⑼　家族手当 労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） Ａ社においては、通常の労働者であるＸに対しては家族手当を支給しているが、労働契約の更新を繰り返していない等、相応に継続的な勤務が見込まれない有期雇用労働者であるＹに対しては、家族手当を支給していない。 （問題となる例） Ａ社においては、通常の労働者であるＸに対しては家族手当を支給しているが、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる有期雇用労働者であるＹに対しては、家族手当を支給していない。 ㈱　配偶者の収入要件があるいわゆる「配偶者手当」については、特に女性の短時間労働者の就業調整の要因となっていると指摘されていることから、各事業主において、労使の話合いによって、働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。	（新設）
⑽　住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの 住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについて、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） Ａ社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれる通常の労働者であるＸには住宅手当を支給している。一方で、有期雇用労働者であるＹには転居を伴う配置の変更が見込まれないため、住宅手当を支給していない。 （問題となる例） Ａ社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれることを理由として、通常の労働者であるＸに対し、住宅手当を支給しており、当該変更が見込まれないことを理由として、有期雇用労働者であるＹには住宅手当を支給していないが、Ａ社では実態として通常の労働者に対しても、転居を伴う配置の変更を命じていない。 ㈱　住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無にかかわらず支給されるものについても、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないことに留意すべきである。	（新設）
⑾・⑿　（略）	⑻・⑼　（略）
⒀　特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当 通常の労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） Ａ社においては、通常の労働者であるＸについては、全国一律の基本給の体系を適用し、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。一方で、有期雇用労働者であるＹと短時間労働者であるＺについては、それぞれの地域で採用し、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、地域手当を支給していない。	⑽　特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当 通常の労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） Ａ社においては、通常の労働者であるＸについては、全国一律の基本給の体系を適用し、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、一方で、有期雇用労働者であるＹと短時間労働者であるＺについては、それぞれの地域で採用し、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、地域手当を支給していない。