

改正同一労働同一賃金ガイドライン 問題となる例・ならない例

短時間・有期雇用労働者に関する不合理な待遇の禁止（短時間・有期雇用労働法第8条・第9条）に基づくガイドラインの具体例を整理した資料です。

□ 参考元：厚生労働省 同一労働同一賃金ガイドライン<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001696696.pdf>

基本給①

能力・経験に応じた支給

原則：同一の能力・経験を有する短時間・有期雇用労働者には、同一の基本給を支給しなければならない。相違がある場合はその相違に応じた支給が必要。

区分	状況	理由
問題とならない例	特殊なキャリアコースを経て能力を習得した正社員Xに高い基本給、未習得の短時間労働者Yには支給しない	能力の実質的な差異に基づく合理的な相違
問題とならない例	管理職候補の総合職Xが定型業務に従事中、配置変更なしの短時間労働者Yより基本給が高い	キャリアコースの一環であり、将来の役割期待に基づく
問題とならない例	有期→正社員に登用されたXに、職務・勤務地変更があることを理由に有期労働者Yより高い基本給	配置変更の範囲の相違に応じた待遇
問題とならない例	同一能力の正社員Xと短時間労働者Yに、就業時間帯・土日祝日か否かで時間当たり基本給に差	共通基準を適用した合理的な差異
問題となる例	正社員Xが有期労働者Yより経験が多いことを理由に基本給を高く設定しているが、その経験は現在の業務に無関連	業務との関連性がない経験を根拠にした相違は不合理

□ 判断のポイント：「経験の差」を根拠とする場合、その経験が**現在の業務に実質的に関連しているか**が問われる。抽象的な経験年数の差のみでは不十分。

業績・成果に応じた支給

原則：同一の業績・成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績・成果に応じた部分につき同一の基本給を支給しなければならない。

区分	状況	理由
問題とならない例	所定労働時間が半分の短時間労働者Xに、販売目標の半分の達成した場合に通常の労働者の半分の基本給を支給	所定労働時間に比例した合理的な設定
問題とならない例	正社員Xは目標未達時に待遇上の不利益あり、短時間労働者Yは不利益なし。その見合いでXの基本給が高い	責任・リスクの相違に応じた均衡のとれた待遇
問題となる例	短時間労働者Xに正社員と同一の販売目標を設定し、未達の場合は業績連動部分を支給しない	所定労働時間を考慮しない同一目標の設定は不合理

✓ 合理的な設定の条件

- ・ 所定労働時間の差に比例した目標設定
- ・ 不利益リスクの有無と待遇の均衡
- ・ 業績連動部分を分離して評価

✗ 問題となるパターン

- ・ 労働時間を無視した同一目標の押しつけ
- ・ 未達時の不支給のみ正社員と同等に扱う
- ・ 成果評価基準を短時間労働者に不利に設計

勤続年数に応じた支給 ／ 昇給

原則：同一の勤続年数の短時間・有期雇用労働者には同一の基本給を支給。有期雇用労働者の勤続年数は、契約更新を繰り返している場合、当初の契約開始時から通算して評価することが必要。

区分	状況	理由
問題とならない例	契約更新を繰り返している有期雇用労働者Xに対し、当初の契約開始時から通算して勤続年数を評価して支給	通算評価により正社員と均衡のとれた待遇
問題となる例	契約更新を繰り返している有期雇用労働者Xに対し、その時点の契約期間のみで勤続年数を評価して支給	通算評価をしないことで実質的に勤続年数を過小評価
問題とならない例（昇給）	勤続による能力向上が同一であれば、短時間・有期雇用労働者にも同一の昇給を実施	能力向上の相違に応じた均衡のとれた昇給

⚠ **実務上の注意点**：有期雇用労働者の勤続年数を「現在の契約期間のみ」でカウントする運用は、**契約更新の実態がある場合は不合理**とみなされるリスクが高い。人事システムの設計段階から通算管理が必要。

賞与：貢献度に応じた支給ルール

原則：会社の業績等への貢献に応じて支給する賞与について、同一の貢献がある短時間・有期雇用労働者には同一の賞与を支給しなければならない。

区分	状況	理由
問題とならない例	正社員Xと同一の貢献がある有期雇用労働者Yに、同一の賞与を支給	貢献度が同一であれば同一支給が原則
問題とならない例	目標未達時に不利益を課されない正社員Y・有期労働者Zに対し、不利益との見合いの範囲内で賞与を支給しない	責任・リスクの相違に応じた均衡のとれた待遇
問題となる例	正社員Xと同一の貢献がある有期雇用労働者Yに、同一の賞与を支給しない	貢献度が同一にもかかわらず支給しないことは不合理
問題となる例	正社員全員に貢献度にかかわらず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一切支給しない	一律不支給は不合理な相違に当たりうる

✓ 支給が認められるケース

- ・ 貢献度が同一 → 同一支給
- ・ リスク・不利益の相違 → 見合いの範囲内で差異を設けることは可

✗ 問題となるケース

- ・ 同一貢献なのに不支給
- ・ 正社員全員に支給しているのに短時間・有期には一律不支給

役職手当・特殊作業手当・特殊勤務手当・精皆勤手当

手当の種類	✓ 問題とならない例	✗ 問題となる例
役職手当	同一役職名・同一内容の役職に就く有期雇用労働者Yに同一の役職手当を支給（短時間の場合は所定労働時間に比例した額）	同一役職名・同一内容の役職に就く有期雇用労働者Yに、正社員Xより低い役職手当を支給
特殊作業手当	同一の危険度・作業環境の業務に従事する短時間・有期雇用労働者に同一の手当を支給	同一の危険度・作業環境にもかかわらず、短時間・有期雇用労働者に支給しない
特殊勤務手当	就業時間帯・曜日を特定して就業する労働者に早朝・深夜・土日祝日勤務の場合のみ上乘せ支給（特定していない労働者には不支給）	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、正社員と異なる基準で支給する
精皆勤手当	欠勤マイナス査定がない有期雇用労働者Yには、査定との見合いの範囲内で精皆勤手当を不支給	業務内容が同一の短時間・有期雇用労働者に、合理的な理由なく精皆勤手当を不支給

