

# 厚生労働省「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が中間報告を発表

——政府の働き方改革実現会議は「同一労働同一賃金ガイドライン案」を提示

厚生労働省「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が中間報告を公表

厚生労働省で開かれてきた「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」(座長：柳川範之・東京大学大学院経済研究科教授)は平成28年(2016年)12月16日、中間報告を発表した。

一億総活躍国民会議(2月23日)で、安倍総理より「雇用慣行には十分に留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進め」る旨、また、「どのような賃金差が正当でないと思われるのかについては、政府としても、早期にガイドラインを制定し」ていく旨の指示があったことを受け、我が国における「同一労働同一賃金」の実現に向けた具体的な方策について、3月より11回にわたる検討を重ねてきたもの。

検討会では、EU諸国(フランス、ドイツ、イギリス)における法制度の現状・運用や雇用慣行、裁判例等、また、我が国の現状・法制度や日本企業の賃金の実態、課題等について整理しつつ、労使双方からヒアリングを行った上で、「日本が同一労働同一賃金に踏み込み、非正規社員の待遇改善を実現させるための三つのポイント」等を取りまとめた。

今後、必要な法的見直しに向けた考え方の整理を行い、最終的な報告を策定することとしている。

欧州各国でも実現のさせ方には大きな違い

検討会では、「賃金構造基本統計調査」のデータを用いて、正規・非正規間の賃金格差は、学歴、勤続年数、役職、職種等を制御するとある程度、縮小するが、制御してもなお、格差が存在する事実を明らかにした(図)。

これを踏まえ、中間報告の冒頭では、「正規・非正規間の待遇格差が大きいことが、大きな問題であることは、検討会のメンバーとして共有する問題意識」であり、「不合理な格差を是正し、非正規社員の待遇を改善させることが強く求められる」などと指摘。

このような格差問題を考えるうえで、いわゆる「同一労働同一賃金」の考え方が参考になるが、「実は、どこまでが『同一の労働』とみなすべきなのか、何が揃えるべき『賃金』なのかと考えていくと、この同一労働同一賃金の考え方あるいは原則を、厳密に定義することはなかなか難しい」とし、「この原則が広く普及しているといわれる欧州での実態を参考とすることで、この原則に踏み込んでいく形で、非正規社員の待遇改善が実現する方向性を提示する」ことを目的にしたと説明している。

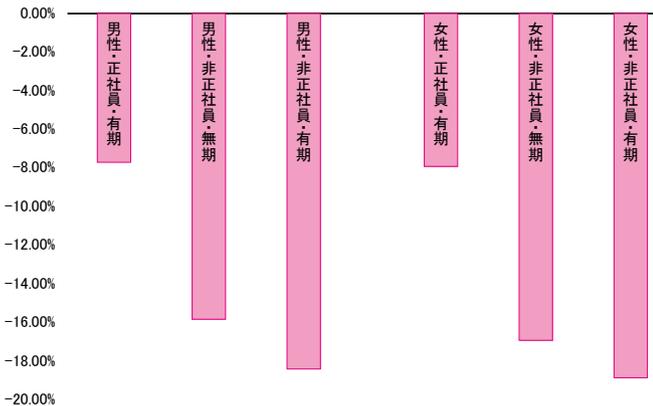
その上で、中間報告は、今回、欧州諸国、特にフランス・ドイツ・イギリスの制度・判例・実態を詳細に検討した結果、分かったこととして、「各国

における労働市場の構造(産業別労働協約の適用の有無等)によって、同一労働同一賃金の実現のさせ方には大きな違いがあることが明らかになった」と指摘。また、「我が国と欧州諸国の賃金の差異として、一般に『職能給』であるか、『職務給』であるかが指摘される」が、「正規・非正規間の賃金格差にとってより本質的な差異は、正規・非正規間で、賃金決定方法が『分離』している(日本)か、雇用形態を問わず『共通的』である(フランス・ドイツ)かであるとも言える」などとしている。

