

パートタイム・有期雇用労働法に対応した  
トラック運送事業者のための  
同一労働同一賃金の手引き



公益社団法人

全日本トラック協会

# はじめに

正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消、いわゆる「同一労働同一賃金」を盛り込んだパートタイム・有期雇用労働法が中小企業に2021年4月から適用されます。

同一労働同一賃金に向けて適切に対応しなければ、明日にでも従業員から訴訟を起こされる可能性があります。

同一労働同一賃金に係る訴訟では、2018年6月にトラック事業者が関係する最高裁判決が、また、2020年10月には大学やサービス業、トラック運送事業者などが関係する最高裁判決が出されました。一連の判決では基本給や手当、賞与・退職金などが争点となっていることから、判例を踏まえた対応も必要となります。

一方で、同一労働同一賃金は、内容が複雑でわかりづらく、事業者としてどのように対応をすればよいかわからない、といった声も多く聞かれます。

本冊子では、同一労働同一賃金の制度の概要から、トラック業界に関係するこれまでの判例や事業者として取り組むべき内容、また既にトラック運送事業者で取り組んでいる事例などをまとめました。本冊子を企業としての対応を検討していく中で、ぜひご活用いただければ幸いです。

## 目 次

1. 「同一労働同一賃金」とは？ .....	2
2. 「パートタイム・有期雇用労働法」のポイント .....	4
3. 「同一労働同一賃金」に関する判例 .....	12
4. 「同一労働同一賃金」に対応して取り組むべき内容 .....	23
5. 「同一労働同一賃金」への対応例 .....	28
6. おわりに .....	32
● 参考資料 ●	
同一労働同一賃金ガイドラインの概要 .....	33
キャリアアップ助成金 .....	36
各種支援ツール .....	37
相談窓口 .....	38

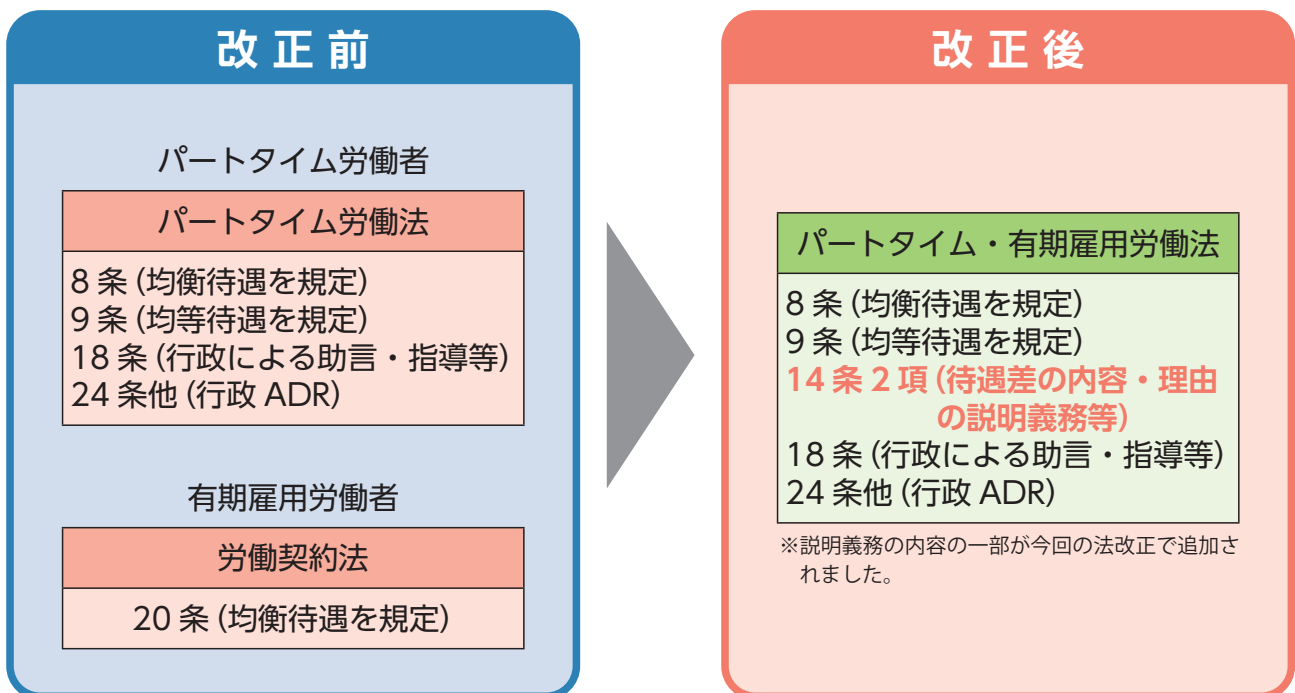
# 1 「同一労働同一賃金」とは？

2018(平成30)年6月、働き方改革関連法が成立し、非正規雇用労働者の「同一労働同一賃金」の実現に向けて「パートタイム労働法<sup>1)</sup>」、「労働契約法」、「労働者派遣法<sup>2)</sup>」が改正されました。

「同一労働同一賃金」とは、同一企業内における通常の労働者<sup>3)</sup>(正社員)と短時間・有期雇用労働者と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することを旨とするもので、トラック業界においても無視することはできません。

これまで、不合理な待遇差の解消に関わる規定は、短時間労働者についてはパートタイム労働法、有期雇用労働者については労働契約法で定められてきましたが、今回の法改正によって「パートタイム・有期雇用労働法<sup>4)</sup>」に統合されました。

有期雇用労働者については、以前より労働契約法第20条で、不合理な労働条件の禁止が規定されていましたが、今回の法改正で均等待遇規定の対象とされ、正社員と同視すべき有期雇用労働者については**有期雇用労働者であることを理由に差別的な取扱いをしてはいけない**ことなどが法の中で明確にされました。



1) 正式名称は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律。

2) 正式名称は、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。

3) 通常の労働者とは、同一の事業主に雇用される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（無期雇用フルタイム労働者）のことをいいます（本書では「通常の労働者」を「正社員」と表現します）。

4) 正式名称は、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。

このパートタイム・有期雇用労働法は、大企業に対しては2020（令和2）年4月より施行されており、**中小企業に対しては2021（令和3）年4月より適用**されます。

### 働き方改革関連法の施行スケジュール

法律・内容		2018年度 (平成30年度)	2019年度 (平成31年度)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
労働基準法	時間外労働の上限規制(年720時間)の適用【一般則】		4月1日から大企業に適用	4月1日から中小企業に適用	→				
	時間外労働の上限規制(年960時間)の適用【自動車運転業務】	※衆議院の附帯決議において、「自動車運転業務については、長時間労働の実態があることに留意し、改正法施行後5年後の特例適用までの間、過労死の発生を防止する観点から改善基準告示の見直しを行うなど必要な施策の検討を進めること」とされた。 ※参議院の附帯決議において、「自動車運転業務については、過労死等の防止の観点から、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の総拘束時間等の改善について、関係省庁と連携し、速やかに検討を開始すること」とされた。							4月1日から適用
	月60時間超の時間外割増賃金率引上げ(25%→50%)の中小企業への適用						4月1日から適用	→	
	年休5日取得義務化		4月1日から適用	→					
パートタイム・有期雇用労働法	同一労働同一賃金の対応			4月1日から大企業に適用	4月1日から中小企業に適用	→			
労働者派遣法				4月1日から適用	→				



赤枠の範囲が本冊子の対象部分



## 2 「パートタイム・有期雇用労働法」のポイント

パートタイム・有期雇用労働法の主な改正ポイントや施行日は、概要以下のとおりです。

### 1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（第 8 条、第 9 条）

- 不合理な待遇差があるかは、個々の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨が明確にされました。（P5 参照）
- 短時間労働者（労働契約期間の有期・無期に関わらず正社員に比べて 1 週間の所定労働時間の短い労働者）に加えて、有期雇用労働者（期間の定めのある労働契約を締結している労働者）にも「均等待遇」の確保が義務化されました。（P5 参照）

### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（第 14 条第 2 項）

- 短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合には、事業主は短時間・有期雇用労働者に対して、正社員との間の待遇差の内容や理由、その待遇を決定するに当たって考慮した事項について説明することが義務化されました。（P6 参照）

### 3 裁判外紛争解決手続（行政 ADR）の規定の整備（第 24 条、第 25 条、第 26 条）

- 短時間・有期雇用労働者と正社員との間の待遇差等について紛争になっている労働者又は事業主が、無料で利用できる裁判外紛争解決手続（行政 ADR）の根拠規定が整備されました。（P9 参照）

### パートタイム・有期雇用労働法の施行日

- 大企業：2020 年 4 月 1 日
- 中小企業：2021 年 4 月 1 日

次ページから「パートタイム・有期雇用労働法」について詳しくみていきましょう。

## ① 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

### ～ 「均衡待遇」と「均等待遇」～ 第8条 第9条

同一労働同一賃金とは「働き方が同じであれば、同じ待遇にしましょう」「働き方に違いがあれば、その違いに応じた待遇にしましょう」ということですが、そもそも「働き方が同じ」とは何でしょうか？また「同じ待遇」とは何をもって「同じ」といえるのでしょうか？

パートタイム・有期雇用労働法はその考え方について定めていますが、これを理解するにはまず基本的な用語を押さえておかなければなりません。その基本的な考え方を示すものが「**均衡待遇**」と「**均等待遇**」という言葉です。

#### ■ 均衡待遇 ■

- パートタイム・有期雇用労働法第8条に規定されており、正社員と短時間・有期雇用労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、個々の待遇の性質・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な待遇差が禁止されています。
- これはつまり「**仕事の内容、または異動・転勤等の有無やその範囲が異なる場合は、その違いに応じた待遇にしましょう**」ということです。

#### ■ 均等待遇 ■

- パートタイム・有期雇用労働法第9条に規定されており、正社員と短時間・有期雇用労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用）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扱いが禁止されています。
- これはつまり、「**仕事の内容や異動・転勤等の有無やその範囲が同じ場合は、待遇を同じにしましょう**」ということです。

つまり、仕事の内容や異動・転勤等の有無やその範囲が同じ場合は基本的に待遇を同じにする必要があり、仕事の内容や人材活用の仕組みや運用が異なる場合であっても、**違いに見合った範囲での待遇差とすることが必要**ということです。

待遇差を設ける場合については、短時間・有期雇用労働者の求めに応じて、正社員との間の**待遇差の内容や理由、その待遇を決定するに当たって考慮した事項について説明することが義務化**されています。この点については次ページで説明します。

なお、均衡待遇あるいは均等待遇が求められるのは、基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等の**全ての待遇**です。

## ② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

### ～待遇差の説明義務のポイント～ 第14条第2項

パートタイム・有期雇用労働法では、短時間・有期雇用労働者から待遇差について説明を求められたときに、正社員との間の待遇差の内容や理由、その待遇を決定するに当たって考慮した事項に関する説明義務が規定されています。したがって、待遇差がある場合には、その決定基準の違いが不合理ではないことについて、客観的かつ具体的に説明できるよう、準備をしておく必要があります。

待遇差の内容やその理由等の説明を行うに当たっては、以下の3点をおさえておかなければなりません。

#### 1 説明に当たって比較する正社員は誰か

- パートタイム・有期雇用労働法では、全ての正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められますが、待遇差の内容や理由等についての説明に当たっては、職務の内容等が最も近い正社員が比較対象になります。

#### 2 待遇差の内容と理由として、何を説明するのか

- 「待遇差の内容」としては、①正社員と短時間・有期雇用労働者とで待遇の決定基準に違いがあるかどうか、②正社員と短時間・有期雇用労働者の待遇の具体的な内容や待遇の決定基準を説明する必要があります。
- また、「待遇差の理由」としては、業務の内容・責任の程度、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情に基づき客観的、具体的に説明する必要があります。

#### 3 短時間・有期雇用労働者に説明する際の説明の仕方

- 就業規則、賃金規程、正社員の待遇の内容を記載した資料等を元にして口頭により説明することが考えられます。この他、説明すべき事項を全てわかりやすく記載した文書を作成した場合は、当該文書を交付する等の方法でも差し支えありません。
- なお、説明資料を新たに作成する場合には、厚生労働省が示している「説明書モデル様式」(P7参照)も参考にしてください。





# 【参考】短時間・有期雇用労働者と正社員との待遇の違いを説明する際に使用する説明書のモデル様式（厚生労働省）

## 説明書モデル様式（記載例）

【第 14 条第 2 項の説明書の例】		年 月 日
<p style="font-size: 1.2em; margin: 0;">殿</p> <p style="margin: 0;">事業所名称・代表者職氏名</p>		
<p>あなたと正社員との待遇の違いの有無と内容、理由は以下のとおりです。 ご不明な点は「相談窓口」の担当者までおたずねください。</p>		
<p><b>1 比較対象となる正社員</b></p>		
販売部門の正社員（おおむね勤続3年までの者）		
<p>比較対象となる正社員の選定理由</p>		
職務の内容が同一である正社員はいないが、同じ販売部門の業務を担当している正社員で、同程度の能力を有する者は、おおむね勤続3年までの者であるため。		
<p><b>2 待遇の違いの有無とその内容、理由</b></p>		
基本給	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容 <div style="float: right; border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px 5px;"> <input checked="" type="radio"/> ある                     <input type="radio"/> ない                 </div>	
	アルバイト社員は時給 1100 円、比較対象となる正社員は、販売ノルマの達成状況に応じて 1100 円～1400 円（時給換算）です。	
	待遇の違いがある理由	
正社員には月間の販売ノルマがあり、会社の示したシフトで勤務しますが、アルバイト社員は希望に沿ったシフトで勤務できるといった違いがあるため、正社員には重い責任を踏まえた支給額としています。		
賞与	待遇の目的	
	社員の貢献度に応じて会社の利益を配分するために支給します。	
	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容 <div style="float: right; border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px 5px;"> <input checked="" type="radio"/> ある                     <input type="radio"/> ない                 </div>	
アルバイト社員は店舗全体の売りに応じて一律に支給（ww 円～xx 円）しています。正社員については目標管理に基づく人事評価の結果に応じて、基本給の0か月～4か月（最大 zz 円）を支給しています。		
待遇の違いがある理由		
アルバイト社員には販売ノルマがないので、店舗全体の売りが一定額以上を超えた場合、一律に支給しています。正社員には販売ノルマを課しているため、その責任の重さを踏まえて、目標の達成状況に応じた支給とし、アルバイト社員よりも支給額が多くなる場合があります。		
通勤手当	待遇の目的	
	通勤に必要な費用を補填するものです。	
	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容 <div style="float: right; border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px 5px;"> <input type="radio"/> ある                     <input checked="" type="radio"/> ない                 </div>	
正社員、アルバイト社員ともに交通費の実費相当分（全額）を支給しています。		
待遇の違いがある理由		
（理由欄は空欄）		

出典：厚生労働省

厚生労働省では、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法（P11 参照）に基づいて「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（以下、「同一労働同一賃金ガイドライン」）」を策定しています（P27 参照）。

そのなかで示されているものなど、不合理な待遇差の解消にあたって、対象となる項目の例は以下のとおりです。

## 基本給

- ①労働者の能力又は経験に応じて支給するもの、②労働者の業績又は成果に応じて支給するもの、③労働者の勤続年数に応じて支給するもの、④昇給

## 賞与

## 手当

- ①役職手当、②特殊作業手当、③特殊勤務手当、④精皆勤手当、⑤時間外労働手当、⑥深夜労働手当・休日労働手当、⑦通勤手当・出張旅費、⑧食事手当、⑨単身赴任手当、⑩地域手当

