

オンライン説明会

～同一労働同一賃金への対応～

ふくい働き方改革推進支援センター

受託運営会社：社会保険労務士法人坪川事務所

1 法改正の目的

2 同一労働同一賃金の内容

3 ガイドラインと裁判例のポイント

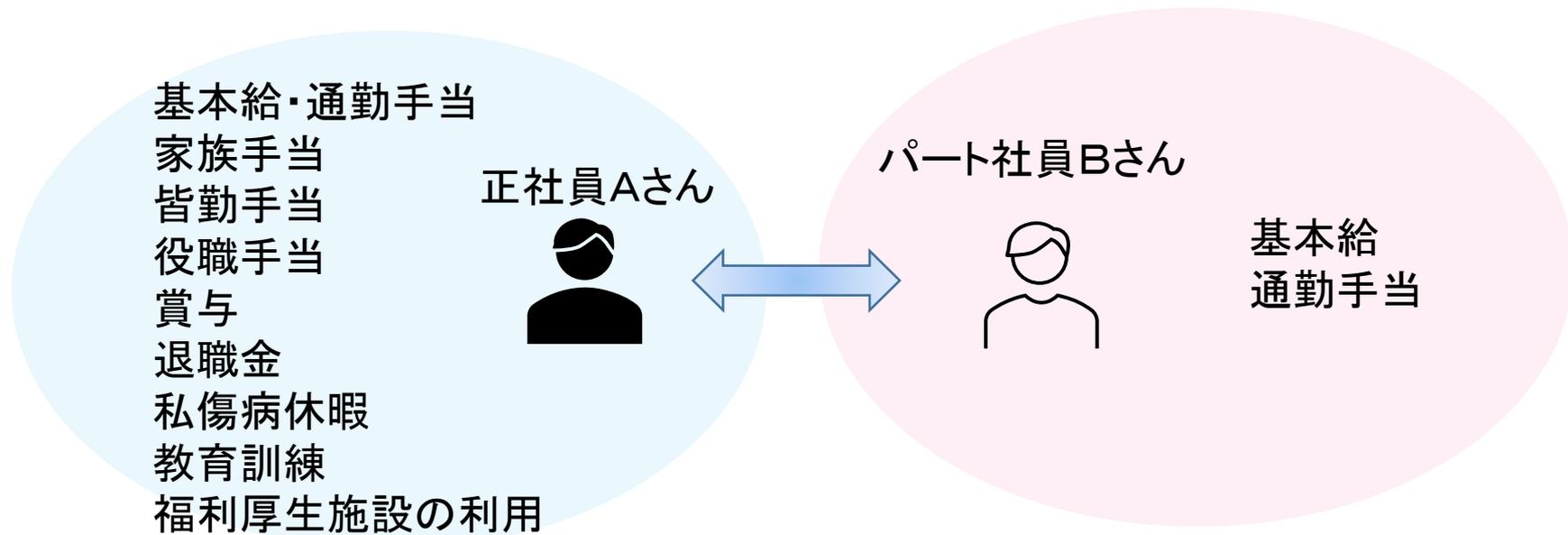
4 同一労働同一賃金への対応

同一労働同一賃金の法改正に対応する目的

「同一労働同一賃金」＝「働き方改革」の1つ

平成28年6月2日「ニッポン一億総活躍プラン」

非正規労働者の待遇改善を通じて、どのような雇用形態または就業形態を選択しても納得が得られる待遇を受けられ、**多様な働き方を自由に選択できるようにすることで、多様な労働力を活用して労働参加率と労働生産性の向上を図るとともに、賃金の底上げを図ることが目的である。**



「非正規雇用」の現状と課題 | 非正規労働者の賃金カーブ

図表 1-3-23 正規雇用労働者・非正規雇用労働者の賃金カーブ（年齢階級別・時給ベース・2019年）



資料：厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「賃金構造基本統計調査」

(注) 賃金は各調査年の6月分の所定内給与額（一般労働者については、民営事業所の労働者の所定内給与額を所定内労働時間で除した値）。「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者である。「短時間労働者」は、同一の事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者である。「正社員・正職員」は、事業所で正社員・正職員とする者であり、「正社員・正職員以外」は事業所で正社員・正職員以外の者である。

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保とは？

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- ✓不合理な待遇差の有無は、個々の待遇ごとに、その待遇の性質・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
- ✓短時間労働者に加えて、有期雇用労働者にも「均等待遇」の確保が義務化

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- ✓短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合には、事業主は短時間・有期雇用労働者に対して、通常の労働者との間の待遇差の内容、その理由について説明することが義務化

