

岡山労働局・岡山働き方改革推進支援センター

同一労働同一賃金&助成金セミナー

～同一労働同一賃金について～

令和5年 5月26日(金)



岡山働き方改革推進支援センター

社会保険労務士 森永 基裕

そもそも「同一労働同一賃金」とは？

我が国が目指す「同一労働同一賃金」とは、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**）
の間の**不合理な待遇差の解消を目指す**ものです。

同じ仕事なら**同じ賃金**



同じ仕事なら**同じ待遇**



厚生労働省のガイドラインには、
「我が国から『非正規』という言葉を一掃することを目指す」
との記載があります。

なぜ不合理な待遇差を解消するのか？

同一企業内における**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規社員**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の**不合理な待遇の差をなくす。**

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。

労働力人口の減少の中、非正規労働者は全体の約4割に。どのような働き方でも、個人の能力を有効に発揮してもらい、モチベーションの向上や生産性の向上を狙う！



パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正時期

対象労働者	大企業	中小企業
派遣労働者	2020年4月施行	
短時間・有期雇用労働者	2020年4月施行	2021年4月施行

企業規模に関わらず、既に法律は改正・施行されており、中・小企業についても早急に対応していく必要があります！



従来、旧労働契約法20条では、有期・無期労働者の労働条件を「不合理なもの」にしてはならないと規定されていた。
今回の改正で旧20条はより明確な基準の元、「パートタイム・有期雇用労働法」（略称）に移行・新設された。

法改正のポイント

法改正ポイント(短時間・有期雇用労働者)

1. 正社員等と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止
2. 短時間・有期雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
3. 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備等

※ ADR = 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

行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

- 有期雇用労働者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続(行政ADR)の根拠規定を整備します。
- 「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。

労働者・事業主ともに利用可能。お互いに話し合う機会を提供。



法改正で必要な対応

単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という**主観的・抽象的理由**では、待遇の違いについての説明にはなりません。

1 同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。

2 事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

不合理な待遇差の禁止

待遇に関する説明義務の強化

不合理な**待遇差の解消**

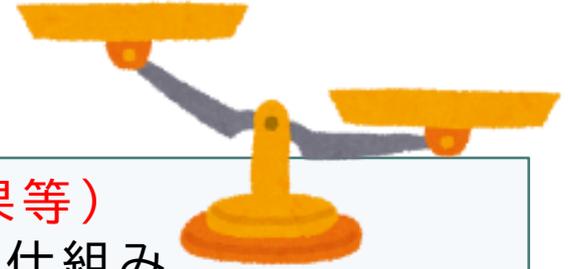
正社員との間の待遇について、相違する内容・理由について説明する必要があります。

待遇に関する**説明の準備**

説明を求めたことを理由としての、解雇等の不利益取り扱いは禁止されています。



均等待遇と均衡待遇とは？



- ①職務内容 = **業務内容**と**責任の程度**(成果等)
- ②職務内容・配置の変更の範囲 = **人材活用**の仕組み
- ③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

均衡待遇とは？ (不合理な待遇差の禁止)

- ①職務内容*、②職務内容・配置の変更の範囲、
③その他の事情 の違いに応じた範囲内で、
待遇を決定する必要があります。

①②③の3つの違いに応じて
正社員等と**均衡**(バランス)のとれた待遇差が必要

違う仕事では
違いに応じた待遇

均等待遇とは？ (差別的取扱いの禁止)

- ①職務内容*、②職務内容・配置の変更の範囲
が同じ場合、待遇について同じ取扱いをする
必要があります。

①②の2つを満たす場合は
正社員等と**均等**(イコール)な待遇が必要

同じ仕事では**同じ**待遇

具体的な取り組み方①

まずは、短時間・有期雇用労働者がいるか確認しましょう

◎ **短時間労働者** (パート・アルバイトなど)
通常の労働者より**1週間の所定労働時間が短い労働者**

◎ **有期雇用労働者** (契約社員、嘱託社員など)
期間の定めのある労働契約を締結している労働者

Q.「通常の労働者」とは？

次の①②を満たす労働者です。

①労働契約期間に定めがない

②フルタイム

※本リーフレットでは「通常の労働者」を「正社員等」と表記します

	② フルタイム	短時間
① 無期雇用	正社員 無期雇用フルタイマー	パートタイマー アルバイト
有期雇用	フルタイマー 契約社員 嘱託社員	パートタイマー アルバイト 契約社員



