

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

令和8年2月

埼玉働き方改革推進支援センター

目 次

「同一労働同一賃金」ルールについて

- ・ 働き方改革のポイント
- ・ パートタイム・有期雇用労働法の概要
- ・ 改正ポイント、その他の改正事項
- ・ 「不合理な待遇差」かどうかが争われた裁判例
- ・ 働き方改革推進支援センターの紹介
- ・ 働き方改革推進支援センターにおける支援事例

働き方改革のポイント

働き方改革とは？

「働き方改革」は、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革。

- 日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上や、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが不可欠。
- 働く方の置かれた事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指す。

働き方改革のポイント

中小企業の働き方改革はなぜ必要？

「働き方改革」は、日本の雇用の約7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要。

魅力ある職場とすることで、人手不足の解消も。

- 職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要。
- 改革に取り組むに当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそ強みも。
- 「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」を進めてより魅力ある職場をつくりましょう！

働き方改革のポイント

法律	内容	大企業	中小企業
労働施策総合推進法	働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定める。	平成30年7月6日	
労働基準法	労働時間の上限（第36条等） 時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定。（罰則付）	平成31年4月1日	令和2年4月1日
	高度プロフェッショナル制度の創設（第41条の2） 職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。		
	年5日の年次有給休暇の取得義務（第39条第7項） 使用者は10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならない。	平成31年4月1日	平成31年4月1日
	フレックスタイム制の見直し（第32条の3） フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長。		
	中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止（第138条） 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止。	—	令和5年4月1日
労働時間等設定改善法	勤務間インターバル制度の導入、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないなど取引上の必要な配慮の努力義務化など。	平成31年4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法	産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。		
パートタイム・有期雇用労働法	短時間・有期雇用労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など。	令和2年4月1日	令和3年4月1日
労働者派遣法	派遣労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など。	令和2年4月1日	

パートタイム・有期雇用労働法の概要（平成5年法律第76号）

パートタイム労働者・有期雇用労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

1 労働条件の文書交付・説明義務

- 労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給・退職手当・賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（第6条）（過料あり（第31条））
- 雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を事業主に義務付け（第14条第1項）
- パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合に、待遇の相違の内容・理由、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- パートタイム・有期雇用労働者が説明を求めたことを理由として、解雇等の不利益取扱いをすることを禁止（第14条第3項）
- パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け（第16条）

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- 【全てのパートタイム・有期雇用労働者】
基本給、賞与その他の全ての待遇について、正社員の待遇との間に、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情のうち、待遇の性質・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ることを禁止（第8条）
- 【正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者】
基本給・賞与その他の全ての待遇について、差別的取扱いを禁止（第9条）
※「正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者」：職務の内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム・有期雇用労働者

3 通常の労働者への転換の推進

- 正社員の募集を行う場合のパートタイム・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け（第13条）

4 苦情処理・紛争解決援助

- 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第22条）
- 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第23条～第26条）

5 実効性の確保

- 厚生労働大臣及び都道府県労働局長（省令により委任）による報告の徴収、助言、指導及び勧告（第18条第1項）
- 報告拒否・虚偽報告に対する過料（第30条）
- 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表（第18条第2項）

正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

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」ようにする。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法8条、9条）

- 同一企業内において、正社員とパート・有期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を禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」（法8条）、「均等待遇」（法9条）を規定

均衡待遇：待遇ごとに、その性質・目的に照らして、

①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み） ③その他の事情 のうち適切と認められる事情を考慮して、**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（人材活用の仕組み）が同じ場合は、

パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※ 「職務内容」とは、業務の内容+責任の程度をいう。

※ 「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法14条）

- 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、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らない。
 - 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定
 - 同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

ポイント（1） 不合理な待遇差をなくすための規定の整備①

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

「**均衡待遇**」の内容 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**」の内容 ①職務内容※、②職務内容・配置の変更範団が同じ場合は差別的取扱いを禁止

※ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

(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**などによって規定の解釈を明確に示します。

【改正前→改正後】

- : 規定あり
- △ : 配慮規定
- × : 規定なし
- ◎ : 明確化

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

ポイント（1） 不合理な待遇差をなくすための規定の整備②

「均衡待遇」「均等待遇」とは？

「均衡待遇」の内容 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」の内容 ①職務内容、②職務内容・配置の変更範団が同じ場合は差別的取扱い禁止