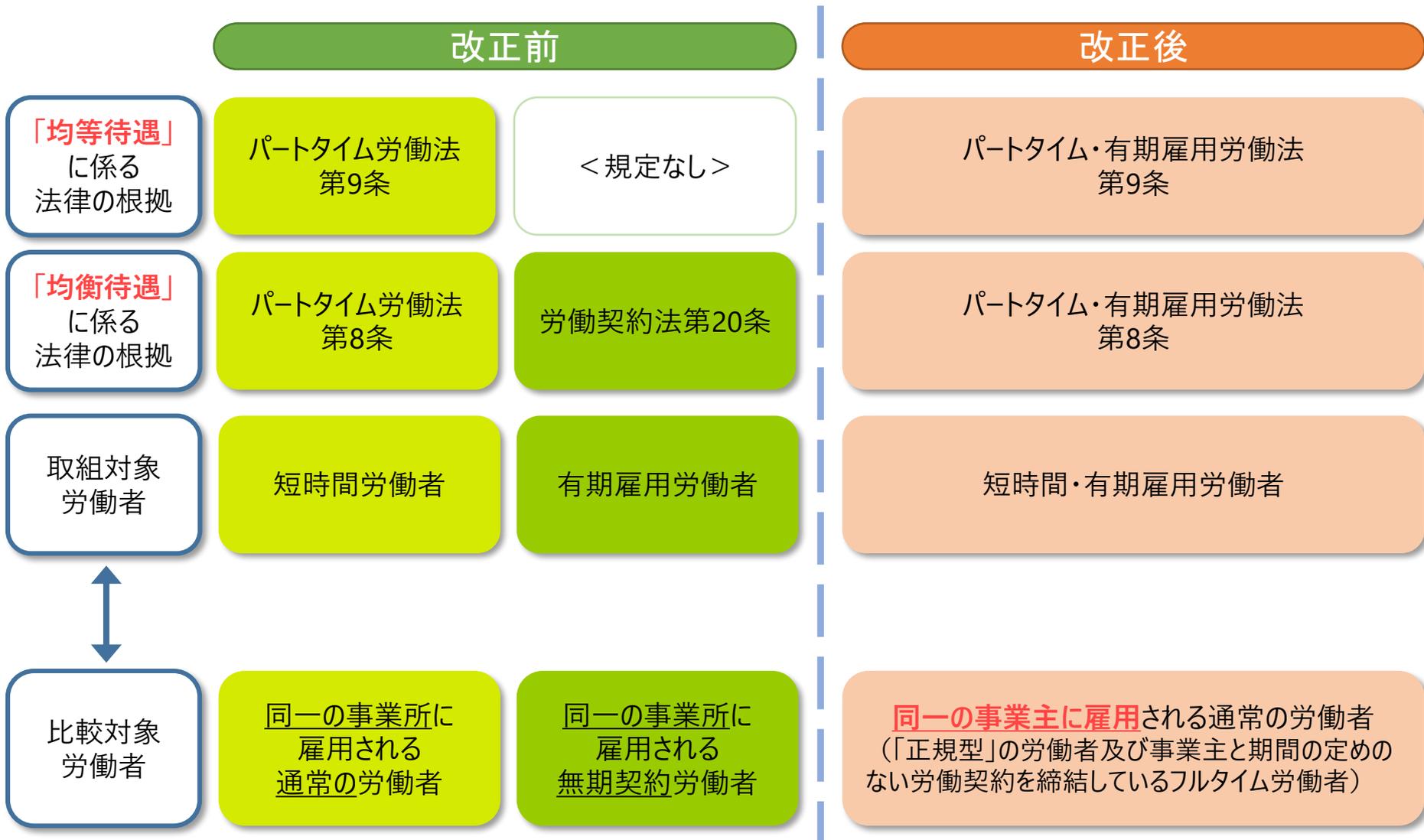
3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

- ✓行政による事業主への助言・指導等や短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇差等について紛争になっている労働者又は事業主が無料で利用できる裁判外紛争解決手続(行政ADR)の根拠規定が整備された

4. パートタイム・有期雇用労働法の施行日

- ✓大企業　：2020年4月1日
- ✓中小企業：2021年4月1日

パートタイム労働法の法改正



均等待遇・均衡待遇とは？

均衡待遇とは？

(パートタイム・有期雇用労働法第8条)

(不合理な待遇差の禁止)

①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して待遇を決定する必要があります。

均等待遇とは？

(パートタイム・有期雇用労働法第9条)

(差別的取扱いの禁止)

①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、その事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、待遇について取扱いを同じにする必要があります。

