従事する女性臨時社員28名（原告・勤続4～25年）は、①被告が女性に対してのみ、未婚者は正社員、既婚者は臨時社員として採用し、その地位に留めて低い賃金を支払っていることは労働基準法4条に違反すること、②臨時社員という地位を未婚・既婚で区別することは労働基準法3条（均等待遇）に違反すること、③正社員と臨時社員が同一労働に従事しているにもかかわらず、臨時社員に低い賃金を支払うのは同一労働同一賃金という公序良俗に反することを主張し、被告に対し、不当な賃金差別による損害賠償を請求した。

労基法

（均等待遇）

第3条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

（男女同一賃金の原則）

第4条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

民法

（公序良俗）第90条 公の秩序又は善良の風俗に反する法律行為は、無効とする。

[2] 判決要旨

労働基準法3条、4条は、いずれも雇入れ後の労働条件についての差別を禁止するものであり、雇入れの自由を制限するものではない。同一（価値）労働同一賃金の原則が、労働関係を規律する一般的な法規範として存在していると認めることはできず、基本的には契約自由の原則が支配する雇用契約における公序良俗の問題となるが、これまでの日本社会においては、年功序列、職歴による賃金加算、扶養家族手当の支給などの制度が設けられており、同一（価値）労働同一賃金の原則が単純に適用されているわけではない。しかも、労働価値が同一であるか否かを客観性をもって評価判定することは著しく困難であって、これに反する賃金格差が直ちに違法になる意味での公序とみなすことはできない。

同一（価値）労働同一賃金原則の根底には、およそ人はその労働に対し等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在し、これは人格の価値を平等と見る市民法の普遍的な原理と考えるべきであり、この理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものとして、公序良俗違反の違法性を招来する場合がある。原告ら臨時社員と、同じライン作業に従事する女性正社員の業務は、職種、作業の内容、勤務時間および日数等が同様であること、臨時社員の勤務年数も、長い者では25年を超えており、長年働き続けるつもりという点でも女性正社員と何ら変わりがないことなどから、その外形面および内面においても同一といえる。

したがって、臨時社員においても正社員と同様ないしこれに準じた年功序列的な賃金の上昇を期待するのも無理からぬところであって、このような場合、被告においては、一定年月以上勤務した臨時社員には正社員となる途を用意するか、正社員に準じた年功序列制の賃金体系を設ける必要があった。原告らを臨時社員のまま固定化し、2カ月ごとの雇用期間を形式的に繰り返すことにより、女性正社員との顕著な賃金格差を維持拡大しつつ長期間の雇用を継続したことは、前記均等待遇の理念に違反する格差であり、公序良俗違反として違法となる。もっとも、均等待遇の理念も抽象的なものであって、その判断に幅がある以上は、その違いに応じた待遇の差に使用者側の裁量もある程度は認めざるを得ないところであり、本件における諸事情の下では、原告らの賃金が、同じ勤務年数の女性正社員の8割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに超え、その限度において被告の裁量が公序良俗に違反し違法となる。

I 「同一労働同一賃金」とは、（改めて確認しよう。）

I - 1 同一労働同一賃金の概要と目的

（概要・目的）

～少子高齢化の進行による生産年齢口の減少、働くスタイルの多様化、非正規労働者の増加等の課題・変化への対応する必要、そのためには労働生産性の向上や、従業員満足度の向上を実現する環境づくりが求められています。

そして、その対応のひとつが、国の「働き方改革」です。

～同一労働同一賃金とは、働き方改革の4つの重点施策一つで、労働によって同じ付加価値を生み出す人には、同じ賃金を支払うべきとする考えが基本にあります。

～具体的には、非正規労働者が、その仕事ぶりや能力を適正に評価され、意欲と誇りを持って働けるよう正規、非正規という雇用の形態の違いに起因する不合理な待遇差の解消を目指して導入されたものです。

また、それにより生産性の向上も期待できる。

- ①長時間労働の是正
- ②正規・非正規間の格差是正
- ③多様で柔軟な働き方の実現
- ④生産性の向上

（基本となる法律）

◎ 改正前の労働契約法第20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）が、新たにパートタイム労働法に統合され、「パートタイム・有期雇用労働法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）」へと改正され、これが基本となる法律となりました。

◎ パートタイム・有期雇用労働法は、次のように施行されています。

【大企業】 2020年4月1日

【中小企業】 2021年4月1日

1-2 パート有期雇用労働法施行に伴う措置の必要性

◎ 法施行により「同一労働同一賃金（正規・非正規）」の不合理的是正には就業規則の見直しが不可欠です。

○ 中小企業の改正パート・有期雇用労働法の施行は2021. 4～

この法は、同じ会社の中での、雇用形態の違いに起因する不合理な待遇の違いを禁止するもので、法律違反は、罰則こそ無いが、放置すると損害賠償請求のリスクまた、労働局等から行政指導、勧告されることがあるよ。



同一労働同一賃金での見直すべき就業規則は次の7項目(判断についてガイドライン（H30. 厚労省告示430号）)

① 基本給 ② 各種手当 ③ 福利厚生 ④ 賞与 ⑤ 休暇 ⑥ 退職金 ⑦ 教育訓練

判断にあたり留意点すること

- ① 必ず正社員（法では「通常の労働者」と規定。）を比較の対象とする。
- ② 見直し結果によっては、人件費が増加する場合がある。
- ③ 結果から正社員の待遇を変更する場合、それが不利益変更にならないか注意する。

1-3 パート・有期雇用労働法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）の改正ポイント

1 改正の目的は「正規」と「非正規」の間にある不合理な待遇差が、非正規の労働意欲を奪い、生産性を低下させているとの考えから、社内での「正規」と「非正規」の間にある不合理な待遇差を解消するというものです。

日本では、同じ仕事でも雇用形態の違いで賃金額に差があるのでは？

賃金決定の要素

- ① 年齢、勤続年数（年功給）
- ② これまでの貢献度などを含めた労働者個々の総合的な能力に着目（職能給）
- ③ **雇用形態の違いに着目（正規か、非正規かの違いで類似の職務についていても賃金差が発生）**



2 このため、パートタイム労働法が、労働契約法、労働者派遣法の3つの法律が改正されました。

- ① **パートタイム労働法** + **労働契約法(第20条)** → **パート・有期雇用労働法**
- ② **改正労働者派遣法**（派遣先の情報提供義務、派遣先の派遣料金配慮義務、派遣先の労働者との均等・均衡）



※改正前の労働契約法第20条（期間の定めがあることによる不合理労働条件の禁止）

～～～同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）、当該職務の内容及び配置変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

上記の内容が、パート・有期雇用労働法の第8条（不合理な待遇の禁止）、第9条（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的扱いの禁止）に統合された。

図表 1- 6 パートタイム労働法、労働契約法、パートタイム・有期雇用労働法の改正前後の比較

	改正前		改正後
「均等待遇」に係る法律の根拠	パートタイム労働法第9条	〈規定なし〉	パートタイム・有期雇用労働法第9条
「均等待遇」に係る法律の根拠	パートタイム労働法第8条	労働契約法第20条	パートタイム・有期雇用労働法第8条
対象	短時間労働者	有期雇用労働者	短時間・有期雇用労働者
比較対象	同一の事業所に雇用される通常の労働者	同一の事業主に雇用される無期契約労働者	同一の事業主に雇用される通常の労働者 （「正規型」の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者）