具体的な取り組み方②

1. 正社員等と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止

Step1

- ① 職務の内容(業務の内容・責任の程度)
- ② 職務の内容と配置の変更の範囲を比較して、どのような待遇を適用すべきか確認しましょう

Q. どの労働者同士を比較する?

最初は「短時間・有期雇用労働者」と職務の内容が最も近い正社員等を選び比較しましょう。なお、「正社員等」が総合職、一般職、エリア限定社員など複数タイプ存在する場合は、全てのタイプの正社員等と比較する必要があります。

事業所内(店舗、営業所など)ではなく、同一企業内(法人など)の労働者間を比較しましょう



具体的な取り組み方③

Q. ①職務の内容②職務の内容と配置の変更の範囲の確認方法は？

以下のように、それぞれの職務の内容や配置転換のルール等を書き出して整理したうえで、違いがあるか確認してみましょう。

(例)スーパーマーケットの場合

確認する内容	レジ部門 パート社員		レジ部門 正社員
①職務の内容 (業務内容・責任の程度)	レジ業務	比較	品だし含む在庫管理 レジ業務、苦情処理
②職務の内容と配置の 変更の範囲	専属(異動なし)	比較	部門間で定期異動 あり

①と②を比較した結果・・・

この例では①も②も違うから
「均衡待遇」になるのか



両方またはいずれかが異なれば『**均衡待遇**』= その違いに応じた待遇
両方とも同じなら『**均等待遇**』= 同じ待遇を適用をする必要があります

具体的な取り組み方④

Step2 待遇に違いがあるか確認してみましょう

正社員等の待遇を書き出してみて、それぞれの待遇を、短時間・有期雇用労働者に対し、同じ水準で適用しているか確認しましょう。

Q.「待遇」の種類は？

種類	例
給与関係	基本給、賞与、役職手当、精皆勤手当、通勤手当、食事手当 等
福利厚生	給食施設、休憩室、更衣室、慶弔休暇、病気休職 等
その他	教育訓練、安全管理に関する措置 等

「給与関係」だけでなく、「福利厚生」や「教育訓練」なども待遇に含まれますよ



具体的な取り組み方⑤

Step3

待遇の違いが不合理でないか確認してみましょう

Q. どうやって不合理かどうかの判断する？

適用していない、あるいは違う水準で適用している待遇について、その待遇の「目的」と「支給内容」を整理し、なぜ違いを設けているのか、その理由が不合理でないといえるのか考えてみましょう。

(例)

待遇	目的	支給内容	違いの理由
通勤手当	通勤に係る費用の補填	正社員のみ定期代を全額支給。 パートは不支給。	パートは正社員に比べ出勤日が少ないため

パートであっても通勤費用はかかるので、これは「不合理」といえます
早めには是正しましょう



具体的な取り組み方⑥

2. 短時間・有期雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

【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）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、福利厚生、教育訓練など

【説明のポイント】

短時間・有期雇用労働者と職務の内容等が最も近い正社員等を選んで比較し、

✓ **どのような待遇差があるのか**

✓ **どのような理由で待遇差を設けているのか** について

就業規則や給与規程(賃金表)などの資料を提示しながら説明しましょう。

ガイドラインについて

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



厚生労働省が示した指針

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その具体例**を示したもの

ガイドラインに記載されている内容

- ◎基本給
- ◎賞与
- ◎手当（役職手当、精皆勤手当、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）…



※ 待遇差が不合理か否かは、最終的に裁判等の手続で判断します。
また、ガイドラインで明確化されることで、紛争の先見性が高まります。



<ガイドラインの掲載ページはこちらから>

同一労働同一賃金ガイドライン

検索

ガイドラインの内容① ～各種手当～

業務の危険度や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

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**



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、同一の支給が必要。

ガイドラインの内容②

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** (店長やリーダー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

無期雇用フルタイム労働者に支給している場合

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

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**

ガイドラインの内容③

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



通勤手当及び**出張旅費**



【例】

- ・非常に高い所で作業を行う人に対して支給する**高所手当**

- ・非常に暑いところで作業をする人に対して支給する**高温手当**

→ **業務の作業環境に応じて支給**

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

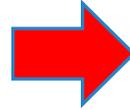
原則として同一の支給が必要

(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**

ガイドラインの内容④

業務の内容が同一の場合の
精皆勤手当



【支給の目的】
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

【問題とならない例】

派遣先である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、それが待遇に反映される**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、派遣元事業主であるB社は、B社からA社に派遣されている派遣労働者であって、考課上、**欠勤についてマイナス査定を行っていない**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**。



