

2020年4月1日施行

同一労働同一賃金の 法整備を踏まえた 労働組合の取り組み ～パート・有期編～

パートや有期といった非正規雇用で働く者は、雇用労働者の約4割を占め、職場を支える存在となっています。それにもかかわらず、正規雇用労働者との間には待遇の差があります。職場で不合理な待遇差がある現状を、労働組合として見過ごすべきではありません。

職場の実態を誰よりもよく知っているのが労働組合であり、改善に向けた働きかけができるのが労働組合です。

今回の同一労働同一賃金の法整備は2020年4月より施行されますが(中小企業は2021年4月)、法施行を待つことなく、同じ職場で働く仲間の労働条件の向上に向けた取り組みを進めましょう。

目次 CONTENTS

同一労働同一賃金の 法整備の内容を理解しよう	01
職場での取り組みの進め方	03
参考資料1 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(抄)	09
参考資料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	11
同一労働同一賃金チェックリスト(連合作成)	18

2019年1月



日本労働組合総連合会(連合)

同一労働同一賃金の法整備の内容を理解しよう

「同一労働同一賃金」というと、男女間の賃金格差や企業間の賃金格差の解消などを思い浮かべる人も多いと思いますが、今回の法整備は雇用形態の違いによる不合理な待遇差の禁止するものです。具体的には、同一企業で働く正社員と、パート労働者や有期雇用労働者などのいわゆる非正規雇用の方との間の不合理な待遇差をなくすためのルールが新設・強化されることになりました。

今回整備される主なルールは、以下の3つになります。

今回整備されるルール

- 1 雇用形態の違いによる不合理な待遇差の禁止規定の整備
- 2 同一労働同一賃金ガイドラインの策定
- 3 待遇に関する説明義務の強化

1 雇用形態の違いによる不合理な待遇差の禁止規定の整備（パート・有期法8条・9条）

現在でも、労働契約法（20条）や、パート法（8条・9条）で、雇用形態の違いによる不合理な待遇差を禁止する規定がありますが、法律ごとに規定がバラバラでした。今回の法整備ではこれらの法律の規定をパート・有期法に改正して、雇用形態にかかわらず均衡待遇と均等待遇の共通ルールを整備することとなりました。

均衡待遇

賃金や一時金、手当といった1つ1つの待遇ごとに、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の3つの考慮要素を踏まえ、不合理な待遇差を禁止

均等待遇

①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲の2つの考慮要素が同じ場合は、すべての待遇について差別的取扱い禁止



考慮要素の具体的な内容とは？

- ① 職務の内容……業務の内容・責任の程度
- ② 職務の内容及び配置の変更範囲……転勤、昇進、人事異動など
- ③ その他の事情……合理的な労使の慣行などの諸事情

