

労働法「日本の長時間労働と『働き方改革』」

2019.08.26. 佐藤

はじめに

- 1)自己紹介：佐藤 敬二(さとう けいじ)、立命館大学法学部教授、社会法専攻
- 2)講義趣旨

1. 日本の長時間労働

1)日本の労働時間

法的には1600時間が上限

[資料1]

→長時間労働は、過労死、過労状況、高ストレス、さらには私生活侵害へ

[資料2]

「日本『人』の働き好き」は嘘。諸外国でも産業革命初期は長時間、日本も江戸時代までは短時間

[資料3]

法的観点からの長時間労働の原因

時間外労働（残業）

←原因：別の労働者を採用するより安価で労働量の調整が容易

法的規制の欠如、

包括合意により労使合意があったと認定する最高裁判決

年休の未消化

[資料4]

←原因：病気休暇

年休利用の最大の理由だが、病気にかからない

別の病気休暇制度を持つのは3割、ただしその半分は無給のため、機能せず

計画がない(本来の年休は年度当初に一年の計画を作成するもの)

2)労働運動と労働法制の原点としての労働時間規制

1.労働運動 1886年 全米でのゼネスト→現在のメーデーの起源：要求として8時間労働

日本最初のストライキ：時間管理の問題

2.ILO(国際労働機構) 1919年 第一号条約(8時間労働)

日本では、大企業(川崎造船所)で最初の8時間労働制が成立した年

国連で日本政府代表は10時間程度が妥当であるとして条約に反対 → 現在まで批准できず

3)働き方改革関連法(2018年6月成立→2019年4月から順次施行)

[資料5]

2. 日本の労働時間法制

1)上限規制 → 違反に対しては使用者に罰則

1.原則：最長労働時間＝週40時間、1日8時間

労働基準法32条

2.弾力化：変形労働時間制＝一年単位・一カ月単位・週単位・フレックス

労働基準法32条の2～5

3.延長：時間外労働（残業）

①労使協定

労働基準法36条

②残業時間の上限 原則 月45時間、年360時間

労働基準法36条4項

特別 月100時間、複数月平均80時間、年720時間

労働基準法36条5項

③割増賃金支払い＝月60時間以下：125%以上、月60時間超：150%以上

労働基準法37条

④法定要件を満たす事は免責効果のみで、労働者に対する労働義務発生には労使合意が必要

日立製作所武蔵工場事件・最一小判 平成3年11月28日(就業規則で包括合意)

4適用除外：臨時の必要、農水産業・管理監督者・断続労働への適用除外

2)労働時間管理

1.労働時間の計算・通算

労働基準法38条

2.みなし労働時間制(事業場外労働、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制)

3.高度プロフェッショナル制度

労働基準法41条の2

3)長時間労働に対する対策法

- 1.労働時間等設定改善法 → 事業主：勤務間インターバル制度
健康保持義務、配慮義務
国：労働時間設定改善指針
設定改善法2条1項
設定改善法2条2項
- 2.過労死防止対策推進法
- 4)休憩・休日・年次有給休暇は省略

3. 長時間労働是正に向けた課題

1)現行法(働き方改革関連諸法を含め)の課題

1.労働時間の最長規制

ヨーロッパでは、(法律水準が高くなく)労働協約で設定しており、フランスなどは、週37時間労働に
日本では、労働組合が企業別組合であり5%の企業にしか存在していないため、法律による規制に依存

2.弾力化規定

立法目的は残業時間の縮小とされたが、
サーカディアンリズムを乱すものでもあり、労働者にとっては負担。結果として導入は限定的

3.残業の労使協定

労使協定で上限時間を設定すると、その違反は法律違反となり刑罰の対象となる(解釈に争いない)
しかし、労働者代表選挙の透明性、代表者が真に過半数労働者の代表か、などの課題がある

4.残業の割増賃金

算定基礎から、ボーナスや大部分の手当は除外されるため、
現在の割増率では、新規に人を雇用するよりも、現社員に残業させる方が割安となる
割増賃金を、残業の間接規制とする見解があるが、その立場にたつたとしても、規制になっていない

