

改正 「同一労働同一賃金ガイドライン」
オンラインセミナー

セミナー開始までしばらくお待ちください

2026.10.6 tue 14:00～15:00 via Zoom

山梨働き方改革推進支援センター

同一労働同一賃金について

(令和8年10月改正内容)

山梨働き方推進支援センター

副センター長

特定社会保険労務士 酒井善明

セミナー目次

目次

- I はじめに～10月1日施行の労働関係法令改正について
- II 同一労働同一賃金とは
- III 10月1日施行の新制度
 - (1) 労働条件通知書の記載項目の変更
 - (2) 適用範囲
 - (3) ガイドラインの内容変更
- IV おわりに（センター利用のお勧め）

I はじめに～10月1日施行の労働関係法令

就業規則を改正する等改正法令等への対応をお願いします

1 改正法令等

① 労働施策総合推進法

→ カスハラ防止対策の義務付け（全事業主対象）

② 男女雇用機会均等法

→ 就活セクハラ防止の義務付け（全事業主対象）

③ 最低賃金改定（告示）

→ **山梨県は、61円アップ。発行日11月1日から、1113円**

※1113円未満の労働契約は無効、1113円と看做す。最賃法4条2項、違反50万円以下罰金

④ 健康保険法・厚生年金保険法

→ 社会保険の適用拡大、賃金要件撤廃（1箇月当たり8.8万円以上が撤廃）

最賃法40条

※特定適用事業所要件は現行51人以上、来年2027年10月から36人以上に、2029年10月21人、2032年10月から1人以上と段階的縮小・2035撤廃予定。※10月以降新規に特定適用(事)、特定任意適用(事)になり、新たに被保険者となった者の保険料軽減の措置、保険料調整制度スタートしました。

カスハラ方針、防止規程の整備、賃金規程の整備は済み了吗でしょうか。また、保険料調整制度では、新たに加入義務が発生した標準報酬が、126千円以下の方、3年間保険料軽減措置が受けられます。また、業務改善助成金の申請も10月中は、可能です。センターに問合せください。



2 省令・指針

① パート・有期雇用労働法関係

労働条件通知書に「待遇の相違の内容・理由等」に関する説明を求めることができる旨を追加

改正同一労働同一賃金ガイドライン適用

改正短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する指針適用

② 労働者派遣法関連

改正法施行規則、派遣元指針・派遣先指針等の適用

規則の改正は雇入れ時、**派遣時の明示事項追加**、改正派遣元指針では**公正な評価を起点にキャリアアップや待遇改善の推進**が、改正派遣先指針では、**派遣元からの料金交渉へに応じることや、駐車場を便宜供与施設に入れる**ことや、派遣元の評価に協力することが盛り込まれました。

ガイドラインではその**第3**が、短時間・有期雇用労働者で、**第4**が派遣労働者で**第5**が協定対象労働者同じ趣旨の改正がされています。今回、**第6**に無期フルタイム労働者の扱いが追加されました。

山梨県は、定最低賃金の適用が11月1日それまでに賃金規程を改正、業務改善助成金の申請などもセンターが、コンサルティングいたします。



改めて、知っておくべき法律の性質(確認)

労働契約は、契約書がなくても成立しますが、労働条件通知書は、書面で交付しなければ法律違反です。

① 労働基準法

労働者保護を目的とした取締法規。罰則を付けて基準を守らせる。強行規定（効力規定）が多い。※労基法は、憲法が保障する権利を具体的なルールにした法律

知っておきましょう。

(例) 第15条第1項違反 労働条件通知書不交付

第120条 30万円以下の罰金

第121条 両罰規定、行為者とともに事業者（法人又は個人事業主）自身に対しても罰金刑が科される。

◎余談

※ 労基法のような特別法違反罰金でも刑事罰。犯罪人名簿に登載される。いわゆる前科。これにより、罰金刑でも、特定の資格取得、海外渡航ビザ取得、社会的信用の低下などの影響が。



②労働契約法

労使間の雇用契約の基本的なルールや、解雇・無期転換などの民事的な効力を定めた法。

◎ 違反に対して、直接の刑罰はなく、契約無効、民事上の損害賠償請求の対象となる。

(例)

法第5条 (安全配慮義務違反)

法第17条 有期労働契約期間中の解雇制限

法第16条 (解雇権濫用法理)

法第19条 雇い止め法理

③ パート・有期雇用労働法



「同一労働同一賃金」の実現を通じて、公正な雇用環境を整えることを目的とした**強行法規・保護法的性格**を持つ労働法。

◎法律違反に対して、**直接的な刑事罰（懲役・罰金）は無いが、特定の義務違反には、過料が科される**

（例）労働条件の特定事項の明示義務違反（法6）、法31条 第6条1項の規定に違反した者は、10万円以下過料に処す。

※「過料」と「罰金」の違いは、罰金は、前科がつく刑事罰、過料は、前科がつかない行政罰

（過料納付までの流れ参考）

①労働局による行政指導（是正の勧告など）を無視、虚偽申告。②労働局が裁判所に申立て。③裁判所が審理し、理由ありとした場合。④裁判所から事業主に「過料決定通知書」送付。⑤執行手続きを管轄の検察庁引継ぎ。検察庁が、対象者に「納付通知書」を発送。⑥ 対象者が、金融機関に納付。

※異議申立（例えば、手続き遅延に正当理由、認定された事実が違うなど。）決定書の告知（受け取った日）から、1週間以内に裁判所に異議申立を行う。

◎罰則以外で企業が受けるリスク・法的影響



刑事罰の規定が無いと、あなどってはいけません。

ア 行政指導・是正勧告と企業名公表

イ 民事上の損害賠償リスク



処遇が、不合理な待遇差と判断された場合

ウ 社会的信用の失墜（レピュテーションリスク（評判リスク）を招く）

※評判リスクとは、商品、従業員に対する世間からのネガティブな評判、噂により企業価値・信用低下し、経営に悪影響を及ぼす危険のこと。

企業名が、公表されると、ブラック企業と判断されるリスクがあり、採用活動、営業活動に支障がでることもあります。

II 「同一労働同一賃金」とは。（制度の確認）

趣旨・目的

- ◎ 「同一企業内」における「通常の労働者」と「短時間労働者及び有期雇用労働者」との間の不合理な待遇差を無くし、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。
- ◎ 上記により、多用で柔軟な働き方を選択できるようにする。