●現在

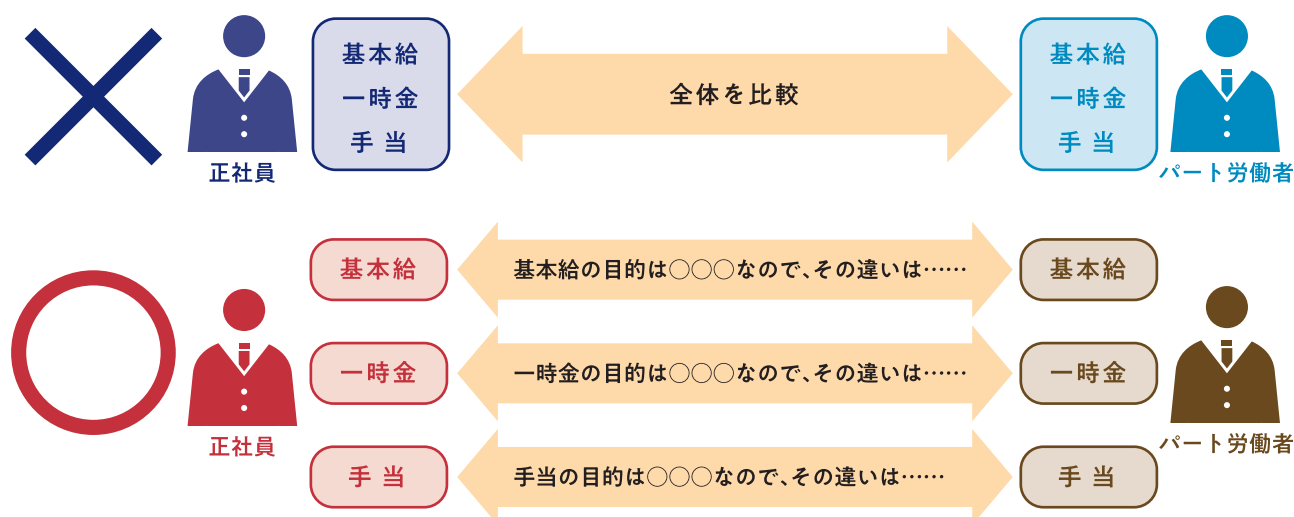
	均衡待遇	均等待遇
パート労働者	有り パート法8条	有り パート法9条
有期雇用労働者	有り 労働契約法20条	無し

こう変わる！

●2020年4月～

	均衡待遇	均等待遇
パート労働者	有り	有り
有期雇用労働者	パート・有期法8条	パート・有期法9条

また、正社員とパート・有期雇用労働者との待遇差が不合理であるかは、待遇全体の比較ではなく、**1つ1つの待遇毎にその待遇の性質・目的に照らして判断**することも明確化されました。



2 同一労働同一賃金ガイドラインの整備(パート・有期法15条1項)

法整備と併せて、**どのような待遇差が不合理であるかの基本的な考え方を示した「同一労働同一賃金ガイドライン※」**が策定されました。このガイドラインは、1つ1つの待遇について、考え方が整理されています。ガイドラインの本文はP.11～17に掲載していますので、ぜひご参照下さい。

※正式名称は「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」

3 待遇に関する説明義務の強化(パート・有期法14条2項)

今回の法整備のもう1つの大きなポイントは、待遇に関する説明義務が強化されることです。具体的には、パート・有期雇用労働者は、事業主に対して、「**正社員との待遇差の内容や理由**」など、**自分の待遇がどう決定されているかなどについて説明を求めることができる**ようになります。



職場での 取り組みの進め方

1 基本的な考え方

同一労働同一賃金の法整備は、パート・有期雇用で働く者の待遇改善のために行われるものですが、法はあくまで労働条件の最低基準を定めたものです。法を上回る労働条件を労使自治により整備しましょう。その際は職場の実態を把握して、**当事者であるパート・有期雇用で働く者を含めた労使の話し合いを進めることが必要不可欠**です。

これらを踏まえ、労働組合としては、以下2つを基本的な考え方に据え、法令遵守はもとより、法を上回る取り組みを進めましょう

1

同じ職場で働く仲間である **パート・有期雇用労働者の声を十分に踏まえた上で、待遇の点検・改善**をはかりましょう。なお、今回の法整備の目的は、パート・有期雇用労働者の待遇の改善にあることを踏まえ、**待遇差の解消のために正規雇用労働者の労働条件を引き下げることなどは基本的に認めるべきではありません。**

2

待遇の点検・向上とともに、雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であるとの基本的考え方を踏まえ、**雇用安定に向けた取り組みや労働組合加入を進めましょう。**

