

# 同一労働同一賃金ガイドラインの概要①

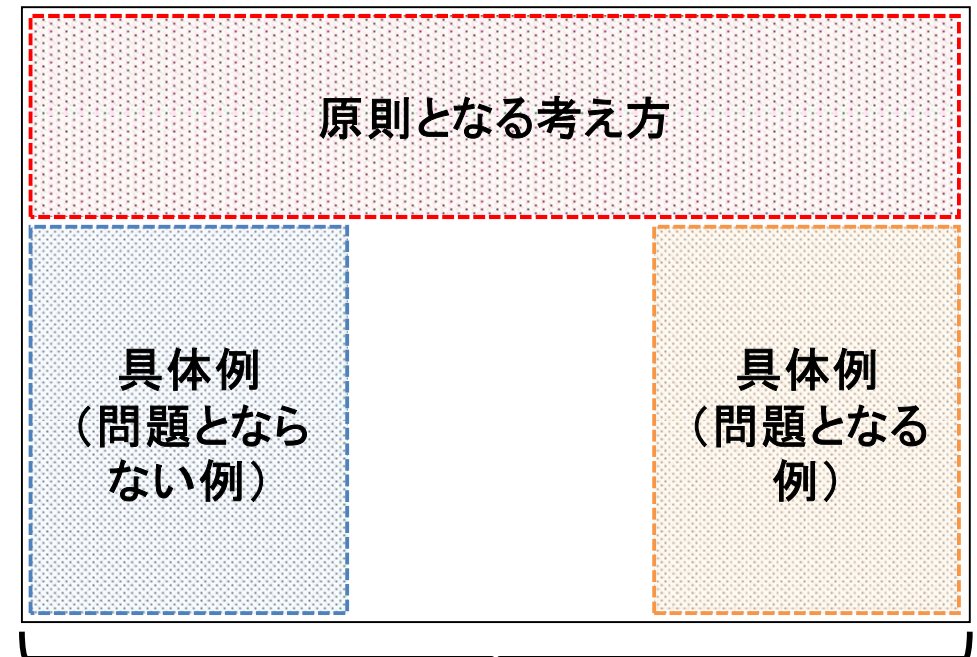
(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

- このガイドラインは、**正社員と非正規雇用労働者**（パートタイム労働者・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、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方及び具体例並びに留意事項を示したものの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった**賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載**。
- このガイドラインに記載がない待遇や、具体例に該当しない場合であっても、待遇差が不合理と認められる等の可能性があり、その場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる**。

## ⚠ 不合理な待遇差の解消等に当たり、次の点に留意

- 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消等が求められる**。
- 正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消等が求められる**。
- 正社員と非正規雇用労働者との間に待遇の決定基準・ルール相違がある場合であっても、その相違については**主観的・抽象的説明では足りず、客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない**。
- 正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たっては、**正社員の待遇を不利益に変更することなく、非正規雇用労働者の待遇改善を図ることが求められる**。やむを得ず、正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であるが、基本的に、**こうした対応は望ましい対応とはいえない**。

## 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 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。
- 賞与については、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の労働意欲の向上等の様々な性質・目的が含まれるものであるが、**正社員と同様にパートタイム労働者・有期雇用労働者にも当該性質・目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の相違に応じた均衡のとれた内容の賞与を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該性質・目的が妥当しない他のパートタイム労働者・有期雇用労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、その相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意。**

### ③ 退職手当

- 退職手当については、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質・目的が含まれるものであるが、**正社員と同様にパートタイム労働者・有期雇用労働者にも当該性質・目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の相違に応じた均衡のとれた内容の退職手当を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該性質・目的が妥当しない他のパートタイム労働者・有期雇用労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、その相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意。**

# 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

### ④ 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の**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**、業務の内容が同一の場合の**無事故手当**、**通勤手当**・**出張旅費**、相応に継続的な勤務が見込まれる場合の**家族手当**、正社員と同一の転居を伴う配置の変更がある場合の**住宅手当（転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの）**、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。

### ⑤ 福利厚生・教育訓練

- **食堂**、**休憩室**、**更衣室**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、**夏季冬季休暇**、正社員と同一の期間勤続した場合の**褒賞（一定の期間勤続した労働者に付与するもの）**については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件**についても、職務の内容等を踏まえ不合理と認められる相違を設けてはならない。
- **病気休職（療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む）**については、無期雇用のパートタイム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**。さらに、正社員に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム労働者・有期雇用労働者にも、正社員と同一の給与の保障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。

# 同一労働同一賃金ガイドラインの概要④

(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

### ⚠️ <パートタイム・有期雇用労働法第8条におけるその他の事情の取扱い>

- ・パートタイム・有期雇用労働法第8条におけるその他の事情については、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではなく、**職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合や過半数代表者等との間の交渉といった労使交渉の経緯や結果等**の諸事情がその他の事情として想定されるものであり、考慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものである。
- ・事業主がパートタイム・有期雇用労働法第14条第2項の規定に基づく説明を十分に行わなかったと認められる場合や、事業主が待遇の体系に係る議論において短時間・有期雇用労働者の意向を十分に考慮せず一方的にその待遇を決定した場合には、当該事実も同法第8条におけるその他の事情に含まれ、待遇の相違が不合理と認められることを基礎付ける事情として考慮されうる。

### ⚠️ <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。

### ⚠️ <「正社員としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的で待遇を行う場合の取扱い>

- ・待遇差の要因として当該待遇を行う目的に「正社員としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があったとしても、その待遇差が不合理であるか否かは職務の内容等の客観的及び具体的な実態に照らして判断されるものであり、**当該目的が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。**

## 無期フルタイム労働者・「多様な正社員」

- ・無期フルタイム労働者にはパートタイム・有期雇用労働法は適用されないが、以下の点等に留意する必要がある（いわゆる「多様な正社員」（勤務地限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員）についても同様）。

- 同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨を考慮して、均衡を考慮しつつ労働契約の締結・変更を行うべきであること。
- 無期転換後の労働条件の決定に当たっては、当該転換に係る有期雇用労働者と正社員との間の不合理と認められる待遇の相違の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の相違がある場合には、確実に解消することが求められること。