



同一労働同一賃金にどう対応すべきか

---具体的に取るべき対策を判例も踏まえて検討---

講師 久保 裕滋



1、「同一労働同一賃金」に関する法改正の概要

2020年4月1日より、「パートタイム・有期雇用労働法」の改正が施行されており、既に大企業では、対応されているかと思いますが、中小企業では、2021年4月1日から、この法改正に対応しておく必要があります。今回の改正内容に関して、ガイドラインが出ておりますので、まず、これを確認しておくことにします。

ポイントは、「正社員と非正規雇用労働者との間で、不合理な待遇差が禁止されている」ことです。非正規社員より、待遇差に関して説明を求められた場合には、説明責任を果たさなければなりません。（義務規定で罰則はありませんが）

2,同一労働同一賃金に関するガイドラインで示されていること（厚生労働省）

ガイドラインでは、「**不合理な待遇差**」を改善しなさい。

待遇差が合理的であれば問題ないが、不合理と判断される場合は、その待遇差を改善しなさい。

（正規と非正規間を対象）

●その判断基準としては、「**均衡待遇**」「**均等待遇**」という概念が使用されています。

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、抽象的な理由では、待遇の差の説明にはなりません。

業務の内容、責任の程度の範囲、配置の変更の範囲に相違がない場合、全ての待遇（基本給、昇給、手当、賞与、退職金、教育訓練、福利厚生等）で不合理な待遇差の解消を求められている。

★均衡待遇とは、「①職務内容（責任の程度）、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処遇を決定すること」**（決定のルール、根拠の明確化を要求）**

★均等待遇とは、「上記範囲内が同じであれば、同じ処遇をしなければならない」

罰則規定ではないが、最終的に司法の判断となるので、改善努力をしなさい。

4, 待遇の状況を個別に確認して、その際に関する根拠（ルール）の確認

【記載例1】

		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
通勤 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。

- ・通勤に要する交通費を補填する目的で支給。

⇒「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	短時間労働者・有期雇用労働者	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。	・短時間労働者・有期雇用労働者は、労働契約の期間に定めがあり、職務内容が正社員と異なるため支給していない。

【記載例 2】

		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	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・支給なし。 	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間労働者・有期雇用労働者は、勤務日数が少ないため、支給していない。

【記載例 3】

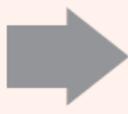
賞与	待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している
	イ	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給なし
ウ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	



賞与を支給している場合は、賞与の支給の目的を書き出しましょう。

・会社の利益を分配することによって、社員の士気を高めるため支給。

⇒「ウ」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。



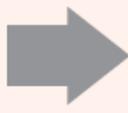
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・会社の業績等への貢献に応じ、0～4ヶ月分を支給する。	・一律の金額（1ヶ月分）を支給する。	・短時間労働者・有期雇用労働者の業務は定型業務であり、ノルマを課しておらず、業務による会社への貢献が一定のため、業務にかかわらず一律の支給としている。



賞与を支給している場合は、賞与の支給の目的を書き出しましょう。

・会社の利益を分配することによって、功労報償のために支給。

⇒「ウ」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	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・人事評価C以上の者について、1～4ヶ月分（平均2ヶ月分）を支給する。	・支給なし。	・短時間労働者・有期雇用労働者は、人事評価を行っておらず、貢献度を評価できないため支給していない。

【記載例 5】

給食施設(食堂)		待遇の違いの有無 (あてはまるものに○)
	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で利用できる (または、施設がない)
	イ	正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者は利用の基準、範囲が異なる

⇒「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	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
<ul style="list-style-type: none"> 正社員は、利用の対象としている。 	<ul style="list-style-type: none"> 短時間労働者・有期雇用労働者は利用の対象からはずしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 食堂が狭く、全員が利用できないため。

参考 ガイドラインで示されている処遇条件に関する指針

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要② (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）

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過し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。

参考 ガイドラインで示されている処遇条件に関する指針

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要③ (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（2）

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。

5、相違のある待遇内容に関して不合理ではない説明ができるか検討

対象となる労働者の区分ごとに、正社員との待遇に違いがある場合、違いがある待遇ごとに、「違いを設けている理由」を改めて書き出してみましょう。違いを設けている理由について、「不合理ではない」と言えない場合は、対応の必要性について検討しましょう。