取り組みの手順

第1ステップ

待遇の総点検

- 企業内のすべての労働者の待遇の点検
- 待遇毎に性質・目的を再確認

第2ステップ

待遇差の不合理性の判断

- 個別の待遇毎の差の不合理性を判断
- 就業規則や実態の確認 など

第3ステップ

不合理な待遇差の是正

- 不合理な待遇差の是正に向けた労使協議

第4ステップ

待遇説明の徹底

- 雇い入れ時の説明、待遇差に関する説明の徹底
- 待遇差の説明の比較対象労働者の確認 など

パート・有期雇用労働者の声を
踏まえた労使協議や組織化等

2 具体的な取り組み

■ ■ ■ ■ 第1ステップ

待遇の総点検をしよう

パート・有期雇用労働者と正社員の待遇を総点検し、実態把握を行いましょう。なお、この実態把握は、就業規則などの各種規定の点検のみならず、パート・有期雇用労働者の労働組合加入を進め、職場集会やアンケートなどを通じて待遇に関する要望や課題などを把握することが必要です。



点検・確認すべき待遇は？

パート・有期法8条・9条では、「基本給」と「賞与」が対象として示されていますが、これはあくまで例示です。均衡待遇・均等待遇の対象は、各種手当はもとより、福利厚生、教育訓練、休日・休暇制度、安全管理措置などのあらゆる待遇が含まれるため、賃金・労働条件の総点検が必要です。



待遇の性質・目的とは？

その待遇は何のための待遇、何のための対価なのかということです。例えば、「通勤手当」の性質・目的は、自宅から職場までの交通費補助であることが通常です。

また、今回の法整備では、待遇毎にその待遇の性質・目的に照らして待遇差が不合理でないかを判断することが明確化されました。待遇の点検にあたっては、P.18に掲載しているチェックリストなどを活用して1つ1つの待遇の性質・目的も併せて確認することが必要です。

■ ■ チェックリストの記載例

	正社員	有期雇用労働者	パート労働者	手当の目的・性質
店長手当	有・無	有・無	有・無	店長としての管理責任・店舗の営業に対する対価（契約社員・パート社員の店長はいない）
時間外労働手当	有・無	有・無	有・無	時間外労働に対する対価

■ ■ ■ ■ 第2ステップ

待遇差が不合理でないかを確認しましょう

第1ステップの結果、パート・有期雇用労働者と正社員との間で待遇差がある場合、その待遇差が不合理でないかを確認しましょう。

この待遇差の不合理でないかの確認は、「職務の内容」「職務の内容及び配置の変更範囲」「その他の事情」という3つの考慮要素のうち、待遇ごとの性質や目的に照らして適切と考えられる要素を踏まえて判断する必要があります。

Check!
☒ 3つの考慮要素のうち、
待遇ごとの性質や目的に照らして
適切と考えられる要素とは？

3つの考慮要素のうち待遇毎の性質・目的との関係性が高い考慮要素を踏まえる、ということです。例えば、「危険作業手当」の性質・目的は、危険を伴う環境下での作業に対する手当であれば、3つの考慮要素のうち「職務の内容」(どのような作業なのか)に重きを置いて、待遇差の不合理性を判断することになります。

Check!
☒ 実態把握が必要！

待遇差の不合理性の判断は、就業規則の定めなどだけではなく、正社員とパート・有期雇用労働者の就労実態を確認することが必要です。例えば、転勤がある正社員に対して「広域配転手当」を支給しているケースを考えてみましょう。この場合、就業規則で『正社員は転勤有・パート労働者は転勤無』としているから正社員にのみ「広域配転手当」を支給しているとしても、実態として正社員にもほとんど転勤がないケースは支給・不支給の差が不合理と判断される可能性があります。

COLUMN

定年後の継続雇用労働者は？

定年後に継続雇用された労働者についても、当然にパート・有期法の対象となります。労働組合として、定年後に継続雇用された労働者の労働組合加入をしっかりと進めるとともに、不合理な待遇差の点検や是正などに取り組みましょう。なお、定年前と比較して大幅減額した賃金提示したことが、会社の裁量権を逸脱して違法とされた裁判例もあります。定年後の継続雇用労働者に対する職務提示の内容は、高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえた合理的な裁量の範囲を逸脱しないものとする必要があることに留意しましょう。