さらに、「フランス・ドイツとイギリスは、同じジョブ型の労働市場ではあるものの、賃金に不合理な差を生まない仕組みも、待遇を改善する仕組みも異なっている。フランスとドイツは、産業別労働協約による横断的賃金決定が大きな役割を果たしているが、イギリスでは高い雇用流動性が一つの鍵になっている」と指摘。「『同一労働であれば同一の賃金を支払う』メカニズムは、複数の制度や取り組みの総体として成り立っている」ことから、「同一労働同一賃金とは、どのようなものかという点については、それぞれの諸制度を前提に考えるべきであり、制度や取り組み抜きに抽象的に考えることは難しい」とし、「この点から得られる重要な示唆は、一断面だけを切り出すのではなく、労働市場全体の構造をよく理解したうえで、参考にするこの

図 正社員・無期との所定内時間当たり賃金差 (%)

—賃金構造基本統計調査2005-2015の常用一般労働者を利用し、調査年・最終学歴・潜在経年数・勤続年数・職種・役職・事務所固定効果を制御—



回帰モデル(4)の結果に基づき  $(\exp(\text{回帰計数}) - 1) \times 100$  で賃金差のパーセンテージを計算。「正社員・正職員」とそれ以外の区分は「身分・処遇」の違いによる。職務や配置転換の有無も含みうる。

資料出所:「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」中間報告参考資料より

重要性、そしてそれぞれの国の構造にあった対応策がとられることの重要性である」などと強調した。

### 実現に向けた三つのポイント等を整理

こうしたなか、中間報告は、「日本では、今現在は、産業別労働協約ではなく、企業別の労働条件設定が中心であり、また雇用流動性もそれほど高くない」が、「日本でも長期的にみれば、企業横断的・雇用形態横断的に賃金が決定される、あるいは比較検討ができるようなシステムに移行していくことが、同一労働同一賃金を結果として実現させるための一つの方向性という考え方もできるだろう」などと提起した。

その上で、日本が同一労働同一賃金に踏み込み、非正規社員の待遇改善を実現させるためのポイントとして、(1) 正規社員・非正規社員両方に対し、賃金決定のルールや基準を明確にし、

(2) 職務や能力等と、賃金を含めた待遇水準の関係性が明らかになり、待遇改善が可能になるようにすること、

(3) そして、教育訓練機会を含めた「能力開発機会」の均等・均衡を促進する

ことで一人ひとりの生産性向上を図ること——の三つを挙げ、「ガイドラインはそのための重要な手段であり第一歩として位置付けられる」などと整理した。

ガイドラインの位置づけについては、「労働契約法20条やパート法8条によって『不合理』な格差を設

けることは認められないが、この不合理性は裁判所によって最終的に判定される規範的概念であり、合理性・不合理性の判断が簡単でない場合も少なくない。そこで、ガイドライン等を通じた、国による対応が有効となる余地があると考えられる」などと指摘した。

その上で、「つくられるガイドライン『案』は、第一義的には、現行法の解釈を明確化するものと位置づけてきた。しかし、現状ではガイドライン『案』の法的位置づけは不明確であることから、ガイドライン『案』は現時点では効力を発生させるものではない旨をきちんと周知すべきである」とし、さらに「ガイドラインの制定・発効にあたっては、適切な検討プロセスを経ることが望ましい。本検討会においても、今後必要な法的見直しに向けた考え方の整理を行う予定である」としている。

また、「欧州の実態を踏まえても、ガイドラインが実効性をもち、結果としての待遇改善に役立つためには、民間側、労使による積極的な取り組みが不可欠である」などと指摘。そのためには、「(基本給、手当等を含む) 広い意味での待遇をどのように決めている

かを、明確にしていくことがまずは求められる」とし、「賃金(もしくは賃金を含む待遇)をどのように決めているかをできるだけ客観化して、透明性のある形で提示できるようにして、正規・非正規の間でできるだけ比較できるようにしていくことが重要である」と強調した。

なお、その点では、「賃金決定の明確化に加えて、個人の納得度を高める方策も必要となってこよう」とし、「具体的には、企業側の説明責任の強化などであるが、それに対応する形で個人側にも相応の知識や心構えをつくっていくことも必要となる」などとしている。

