【同一労働同一賃金】

不合理な待遇差の解消等について

山梨労働局　雇用環境・均等室

①②が同じなら 待遇も同じでなければならない **均等待遇** **（パートタイム・有期雇用労働法第９条）**	短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、短時間・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すること ※均等待遇では、待遇について同じ取扱いをする必要があります。同じ取扱いのもとで、能力、経験等の違いにより差がつくのは構いません。
①②が違うなら　③も考慮して 不合理な差があってないけない （違いに応じた合理的な差はOK） **均衡待遇** **（パートタイム・有期雇用労働法第８条）**	短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（※）を考慮して不合理な待遇差を禁止すること ※「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は、「その他の事情」として想定されています。

比較する労働者の考え方

取組対象労働者　パートタイム・有期雇用労働法の対象となる労働者のことを指し、**短時間労働者及び有期雇用労働者が該当**します。

比較対象労働者　不合理な待遇差の有無を検証するために取組対象労働者と比較する**通常の労働者（いわゆる「正規型」の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者）が該当**します。

図表 1- 5　通常の労働者に複数の社員タイプが存在する場合（例）

（例）短時間・有期雇用労働者との間で、
ア．①職務の内容又は②職務の内容・配置の変更の範囲が異なる
　　正社員の社員タイプ（総合職・一般職）と、
イ．①職務の内容及び②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ
　　正社員の社員タイプ（店舗採用の無期雇用フルタイム労働者）
が併存している場合

不合理な待遇差を判断する際の枠組み　～　３つの考慮要素　～

図表 2- 2　「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」とは

① 職務の内容 ②	「a．業務の内容」と「b．当該業務に伴う責任の程度」のことをいいます。		
		a．業務の内容 （業務の種類（職種）と従事している業務のうち中核的業務が実質的に同じかどうかで判断）	業務とは職業上継続して行う仕事。 ⇒業務の内容は業務の種類（職種）と中核的業務で判断。 ※業務の種類（職種）とは、販売職、管理職、事務職、製造工、印刷工等といった従事する業務のことをいいます。 ※中核的業務とは、職種を構成する業務のうち、その職種を代表する中核的なものを指し、職種に不可欠な業務を指します。
		b．当該業務に伴う責任の程度 （責任の程度が著しく異ならないかどうかで判断）	業務の遂行に伴い行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等。 ⇒例えば、 ・単独で決裁できる金額の範囲 ・管理する部下の人数 ・決裁権限の範囲 ・職場にお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 ・売上目標等の成果への期待度　　等
職務の内容・配置の変更の範囲	将来の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む。）の有無や範囲のことをいいます。		
③ その他の事情	「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は「その他の事情」として想定されています。		

不合理な待遇差を判断する際の枠組み　～　考慮要素①　～

図表 2- 2　「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」とは

① 職務の内容	「a. 業務の内容」と「b. 当該業務に伴う責任の程度」のことをいいます。		
		a. 業務の内容 （業務の種類（職種）と従事している業務のうち中核的業務が実質的に同じかどうかで判断）	業務とは職業上継続して行う仕事。 ⇒業務の内容は業務の種類（職種）と中核的業務で判断。 ※業務の種類（職種）とは、販売職、管理職、事務職、製造工、印刷工等といった従事する業務のことをいいます。 ※中核的業務とは、職種を構成する業務のうち、その職種を代表する中核的なものを指し、職種に不可欠な業務を指します。
		b. 当該業務に伴う責任の程度 （責任の程度が著しく異ならないかどうかで判断）	業務の遂行に伴い行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等。 ⇒例えば、 ・単独で決裁できる金額の範囲 ・管理する部下の人数 ・決裁権限の範囲 ・職場にお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 ・売上目標等の成果への期待度　　等

①職務の内容　＝　a.業務の内容　＋　b.当該業務に伴う責任の程度

不合理な待遇差を判断する際の枠組み　～　考慮要素①a「業務の内容」　～

a. 業務の内容 （業務の種類（職種）と従事している業務のうち中核的業務が実質的に同じかどうかで判断）	業務とは職業上継続して行う仕事。 ⇒業務の内容は業務の種類（職種）と中核的業務で判断。 ※業務の種類（職種）とは、販売職、管理職、事務職、製造工、印刷工等といった従事する業務のことをいいます。 ※中核的業務とは、職種を構成する業務のうち、その職種を代表する中核的なものを指し、職種に不可欠な業務を指します。

a.業務の内容　＝　職種　＋　中核的業務

職種が同じかどうか

（例：介護事務員、旅館・ホテル接客係、衣料品販売店員など。「厚生労働省編職業分類」の小分類を目安にします。）

従事する中核的業務が同じかどうか

以下の基準に従い総合的に判断します。

・その労働者に与えられた職務に不可欠な業務

・業務の成果が事業所の業績や評価に対して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的割合・頻度が大きい業務