ガイドラインの内容⑤ ◎福利厚生



福利厚生施設（休憩室、更衣室）
の利用

**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



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。

ガイドラインの内容⑥

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



※期間の定めのある労働契約を更新している場合には、**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必要がある**

教育訓練で、**現在の職務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



**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**教育訓練の実施が必要



ガイドラインの内容⑦

退職手当

住宅手当

家族手当

その他の手当

ガイドラインに原則となる
考え方が示されていない



民事では均衡・均等待遇の対象となり
得るので、
各社、労使間での個別・具体的な事情
に応じて議論していくことが望まれます

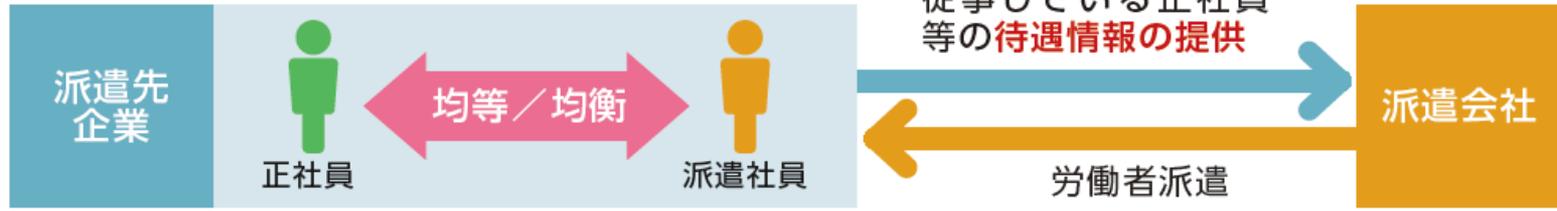


これらの手当は、一般的に職務内容・責任に応じて支払われるものではないこと多く、今後の判例等を注視して対応していく必要があります。
また、「ガイドラインに定義が無い」ということは、「対応しなくてよい」という訳ではなく、対応を誤ると、**今後トラブルになりやすい**ともいえます。

派遣労働者への対応

以下のいずれかを確保することが義務付けられました

(1) 派遣先労働者との均等・均衡待遇



(2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇



※「福利厚生施設」及び業務に必要な「教育訓練」は派遣先均等・均衡方式を適用

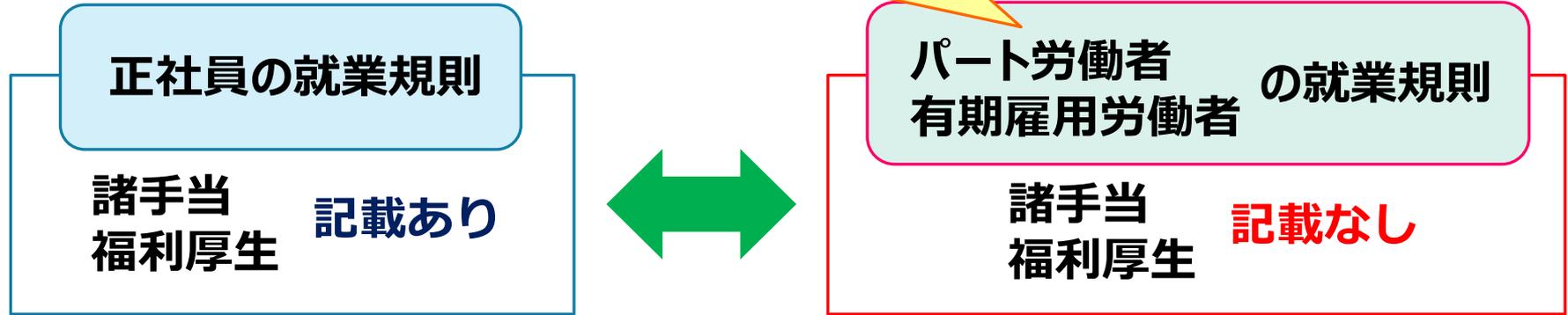
Q. 派遣先企業の対応は？

派遣会社が「(1) 派遣先労働者との均等・均衡方式」を採用している場合は、同様の業務に従事する正社員等の待遇情報を、提供しなければなりません。

また、(1) (2) どちらの場合においても、更衣室・休憩室・給食施設などの「福利厚生施設」と業務に必要な「教育訓練」については、自社(派遣先)の正社員等と同じように利用できるようにしなければなりません。