■ ■ ■ 第3ステップ

不合理な待遇差がある場合は、 是正のための団体交渉・労使協議を

第2ステップの結果、正社員とパート・有期雇用労働者の間で相違させることに合理性がない待遇がある場合は、その**是正に向けた団体交渉・労使協議**を行きましょう。

団体交渉・ 労使協議の ポイント

- 1 必ずパート・有期雇用労働者の声を踏まえて実施しましょう。
- 2 今回の法整備の目的はパート・有期雇用労働者の待遇改善であって、正社員の待遇引下げは法改正の趣旨に反するとともに、労働条件の不利益変更法理にも抵触する可能性があります。
- 3 例えば一部手当を支給しないような低処遇の正社員のコース新設や職務分離等を行うことは認めるべきではありません（その場合でも、他の正社員との不合理な待遇の相違の解消等を行う必要があります）。

正社員と「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更範囲」という2つの考慮要素が同一のパート・有期雇用労働者は、均等待遇規定（法9条）の対象となることから、すべての待遇について同一とするよう団体交渉・労使協議を行きましょう。

また、ポイントの2にあるとおり、今回の同一労働同一賃金の法整備を理由に、**正社員の待遇引き下げを行うことは、法改正の趣旨に反しますので、基本的に認めるべきではありません。**

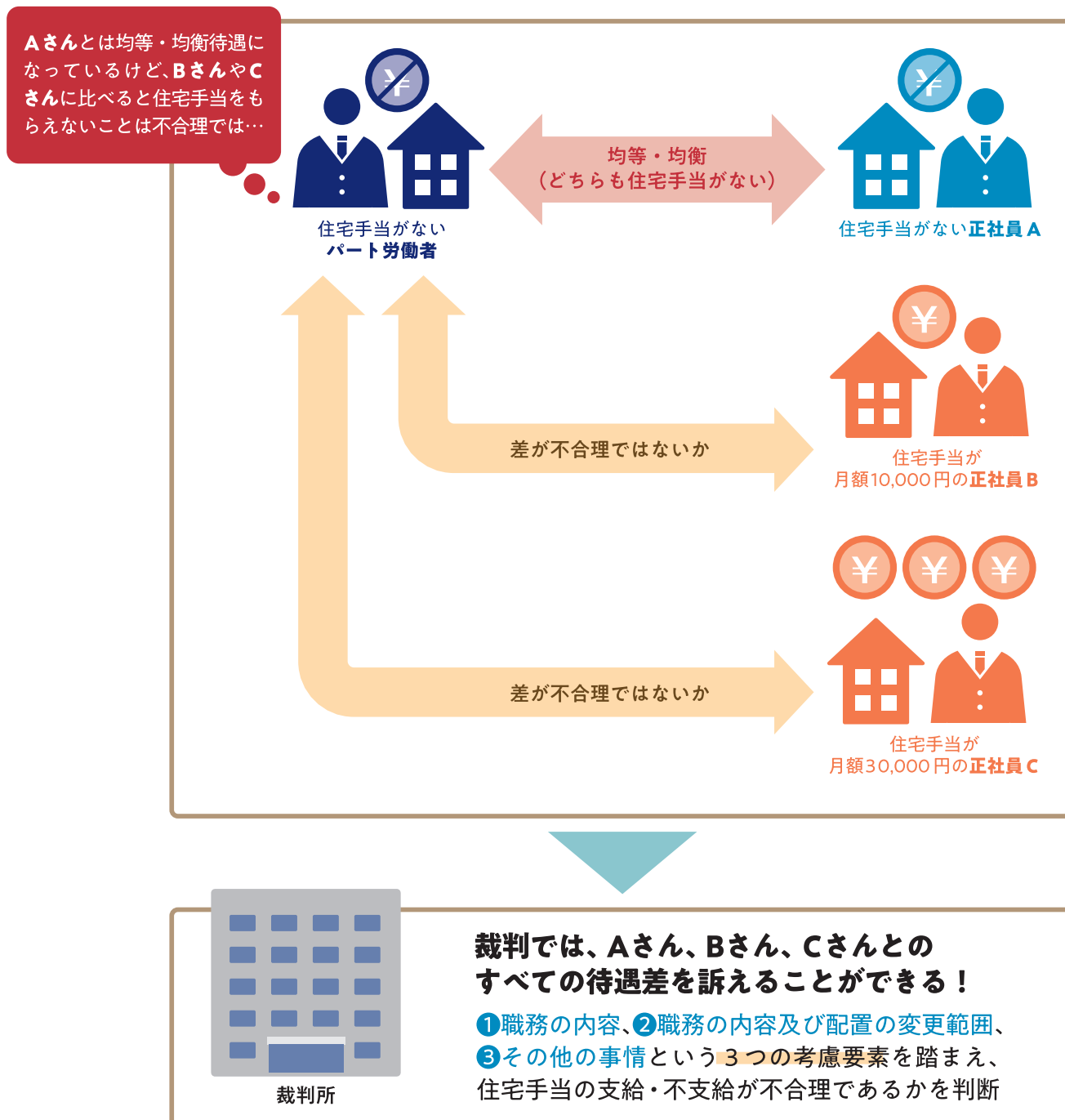
新たに策定された「同一労働同一賃金ガイドライン」でも、「基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げること、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである」と明記されています（P.12 参照）。