業務の比較例（衣料品販売店員）

正社員	接客、レジ、クレーム対応、発注・在庫管理
パートタイム労働者	接客、レジ、品出し、商品陳列、清掃

※○は中核的業務

※　厚生労働省版「パートタイム・有期雇用労働法のあらまし」から引用

不合理な待遇差を判断する際の枠組み　～　考慮要素①ｂ「当該業務に伴う責任の程度」　～

ｂ．当該業務に伴う責任の程度 （責任の程度が著しく異ならないかどうかで判断）	業務の遂行に伴い行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等。 ⇒例えば、 ・単独で決裁できる金額の範囲 ・管理する部下の人数 ・決裁権限の範囲 ・職場にお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 ・売上目標等の成果への期待度　　等

「著しくは異ならない」
ならば
「同じ」と判断する

考慮要素①「職務の内容」が同じか否かの判断手順

考慮要素①a.

① 業務の内容（職種）の判断

同じ

考慮要素①a.

② 従事している業務のうち中核的業務

実質的に同じ

考慮要素①b.

③ 責任の程度

著しくは異ならない

「職務の内容」は同じ

異なる

異なる

異なる

「職務の内容」は異なる

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します。

「職種」、「中核的業務」、「責任の程度」のいずれか１つでも異なれば
「職務の内容」は異なる　（法第８条「均衡待遇」に適合させる必要あり）

「職務の内容」が同じになったならば
法第８条、第９条のいずれに適合させる必要があるかは
「職務の内容・配置の変更の範囲」で判断

不合理な待遇差を判断する際の枠組み　～　考慮要素②　～

図表 2- 2　「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」とは

① 職務の内容	「a．業務の内容」と「b．当該業務に伴う責任の程度」のことをいいます。	
	a．業務の内容 （業務の種類（職種）と従事している業務のうち中核的業務が実質的に同じかどうかで判断）	業務とは職業上継続して行う仕事。 ⇒業務の内容は業務の種類（職種）と中核的業務で判断。 ※業務の種類（職種）とは、販売職、管理職、事務職、製造工、印刷工等といった従事する業務のことをいいます。 ※中核的業務とは、職種を構成する業務のうち、その職種を代表する中核的なものを指し、職種に不可欠な業務を指します。
	b．当該業務に伴う責任の程度 （責任の程度が著しく異ならないかどうかで判断）	業務の遂行に伴い行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等。 ⇒例えば、 ・単独で決裁できる金額の範囲 ・管理する部下の人数 ・決裁権限の範囲 ・職場にお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 ・売上目標等の成果への期待度　　等
② 職務の内容・配置の変更の範囲	将来の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む。）の有無や範囲のことをいいます。	
③ その他の事情	「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は「その他の事情」として想定されています。	

図表 3- 7 「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」も同じであれば法第９条に適合させる必要がある（均等待遇）

不合理な待遇差を判断する際の枠組み　～　考慮要素③　～

図表 2- 2　「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」とは

① 職務の内容 ②	「a．業務の内容」と「b．当該業務に伴う責任の程度」のことをいいます。		
		a．業務の内容 （業務の種類（職種）と従事している業務のうち中核的業務が実質的に同じかどうかで判断）	業務とは職業上継続して行う仕事。 ⇒業務の内容は業務の種類（職種）と中核的業務で判断。 ※業務の種類（職種）とは、販売職、管理職、事務職、製造工、印刷工等といった従事する業務のことをいいます。 ※中核的業務とは、職種を構成する業務のうち、その職種を代表する中核的なものを指し、職種に不可欠な業務を指します。
		b．当該業務に伴う責任の程度 （責任の程度が著しく異ならないかどうかで判断）	業務の遂行に伴い行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等。 ⇒例えば、 ・単独で決裁できる金額の範囲 ・管理する部下の人数 ・決裁権限の範囲 ・職場にお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 ・売上目標等の成果への期待度　　等
職務の内容・配置の変更の範囲	将来の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む。）の有無や範囲のことをいいます。		
③ その他の事情	「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は「その他の事情」として想定されています。		