5.残業時間の上限

上限規制が設けられたのは前進(ただし、女性については上限があったのが廃止された経緯)
しかし、現行の上限時間は、過労死の認定基準と同様。短縮が課題

6.残業の労使合意

残業には労使合意が必要である(解釈に争いない)
最高裁判決では、就業規則に規定があればそれで包括合意があったと解釈しているので、全部合意
就業規則の限定的解釈、さらに、その都度の合意、もっと言えば、そこへの労働者集団の関与、が課題

7.裁量労働

労働時間管理の放棄→長時間・不規則労働につながる

8.高度プロフェSSIONAL制度

発想の出発点は、中間管理職への残業代未払いの合法化、結果として対象を限定して立法
ホワイトカラー労働者の労働時間管理の方法について課題→次項

9.労働時間の通算

複数の事業場のみならず、異なった使用者の下で働いていても、労働時間は通算される(解釈に争いない)
現実には、対象者の5%しか残業代が支払われていない、との調査もある
安倍内閣は、兼業促進を考え、昨年の法改正にも入れたかったが、未成立

10.勤務間インターバル制度

現在は11時間と設定されていて、これでは、22時まで残業が可能となり、残業規制にならない

2)ホワイトカラー(White Collar Workers)の労働時間管理

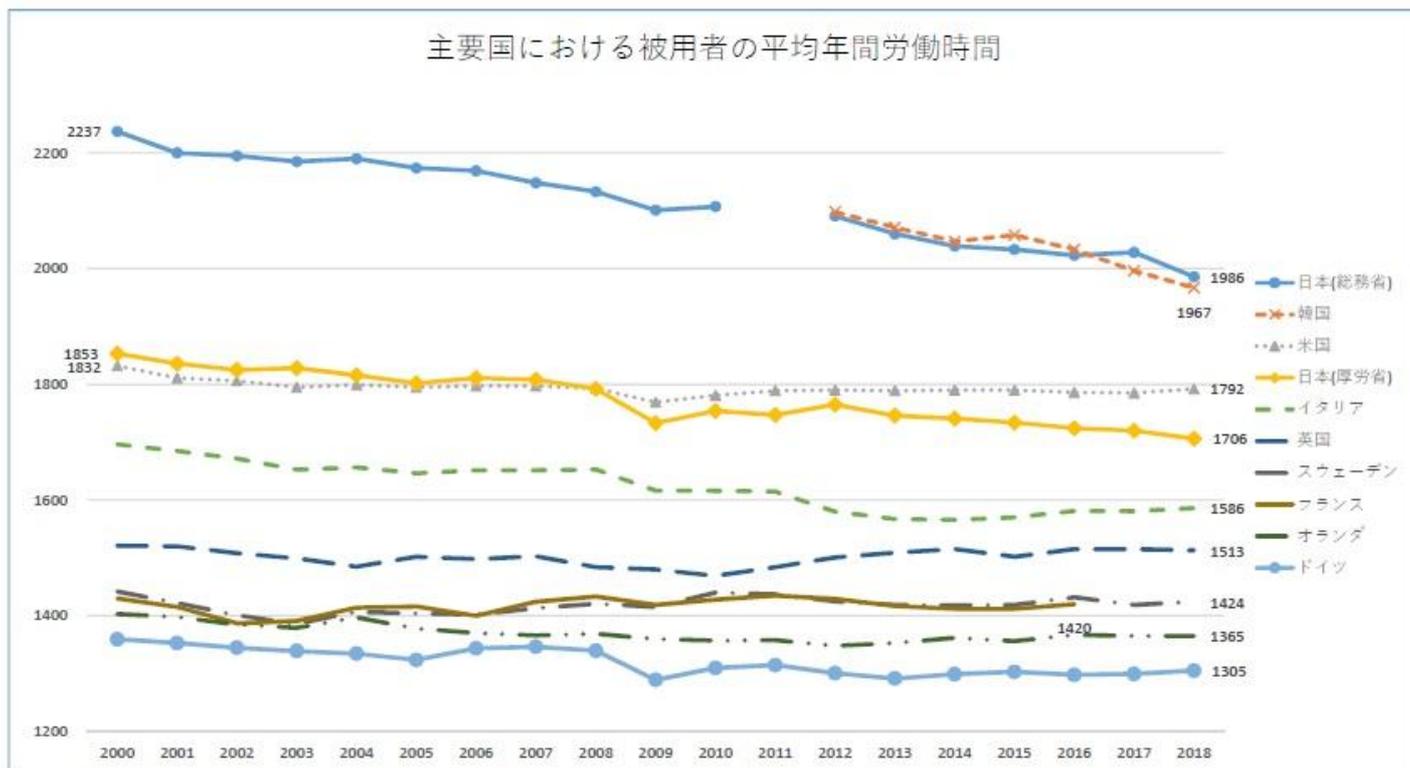
- 1.問題状況：ブルーカラーとは異なり、時間よりも、仕事の完成(区切)で、勤務が終了
- 2.考え方 a 説：労働時間規制
b 説：自律的時間管理
c 説：仕事量規制

