

イノキュウの超かんたん解説
「同一労働・同一賃金」とは

2022年3月8日（火）

社労士・行政書士イノキュウ

井上久社会保険労務士・行政書士事務所

井上 久

自己紹介

名前 井上 久（いのうえ ひさし）
生年月日 1955年（昭和30年）11月25日生（66歳）
住所 〒168-0072
東京都杉並区高井戸東2-23-8
事業所 井上久社会保険労務士・行政書士事務所
電話番号等 電話・FAX 03-5370-4764
携帯 090-6483-3612
メールアドレス inokyuu1125@yahoo.co.jp
ホームページ：<http://www.inokyuu1125.jp>
フェイスブック
<https://www.facebook.com/hisashi.inoue.54/>

略歴

- 1978年3月 慶應大学卒業
- 1978年4月 日本火災海上保険株式会社
(現 損害保険ジャパン株式会社) 入社
- 2017年4月 損害保険ジャパン株式会社
「本社お客さま相談室」総括主幹
- 2021年3月 損害保険ジャパン株式会社 65歳定年退職
- 2021年4月 井上久社会保険労務士・行政書士事務所開業、
現在に至る

はじめに

おかげさまで、社労士・行政書士イノキュウも開業してから、約11カ月が経過することになりました。この間、いろいろな経験をさせていただきましたが、その中のひとつに東京働き方改革支援センターの派遣講師としての「労働基準監督署主催セミナーでのセミナー講師」の仕事がございます。

昨年11月から今年の2月まで、7回のセミナー講師を努めさせていただきましたが、参加者のほぼ、全員の方から、「わかりやすかった。」「面白かった。」との評価をいただくことができました。

つきましては、その講演を再現するかたちで、イノキュウの「同一労働・同一賃金について」の説明をご案内申し上げます。どうぞ、よろしくお願いいたします。

パンフレットのご案内

働き方改革

～ 一億総活躍社会の実現に向けて ～

働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

働き方改革全体の推進

ポイント

I

労働時間法制の見直し

P 3・4参照

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

▶▶▶より詳しくは、P7以降をご覧ください。

ポイント

II

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

P 5・6参照

同一企業内における正規雇用と非正規雇用の間にある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「納得」できるようにします。

▶▶▶より詳しくは、P17以降をご覧ください。

このパンフレットは、全国社会保険労務士会連合会が、厚生労働省作成の資料を「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（専門家派遣事業）」用の資料として作成したものです。

事業主のみなさまへ

2020年4月1日施行

(中小企業は2021年4月1日から適用)

パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書

自社の状況が法の内容に沿ったものかをあらかじめ把握するため、

このパンフレットに沿って社内の制度の点検を行きましょう。

点検の結果、制度の改定の必要があれば、法の施行までに改定の準備を進めましょう。

事業主に求められることは・・・？

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。



※ 短時間労働者だけでなく、フルタイム有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。法律の名称も、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」)に変わります。なお、派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。我が国が目指す同一労働同一賃金は、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(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間の不合理な待遇の差をなくすことを目指すものです。

資料取り出し方法のご案内

トップページ	選ばれる理由	サービス案内	サービスの流れ	お客さまの声	料金表	事務所概要	お問い合わせ・パンフレット請求
--------	--------	--------	---------	--------	-----	-------	-----------------

トップページ ▶ イノキュウの超かんたん解説 同一労働・同一賃金とは

■ イノキュウの超かんたん解説 同一労働・同一賃金とは

■ はじめに

おかげさまで、社労士・行政書士イノキュウも開業してから、約11カ月が経過することになりました。この間、いろいろな経験をさせていただきましたが、その中のひとつに東京働き方改革支援センターの派遣講師としての「労働基準監督署主催セミナーでのセミナー講師」の仕事がございます。

昨年11月から今年の2月まで、7回のセミナー講師を務めさせていただきましたが、参加者のほぼ、全員の方から、「わかりやすかった。」「面白かった。」との評価をいただくことができました。

つきましては、その講演を再現するかたちで、イノキュウの「同一労働・同一賃金について」の説明をご案内申し上げます。

どうぞ、よろしくお願いいたします。



お気軽にお問い合わせください



お電話でのお問合せ・相談予約

☎ 090-6483-3612

フォームでのお問合せ・相談予約は24時間受け付けております。お気軽にご連絡ください。

▶ [お問合せ・ご相談フォーム](#)