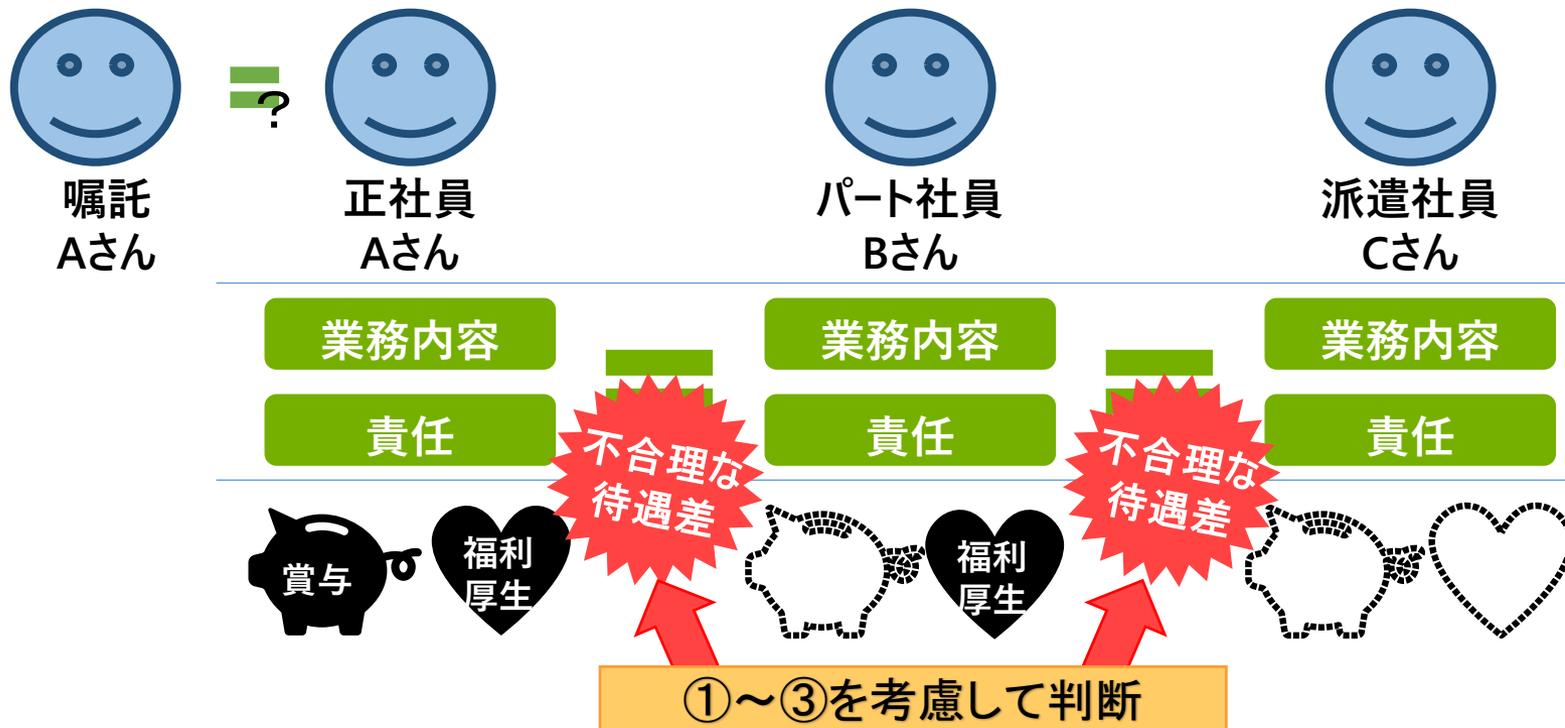
* 同じ取扱いのもとで、能力、経験等の違いにより差がつくのは問題ありません。

はじめに -雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のまとめ-

趣旨	<p>正社員と非正規社員の待遇差是正</p> <p><u>※職務内容が同一＝賃金(基本給)を同一とするものではない</u></p> <p><u>※職務給制度をとることを法的に義務付けるものではない</u></p>												
対象となる範囲	<p>同一企業内</p> <p>※欧州型の産業別労働協約で職種・技能グレードに応じた賃金率を決定するものではない。</p>												
対象労働者	<p><正社員></p> <p>無期雇用フルタイム労働者</p> <p><u>※通常の労働者</u></p> <p style="margin-left: 20px;">a. 契約期間⇒無期</p> <p style="margin-left: 20px;">b. 週の所定労働時間⇒フルタイム</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>有期</th> <th>無期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>パートタイム労働者</td> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">○</td> </tr> <tr> <td>有期雇用労働者</td> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> <tr> <td>派遣労働者</td> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">○</td> </tr> </tbody> </table> <p><非正規社員></p> <p>① パートタイム労働者</p> <p>② 有期雇用労働者</p> <p>③ 派遣労働者</p> <p><u>正社員⇔正社員、非正規⇔非正規は対象外</u></p>		有期	無期	パートタイム労働者	○	○	有期雇用労働者	○	-	派遣労働者	○	○
	有期	無期											
パートタイム労働者	○	○											
有期雇用労働者	○	-											
派遣労働者	○	○											
対象となる待遇	全ての待遇												
説明義務の要件	労働者からの求め												
説明方法	口頭（書面等資料活用）												

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保(イメージ)