労働条件の 不利益変更法理とは？

労働契約法8条では、労働者と使用者は、合意によって労働条件の変更をすることができるとし、これに続き労働契約法9条では、使用者は、労働者との合意なしに、就業規則の変更によって、労働条件を労働者に対し不利益に変更することはできないとしています。なお、労働契約法10条では、9条の例外として、就業規則によって労働契約の内容を変更する場合は、変更に関する事情（労働者の受ける不利益の程度、変更の必要性、変更内容の相当性、労働組合等との交渉の状況など）に照らして合理的なものであり、かつ、変更後の就業規則を周知させなければならぬとしています。これを不利益変更法理といいます。

さらに、仮に低処遇の正社員コースを設けた場合でも、その低処遇の正社員とパート・有期雇用労働者の待遇を均等・均衡すれば良いというものではありません。裁判で待遇差を争う場合、パート・有期雇用労働者は比較対象を自由に選ぶことができます。複数の正社員コースがある場合、労働組合はその複数の正社員コースのそれぞれについて、パート・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差がないかをしっかりチェックしましょう。



■■■■ 第4ステップ

待遇説明の徹底を求めよう

今回の法整備で事業主に義務化された、正社員とパート・有期雇用労働者の待遇差の説明義務をきちんと履行させることは、待遇の納得性を高める観点から非常に重要です。この**待遇説明を十分に果たさなかった場合は、待遇差を争う裁判になった際に、待遇差の不合理性を示す1つの事情として考慮される**との厚生労働省の解釈も示されています。

法律では、事業主は、パート・有期雇用労働者の求めがあった場合に待遇差の説明をしなければならないとされていますが、労働組合としては、**パート・有期雇用労働者からの求めがない場合でも説明を行うようルール化などを求めましょう**。また、パート・有期雇用労働者には、待遇差の説明を受ける権利があることを周知しましょう。



誰と待遇差を説明すれば良いか？

誰との待遇差を説明するかということについては、パート・有期雇用労働者と「最も近い」比較対象労働者を選定するとされています。この「最も近い」の判断基準としては、政府は以下の通りの優先順位を示していますので、参考にして、誰と比較して説明するのが正しいのかを把握しましょう。*

※パート・有期雇用労働者は、裁判では、事業主から説明を受けた比較対象労働者以外との労働者との待遇差を争うこともできます。

第1順位

「職務の内容」は同一であるが、「職務の内容及び配置の変更の範囲」は同一でない正社員

いない場合

第2順位

「職務の内容」のうち、「業務の内容」、「責任の程度」のいずれかが同一である正社員

いない場合

第3順位

「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一である正社員

いない場合

第4順位

「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」のいずれも同一でない正社員

さあ、取り組みを進めましょう！

参考資料1

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(抄) (パート・有期法)

