

パートタイム・有期雇用労働法 「同一労働同一賃金」ルールについて

青森労働局 雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 「同一労働同一賃金」ルールについて



「同一労働同一賃金」ルールとは

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の**不合理な待遇差を禁止し、**
均衡のとれた待遇の実現を図るルールです。（均衡待遇原則：パートタイム・有期雇用労働法8条）

- * 私法上の効力を有する規定であり、法違反となる待遇の相違は無効となります。
- * 正社員と非正規雇用労働者の職務内容等が同一でなくても適用されます。
- * 正社員と非正規雇用労働者の職務内容等が同一の場合は、非正規雇用労働者であることを理由とする「差別的取扱い」が禁止されます。（均等待遇原則：パートタイム・有期雇用労働法9条）

参照条文

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（パートタイム・有期雇用労働法）

（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の同一の短時間・有期雇用労働者（中略）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（中略）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。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（パートタイム・有期雇用労働法等）

改正の目的

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を選択できるようにします。

改正のポイント

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※¹ について、以下の1～3を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※²の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※¹ 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※² 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続のことをいいます。

施行日

2020年4月1日 ※中小企業への適用は2021年4月1日

改正ポイント（1） 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」「均等待遇」をパート・有期・派遣労働者で統一的に整備します。

- 「均衡待遇」： ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情 を考慮して不合理な待遇差を禁止
 「均等待遇」： ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱いを禁止

(改正前)

○ **均衡待遇**

パートタイム労働者…規定あり
 有期雇用労働者…規定あり

○ **均等待遇**

パートタイム労働者…規定あり
 有期雇用労働者…規定なし

どのような待遇差が不合理に当たるか、
 明確性を高める必要がありました。

【改正前→改正後】

- ：規定あり
- △：配慮規定
- ×：規定なし
- ◎：明確化

(改正後)

① **均衡待遇規定の明確化**

それぞれの待遇（※）ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② **均等待遇規定**

新たに有期雇用労働者も対象とする。

③ **待遇ごとに判断することを明確化し、ガイドラインの策定などによって具体例を明確に示します。**

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ①	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ②	× → ○+労使協定
ガイドライン	× → ○	× → ○ ③	× → ○

改正ポイント（1） 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

● 待遇差の不合理性の判断に考慮される要素

① 職務内容 = 『業務の内容』 + 『責任の程度』

『業務の内容』

<業務の内容が正社員と同じか否かの判断>

* 業務の種類（職種）を比較

販売職、事務職、製造工、印刷工 など

* 個々の業務の中の中核的業務を比較

中核的業務 = 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業務

その職務に不可欠な要素である業務

その成果が業績や評価に大きな影響を与える

職務全体に占める時間的割合・頻度が多い

業務の種類、中核的業務を比較して**実質的に同じ**であれば、「業務の内容は同じ」と判断

『責任の程度』

著しく異なるかどうかを判断

<判断要素（例）>

* 単独で契約締結可能な金額の範囲

* 管理する部下の人数、決裁権限の範囲

* 業務の成果について求められる役割

* トラブル発生時や臨時、緊急時に求められる対応の程度

* ノルマ等の成果への期待度 など

【例】

紳士服売場の責任者（正社員）
と
婦人服売場の責任者
（有期雇用の契約社員）

◆業務の種類

⇒ 販売職（同じ）

◆中核的業務

⇒ 扱う商品は違うものの、必要な知識の水準などに大きな違いはない
（実質的に同じ）

◆責任の程度

⇒ 在庫管理や部下の指導に伴う責任の重さも違いはない
（著しく異なるない）



職務内容は同じ

② 職務内容・配置の変更範囲 （=人材活用の仕組み・運用など）

転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲
※制度として相違があるか否かだけではなく、実態として相違があるか否かによって判断することとなる。

【例】

正社員：就業規則上は「全国異動あり」だが、
実態として異動した者はいない
パート：異動は無い



配置の変更範囲は同じ

③ その他の事情

その他の事情として考慮され得るもの

* 職務の成果、能力、経験

* 合理的な労使慣行、労使交渉の経緯

など

同一労働同一賃金ガイドライン (短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

- このガイドラインは、**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規雇用労働者**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、**いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった**賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載**。
- このガイドラインに記載がない退職手当、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等が求められる。このため、**各社の労使により、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**。