対応のまとめ

正社員の就業規則と別になっていることが多い



★ 諸手当、福利厚生について個別の検討が必要

- ◎ 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・付与が必要です。



参考ツールのご紹介

厚生労働省 多様な働き方の実現支援サイト

パート アルバイト 契約社員

正社員の働き方の多様化

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「おゆう」ちゃん

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/000656231.pdf>

不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

パートタイム・有期雇用労働法への対応

業界別マニュアル

厚生労働省

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、自動車部品製造業等）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

2021年4月1日全面施行
パートタイム・有期雇用労働法
対応のための取組手順書

点検ツールをご活用ください

厚生労働省 労働政策研究振興局

参考ツールのご紹介②

基本給など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



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手法である職務評価について解説しています

評価ツールの手法、専門家の無料コンサルティング等の情報を掲載しています

職務分析・職務評価の取り組みを支援します

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/reform/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)
【右記のサイト内】

補足～最高裁判決の確認～

待遇の相違	大阪医科薬科大学	メトロコマース	日本郵便	備考
賞与	不合理ではない			
私傷病による欠勤中の賃金（病気休暇）	不合理ではない		不合理	
退職金		不合理ではない		裁判官からの補足意見・反対意見あり
扶養手当			不合理	
祝日給			不合理	
年末年始勤務手当			不合理	
夏期冬期休暇			不合理	上告不受理により夏季特別有給休暇の相違が不合理とされた

※日本郵便については、日本郵便（佐賀、東京、大阪）のそれぞれの事件を取りまとめたもの

大阪医科薬科大学事件(最高裁 令2.10.13判決)

(令和元(受)1055、1056号 地位確認等請求事件)

教室事務を行うアルバイト職員（契約期間 1年以内の有期契約、フルタイム）に賞与・私傷病による欠勤中の賃金等が支払われないことが、旧労働契約法第20条に違反すると主張した事件

	正職員（教室事務員）	契約社員	アルバイト職員（原告）
賞与	年2回 通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準	正職員の80%を支給	支給なし
私傷病による欠勤中の賃金	6か月分は給料月額的全額 それ以降は標準給与の2割		補償なし

原告の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲

- 教授等のスケジュール管理・日程調整、電話・メール・来客等の対応、資料作成、教室内における各種事務、備品管理、清掃やごみの処理等
- 例外的かつ個別的な事情による人事異動あり

正職員は、これに加え英文学術誌の編集事務や病理解剖に関する遺族等への対応等の業務があり、加えて人材の育成・活用を目的とした人事異動もあった



その他の事情

- 教室事務員の業務内容の過半が定型的で簡便な作業等であったため、アルバイト職員への置き換えが進められ、教室事務員の正職員は4名まで減少（業務の内容の難度や責任の程度が高く、人事異動が行われていた他の大多数の正職員と比較して極めて少数）
- アルバイトから契約社員、契約社員から正職員への登用制度があり、一定数の実績あり

○判断枠組み

両者の間の労働条件の相違が賞与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。

	最高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
賞与	不合理 (大阪高裁) ↓ 不合理ではない	<p>算定期間における財務状況等を踏まえつつ、<u>その都度、支給の有無や支給基準が決定されるもの</u></p> <p>業務に連動するものではなく、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、<u>将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むもの</u></p> <p>正社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に照らせば、<u>正職員としての能力を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的</u>で支給 (勤務年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有する基本給を基礎に算定)</p>	<p>(本件における) 賞与の性質・目的を踏まえて、<u>職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと</u>、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、<u>正職員登用制度を設けていたこと</u>)を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。</p>
私傷病による欠勤中の賃金	不合理 (大阪高裁) ↓ 不合理ではない	<p>正職員が長期にわたり継続して就労し、又は将来にわたって継続して就労することが期待されることに照らし、<u>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</u>によるもの</p>	<p>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ものとはいえない。</p> <p>また、<u>原告の勤続期間(※在籍期間は欠勤期間を含め3年余り)</u>が相当の長期間に及んでいたとはいいい難く、有期労働契約が当然に更新され契約期間が継続する状況にあったことをうかがわせる事情も見当たらない。したがって、不合理であるとはいえない。</p>