❏ 役職手当の実務ポイント：短時間労働者に対しては「所定労働時間に比例した額」での支給が合理的。同一役職でありながら雇用形態を理由に一律減額することは不合理とみなされる。

時間外・深夜休日・通勤・家族・住宅・食事・地域手当

手当の種類	✔ 問題とならない例	✖ 問題となる例
時間外労働手当	正社員の所定労働時間を超えた時間外労働に対し、同一の割増率で支給	(具体例の記載なし。原則として同一割増率での支給が必要)
深夜・休日労働手当	同一の時間数・職務内容の深夜・休日労働を行った短時間労働者Yに同一の手当を支給	深夜・休日以外の労働時間が短いことを理由に、手当の単価を正社員より低く設定
通勤手当	店舗採用の短時間労働者が本人都合で遠方に転居した場合、上限額の範囲内で支給／所定労働日数が少ない場合は日額交通費を支給	同一条件の短時間・有期雇用労働者に、合理的な理由なく通勤手当を不支給または低く設定
家族手当	契約更新を繰り返していない等、継続的勤務が見込まれない有期雇用労働者Yには不支給	契約更新を繰り返している等、継続的勤務が見込まれる有期雇用労働者Yに不支給
住宅手当	転居を伴う配置変更が見込まれない有期雇用労働者Yには不支給	実態として正社員にも転居を伴う配置変更を命じていないにもかかわらず、有期雇用労働者Yのみ不支給
食事手当	昼食休憩時間がない短時間労働者Yには不支給	有期雇用労働者Yに正社員Xより低い食事手当を支給
地域手当	地域採用で基本給に地域物価が盛り込まれている有期・短時間労働者には不支給	正社員・有期雇用労働者ともに全国一律基本給かつ転勤ありにもかかわらず、有期雇用労働者Yのみ地域手当を不支給

福利厚生・休暇・その他

項目	✔ 問題とならない例	✖ 問題となる例
福利厚生施設（給食・休憩室・更衣室）	同一事業所で働く短時間・有期雇用労働者に同一の利用を認める（原則）	合理的な理由なく、短時間・有期雇用労働者の利用を認めない
転勤者用社宅	同一の支給要件（転勤の有無・扶養家族の有無等）を満たす短時間・有期雇用労働者に同一の利用を認める	同一の支給要件を満たすにもかかわらず、短時間・有期雇用労働者の利用を認めない
慶弔休暇・健康診断	週2日勤務の短時間労働者Zには、勤務日の振替を基本とし、振替困難な場合のみ慶弔休暇を付与	合理的な理由なく、短時間・有期雇用労働者に慶弔休暇・健康診断の勤務免除を付与しない
病気休職	有期雇用労働者Xの病気休職期間を、労働契約終了日までとする	継続的勤務が見込まれる有期雇用労働者Yに、病気休職期間中の給与保障を行わない
夏季冬季休暇	(原則として同一の付与が必要)	繁忙期限定の短期勤務でない有期雇用労働者Xに、夏季冬季休暇を付与しない
法定外有給休暇（勤続期間に応じたもの）	短時間労働者Yに所定労働時間に比例した日数のリフレッシュ休暇を付与	同一勤続期間の短時間・有期雇用労働者に、合理的な理由なく法定外有給休暇を付与しない
教育訓練	職務内容が同一の短時間・有期雇用労働者に同一の教育訓練を実施	職務内容が同一にもかかわらず、短時間・有期雇用労働者に教育訓練を実施しない
安全管理	同一の業務環境に置かれている短時間・有期雇用労働者に同一の安全管理措置・給付を実施	同一の業務環境にもかかわらず、短時間・有期雇用労働者に安全管理措置・給付を行わない

判断の基本的な考え方：実務チェックポイント

① 個別判断の原則

待遇ごとに「性質・目的」に照らして適切な事情を考慮して判断する。
雇用形態の違いを一律に適用する一括比較は認められない。

② 考慮すべき主な事情（3要素）

① 職務の内容（業務内容＋責任の程度） ② 職務内容・配置の変更の
範囲 ③ その他の事情（職務の成果・能力・経験・労使交渉の経緯等）

③ 「役割期待が異なる」だけでは不十分

主観的・抽象的な説明では足りず、客観的・具体的な実態に基づく説明
が必要。「総合職だから」等の形式的な区分のみでは正当化できない。

④ 定年後再雇用者も対象

継続雇用された有期雇用労働者にも本法が適用される。継続雇用である
ことのみで待遇差が正当化されるわけではない。

⑤ 説明義務の不履行は不利に働く

待遇差の内容・理由を十分に説明しなかった場合、不合理と認められる
事情として考慮されうる。労働者からの求めには誠実に対応することが
必要。

⑥ 正社員の労働条件引き下げは原則NG

不合理な相違の解消は、短時間・有期雇用労働者の待遇改善によって行
うことが求められる。正社員側の引き下げによる均衡は原則として認め
られない。

- ❏ 本資料の使用にあたって：本資料は令和8年4月28日改正の同一労働同一賃金ガイドライン第3章（短時間・有期雇用労働者）に基づき作成しています。
事業主は各待遇について「なぜ差があるのか」を客観的・具体的に説明できるよう、制度の整備・見直しを行うことが求められます。個別の労務管
理上の判断については、状況等を考慮の上行っていただくようにしてください。