厚労省～不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル8頁より

1 不合理な待遇差の禁止（法第8条（均衡待遇）、第9条（均等待遇））

（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、個々の待遇の種別ごとにその性質・目的を考慮し、労働者の①職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）、②当該職務の内容及び配置変更の範囲（人材活用の仕組み）、③その他の事情を考慮し、判断されます。

2 待遇に関する説明義務の強化（法第14条）

事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときや、雇用した短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員との間の待遇の相違の内容及び理由について説明をする義務が課されました。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争手続（行政ADR）の規定整備（法24条・25条）

都道府県労働局長は、短時間・有期雇用労働者と事業主との間で、その待遇差等に関する紛争が起こった場合で、当事者の双方又は一方からその解決について援助を求められた場合の助言、指導、勧告をすることや、紛争調整委員会に調停を行わせるための規定が整備されました。



1 改正目的 ⇒ 同一労働同一賃金の実現（正社員との待遇差の是正）

- ①目的：派遣社員と派遣先の正社員との間の不合理な待遇差を解消する。
- ②適用範囲：基本給、賞与、各種手当、福利厚生、教育訓練など全ての待遇が対象
- ③待遇決定の基準：雇用の形態ではなく、「職務の内容」「配置の変更」「その他の事情」に基づき待遇を決定。



2 労働条件・賃金以下の2つの方式とする。

① 派遣元は、派遣先の通常の労働者との待遇の均衡・均衡を確保するため以下のいずれかの方法を行う必要。

ア 「派遣先均等・均衡方式」～派遣元は、派遣先から同業、同程度の能力・経験がある正社員の待遇情報を取得し、均衡のとれる賃金決定する必要がある。 ※ただし、この方式は、派遣先が変更されると賃金等が、その度に変動するという欠点もある。

- ・ 派遣先から派遣元会社への情報提供義務付け～待遇情報の提供が無い場合は派遣契約は締結できない。
- ・ 派遣元会社が、派遣労働者の待遇が確保できるよう派遣先が派遣料金上での配慮義務

イ 「労使協定方式」～派遣元会社と、その労働組合、或いは労働者代表の間で、賃金の取り決めを行う方式。厚労省の示す職種ごとの一般賃金等をベースにして、派遣地域の同種の業務、同程度の能力・経験の正社員の待遇と同等の待遇を確保する。一般賃金ベースを下回る賃金での労使協定を結ぶことはできない。

※ 一般賃金等とは、業務の種別、能力・経験、派遣される会社の所在する地域ごとの無期雇用、フルタイムの労働者の一般的な賃金額を統計的に得た賃金等の額です。職業安定局長が適用前年8月に公表しています。

1-6 一般賃金とは

1 労使協定方式での賃金決定方式

協定対象派遣労働者と同業同種の労働者の一般賃金額

≡

協定対象派遣労働者の賃金

厚労省が示す「一般賃金」の額を下回った賃金の決定は出来ません。



具体的には、厚労省の示す「**一般基本給・賞与**」「**一般通勤手当**」「**一般退職金**」と対象派遣労働者の賃金等を比較して、これらの一般基本給・賞与等を下回る賃金等の決定はできません。

一般基本給・賞与決定手順

一般基本給・賞与等の額 = 「基準値（0年）×能力・経験調整指数×地域指数」 ※1円未満切り上げ

①使用する統計調査を労使で選択

②比べる職種を決める

③能力・経験調整指数を決める

④地域指数を決める

当該派遣労働者に対応する一般賃金

賃金構造基本統計調査、職業安定業務統計のいずれか選択

毎年8月に次年度適用の一般賃金に関する厚労省職業安定局長の通知が発出。令和8年度適用については、令和7年8月25日付け職発0825第1号で職業安定局長の通知が発出されているので、参照してみてください。

1 基本給・賞与・手当等 方法：職種別の基準値（①）×能力・経験調整指数（②）×地域指数（③）

賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）

別添1

① 職種別の基準値 「参考値（0年）」の数値は、一般労働者の通勤手当相当分（79円）の控除及び学歴計の初任給との差（12.5％）の調整を行う前の数値（円）

	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						基準値 (0年) 最大値	参考値 (0年)
		1年	2年	3年	5年	10年	20年		
産業計	1,442	1,641	1,756	1,800	1,927	2,058	2,558	-	1,727
1031 管理的職業従事者	3,558	4,049	4,334	4,440	4,753	5,077	6,312	-	4,145
1051 研究者	1,795	2,043	2,186	2,240	2,398	2,561	3,184	-	2,130
1072 電気・電子・電気通信技術者 (通信ネットワーク技術者を除く)	1,669	1,899	2,033	2,083	2,230	2,382	2,961	-	1,986

統計数値は、中途採用者を含み、通勤手当含むことからその分を調整

② 能力・経験調整指数 この指数は、対象派遣労働者のスキル・熟練度を年数で評価。単純な経験年数ではない。

0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
100.0	113.8	121.8	124.8	133.6	142.7	177.4

全国を100とした数値

③ 地域指数

「地域指数」とは、派遣就業場所の地域の物価等を反映するため、職業安定業務統計の求人平均賃金をもとに、都道府県及び公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）の管轄地域別に、全国計を100として職業大分類の構成比の違いを除去して算出した指数である。

	ハローワーク別地域指数（※）
山梨	99.3
1901 甲府計	99.3
1903 塩山計	96.7
1904 韮崎計	99.1
1905 鯉沢計	97.8
1907 富士吉田所計	100.3

一般通勤手当～一般の労働者の通勤手当に相当する額と同等以上を確保する。2方式を示した。

①実費支給により確保する方式。②一般の労働者の1時間当たり通勤手当を時給にプラス方式（令和7年8月25日職発0825第1号（以下「局長通知」という。）第2の2の（2）ではその額を「79円」としている。よって、その額が一般の労働者の通勤手当に相当する額として一般賃金額に加算される。）

一般退職金～労使協定を締結する派遣元の退職手当と比較する場合他2つの場合を提示

- ①退職手当制度で比較～退職手当制度があるその制度は、場合局長通知別添4で示す制度以上
- ②一般の労働者の退職金に相当する額と同等以上を確保する場合～局長通知第2の3の（2）でその割合を「5%」としている。よって、前払いの場合、一般賃金・賞与等にその5%を加えて支給する。
- ③中小企業退職金共済制度に加入する場合には、一般賃金・賞与等に5%を乗じて得た額を費用とす



2 人材派遣会社から派遣社員への説明の義務化

- ① 派遣元は、派遣時、求めがあったとき待遇についての説明を義務化
- ② 派遣先における派遣社員の苦情処理の義務化～過労、育児、介護について派遣元と共に対応することを義務化

3 その他

- ① 雇用安定措置（3年の派遣期間満了後の措置（派遣先での直接雇用・別の派遣先での就労・派遣元での期限なしの雇用）
- ② マージン率等の開示義務 ③ 日雇い派遣の原則禁止（60歳以上や学生などの例外を除き、30日以内の派遣は原則禁止。）
- ③ 離職後1年以内の元社員を派遣労働者として受け入れることは禁止（60歳以上の定年退職者は例外）

II パート・有期雇用労働法について

II - 1 待遇差の判断の基本となる規定の確認

（不合理な待遇の禁止）

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第9条 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（第11条第1項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

II-2 不合理か否かの判断の指標

1 職務の内容

業務の内容

「業務の内容」とは、いわゆる仕事の内容のこと。同じ業務の内容といえるかどうかは、厚生労働省編職務分類の細分類を目安として確認し、主な業務を比較して、実質的に同一と言えるのかを判断。