労働契約法旧20条の趣旨を盛り込む

1 実現の方法

（1）パート・有期雇用労働法（以下「法」という）に、その実現に必要な規定を定めた。

待遇が不合理に当たるか否かの判断の基本となる定め。

法第8条（不合理な待遇の禁止）

事業主は、

その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇それぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、

- ◎ 当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）
- ◎ 当該職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用の仕組み）
- ◎ 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。

法第9条（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱禁止）

均等待遇、9条を参照

① 職務の内容とは

「業務の内容」 + 「責任の程度」 = 職務の内容

（業務の内容）

<業務の内容が通常の労働者と同じか否か判断>

① 業務の種類（職種）を比較

販売職、事務職、製造工、印刷工 など

厚労省編職業分類表
を参考に

② 個々の業務の中の中核的業務を比較

中核的業務＝与えられた職務に伴う個々の業務のうち、その職務を代表する業務（◎その職務に不可欠か。◎その成果が業績評価に大きな影響があるか。◎時間的割合、頻度が多いか。）

③ 業務の種類、中核的業務を比較し、実質的に同じであれば「業務の内容」は、同じと判断

（責任の程度）

<判断要素（例）>

- ① 単独で契約締結が可能な金額の範囲
- ② 管理する部下の人数、決裁権限の範囲
- ③ 業務の成果について求められる役割
- ④ トラブル発生時や臨時、緊急時に求められる対応等
- ⑤ ノルマ等の成果への期待度

職務の内容が同じかどうかの判断の例



職務の内容は同じと判断できる。



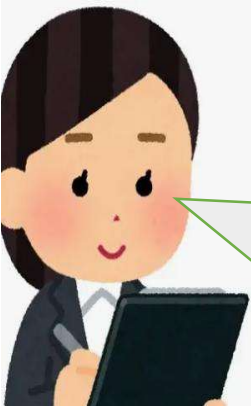
【判定の例】 （比較）

- A 紳士服売場の責任者（正社員）
B 婦人服売場の責任者（有期契約）

- ① 業務の種類～販売職 （同じ）
- ② 中核的業務～扱う商品は異なるが、服の販売業務が中心、知識の水準も大差がない。
- ③ 責任の程度
～部下の数、ノルマ、在庫管理や部下の指導に伴う責任の重さ同じ
職務の内容は同じ

② 職務の内容・配置変更の範囲（人材活用の仕組み・運用）

◎転勤、人事異動、昇進などの有無範囲に相違があるか？

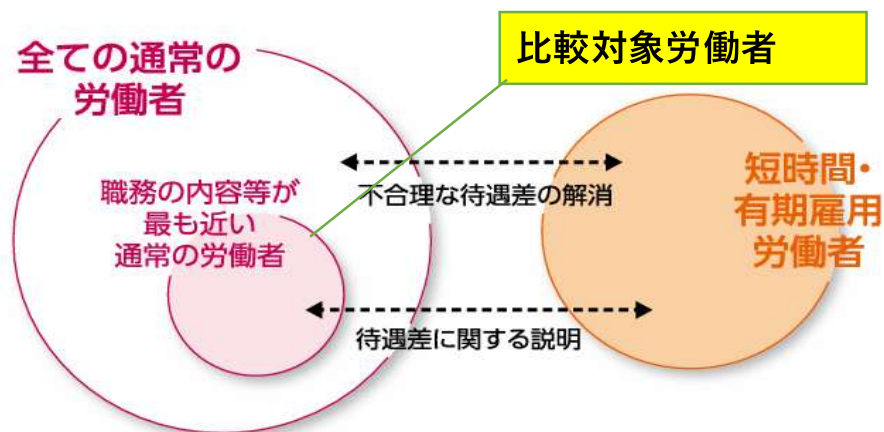


正社員の場合、様々な仕事を経験、部署異動を経験して昇任していく制度があったとしても、**採用以来、同一の職場で同じ販売職を続けている者がいて、その人が「職務の内容が最も近い通常労働者」とした場合。**
その部署に、**同じ販売職として採用され、同じ仕事を続けている有期契約社員がいた場合。**
両者の人材活用の仕組みは実態と同じと判断できます。



会社に、非正規社員と異なる正社員の人材活用の仕組みが、制度としてあっても、**実態として動いていない場合は、実質人材活用の仕組みは同じということか。**

図表 1-7 説明義務における比較対象となる通常の労働者の考え方



③ その他の事情

- ◎ その他の事情として考慮され得るもの
- ・ 職務の成果、能力、経験
 - ・ 定年再雇用、年金受給、退職金
 - ・ 合理的な労使慣行、組合交渉の経緯
 - ・ 同業他社の状況

(2) 不合理な待遇差を判断するためのガイドライン（指針）を定め、公表。

① ガイドラインの目的・内容

法律の規定に基づき、合理、不合理の例を具体的に示したルールブック

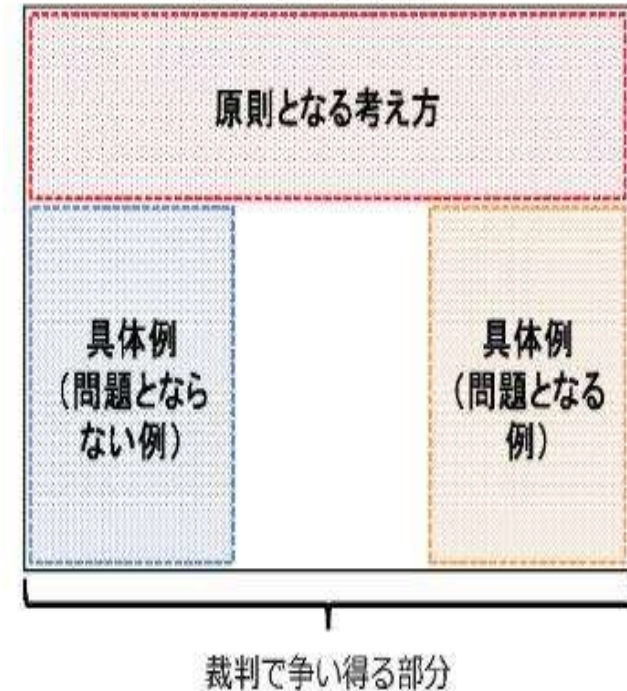
ア 待遇ごとに、その相違が不合理と認められるか否かの原則的な考えを明らかにした。