### 職務分離を起こさないように

こうした提起を行いつつ、中間報告では、職務分離を起こさないようにする必要性にも言及した。

「職務分離などの副作用や企業経営への過度な影響を避けるためにも、ガイドラインの制定・発効に際しては、このような民間側の取り組みのために必要な、過不足のない時間軸を確保することが重要である」と指摘。また、「民間側にも積極的かつ着実に取り組みを進めることが求められる。場合によっては、そのような民間の取り組みを促すような対策も考える必要がある」とし、「民間側の取り組みが十分にできていないと、ガイドラインをつくっても適切に運用がされず、非正規社員に対して、形式的に違った職務を割り当てる形でガイドラインを形式的に守ろうとする動きが広がってしまう恐れがある。そうなると、かえって非正規社員が低い待遇を与えられたり、職を失ったりして、結果として待遇がむしろ悪化してしまうことにもなりかねない」などと示した。

また、「職務分離等を起こさないよ

うにするためにも、上で述べたように、民間側での実効性ある体制づくりと併せて、ガイドラインを具体的に定め、適切な時期に発効させていくことが求められる」としている。

### 手当を優先的に

それでは、具体的にはどのような取り組みが求められるのだろうか。この点について、中間報告では、「比較的決まり方が明確であり、職務内容や人材活用の仕組みとは直接関連しない手当に関しては、比較的早期の見直しが有効かつ可能と考えられる」とした。

また、「基本給部分については、多くの企業で、決まり方が複雑で様々な要件が絡んでいる。長期的雇用を前提にしている部分も多く、賃金表の作成等を通じて、決まり方を明確にして、正規・非正規間の比較をできるだけ可能にする仕組みを民間側で整えていく等、段階を踏んだ取り組みが求められる」などと指摘。さらに、「非正規社員を含む労使交渉において格差是正を実施させることも重要だろう」とし、「仕組みを整えるのに時間がかかることを理由に改革が進まないことのないよう、そのための対策も併せて必要であろう」としている。

一方、派遣社員については、「均等・均衡待遇をどのように進めていくかは、他の非正規社員の待遇改善とは異なる方法をとることが適切か、その方法としてどのようなものがあるかも含めて、今後さらに検討していく必要がある」などとした。

派遣社員の待遇改善に際しては、「まずは派遣元事業者内の他の社員との待遇格差の是正がある」とし、「これは、有期契約社員やパートタイム社員の待遇格差是正と同様に進めていくべきであろう。その際、派遣事業では非正規

社員が社員の大半を占めることもあるため、労使の適切な検討プロセスを経て取り組み方針を決定していくことが一層重要となる」と強調している。

これに対し、派遣先社員との均等・均衡待遇に関しては、「派遣元事業者と派遣先事業者との間の連携・協力の在り方、労働市場における派遣社員のキャリア形成等、派遣特殊な論点があり、その在り方については、本検討会でも議論が尽くされていない」と説明。その上で、「欧州諸国では、派遣先社員と派遣社員の均等・均衡に関しては、直接雇用とは異なる派遣特殊な方法が採られている国もあり、企業横断的賃金決定メカニズムが存在しない我が国ではさらに丁寧な制度設計が求められる」などとした。

### 呼称格差を改め、全て様々な雇用期間や労働時間の社員という考え方に

このほか、非正規社員の待遇については、「キャリア形成や能力開発が重要であり、生産性向上等を通じた待遇改善の視点をもっと取り入れていくべきである」と強調。「日本の雇用慣行自体が、今後大きくかつ急速に変化していくことも考えられる」とし、「それらの変化も的確に見据えた、制度設計の在り方が強く求められる」としている。

中間報告では、こうした取り組みを通じ、「正規・非正規という呼称格差を改め、すべて様々な雇用期間や労働時間の社員という考え方に整理されていく必要がある」と指摘。「今回のガイドライン作成は、そのための大きな一歩にしていくことが期待される」とし、さらに「もちろんそれだけではなく、正規社員の働き方も含め、より大きな全体の働き方改革を通じて、すべての人が、より良い働き方が可能にな