(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・焼き菓子製造工

電気配線工事作業員

「職務の内容」「職務の内容・配置変更範囲」「その他の事情」とは？

+

責任の程度

「責任の程度」とは、主に次のような判断指標が挙げられます。

- ①与えられている権限（単独で締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限範囲等）、
- ②トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、
- ③トラブル発生時・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、など



※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、部下に指揮命令行いう権限や、トラブル発生時の対応が求められることなど、責任の程度に違いが見られる場合には、「職務の内容」は異なると考えられ、その職務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。この職務の内容などは、就業規則や、職務記述書に明示しておくとう説明がし易い。

2 職務の内容、配置の変更の範囲(人材活用の仕組み)

日本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に処遇に関する制度が構築されている例が多く、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、地域限定等）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で待遇差を判断することになります。

3 その他の事情

「職務内容」「人材活用の仕組み」以外に「その他の事情」の違いが、待遇差の判断要素となります。それには様々なものが考えられますが、**具体例**としては、次のようなものがあります。

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

◎ 正社員、パートタイマー、契約社員、定年後再雇用等、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する際は、雇用形態間で「職務の内容」「人材活用の仕組み」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。

◎ それぞれの雇用形態ごとに、職務の内容、人材活用の違いを明確にし、またその違いに応じた待遇を明示した就業規則を制定し、適用することも、有効です。

正社員と短時間・有期雇用労働者の比較具体例

職務分掌規程、職務記述書での確認も必要かも？



	正社員A	契約社員B
職務の内容	(役職) 飲食店の運営マネージャー (業務内容) ・店舗の売上げ管理、店舗運営全般の管理 ・人材育成の責任者 ・必要に応じて時間外労働、休日出勤あり	(役職) 店舗内スタッフ (業務内容) ・現場オペレーション ・所定外労働は、原則としてない。
人材活用の仕組み	・他店への転勤（全国規模）あり ・地区マネージャーへの昇進あり	・店舗間の異動なし ・昇進なし（仕事の内容の変更はない）
その他の事情	・勤続10年目。 ・店舗運営経験あり ・当期売上げ前期比15%増の達成目標あり	・勤続6か月（前職は営業事務、飲食店での業務経験なし ・正社員への登用制度あり

Ⅲ 同一労働同一賃金の適用範囲

(適用上の留意点)

- ◎ 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や、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 8 条
	均等	制限規定なし	均等	パート有期法 9 条
有期契約	均衡	パート・有期法 8 条	均衡	パート有期法 8 条
	均等	パート・有期法 9 条	均等	パート有期法 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）
- ◎ 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

フルタイム無期転換者の扱いは、短時間でも有期にも該当せず、パート有期雇用労働法の対象外になります。



◎派遣労働者の同一労働同一賃金（改正労働者派遣法（2020, 4月1日施行）

- ① 派遣元事業主（人材派遣会社）は、派遣先労働者との均衡・均等方式/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、派遣労働者の均衡・均等待遇を確保することが求められる。
- ② 派遣労働者を受け入れる事業主（派遣先）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義務。
- ③ 派遣先事業主は、派遣元事業主が上記①,②を遵守できるよう、派遣料金について配慮することが求められる。

IV 同一労働同一賃金ガイドライン（平30,12,28,厚労省告示430号）の内容

これで、待遇差の解消に向け原則となる考え方、具体例について基本給、賞与、手当等の順に示しています。

待遇差の見直しのポイント

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。

詳細は、
ガイドラインの本文で確認してください。



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。

V 待遇差の説明義務

○ 短時間・有期雇用労働者を雇い入れたとき及び、雇い入れた短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合に、**その短時間・有期雇用労働者と通常労働者との間の待遇の相違の内容やそれが生じた理由について説明**することが**事業主に義務**つけられました。また、待遇差の内容や理由等の説明を求めたことを理由とした、不利益な扱いをすることは禁止されました。（パート有期雇用労働法（以下「法」という。）第14条）

雇い入れたとき（法第14条第1項）

○ 短時間・有期雇用労働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、通常の労働者（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。

従業員 A



私と、正社員Bさんは、同じ仕事しているのに、どうして基本給、手当、休暇日数などが違うのですか？

説明の求めがあったとき（法第14条第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・有期雇用労働者と通常の労働者（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。

正社員のBさんは、将来会社の業務の中核を担っていく社員で、非正規社員のあなたとは、会社の期待値が違う。それが待遇の違いの理由です。

人事担当 C



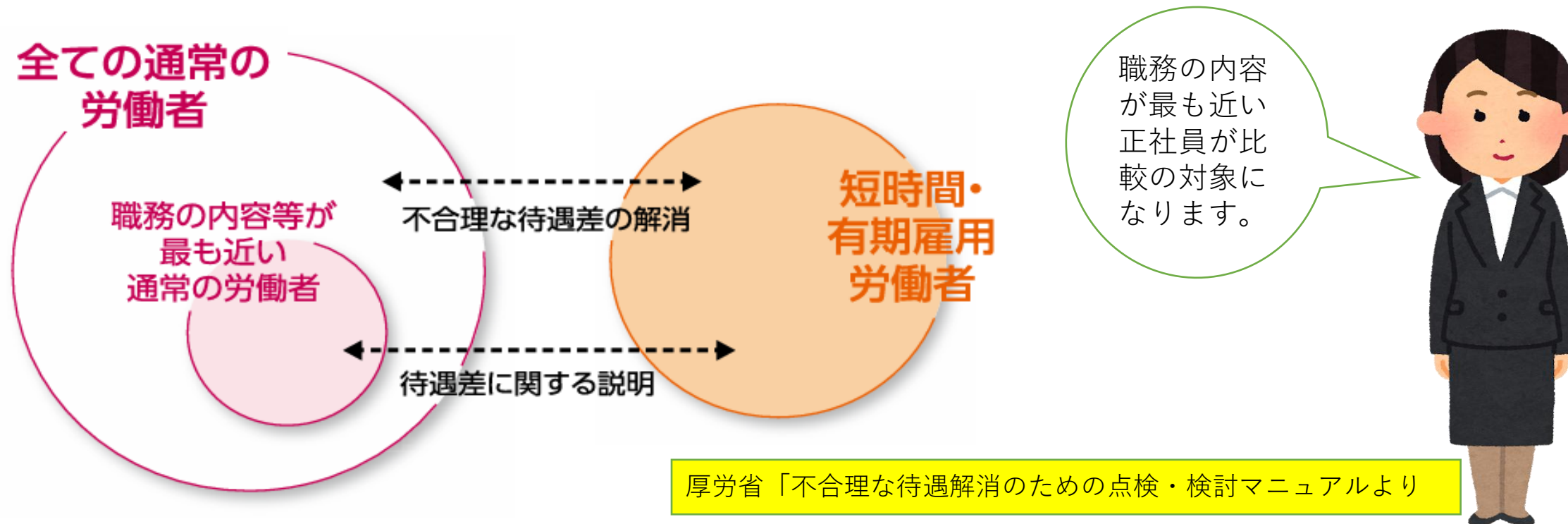
× このような抽象的な説明では、全く不適切です。

V-2 待遇差の説明義務のポイント

1 説明にあたって比較対象とする通常の労働者は誰か？

パートタイム・有期雇用労働法では、全ての通常の労働者との間で不合理な待遇差の解消が求められますが、待遇差の内容や理由についての説明にあたっては、職務の内容等が最も近い通常の労働者が比較対象になります。次ページの図表 1-8 で説明の比較対象とする通常の労働者を選定する際の基本となる