イ 具体的待遇ごとに問題とならない例、問題となる例を明らした。

ウ 具体例は、裁判例を反映し、実効性の高いものとなっている。

※ 10月1日施行の改正ガイドラインは、新たな裁判例などを反映したことによる改正。（いわば内容の**アップデート**）

ガイドラインの構造



② ガイドラインに原則となる考え方が示されている項目

- ◎ 基本給
- ◎ 賞与（個人別業績評価型賞与の場合）
- ◎ 各種手当（役職手当、特殊作業手当、特殊勤務手当、精皆勤手当、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当・出張旅費、食事手当、単身赴任手当、地域手当）
- ◎ 福利厚生（給食施設、休憩室及び更衣室の利用、転勤者用社宅、慶弔休暇等、病気休職、法定外休暇（勤続期間に応じて付与するもの））
- ◎ その他（教育訓練、安全管理措置等）

※ 10月改正では、退職手当、住居手当、家族手当、夏期・冬期休暇についてや、管理区分が複数ある場合や、賃金等の決定基準が異なる場合等の考え方、不合理と認められる待遇差を就業規則変更で解消する際の留意点などを加入した。

この意味は、裁判の争いの根拠はあくまでも法律の規定を根拠に争う。ガイドラインは、法律ではないという意味。しかし、裁判所はこのルールを重視します。それはこれが裁判例で作られているから。

(3) ガイドラインの適用の範囲

対象労働者

◎ 日本国内の全ての企業で働く、以下の労働者（個々の企業の定めた呼び名ではなく、実際の雇用や勤務の形態で判断します。）

ア 短時間労働者（パートタイム労働者）

～一週間の所定労働時間が、同じ会社で働く通常の労働者（正社員など）より短時間の労働者。

イ 有期雇用労働者

～会社と期間を定めた労働契約を結んでいる人（契約社員、アルバイト、パート、嘱託社員）

※ 改正ガイドラインでは、第6に

「所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者等」の項目が新設されました。その理由などは以下のとおりです。

◎ 労契法第3条第2項の規定により、労働契約は、労働者及び使用者が、**就業の実態応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきもの**とされていること。

◎ **均衡の考慮に当たっては、この指針の趣旨が考慮されるべきであること。**

◎ 有期から無期労働契約への転換後の労働条件の決定に当たっては、当該転換に係る有期労働者と通常の労働者との間の不合理と認められる待遇差の有無について**予め点検し、そのような待遇差がある場合には、確実に解消することが求められること。**

～以下ガイドラインを参照のこと。～

(4) その他

労働条件の文書交付・説明義務

- ・ 雇い入れ時に、昇給・退職手当・賞与の有無、相談窓口及び**待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる旨**
(令和8年10月1日から)
- ・ 雇い入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容(賃金制度の内容等)の説明を義務付け(第14条第1項)
- ・ パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合に、待遇の相違の内容・理由、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を義務付け(第14条第2項)
- ・ パートタイム・有期雇用労働者が説明を求めたことを理由として、解雇等の不利益取扱いをすることを禁止(第14条第3項)
- ・ パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制整備を義務付け(第16条)

均等・均衡待遇の確保の推進

- ・ 【全てのパートタイム・有期雇用労働者】
基本給、賞与その他の全ての待遇について、正社員の待遇との間に、①職務の内容、②人材活用の仕組み、③その他の事情のうち、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、**不合理と認められる相違を設けることを禁止**(第8条)
- ・ 【正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者(①職務の内容、②人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム・有期雇用労働者)】
基本給・賞与その他の全ての待遇について、**差別的取扱いを禁止**(第9条)

★どのような待遇差が不合理と考えられるか等については、「同一労働同一賃金ガイドライン」で示しています。(改正ガイドラインは令和8年10月1日から適用)

正社員への転換の推進

- ・ 正社員の募集を行う場合のパートタイム・有期雇用労働者への周知、新たに正社員を配置する場合の応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け(第13条)

Ⅲ 10月1日施行の改正の詳細

(1) 労働条件通知書の項目追加

パート・有期雇用労働法施行規則第2条第1項改正

参 考

(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査(労働者調査)」(2023年)

- ◎ 法改正により不合理な待遇差の禁止、待遇差の内容とその理由の説明義務等が課されたこのとの認知度は高い。
- ◎ 説明を求めたことがある者は8%、説明の有無にかかわらず書面交付の割合29.1%。
- ◎ 説明や書面交付があった場合の方が勤務先や仕事への満足度が高い。

(追加部分)

違反した場合は10万円以下の過料

労働条件明示事項

- ☐ 昇給の有無
- ☐ 退職手当の有無
- ☐ 賞与の有無
- ☐ 相談窓口
- ☐ 待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨

現行の
明示事項

新たな
明示事項

説明をする場合、その前提となる就業規則の整備は、重要です。10人未満の事業所でも整備すべきです。



〈労働条件通知書の記載例〉

次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違(内容・理由)等について説明を求めることができる。

部署名

担当者職氏名

(連絡先

)

待遇差等について説明義務が課される事項とその内容

求められても説明を疎かにすると、それが「その他の事情」となり不利に働くことがあります。

【説明義務が課される事項】

- ①正社員との間の待遇の相違の内容及び理由
- ②以下について待遇を決定する際に考慮した事項
 - ・労働条件に関する文書の交付等（第6条）
 - ・就業規則の作成手続（第7条）
 - ・不合理な待遇の禁止（第8条）
 - ・正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（第9条）
 - ・賃金（第10条）
 - ・教育訓練（第11条）
 - ・福利厚生施設（第12条）
 - ・正社員への転換（第13条）