※同一労働同一賃金ガイドラインに記載のない運送事業者特有の「運行手当」や「長距離手当」、「無事故無違反手当」等も含まれます。

## 福利厚生

- ①福利厚生施設、②転勤者用社宅、③慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・受診時間に係る給与の保障、④病気休職、⑤法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇

## その他

- ①教育訓練、②安全管理に関する措置及び給付



### ③ 裁判外紛争解決手続（行政 ADR）の規定の整備

第 24 条 第 25 条 第 26 条

短時間・有期雇用労働者と正社員との間の待遇差等について紛争になっている労働者又は事業主が無料・非公開で利用できる裁判外紛争解決手続(行政 ADR)の根拠規定が整備されました。

ADRとは「Alternative（代替）」「Dispute（紛争）」「Resolution（解決）」の略語で、法的なトラブルや民事上の争いなどに対し、専門的な知識を有する第三者が間に入って問題解決を図る手段のことをいいます。都道府県労働局では、労働者と事業主の間でトラブルが生じた場合、当事者の一方又は双方の申出があれば、トラブルの早期解決のための援助を行っています。

### ④ パートタイム・有期雇用労働法の施行日

パートタイム・有期雇用労働法は、2020年4月1日に施行され、中小企業には2021年4月1日から適用されます。

なお、中小企業の範囲は下記の通りで、運輸業では資本金の額または出資の総額が3億円以下、または常時使用する労働者数が300人以下であれば中小企業となります。

業 種	資本金の額 または出資の総額	常時使用する 労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他（運輸業他）	3億円以下	300人以下

または

## どこまで必要？待遇差の解消

さまざまな雇用形態、雇用期間があるなかで、いったい自分の職場ではどこまでの対応が必要となるのか、とても心配であるかと思えます。

大企業では2020年4月、中小企業では2021年4月から適用が開始される「同一労働同一賃金」の考え方ですが、何をもち「不合理な待遇差」と考えられるのかについては、特に手当の取り扱いを中心として、複数の裁判で判断が分かれています<sup>※</sup>。

したがって、現時点では「判例の行方を注視しながら、各社の事情に合わせて社内のルールを見直す」、すなわち『走りながら考えざる』を得ないというのが実態です。

ただし、そのなかでも気をつけなければいけないポイントは、考え方の基本となる「均衡待遇」と「均等待遇」です。正社員と短時間・有期雇用労働者との間で、仕事の内容、異動・転勤等の有無やその範囲が同じであれば全ての待遇について正社員と同じ取扱いに、違いがあれば違いに応じた待遇にしなければなりません。また、職務内容等に違いがある場合でも、給食手当、通勤手当のように職務内容とは無関係な手当などは同一にすべきとの判例がでています。

どのような待遇差が不合理であるかについては、最終的には司法判断となりますが、まずは、待遇差が不合理でないことが具体的に説明でき、労働者も納得できるものであるかを点検しておきましょう。「パートだから」、「将来の役割への期待が異なるので」といった、主観的・抽象的な理由では、不合理でないことを説明するには不十分です。

※具体的な判例については次章で触れます。



## ⑤ 関連する法律の内容について

今回の法改正では、派遣労働者の不合理な待遇差の解消を進めるために労働者派遣法もあわせて改正されています。

労働者派遣法の主な改正ポイントについては下記の通りです。

### 1 派遣労働者の待遇

- 派遣労働者の待遇は、「①派遣先企業の正社員との均衡・均等待遇を実現する（派遣先均等・均衡方式）」、「②派遣元企業における労使協定に基づいて待遇を決める（労使協定方式）」のいずれかの方式によって決めることが義務化されました。

### 2 派遣先企業の対応

- 派遣労働者を受け入れる企業は、自社の労働者の待遇情報を派遣元事業主に提供すること、派遣労働者の公正な待遇確保に向け派遣料金に配慮することなどの対応が求められます。
- 教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、就業環境の整備などの取組も求められることとなります。



### 3 「同一労働同一賃金」に関する判例

「同一労働同一賃金」に向けて適切に対応しなければ、従業員から訴訟を起こされ、損害賠償請求を受ける可能性があります。

一方で、10 ページでも触れたとおり、「同一労働同一賃金」の考え方のなかで、そもそも何をもって「不合理な待遇差」と考えられるのかについては、個別の事情や背景の違いなどにより複数の裁判で判断が分かれているのが現状です。

ここでは、現在まで出ているトラック運送事業者が関係する判例を解説します。

#### ① A社の判例（平成30年6月1日 最高裁判決）

～期間の定めのある契約社員と正社員との間の待遇差に関する判例～

A社において、有期雇用契約に基づいて勤務する契約社員（一般貨物自動車の運転者）が、正社員である通常の労働者と職務の内容が同一であるにも関わらず無事故手当、作業手当、給食手当等の諸手当や賞与、定期昇給、退職金に差を設けるのは無効であるとして、労働契約法第20条<sup>\*</sup>に基づき、正社員に対して支給された無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、通勤手当との差額の支払いを会社に対して求めるなどの請求をしたものです。

<sup>\*</sup>労働契約法第20条はパートタイム・有期雇用労働法施行後（令和2年4月1日）より同法8条に統合されています。

この裁判で争われた「正社員」と「契約社員」の待遇の格差は、下表のような内容でした。

待遇	正社員	契約社員
○基本給	月給制	時給制 (1,150 円)
①無事故手当	1 万円	なし
②作業手当	1 万円	なし
③給食手当	3,500 円	なし
④通勤手当	通勤距離に応じて 最大 5 万円	通勤距離に応じて 最大 3,000 円
⑤住宅手当	2 万円	なし
⑥皆勤手当	1 万円	なし
⑦家族手当	あり	なし
⑧定期昇給	原則あり	原則なし
⑨賞与	原則あり	原則なし
⑩退職金	原則あり	原則なし

※色付き部分が最高裁で争われた内容

※⑦家族手当、⑧定期昇給、⑨賞与、⑩退職金については、差額の請求及び損害賠償請求はしておらず、正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認を求めたもの。

これに対して、平成 30 年 6 月 1 日、最高裁判所は、前述の①無事故手当、②作業手当、⑥皆勤手当の 3 つの手当については、正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから**手当の目的は、正社員と契約社員の間で同じ**であり、職務の内容・配置の変更範囲の違いによって異なるものではないとしました。

また、③給食手当、④通勤手当の 2 つの手当については、正社員と契約社員の職務の内容が同じであるうえ、手当の目的は、**職務の内容・配置の変更範囲が異なることとは関係はない**として、いずれも正社員と契約社員との間で格差を設けることは、期間の定めがあることによる不合理な待遇差であるとの判断を下しました。

一方、⑤住宅手当については、手当の目的を踏まえ、契約社員には就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員には転居を伴う異動が予定されており住宅に要する費用が多額になる可能性があるため、不合理な待遇差ではないと判断しました。

また、⑦家族手当、⑧定期昇給、⑨賞与、⑩退職金については、正社員と同一の権利を有す

る地位にあることの確認を求めて争われましたが、正社員と契約社員との相違が労働契約法第 20 条に違反するとしても、正社員の労働条件と同一のものとなるものではないから、本件確認請求には理由がないとして、労働契約法第 20 条違反については判断をしませんでした。

待遇	最高裁判決	理由
①無事故手当	不合理	優良運転者の育成、安全な輸送による顧客の信頼獲得という目的は同じ
②作業手当	不合理	特定の作業に対する手当であれば、同じ作業を行うものは同じ
③給食手当	不合理	勤務時間中に食事をとる必要性は、職務の内容・配置の変更範囲が異なることとは関係がない
④通勤手当	不合理	労働契約の期間の定めの有無によって通勤に必要な費用は異なる。職務の内容・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
⑤住宅手当	不合理とはいえない	正社員は転居を伴う異動が予定されており、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
⑥皆勤手当	不合理	出勤するものを確保することの必要性は差異が生じない。また、契約社員は勤務成績により契約更新時の時間給の増額が行われるとの規則に対して、皆勤時に増額が行われた事実がない