図表 1-7 説明義務における比較対象となる通常の労働者の考え方



図表 1- 5 通常の労働者に複数の社員タイプが存在する場合（例）

（例）短時間・有期雇用労働者との間で、

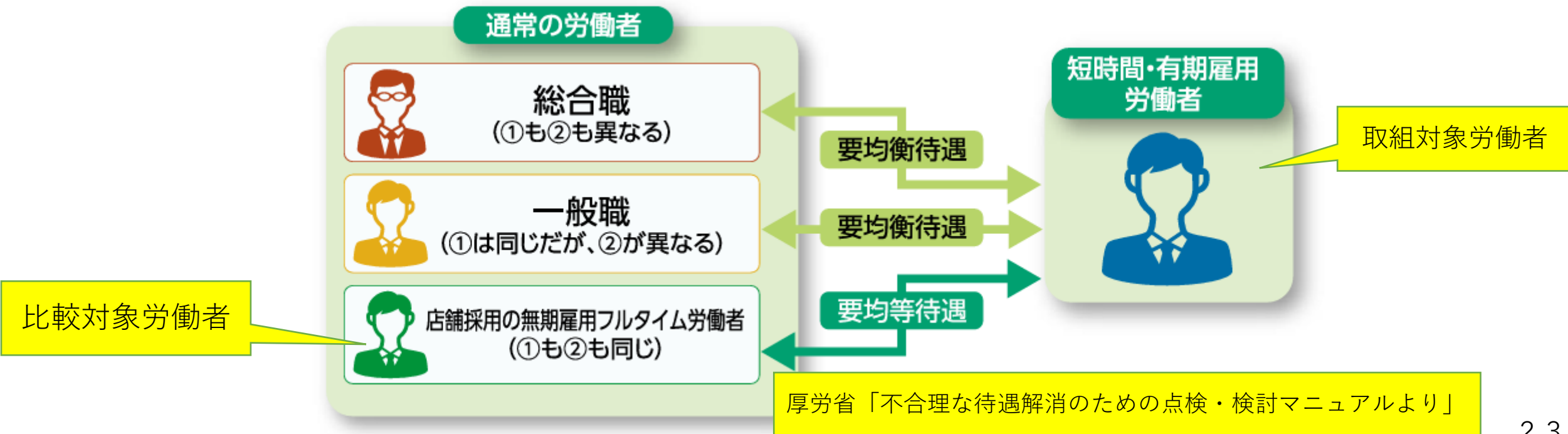
ア. ①職務の内容又は②職務の内容・配置の変更の範囲が異なる

正社員の社員タイプ（総合職・一般職）と、

イ. ①職務の内容及び②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ

正社員の社員タイプ（店舗採用の無期雇用フルタイム労働者）

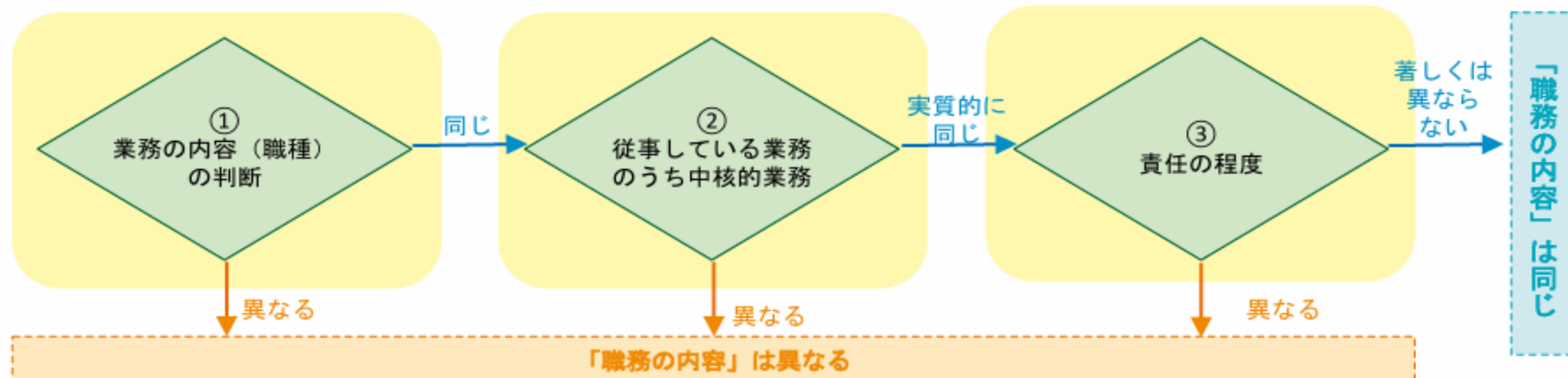
が併存している場合



図表 1- 8 待遇差の説明に当たって比較対象とする「通常の労働者」選定の基本となる考え方

待遇差の説明にあたって、事業主が 比較対象とする通常の労働者選定の 基本となる考え方	職務の内容		職務の内容・ 配置の変更 の範囲
	業務の内容	責任の程度	
「職務の内容」及び「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一	同一	同一	同一
↓ いない場合			
「職務の内容」は同一であるが、「職務の内容・配置の 変更の範囲」は異なる	同一	同一	異なる
↓ いない場合			
「職務の内容」のうち、「業務の内容」又は「責任の程度」 のいずれかが同一	同一	異なる	同一／ 異なる
	異なる	同一	
↓ いない場合			
「業務の内容」及び「責任の程度」がいずれも異なるが、 「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一	異なる	異なる	同一
↓ いない場合			
「業務の内容」、「責任の程度」、「職務の内容・配置の変更 の範囲」がいずれも異なる	異なる	異なる	異なる
※「職務の内容」が最も近いと考えられる通常の労働者を選定すれば良いでしょう			