るような制度設計がなされることを期待したい」などと結んでいる。

なお、中間報告には全7人の委員による「専門的見地からの意見」も、参考資料として添付された。

### 政府・働き方改革実現会議が「同一労働同一賃金ガイドライン案」を提起

一方、働き方改革の実現に向けた実行計画の策定等に係る審議に資するため、平成28年（2016年）9月27日に設置された「働き方改革実現会議」（議長：安倍晋三・内閣総理大臣）も12月20日、第5回会議の配布資料として、「同一労働同一賃金ガイドライン案」を提示した。今後、同ガイドライン案をもとに法改正の立案作業を進めつつ、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定するとしている。

### 「非正規」という言葉を一掃する

ガイドライン案は、「正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定」されたものであり、「いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの」となっている。

策定の背景については、「もとより賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本」だが、「我が国においては正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には欧州と比較して大きな処遇差がある」とし、「政府としては、この問題の対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているとい

われる欧州制度の実態も参考としながら検証した結果、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との示唆を得た」と説明している。

その上で、「我が国の場合、基本給をはじめ、賃金制度の決めり方が様々な要素が組み合わされている場合も多いため、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要である」と強調。「今後、各企業が職務や能力等の内容の明確化と、それに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに構築していくことが、同一労働同一賃金の実現には望ましい」などとしている。

また、「不合理な待遇差の解消に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成・能力開発などを含めた取組が必要であり、特に、能力開発機会の拡大は、非正規雇用労働者の能力・スキル開発により、生産性の向上と処遇改善につながるため、重要であることに留意すべき」とし、「このような正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、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」とした。

具体的にみると、同ガイドライン案は、「いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、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的なものでないのかを示したもの」となっている。その際、「典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を付し」ているが、「具体例として整理されていない事例については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる」などとしている。

### 基本給について

#### 問題となる例・ならない例を提示

まず、有期雇用労働者及びパートタイム労働者を対象とした、「基本給」については、①労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合、②労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合、③労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合、④昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合の四つに分類。ルールを明示した上で、それぞれ問題となる例・ならない例を整理している。

このうち、①の、基本給を労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合については、「無期雇用フルタイム労働者(※)と同一の職業経験・能力を蓄積している有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない」とし、また、「蓄積している職業経験・能力に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない」とした。関連して問題になる例としては、「基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているE社において、無期雇用フルタイム労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの職業経験を有することを理由として、Xに対して、Yより

も多額の支給をしているが、Xのこれまでの職業経験はXの現在の業務に関連性を持たない」ケースを挙げた(表)。

次に②の、基本給を労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合については、「無期雇用フルタイム労働者と同一の業績・成果を出している有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、業績・成果に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない」とし、また、「業績・成果に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない」とした。関連して問題となる例には、「基本給の一部について労働者の業績・成果に応じて支給しているC社において、無期雇用フルタイム労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、パートタイム労働者であるXが無期雇用フルタイム労働者の販売目標に届かない場合には行っていない」ケースを挙げている。なお、「基本給とは別に、『手当』として、労働者の業績・成果に応じた支給を行おうとする場合も同様」と注釈している。

また、③の、基本給を労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合については、「無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続年数である有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、勤続年数に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない」とし、また、「勤続年数に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない」とした。関連して、問題となる例には、「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B社において、有期雇用労働者であるXに対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算せず、その時点の雇用契約の期間のみの評価により支給している」ケースを挙げた。

表 同一労働同一賃金ガイドライン案

○ 有期雇用労働者及びパートタイム労働者

(1) 基本給

① 基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の職業経験・能力を蓄積している有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、蓄積している職業経験・能力に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給を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職業経験・能力に応じて支給しているA社において、ある職業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。無期雇用フルタイム労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその職業能力を習得した。これに対し、パートタイム労働者であるYは、その職業能力を習得していない。A社は、その職業能力に応じた支給をXには行い、Yには行っていない。

<問題とならない例②>

B社においては、定期的に職務内容や勤務地変更がある無期雇用フルタイム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、職務内容と配置に変更のないパートタイム労働者であるYのアドバイスを受けながらYと同様の定型的な仕事に従事している。B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職業経験・能力に応じることなく、Yに比べ高額の基本給を支給している。