結びに代えて

*添付資料は、以下のサイトに置いてあります。

佐藤敬二「社会-法資料集」 <<http://www.ritsumei.ac.jp/~satokei/sociallaw/>>

労働時間の国際比較



「日本（総務省）」以外は、OECD StatsExtracts, "Hours Worked"より作成 <<http://stats.oecd.org/>>(visited 2019/08/04)

「日本（総務省）」は、総務省「労働力調査」より作成 <<http://www.stat.go.jp/data/roudou/>>(visited 2019/08/04)

2012年までは「年平均」が示されていないため、2013年以降も、非農林業の平均週間就業時間に52.143を乗じた数字を示しています。

<解説>

「日本（厚労省）」は使用者に対して当該事業場における労働時間を調査したものであり、賃金支払いの基礎となる時間を回答していると考えられるのに対して、「日本（総務省）」は労働者に労働時間を調査したものです。つまり、この差異は不払い労働（いわゆる「サービス残業」）を示しています。

更に、この集計はパートタイム労働者も併せて集計しています。日本以外の国のパートタイム労働者と日本のパートタイム労働者は指している対象者が異なっていることは、パートの項で記している通りですので、日本以外の国ではパートタイム労働者を含めた集計であっても妥当であったとしても、日本では適切ではありません。正社員についてのみの統計であれば、おそらく、より労働時間は長くなるものと考えられます。

また、アメリカ合衆国は賃金支払時間の調査ですから、たとえば、年次有給休暇も含まれています。アメリカ合衆国では労働時間規制の法律がなく、あるのは残業手当の支払いの法律だけですので、このような統計になっています。したがって、他国と比較するためには、年次有給休暇の時間、約100時間を減じた数字で比較することが必要です。

戻る

資料集TOP

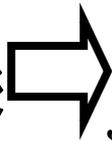
サイトTOP

法律の原則通りに勤務した場合の年間労働時間

(労基法32条)

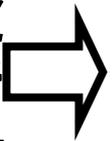
8h/d X 20d/m → 160h/m X 12m → 1920h/y

hours/day workdays/month hours/month months hours/year



日の労働時間

月の労働時間



年間労働時間

月の労働日数

月数

(祝日法3条)

祝日

年次有給休暇

(労基法39条)

8h/d X 20d/y → 160h/y

8h/d X 20d/y → 160h/y

年間労働時間

1600h/y

annual working hours

過労死認定件数の推移



厚生労働省「脳・心臓疾患の労災補償状況」「過労死等の労災補償状況」より作成。

<解説>

矢印で示しているのは、過労死の認定基準が改定された年度です。改定によって認定件数が2から3倍になっています。しかし、過労死と推定されている1万人とは大きくかけ離れています。

[戻る](#)

[資料集TOP](#)

[サイトTOP](#)

[資料4]

年次有給休暇取得状況



1994年から1999年は、厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」、2001年から2018年は厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。