均衡待遇の合理性を判断する際には、

考慮要素①②だけでなく
考慮要素③「その他の事情」も検討する事由に加えます。

不合理な待遇差を判断する際の枠組み　～　考慮要素③　～

次の「その他の事情」は、不合理な待遇差を判断する際に考慮すべき「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情なので、個々の状況に合わせて、その都度検討することになります。従って、事業主は短時間･有期雇用労働者と通常の労働者との間に待遇差があり、その理由が「その他の事情」にある場合には、その「その他の事情」は何で、それに合理性があるかをしっかり検討することが求められます。なお、成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は「その他の事情」として想定されています。

P20

（定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い）

次に、定年後に継続雇用された短時間･有期雇用労働者についてです。この短時間･有期雇用労働者も、パートタイム・有期雇用労働法の適用を受けます。

また、定年後に継続雇用された者であることは、3考慮要素のうちの「その他の事情」として考慮される事情に当たりえます。定年後に短時間・有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理か否かが判断されます。従って、短時間・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のみをもって、通常の労働者との間の待遇差が不合理ではない、とされるものではありません。

P15

不合理な待遇差を判断する際の枠組み
～　考慮要素③　～

【裁判例】
定年後に継続雇用された
有期労働者の取扱い

◆裁判例　[redacted]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）

通常の労働者（正社員）と有期雇用労働者（嘱託乗務員）の各種手当に関する待遇の違いが不合理か否かが争われた事件の最高裁判所の裁判例

定年後に再雇用された嘱託乗務員（有期雇用労働者）と正社員（通常の労働者）との間の待遇差が「不合理な待遇差」であるか否かが争われた事案です。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ました。

この判決では、

・嘱託乗務員の基本給は、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、嘱託乗務員の基本給を増額し、歩合給に係る係数の一部を嘱託乗務員に有利に変更していること

から、嘱託乗務員の基本給及び歩合給は、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ました。

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ます。

本件は、嘱託乗務員については「基本給+歩合給」、正社員については「基本給+能率給+職務給」というように、複数の待遇を組み合わせて判断した事例と捉えられます。

「職務の内容」「職務の内容・配置の変更の範囲」の同一性の判断例

例1～3は
考慮要素①「職務の内容」について
a．業務の内容（中核的業務）
b．当該業務に伴う責任の程度
いずれかが異なる

例4は
異なるのは
勤務する施設のみ

		取組対象労働者	比較対象労働者	判断
【考慮要素①】職務の内容の比較	例1	キッチンスタッフ 調理	キッチンスタッフ 調理、メニュー作成、人材育成	異なる 比較対象労働者のみが担う職務として、メニュー作成、人材育成があり、中核的業務が異なると判断され、両者では職務の内容が異なると考えられる。
	例2	DTPオペレーションに関する業務 繁忙期や急な欠勤者が出た場合の対応は、出勤について個人の事情で断ることも可能。	DTPオペレーションに関する業務 繁忙期や急な欠勤者が出た場合、原則として残業や出勤を命じられることがある。	異なる 共にDTP業務を担当しており業務内容は同じだが、急な残業や出勤を命じられる場合があるなど、比較対象労働者の方が、業務に伴う責任の範囲が重くなっており、職務の内容が異なると考えられる。
	例3	ラインのリーダー 部品加工、品質管理、刃物交換、段取り トラブル発生時の対応は求められていない。	ラインのリーダー 部品加工、品質管理、刃物交換、段取り トラブル発生時の対応が求められている。	異なる 中核的業務に大きな違いはないが、比較対象労働者はトラブル発生時の対応が求められ、業務に伴う責任が重く、両者では職務の内容が異なると考えられる。
	例4	(同一法人内における) 施設Aの生活支援・相談員 施設入所者の生活援助、家族や関係機関との連絡、調整に加えて、食事支援などの生活支援を行う。	(同一法人内における) 施設Bの生活支援・相談員 施設入所者の生活援助、家族や関係機関との連絡、調整に加えて、食事支援などの生活支援を行う。	同じ 勤務する施設は異なるが、業務の内容や必要とされる知識の水準などに大きな違いはなく、業務に伴う責任の程度においても、取組対象労働者と比較対象労働者に違いはなく、職務の内容は同じと考えられる。