## ② B社の判例（平成30年6月1日 最高裁判決）

～定年退職後に再雇用された嘱託社員と正社員の待遇差に関する判例～

B社において、60歳で定年退職した後に、1年間の有期労働契約を締結して嘱託社員として再雇用された社員ら（一般貨物自動車の運転者）が、定年退職前と職務の内容が同一であるにも関わらず、能率給や職務給が支給されないなどの賃金格差が存在しているのは不合理であるとして、労働契約法第20条に基づき、正社員に対して支給される賃金との差額等の支払いを会社に対して求めたものです。

この裁判で争われた「正社員」と「嘱託社員」の待遇の格差は、下表のような内容でした。

待遇	正社員	嘱託社員
①基本給／基本賃金	在籍給 (89,100円～121,100円) + 年齢給 (0円～6,000円)	嘱託労働契約による 125,000円
②職務給	・10トンバラ車：76,952円 ・12トンバラ車：80,552円 ・15トンバラ車：82,952円 ・バラ車トレーラー：82,900円	なし
③能率給（歩合給）	・10トンバラ車：4.60% ・12トンバラ車：3.70% ・15トンバラ車：3.10% ・バラ車トレーラー：3.15%	・12トンバラ車：12% ・15トンバラ車：10% ・バラ車トレーラー：7%
④精勤手当	5,000円	なし
⑤役付手当	班長：3,000円 組長：1,500円	なし
⑥住宅手当	1万円	なし
⑦無事故手当	5,000円	5,000円
⑧家族手当	配偶者につき5,000円、 子1人につき5,000円（2人まで）	なし

待遇	正社員	嘱託社員
⑨超勤手当	あり	あり (正社員と差異はないが、算定基礎となる基本賃金額が異なる)
⑩通勤手当	あり	あり
⑪調整給	—	老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されない期間について、月額 2 万円
⑫賞与・退職金	・賞 与：基本給の 5 か月分 ・退職金：3 年以上勤務の者に支給	なし

※色付き部分が最高裁で争われた内容

これに対して、平成 30 年 6 月 1 日、最高裁判所は、④**精勤手当**について、正社員と嘱託社員と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相違はないとし、不合理な待遇差であるとの判断を下しました。

また、⑨**超勤手当**について、正社員の超勤手当の算定基礎に精勤手当が含まれるにもかかわらず、嘱託社員の算定基礎には含まれないという相違は、不合理な待遇差であるとの判断を下しました。

待遇	最高裁判決	理由
④精勤手当	不合理	嘱託社員と正社員と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相違はない
⑤役付手当	不合理とはいえない	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
⑥住宅手当	不合理とはいえない	嘱託社員は老齢厚生年金の支給を受けることが見込まれており、それまでも調整給を支給されている
⑧家族手当	不合理とはいえない	
⑨超勤手当（精勤手当分）	不合理	嘱託社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、超勤手当の算定基礎に精勤手当を含めないという違いは不合理

一方、本件では嘱託社員が定年後の再雇用社員であるという点について、労働契約法第20条で考慮すべきとしている**職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情**のうちの「**その他の事情**」として考慮されることとなる事情にあたる、と判断しています。

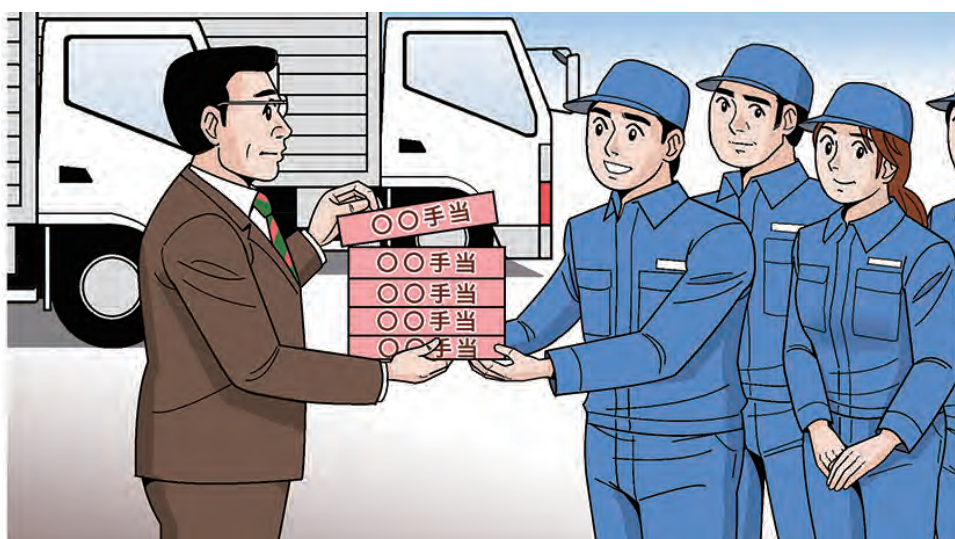
そもそも、本件の嘱託社員は定年後の再雇用であるという観点から、まず**長期間にわたり雇用することは通常想定されていない**ことに加えて、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができることも見込まれており、このような事情は、定年後に再雇用される有期雇用労働者の賃金体系の在り方を検討するに当たって、その基礎となるというものです。

⑥**住宅手当**、⑧**家族手当**、⑫**賞与**については、こうした事情も踏まえ、**不合理とは認められない**との判断が示されました。

また、正社員に支給される②**職務給**、③**能率給**が嘱託社員に支給されないことについては、嘱託社員の①**基本賃金**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、嘱託社員の③**歩合給**は正社員の「能率給」の係数の約2～3倍に設定されていること、団体交渉を経て基本賃金等を嘱託社員に有利に変更している経緯に鑑み、嘱託社員の基本賃金及び歩合給は、正社員の基本給、職務給、能率給に対応しているとしました。さらに、嘱託社員は定年後に再雇用された者である事情等も総合的に考慮され、これらの待遇差は**不合理とは認められない**との判断を示しています。

労働条件の相違について不合理性を判断する際には、ただ賃金の総額を比較するだけでなく、個々の手当等について、それらが**支給される趣旨を個別に考慮すべき**とされています。

なお、ある賃金項目の有無及び内容が、他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあり得ることから、そのような事情も不合理性の判断に当たって考慮される、ということです。



③ C社の判例（令和2年10月15日 最高裁判決）  
 ～期間の定めのある契約社員と正社員の待遇差に関する判例～

C社において、有期労働契約を締結して勤務する契約社員らが、手当等の支給に関して、正社員と契約社員との間で休暇の取得などの労働条件や、諸手当の支給の有無などの賃金格差が存在しているのは不合理であるとして、労働契約法第20条に基づき、年末年始勤務手当や年始期間の勤務に対する祝日給、扶養手当、私傷病の有給休暇、夏期冬期休暇などの支給を会社に対して求めたものです。

この裁判で争われた「正社員」と「契約社員」の待遇の格差は、下表のような内容でした。

待遇	正社員	契約社員
①年末年始勤務手当	12月29日から1月3日までに勤務した際に支給	なし
②年始期間の勤務に対する祝日給	正社員が祝日及び年始期間（1月2日及び3日）に勤務した際に支給	なし
③扶養手当	扶養親族のある者に支給	なし
④私傷病の病気休暇	有給の病気休暇を少なくとも90日まで支給	無給の病気休暇を1年に10日の範囲で支給
⑤夏期冬期休暇	夏期休暇は6月1日から9月30日まで、冬期休暇は10月1日から翌年3月31日までの各期間において、1日～3日を支給	なし