1999年までは12月末日現在なのに対して、2001年は1月1日現在。

2007年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、2008年からは「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大しているため、厳密にはデータが連続していません。

<解説>

取得率は近年、上昇しているものの、まだ半分にすぎません。100%の取得率以外はありえないのですが、日本以外の国では、そもそも取得率という概念自体がないようです。

[戻る](#)

[資料集TOP](#)

[サイトTOP](#)

働き方改革

～ 一億総活躍社会の実現に向けて ～

働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

働き方改革全体の推進

ポイント

I

労働時間法制の見直し

P 3・4参照

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

▶▶▶ より詳しくは、P7以降をご覧ください。

ポイント

II

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

P 5・6参照

同一企業内における正社員と非正規社員の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにします。

▶▶▶ より詳しくは、P17以降をご覧ください。

見直しの目的

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します

- ⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。
- ⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための新たな制度をつくります。

見直しの内容

①	残業時間の上限を規制します
②	「勤務間インターバル」制度の導入を促します
③	1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
④	月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます（25%→ 50% ） ▶ 中小企業で働く人にも適用（大企業は平成22年度～）
⑤	労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます ▶ 働く人の健康管理を徹底 ▶ 管理職、裁量労働制適用者も対象
⑥	「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します ▶ 労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を延長（1か月→ 3か月 ） ▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
⑦	専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェSSIONAL制度」を新設し、選択できるようにします ▶ 前提として、働く人の健康を守る措置を義務化（罰則つき） ▶ 対象を限定（一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象）

★生産性を向上しつつ長時間労働をなくすためには、これらの見直しとあわせ、

職場の管理職の意識改革・非効率な業務プロセスの見直し・取引慣行の改善（適正な納期設定など）を通じて長時間労働をなくしていくことが必要です。

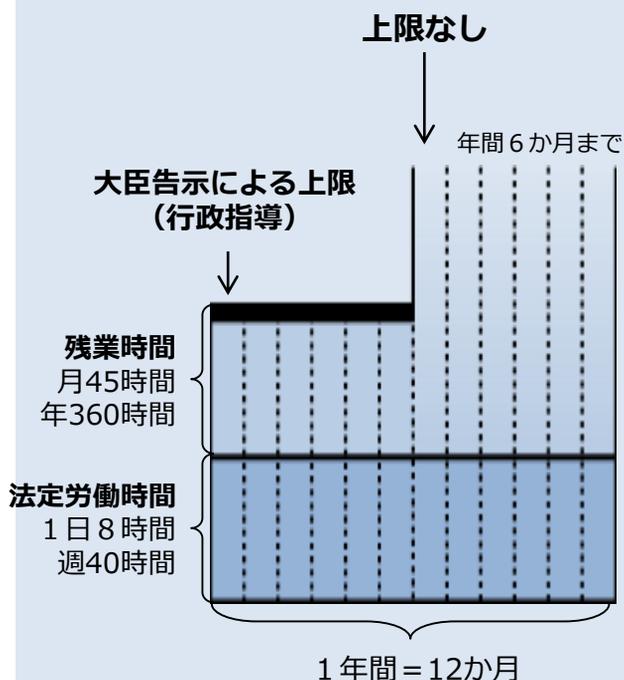
このような取り組みが全ての職場に広く浸透していくよう、厚生労働省では、周知・啓発や中小企業への支援・助成を行っていきます。