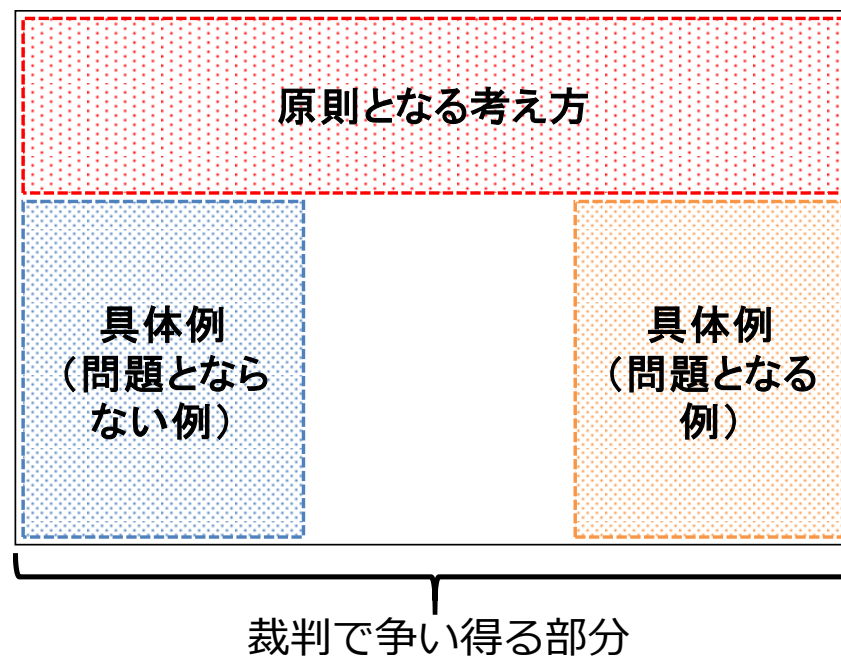
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意

- 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要。正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない**。
- 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる**。
- 正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる**。

ガイドラインの構造



同一労働同一賃金ガイドライン (短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者

① 基本給

- **基本給**が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めたと上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- **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は、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- **ボーナス（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は、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- **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は、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される**特殊作業手当**、交替制勤務などに応じて支給される**特殊勤務手当**、業務の内容が同一の場合の**精皆勤手当**、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される**時間外労働手当の割増率**、深夜・休日労働を行った場合に支給される**深夜・休日労働手当の割増率**、**通勤手当・出張旅費**、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の**食事手当**、同一の支給要件を満たす場合の**単身赴任手当**、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する**地域手当**等については、同一の支給を行わなければならない。

⚠️ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は**将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる**」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、**職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。**

⚠️ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮されうる。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、**定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。**

パートタイム労働者・有期雇用労働者

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **病気休職**については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、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同一の付与を行わなければならない。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

改正ポイント（２） 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

事業主が労働者に対して説明しなければならない内容を、パート・有期・派遣で統一的に整備します。

●雇入れ時 【フルタイムの有期雇用労働者については新設】

パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇い入れたときは、本人に対する雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等）について、事業主は説明しなければなりません。

●パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合 【新設】

パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員（無期雇用フルタイム労働者）との待遇差の内容・理由、待遇決定に際しての考慮事項について事業主は説明しなければなりません。

●不利益取扱いの禁止【指針→法律に格上げ】

事業主は、説明を求めた労働者について、不利益取扱いをしてはいけません。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容（※）（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止

改正ポイント（２） 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

◎短時間・有期雇用労働法第14条第2項（下線部分は改正部分）

事業主は、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との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第6条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当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。

① 比較対象となる通常の労働者（正社員（無期雇用フルタイム労働者））

- ▶ 事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする。

② 待遇の相違の内容

- ▶ 事業主は、待遇の相違の内容として、次の1及び2に掲げる事項を説明するものとする。
 - 1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の相違の有無
 - 2 次の(1)又は(2)に掲げる事項
 - (1) 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容
 - (2) 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇に関する基準

③ 待遇の相違の理由

- ▶ 事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明するものとする。

④ 説明の方法

- ▶ 事業主は、短時間・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とするものとする。ただし、説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないものとする。

改正ポイント（3） 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備等

行政による助言・指導等や行政ADR※の規定をパート・有期・派遣で統一的に整備します。

- パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の均等・均衡待遇等に関する個別労使紛争については、都道府県労働局での「紛争解決援助」や各都道府県労働局の紛争調整委員会での「調停」を利用できます。（無料・非公開）
- ★ 「調停」では、弁護士や大学教授、家庭裁判所家事調停委員、社会保険労務士などの労働問題の専門家が調停委員となり、高い専門性、公平性、中立性のもとで紛争の解決を図ります。
- ★ 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても対象となります。

※ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

公平・中立

簡易・迅速

無料

非公開

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり ×：規定なし
(均衡待遇は対象外)

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

その他の改正事項 主な項目のみ

- 法の対象に有期雇用労働者が追加されたことにより、今までパートタイム労働者に適用されていた以下の規定について、**新たに有期雇用労働者も適用**となる。

規定の内容

【労働条件の明示】（第6条）

・ 「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の4つの事項について、文書の交付などにより、短時間・有期雇用労働者の雇入れ後速やかに明示（義務。雇入れ時に加え、労働契約の更新時も含む。）

※ 上記のほか、労働基準法第15条の規定に基づき、「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示することが義務付けられている。なお、令和6年4月から明示事項追加。

労働条件明示の改正

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html



【賃金】（第10条）

・ 職務の内容に密接に関連して支払われる賃金（基本給、賞与、役付手当等）について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間・有期雇用労働者の職務内容、能力、経験その他の就業の実態に関する事項等を勘案し、決定（努力義務）