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)

↓
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つて
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」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)

ガイドラインの趣旨

パート・有期法第8条（不合理な待遇差の禁止）及び第9条（職務内容同一短時間・有期雇用労働者の差別の取扱いの禁止）等により事業主が講すべき措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るための指針

(※) ガイドラインの対象となるのは、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者

ガイドラインにおいて、正社員と非正規雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるかどうかの
「原則となる考え方」と「具体例」を記載

事業主が「原則となる考え方」等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある

ガイドラインで「原則となる考え方」等が示されている待遇

- 基本給
- 賞与（個人別業績評価型）
- 各種手当（①役職手当、②特殊作業手当、③特殊勤務手当、④精皆勤手当、
⑤時間外労働手当、⑥深夜・休日労働手当、⑦通勤手当・出張旅費、
⑧食事手当、⑨単身赴任手当、⑩地域手当）
- 福利厚生（①給食施設、休憩室及び更衣室の利用、②転勤者用社宅、
③慶弔休暇等、④病気休職、
⑤法定外休暇（勤続期間に応じて付与するもの））
- その他（教育訓練、安全管理措置等）

※退職手当、住居手当、家族手当、夏期・冬期休暇については、ガイドラインに記載なし

<ガイドラインの構造>



裁判で争い得る部分

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。

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

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。

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

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こと。

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こと。
 - 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こと。

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こと。
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こと。

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。雇い入れ時に加え、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。（労働者全体）

【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）

【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 ハマキヨウレックス事件

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。

◆**ハマキヨウレックス事件** 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が争われた。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」かどうかが争われた裁判例 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 斷	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 大阪医科大学事件

- 次の2つ（大阪医科大学事件とメトロコマース事件）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つたとしても、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。

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つたこと、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、不合理であるとはいえない。
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えな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えない難く、労働契約が当然に更新され継続すると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 メトロコマース事件

◆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、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閑に関わらない勤務が見込まれていても、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閑に関わらない勤務が見込まれていても、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。

参考：日本郵便（東京）事件 https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/772/089772_hanrei.pdf

日本郵便（大阪）事件 https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/773/089773_hanrei.pdf

日本郵便（佐賀）事件 https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/771/089771_hanrei.pdf

「不合理な待遇差」かどうかが争われた裁判例 名古屋自動車学校事件

○事案の概要

- 正職員として定年退職した後、有期労働契約を締結して再雇用により勤務している原告（嘱託職員）が、無期労働契約を締結している労働者との間に、基本給、賞与、家族手当、皆精勤手当及び敢闘賞に相違があったことは旧労働契約法第20条に違反すると主張して、被告（名古屋自動車学校）に対し損害賠償等の請求をする事案。
- 最高裁においては、地裁・高裁判決において正職員定年退職時の基本給の60%を下回る限度で不合理と判断された基本給及び賞与（嘱託職員一時金）について、旧労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるか否かが争点となっていた。

○判断枠組み

- 旧労働契約法20条の趣旨を踏まえると、労働条件の相違が基本給や賞与の支給に係るものであったとしても、それが同条にいう不合理と認められるものに当たる場合もあり得る。
- ただし、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、基本給・賞与の性質や支給する目的を踏まえて法所定の諸事情を考慮することにより判断されるべきものである。

	最高裁の判断	判決理由
基本給	破棄・差し戻し	<ul style="list-style-type: none">正職員の基本給は、勤続給としての性質のみならず、職務給や職能給としての性格を有するとみるとみることもできる（なお、事実関係からはその目的を確定できない）。一方で、嘱託職員の基本給は正職員のものとは異なる基準で支給されており、その性質や目的も異なるとみるべきであるが、高裁では何ら検討されていない。労使交渉を「その他の事情」として考慮するには、結果のみならず具体的な経緯をも勘案すべきところ、高裁では結果に着目するにとどまっている。 ⇒一部不合理とした高裁の判断には、旧労働契約法20条の解釈適用を誤った違法がある。
賞与 (嘱託職員一時金)	破棄・差し戻し	<ul style="list-style-type: none">嘱託職員一時金は正職員の賞与に代替するものと位置づけられていたと考えられるが、高裁では賞与・嘱託職員一時金の性質及び目的を何ら検討していない。労使交渉についても、高裁では結果に着目するにとどまっており、具体的な経緯を勘案していない。 ⇒一部不合理とした高裁の判断には、旧労働契約法20条の解釈適用を誤った違法がある。
皆精勤手当 及び敢闘賞 (精励手当)	(不合理)	判断せず（高裁判決で確定）
家族手当	(不合理ではない)	判断せず（高裁判決で確定）