※施行は2020年4月1日

労働条件に関する文書の交付等

第6条

事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの(次項及び第十四条第一項において「特定事項」という。)を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法(次項において「文書の交付等」という。)により明示しなければならない。

不合理な待遇の禁止

第8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。

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9条

事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・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、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の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。

賃金

第10条

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。次条第二項及び第十二条において同じ。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金(通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。)を決定するように努めるものとする。

教育訓練

第11条

事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間・有期雇用労働者(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。以下この項において同じ。)が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容考、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施策するように努めるものとする。

福利厚生施設

第 12 条

事業主は、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として厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

事業主が講ずる措置の内容等の説明

第 14 条

事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第八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（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

- 2 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六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。
- 3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

指 針

第 15 条

厚生労働大臣は、第六条から前条までに定める措置その他の第三条第一項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施

を図るために必要な指針（以下この節において「指針」という。）を定めるものとする。

報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等

第 18 条

厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

紛争の解決の援助

第 24 条

都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

- 2 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

調停の委任

第 25 条

都道府県労働局長は、第二十三条に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

- 2 前条第二項の規定は、短時間・有期雇用労働者が前項の申請をした場合について準用する。

参考資料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 (同一労働同一賃金ガイドライン)

第1 目的

この指針は、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（平成5年法律第76号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第8条及び第9条並びに労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第30条の3及び第30条の4に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。

我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消（協定対象派遣労働者にあつては、当該協定対象派遣労働者の待遇が労働者派遣法第30条の4第1項の協定により決定された事項に沿った運用がなされていること）を目指すものである。

もとより賃金等の待遇は労使の話し合いによって決定されることが基本である。しかし、我が国においては、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間には、欧州と比較して大きな待遇の相違がある。政府としては、この問題への対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の制度の実態も参考としながら政策の方向性等を検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要であるとの示唆を得た。

我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使の話し合いによって確認し、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使で共有することが肝要である。また、派遣労働者

者については、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性があり、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが求められる。

今後、各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましい。

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要であり、特に、職業能力の開発及び向上の機会の拡大は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の職業に必要な技能及び知識の蓄積により、それに対応した職務の高度化や通常の労働者への転換を見据えたキャリアパスの構築等と併せて、生産性の向上と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善につながるため、重要であることに留意すべきである。

このような通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を通じて、労働者がどのような雇用形態及び就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指す。

第2 基本的な考え方

この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。事業主が、第3から第5までに記載された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。なお、この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手

当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体の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。

なお、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、雇用管理区分が複数ある場合であっても、通常の労働者のそれぞれと短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を求めるものである。このため、事業主が、雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間でも不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。また、事業主は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣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、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。

さらに、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善である。事業主が、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に対応するため、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法（平成19年法律第128号）第9条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある。また、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合、当該変更は、同法第10条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある。ただし、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的に鑑みれば、事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者

との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。

加えて、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違等を対象とするものであり、この指針は、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に実際に待遇の相違が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的にみて待遇の相違が存在しない場合については、この指針の対象ではない。

第3

短時間・有期雇用労働者

短時間・有期雇用労働法第8条において、事業主は、短時間・有期雇用労働者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、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こととされている。

また、短時間・有期雇用労働法第9条において、事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、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、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の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、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こととされている。