新着情報・お知らせ

2021/02/19

ホームページを公開しました

2021/02/19

上記のパンフレットを下記URLから取り出して、講演をお聴きいただければ幸いです。

1.働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～

<https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf>

2.パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

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



[イノキュウの超かんたん解説「同一労働・同一賃金」とは](#)



[重要全文](#)

▶ [トップページはこちらへ](#)

働き方改革

～ 一億総活躍社会の実現に向けて ～

働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

働き方改革全体の推進

ポイント

I

労働時間法制の見直し

P 3・4参照

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

▶▶▶ より詳しくは、P7以降をご覧ください。

ポイント

II

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

P 5・6参照

同一企業内における正社員と非正規社員の間にある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「納得」できるようにします。

▶▶▶ より詳しくは、P17以降をご覧ください。

このパンフレットは、全国社会保険労務士会連合会が、厚生労働省作成の資料を「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（専門家派遣事業）」用の資料として作製したものです。

働き方改革とは

働き方改革を大きく言うと

- ①労働時間法制の見直し
- ②雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

改正の目的

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。

改正の概要

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、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が禁止されます。
裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。
ガイドライン（指針）※1を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示
します。

※1 いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないかについて、
原則となる考え方と具体例を示しています。
（詳しくはこちら）<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



均衡待遇規定
（不合理な待遇差の禁止）

➡ ①職務内容※2、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情
の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定
（差別的取扱いの禁止）

➡ ①職務内容※2、②職務内容・配置の変更の範囲
が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの
※2 職務の内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

派遣労働者については、次のいずれかを確保することを義務化します。

- （1）派遣先の労働者との均等・均衡待遇
- （2）一定の要件を満たす労使協定による待遇

★併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する
派遣元への情報提供義務を新設します。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：規定の解釈の明確化

	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（指針）	× → ○	× → ○	× → ○

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保とは

① 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

- ・ 均衡待遇規定（不合理な待遇者の禁止）
- ・ 均等待遇規定（差別的取扱いの禁止）

ブティックの販売印員と店長の比較→

同じなら、同じ待遇、違いがあれば、違う待遇

しかし、違いがあっても同じにしなければならない待遇もある

⇒ 交通費等

働き方改革推進支援センター受電業務重要条文

1. 同一労働・同一賃金

旧労働契約法20条

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第20条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、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）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

働き方改革推進支援センター受電業務重要条文

1. 同一労働・同一賃金⇒

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

(パート・有期雇用労働契約法)

(不合理な待遇の禁止)

第八条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う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てはならない。

働き方改革推進支援センター受電業務重要条文

1. 同一労働・同一賃金

⇒

(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第九条 事業主は、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務内容及び配置が当該通常の労働者の職務内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

【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※ ³ （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	× → ○	× → ○	× → ○

※³ 賃金、福利厚生、教育訓練など

③ 行政による事業主への助言・指導等や

裁判外紛争解決手続(行政ADR)※⁴の規定の整備

※⁴ 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。

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。
「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。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

【問い合わせ先】

■労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法に関するお問い合わせ

検索ワード：都道府県労働局、労働基準監督署

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



- ・労働基準法の改正に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局労働基準部監督課又は労働基準監督署へ
- ・労働安全衛生法の改正に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局労働基準部健康主務課又は労働基準監督署へ
- ・労働時間等設定改善法の改正に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ
- ・パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ
- ・労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局需給調整事業部（課・室）へ

■具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ

検索ワード：働き方改革推進支援センター

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



働き方改革推進支援センター受電業務重要条文

2. ご参考（解雇）

労働契約法第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

このパンフレットは、全国社会保険労務士会連合会が、厚生労働省作成の資料を「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改善推進支援事業（専門家派遣事業）」用の資料として作製したものです。

事業主のみなさまへ

2020年4月1日施行

(中小企業は2021年4月1日から適用)

パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書

同一労働
同一賃金
への対応に
向けて

自社の状況が法の内容に沿ったものかをあらかじめ把握するため、
このパンフレットに沿って社内の制度の点検を行いましょう。
点検の結果、制度の改定の必要があれば、法の施行までに改定の準備を進めましょう。