図表 3- 6 「職務の内容」が同じか否かの判断手順



例※1：「販売職」、
「事務職」

業務の比較例（販売職の場合）

パート	接客、レジ、品出し、商品陳列
正社員	接客、レジ、クレーム対応、発注

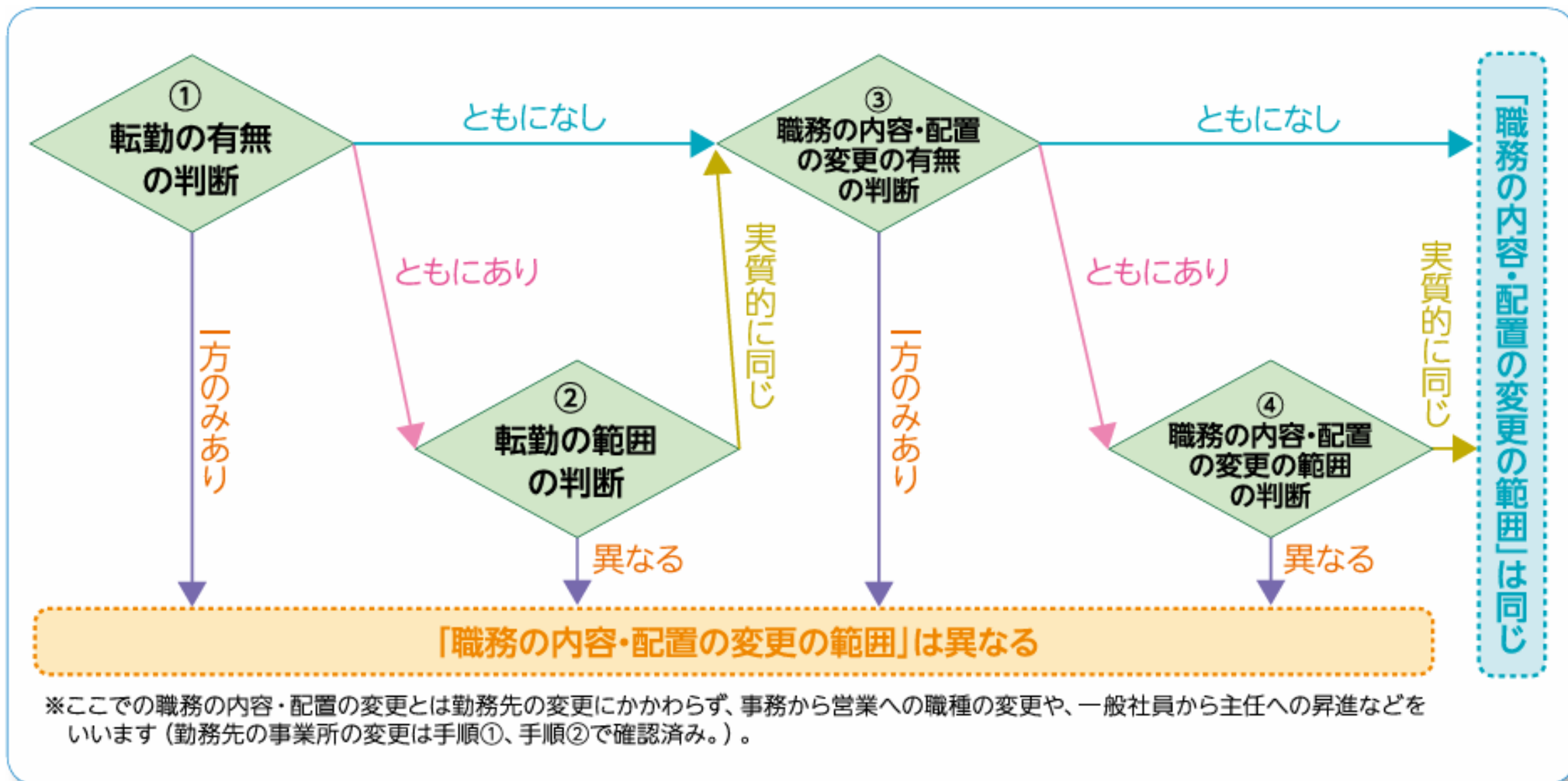
★中核的業務※2に○（何が中核的業務に当たるかは、同じ販売職でも個々の事業所ごとに異なります）

その労働者が契約締結可能な金額の範囲などの与えられている権限の範囲や業務の成果について求められている役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度などを総合的に判断します。

※1 職種については、「厚生労働省編職業分類」の小分類を目安にします。例に挙げた職種については、例えば小分類上ではそれぞれ「衣料品販売店員」、「一般事務員」となります。

※2 「中核的業務」とは、ある労働者に与えられた職務に伴う個々の業務のうち、その職務を代表する中核的なものを指し、与えられた職務に不可欠な業務、業務の成果が事業所の業績や評価に大きな影響を与える業務、労働者の職務全体に占める時間・頻度において割合が大きい業務といった基準に従って総合的に判断します。

図表 3- 7 「職務の内容・配置の変更の範囲」が同じか否かの判断手順



ワークシート（第一段階／具体的な作業②）記入例

具体的な作業①				(1)	(2)	(3)	(4)
	社員タイプの名称			正社員	契約社員	パートタイム社員	
	①	人数		100	3	10	
	②	労働契約期間 (該当に○)	有期		○	○	
			無期	○			
	③	1週間の所定労働時間 (該当に○)	短時間			○	
フルタイム			○	○			
取組対象労働者/比較対象労働者				比較対象労働者	取組対象労働者①	取組対象労働者②	
具体的な作業②	職務の内容	業務の内容（職種）	同じ/異なる	－	同じ	同じ	
		中核的業務		－	同じ	異なる	
		責任の程度		－	同じ	異なる(※)	
	置職 の務 変の 更の 内 容 ・ 配 置 の 範 囲	転勤の有無	同じ/異なる	－	同じ	同じ	
		転勤の範囲		－	同じ	異なる	
		職務内容・配置の変更 の有無		－	同じ	同じ(※)	
		職務内容・配置の変更 の範囲		－	同じ	異なる(※)	
	均等待遇／均衡待遇			－	均等待遇	均衡待遇	

(※) この例では、中核的業務が異なることから職務の内容は異なる判断され、転勤の範囲が異なることから職務の内容・配置の変更の範囲は異なる判断されますが、均衡待遇を点検するに当たっては、これらの部分についても検討を行うことが望ましいです。

※赤字は記入例です。「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」については64ページのサブシートも活用しながら記入しています。

「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」の同一性の判断例

		取組対象労働者	比較対象労働者	判断
職務の内容の比較	例1	キッチンスタッフ 調理	キッチンスタッフ 調理、メニュー作成、人材育成	異なる 比較対象労働者のみが担う職務として、メニュー作成、人材育成があり、中核的業務が異なると判断され、両者では職務の内容が異なると考えられる。
	例2	DTPオペレーションに関する業務 繁忙期や急な欠勤者が出た場合の対応は、出勤について個人の事情で断ることも可能。	DTPオペレーションに関する業務 繁忙期や急な欠勤者が出た場合、原則として残業や出勤を命じられることがある。	異なる 共にDTP業務を担当しており業務内容は同じだが、急な残業や出勤を命じられる場合があるなど、比較対象労働者の方が、業務に伴う責任の範囲が重くなっており、職務の内容が異なると考えられる。
	例3	ラインのリーダー 部品加工、品質管理、刃物交換、段取り トラブル発生時の対応は求められていない。	ラインのリーダー 部品加工、品質管理、刃物交換、段取り トラブル発生時の対応が求められている。	異なる 中核的業務に大きな違いはないが、比較対象労働者はトラブル発生時の対応が求められ、業務に伴う責任が重く、両者では職務の内容が異なると考えられる。
	例4	(同一法人内における) 施設Aの生活支援・相談員 施設入所者の生活援助、家族や関係機関との連絡、調整に加えて、食事支援などの生活支援を行う。	(同一法人内における) 施設Bの生活支援・相談員 施設入所者の生活援助、家族や関係機関との連絡、調整に加えて、食事支援などの生活支援を行う。	同じ 勤務する施設は異なるが、業務の内容や必要とされる知識の水準などに大きな違いはなく、業務に伴う責任の程度においても、取組対象労働者と比較対象労働者に違いはなく、職務の内容は同じと考えられる。

※取組対象労働者～パート有期雇用労働法の対象となる労働者のこと、パート、有期雇用労働者が該当。

※比較対象労働者～不合理な待遇差の有無を検証するために取組対象労働者と比較する通常の労働者（いわゆる「正規型」の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者）が該当。

2 待遇差の内容と理由として、何を説明するか

① 比較対象となる通常の労働者（正社員） ⇨ 比較する理由

ア どのような業務内容の正社員と比べて、対象有期雇用社員の待遇がどうなっているかを明確にする。

② 待遇差の相違とその内容

イ 基本給、賞与、各種手当について、比較対象となった正社員との間でどのような違いがあるか具体的に示す。

ウ 相違がある理由

説明の根拠要素

【1】職務内容～業務の範囲や責任の程度

【2】成果・能力～実績や技術、経験（熟練度、技術）

【3】配置転換・異動の有無～転勤や配置転換の可能性

【4】労使交渉の経緯、その他

退職再雇用者の場合、組合交渉や、年金の影響も



エ 福利厚生や教育訓練について

慶弔休暇、健康診断、社員食堂、研修制度について、正社員との違いと、その理由を説明する。

手順番号	手 順	解 説
手順 1	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？
手順 2	待遇の状況を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理してみるとわかりやすいでしょう。
手順 3	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。 そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」ものと言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
手順 4	手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。 短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理しましょう。労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくとう便利です。