短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

1 基本給

(1) 基本給であって、

労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

問題とならない例

- ① 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。通常の労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得した。短時間労働者であるYは、その能力を習得していない。A社は、その能力に応じた基本給をXには支給し、Yには支給していない。
- ㊦ A社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務の内容及び配置に変更のない短時間労働者であるYの助言を受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事している。A社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における能力又は経験に応じることなく、Yに比べ基本給を高く支給している。
- ㊦ A社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者であるXとYのうち、能力又は経験が一定の水準を満たしたYを定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用し、その後、職務の内容及び勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ基本給を高く支給している。
- ㊦ A社においては、同一の能力又は経験を有する通常の労働者であるXと短時間労働者であるYがいるが、XとYに共通して適用される基準を設定し、就業の時間帯や就業日が日曜日、土曜日又は国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「土日祝日」という。）か否か等の違いにより、時間当たりの基本給に差を設けている。

問題となる例

基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの経験を有することを理由として、Xに対し、Yよりも基本給を高く支給しているが、Xのこれまでの経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

(2) 基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の業績又は成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。

問題とならない例

- ① 基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者であるXに対し、その販売実績が通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。
- ㊦ A社においては、通常の労働者であるXは、短時間労働者であるYと同様の業務に従事しているが、Xは生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Yは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、待遇上の不利益を課していることとの見合いに応じて、XにYに比べ基本給を高く支給している。

問題となる例

基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、通常の労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、短時間労働者であるXについて通常の労働者と同じの販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

(3) 基本給であって、

労働者の勤続年数に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

問題とならない例

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。

問題となる例

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価せず、その時点の労働契約の期間のみにより勤続年数を評価した上で支給している。

(4) 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

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、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

注1

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルールが異なる場合の取扱い

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールが異なる場合は、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で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」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールが異なるのは、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、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の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。

注2

定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違については、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。

さらに、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期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否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に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、通常の労働者と当該有期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否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。

2 賞与

(1) 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

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、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

問題とならない例

① 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給している。

② A社においては、通常の労働者であるXは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、Xに対しては、賞与を支給しているが、YやZに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。

問題となる例

- ① 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。
- ㊦ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

3 手 当

(1) 役職手当であって、

役職の内容に対して支給するもの

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、通常の労働者と同一の内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。

問題とならない例

- ① 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名（例えば、店長）であって同一の内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就く有期雇用労働者であるYに対し、同一の役職手当を支給している。
- ㊦ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者である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であるYに、所定労働時間に比例した役職手当（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つては、通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。

問題となる例

役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者である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有期雇用労働者であるYに、Xに比べ役職手当を低く支給している。

(2) 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

通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業

務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。

(3) 交替制勤務等の勤務形態に応じて

支給される特殊勤務手当

通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。

問題とならない例

- ① A社においては、通常の労働者か短時間・有期雇用労働者かの別を問わず、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時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、それ以外の労働者には時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。
- ㊦ A社においては、通常の労働者であるXについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁忙等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。短時間労働者であるYについては、採用に当たり、交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給に、通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分を盛り込み、通常勤務のみに従事する短時間労働者に比べ基本給を高く支給している。A社はXには特殊勤務手当を支給しているが、Yには支給していない。

(4) 精皆勤手当

通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。

問題とならない例

A社においては、考課上、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である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、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者である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。

(5) 時間外労働に対して支給される手当

通常の労働者の所定労働時間を超えて、通常の労働者と同じの時間外労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、通常の労働者と同じの割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

(6) 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

通常の労働者と同じの深夜労働又は休日労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

問題とならない例

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。

問題となる例

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、深夜労働又は休日労働以外の労働時間が短いことから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を通常の労働者より低く設定している。

(7) 通勤手当及び出張旅費

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同じの通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

問題とならない例

- ① A社においては、本社の採用である労働者に対しては、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、それぞれの店舗の採用である労働者に対しては、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に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で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であるXが、その後、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てなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。
- ② A社においては、通勤手当について、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、月額定期券の金額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。

(8) 労働時間の途中で食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同じの食事手当を支給しなければならない。

問題とならない例

A社においては、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに支給している食事手当を、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がない（例えば、午後2時から午後5時までの勤務）短時間労働者であるYには支給していない。