【考慮要素②】

		取組対象労働者	比較対象労働者	判断
職務の内容・配置の変更の範囲の比較	例5	製造職 材料準備、ライン業務、検品、箱詰め 急な欠勤者が出た場合の対応は、社員タイプに関わらず、チーム内で助け合って対応している。	製造職 材料準備、ライン業務、検品、箱詰め 急な欠勤者が出た場合の対応は社員タイプに関わらず、チーム内で助け合って対応している。	異なる 職務の内容は同じであるが、比較対象労働者は転居を伴うような異動がある一方、取組対象労働者は、自宅から通える範囲での異動にとどまるため、転勤の範囲が異なり、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なると考えられる。
		市内の別工場への異動はあるが、自宅から通える範囲での転勤にとどまる。	転居を伴うような地域に所在する工場への異動もある。	
	例6	チェッカー部門 従業員 店舗従業員として主に品出し、チェッカー業務を担当。	チェッカー部門 従業員 店舗従業員として主に品出し、チェッカー業務を担当。	異なる 比較対象労働者は職種を超えた配置転換があるため、職務の変更範囲が異なり、職務の内容及び配置の変更範囲が異なると考えられる。
		職種を超えた配置転換はない。	本社管理部門への異動等、職種を超えた配置転換の可能性がある。	

同

異

同

異

考慮要素①「職務の内容」は同じだが

考慮要素②「職務の内容・配置の変更の範囲」について
　例５は　転勤の範囲　が異なる
　例６は　職務の内容・配置の変更の範囲　が異なる

不合理な待遇差の点検・検討の基本手順

～　【均衡待遇】への対応　～

手順①

比較対象労働者との間に違いがある個々の待遇の「性質・目的」を明らかにします。

・なぜ、その待遇に関する制度を設けたのか
・どのような事象に対してその待遇を支給・付与することとしているのか
・その待遇を労働者に支給・付与することにより、どのような効果を期待しているか

といった観点等から、「性質・目的」の内容を明らかにすることが必要です。

手順②

手順①で明らかにした待遇の「性質・目的」を踏まえ、待遇に関連する考慮要素は、3考慮要素の中のどれに当たるかを判断します。

※　どれにも該当しないならば、その「性質・目的」では不合理

※待遇の「性質・目的」によっては、3考慮要素の中で複数の要素が関連する場合があります。
※3考慮要素とは、①「職務の内容」②「職務の内容・配置の変更の範囲」③「その他の事情」です。

手順③

手順②で判断をした「考慮要素」に基づき、「違い」が生じている理由を整理し、「違いが不合理ではない」といえるか否かを確認します。

※　客観的に「不合理でない」といえる必要があり、「その他の事情」を根拠とする場合には慎重に判断を

問題とならない例　（「同一労働同一賃金ガイドライン」（平成30年厚生労働省告示第430号）より）

（役職手当）
役職の内容に対して支給している役職手当について、通常の労働者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Ｙに、所定労働時間に比例した額（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っては、通常の労働者の半分の額）を支給している。

（特殊勤務手当）
通常の労働者か短時間・有期雇用労働者かを問わず、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する労働者には、労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に特殊勤務手当を支給するが、それ以外の労働者には特殊勤務手当を支給していない。

（精皆勤手当）
欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者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、欠勤についてマイナス査定の考課を行っていない有期雇用労働者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。

（通勤手当）
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、月額の定期券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。

（通勤手当）
本社採用の労働者に対しては、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、店舗採用の労働者に対しては、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額の通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者Ｘが、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居した場合には、当該上限額の範囲内で通勤手当を支給している。

本社採用は全額支給、地元採用は上限ありとしていても、直ちに問題とはならない事例もある。

裁判例が示す「不合理な待遇差」と「不合理でない待遇差」

裁判例１
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）のドライバーが、**職務の内容が同一である正社員**（通常の労働者）のドライバーとの間に待遇差を設けるのは無効であると訴えました。

