

同一労働同一賃金

同一労働同一賃金の

具体例③

(各種手当)

朋務コンサルティング事務所
(一社)名北労働基準協会
労働相談室相談員
社会保険労務士
藤原 朋子 5

多くの会社では、従業員に様々な手当を支給しています。役職手当、資格手当、無事故手当、皆勤手当、住宅手当、通勤手当、時間外労働手当など、支給目的に合わせてその種類は会社によりさまざまです。

来年4月から「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」(現在のパートタイム労働法)にて、短時間労働者や有期契約労働者に対する通常の労働者(一般的には正社員)との不合理な待遇差が禁止されますが、「同

一労働同一賃金ガイドライン」(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。以下ガイドラインといいますが)では、各種手当についても不合理な待遇差になるかどうかを例示しています。

【問題とならない例】

○精皆勤手当について、通常の労働者には、欠勤時に課上のマイナス査定が行われ、皆勤の場合には皆勤手当を支給している。有期雇用の場合は欠勤時マイナス査定を行っておらず、その見合い

の範囲内で皆勤手当は支給しない。
○通勤手当について、採用圏を限定していない通常の労働者については、通勤手当は交通費実費の全額を支給。他方、採用圏を近隣に限定しているパート労働者が、その後、本人の都合で圏外へ転居

職名であり、内容・責任も同一である役割に就く有期雇用労働者に、低い役職手当を支給。
○賞与について、通常の労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に何らかの支給をしているが、有期雇用労働者又はパート労働者には支給していない。



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、通勤手当を支給。

【問題となる例】

○役職手当を役職の内容に対して支給しようとする場合について、通常の労働者の店長と同一の役

各種手当は、

その項目ごとに

支給事由が定め

られています。

その事由が有期

契約労働者やパ

ートタイム労働

者にも当てはま

る場合は、通常

の労働者と同様

の支給が求めら

れることになり

ます。過去の裁

判でも、例えば

精皆勤手当につ

いて、一日も

欠かさず出勤す

る趣旨で支給さ

れるものであり

、正社員と嘱託

乗務員の職務の

内容が同一である

以上、皆勤を奨

励する必要に相

違

はなく、嘱託乗務員への不支給は不合理であると判断がなされています。(最高裁判平成30年6月30日判決)また、アルバイトの賞与について、その金額が基本給だけに連動しており、成績等に連動するものではないこと、有期契約労働者へは正社員の8割が支給されていることから、この賞与は、賞与算定期間に就労していたことの対価であり、アルバイトへの不支給は不合理であるという判決もなされています。(大阪高裁判平成31年2月15日判決)

有期契約労働者やパートタイム労働者であるというだけで各種手当を不支給とするのではなく、手当の支給事由に照らして、個別に判断することが必要です。

イラスト・森沢康代