問題となる例

A社においては、通常の労働者であるXには、有期雇用労働者であるYに比べ、食事手当を高く支給している。

(9) 単身赴任手当

通常の労働者と同じの支給要件を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの単身赴任手当を支給しなければならない。

(10) 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当

通常の労働者と同じの地域で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの地域手当を支給しなければならない。

問題とならない例

A社においては、通常の労働者であるXについては、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、一方で、有期雇用労働者であるYと短時間労働者であるZについては、それぞれの地域で採用し、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

問題となる例

A社においては、通常の労働者であるXと有期雇用労働者であるYにはいずれも全国一律の基本給の体系を適用しており、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。

4 福利厚生

(1) 福利厚生施設

※給食施設、休憩室及び更衣室をいう。
以下この(1)において同じ。

通常の労働者と同じの事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの福利厚生施設の利用を認めなければならない。

(2) 転勤者用社宅

通常の労働者と同じの支給要件(例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額)を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

(3) 慶弔休暇並びに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

※以下この(3)、第4の4(3)及び第5の2(3)において「有給の保障」という。

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同じの慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

問題とならない例

A社においては、通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の短時間労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

(4) 病気休職

短時間労働者(有期雇用労働者である場合を除く。)には、通常の労働者と同じの病気休職の取得を認めなければならない。また、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、病気休職の取得を認めなければならない。

問題とならない例

A社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であるXについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

(5) 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

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について、通常の労働者と同じの勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの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。)を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。

問題とならない例

A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対しては、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、短時間労働者であるYに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。

5 その他

(1) 教育訓練であって、

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もの

教育訓練であって、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ものについて、通常の労働者と職務の内容が同一である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの教育訓練を実施しなければならない。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

(2) 安全管理に関する措置及び給付

通常の労働者と同じの業務環境に置かれている短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

以下略

同一労働同一賃金の法整備を踏まえた 簡易チェックリスト（連合作成）

ステップ1 待遇の総点検

すべての待遇を点検し、待遇毎の目的や性質を確認しよう。

		正社員	パート社員	契約社員	待遇の性質・目的
基本給	支払いの考え方				
	昇給の有無	有・無	有・無	有・無	
	一時金	有・無	有・無	有・無	
手当	役職手当	有・無	有・無	有・無	
	特殊作業手当	有・無	有・無	有・無	
	交替勤務手当	有・無	有・無	有・無	
	精皆勤手当	有・無	有・無	有・無	
	時間外労働手当	有・無	有・無	有・無	
	深夜・休日労働手当	有・無	有・無	有・無	
	通勤手当	有・無	有・無	有・無	
	食事手当	有・無	有・無	有・無	
	単身赴任手当	有・無	有・無	有・無	
	地域手当	有・無	有・無	有・無	
福利厚生など	食堂・休憩室・更衣室の利用	利用できる・利用できない	利用できる・利用できない	利用できる・利用できない	
	転勤者用社宅	有・無	有・無	有・無	
	慶弔休暇	有・無	有・無	有・無	
	健康診断に伴う勤務免除・有休保障	有・無	有・無	有・無	
	病気休職	有・無	有・無	有・無	
	リフレッシュ休暇	有・無	有・無	有・無	
	教育訓練	有・無	有・無	有・無	
その他					

ステップ2 職務の内容(①)と職務の内容及び配置の変更範囲の確認(②)

職務の内容などの違いを確認して、待遇差が不合理でないか確認しよう。

		正社員	パート社員	契約社員	実態等
①	業務の内容				
	責任の程度				
②	昇進・昇格	有・無	有・無	有・無	
	配置転換	有・無	有・無	有・無	

2020年4月1日施行

同一労働同一賃金の 法整備を踏まえた 労働組合の取り組み ～パート・有期編～

発行者 日本労働組合総連合会(連合) 総合労働局
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台 3-2-11
発行 2019年1月



連合ホームページ

▶<https://www.jtuc-rengo.or.jp/>



連合 Facebook

▶<https://www.facebook.com/jtuc.rengo/>