【説明内容の例】

- ・比較対象の正社員との間で待遇の決定基準に違いがあるか、違う場合はどのように違うのか・なぜ違うのか
- ・教育訓練の実施や福利厚生施設の利用に当たり何を考慮したか
（正社員との違いがある場合は、なぜ違うのか）
- ・正社員への転換推進措置として講じる措置の決定に当たり何を考慮したか
など

【参考】労働者に対する待遇に関する説明義務（第14条第2項）

・事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員との間の待遇の相違の内容及び理由と待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

待遇差についての説明方法

●説明の方法

- ・「資料を活用し、口頭により説明する方法」または、「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれによって説明しましょう。
- ・「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです。
- ・資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう。

資料を交付しないと、説明の内容について、争いのもとになります。

●説明の求めがない場合における周知等

パートタイム・有期雇用労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、当該パートタイム・有期雇用労働者と正社員との間の待遇差の内容・理由に関する分かりやすい資料を交付することや、待遇の相違の内容・理由に関する説明を求めることができることを周知するといった対応を行うことが望ましいです。

労使の話し合い促進のための工夫

パートタイム・有期雇用労働者との話し合いの機会を設けること、またはアンケートを実施すること等により、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、当該意見を反映させるための適切な方法を工夫するよう努めましょう。

雇用管理の改善等に関する情報の公表

正社員等への転換制度の内容、転換実績等をパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、ウェブサイトへの掲載等により定期的に公表することが望ましいです。

(2) 雇用管理指針（告示202号）

パート・有期雇用労働法を支える柱の3本の内の1つ。紛争を防ぎ、納得感を高める企業行動指針

不合理な待遇差の判断基準である「同一労働同一賃金ガイドライン（告示203号）」に対し、この告示は、パート・有期雇用労働法に基づき、事業主が講ずべき雇用管理の改善に関する措置（運用プロセスや行動の指針）を定めたものです。

① 令和8年10月施行の主な内容

① 待遇差の説明方法の具体化と「閲覧」対応

原則「資料活用+口頭」又は「詳細資料の交付」ですが、**個人情報保護の観点から資料交付が困難でも事後のもとめに応じ**
て「資料を閲覧させる」等の工夫に努めるべきとされた。逃げ道を塞ぎつつ実効性を高めた。

② 正社員への転換推進：個別意向確認の要請

単なる周知に留まらず、契約更新の面談や電子メール等を活用し、個別に「正社員への転換意向」を確認し、それに配慮することを追記。また、公募や試験など複数の措置を講ずることを強く推奨。

③ パート・有期雇用労働者の過半数代表者に対する「事務的配慮」の明文化

選出要件（管理監督者の除外、事業主意向の排除）の徹底に加え、代表者が意見集約等の事務を円滑に行えるよう、事務スペース、事務機器（PC等）、イントラネットや社内メールの利用許可といった具体的配慮が明記された。

④ 福利厚生施設への便宜供与の拡大

正社員が利用する施設について、非正規労働者にも、利用の便宜を図る配慮が求められます。対象は、保養所、駐車場に留まらず、休憩室、更衣室、給食施設（食堂）、診療所、保育所、体育館など広範な施設を含めた。

⑤ 公正な評価に基づく賃金決定

職務の内容、職務の成果、意欲、能力・経験その他就業実態⇒公正な評価に基づき昇給等反映する。

(3) 同一労働同一賃金ガイドラインの改正

◎ガイドライン適用（令和2年4月1日）以降の判決一覧

正社員と非正規雇用労働者との間の待遇差が争われた事件の最高裁判決一覧

		名古屋自動車 学校事件 (令5.7.20)	日本郵便 (大阪) 事件 (令2.10.15)	日本郵便 (東京) 事件 (令2.10.15)	日本郵便 (佐賀) 事件 (令2.10.15)	メトロコマース 事件 (令2.10.13)	大阪医科薬科 大学事件 (令2.10.13)	長澤運輸事件 (平30.6.1)	ハマキョウレックス 事件 (平30.6.1)
原告		嘱託職員 (有期契約労働者)	時給契約社員 (有期契約労働者)	時給契約社員 (有期契約労働者)	時給契約社員 (有期契約労働者)	売店契約販売員 (有期契約労働者)	教授秘書アルバイト (有期契約労働者)	嘱託乗務員 (有期契約労働者)	契約社員 (有期契約労働者)
待遇									
基本給	◎	破棄・差し戻し (高裁：一部不合理)	—	—	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	—
賞与 夏期年末手当	○	破棄・差し戻し (高裁：一部不合理)	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	—
退職金	—	—	—	—	—	不合理ではない	—	—	—
住居手当	—	—	不合理	不合理	—	不合理	—	不合理ではない	不合理ではない
扶養手当 家族手当	—	不合理ではない	不合理	—	—	—	—	不合理ではない	—
精皆勤手当	○	不合理	—	—	—	—	—	不合理	不合理
通勤手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
作業手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
無事故手当	—	—	—	—	—	—	—	—	不合理
給食手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
役付手当	○	—	—	—	—	—	—	不合理ではない	—
超勤手当	○	—	—	—	—	—	—	不合理	—
祝日給	○	—	不合理	不合理ではない	不合理ではない	—	—	—	—
年末年始勤務 手当	○	—	不合理	不合理	—	—	—	—	—
夏期冬期休暇	—	—	不合理	不合理	不合理	—	不合理	—	—
病欠休暇	◎	—	不合理	不合理	—	—	不合理ではない	—	—

※「同一労働同一賃金ガイドライン（改正前）」において、○：記載有り、—：記載無し
 ※網掛けは上告不受理等により高裁判決で確定したもの。
 ※最高裁において判断していない手当については、紙面の都合上省略している。

① ガイドラインの追加・変更のあった項目等

(1) 共通留意事項

(新設)