① 残業時間の上限を規制します

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

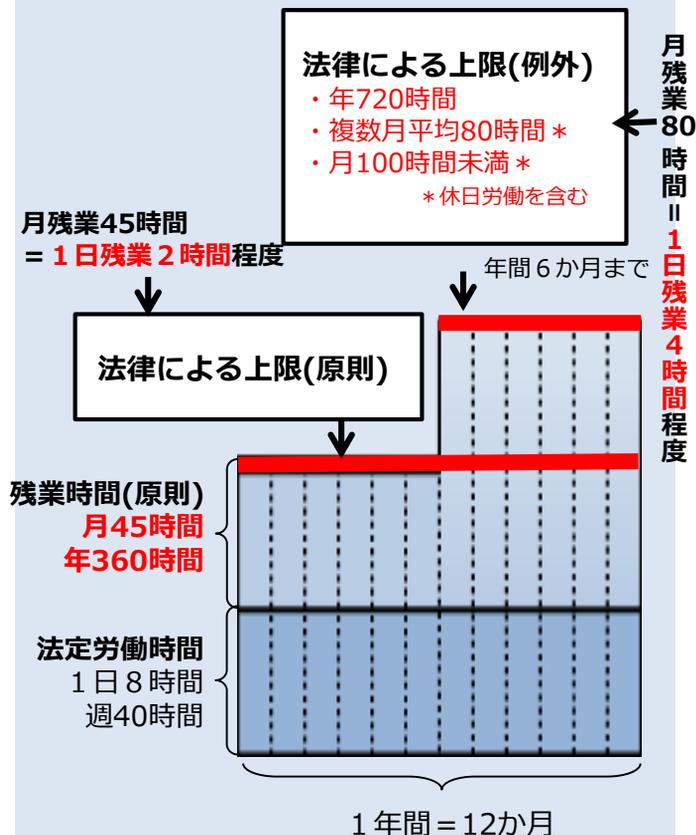
(現在)

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。



(改正後)

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



◎ 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。（月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。）

◎ 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、

- ・年720時間以内
- ・複数月平均80時間以内（休日労働を含む）
- ・月100時間未満（休日労働を含む）

を超えることはできません。

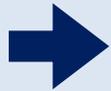
（月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。）

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

② 「勤務間インターバル」 制度の導入を促します

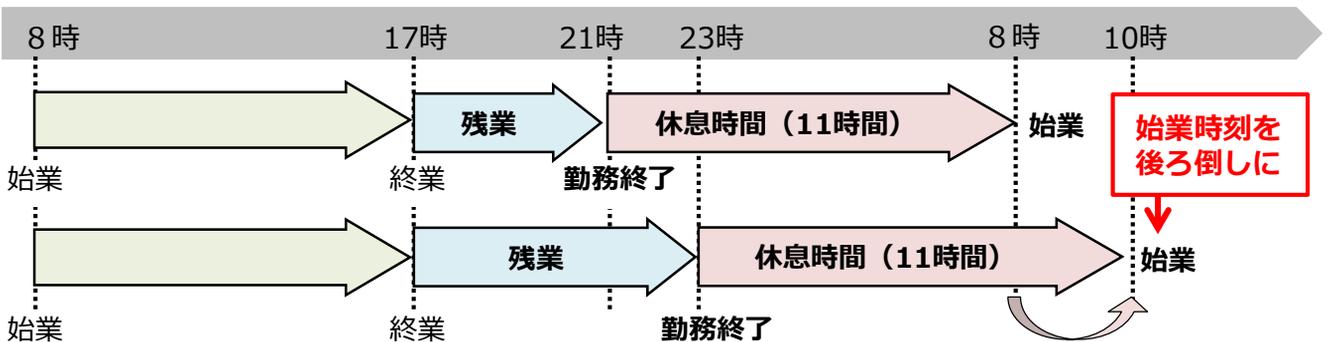
「勤務間インターバル」 制度とは？

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。



この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



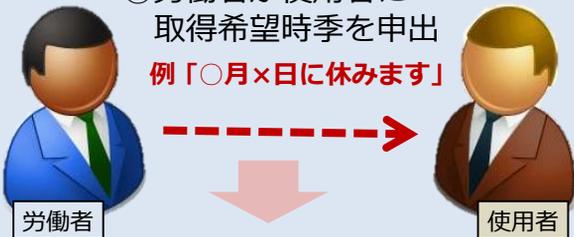
※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

③ 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます

(現在)