手順 5	「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。 また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することもよいでしょう。
手順 6	改善計画を立てて取り組みましょう	改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組みましょう。

基本給 編

手順 2	待遇の状況を確認しましょう
手順 3	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう《基本給編》

対象となる短時間労働者・有期雇用労働者と、最も業務内容が近い正社員※について、基本給の支給について取扱いの違いがあるか、ある場合は、それはどのような違いで、違いを設けている理由は何か、書き出してみましょう。書き出すことにより、違いが「不合理ではない」と言えるか、客観的に見ることができます。

※法律上は、どの正社員とも比較しなければなりませんが、ここでは、わかりやすく、最も業務内容が近い正社員との間の待遇の違いについて確認していきます。

基本給	待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している
	イ	正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の支給基準は異なる



「イ」にあてはまる場合は、正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者の基本給の決定において、次の要素はどの程度重要か、あてはまるものに○をつけてください。
他にも重要な要素がある場合は、「その他」欄に追記してください。

基本給の決定要素	正社員			短時間労働者・有期雇用労働者		
職務の遂行能力	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
業務の内容や責任の重さ	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
仕事の成果や業績	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
年齢や勤続年数	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
市場での賃金相場	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない
その他 管理能力・成長期待値	非常に重要	やや重要	重要でない	非常に重要	やや重要	重要でない

⇒正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者の基本給の決定において、勘案される要素に違いがある場合（正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者の欄で○がついた項目が違う場合）は、職務の内容（業務の内容と責任の程度）及び人材活用の仕組みや運用（転勤や、職務の内容・配置の変更の有無や範囲）などの観点から違いを設けている理由を書き出してみましょう。

違いを設けている理由

【記載例 6】

・正社員には月間の販売ノルマがあるため責任が重いが、短時間労働者・有期雇用労働者にはノルマがなく、責任の程度が違いため。

【その他記載例】

- ・正社員は土日・夜間シフトの割当てがあり出勤が必要だが、短時間労働者・有期雇用労働者は希望の日時でシフトを割り当てている。
- ・正社員は幹部候補として職務の内容や配置の変更があり、能力や経験に応じて支給、短時間労働者・有期雇用労働者は、職務の内容や配置の変更はなく、現在の職務の内容に応じて支給しているため。



単に、%だけでは、無いということか。

(参考) 名古屋自動車学校事件 最高裁R5.7.20

(事件概要) ～名古屋自動車学校に正社員として勤務し、教育指導員の業務に従事していた原告2名が、定年再雇用され、嘱託社員として定年前と同様の教育指導員の業務に従事していた。しかし、基本給は、原告A (181, 640円⇒81, 738円(▲55%))、原告B (167, 250円⇒81, 700円(▲51%))、その他賞与、手当も減額となった。この正社員と嘱託社員との間の給与と賞与の相違は、「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」を定めた労働契約法旧20条に違反すると主張し、差額についての損害賠償等を求め、自動車学校を提訴。

◎**名古屋高裁**～定年退職時の基本給の額の60%を下回る部分と賞与が定年退職時の基本給の60%に所定の掛け率を乗じて得た額を下回る部分は労働契約法旧20条にいう不合理と認められるものに当たる。

◎**最高裁**～略～不合理に該当するかどうかを検討するにあたっては、「他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における基本給及び賞与の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか、否かを検討すべきである。～略～原審は、正職員の基本給、～略～嘱託職員の基本給についても、その性質及び支給の目的を何ら検討していない～(判断)破棄差し戻し (高裁での審理のやり直し)命じた。

詳細は、判決文を参照してください。

例 基本給の決定基準

正社員の基本給の規定例



別に定める給料表に格づける。

(基本給の決定)

第〇条 正社員である従業員の基本給は、当該者の職務の内容に応じた職務遂行能力等をグレードに区分した基本給テーブルにより、決定するものとする。基本給テーブルの詳細及びその運用方法については、人事評価制度規定に定めるところによる。基本給は、月額で定めるものとする。雇い入れ時の基本給は、労働契約書に明示する。2年目以降の基本給は、辞令により発令する。

パート有期雇用職員の賃金決定



契約社員就業規則等で基本給の性質、目的等を定める方法も

(時給決定要素情報)

・ 競合他社の時給、近隣エリア時給、労働市場全体の時給～賃金構造基本統計調査職種別平均賃金（時給換算）、職業安定統計求人賃金・賞与（時給換算）、本人の業務遂行能力

※ 例えば、正社員の場合は、職種別に職種別職能資格職能給、有期雇用社員は、職務により職務給＋習熟給を定める。方法もある。

その場合でも、正職員との間での職務の内容や、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮した均等、均衡を考える必要がある。そうでないと説明ができない。

なお、賃金決定に当たり、そのものの持つ性質を考慮することは当然のことです。

①労働力の再生産費用。②労働力の需要価格 ③労働市場場需給相場

別テーブル等級フレーム例

		等級等		等級定義	事務・営業職	研究職	生産職
等級設定	管理専門職職	6 等級	部長相当職	それぞれの職務に必要な能力と職務の内容を記述する。	部長	部長・技監	部長
		5 等級	次長相当職		次長	研究所長	工場長・次長
	管理監督職	4 等級	課長相当職		課長・総括課長補佐	科長	ライン長
		3 等級	係長相当職		課長補佐・係長	室長	ライン幹
	一般職	2 等級	一般職 2 職		主任	主任研究員	主任
		1 等級	一般職 1 級		主事	研究員	技師

3 短時間・有期雇用労働者に説明する際の説明の仕方

- ① 説明は、短時間・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう資料を活用して口頭で説明することが基本。

その他の資料例～就業規則、賃金規程、通常の労働者の待遇内容を記載した資料など

図表 1- 9 説明書モデル様式（厚生労働省）
～短時間・有期雇用労働者から説明を求められた場合～

説明書モデル様式（記載例）

【第 14 条第 2 項の説明書の例】

○ 年 ○ 月 ○ 日

○○ ○○ 殿

事業所名称・代表者職氏名

○○百貨店
△△ △△

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」の担当者までおたずねください。

1 比較対象となる正社員

販売部門の正社員（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、同じ販売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内容、理由