正社員と非正規社員の待遇に**不合理**な差をつけることを禁止



- ① 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)
- ② 当該職務の内容及び配置の変更の範囲
- ③ その他の事情

「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

「a. 業務の内容」と「b. 当該業務に伴う責任の程度」のことをいいます。

a. 業務の内容
(業務の種類(職種)
と従事している業務
のうち中核的業務が
実質的に同じかどう
かで判断)

業務とは、職業上継続して行う仕事。

⇒ 業務の内容は業務の種類(職種)と中核的業務で判断。

- 業務の種類(職種)とは、販売職、管理職、事務職、製造工、印刷工等といった従事する業務のこと
- 中核的業務とは、職種を構成する業務のうち、その職種を代表する中核的なものを指し、職種に不可欠な業務を指す。

職務の内容

b. その業務に伴う責任の程度
(責任の程度が著しく異なるかどう
かで判断)

業務の遂行に伴い行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等。

⇒例えば、

- ・単独で決裁できる金額の範囲
- ・管理する部下の人数
- ・決裁権限の範囲
- ・職場にお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
- ・売上目標等の成果への期待度 等

職務の内容・配置の変更の範囲

将来の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等(配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む。)の有無や範囲のことをいいます。

その他の事情

「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は「その他の事情」として想定されています。

待遇差の説明義務のポイント

全ての通常の
労働者

職務の内容等が
最も近い
通常の労働者

←-----→
不合理な待遇差の解消

短時間・
有期雇用
労働者

←-----→
待遇差に関する説明

Q

1. 比較する通常の労働者は誰ですか？
2. 待遇差の内容と理由として、何を説明しますか？
3. 短時間・有期雇用労働者にどのように説明しますか？

比較対象労働者の考え方

優先順位	職務の内容 (a.業務の内容、b.責任の程度)	職務の内容及び配置の変更の範囲 (a.転勤、b.昇進、c.本人の役割の変化等)
1	同一	同一
2	同一	同一でない
3	「業務の内容」、「責任の程度」の いずれかが同一	同一/同一でない
4	同一でない	同一
5	同一でない	同一でない

※「職務の内容」が最も近いと考えられる通常の労働者など



「職務の内容」の同一性が優先であることに注意

- 比較対象労働者の単位（参考）
- 1人の労働者
 - 複数人の労働者又は雇用管理区分
 - 過去1年以内に雇用していた1人又は複数の労働者
 - 労働者の標準的なモデル（新入社員、勤続〇年目の一般職など）

待遇の違いについての「説明する内容」及び「説明の仕方」

説明する内容

- ① 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者とで待遇の決定基準に違いがあるかどうか
- ② 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容又は待遇の決定基準

「賃金は、各人の能力、経験等を考慮して総合的に決定する」等の説明では不十分！

説明の仕方

- 資料を活用して、口頭での説明が基本

(資料例)就業規則、賃金規程、通常の労働者の待遇の内容を記載した資料等

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	<input checked="" type="radio"/> あり	<input type="radio"/> 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	<input checked="" type="radio"/> あり	<input type="radio"/> 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zz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、店舗全体の売り上げ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	<input type="radio"/> あり	<input checked="" type="radio"/> 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		

同一労働同一賃金ガイドラインの内容 | 基本給

基本給の中身等

ガイドライン内容

①経験・能力に応じて支給される場合

経験・能力に応じて支給するものについては、同一の支給をすべき
一定の相違があればそれに応じて支給すべき

②業績・成果に応じて支給される場合

業績・成果に応じて支給するものについては、同一の支給をすべき
一定の相違があればそれに応じて支給すべき

③勤続年数に応じて支給される場合

勤続年数に応じた部分につき、同一の支給をすべき
勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた支給をすべき

④昇給について

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
昇給させるべき

同一労働同一賃金ガイドラインの内容 | 各種手当

各種手当	ガイドライン内容
①賞与について	会社の業績等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べき
②役職手当について	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べき
③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べき
④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べき
⑤精皆勤手当	業務内容が同一であれば同一の支給をすべき
⑥時間外労働手当	同一の時間外労働を行った場合、同一の割増率等で支給すべき
⑦深夜・休日労働手当	同一の深夜・休日労働を行った場合、同一の割増率等で支給すべき
⑧通勤手当・出張旅費	同一の支給をすべき
⑨食事手当	労働時間の途中に食事時間がある場合には、同一の支給をすべき
⑩単身赴任手当	同一の支給要件を満たす場合には、同一の支給をすべき
⑪地域手当	同一の地域で働く場合には、同一の支給をすべき