※色付き部分が最高裁で争われた内容

これに対して、令和2年10月15日、最高裁判所は、下記の5つの待遇について、不合理な待遇差であるとの判断を下しました。

待遇	最高裁判決	理由
①年末年始勤務手当	不合理	年末や年始の最繁忙期に勤務したこと自体が支給要件であり、その趣旨は契約社員にも当てはまる
②年始期間の勤務に対する祝日給	不合理	
③扶養手当	不合理	手当の趣旨は継続的な雇用を確保することであり、継続的に職務に就くことが見込まれる契約社員にも、その趣旨は当てはまる
④私傷病の病気休暇	不合理	
⑤夏期冬期休暇	不合理	繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、心身の回復を図るための休暇の趣旨は当てはまる

この判例では、①年末年始勤務手当、②年始期間の勤務に対する祝日給、③扶養手当、④私傷病の病気休暇、⑤夏期冬期休暇については、契約社員が継続的に職務に就くことが見込まれる場合は、正社員との待遇差は不合理であると判断されました。C社の契約社員の契約期間は基本6か月以内ですが、原告らのように契約の更新を繰り返す契約社員も少なくないことなどが、契約社員が臨時的な労働力ではなく**継続的に職務に就くことが想定される**と判断された理由と考えられます。なお、上表に記載のない住宅手当、賞与については、上告不受理により高裁判決で確定（住宅手当は「不合理」、賞与は「不合理とはいえない」）しています。

### 3つの判決のまとめ

これまで3つの裁判例について、一覧表で整理してみましょう。

待遇	A社	B社	C社
無事故手当	不合理	—	—
作業手当	不合理	—	—
給食手当	不合理	—	—
通勤手当	不合理	—	—
住宅手当	不合理とはいえない	不合理とはいえない	不合理 <small>※上告不受理により高裁判断が確定</small>
役付手当	—	不合理とはいえない	—
精皆勤手当	不合理	不合理	—
超勤手当	—	不合理	—
家族手当・扶養手当	判断せず	不合理とはいえない	不合理
年末年始勤務手当	—	—	不合理
年始期間の勤務に対する祝日給	—	—	不合理
定期昇給	判断せず	—	—
賞与	判断せず	不合理とはいえない	不合理とはいえない <small>※上告不受理により高裁判断が確定</small>
退職金	判断せず	—	—
私傷病の病気休暇	—	—	不合理
夏期冬期休暇	—	—	不合理

※色付き部分が最高裁で争われた内容

— …… 訴えなし

このように、まだ判例自体が少ないことに加えて、住宅手当や扶養手当など今のところ個別の事情や背景の違いなどにより判断が分かれている項目もあることから、上表の判決だけで一概に判断することはできません。

## ●その他の最高裁判決

トラック運送事業者に関するものではありませんが、同一労働同一賃金については、令和2年10月に以下の2件の最高裁判決が出ていますので、併せてご紹介します。

### D社の判例

D社の判例では正社員（無期雇用、月給制）とアルバイト社員（有期雇用、時給制）との間にある待遇差について最高裁で争われました。その結果、争点となっていた下記の2つの待遇について、待遇の性質・目的を踏まえて、アルバイト社員の職務の内容は定型的で簡便な作業が中心であり、配置の変更の範囲についても異動は**例外的かつ個別的な事情によるものに限られていた**として、正社員とアルバイト社員との間に職務の内容及び職務の内容・配置の変更の範囲に一定の相違が認められることを考慮すれば、「不合理な待遇差であるとはいえない」との判断が下されました。

待遇	正社員	アルバイト社員	判決
①賞与	年2回支給	なし	不合理とはいえない
②私傷病による欠勤中の賃金等	欠勤当初の6カ月間は賃金支給、6カ月経過後は2割支給	なし	不合理とはいえない

### E社の判例

E社の判例では正社員（無期雇用、月給制）と契約社員（有期雇用、時給制）の間にある待遇差について最高裁で争われました。その結果、争点となっていた下記の待遇について、待遇の性質・目的を踏まえて、**契約社員の職務の内容は特定の業務に専従**しており、配置の変更の範囲についても、**業務の場所の変更を命ぜられることはあっても業務の内容に変更はなかった**として、正社員と契約社員との間に職務の内容及び職務の内容・配置の変更の範囲に一定の相違が認められることを考慮すれば、「不合理な待遇差であるとはいえない」との判断が下されました。

待遇	正社員	契約社員	判決
①退職金	退職時の本給に勤務年数に応じて定められる支給月数を乗じた額	なし	不合理とはいえない

## 賞与と退職金の扱い

諸手当だけでなく、賞与、退職金の扱いについても、既に判例が出ています。いずれについても「業務の内容や難易度の明らかな違い」や「異動、配置転換の有無」などを理由として、「正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る」という目的で**正社員のみ**に賞与、退職金を支給することは**不合理とはいえない**、とされています。

ただし、これは一方で、業務の内容や難易度に明らかな違いがなく、異動や配置転換の有無や範囲に違いがなければ、短時間・有期雇用労働者に対して賞与、退職金を支給しないことは**不合理と判断**されることもあるので注意が必要です。

## 「同一労働同一賃金」に罰則はあるの？

「同一労働同一賃金」に違反している、ということだけで罰せられることはありません。なぜなら「同一労働同一賃金」という制度自体には、「罰金」や「懲役」のような明確な罰則規定が設けられていないからです。

ただし、明確な違反が認められる場合には、都道府県労働局による行政指導の対象となります。

また、待遇差について従業員から説明を求められた場合にはその内容や理由を説明する義務が課せられており、その説明に従業員が納得できなければ、不法行為により訴訟を起こされる可能性があります。法令遵守を軽視する企業として、そのイメージが大きく損なわれるリスクもあります。