働き方改革推進支援センターの紹介

The screenshot shows the homepage of the Saitama Workstyle Reform Promotion Support Center. At the top, there is a navigation bar with links to the Ministry of Health, Labour and Welfare logo, a special site for workstyle reform support, points for workstyle reform, information on subsidies, a free consultation window, a special feature, and text size settings. A search bar is also present. The main title '埼玉働き方改革推進支援センター' is displayed prominently in large yellow text on a yellow background. Below the title, several yellow rounded rectangular buttons provide links to various services: '埼玉働き方改革推進支援センター', 'センターからのお知らせ', '訪問コンサルティングのご案内', 'セミナーのご案内', '出張相談会のご案内', 'センター長からご挨拶', and '専門家ご紹介'. At the bottom, a large yellow banner contains the text '働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、社労士等の専門家が、中小企業事業主の方からの労務管理上の相談に応じています。' and a box stating '相談無料、秘密厳守です。' Below the banner is the website URL: <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/saitama/>.

働き方改革推進支援センターの紹介

厚生労働省 働き方改革特設サイト 支援のご案内

働き方改革のポイント 助成金のご案内 無料相談窓口 働き方改革推進支援センター お役立ちコンテンツ SPECIAL 文字サイズの変更 標準 大 特大 CASE STUDY 中小企業の取り組み事例

ご利用いただけるサービス

来所相談・電話相談 メール相談 企業への訪問相談サービス セミナー開催

住所 〒 330-0063
さいたま市浦和区高砂3-12-24 小峰ビル304-B

開所時間 平日9:00～17:00
※年末年始を除く。

電話番号 0120-729-055

FAX番号 048-681-9882

メールアドレス saitama@workstylereform.net

【厚生労働省委託事業】(委託先:全国社会保険労務士会連合会)

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

働き方改革推進支援センターにおける支援事例

事例 1 (飲食店)

社員数 正社員：8名 / パート：3名

相談内容

人員確保の観点から、世の中の相場で賃金を決定していたところ、ベテランと新人のアルバイトの時給が逆転してしまい、改善しないと考えたが、具体的に何をどう行つていけばいいのかがわからないため専門家による支援を求める。

支援内容・効果

- 職務分析・職務評価を実施した結果、職務の洗い出しを行う中で、従業員の中において、業務と待遇に必ずしも整合性が取れていないことが発見された。
- 人材活用の方針と連動された賃金制度を設計を支援。職務と待遇が可視化することで、人材活用の段階や、簡易的なキャリアパスを構築することを支援。
→ 職務の質と量で待遇を決定する方針を定め、その方針を従業員に説明することで、従業員が待遇について納得感を持つようになり、従業員の待遇も改善する結果となった。

支援先 従業員 の声

一人ひとりの待遇が公平なものか正直疑問があったが、なぜ今の待遇が明確に説明されたため、納得感が得られた。また、賃金引き上げにより待遇も良くなった。

事例 2 (放課後等デイサービスの運営)

社員数 正社員：4名 / パート：2名

相談内容

現状の企業規模は経営者の目が届く範囲であるが、今後事業をさらに展開していくことを考えて、賃金制度等の社内整備を行いたい。

支援内容・効果

- 職務分析・職務評価を実施した結果、正社員とパートともに賃金決定の基準が不明確であり、基本給における均等・均衡が確保されていないと判断。
- 正社員とパートの等級制度を構築し、同一労働同一賃金に対応した賃金制度の構築を支援。諸手当についても、支給目的を明確化するよう支援。
→ 正社員とパートの基本給について等級制度に基づく賃金制度を構築した。また、諸手当も支給目的を明確化する見直しを行い、正社員とパートの待遇の違いについて説明できるようにした。

支援先 事業主 の声

自分の頭の中で曖昧だった従業員の職務レベルや賃金制度が整理され、「見える化」できて良かった。賃金について、根拠のある説明ができるので、従業員の納得感も出るのではないかと思う。