労働者が自ら申し出なければ、年休を取得できませんでした。

- ①労働者が使用者に取得希望時季を申出
例「〇月〇日に休みます」



- ②〇月〇日に年休が成立

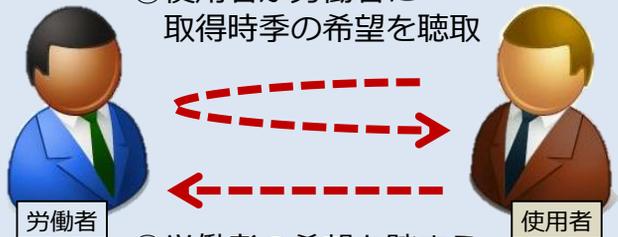
そもそも、①の希望申出がしにくいという状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：51.1%

(改正後)

使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時季を指定。
年5日は取得していただきます。

- ①使用者が労働者に取得時季の希望を聴取



- ②労働者の希望を踏まえ使用者が取得時季を指定
例「〇月〇日に休んでください」

- ③〇月〇日に年休が成立

④ 月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます

(現在)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50%
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(改正後)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を上げ

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

⑤ 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

(現在)

- 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定
→ 裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外でした。

【理由】

- ・裁量労働制の適用者は、みなし時間※に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
- ・管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため、通達の対象としない。

※「みなし(労働)時間」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間労働したものとみなすことをいいます。

(改正後)

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。

労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導※を確実に実施します。

※「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

⑥ 「フレックスタイム制」を拡充します

(現在)

労働時間の清算期間：1か月

(改正後)

労働時間の清算期間：3か月

清算期間が3か月になると・・・
6月に働いた時間分を、
8月の休んだ分に振り替えできます。

① 1か月単位で清算するため、
この分の割増賃金を支払う
必要がありました。

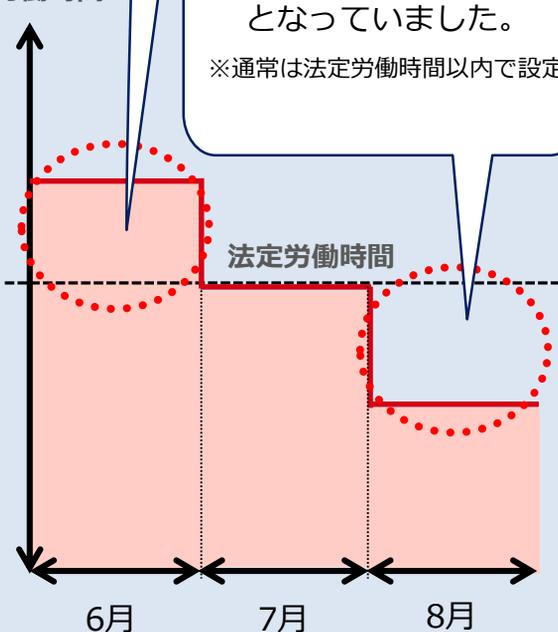
① 3か月の平均で法定労働時間以内にすれば、
割増賃金の支払いは必要ありません。

② 所定労働時間※ 働いて
いない場合、欠勤扱い
となっていました。

※通常は法定労働時間以内で設定

② 6月に働いた時間分があるので、8月は
働かなくても欠勤扱いとはなりません。

労働時間



例えば、こんなメリットがあります！

「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、**夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります。**

★ 子育てや介護といった生活上のニーズに合わせて労働時間が決められ、より柔軟な働き方が可能になります。



⑦「高度プロフェッショナル制度」を新設します

「高度プロフェッショナル制度」とは、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

要点 1

高度プロフェッショナル制度の対象となる範囲

対象労働者

- (1) 使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められていること
- (2) 使用者から確実に支払われると見込まれる1年間当たりの賃金の額が少なくとも1,075万円以上であること
- (3) 対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であり、対象業務以外の業務にも常態として従事している者は対象労働者とはならないこと

- (1) 対象業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものではないことが必要です。
- (2) 具体的な対象業務は以下のとおりです。(対象業務となり得る業務の例、なり得ない業務の例についてはパンフレット「高度プロフェッショナル制度 わかりやすい解説」をご参照ください)

URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf>



対象業務

①金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

金融取引のリスクを減らしてより効率的に利益を得るため、金融工学のほか、統計学、数学、経済学等の知識をもって確率モデル等の作成、更新を行い、これによるシミュレーションの実施、その結果の検証等の技法を駆使した新たな金融商品の開発の業務をいいます。

②資産運用（指図を含む。以下同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

金融知識等を活用した自らの投資判断に基づく資産運用の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務をいいます。

③有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務

有価証券等に関する高度の専門知識と分析技術を応用して分析し、当該分析の結果を踏まえて評価を行い、これら自らの分析又は評価結果に基づいて運用担当者等に対し有価証券の投資に関する助言を行う業務をいいます。

④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務

企業の事業運営についての調査又は分析を行い、企業に対して事業・業務の再編、人事等社内制度の改革など経営戦略に直結する業務改革案等を提案し、その実現に向けてアドバイスや支援をしていく業務をいいます。

⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

新たな技術の研究開発、新たな技術を導入して行う管理方法の構築、新素材や新型モデル・サービスの研究開発等の業務をいい、専門的、科学的な知識、技術を有する者によって、新たな知見を得ること又は技術的改善を通じて新たな価値を生み出すことを目的として行われるものをいいます。

要点
2

高度プロフェSSIONAL制度の導入の流れ



要点
3

高度プロフェSSIONAL制度の対象労働者の健康確保措置

使用者は、高度プロフェSSIONAL制度の対象労働者に対して、次の①～④の措置を実施しなければなりません。

①健康管理時間の把握	健康管理時間（事業場内にいた時間＋事業場で労働した時間）をタイムカードやパソコンの使用時間等により客観的に把握しなければなりません。
②休日の確保	年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を与えなければなりません。
③選択的措置	次のいずれかに該当する措置を決議で定め、実施しなければなりません。 1. 勤務間インターバルの確保（11時間以上）＋深夜業の回数制限（1か月に4回以内） 2. 健康管理時間の上限措置（1週間当たり40時間を超えた時間について、1か月について100時間以内又は3か月について240時間以内とすること） 3. 1年に1回以上の連続2週間の休日を与えること（本人が請求した場合は連続1週間×2回以上） 4. 臨時の健康診断（1週間当たり40時間を超えた健康管理時間が1か月当たり80時間を超えた労働者又は申出があった労働者が対象）
④健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置	次の措置のうちから決議で定め、実施しなければなりません。 1. 「③選択的措置」のいずれかの措置（上記③において決議で定めたもの以外） 2. 医師による面接指導 3. 代償休日又は特別な休暇の付与 4. 心とからだの健康問題についての相談窓口の設置 5. 適切な部署への配置転換 6. 産業医等による助言指導又は保健指導



高度プロフェSSIONAL制度の対象労働者の適正な労働条件を確保するために、「指針」が定められています。労使委員会の決議をする委員は、決議の内容がこの指針に適合したものとなるようにしなければなりません。制度の導入に当たっては、「指針」をご参照ください。

(URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/000491677.pdf>)



雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

改正の目的

同一企業内における**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規社員**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の**不合理な待遇の差をなくす**。

どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

改正の概要

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。ガイドライン（指針）※¹を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。

※¹ 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かについて、原則となる考え方と具体例を示しています。
（詳しくはこちら）<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



均衡待遇規定
（不合理な待遇差の禁止）



①職務内容※²、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定
（差別的取扱いの禁止）



①職務内容※²、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの
※² 職務の内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

派遣労働者については、次のいずれかを確保することを義務化します。

（1）派遣先の労働者との均等・均衡待遇

（2）一定の要件を満たす労使協定による待遇

★併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：規定の解釈の明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○+労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○	× → ○

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(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（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（短時間労働者・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、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

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しています。



(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「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。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就く短時間労働者・有期雇用労働者には、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。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）
精皆勤手当（同一の業務内容の場合） 等

通勤手当等

短時間労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

賞与

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、正社員と同一の貢献である短時間労働者・有期雇用労働者には、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。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行った短時間労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれる。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。