その結果、６つの手当について、正社員との間に待遇差を設けることは「不合理」あるいは「不合理ではない」と判断されました。

■　ポイント

①「職務の内容」は同じ
②「職務の内容・配置の変更の範囲」は異なる

上記考慮要素の同異が待遇差の根拠として合理性があるか否かで判断されている

手当名	判断	手当支給の目的	判決理由
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。	労働契約期間に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の内容・配置の変更の範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡には直接関係がない。
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違いにより異なるものではない。
住宅手当	不合理ではない	労働者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。
給食手当	不合理	労働者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上、職務の内容・配置の変更の範囲の違いと勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない。
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。	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、職務の内容・配置の変更の範囲の違いによって異なるものではない。
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、安全運転及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違いによって異なるものではない。

裁判例が示す「不合理な待遇差」と「不合理でない待遇差」

裁判例２
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、定年後に再雇用された嘱託社員（有期雇用労働者）の乗務員が、**職務の内容が同一である正社員**（通常の労働者）の乗務員との間に待遇差を設けるのは無効であると訴えました。

その結果、基本給（※スライド13参照）及び６つの手当について、正社員との間に待遇差を設けることが「不合理」あるいは「不合理ではない」と判断されました。

■　ポイント

定年後再雇用の条件を考慮要素③「その他の事情」として合理性があるか否かで判断されている

待遇	判断	手当支給の目的	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されるもの。	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されるもの。	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されるもの。	
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されるもの。	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、勤続給的性格のものではない。
時間外手当	不合理	労働者の時間外労働等に対して支給されるもの。	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。

賃金以外（福利厚生、教育訓練等）の待遇

同一労働同一賃金ガイドラインでは、賃金以外の条件についても不合理な待遇差の解消が求められています。

４．福利厚生

・手当と同様に、不合理な待遇差の解消は、その企業が付与している全ての福利厚生が対象となります。
ガイドラインでは、代表的な福利厚生として以下が挙げられています。

- 福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）
- 転勤者用社宅
- 慶弔休暇
- 健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障
- 病気休職
- 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの

※　厚生労働省版「パートタイム・有期雇用労働法のあらまし」から引用

賃金以外（福利厚生、教育訓練等）の待遇

同一労働同一賃金ガイドラインでは、賃金以外の条件についても不合理な待遇差の解消が求められています。

５．その他

・１～４の待遇の他、教育訓練並びに安全管理に関する措置及び給付も不合理な待遇差の解消の対象となります。

・教育訓練については、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場合、通常の労働者と職務の内容が同一であるパートタイム・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の教育訓練を実施しなければなりません。また、職務の内容に一定の違いがある場合、その違いに応じた教育訓練を実施しなければなりません。

・安全管理については、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者が同一の業務環境に置かれている場合、同一の措置及び給付をしなければなりません。

※　厚生労働省版「パートタイム・有期雇用労働法のあらまし」から引用

同一労働同一賃金への対応に向けての具体的な取組手順

手順番号	手　　順	解　　説
手順１	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用してますか？
手順２	待遇の状況を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理してみるとわかりやすいでしょう。
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	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。 そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」ものと言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
手順４	手順２と３で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。 短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理しましょう。 労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくと便利です。
手順５	「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。 また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することもよいでしょう。
手順６	改善計画を立てて取り組みましょう	改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組みましょう。

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。

まずは、手順４まではお早めに取り組むことをお勧めします。

山梨働き方改革推進支援センターでは

中小企業・小規模事業者等の支援を行っています。

「働き方改革」を進めるための、法改正が順次始まっています。

RULE 01
年次有給休暇の時季指定

RULE 02
時間外労働の上限制限

RULE 03
同一労働同一賃金

ご希望の相談方法、選べます。相談は無料です。

来所相談・電話相談
社労士等の専門家がセンターの相談ブースにて相談に応じます。電話での相談も受け付けています。
（受付時間：原則 平日午前9時～午後5時）

メール相談
メールでの相談も可能です。
メールアドレス：yamanashi-hatarakikata@y-cdl.com

企業への訪問相談サービス
社労士等の専門家が会社までお伺いして、1回あたり2時間程度、3回を基準として、無料で相談をお受けします。

セミナー開催
センターの企画により、随時、働き方改革セミナーを開催しています。

山梨働き方改革推進支援センター　0120-755-455（平日 午前9時～午後5時）

厚生労働省 山梨労働局委託事業（運営：NPO法人やまなしキャリアデザイン・ラボ）

御　清　聴
ありがとう
ございました

山梨労働局　雇用環境・均等室