- ア 雇用管理区分が複数ある場合及び職務内容を分離した場合の扱い
- イ 賃金の決定基準ルールに相違がある場合の扱い
- ウ 不合理と認められる待遇の相違の解消に当たり、就業規則の変更により労働条件を変更する場合の留意点
- エ 法8条の「その他の事情」の取扱
- オ 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の扱い
- カ いわゆる「正社員人材確保論」について
- ケ 無期雇用フルタイム労働者の扱いについて

(2) 考え方、具体例が追加された項目

- ア 賞与
- イ 退職手当
- ウ 無事故手当
- エ 家族手当
- オ 住宅手当
- カ 病気休職・休暇
- キ 夏季冬季休暇
- ク 褒賞
- ケ 福利厚生施設

ア 雇用管理区分が複数ある場合及び職務内容を分離した場合の扱い

- ① 正社員の区分に、新たに、**通常の正社員より「低待遇の社員区分」をつくり**、その区分の社員がいることで**非正規社員との待遇差を解消する試みを封じた**。

こうした場合でも、通常の正社員と有期雇用労働者との不合理な格差の解消を行う必要がある。

今回の改正では、その第6に、「所定労働時間が、通常の労働者と同一で、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者」については、パート・有期雇用労働法2条3項のパート・有期には、該当しないが、**労契法3条2項規定から、通常の労働者との均衡を考慮し、考慮にあたって改正ガイドライン趣旨が考慮される**としている。

- ② 正社員と非正規の「仕事の内容」を分け、**「業務が違うから比較できない」という理屈で、対応を回避することはできません**。この場合でも、パート・有期雇用労働法8条（均衡待遇）の規定の適用はあります。

例えば、正社員に、異動が規定され、非正規には無いと規定されていても、現実には異動が無ければ同一の実態と判断される可能性。

イ 賃金の決定基準・ルールに相違がある場合の扱い

- ◎ 待遇の決定基準・ルールに、相違があっても、**業務や人材活用の実態**で判断されます。
- ◎ 待遇の決定基準・ルールによる相違は、法8条の規定に基づき、客観的及び具体的な実態に照らして不合理と認められるものであってはならない。
- ※ 別規則や別規程を定めたから、一律に合法になる訳ではなく、客観的、具体的に、正規、非正規の「業務の内容」や、「責任の程度、人材活用の仕組み（配置転換、転勤の範囲）」の職務・役割の違い・内容が判断できる規則、**規程とし、実態的にもその定めにあった運用を行うことが大切**。
- ※ その視点で、規則等の点検や、運用の見直しが必要。

ウ 不合理と認められる待遇の相違の解消に当たり、就業規則の変更により労働条件を変更する場合の留意事項

特に④の
労使間の
交渉は、
十分すべ
きです。

- ◎ 待遇の相違の解消当たっては、**通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、短時間・有期雇用及び派遣労働者の労働条件の改善を図る**ことが求められること。
- ◎ やむを得ず、**就業規則を変更することにより**、その雇用する労働条件を不利益変更する場合、**労契法第9条**の規定により原則として、**労働者と合意する必要があること**。
- ◎ 労働者と合意することなく、**就業規則の変更により労働条件を不利益に変更する場合**、当該変更は、**同法10条の規定**に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要があること。

※変更の合理性（参考）

- ① 労働者の受ける不利益の程度。 ② 労働条件変更の必要性。 ③ 変更後の内容の相当性。
 - ④ 労使間の交渉状況 ⑤ 代償措置（激減緩和措置）の有無 ⑥ 同業他社の状況
- これらを満たすことが必要とされます。**

法14条2項の説明は、既に雇用している短時間・有期労働者から説明を求められた場合です。誠実に対応を。

エ 法8条の「その他の事情」の取扱い

- ◎ その他の事情については、**職務の内容、職務の内容及び配置の変更に関連する事情に限定されない**。
- ◎ **職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合や過半数代表者等との間の交渉**といった労使交渉の経緯や結果等の諸事情がその他の事情として想定される。
- ◎ 事業主が、法14条2項の規定に基づき通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について**十分な説明を行わなかったと認められる場合**や、事業主が待遇の体系に係る議論において**短時間・有期雇用労働者の意向を十分に考慮せず一方的に短時間・有期雇用労働者の待遇を決定した場合**には、当該事実も法8条の**その他の事情**に含まれ、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇が**不合理と認められることを基礎づける事情として考慮され得る**。

オ 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の扱い

定年再雇用者にも事前に労働条件を十分説明しましょう。

- ◎ 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受ける。
- ◎ 通常の労働者と継続雇用された有期雇用労働者との間の待遇の相違は、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた待遇の相違は許容。
- ◎ 定年に達した後に継続雇用された者であることは、待遇の不合理か否かの判断にあたり、法8条の「その他の事情」として考慮される事情に当たりうる。
- ◎ 定年に達した後に有期雇用労働として継続雇用する場合のそれぞれの待遇について、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様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否か判断されるものと考えられる。
したがって、定年後継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。

いわゆる「人材確保論」

カ 「通常の労働者として職務を遂行しうる人材の確保及び定着を図る」等の目的で待遇を行う場合の取扱

- ◎ ～略～ 待遇に相違がある場合において、その要因として当該待遇を行う目的に「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及び定着を図る」等の目的があったとしても、当該待遇の相違が不合理と認められか否かは、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、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、当該待遇の他の性質及び当該待遇を行う他の目的にも照らして判断されるものであり、「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及び定着を図る。」等の目的があることのみをもって直ちに当該待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。

人材確保定着が目的と主張し、認められた例。

- ※ 大阪医科薬科大学事件（最高裁R2.10.13）を参照～アルバイト職員への賞与不支給は、不合理とはいえない。
- ※ メトロコマース事件（最高裁R2.10.13）を参照～契約社員への退職金の不支給は、不合理とはいえない。