メトロコマース事件(最高裁 令2.10.13判決)

(令和元(受)1190、1191号 損害賠償等請求事件)

駅構内の売店における販売業務に従事していた契約社員B（契約期間1年以内の有期契約、フルタイム）に退職金が支払われないことが、旧労働契約法第20条に違反すると主張した事件

	正社員	契約社員B（原告）
退職金	本給（年齢で定められる部分と職務遂行能力に応じた資格及び号俸により定められる職務給の性質を有する部分から成る）×勤続年数に応じた支給月数	支給なし

原告の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲

- 売店の管理、接客販売、商品の管理、準備及び陳列、伝票及び帳簿類の取扱い、売上金等の金銭取扱い等
- 業務の場所の変更を命ぜられることはあっても、業務の内容に変更はなく、配置転換等を命じられることもなかった

売店



正社員は、これに加え、休暇や欠勤で不在となった販売員の代務業務、複数店舗を統括するエリアマネージャー業務があり、業務の必要に応じて配置転換等を命ぜられる可能性があり、正当な理由なく、これを拒否することはできなかった

その他の事情

- 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（全ての正社員が同一の雇用管理区分に属するものとして同じ就業規則等により同一の労働条件の適用を受けていたが、本社の各部署や事業所等に配置され配置転換等を命ぜられることがあった他の多数の正社員とは、職務の内容及び変更の範囲について相違があった）
- 契約社員Bから契約社員A、正社員への段階的な登用制度は設けられており、相当数を登用していた

○判断枠組み

両者の間の労働条件の相違が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**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。

	最高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
退職金	不合理（東京高裁） ↓ 不合理ではない	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 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、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し支給することとしたもの (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

○裁判官からの補足意見・反対意見

〔補足意見〕

労使交渉を経るなどして有期・無期契約労働者間の均衡のとれた処遇を図っていくことは、労働契約法第20条や短時間・有期雇用労働法第8条の理念に沿うものであり、**有期契約労働者に対し企業型確定拠出年金の導入、個人型確定拠出年金への加入協力、一定額の退職慰労金を支給する**なども考えられる。

〔反対意見〕

継続的勤務等に対する功労報償という退職金の性質は長期にわたり勤務する契約社員Bにも当てはまり、職務内容や配置の変更範囲も売店業務に従事する正社員と大きな相違はないことからすれば、両者間の退職金の有無に関する相違は不合理と評価することができるものといえる。

日本郵便（佐賀、東京、大阪）事件（最高裁 令2.10.15判決）

郵便内務事務または郵便外務事務に従事する時給制契約社員ら（契約期間を6か月以内とする有期契約労働者、1日原則8時間、1週平均40時間）が、病気休暇や扶養手当等が与えられてないことが旧労働契約法第20条に違反するものと主張した事件

	正社員	時給制契約社員（原告）
病気休暇	私傷病による病気休暇は少なくとも90日まで有給で付与	私傷病による病気休暇は1年に10日の範囲で無給で付与
扶養手当	扶養親族1人につき毎月支給	支給なし
年末年始勤務手当	年末年始の期間に実際に勤務した場合に支給	支給なし
祝日給	祝日及び年始に勤務した時に135%の割合で支給	祝日には支給されるが、年始に勤務した時は支給なし
夏期冬期休暇	夏期及び冬期にそれぞれ3日まで有給で付与	付与なし

原告の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲

- 郵便外務又は内務事務のうち、特定の業務にのみ従事するもので、各事務に幅広く従事することは予定されておらず、昇任や昇格は予定されていない
- 人事異動なし



旧一般職→郵便外務、郵便内務事務等に幅広く従事、昇任や昇格により役割や職責が大きく変動することが想定されている。配置転換があった。

新一般職→郵便外務、郵便内務事務のうち、標準的な業務に従事。昇任や昇格は予定されていない。転居を伴わない範囲で人事異動の可能性があった。



○判断枠組み

労働契約法20条にいう不合理か否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当であるところ、賃金以外の労働条件の相違についても、同様に、**個々の労働条件の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当。**