企業イメージの低下は、運転者や作業員の採用活動にも大きな影響を与えます。事業継続の観点からも、「同一労働同一賃金」への対応は必要不可欠であるということです。





## 4 「同一労働同一賃金」に対応して取り組むべき内容

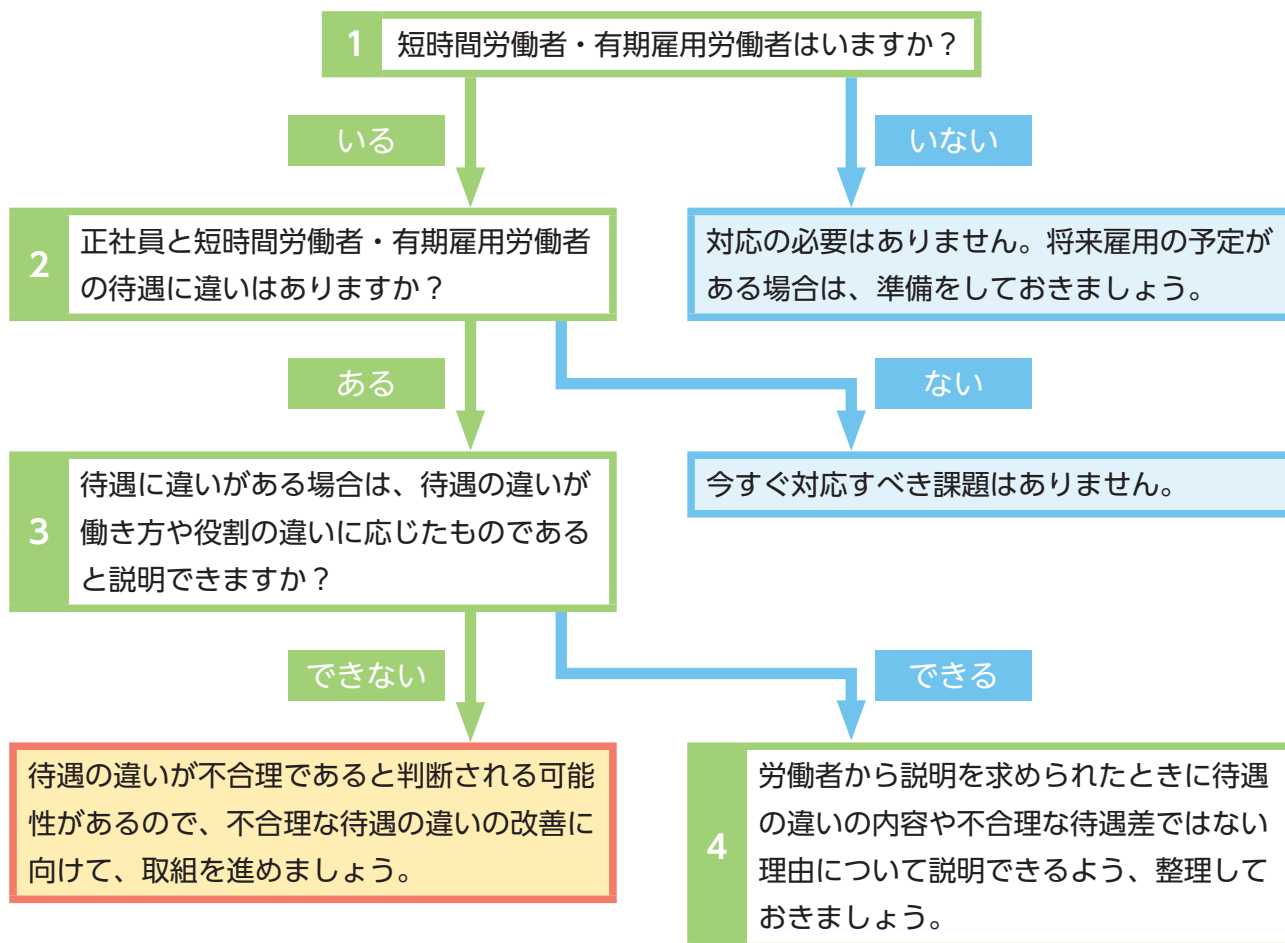
ここまでは、同一労働同一賃金の基本的な考え方や、過去の裁判例などから「何が問題になるのか」などについてみてきました。

この章では、皆さんの事業所などで具体的に取り組むべき内容についてみていきましょう。

### ① 不合理な待遇差の確認

それでは、まず自社の短時間・有期雇用労働者のなかに「不合理な待遇差」の有無を、下記のチャートに沿って確認してみましょう。

#### 不合理な待遇差解消のための確認チャート（厚生労働省）



上記のチャートを参考に、「**待遇の違いが不合理であると判断される可能性がある**」という結果になれば、是正に向けて具体的な改善に取り組む必要があります。

## ②「職務の内容」及び「職務の内容・配置の変更の範囲」の同一性の考え方

同一労働同一賃金に向けた具体的な対応の要否を判断するには、「職務の内容」及び「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一かどうか判断のポイントになります。

「職務の内容」とは、「業務の内容」及び当該業務に伴う「責任の程度」を指します。このうち「業務の内容」の判断に当たっては、当該業務が①与えられた職務に本質的又は不可欠な要素である業務であるか、②その成果が事業に対して大きな影響を与える業務であるか、③労働者本人の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務であるかなどを基準として総合的に判断します。

また、「責任の程度」に関しては、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基準として総合的に判断します。

具体的に正社員と、判断の対象となる労働者との間で「不合理な待遇差」の有無を判断するうえで必要となる「職務の内容」及び「職務の内容・配置の変更の範囲」の同一性の考え方について、具体的な例を表に示しています。



		正社員	短時間・有期雇用労働者	判断
職務の内容、 職務の内容・配置の 変更の範囲の比較	例①	運転業務 配送輸送に従事 運行管理者を兼務	運転業務 配送輸送に従事 運転業務のみ	異なる 同じ配送業務であっても 管理責任に違いがある
	例②	運転業務 市内配送を担当 荷役作業あり 配置換えあり (管理者コース)	運転業務 市内配送を担当 荷役作業なし 配置換えなし	異なる 荷役作業、配置換えに違 いがある
	例③	倉庫業務 庫内作業を担当 仕分け・棚入れを行うが 管理業務は行わない	倉庫業務 庫内作業を担当 仕分け・棚入れを行うが 管理業務は行わない	同じ 業務内容に違いはなく、 管理責任も同等である
	例④	倉庫業務 荷受け業務を担当 本社への配置転換あり	倉庫業務 荷受け業務を担当 配置換えなし	異なる 職種を超えた配置転換が あるため、職務の内容及 び配置の変更の範囲が異 なる
	例⑤	倉庫業務 荷受け業務を担当 勤務する倉庫について は、転居を伴う異動の可 能性がある	倉庫業務 荷受け業務を担当 勤務する倉庫について は、自身の生活拠点を ベースに決定される	異なる 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

### ③ 確認・見直しのポイント

パートタイム・有期雇用労働法では、短時間・有期雇用労働者から待遇差の内容や理由等に関する説明を求められた場合、事業主には説明義務があるとしています。説明に際しては、短時間・有期雇用労働者が理解することができるよう、就業規則や賃金規程などの具体的資料を示しながら口頭で説明することが基本です。つまり、現在の就業規則や賃金規程で「説明義務」を果たすことができるかどうか、確認と見直しを行うなどの対応が必要になります。

確認・見直しに当たってのポイントは下記の通りです。

#### ●正社員と短時間・有期雇用労働者の定義を明記

雇用期間や職務の具体的内容と責任の範囲、配置変更の有無や範囲、賃金の決定や計算・支払方法などについて、正社員と短時間・有期雇用労働者との間で違いがある場合には、その違いについて就業規則に記載、両者の定義を明確にしておくとい良いでしょう。

#### ●人事考課の透明化

正社員と短時間・有期雇用労働者の人事考課の基準を明確にし、正社員については、正社員としての役割や責任を評価する内容とすることや、短時間・有期雇用労働者については、日常の担当業務を完全に遂行することを評価する内容とするなど、両者の差違を人事考課基準のなかで明示的に示すか、もしくは考課マニュアルで説明可能な状態にしておくとい良いでしょう。

#### ●手当を中心とした賃金体系の見直し

トラック運送事業者の賃金体系は、基本給に対してさまざまな手当を積み上げていく体系となっているケースが多くみられますが、前述の最高裁判決ではいずれも「諸手当」を中心とした待遇差が争点となっています。また、職務内容等に違いがある場合でも、給食手当、通勤手当のように職務内容とは無関係な手当などは同一にすべきとの判例がでています。

自社の賃金体系が手当積み上げ式になっている場合は、各手当の趣旨を改めて労使で協議し、その趣旨は短時間・有期雇用労働者にも当てはまるものではないか、検討すると良いでしょう。

※具体的な対応の例が P28 以降に記載されています。

## 同一労働同一賃金ガイドラインの解説

厚生労働省は、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づいて「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」（いわゆる同一労働同一賃金ガイドライン）を策定しています。

ガイドラインのなかでは、下記のような不合理な待遇差の基本的な考え方を説明しています。

- ①通常労働者と短時間・有期雇用労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、どのような待遇差が不合理で、どのような待遇差が不合理でないか原則となる考え方・具体例を示したもの。ガイドライン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、不合理な待遇の相違の解消等が求められる
- ②事業主が雇用管理区分を新たに設け、待遇の水準を他の通常労働者より低く設定したとしても、当該他の通常労働者との間でも不合理な待遇の相違の解消等を行う必要がある
- ③事業主は、通常労働者と短時間・有期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、当該通常労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の相違の解消等を行う必要がある
- ④不合理な待遇の相違の解消等に対応するため、労使で合意することなく通常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

詳細についてはガイドライン本文を参照してください。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>)