<問題とならない例③>

C社においては、同じ職場で同一の業務を担当している有期雇用労働者であるXとYのうち、職業経験・能力が一定の水準を満たしたYを定期的に職務内容や勤務地に変更がある無期雇用フルタイム労働者に登用し、転換後の賃金を職務内容や勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ高い賃金水準としている。

<問題とならない例④>

D社においては、同じ職業経験・能力の無期雇用フルタイム労働者であるXとパートタイム労働者であるYがいるが、就業時間について、その時間帯や土日祝日か否かなどの違いにより、XとYに共通に適用される基準を設定し、時給(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職業経験・能力に応じて支給しているE社において、無期雇用フルタイム労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの職業経験を有することを理由として、Xに対して、Yよりも多額の支給をしているが、Xのこれまでの職業経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

② 基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の業績・成果を出している有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、業績・成果に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、業績・成果に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

<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・成果に応じて支給しているA社において、フルタイム労働者の半分の勤務時間のパートタイム労働者であるXに対し、無期雇用フルタイム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、無期雇用フルタイム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。

<問題とならない例②>

B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、パートタイム労働者であるYと同様の仕事に従事しているが、Xは生産効率や品質の目標値に対する責任を負っており、目標が未達の場合、処遇上のペナルティを課されている。一方、Yは、生産効率や品質の目標値の達成の責任を負っておらず、生産効率が高かったり、品質の目標値が未達の場合にも、処遇上のペナルティを課されていない。B社はXに対しYに比べ、ペナルティを課していることとのバランスに応じた高額の基本給を支給している。

<問題となる例>

基本給の一部について労働者の業績・成果に応じて支給しているC社において、無期雇用フルタイム労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、パートタイム労働者であるXが無期雇用フルタイム労働者の販売目標に届かない場合には行っていない。

(注)基本給とは別に、「手当」として、労働者の業績・成果に応じた支給を行おうとする場合も同様である。

③ 基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続年数である有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、勤続年数に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、勤続年数に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給を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、有期雇用労働者であるXに対し、勤続年数について当初の雇用契約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B社において、有期雇用労働者であるXに対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算せず、その時点の雇用契約の期間のみの評価により支給している。

④ 昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合

昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同様に勤続により職業能力が向上した有期雇用労働者またはパートタイム労働者に、勤続による職業能力の向上に応じた部分につき、同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による職業能力の向上に一定の違い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。

(2) 手当

① 賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしているA社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしている。

<問題とならない例②>

B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、生産効率や品質の目標値に対する責任を負っており、目標が未達の場合、処遇上のペナルティを課されている。一方、無期雇用フルタイム労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率や品質の目標値の達成の責任を負っておらず、生産効率が高かったり、品質の目標値が未達の場合にも、処遇上のペナルティを課されていない。B社はXに対して賞与を支給しているが、YやZに対しては、ペナルティを課していないことの見合いの範囲内で、支給していない。

<問題となる例①>

賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしていない。

<問題となる例②>

賞与について、D社においては、無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給していない。

② 役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合

役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の役職・責任に就く有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。また、役職の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給を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、責任の範囲・程度に対して支給しているA社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名(例:店長)で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者であるYに、同一の役職手当を支給している。

<問題とならない例②>

役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているB社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名(例:店長)で役職の内容・責任も同じ(例:営業時間中の店舗の適切な運営)である役職に就く有期雇用パートタイム労働者であるYに、時間比例の役職手当(例えば、労働時間がフルタイム労働者の半分のパートタイム労働者には、フルタイム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、責任の範囲・程度に対して支給しているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名(例:店長)で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べて低額の役職手当を支給している。

③ 業務の危険度または作業環境に応じて支給される特殊作業手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に当たる有期雇用労働者またはパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

④ 交替制勤務など勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の勤務形態で業務に当たる有期雇用労働者またはパートタイム労働者には同一の支給を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、無期雇用フルタイム労働者・有期雇用労働者・パートタイム労働者の別を問わず、勤務曜日・時間を特定して勤務する労働者については、採用が難しい曜日(土日祝祭日)や時間帯(早朝・深夜)の時給を上乗せして支給するが、それ以外の労働者にはそのような上乗せ支給はしない。