	最高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
病気休暇	不合理 (東京高裁) ↓ 不合理	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 、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 休暇中の賃金を最大90日分まで支給	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 (※原告らはいずれも10年以上勤務)、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 <small>日本郵便 (東京) 事件</small>
扶養手当	不合理ではない (大阪高裁) ↓ 不合理	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 生活保障や福利厚生を図り 、生活設計等を容易にさせ、その 継続的な雇用を確保する目的	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、手当を与えることとした趣旨は妥当する というべき 契約社員の契約期間は6か月以内又は1年以内とされており、原告らのように契約の更新を繰り返す者がいるなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる <small>日本郵便 (大阪) 事件</small>
年末年始勤務手当	不合理 (大阪高裁) ↓ 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おいて、業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から支給される対価としての性質を有する	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 手当の性質や支給要件及び支給金額に照らせば、支給趣旨は契約社員にも妥当するもの <small>日本郵便 (東京・大阪) 事件</small>
祝日給	不合理 (大阪高裁) ↓ 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 、支給されるもの	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、契約社員にも妥当するというべき <small>日本郵便 (大阪) 事件</small>
夏期冬期休暇	不合理 (福岡高裁) ↓ 不合理	年次有給休暇や病気休暇等とは別に、 労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図るという目的 によるもの 取得の可否や日数は勤務期間の長さに応じて定まるものとはされていない	繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、 業務の繁忙に関わらない勤務が見込まれている のであって、夏期冬期休暇を与える趣旨は、時給制契約社員にも妥当するというべき <small>日本郵便 (佐賀) 事件</small>

※住居手当については、転居を伴う配置転換等が予定されていない正社員にも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不支給とすることは不合理であるとの高裁判決が確定している。

働き方改革推進支援センターのご案内

「働き方改革推進支援センター」って何？

「働き方改革推進支援センター」では、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々なご相談に総合的に対応し、支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。

★ 以下の4つの取組をワンストップで支援します。

- ① 長時間労働の是正
- ② 同一労働同一賃金等非正規雇用労働者の待遇改善
- ③ 生産性向上による賃金引上げ
- ④ 人手不足の解消に向けた雇用管理改善

例えば、以下のようなことを総合的に検討して支援！

- ・企業の実態に即した労働時間制度
- ・業種に応じた業務プロセス等の見直し方法
- ・利用できる国の助成金

働き方改革推進支援センター
(47都道府県に設置)

商工会議所・商工会、中央会等で、セミナーや相談窓口への専門家派遣を実施

▶ 電話・メール、来所による相談
(労働時間制度、賃金制度等に関する一般的な相談)

商工会議所・商工会・中央会等

▶ ご希望に応じて、労務管理・企業経営等の専門家が企業への個別訪問によりコンサルティングを実施
(就業規則や賃金制度等の見直し、労働時間短縮 など)

中小企業等

▶ 身近な場所での、セミナーや出張相談会への参加

お問合せ、ご相談は、
電話・来所等のいずれ、

中小企業・小規模事業者の皆様へ

「働き方改革関連法」が施行されています！対応はお済みですか？

(厚生労働省 岡山労働局 委託事業)

岡山働き方改革推進支援センター

が、事業主の皆様を **無料で** ご支援いたします。

悩める経営者のチカラになります！



特に、以下のお悩みや課題は
速くご相談ください。

- テレワークをやりたい
- 在宅勤務も検討したい
- 業務効率化から始めたい
- 生産性向上で賃金アップ
- 同一労働同一賃金
- 時間外労働の上限規制
- 活用可能な助成金
- 人材不足対応 (育成含む)