## 5 「同一労働同一賃金」への対応例

### ① 賃金体系を変更し、正社員と嘱託・契約社員の賃金体系を統合した事例

中小企業・F社の事例	
【主要な業務】 冷凍・冷蔵食品の保管及び輸送	
▶ 対応前の状況	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 正社員の賃金体系が「基本給」「無事故手当」「家族手当」「住宅手当」「通勤手当」「割増賃金」で構成されていたのに対して、嘱託（定年後再雇用社員）、契約社員（1年契約の有期雇用社員）の賃金体系は「基本給」「職務手当」「割増賃金」のみであった。</li> </ul>	
▶ 対応後の状況	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 生産性向上と労働時間短縮を図るため、従来で決める賃金体系から業績貢献度に応じた賃金体系に変更。併せて諸手当を整理し、正社員と嘱託・契約社員の賃金体系を統合した。            【改定後の賃金体系】 職務給、資格給、業績給、評価手当、割増賃金</li> <li>● 正社員に支給していた家族手当、住宅手当、通勤手当を廃止し、新職務給、新資格給、新業績給の原資に移行、また無事故手当は新評価手当の原資に移行した。嘱託・契約社員（運転職）に支給していた職務手当は廃止し、新資格給、新評価手当の原資に移行した。</li> <li>● 賃金改定にあたり、従前の賃金水準維持および経過措置期間を設定。社員説明を実施し、全社員の同意を得て新賃金体系に移行した。この改定により、正社員と嘱託・契約社員の賃金体系を統合し、同じ計算基準で支払うことになった。</li> </ul>	

### ○対応のまとめ

	対 応 前	対 応 後
正 社 員	基本給、無事故手当、家族手当、住宅手当、通勤手当、割増賃金	職務給、資格給、業績給、評価手当、割増賃金
非正規社員	基本給、職務手当、割増賃金	

## ② 就業規則に社員区分ごとの職務内容や責任・役割の定義づけを明記、労働条件を見直した事例

### 中小企業・G社の事例

【主要な業務】食品、日配品、雑貨、機械等の県内及び近県を中心とした配送

#### ▶対応前の状況

- 正社員と非正規社員（嘱託、パートタイマー）に処遇格差が存在していたものの、職務内容や配置転換の範囲の違いが不明確であった。
- 非正規社員の月例賃金は正社員の約7割の水準であった。
- 非正規社員は賞与、退職金支給の対象外であった。

#### ▶対応後の状況

- 就業規則に社員区分ごとの職務内容や責任・役割の定義づけを明記した。

〔例〕 第〇条 社員の定義ならびに責任と役割

##### ①正社員

正社員は長期雇用を前提とし、会社の中核社員としての役割を担う。職務内容及び勤務地を限定せず、会社の命により異動することがある。現担当業務のみならず社内の全業務に関心を持ち、意見具申、社員教育、管理指導についても遂行する責任を持つ。

##### ②嘱託社員

嘱託社員は原則として定年後に1年契約で再雇用された社員とする。職務内容、勤務地の変更は行わない。やむを得ず変更する場合は本人の同意を得るものとする。担当業務を完全に遂行する役割を持つ。

##### ③パートタイム社員

パートタイム社員は原則として1年以内の雇用契約とし、職務内容、勤務地の変更は行わない。やむを得ず変更する場合は本人の同意を得るものとする。短期雇用を前提とし、与えられた業務を完全に遂行する役割を持つ。

- 労働条件の見直しを実施した。

##### ①嘱託社員の賃金を正社員と同様の計算方法に変更

従前は正社員が固定給＋歩合給、嘱託社員が固定給（正社員の約7割）に設定していたが、嘱託社員のモチベーションアップも考慮し、正社員と同様の体系に変更した。

②正社員と非正規社員の処遇の違いを一覧にして比較、是正措置を講じた

従前は正社員が無事故表彰と無事故報奨金の対象、非正規社員は対象外で、社内旅行についても正社員は参加、非正規社員は対象外であった。また、日当旅費を正社員には支給、非正規社員は対象外であった。

対応後は上記格差を是正し、非正規社員も全て対象にした。

③非正規社員に賞与を導入

従前は正社員のみを対象としていた賞与を非正規社員にも支給することにした。ただし、金額は職務内容や配置転換の範囲を考慮し、正社員の4分の1から半額程度に設定した。

○対応のまとめ

	対 応 前	対 応 後
正 社 員	固定給+歩合給、無事故表彰、無事故報奨金、日当旅費、賞与、社内旅行への参加	固定給+歩合給、無事故表彰、無事故報奨金、日当旅費、賞与(非正規社員は正社員の4分の1～2分の1)、社内旅行への参加
非正規社員	固定給のみ(正社員の7割)	





### ③ 正社員と非正規社員を含めた全社統一の賃金制度へ移行した事例

大手企業・H社の事例
【主要な業務】 総合物流業
<b>▶ 対応前の状況</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● 北海道から九州まで全国に支店があり、賃金体系が都道府県ごと、また、ドライバー、フォークリフト、倉庫作業等、職務ごとに多種多様な賃金体系となっていたことから、同一労働同一賃金への対応に向けて、正社員と非正規社員の取扱いも含めて、全国的に統一する必要性があった。</li></ul>
<b>▶ 対応後の状況</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● 全社の諸手当を含む賃金体系を調査するとともに、賃金体系の変更に関して各支店からの意見を聴取し、これらを踏まえて全社統一の賃金制度へ移行した。</li><li>● 制度変更への着手から実際の制度移行まで多くの時間を費やし、労働組合との労使協議を重ねるなど、制度移行に際しては慎重な対応に努めた。</li><li>● 新しい賃金制度では全社で賃金テーブルを統一、体系をシンプルにし、「果たすべき役割」と「従事する業務」をベースとして一貫した賃金制度とし、異動範囲や異動可能性の差、担う役割の差等に応じて説明可能で合理的な内容とした。</li><li>● 諸手当に関しても全社で統一し、説明可能で合理的な基準となるよう、基本的に業務に関わる免許や資格などに対する手当に限定した。</li><li>● 正社員と非正規社員との間に存在していた待遇差を「正社員に合わせる」対応を行うことを基本方針としたことで、人件費の総額が上昇することは事前に想定されたが、会社としてコストアップを織り込んだうえで制度を策定した。</li><li>● 待遇差をなくしたことで、従前には存在していた「正社員登用のハードル」がなくなったため、従業員の募集条件を正社員と同等とすることで労働力の確保に繋がっていくことが期待される。</li></ul>

## 6 おわりに

「同一労働同一賃金」の言葉だけは聞いたことがあっても、具体的にそれが何なのか、2021（令和3）年4月1日の中小企業に対する適用に向けていったいどういった対応すれば良いのかわからないという声が、多くのトラック事業者から聞かれます。

「同一労働同一賃金」に正しく対応しておかなければ従業員から訴訟を起こされ、損害賠償を請求されたり、企業イメージが毀損するリスクがあります。本冊子でもいくつかの判例を紹介しましたが、これらの判例から「対応すべきポイント」がみえてきています。

いちばん大切なのは「**正社員と短時間・有期雇用労働者の職務内容等を明確化し、待遇差について説明できるよう、労使でよく話し合う**」ということです。「同一労働同一賃金」のもとでは、職務の内容や異動・転勤等の有無やその範囲が同じであれば同じ待遇が求められることに加え、待遇差が生じる場合にはその理由等がきちんと説明できなければならないため、その内容を明文化しておくことがリスクを未然に回避することにつながります。**人事考課基準を透明化しておくことなども有効**です。ベテラン契約社員などは正社員への登用を検討することも必要となるでしょう。

また、諸手当に関する待遇差については、支給の趣旨等を個別に判断され、**不合理と判断されることがあります**。したがって、基本給に諸手当を積み上げていくような賃金体系の会社では、労使で各手当の趣旨をよく確認し、それが短時間・有期雇用労働者にも妥当するものではないか検討することも必要となってきます。