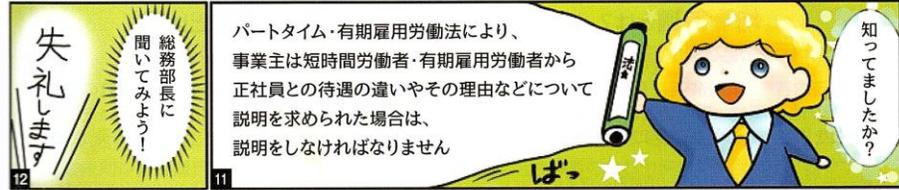
事業主に求められることは・・・？

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。



※ 短時間労働者だけでなく、フルタイム有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。
法律の名称も、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。
なお、派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一企業内における、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正社員（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間の不合理な待遇の差をなくすことを目指すものです。



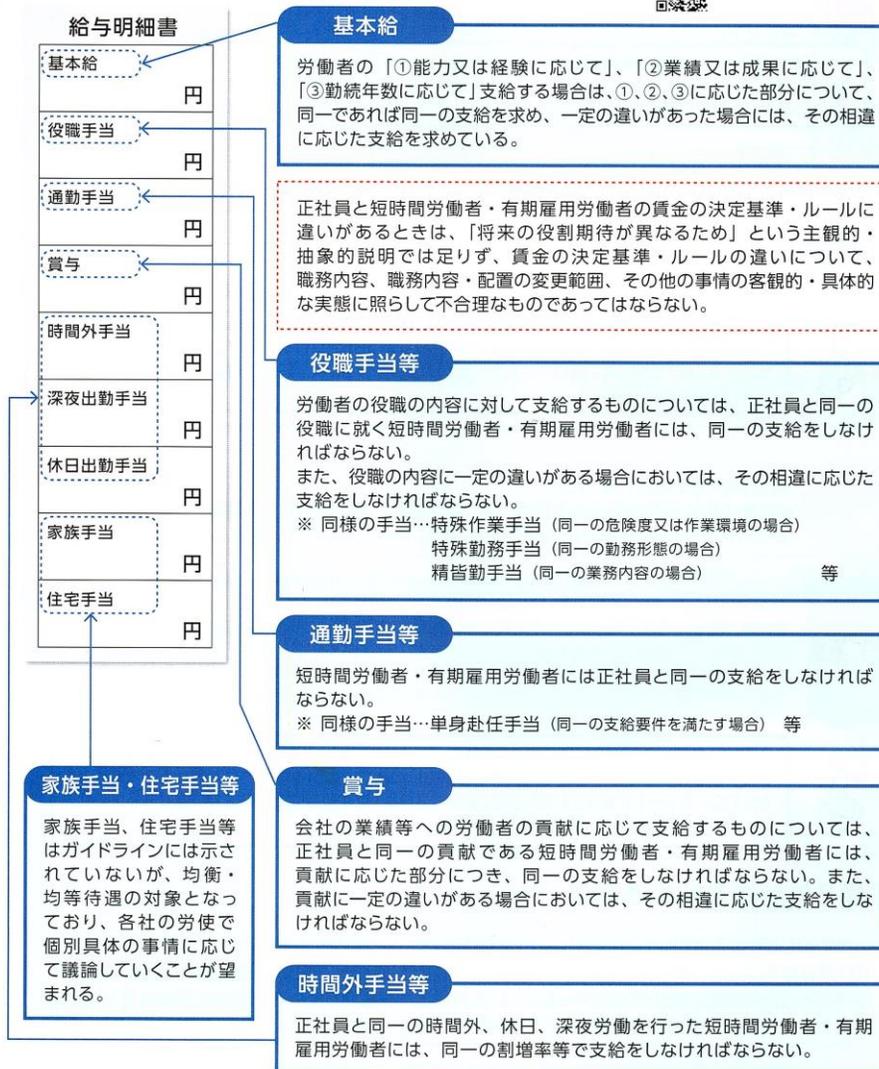


「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(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)

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で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。

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



※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

手順 2 待遇の状況を確認しましょう

手順 3 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう《手当編》

対象となる短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との間で、手当の支給について取扱いに違いがあるか、ある場合は、それはどのような違いで、違いを設けている理由は何か、書き出してみましょう。
 すべての手当について検討する必要があります。
 正社員に対して支給されている手当をすべて書き出し、短時間労働者・有期雇用労働者への支給の違いについて洗い出してみましょう。欄が足りない場合は、用紙をコピーする等してご利用ください。