「優秀な人材の確保及び定着の目的」が認められた例（参考）

最高裁判決

①大阪医科薬科大学の場合の判断～アルバイト事務員への以下の不支給は、不合理とまでは言えない。

- ・賞与（支給の目的～正職員としての職務遂行しうる人材確保と定着）
- ・私傷病休暇（正職員長期就労と期待、正職員の生活保障、雇用の維持確保）

（判断の要因）

大学の職員構成
総員2600人
事務系正規200人
契約40人(無期、月給・賞与あり、正規の80%)
アルバイト150人(時給・有期、賞与なし)
嘱託10人

◎ 職務の内容・職務の内容及び配置変更の範囲

（教室事務員（正規））

- ・通常業務、学内英文学術誌の事務、病理解剖に関する遺族対応、部門間連携業務、毒劇物等の試薬管理
- ・正職員就業規則上人事異動の対象

（教室事務職員（アルバイト））

- ・通常業務
- ・人事異動は、例外的かつ個人の事情

◎ その他の事情

アルバイト職員については、契約職員及び正職員に段階的に職種変更するための試験による登用制度が設けられていた。

最高裁判決

②メトロコマース事件の判断～契約社員への退職金の不支給は、不合理とまでは言えない。

◎ 職務内容 正社員（販売業務、休暇・欠勤職員の代替え、複数店舗の統括、）

契約社員（販売業務）

◎ 人材活用の内容

正社員（変更あり、転勤あり）

契約社員（変更なし、転勤なし）

◎ その他の事情（登用制度あり、契約社員Bから契約社員Aへ、契約社員Aから正社員）

売店業務
正社員 18人
契約A 14人（有期その後、無期の職種限定社員・転換後退職金あり）
契約B 78名(有期、売店専従・退職金なし)

ケ 無期雇用フルタイム労働者の扱いについて

労働契約法18条（労働契約の無期転換）の転換後の労働条件についても検討が必要です。

- ◎ 所定労働時間が、通常の労働者と同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者（以下「無期フルタイム」という。）については、**短時間・有期雇用労働法第2条3項（定義）**で短時間・有期労働者に該当しないと、しつつ今回、**当該労働者の待遇の均衡を考慮するにあたって、ガイドラインの趣旨を考慮すべきことを明らかにした。**

留意事項

- ① 労働契約法3条2項の規定により、「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」とされている。
 - ② **均衡の考慮**に当たっては、**この指針の趣旨が考慮されるべきであること。**
 - ③ **期間の定めのない労働契約への転換後の労働条件の決定**に当たっては、当該転換に係る有期雇用労働者と通常の労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の有無について予め点検し、確実に解消することが求められる。
- ～以下詳細は、改正ガイドラインを参照～

参考裁判例「東北映像事件」仙台高裁 令和7年9月11日、最高裁上告不受理

- ◎ 無期フルタイム労働者と正社員との間の待遇格差について、**不法行為（公序違反）**による損害賠償を認めた初めての高裁判決。令和8年4月15日上告不受理により仙台高裁判決が確定した。

事件の概要（参考）

- ① 原告 青森県内の場外馬券売場で20年以上、の無期フルタイムで勤務の50の女性
- ② 被告 東北映像（盛岡市）
- ③ 争点 パート・有期雇用労働法（同一労働同一賃金）の対象外の無期フルタイム労働者と、正社員との間の待遇差（基本給、賞与、家族手当、住宅手当）が不合理といえるか。

判決の概要

基本給は、比較対象社員の79.7%から82.4%である程度の相違は、社会通念上許容される範囲。

- ① 高裁の判断：働き方改革関連法（改正パート・有期雇用労働法）の施行された令和2年4月1日以降は雇用の形態に関わらず「不合理な待遇格差をなくす」という均等・均衡処遇の精神が、社会の基本的な秩序である公序（民法90条）として確立している。
※従来、現在も、無期フルタイム労働者は、パート・有期労働法の適用から除外されていたため、同法8条、9条を直接適用して会社を訴えることが出来なかった。
- ② 判断内容：基本給の差は、業務内容の違いから容認。（基本給は、比較対象社員の約8割）賞与の、正社員の7割を下回る部分及び家族手当・住宅手当の支給無しについては、社会通念上不合理であり違法。（37%～43%）
- ③ 結論：会社に193万円支払いを命じた

改正ガイドラインと相俟って、無期フルタイム労働者について、給与・手当を見直すことをお勧めします。



手当部分

10月1日施行の改正ガイドラインでは、裁判例を踏まえ各種手当についての説明が追加されました。

(2) 各種の待遇について、追加・新設

① 賞与

新設部分

賞与については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、**労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の労働意欲の向上等**の様々な性質及び目的が含まれるものであるが、通常の労働者と同様に短時間・有期雇用労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、短時間・有期雇用労働者に対し、通常の労働者との間の職務の内容、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の相違に応じた均衡のとれた内容の賞与を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の短時間・有期雇用労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該賞与の相違は不合理と認められる**ものに当たりうることに留意すべきである。

参考

◎大阪医科薬科大の場合は、賞与支給の理由が、正規の人材確保と認められたが、これは職務内容等の格差等に起因すると思われる。一方、正規・非正規が、**ほとんど同じ業務の東北映像事件の場合、賞与の7割を下回る部分は、公序に反するとしている。**

参考



◎ 全く支給していない場合。性質・目的を明らかにして、見直すことをお勧めします

例1～「職務の内容」「職務の内容及び配置変更の範囲」「その他の事情」を洗い出し、**その違いに応じ、正社員と異なる支給率、支給額を決定する。**

例2～簡易な**補助的業務、定型的業務**の場合で、**貢献度を一律決定できる場合**、定額一時金とすることも。

例3～契約時更新時、賞与相当を予め時給に上乗せ。

② 退職手当

新設

退職手当については、当該待遇の**性質**及び当該待遇を行う**目的**として、**労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれるものであるが**、通常の労働者と同様に**短時間・有期雇用労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず**、短時間・有期雇用労働者に対し、通常の労働者との間の職務の内容、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の相違に応じた均衡のとれた内容の退職手当を支給せず**、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う**目的が妥当しない他の短時間・有期雇用労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該退職手当の相違は不合理と認められる**ものに当たりうることに留意すべきである。

メトロコマース事件 (参考)