※これらは例示の一部です。その他もOK。

当センターではご要望に応じ、
企業経営や労務管理の専門家が無料で
以下の支援をお手伝いしています。

無料 個別企業訪問

※平日に専門家が出社して訪問し
課題解決に向けた支援を行います。

無料 セミナー・講師

気軽に参加いただける WEB
セミナーを多数用意しております。

無料 常駐相談

当センター内で電話相談や
来所者相談を行っています。

岡山働き方改革推進支援センター

受付時間 (平日) 9:00 ~ 17:00
〒700-0806 岡山県岡山北區原北町3丁目1-18
岡山県工業ビル 8F 801号



電話
0120-947-188

ファックス
086-223-5733

E-mail
okayama@task-work.com

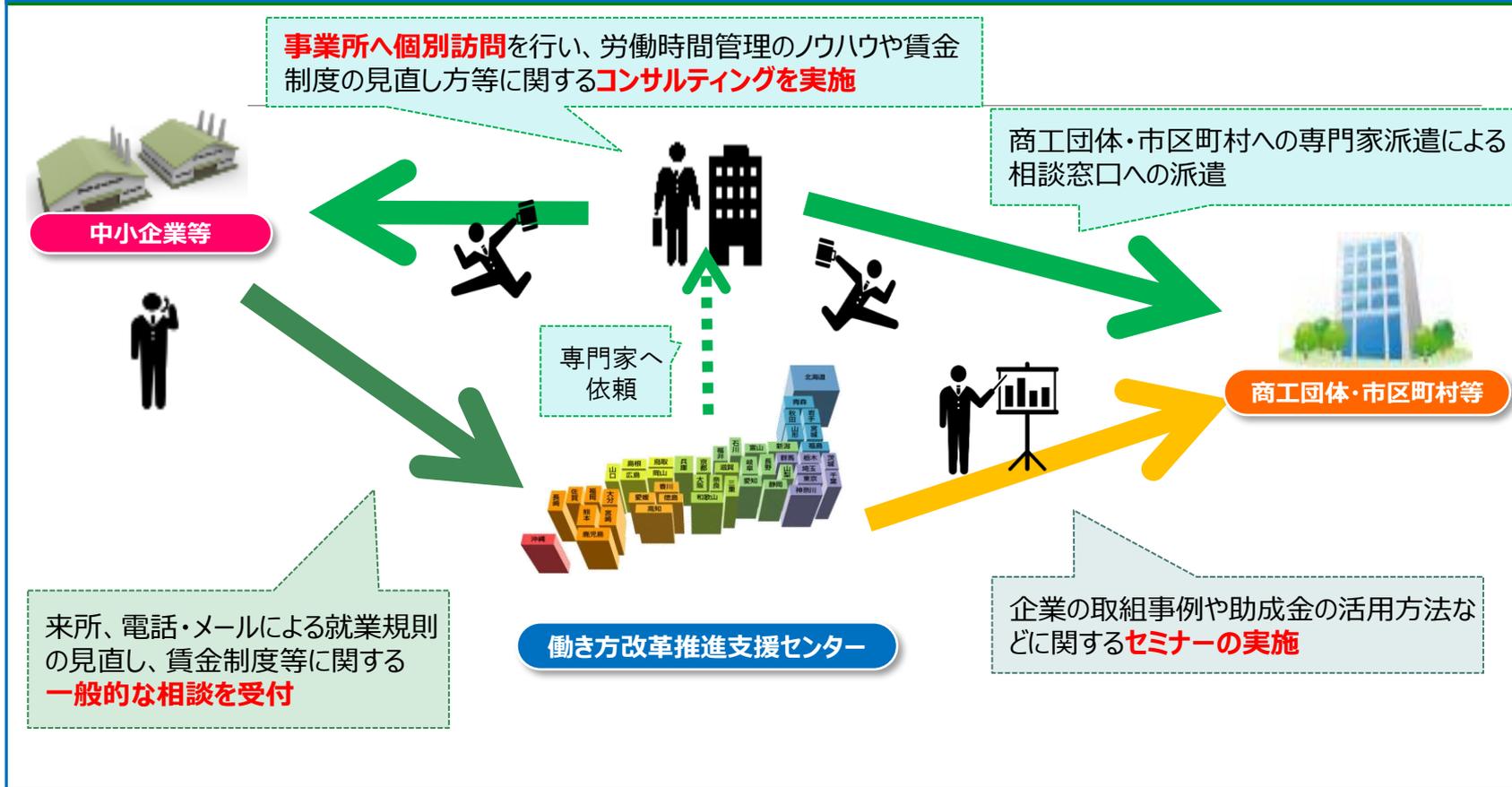
ホームページ

働き方改革推進支援センター

取扱は無料出張相談申込票となっております。FAXまたはE-mailにてお申し込み下さい。

働き方改革推進支援センターのご案内②

働き方改革推進支援センター



児島商工会議所 (毎月第3火曜日 10:00~15:00) ☎ 086-472-4450
備中西商工会議所 (毎月第2水曜日 10:00~16:00) ☎ 0866-92-1122