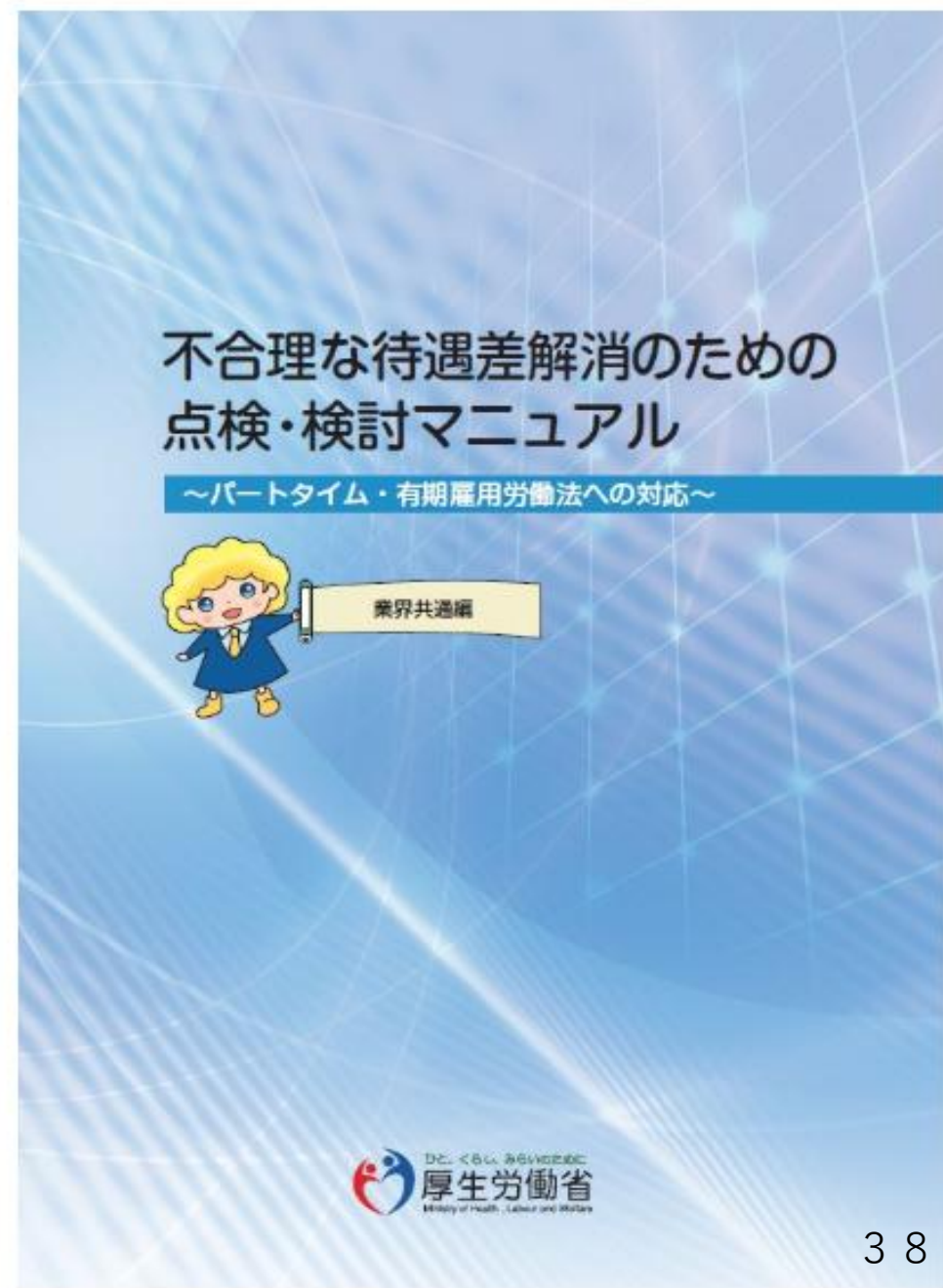
基本給	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	☒ ある	☐ ない
	アルバイト社員は時給1100円、比較対象となる正社員は、売上目標の達成状況に応じて1100円～1400円（時給換算）です。		
	待遇の違いがある理由 正社員には月間の売上目標があり、会社の示したシフトで勤務しますが、アルバイト社員は売上目標がなく、希望に沿ったシフトで勤務できるといった違いがあるため、正社員には重い責任を踏まえた支給額としています。		
賞与	待遇の目的 社員の貢献度に応じて会社の利益を配分するために支給します。		
	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	☒ ある	☐ ない
	アルバイト社員は店舗全体の売上に応じて一律に支給（ww円～xx円）しています。正社員については目標管理に基づく人事評価の結果に応じて、基本給の0か月～4か月（最大z円）を支給しています。 待遇の違いがある理由 アルバイト社員には、売上目標がないので、店舗全体の売上が一定額以上を超えた場合、一律に支給しています。正社員には売上目標を課しているため、その責任の重さを踏まえて、目標の達成状況に応じた支給とし、アルバイト社員よりも支給額が多くなる場合があります。		
通勤手当	待遇の目的 通勤に必要な費用を補填するものです。		
	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	☐ ある	☒ ない
	正社員、アルバイト社員ともに交通費の実費相当分（全額）を支給しています。 待遇の違いがある理由		

ガイドライン～ガイドラインの第2の「基本的な考え方」においては「～なお、この指針に原則となる考えが示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、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が求められているため、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。」としている。

一方、右の厚労省発行の「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」の46頁以下には、ガイドラインに上記のように原則となる考えが示されていない手当等について、裁判で争われた結果が「参考情報」として掲出されている。

特に、退職手当、扶養手当、住宅手当などについては、企業が優秀な正社員の募集、長期の定着などを目的に創設し、そもそも短期の雇用の契約社員を想定していないケースもあることから、今後その扱いを検討する場合もあるかと思われる。

勿論、掲出してある事例は、特定のケースについての判例であるが、今後の就業規則の改正検討に際して参考となる情報が含まれているものとする。



図表 3- 15 代表的な裁判例

◆裁判例1 ハマキョウレックス事件 平成 30 年 6 月 1 日 最高裁判所第二小法廷判決
(平成 28 年 (受) 第 2099 号、第 2100 号 未払賃金等支払請求事件)

通常の労働者（正社員）と有期雇用労働者（契約社員）の各種手当に関する待遇の違いが不合理か否か争われた事件の最高裁判決

運送会社で働く契約社員（有期雇用労働者）のドライバーが、職務の内容が同一である正社員（通常の労働者）のドライバーとの間に待遇差を設けるのは無効であると訴えました。その結果、6つの手当について、正社員との間に待遇差を設けることは「不合理」あるいは「不合理ではない」と判断されました。

なお、判断に関連する考慮要素に関わる事情の概要は以下です。

手当名	判断	手当支給の目的	判決理由
通勤手当	不合理	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給。	労働契約期間に定めがあるか否かによって通勤に必要な費用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は直接関係がない。
皆勤手当	不合理	出勤する運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性等の違いにより異なるものではない。
住宅手当	不合理ではない	労働者の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。	正社員は転居を伴う配転が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。

給食手当	不合理	労働者の食事に係る補助として支給。	勤務時間中に食事をする必要がある労働者に対して支給されるもので、正社員と契約社員の職務の内容が同じである上、職務の内容・配置の変更の範囲の違いと勤務時間中に食事をする必要性には関係がない。
作業手当	不合理	特定の作業を行った対価として作業そのものを金銭的に評価して支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務の内容・配置の変更の範囲の違いによって異なるものではない。
無事故手当	不合理	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転及び事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性等の違いによって異なるものではない。

◆裁判例 2 長澤運輸事件 平成 30 年 6 月 1 日 最高裁判所第二小法廷判決
(平成 29 年 (受) 第 442 号 地位確認等請求事件)

通常の労働者（正社員）と有期雇用労働者（嘱託社員）の各種手当等に関する待遇の違いが不合理か否か争われた。

運送会社で働く、定年後に再雇用された嘱託社員（有期雇用労働者）の乗務員が、職務の内容が同一である正社員（通常の労働者）の乗務員との間に待遇差を設けるのは無効であると訴えました。その結果、基本給等及び 6 つの手当等について、正社員との間に待遇差を設けることが「不合理」あるいは「不合理ではない」と判断されました。（事案の概要については、21 ページ参照）