最高裁判例では、**職務の内容が異なっていたこと、正規社員への登用の道が開かれていたこと**などから、不合理ではないとされた。しかし、同判決では、2名の裁判官から補足意見、1名の裁判官から反対意見があり、いずれも長期の雇用が前提で、職務内容がほぼ同じで功労報償の性質あることから、全く支給しないことは不合理とする表明があった。

対応 点検見直しのお勧め。



協定方式派遣の職員の一般賃金にも退職手当は加味されています。特に無期フルタイム社員が在籍する場合は、検証と検討が必要です。

- ① **制度の性質・目的の明確化**：労務対価の後払い、長年勤務の功労報償、正規社員人材獲得定着のいずれなのか？
- ② **業務内容・責任の差**：正社員と非正規（無期フルタイムを含む。）での**違いを確認**。
- ③ **転勤・配転の違い**：将来的な人材活用にどのような違いがあるか。

③ 無事故手当

新設

通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との無事故手当を支給しなければならない。

参考

ハマキョウレックス（運送会社）事件 最高裁判決

この判決では、手当について「手当の目的・趣旨」毎に合理的な理由があるを個別に判断するというルールが明確になりました。

無事故手当・作業手当・給食手当・通勤手当・皆勤手当について、「仕事の内容が正社員と同じなら、安全運転をする必要や、通勤・食事・皆勤の必要性も同じで不支給は不合理」されました。

④ 家族手当

新設

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、通常の労働者との家族手当を支給しなければならない。

(注) 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、労使の話し合いによって、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



この(注)は、健康保険・厚生年金130万円の壁と同じ機能を持つ、配偶者手当の受給の際の収入要件を指しています。

参考

日本郵便大阪事件最高裁判決令和2年10月15日



「長期に亘り継続して勤務するとは」、具体的には、どの程度の長さなのか？

この判決では、

- ・ 手当の趣旨・目的：扶養手当は「**長期にわたり継続して勤務することが、見込まれる労働者に対する生活保障や福利厚生**」の性格を持つとされました。
- ・ 契約社員への適用：**契約更新を重ねて長期勤務が見込まれる契約社員についても**、正社員と同様に継続的な勤務が期待されるため、**支給しないことに合理的な理由は認められない**と結論づけた。

- ◎ 名古屋自動車学校事件最高裁、長澤運輸事件最高裁では、定年後再雇用者の待遇について、争われたが、共に**扶養手当の不支給は、不合理とは言えない**としている。理由として**定年後には、厚生年金支給される等をあげている**。

日本郵便では、アソシエイト社員に転換したときとしている。

扶養手当を支給することが適当とされる有期契約社員の判断の基準となる考え方は。

※「契約更新を重ねて長期勤務が見込まれる契約社員」とは？

- ◎ **実質的な基準**：年数にかかわらず「**今後も契約更新が繰り返され、定年などまで長く働くことが期待されている状態**」。
例えば、契約更新の回数制限がない。同職の先輩社員が長期に勤務している。
採用時に長期雇用を期待してる。など。
- ◎ **具体的な目安**：有期契約社員が、契約更新を重ねて**通算5年を超えた場合**、無期雇用契約に転換する権利が発生した、或いは無期転換された労働者は、実質的に正社員と契約期間は同じで長期勤務するとみなされる。

最高裁の判決を受けた日本郵便の見直し対応(参考)

日本郵便の場合、アソシエイト社員(無期契約)が対象。それになるには最短約3年の勤続とスキル習熟と基礎評価を満たす必要があるそうです。

- ◎ 無期転換した契約職員への支給：契約更新を重ねて「無期雇用」に転換した契約社員に対して、正社員の8割の基準で扶養手当を支給する制度へと改定されました。

⑤ 住宅手当

新 設

- ◎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。

参考

ハマキョウレックス事件 最高裁 平30.6. 1

- ◎住宅手当の目的：従業員が住宅に要する費用補助。契約社員については、就業場所の変更が予定されていない。正社員については、転居を伴う配転が予定されている。契約社員と比較し、住宅に要する費用が多額となりうる。よって、契約社員に、住宅手当を支給しないという労働条件は、不合理ではない。

就業規則などの制度ではなく実態で評価している。

日本郵便東京事件 平成30年12月13日東京高裁判決

最高裁不受理 高裁判決確定

- ◎正社員の中で、転居を伴う異動が無い者にも住宅手当が支給されている実態を踏まえ、有期契約社員に住宅手当を支給しない労働条件の相違は、不合理あるとし、損害賠償を命じた。

正社員の待遇を調整して不合理を解消した例

日本郵便の住宅手当の対応（参考）

- ◎ 非正規社員に支給拡大をするのではなく、**手当自体を、10年かけて廃止する。**
 - ① 段階的な減額：毎年10%ずつ削減
 - ② 期間：2018. 10月から10年
 - ③ 代替え措置
 - ・基本給の引き上げ
 - ・賞与の支給月数の引き上げ
 - ・差額保障の実施～対象の一般職社員については、2017年度の給与水準を下回らないように、当面差額を保障

有期雇用労働者に関する調整はない。

- ◎ この改革に対する有期契約社員らが訴訟を提起

理由

（この制度改正は）**不合理な労働条件の相違や不利益変更**に当たる。

- ◎ 東京高裁 令和7年12月12日

不合理な待遇差の解消方法は、「**非正規社員への手当支給に限られるのではなく、正社員の待遇を引き下げて格差を解消する方法**」も法的には許容される。

⑥ 病気休暇（療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む。）

（ ）太字が追加部分。

短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、**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、病気休職の取得を認めなければならない。**さらに、通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、**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・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の給与の保障を行わなければならない。**

参 考

- ◎ 最高裁、令和2年10月15日の日本郵便3事件の判決中、病気休暇については、正社員には「最大90日の有給病気休暇」に対し、契約社員には、「無給（年10日以内）」しかない待遇格差は、不合理と判断。