同一労働同一賃金ガイドラインの内容 | 福利厚生他

福利厚生等

ガイドライン内容

- | | |
|--|--|
| ①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べき |
| ②転勤者用社宅 | 同一の支給要件（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）を満たす場合には、同一の利用を認めるべき |
| ③慶弔休暇、健康診断による勤務免除・有給の保障 | 同一の付与、勤務免除、有給の保障をすべき |
| ④病気休職 | 無期パートには正社員と同一、有期雇用には契約期間を踏まえて付与すべき |
| ⑤法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について、勤続期間に応じて認めている場合 | 勤続期間に応じて認めている場合、同一の付与をすべき。なお、有期については当初の契約から通算した期間を勤続期間として算定することが必要 |
| ⑥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べき |
| ⑦安全管理 | 同一の業務環境の場合、同一の安全管理措置・給付を行うべき |

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どうか争われた事件の最高裁判決（ハマキョウレックス事件）

従来

「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」

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。その結果、表のとおり、5つの手当について、正社員との間に差を設けることは不合理だと判断された。

手当名	判断	本件における 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	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。
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と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内容が同じである上、職務内容・配置の変更の範囲の違いと勤務期間中に食事をと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。

正社員と有期雇用労働者（定年後嘱託社員）の各種手当に関する待遇の違いが不合理が否かが争われた事件の最高裁判決（長澤運輸事件）

従来

「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、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、職務内容が同一である正社員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た。その結果、表のとおり、2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だと判断された。

手当名	判断	本件における 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。	職務内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を推奨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。
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。	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。
時間外手当	不合理	労働者の時間外労働等に対して労働基準法所定の割増賃金を支払う趣旨で支給されるもの。	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。
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。

正社員と有期雇用労働者（アルバイト）の各種手当に関する 待遇の違いが不合理が否かが争われた事件の最高裁判決（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」

大阪医科薬科大学で働くアルバイト職員（有期雇用労働者）が、正社員との間に待遇差を設けるのは無効であると訴えた。

【事案の概要】

- ・原告は、定型的で簡便な作業を中心に従事しており、原則として配置転換はなかった。
- ・契約期間は1年以内、更新の上限は5年とされていた。原告は、欠勤期間を含む在籍期間3年余りにとどまる。

手当名	判断	本件における 手当支給の目的	判決理由
賞与	不合理 ではない	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目的として支給されるもの。	<ul style="list-style-type: none"> ・職務についてアルバイト職員は「相当に輕易」である一方、正社員は英文学術誌の編集や病理解剖遺族対応、劇物管理など独自の業務があること ・正社員は人事異動により教室事務から病院業務担当になることもあり得る一方で、アルバイトは原則として業務命令により配置転換されることは無いこと ・（その他の事情として）そもそも教室事務の過半が簡易作業のため、正社員からアルバイトに置き換えてきた経緯やアルバイト職員から契約社員、正社員への登用制度が設けられていたことを考慮し、賞与を支給しないことは不合理ではないとした。
病気欠勤時の賃金保障	不合理 ではない	長期勤続の補償、将来に対する期待として支給されるものとして判断	<ul style="list-style-type: none"> ・病気欠勤時の賃金保証について、病気欠勤の際は賃金支払義務がないのが原則のところ、これを支払うのは、長期勤続の補償、将来に対する期待である。 ・そうすると、フルタイム勤務で契約更新をしているアルバイト職員（勤続3年）でも、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとは言い難く、不合理とはいえない。

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が否かが争われた事件の最高裁判決（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、損害賠償等請求事件」

駅売店で働く契約社員ら（有期雇用労働者）が、正社員との間に待遇差を設けるのは無効であると訴えた。

【事案の概要】

- ・原告らは、駅売店における販売及びその他付随業務に従事していた。業務の内容に変更はなく、配置転換や出向を命ぜられることはなかった。
- ・契約期間は1年以内とする有期労働契約の更新を繰り返し、定年の65歳まで10年前後勤務していた。

手当名	判断	本件における 手当支給の目的	判決理由
退職金	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; display: inline-block;">不合理ではない</div>	<p>長年の勤務に対する功労報償的性質と労務の対価の後払いとして支給され、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ため支給。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・両者の業務の内容はおおむね共通するものの、売店業務に従事する正社員は、代務業務を行っていたほか、複数の売店を統括するエリアマネージャー業務に従事することがあったのに対し、契約社員は売店業務に専従しており、職務の内容に一定の相違があった。 ・売店業務に従事する正社員は、業務の必要性により配置転換等を命ぜられる現実の可能性があり、正当な理由なく、これを拒否することはできなかったのに対し、契約社員は、配置転換等を命ぜられることはなく、職務の内容と変更の範囲に一定の相違があった。 <p>（その他の事情）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・売店業務に従事する正社員は、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となっていた。 ・正社員への登用制度を設け、相当数登用していた。

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どうか争われた事件の最高裁判決（日本郵便（東京・大阪）事件）

「令和2年10月15日 最高裁判所第一小法廷判決・令和元年（受）第777号, 第778号,第794号,第795号 地位確認等請求事件」郵便業務に従事する時給制契約社員（有期雇用労働者）が、正社員との間に差を設けるのは労働契約法第20条に違反すると訴えた。

【事案の概要】

- ・正社員（新一般職）：郵便外務事務、郵便内務事務等の標準的な業務に従事。昇任や昇格は予定されていない。転勤を伴わない範囲で人事異動が命ぜられる可能性がある。
- ・時給制契約社員：郵便外務事務又は郵便内務事務のうち、特定の業務のみに従事。昇任や昇格は予定されていない。職場及び職務内容を限定して採用され、人事異動は行われない。
- ・原告らのほとんどが、10年以上勤務していた。

手当名	判断	本件における 手当支給の目的	判決理由
年末年始勤務手当	不合理	最繁忙期であり、多くの労働者が休日としている年末年始期間に業務に従事したことに対し、勤務の特殊性から支給される対価。	手当の性質や支給要件及び支給金額に照らせば、支給趣旨は時給制契約社員にも妥当する。
病気休暇	不合理	生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じ、継続的な雇用を確保するという目的。	長期雇用を前提とした正社員と契約期間が限定されている契約社員では、付与日数に差があることは不合理とは言えないが、 「相応に継続的な勤務が見込まれている場合」は有給・無給に差があるのは不合理。
扶養手当	不合理	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、継続的な雇用を確保するという目的。	手当の目的に照らせば、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」手当を支給するとしての趣旨は妥当する。

判決により何か変わったのか？

正社員と有期雇用労働者・パートタイム労働者間の不合理な待遇差の判定方法は、変わりません。

今回の最高裁判決では、判断の枠組みが示されたと考えられます。基本的な考え方は、「同一労働同一賃金ガイドライン」によります。



■ 「賞与」 「退職金」

「職務の内容」「人材活用のしくみ」の違いに加え、「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判断。

注意：決して非正規雇用者に「賞与」「退職金」を出さなくてもよいと決まったわけではありません！

■ 「病気休職」「扶養手当」

「長期継続勤務の期待」から「継続的な勤務を確保」する目的であれば、「相応に継続的な勤務が見込まれる場合」には、正社員と同様の支給をすべき。

注意：「相応に継続的な勤務」が見込まれる目安は？ 無期転換権が発生する「5年超」か？

■ その他の待遇（住宅手当、年末年始勤務手当、祝日給等）

待遇の趣旨・性質・目的が有期雇用労働者にも該当する場合は、正社員と同様の支給をすべき。

注意：転居者がいない「住宅手当」は不合理な差と考えられる。

手順ごとのチェックポイント

	手順	チェックポイント
手順1	労働者の雇用形態の確認	社内において、法の対象となる労働者（「 短時間労働者、有期雇用労働者 」）の有無をチェックします。
手順2	待遇の状況の確認	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、正社員との取扱いの違いの有無を確認します。
手順3	待遇に違いがある場合、違いに設けている理由の確認	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員では、働き方や役割が異なることにより、賃金、福利厚生などの待遇が異なることはありえます。 この差異が、働き方や役割などの違いに見合った「不合理ではない」かどうかを確認。なぜ差異を設けているかを待遇ごとに考え方を整理しましょう。
手順4	手順2, 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」ことの説明ができるように整理	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は、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理が必要です。 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よいでしょう。
手順5	「法違反」の懸念がある状況の早期改善を目指す	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、改善に向けて検討しましょう。 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しましょう。
手順6	改善計画を策定し、取り組みを実施	改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、早急に取り組みましょう。

まずは取り掛かりましょう。

1. 最優先事項

- ① 各雇用区分の労働条件の比較表の作成
- ② その差異が不合理でないとの説明できるかの検討

2. 不合理性の判断の検討ポイント

- ① 業務内容・責任の程度の差の明確さ ⇒ (形態別比較表の作成)
(人事評価制度の適切な運用や職制上の責任の明確化(役割の違い)はポイント)
- ② 人材活用の仕組みの違い(配転・出向・職種変更・幹部登用・一定以上の役職登用)の明確さ
- ③ その他の事情として、労働組合や従業員との交渉(経緯)が重要

最優先!

待遇の種類	待遇の現状	(1)	(2)	(3)	(4)
		正社員	契約社員	パートタイム社員	
		比較対象労働者	取組対象労働者①	取組対象労働者②	
		-	均等待遇	均等待遇	
待遇① (通勤手当)	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇② (役職手当)	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇③ (啓働手当)	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇④ (長靴(安全管理))	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇⑤ (賞与)	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇⑥ ()	適用の有無	-			
	決定基準	-			
	比較対象労働者との異同	-			
待遇⑦ ()	適用の有無	-			
	決定基準	-			
	比較対象労働者との異同	-			
基本給	適用の有無	-	○	○	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	

・ 比較対象労働者の全ての待遇を書き出します。
(手当、福利厚生、教育訓練、安全管理、賞与、基本給、退職金等)

着眼点のポイント

着眼点

考え方

全体業務と部分業務

フルタイム勤務または一定以上の時間勤務しなければ担えない業務（リーダー業務など）があれば、そもそも業務が違うということができないのではないか。

勤務時間の対応

24時間・365日稼働が求められている業種・職種においては、夜間の勤務や特定の日勤務は事業の正常な運営に対して大きな影響があると考えられるのではないか。

業務の難易度の違い

仮に同じ業務だったとしても、難易度が高い業務を担う者と、一般的な難易度の業務担う者とは、必要スキルや知識が異なり、その成果は、事業に大きな影響があると考えられるのではないか。

担当エリアの違い

活動範囲の違い、出張の有無等は業務負担や担える仕事の範囲に違いを生ずることになるため、それが不可欠であれば中核業務の一つが違う。または責任の程度が違うと考えることができるのではないか。

委員会・会議等の義務

委員会や会議やプロジェクトメンバーは事業の運営上重要であり、法的に求められているものもあるため、事業に大きな影響があると考えられる。例えば、正規雇用労働者は必ず経験する、それを拒めないという規定の仕方も考えられる。

トラブル対応

クレームやトラブルが発生時の対応を担うかどうかは責任の程度が違うと考えられるのではないか。また、継続的に対応することも責任の程度が違うと考えられるのではないか。

緊急対応

緊急対応、緊急対応のための呼び出し（待機）などがあるか。緊急対応のために時間外に及ぶような継続的な対応を担うかどうかといったことは、責任の程度が違うと考えられるのではないか。（宿直的な業務とは区別が必要）

役割の違い

後輩・部下指導、業務改善提案、上司補佐等の役割の有無が明確になっていることは、責任の程度ということができないのではないか。この場合、人事考課項目に明確に違いを設けることによって、役割の差を明確にした方がよいのではないか。

差異の具体的な理由の明確化と課題抽出

明確化と課題抽出のポイント

• 一つ一つの手当てを確認する際、深掘りしてしまい、作業が停滞することに気を付ける

1. 明確なもの、深掘りが必要なものを選別する。

2. 結論が出やすいもののうち、多数の労働者が適用を受けている手当や自社として重要な待遇等から優先順位を設定する。

3. 優先順位に沿って、一つずつ確定させていく

進め方

①の待遇 (通勤手当)	①左記待遇の性質・目的はどういうものですか。 通勤に要する交通費を補填する目的で支給。	②決定基準にどのような違いを設けていますか、また、違いを設けている理由は何か記入してください。	
比較対象労働者	取組対象労働者	違いを設けている理由	
- 交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給。	- 支給なし。	通勤することは変わりがなく、違いを設ける理由が説明できないので要改善。	
②の待遇 (役職手当)	①左記待遇の性質・目的はどういうものですか。 主任等の役職に就く者としての責任の重さを評価して支給。	②決定基準にどのような違いを設けていますか、また、違いを設けている理由は何か記入してください。	
比較対象労働者	取組対象労働者	違いを設けている理由	
- 主任等の職に就いている者には、その責任の重さを評価して支給。	- 支給なし。(対象となる役職に就くことが想定されない)	パートタイム社員は役職に就いていないため支給を行っていない。	
③の待遇 (皆勤手当)	①左記待遇の性質・目的はどういうものですか。 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。	②決定基準にどのような違いを設けていますか、また、違いを設けている理由は何か記入してください。	
比較対象労働者	取組対象労働者	違いを設けている理由	
- 運転手の業務に就く者が一定期間無欠勤であった場合に、皆勤を奨励する趣旨で支給。	- 支給なし。	業務の内容が同じで、皆勤を奨励する必要性に違いがないため、支給に違いを設けることが説明できないことから要改善。	
④の待遇 (長靴(安全管理))	①左記待遇の性質・目的はどういうものですか。 水産加工に従事する社員に滑り止め事故防止のために支給。	②決定基準にどのような違いを設けていますか、また、違いを設けている理由は何か記入してください。	
比較対象労働者	取組対象労働者	違いを設けている理由	
- 支給する。	- 支給なし。	転倒を防止する必要性は変わらないので、違いを設ける理由を説明することができないことから要改善。	
⑤の待遇 (賞与)	①左記待遇の性質・目的はどういうものですか。 会社の業績に対する功労報償として支給。	②決定基準にどのような違いを設けていますか、また、違いを設けている理由は何か記入してください。	
比較対象労働者	取組対象労働者	違いを設けている理由	
- 販売実績に応じ、基本給の1~4ヶ月分(販売実績が低調な人であっても最低基本給の1ヶ月分を保証)を支給する。	- 支給なし。	販売に対する目標はどちらもなく、取組対象労働者も販売実績に何らかの貢献をしているので、「支給なし」についての理由を説明することができないことから要改善。	