<問題とならない例②>

B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるX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、生産の都合等に応じて通常勤務に従事することもあれば、交替制勤務に従事することもあり、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。パートタイム労働者であるYは、採用に当たり、交替制勤務に従事することが明確にされた上で入社し、無期雇用フルタイム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が基本給に盛り込まれており、実際に通常勤務のみに従事するパートタイム労働者に比べ高い基本給が支給されている。Xには特殊勤務手当が支給されているが、Yには支給されていない。

⑤ 精皆勤手当

無期雇用フルタイム労働者と業務内容が同一の有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給を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、処遇反映を行っている無期雇用フルタイム労働者である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するが、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の見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

⑥ 時間外労働手当

無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えた時間につき、同一の割増率等で支給をしなければならない。

⑦ 深夜・休日労働手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の深夜・休日労働を行った有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

<問題とならない例>

A社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、同一の深夜・休日労働手当を支給している。

<問題となる例>

B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、勤務時間が短いことから、深夜・休日労働手当の単価もフルタイム労働者より低くしている。

⑧ 通勤手当・出張旅費

有期雇用労働者またはパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給を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、採用圏を限定していない無期雇用フルタイム労働者については、通勤手当は交通費実費の全額を支給している。他方、採用圏を近隣に限定しているパートタイム労働者であるXが、その後、本人の都合で圏外へ転居した場合には、圏内の公共交通機関の費用の限りにおいて、通勤手当の支給を行っている。

<問題とならない例②>

B社においては、所定労働日数が多い(週4日以上)無期雇用フルタイム労働者、有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、月額定期代を支給するが、所定労働日数が少ない(週3日以下)または出勤日数が変動する有期雇用労働者またはパートタイム労働者には日額の交通費を支給している。

⑨ 勤務時間内に食事時間が挟まれている労働者に対する食費の負担補助として支給する食事手当

有期雇用労働者またはパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例>

A社においては、昼食時間帯を挟んで勤務している無期雇用フルタイム労働者であるXに支給している食事手当を、午後2時から5時までの勤務時間のパートタイム労働者であるYには支給していない。

<問題となる例>

B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXには、高額の食事手当を支給し、有期雇用労働者であるYには低額の食事手当を支給している。

⑩ 単身赴任手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の支給要件を満たす有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

⑪ 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

無期雇用フルタイム労働者と同一の地域で働く有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例>

A社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXには全国一律の基本給体系である一方、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、有期雇用労働者であるYとパートタイム労働者であるZには、それぞれの地域で採用、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、地域手当は支給していない。

<問題となる例>

B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと有期雇用労働者であるYはいずれも全国一律の基本給体系であり、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。

(3) 福利厚生

① 福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室)

無期雇用フルタイム労働者と同一の事業場で働く有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、同一の利用を認めなければならない。

② 転勤者用住宅

無期雇用フルタイム労働者と同一の支給要件(転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸、収入の額など)を満たす有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、同一の利用を認めなければならない。

③ 慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障

有期雇用労働者またはパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の付与をしなければならない。

<問題とならない例>

A社においては、慶弔休暇について、無期雇用フルタイム労働者であるXと同様の出勤日が設定されているパートタイム労働者であるYに対しては、無期雇用フルタイム労働者と同様に付与しているが、週2日の短日勤務のパートタイム労働者である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 病欠休職

無期雇用パートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者と同一の付与をしなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約の残存期間を踏まえて、付与をしなければならない。

<問題とならない例>

A社においては、契約期間が1年である有期雇用労働者であるXに対し、病欠休職の期間は契約期間の終了日までとしている。

⑤ 法定外年休・休暇(慶弔休暇を除く)について、勤続期間に応じて認めている場合

法定外年休・休暇(慶弔休暇を除く)について、勤続期間に応じて認めている場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続期間である有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、同一の付与をしなければならない。なお、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た期間を勤続期間として算定することを要する。

<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の趣旨で付与していることから、無期雇用フルタイム労働者であるXに対し勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日という休暇を付与しており、無期雇用パートタイム労働者であるYに対して、労働時間に比例した日数を付与している。

(4) その他

① 教育訓練について、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合

教育訓練について、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の職務内容である有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、同一の実施をしなければならない。また、職務の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた実施をしなければならない。