待遇	判断	判決理由
基本給等 正社員… 基本給＋能率給＋ 職務給 嘱託乗務員… 基本賃金＋歩合給 ＋調整給	不合理ではない	嘱託乗務員の基本賃金は、定年退職時における基本給の額を上回る額に設定していること、嘱託乗務員の歩合給は、正社員の能率給にかかる係数の約 2 倍から 3 倍に設定されていること、組合との団体交渉を経て、嘱託乗務員の基本賃金を増額し、歩合給に係る係数の一部を嘱託職員に有利に変更していることから、嘱託乗務員の基本賃金及び歩合給は、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであることを考慮する必要がある。 <u>さらに、嘱託乗務員は一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる上、組合との団体交渉を経て、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、調整給が支払われるということもあり、これらの事情を総合考慮した結果、正社員に対して能率給及び職務給を支給する一方で、嘱託乗務員に対して能率給及び職務給を支給せずに歩合給を支給するという待遇差は、不合理ではない。</u>

待遇	判断	手当支給の目的	判決理由
精勤手当	不合理	労働者に対し、休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるもの。	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違いはない。
住宅手当	不合理ではない	労働者の住宅費の負担に対する補助として支給されるもの。	正社員は幅広い世代の労働者が存在する一方、嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。
家族手当	不合理ではない	労働者の家族を扶養するための生活費として支給されるもの。	正社員のうち役付者に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格のものではない。
役付手当	不合理ではない	正社員の中から指定された役付者であることに対して支給されるもの。	嘱託乗務員には精勤手当を支給しないことは不合理であるとの判断を踏まえ、時間外手当の計算の基礎に精勤手当を含めないという違いは不合理。
時間外手当	不合理	労働者の時間外労働等に対して支給されるもの。	
賞与	不合理ではない	労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含みうる。	嘱託乗務員は、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。

◆裁判例3 日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件 令和2年10月15日 最高裁判所第一小法廷判決

- 日本郵便（東京）事件（令和元年（受）第777号、第778号 地位確認等請求事件）
- 日本郵便（大阪）事件（令和元年（受）第794号、第795号 地位確認等請求事件）
- 日本郵便（佐賀）事件（平成30年（受）第1519号 未払時間外手当金等請求事件）

各種手当や休暇等について、郵便業務等に従事する通常の労働者（正社員）には付与し、職務の内容等に相応の相違がある有期雇用労働者（契約社員）には付与しないことが不合理か否か争われた。

待遇	判断	待遇の性質・目的	判決理由
扶養手当	不合理	<u>長期勤続が期待される正社員の生活保障や福利厚生を図り、継続的な雇用を確保する目的で支給。</u>	<u>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、</u> 契約社員にも扶養手当の趣旨は妥当する。 日本郵便（大阪）事件
祝日給	不合理	最繁忙期であるために年始に勤務したことの代償として支給。	短期間の勤務ではなく繁忙に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、年始における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は妥当する。 日本郵便（大阪）事件

年末年始 勤務手当	不合理	最繁忙期であり、多くの労働者は休日である年末年始期間に業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性の対価として支給。	業務の内容等に関わらず、実際に勤務したこと自体を支給要件としており、年末年始勤務手当の支給趣旨は契約社員にも妥当する。 日本郵便（東京・大阪）事件
夏期冬期 休暇	不合理	労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る目的で支給。	短期間の勤務ではなく繁忙に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、夏期冬期休暇を与える趣旨は妥当する。 日本郵便（佐賀）事件
有給の 病気休暇	不合理	<u>長期勤続が期待される正社員の生活保障を図り、療養に専念させることを通じて、継続的な雇用を確保する目的で休暇中の賃金を最大 90 日分まで支給。</u>	<u>相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば（※原告らはいずれも 10 年以上勤務）、</u> 契約社員についても、有給の病気休暇を与える趣旨は妥当する。 日本郵便（東京）事件

※ 住居手当については、転居を伴う配置転換等が予定されない正社員にも住居手当が支給されていることから、転居を伴う配置転換等が予定されていない契約社員について住居手当を不支給とすることは不合理な格差であるとの高裁判決が確定している。

次の2つの裁判例は、以下の総論を述べた上で判断されました。

- ・ 有期雇用労働者と無期雇用労働者（通常の労働者）の間の労働条件の相違が賞与／退職金の支給に係るものであったとしても、それが旧労働契約法第20条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得る。
- ・ その判断に当たっては、当該使用者における賞与／退職金の性質や目的を踏まえて、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲、その他の事情を考慮することにより、不合理か否かを検討すべき。

※ 本件各事案においては、原告らによって比較の対象とされた通常の労働者を比較の対象としつつ、他の多数の通常の労働者についてはその他の事情として考慮された。

◆裁判例4 大阪医科薬科大学事件 令和2年10月13日 最高裁判所第三小法廷判決
(令和元年(受)第1055号、第1056号 地位確認等請求事件)

賞与及び私傷病による欠勤中の賃金について、通常の労働者（教室事務員である正職員）には支給し、有期雇用労働者（教室事務アルバイト職員）には支給しないことが不合理か否か争われた。

待遇	判断	待遇の性質・目的	判決理由
賞与	不合理ではない	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、 <u>正職員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で支給（職能給である基本給を基礎に算定）。</u>	(本件における) <u>賞与の性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（人員配置の見直し等により教室事務員の正職員は極めて少数となっていたこと、正職員登用制度を設けていたこと）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。</u>

私傷病による欠勤中の賃金

不合理ではない

長期的又は将来的な勤続が期待される正職員の生活保障を図り、雇用を維持・確保する目的で支給（6か月間は給与全額、その後は休職となり2割支給）。

職務の内容等の一定の相違や、上記のその他の事情に加えて、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い難いアルバイト職員に、雇用の維持・確保を前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するとはいえない。また、原告の勤続期間（※在籍期間は欠勤期間を含め3年余り）が相当の長期間に及んでいたとはいいい難く、労働契約が当然に更新され継続するとうかがわせる事情も見当たらない。

トラブルを防止するには、その待遇を設けた趣旨、目的を明確に就業規則、賃金規程等に明示することも必要かも。



◆裁判例 5 メトロコマース事件 令和2年10月13日 最高裁判所第三小法廷判決
(令和元年(受)第1190号、第1191号 損害賠償等請求事件)

退職金について、通常の労働者（売店業務に従事する正社員）には支給し、有期雇用労働者（売店業務契約社員）には支給しないことが不合理か否か争われた。

手当名	判断	待遇の性質・目的	判決理由
退職金	不合理ではない	支給要件や支給内容等に照らせば、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勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有し、 <u>正社員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で、様々な部署等で継続的な就労が期待される正社員に対し支給（年齢給と職能給からなる基本給を基礎に算定）。</u>	(本件における) <u>退職金の有する複合的な性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（売店業務に従事する正社員（少数）は、組織再編等に起因して賃金水準の変更や配置転換が困難であったこと、<u>正社員登用制度を設けて相当数登用していたこと</u>）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。</u>

VII 支援策について

1 助成金（例）

キャリアアップ助成金コース	助成条件
正社員化コース	有期雇用労働者等を正社員化した場合
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3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合
賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合
賞与・退職金制度導入コース	有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立を実施した場合

2 支援ツール

支援ツールの名称	内容
パートタイム・有期雇用労働法対応チェックツール	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より義務・努力義務とされている事項について、 貴社の取組状況を点検し、パートタイム・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確認することができます。 Web上で確認できる。
パートタイム・有期雇用労働法対応取組手順書	社内の制度の点検をし、制度の改定の必要がないか確認するための手順を解説した約20ページの冊子
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・検討する手順を業種ごとに解説

3 相談支援窓口の設置

山梨働き方改革推進支援センター(厚労省受託事業)では、電話、来所相談、派遣相談を無料で行っています。

長時間ありがとうございました。