【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
・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、支給していない。

※記載例については、改正法への対応に向けて改善が必要な事例が含まれています。
 「違いを設けている理由」について、14ページ以降の手順4で、その違いが「不合理ではない」と言えるか、検討していきます。

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）		
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。

⇒「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

手順2 待遇の状況を確認しましょう

手順3 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう《賞与編》

対象となる短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との間で、賞与の支給について取扱いの違いがあるか、ある場合は、それはどのような違いで、違いを設けている理由は何か、書き出してみましょう。

【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、業績による会社への貢献が一定のため、業績にかかわらず一律の支給としている。

【記載例4】

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、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。

※記載例については、改正法への対応に向けて改善が必要な事例が含まれています。
「違いを設けている理由」について、14ページ以降の手順4で、その違いが「不合理ではない」と言えるか、検討していきます。

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。

⇒「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

短時間労働者・有期雇用労働者の区分が複数ある場合は、それぞれの区分について記載してください。
用紙は適宜コピーしてご使用ください。

手順2 待遇の状況を確認しましょう

手順3 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう《福利厚生その他編》

対象となる短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との間で、福利厚生その他について取扱いの違いがあるか、ある場合は、それはどのような違いで、違いを設けている理由は何か、書き出してみましょう。
あらゆる待遇（給食施設、休憩室、更衣室、転勤者用社宅、休暇、休職、教育訓練等）について検討する必要があります。欄が足りない場合は、用紙をコピーする等してご利用ください。

【記載例5】

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）		
給食施設（食堂）	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
・正社員は、利用の対象としている。	・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。	・食堂が狭く、全員が利用できないため。

※記載例については、改正法への対応に向けて改善が必要な事例が含まれています。
「違いを設けている理由」について、14ページ以降の手順4で、その違いが「不合理ではない」と言えるか、検討していきます。

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）		
給食施設（食堂）	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

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）		
休憩室	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

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）		
更衣室	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



＜解説＞食堂・休憩室・更衣室について、パートタイム・有期雇用労働法の施行後は、正社員が利用している場合は、利用の機会を与えることが義務化されます。なお、現行のパートタイム労働法（第12条）では、正社員が利用している場合は、短時間労働者にも利用の機会を与えるように配慮することが義務付けられています。

参考（「不合理な待遇差」かどうか争われた裁判例）

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。

◆**ハマキョウレックス事件** 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。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
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す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す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：

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。
最高裁では、表のとおり、2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。

賃金項目	判断	判決理由
<p>基本給等</p> <p>正社員 …基本給 + 能率給 + 職務給</p> <p>嘱託乗務員 …基本賃金 + 歩合給 + 調整給</p>	<p>不合理ではない</p>	<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、<u>能率給及び職務給等が支給されないことが争われた。</u></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、<u>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</u> ・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>

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。
最高裁では、表のとおり、2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。

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。

参考：

http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/785/087785_hanrei.pdf

次の2つ（大阪医科薬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／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）

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ったこと、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、不合理であるとまでいえない。
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いい難く、労働契約が当然に更新され継続するとうかがわせる事情も見当たらない。

◆**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、 <u>正社員登用制度を設けて相当数登用していたこと</u> ）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。

参考：

https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/768/089768_hanrei.pdf

◆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忙に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、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/773/089773_hanrei.pdf

判例の説明

「ただし、不合理か不合理でないか、国境線のような線があるわけではありません。」

⇒「要は、事業主が労働者にちゃんと説明ができて、労働者が納得するか否かが全てです。」

・判断の根拠 ⇒ 労働契約法 16条

ポイントは、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」

無効とする場合 ⇒ 不合理

「要は、従業員の方にきちんと説明ができて、納得いただければOK」ということです。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保とは

②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

ポイントは、事業主の方自らが、
従業員にしっかりと説明ができるか否かです。

最後に

同一労働・同一賃金は、むずかしくご説明すればきりがありません。
今一度、ポイントをご紹介いたします。

働き方改革を大きく言うと

①労働時間法制の見直し

②雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（＝同一労働・同一賃金）

で、

同一労働・同一賃金に対しての取組は、

①不合理な待遇差をなくすための規定の整備

②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

を行うことであり、

不合理か否かの判断の基準は、

「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められか否か」であり、

要は、

「従業員にきちんと説明ができていて、納得してもらっているか否か」ということです。