「同一労働同一賃金」とは、「働き方が同じ人には同じ待遇を」「違いがある場合はその違いに応じた待遇を」ということですが、「何をもって同じ働き方とするか」「何を持って同じ働き方ではないとするか」が説明できるよう、正社員と短時間・有期雇用労働者の業務内容や責任範囲を明確化し、必要に応じて社内体制や各種規程の見直しを図りましょう。

## 【参考資料】 同一労働同一賃金ガイドラインの概要

### 「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（無期雇用フルタイム労働者）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、原則となる考え方と具体例を示したもの。**
- 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。**

(詳しくはこちら)

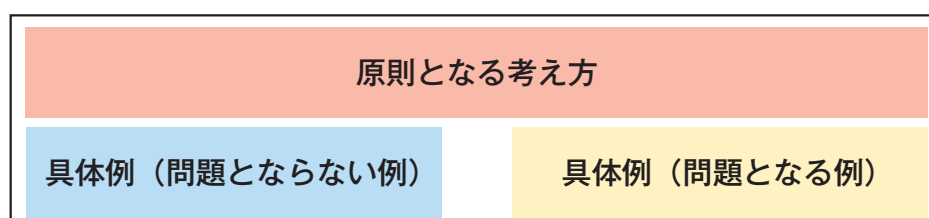
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



**不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。**

- ・ 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り、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、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り、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない。**
- ・ 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が求められる。**

### ガイドラインの構造



裁判で争い得る法律整備

## 「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）

#### 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。

#### ③ 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に支給される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、通勤手当・出張旅費、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。



#### <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- ・正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は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」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、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。



#### <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。

## 「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（２）

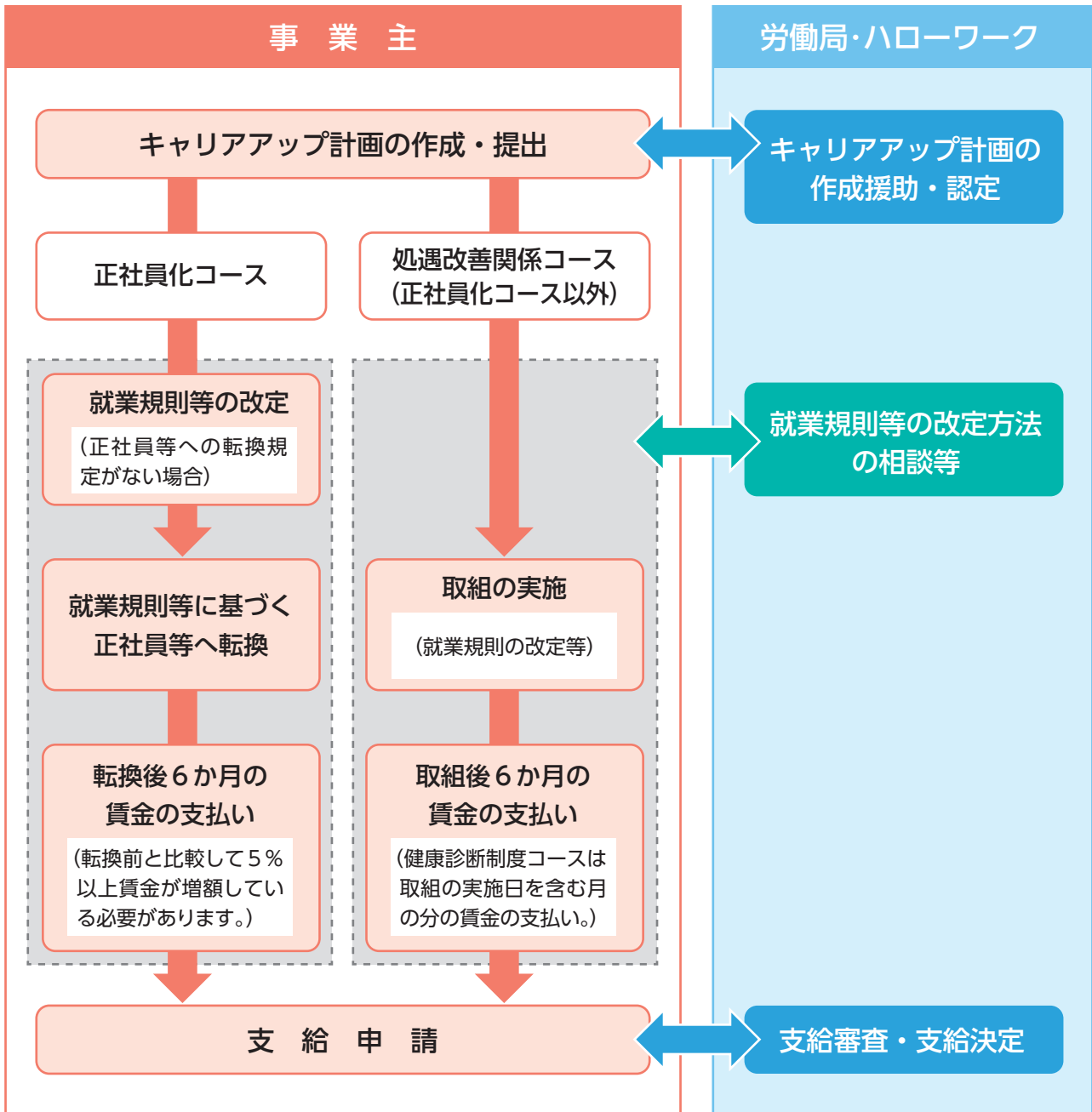
#### ④ 福利厚生・教育訓練

- ・ 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、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・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- ・ 病気休職については、無期雇用の短時間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。
- ・ 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。

## 【参考資料】 キャリアアップ助成金の概要

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる短時間・有期雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

### 支給までの流れ



詳しくは下記のサイトからご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

## 各種支援ツール

厚生労働省により、事業者が同一労働同一賃金に対応するための様々なツールが用意されています。

### ●同一労働同一賃金ガイドライン

正社員と短時間・有期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なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したガイドラインです。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



### ●パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール

パートタイム・有期雇用労働法やその他の労働関係法令について、自社の取組状況を点検し、パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善に向けて、どのように取り組むべきか確認することができるチェックツールです。

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/shindan2/>



### ●パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

自社の状況がパートタイム・有期雇用労働法の内容に沿ったものか点検・対応をするための手順を解説しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000656094.pdf>



### ●不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

各種手当、福利厚生、教育訓練、賞与、基本給について、点検・検討の手順を業種ごとに解説しています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_03984.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html)



### ●職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル

基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度や賃金制度を設計する1つの手法として、職務評価について解説しています。

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/pamphlet/dl/guide1903.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/pamphlet/dl/guide1903.pdf)



## 相談窓口

同一労働同一賃金への対応に関して、アドバイスを受けたい場合には、以下の相談窓口がございます。

### ●働き方改革推進支援センター

全国 47 都道府県に設置され、就業規則や賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用などについて、社会保険労務士などの専門家が、無料で事業主の方からの相談に対応しています。



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







## **パートタイム・有期雇用労働法に対応した トラック運送事業者のための同一労働同一賃金の手引き**

---

発行日：令和3年3月

発行者：公益社団法人 全日本トラック協会

〒160-0004 東京都新宿区四谷3-2-5

電話 03-3354-1009(代)

ホームページ <https://www.jta.or.jp/>

制作：株式会社日通総合研究所

監修：株式会社コヤマ経営



公益社団法人

**全日本トラック協会**

〒160-0004 東京都新宿区四谷三丁目2番5  
全日本トラック総合会館 TEL.03(3354)1009(代)  
ホームページ <https://www.jta.or.jp/>