② 安全管理に関する措置・給付

無期雇用フルタイム労働者と同一の業務環境に置かれている有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

○ 派遣労働者

派遣元事業者は、派遣先の労働者と職務内容・職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一である派遣労働者に対し、その派遣先の労働者と同一の賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない。また、職務内容・職務内容・配置の変更範囲、その他の事情に一定の違いがある場合において、その相違に応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない。

さらに④の、昇給を勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合については、「無期雇用フルタイム労働者と同様に勤続により職業能力が向上した有期雇用労働者またはパートタイム労働者に、勤続による職業能力の向上に応じた部分につき、同一の昇給を行わなければならない」とし、また、「勤続による職業能力の向上に一定の違い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」としている。

「将来の役割期待が異なるため」では足りない

なお、同ガイドライン案では、無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働

者またはパートタイム労働者の間に、基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、その要因に「賃金の決定基準・ルールの違い」がある時、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、「賃金の決定基準・ルールの違いについて、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」と注釈している。

また、無期雇用フルタイム労働者と定年後の継続雇用の有期雇用労働者の間の賃金差については、「実際に両者の間に職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の違いがある場合は、その違いに応じた賃金差は許容

される」が、「定年後の継続雇用において、退職一時金及び企業年金・公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することが許容されるか否かについては、今後の法改正の検討過程を含め、検討を行う」とした。

賞与や手当について

通勤手当など同一の支給を

一方、①賞与については、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合は、「無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をし

なければならない」とし、また、「貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない」とした。関連して、問題になる例としては、「賞与について、D社においては、無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給していない」ケース等を挙げている。

②役職手当については、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、「無期雇用フルタイム労働者と同一の役職・責任に就く有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない」とした。また、「役職の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない」としている。関連して問題になる例には、「役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べて低額の役職手当を支給している」ケースを挙げた。

さらに、⑤精皆勤手当については、「無期雇用フルタイム労働者と業務内容が同一の有期雇用労働者またはパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない」とし、⑥時間外労働手当についても、「無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えた時間につき、同一の割増率等で支給をしなければならない」とした。

⑧通勤手当・出張旅費については、「有期雇用労働者またはパートタイム

労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない」と明記した。このほか、③業務の危険度または作業環境に応じて支給される特殊作業手当や、④交替制勤務など勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当、⑦深夜・休日労働手当、⑨勤務時間内に食事時間が挟まれている労働者に対する食費の負担補助として支給する食事手当、⑩単身赴任手当、⑪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についても、要件を満たす有期雇用労働者またはパートタイム労働者に対しては、「同一の支給をしなければならない」などとしている。

### 福利厚生について

#### 慶弔休暇などは同一の付与へ

一方、①福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）や、②転勤者用社宅についても、要件を満たす有期雇用労働者またはパートタイム労働者に対しては、「同一の利用を認めなければならない」旨を明記した。

また、③慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障についても、「有期雇用労働者またはパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の付与をしなければならない」と指摘。さらに、④病気休職については、「無期雇用パートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者と同一の付与をしなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約の残存期間を踏まえて、付与をしなければならない」としている。

このほか、⑤法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）については、勤続期間に応じて認めている場合は、「無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続期間

である有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、同一の付与をしなければならない。なお、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た期間を勤続期間として算定することを要する」とした。

### その他について

教育訓練については、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合、「無期雇用フルタイム労働者と同一の職務内容である有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、同一の実施をしなければならない」とし、また、「職務の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた実施をしなければならない」とした。

安全管理に関する措置・給付についても、「無期雇用フルタイム労働者と同一の業務環境に置かれている有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない」としている。

このように、ガイドライン案では、一連の待遇要素についてのルール等を明記した上で、派遣労働者については、「派遣元事業者は、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一である派遣労働者に対し、その派遣先の労働者と同一の賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない」とした。また、「職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情に一定の違いがある場合において、その相違に応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない」としている。

[注]

ここでいう「無期雇用フルタイム労働者」とは、いわゆる「正社員」を含む無期雇用フルタイム労働者全体を念頭においている。

(調査部)