その他の改正事項 主な項目のみ

- 法の対象に有期雇用労働者が追加されたことにより、今までパートタイム労働者に適用されていた以下の規定について、**新たに有期雇用労働者も適用**となる。

規定の内容

【教育訓練】（第11条）

- ・ 職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練について、通常の労働者と同一の職務内容の短時間・有期雇用労働者に対しても実施（義務）（第1項）
- ・ 第1項に規定する教育訓練以外の教育訓練（キャリアアップのための訓練等）について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間・有期雇用労働者の職務内容、能力、経験その他の就業の実態に関する事項等に応じ、実施（努力義務）（第2項）

【福利厚生施設】（第12条）

- ・ 通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するもの（省令で給食施設、休憩室、更衣室を規定）については、短時間・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与える（配慮義務から、利用機会の付与義務へ）

【通常の労働者への転換の推進】（第13条）

- ・ 正社員の募集を行う場合の短時間・有期雇用労働者への周知、新たに正社員を配置する場合の応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付

「不合理な待遇差」かどうかが争われた裁判例 ハマキョウレックス事件

旧労働契約法第20条に関するこれまでの最高裁判決の概要を紹介します。

※ いずれも個別事案の判決です。事案によって異なる判断となる可能性があります。

◆**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）

正規雇用労働者と有期雇用労働者の各種手当に関する待遇の違いが不合理かどうか争われた。運送会社で働く契約社員（有期雇用労働者）が、正社員との間に差を設けるのは無効であると訴えた事案。

手当名	判断	本件における手当支給の目的	判決理由
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、安全運転およ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相違によって異なるものではない。
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される性質の賃金。	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、職務内容・配置の変更範囲の相違によって異なるものではない。
給食手当	不合理	従業員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うえ、職務内容・配置の変更範囲の相違と勤務時間中に食事をする必要性には関係がない。
住宅手当	不合理ではない	従業員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。
皆勤手当	不合理	出勤する運転手を一定数確保することから、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相違により異なるものではない。
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。	労働契約に期間の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内容・配置の変更範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡に直接関係はない。

「不合理な待遇差」かどうか争われた裁判例

長澤運輸事件①

◆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）

運送会社で働く嘱託乗務員（定年退職後に再雇用された有期雇用労働者）が、正社員との間に労働条件の差を設けるのは無効であると訴えた事案。

賃金項目	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	<p>本件では、運送会社で働く、定年退職後に再雇用された嘱託乗務員の賃金が、定年前と仕事内容がまったく同じであるにもかかわらず、能率給及び職務給等が支給されないことが争われた。</p> <p>この判決では、</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>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と判断した。</p> <p>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、不合理ではないとの判断に至っている。</p>

「不合理な待遇差」かどうかが争われた裁判例

長澤運輸事件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）

賃金項目	判断	本件における支給の目的	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。	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。	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。	
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。	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、勤続給的性格ものではない。
超勤手当 (時間外手当)	不合理	労働者の時間外労働等に対して支給。	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。
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。

「不合理な待遇差」かどうかが争われた裁判例 大阪医科薬科大学事件

● 次の2つ（大阪医科薬科大学事件とメトロコマーサー事件）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。

◆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が争われた。

手当名	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、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）。	（本件における）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。
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。

「不合理な待遇差」かどうかが争われた裁判例 メトロコマーズ事件

◆**メトロコマーズ事件** 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、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、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）。	（本件における）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、正社員登用制度を設けて相当数登用していたこと）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。

「不合理な待遇差」かどうかが争われた裁判例

日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件

◆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が争われた。

手当名	判断	待遇の性質・目的	判決理由
扶養手当	不合理	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。	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、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	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。	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）、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。

2. 「同一労働同一賃金」の取組の支援



パートタイム・有期雇用労働法 対応のための支援策について

1. 働き方改革推進支援センターによるきめ細かな相談支援

- 働き方改革に関する総合的支援を目的に、民間団体等に委託して、47都道府県に設置。
- 社会保険労務士などの労務管理等の専門家によるワンストップ型の相談支援やセミナー等を実施するほか、中小企業・小規模事業者に対する訪問等によるコンサルティングを実施する。

青森働き方改革推進支援センター

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/aomori/>



2. キャリアアップ助成金による支援

- 非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化や賃金規定等の増額改定、非正規雇用労働者に対する賞与や退職金制度の創設など処遇改善をした場合等に事業主に対する助成を行う。

キャリアアップ助成金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html



パートタイム・有期雇用労働法 対応のための支援策について

3. 専用HP、導入マニュアル等による周知啓発

- 「多様な働き方の実現応援サイト」において、法制度や裁判例、企業の取組事例等の情報を提供。
- パート・有期法対応のための「取組手順書」、「法対応チェックツール」、業界別※「同一労働同一賃金マニュアル」を作成し、周知啓発に活用。

※ スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品業、生活衛生業、福祉業、労働者派遣業の7業界。これとは別に、業界共通編も作成。

多様な働き方の実現応援サイト

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

取組手順書、点検・検討マニュアル等

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



4. 職務分析・職務評価の導入支援

- 短時間労働者・有期雇用労働者と正規雇用労働者との基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度・賃金制度を見直す一助となる職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図るため、働き方改革推進支援センターにおいて導入支援や周知広報を実施する。

職務分析・職務評価

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/>



ご清聴ありがとうございました。



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare