

正社員と非正規社員の 不合理な待遇差の解消について

岡山労働局雇用環境・均等室
令和2年2月19日

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に関する改正内容

(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

※パート労働法はパートタイム・有期雇用労働法に変わります

見直しの
目的

同一企業内の正社員（無期雇用フルタイム）と非正規雇用労働者（パート・有期・派遣）との間の不合理な待遇差をなくす

➡ 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し、多様で柔軟な働き方を選択できるようにする

主な
内容

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

- ・ 基本給、賞与などそれぞれの待遇について不合理な差を設けることを禁止
- ・ 「同一労働同一賃金ガイドライン」の策定
(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・有期・派遣で「均等待遇」「均衡待遇」規定が統一的に整備

② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

③ 行政による助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定整備

施行
期日

パートタイム・有期雇用労働法

大企業

令和2年4月1日

中小企業

令和3年4月1日

労働者派遣法

令和2年4月1日

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「均衡待遇規定」「均等待遇規定」をパート・有期・派遣で統一的に整備します※。

(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇

①職務内容、②職務内容と配置の変更の範囲、③その他の事情、①～③を正社員と比較・考慮して対応する必要がある。

①職務内容（業務の内容＋責任の程度）とは

業務の内容＝従事する業務（販売職、事務職、製造工など）

責任の程度＝行使する権限の範囲・程度（業務の成果について求められる役割）

トラブル発生時に求められる対応の程度

ノルマ等の成果への期待度

②職務内容と配置の変更の範囲

将来の見込みも含めた転勤、昇進などの人事異動や役割の変化（職務内容の変化を含む）の有無や範囲

③その他の事情

①、②以外で考慮すべき事情

成果、能力、合理的労使慣行、労使交渉の経緯等



均等・均衡待遇の考え方

均等
待遇

職務の内容（業務内容と責任の程度）が同じ

「職務の内容及び配置」の変更の範囲（人材活用の仕組み）が同じ

2つの要件を満たす場合は、通常の労働者（無期雇用フルタイム）と
均等（イコール）な待遇が求められる

均衡
待遇

職務の内容（業務内容と責任の程度）

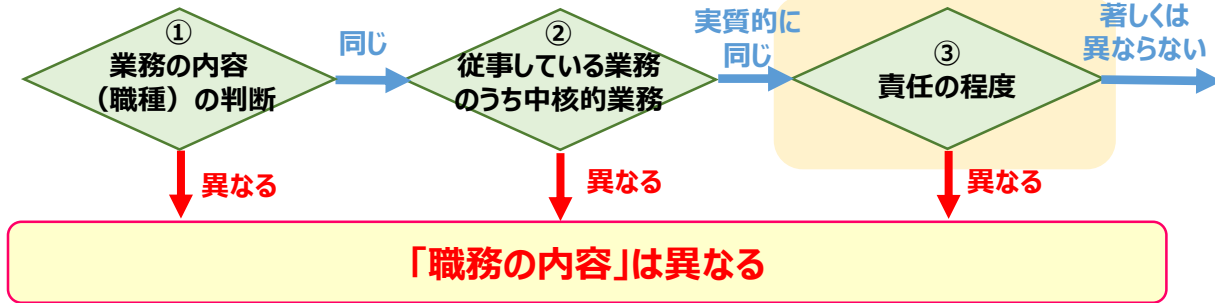
「職務の内容及び配置」の変更の範囲（人材活用の仕組み）

その他の事情（職務の成果、能力、経験、合理的な労使慣行など）

3つの要素の違いに応じて、通常の労働者（無期雇用フルタイム）と
均衡（バランス）のとれた待遇差であることが求められる

「職務の内容」「『職務の内容・配置』の変更範囲」が同じか否かの判断手順

「職務の内容」が同じか否かの判断手順



「職務の内容」は同じ

例：「販売職」
「事務職」

業務の比較例

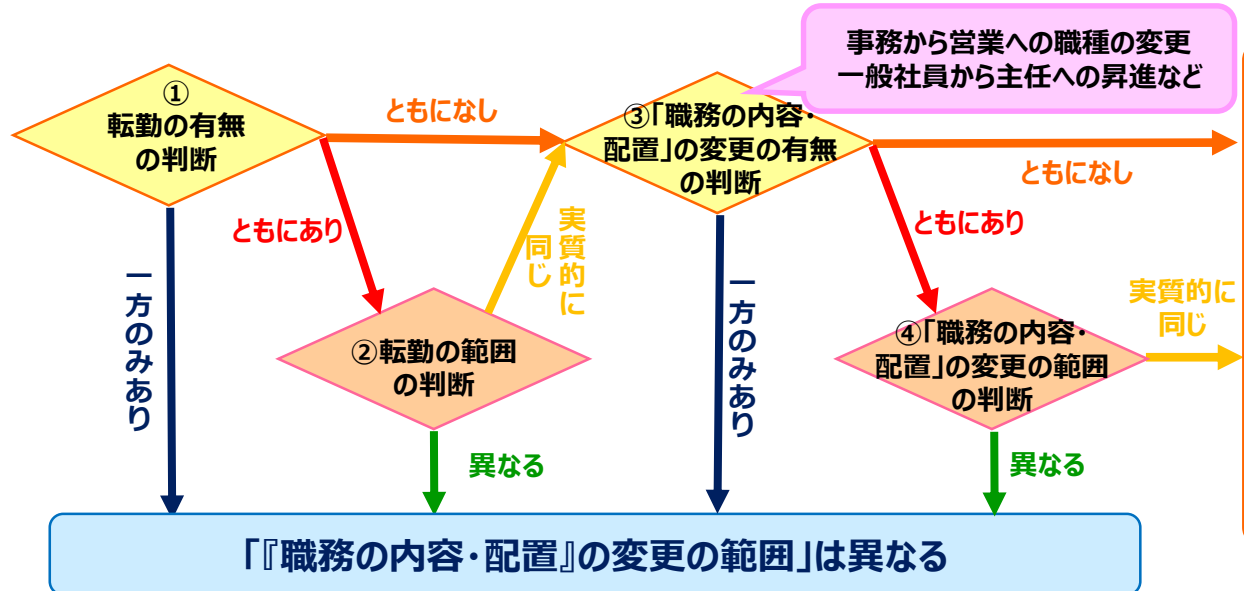
パート	接客	レジ	品出し
正社員	接客	レジ	品出し、商品陳列

★中核的業務※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）

- ・与えられている権限の範囲
- ・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
- ・売上目標等の成果への期待度などを総合的に判断

※「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、業務の成果が事務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。

「『職務の内容・配置』の変更の範囲」が同じか否かの判断手順



「『職務の内容・配置』の変更の範囲」は同じ

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

パート、有期雇用労働者
から求めがあった場合

**正社員（無期雇用フルタイム）との間の
待遇の相違の内容・理由**

について、説明しなければならない

（パートタイム・有期雇用労働法 第14条第2項）

**説明を求めた労働者に対する
解雇等不利益取扱いの禁止**

（パートタイム・有期雇用労働法 第14条第3項）



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・ルールが異なる場合

「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・抽象的説明では不十分**

賃金の決定基準・ルールが異なるは、**職務の内容、「職務内容・配置」の変更の範囲、その他の事情**の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものではない

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(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)

ガイドラインとは…

正社員（無期雇用フルタイム）と非正規雇用労働者（パートタイム、有期雇用、派遣労働者）との間の待遇差がある場合に、

「いかなる待遇差が不合理か」

「いかなる待遇差が不合理でないのか」

について、**原則となる考え方と具体例**を示したもの

(詳しくは) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



《ガイドラインに記載されている項目》

- ◎ 基本給
- ◎ 賞与
- ◎ 手当（役職手当、通勤手当等）
- ◎ 福利厚生（福利厚生施設、慶弔休暇等）
- ◎ その他（教育訓練等）

ガイドラインには示されていない
退職手当、住宅手当
家族手当等の待遇
具体例に該当しない場合

均等・均衡待遇の対象になっており、
各社の労使で個別具体の事情に応じて
議論していくことが望まれる

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法の場において判断されます
ガイドラインで明確化されることで、裁判で争う場合の予見性が高まります


◎基本給

能力または経験に応じて支給するもの

業績または成果に応じて支給するもの

勤続年数に応じて支給するもの

(問題となる例) 基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期契約労働者であるXに対し、**当社の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価せず、その時点の労働契約の期間のみにより勤続年数を評価**した上で支給している。

- 
- ◎ 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しなければならない

昇給で、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うもの

- ◎ 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

◎賞与

ボーナス（賞与）で、**会社の業績等への労働者の貢献**に応じて支給するもの

- ◎ 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

(問題となる例)

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Yに対し、Xと同一の賞与を支給していない。

(問題とならない例)

通常の労働者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Yや有期雇用労働者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、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。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。

◎各種手当

役職手当で、
役職の内容に対して支給するもの



◎ 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

(問題とならない例)

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
時間労働者にあつては、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)

通常の労働者Xと同一の役職名、同一内容の
役職に就く有期契約労働者Yに、Xに比べ役
職手当を低く支給している。

【例】 店長手当 (店長という特別な職責を果たしているために支給)
リーダー手当 (リーダーという特別な職責を果たしているために支給)

**フルタイム無期雇用労働者で
店長やリーダー職に就いている者**

**パートタイム・有期雇用労働者で
店長やリーダー職に就いている者がいる場合**

店長手当 }
リーダー手当 } を支給

パートはパートなりに
有期は有期なりに

店長手当 }
リーダー手当 } の支給が必要

◎各種手当

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**

交替制勤務等の勤務形態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**時間外手当の割増率**

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**

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**



同一の支給を行わなければならない

パート・有期雇用労働者であっても、**正社員と同様の負担**を負っているためです

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**



【例】

- ・非常に高い所で作業を行う労働者に対して支給する**高所手当**
 - ・非常に暑いところで作業をする労働者に対して支給する**高温手当**
- 過酷な労働の代償として、業務の作業環境に応じて支給されている**

正社員だけではなく、**同じ作業環境で働いているパートタイム・有期雇用労働者**がいる場合、特殊作業手当を支給しなければならない

正社員でも非正規雇用労働者
でも負っている負担は同じ

通勤手当及び出張旅費



同一の支給が必要

(問題とならない例)

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

業務の内容が同一の場合の
精皆勤手当



【支給目的】

出勤を確保し、所定労働日の出勤を促すため

業務内容が同じであれば、同一の基準での支給が必要

◎福利厚生



福利厚生施設の利用
(給食施設、休憩室、更衣室)

転勤の有無、扶養家族の有無等
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、給与保障**

病気休職

※労働契約を更新している場合は、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価する

法定外の有給休暇その他の休暇で、
勤続期間に応じて認めているもの



◎その他

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教育訓練

同一の利用・付与が必要

(問題とならない例：慶弔休暇)
通常の労働者と同様の出勤日が設定されてる短時間労働者Yには、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与。
週2日勤務のYには、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替困難な場合のみ慶弔休暇を付与。

- ①無期雇用契約の短時間労働者には、同一の取得を認める必要がある
- ②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、取得を認める必要がある

(問題とならない例)
労働契約の期間が1年である有期雇用労働者について、病気休職の期間は労働契約の期間が終了するまでとしている。

同一の勤続期間であれば同一の付与が必要

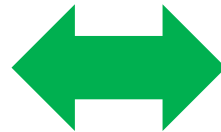
(問題とならない例)
長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者に対しては勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、短時間労働者に対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。

- ①同一の職務の内容であれば同一の
- ②違いがあれば違いに応じた実施が必要

正社員の就業規則と別になっていることがよくあります

正社員の就業規則

諸手当
福利厚生 記載あり



パート労働者 有期雇用労働者 の就業規則

諸手当
福利厚生 記載なし

★ 諸手当、福利厚生について、一つ一つ検討が必要

- ◎ フルタイム無期の労働者のみに及ぶ性質・目的のものかどうか
- ◎ 同じ状況で働いているパートタイム、有期雇用労働者には、その性質・目的は及ばないか
- ◎ 同一労働同一賃金ガイドラインを確認
(精皆勤手当、通勤手当、慶弔休暇等…)



★ 同じ要件を満たす働き方をしているパートタイム、有期雇用労働者には、支給・付与が必要

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 争われた事件の最高裁判決（平成30年6月1日最高裁判決）

「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ました。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ました。

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と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。

参考：

http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/784/087784_hanrei.pdf



各種資料（取組手順書等含む）、解説動画等が用意されています。

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

自社の状況が法律の内容に沿ったものなのかどうか、点検の手順を示しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000467476.pdf>



各種手当、福利厚生、教育訓練、基本給について、不合理な待遇差解消のための点検・検討手順を示しています。

業界別マニュアル（スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業、生活衛生業、福祉業）と、全業種共通の業界共通版があります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html



パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

	待遇の違いの有無 (あてはまるものに○)	
精皆勤手当	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	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。 または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる。

手当を支給している場合は、手当の支給の目的を書き出しましょう。

・一定数の業務を行う人数を確保するため、皆勤を奨励する目的で支給。

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	パート・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・月の勤務日数の9割以上を出勤した者に対し月5,000円を支給。	・支給なし。	⇒ 短時間労働者・有期雇用労働者は、勤務日数が少ないため、支給をしていない。

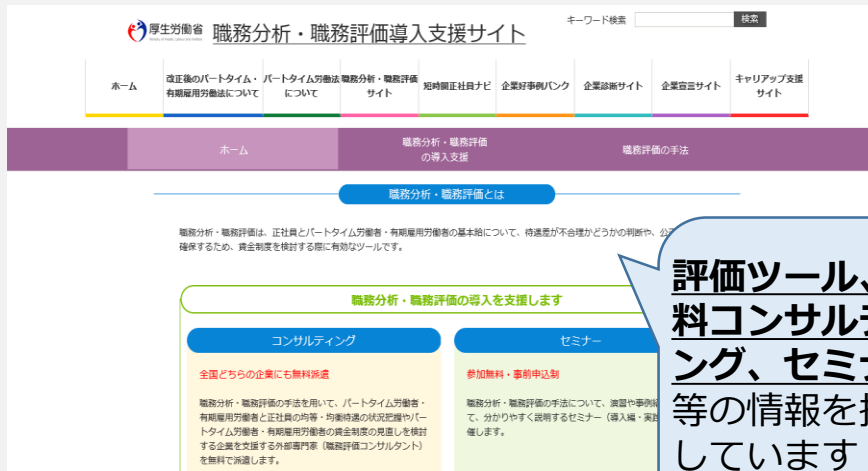
【ガイドライン】通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない

業務内容が同じ、一定数の業務を行う人数を確保するため出勤を奨励するという目的

⇒ **勤務日数が少ない分を比例的に減額する等して支給することを検討**

基本給の待遇差が不合理かどうかの判断等を行うには 職務分析・職務評価の手法が有効です！

職務分析→職務に関する情報を収集・整理し、職務の内容を明確にする
職務評価→社内の職務内容を比較して、その大きさを相対的に測定する



職務分析・職務評価導入支援サイト
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation>

職務評価を用いた
基本給の点検・検討マニュアル
(職務(役割)評価ツールあり)
【職務分析・職務評価導入支援サイト内】

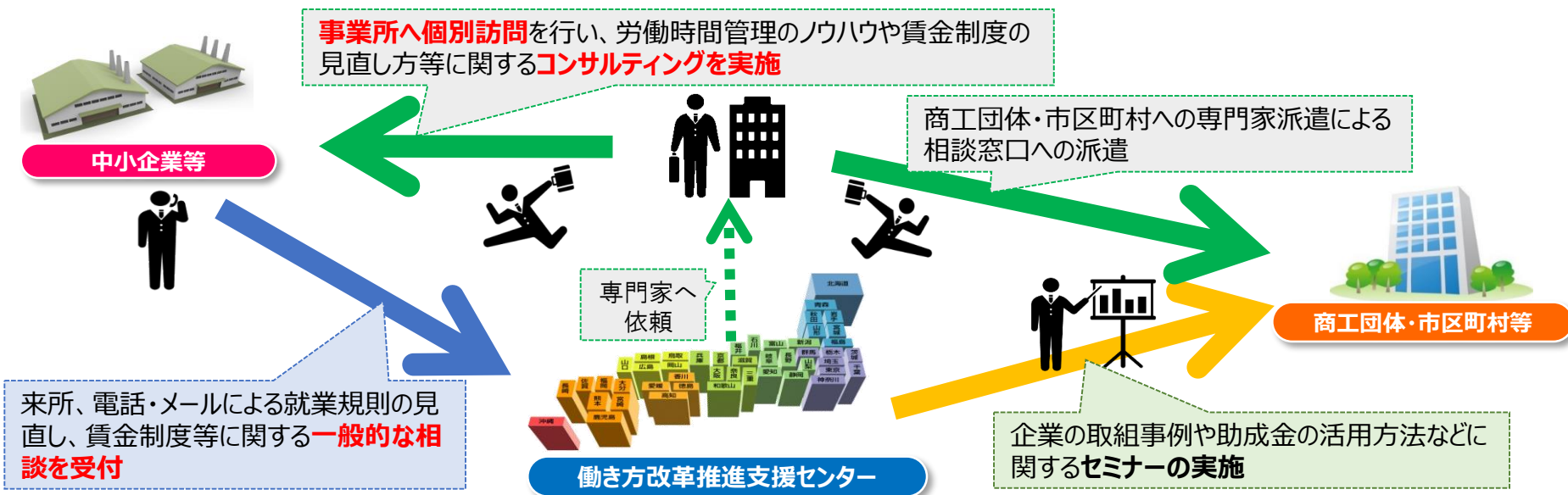
岡山働き方改革推進支援センターについて

岡山働き方改革推進支援センター（0120-947-188）では、

- ①長時間労働の是正
- ②同一労働同一賃金の実現
- ③生産性向上による賃金引上
- ④人手不足の緩和

などの対応として、就業規則や賃金制度等の見直し方などの相談・支援を行っています（岡山労働局委託事業）。お悩みの点があれば、お気軽にご相談ください。

働き方改革推進支援センター



岡山働き方改革推進支援センター（岡山労働局委託事業）

岡山市北区厚生町3-1-15 岡山商工会議所ビル1F TEL 0120-947-188 FAX 086-206-2027

E-mail hatarakikata@crest.ocn.ne.jp

URL <https://www.oka-hatarakikata.com>