	違いを設けている待遇	違いを設けている理由	対応方針
例1	通勤手当	短時間労働者・有期雇用労働者は、労働契約の期間に定めがあり、職務内容が正社員と異なるため支給していない。	労働契約の期間の定めの有無や職務内容が異なることが、通勤に必要な費用を支給しない理由にはならないので、短時間労働者・有期雇用労働者を含めた全社員に通勤手当を支給することを検討する。
例2	精皆勤手当	短時間労働者・有期雇用労働者は、勤務日数が少ないため、支給していない。	正社員と短時間労働者・有期雇用労働者は職務の内容が同じであり、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は同じため、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する。
例3	賞与	短時間労働者・有期雇用労働者の業務は定型業務であり、ノルマを課しておらず、業務による会社への貢献が一定のため、業務にかかわらず一律の支給としている。	正社員は、責任が重く、複雑な業務を行っており、会社の業績への貢献が悪ければ賞与を支給しないことがある。一方、短時間労働者・有期雇用労働者は、貢献に見合った金額を支給しており、その違いが不合理とは言えないため、直ちに対応は不要と考える。
例4	賞与	短時間労働者・有期雇用労働者は、人事評価を行っておらず、貢献度を評価できないため支給していない。	人事評価を行わないことが賞与を支給しない理由にはならないので、短時間労働者・有期雇用労働者を対象とした人事評価を行い、成績等を踏まえた賞与の支給を行うことを検討する。
例5	給食施設(食堂)	食堂が狭く、全員が利用できないため。	食堂が狭いことが短時間労働者・有期雇用労働者が食堂を利用できない理由にはならないので、全員が食堂を利用できるよう休憩時間をずらすことを検討する。
例6	基本給	正社員には月間の販売ノルマがあるため責任が重いが、短時間労働者・有期雇用労働者にはノルマがなく、責任の程度が違うため。	基本給の差が、販売ノルマ相当の差かどうか検証し、改善の必要がないか検討する。

6,判例結果も視野に入れて検討

- ハマキョウレックス事件（最二小判平30.6. 1)

参考

(判例)「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事件の最高裁判所の判例

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。

参考 最近の最高裁判例 大阪医科薬科大学事件とメトロコマース事件

1、大阪医科薬科大学事件（令和2年10月13日）

「非正規従業員（アルバイト大学教室事務職員）に賞与を支給しないことは不合理でない」判決。

待遇の差に関して、4つの基準で判断されたケース（個別事情判断による判例？）

- ①職務の内容・・・正社員は、英文学術誌の編集や病理解剖遺族対応、劇物管理などの独自業務に対して、アルバイトの業務の内容は業務命令による相当軽易なものと判断。
- ②職務の責任の範囲・職務の責任の範囲も・・・上記に職務の違いによる責任の範囲も異なると判断。
- ③配置変更の範囲・・・正社員は人事異動で教室事務から病院業務担当になることもあり得るが、アルバイトは原則として業務命令による配置転換されることはない。
- ④その他の事情・・・これまで教室業務については、正社員からアルバイトに置き換えてきた経緯があること。

2、メトロコマース事件（令和2年10月13日）

契約社員で10年前後働いた点を考慮しても、退職金を支給しないことに関して、不合理とは言えない。

- ①職務内容・・・売店の販売業務という点では同じであるが、休暇や欠勤で不在分の補充という代務業務であり、エリアマネージャー業務は正社員のみであるので、内容と責任範囲に相違がある。
 - ②責任の範囲・・・上記理由で責任範囲に相違があり、妥当と判断。
 - ③配置転換の範囲・・・正社員は配置転換があるが、契約社員には勤務場所（売店）の変更はあっても業務内容が変わることはない。
 - ④その他の事情・・・契約社員から正社員への登用制度もあり実績もある。
- このケースも4つの基準で個別判断されている。

7, 今後の対応に関する総括

- ①雇用形態ごとの処遇内容の比較一覧表を作成して、待遇差がある場合、その設定根拠（ルール）を明確にすること。
- ②待遇差の根拠が不鮮明、不合理であるならば、改善検討を実施すること。
- ③説明を求められたときに、文書（書面）にて、その根拠を合理的に説明できる準備をしておくこと。
- ④もし、訴訟になりそうなときは、裁判外紛争解決手段（行政ADR）都道府県労働局において実施されますので、（調停の申し入れができます）何かあれば相談するようにしてください。