公正な待遇の確保にむけた見直しのポイント

1. 最優先事項

- ① 各雇用区分の労働条件の比較表の作成
- ② その差異が不合理でないと説明できるかの検討

2. 不合理性の判断の検討ポイント

- ① 業務内容・責任の程度の違いを明確にする
(人事評価制度の適切な運用や職制上の責任の明確化(役割の違い)はポイント)
- ② 人材活用の仕組みの違い(配転・出向・職種変更・幹部登用・一定以上の役職登用)を明確にする
- ③ その他の事情として、労働組合や従業員との交渉(経緯)が重要

3. その他の注意点とポイント

- ① 福利厚生や諸手当などの不合理な差異の是正を優先的に検討
- ② 賞与・退職金共に、業績連動・評価反映・ポイント制など、一律支給でない検討
- ③ 正社員転換制度が適用されているか、実績はあるか
- ④ 長期勤続の非正規従業員については要注意
- ⑤ 70歳までの就業機会確保の動きと雇用保険、年金の給付との関係

諸手当の考え方や就業規則の不利益変更について

・諸手当

- ① 手当の名称(例えば、通勤手当)だけで不合理か否かが決まるわけではない。
 - ・職務の内容が実質的に同じかどうか
 - ・手当の趣旨・目的が明確になっているかどうか
 - ・手当支給に相違がある場合、不合理となっていないかどうか
 - ・説明を求められたとき、その説明が客観的に見て納得できるものかどうか

- ② 手当の支給で考慮すべきポイント
 - ・手当の趣旨と目的を明確にすること
 - ・手当の支給金額や基準の設定が重要
 - ・支給の有無や金額の相違がある場合、合理的な説明が出来ること

・就業規則の不利益変更

- ① 変更の合理性
 - ・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

- ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること

定年後再雇用者への対応

契約上の注意点

- ① 契約開始及び更新前に契約条件を協議し、その都度契約書を作成する。
- ② 契約条件を変更することもあり得ることを規程や労働契約書に明記する。
- ③ 無期転換ルールの特例の適用を受けるか、第二定年を設けておく。
- ④ 処遇を引き下げの場合、職務の内容や人材活用の仕組みの違い等から、均衡待遇での判断となるようにすべき。
- ⑤ 賃金センサスの平均賃金も参照し、労働者の生活保障の観点からも考慮すること。
- ⑥ 70歳までの再雇用も視野に入れて再設計すること。

➤ 取り組みにあたりお勧め!

取り組み手順書と 同一労働同一賃金ガイドラ イン

不合理な待遇差解消のため
の点検・検討マニュアル(業界
別マニュアル)も

是非ダウンロードしましょう!

様々な情報が公開されている。
常に最新情報をキャッチアップ
しましょう。

<HPアドレス: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>>



↑ ホーム

▼ 本文へ ▶ お問い合わせ窓口 ▶ よくある御質問 ▶ サイトマップ ▶ 国民参加の場

Google カスタム検索

Q 検索

テーマ別を探す

報道・広報

政策について

厚生労働省について

統計情報・白書

所管の法令等

申請・募集・情報公開

↑ ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 非正規雇用(有期・パート・派遣労働) > 同一労働同一賃金特集ページ

同一労働同一賃金特集ページ

～雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保について～

同一労働同一賃金とは

同一労働同一賃金の導入は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)との間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにします。

改正の概要

- パートタイム・有期雇用労働法: 大企業2020年4月1日、中小企業2021年4月1日より施行
 - 労働者派遣法: 2020年4月1日より施行
- 中小企業の範囲については、こちらをご参照ください。

政策について

分野別の政策一覧

健康・医療

子ども・子育て

福祉・介護

雇用・労働

雇用

人材開発

労働基準

雇用・賃金・労務

ふくい働き方改革推進支援センターの概要

相談無料・秘密厳守

中小企業・小規模事業者に対する「働き方改革」を支援します！！

「残業削減」「人手不足」「処遇改善」「生産性向上」「新しい働き方」についてお困りの県内企業様へ、無料で専門の相談員がアドバイスや助成金・支援制度のご紹介をさせていただきます。

- 働き方改革の相談窓口として、県内企業の「働き方改革」を支援します
- 労務管理・企業経営の専門家があなたのお悩みを解決します！
- 新型コロナウイルス関連の相談にも応じます！



ふくい働き方改革推進支援センター

住所

福井市西木田2丁目8-1
福井商工会議所ビル 1階

電話

0120-14-4864 (イーヨ・シャロウシ)

FAX

0776-33-2833

E-mail

soudan@tsubokawa.jp

開所時間

9:00 ~ 17:00
(土日祝日及び年末年始を除く)

HP

<https://www.tsubokawa.jp/commissioned/fukui/index>

ふくい働き方改革推進支援センター

検索