日本郵便の是正対応と当該対応への判断（令和6年5月30日、東京地裁、12月12日東京高裁）

高裁も一審を支持

- ◎ 是正措置～**無期転換後の契約社員に対し、疾病ごとに通算「30日」限定した有給の病気休暇を付与。**有期契約社員で、勤続6箇月以上には、年間10日。週の所定労働日が、5日以下の者には比例付与。
- ◎ **東京地裁～以下の理由で妥当**
 - ① 職務内容と人材活用の違い：正社員は、転勤や業務内容の変更リスクを長期的に負っている。
 - ② 定着・在職期間の違い：契約社員は、**正社員に比べて平均的な在職期間が短く、流動性があるため、勤務の継続性や期待度に応じた日数差（条件による区分）を設けることは、不合理とはいえない。**

◎ 会社の対応

～有給の病気休暇制度を持つ場合には、これらの裁判例を参考に見直しをお勧めします。



⑦ 夏季冬季休暇

新設

◎ 短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の夏季 冬季休暇を付与しなければならない。

参考

日本郵便（大阪・東京・佐賀）事件、令和2.10.15 最高裁

◎休暇の目的

- ・ 年次有給休暇や病気休暇等とは別に、労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図るという目的によるもの。
- ・ 取得の可否や日数は、**勤続期間の長さに応じて定まるとはされていない。**

◎ 判 決

- ・ （時給制契約社員は）**繁忙期に限定された短時間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれているのであって、夏季冬季休暇を与える趣旨、時給制契約社員にも妥当する**というべき。
- ・ 上記のとおり**職務の内容等につき相応の相違があることを考慮しても、夏季冬季休暇の相違があることは、不合理と評価。**
- ・ 所定の日数につき、本来する必要のなかった勤務をせざるを得なかったといえるから、上記勤務をしたことによる**財産的損害を受けたもの**ということができる。

この制度をもっている会社は、運用を一度見直してください。

日本郵便の対応

- ◎ 格差解消のため、正社員の夏季・冬季休暇日数を減らし、非正規社員へ新たに付与する「縮小均衡（全体のバランスを取るための引き下げ）」が提案・実施。
- ◎ 変更の内容
 - ・ 正社員の休暇日数削減、2024年度から**3日から2日に削減**。冬季も同様。新たに非正規社員へ夏季・冬期に**それぞれ1日を付与**。

⑧ 褒 賞

新 設

褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、通常の労働者との同一の期間勤続した短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との同一の褒賞を付与しなければならない。

◎ 褒賞についても、今回、ガイドラインでその扱いが、明示されました。制度が正社員のみを対象の場合（下記の就業規則の表彰の条文のような場合など）

正社員の就業規則の表彰の規定の例（参考）

第◎条 従業員が次の各号のいずれかに該当する場合には、審査のうえ表彰することができる。

- （１）品行方正、技術優秀、業務熱心で他の者の模範と認められる者
- （２）災害を未然に防止し、又は災害の際、特に功労のあった者
- （３）業務上有益な発明、改良又は工夫、考案のあった者
- （４）永年にわたり無事故で継続勤務した者
- （５）社会的功績があり、会社及び従業員の名誉となった者
- （６）その他前各号に準ずる程度に善行又は功労があると認められる者

２ 前項の表彰は、賞状、賞品又は賞金を授与し、これを行う。



例えば、「有期契約社員就業規則」が別に置かれている場合は、「表彰については、正社員就業規則第◎条の規定を準用する。」等を加える検討をお勧めします。

⑩ 福利厚生 福利厚生施設

変更概要

「同一労働同一賃金」の規定は、福利厚生施設の利用も含まれますが。今回の改正では、その「**利用の条件**」についても**不合理な相違を禁止する旨が追加**されました。以下の太字の部分が追加部分ですが、赤い太字のように、「**利用の条件**」に差を付ける場合には、その差は、**職務の内容、当該職務の内容及び配置変更の範囲、その他の事情**に照らして、**合理的な説明ができるものである**ことが求められます。

ガイドラインの追加部分（「また、」以下）

福利厚生施設 通常の労働者と同一の事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の給食施設、休憩室及び更衣室の利用を認めなければならない。また、福利厚生施設の**利用料金・割引率等の利用条件**についても短時間・有期雇用労働法第8条の適用を受けるものであり、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の**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**。



福利厚生施設の利用条件について一度見直すことをお勧めします。改正雇用管理指針の主な改正事項の一つとなっています。

福利厚生等（参考）

◎ 施設利用ではありませんが、特別休暇（慶弔休暇など）の存否や日数に差を設けることも、不合理と判断されています。下表（日東電工事件、令和8年2月13日最高裁第二小）

- ◎ この事件は、日東電工で働いていた日系ブラジル人の非正規労働者60人が原告、請求内容は、
- ① 有期労働契約締結時、正社員就業規則、準社員就業規則はあったが、**有期社員就業規則（雇用契約後に制定）**なかったことから、**準社員就業規則が適用されるべきで、賞与受給の権利があった。支払わない不法行為の損害を賠償すること。**
 - ② 正社員との下表の待遇格差は、労働契約法旧20条に違反する。
 - ③ 請求総額2億9千万円

（結果）

◎ **賞与の不支給の不法行為部分は敗訴。** 格差部分以下のとおり、賠償額3500万円（報道ベース）

日東電工事件の結果

待遇項目	判決の判断（不合理か否か）	
基本給・賞与	不合理ではない。	正社員との間に、職務内容と配置の変更大きな差異がある。
特別休暇（慶弔休暇）	不合理（違法）	冠婚葬祭への対応という目的は有期社員にも等しく必要。
リフレッシュ休暇	不合理（違法）	長期勤続に対する報償の性質があり、長期勤続した有期社員にも該当する。
扶養手当	不合理（違法）	労働者の生活維持・安心を目的とするもので、有期社員にも同様に必要。
年休の半日取得	不合理（違法）	有期社員の勤務内容からみて、半日取得を拒む合理的な理由がない。
通勤手当	不合理ではない。	会社側が代替手段として「通勤バス」を手配していた事情が考慮された。

有期契約社員を雇用するときに、基本となる就業規則が不備だと、整備済みの規則が適用されると主張される危険があるよね。さらに、後から作ると、内容によっては、不利益変更を主張されるかも！この事件、内容を確認しましょう。



基本給の決定・確認（参考）

① 基本給（ガイドライン）

決定の要因	決定の内容
能力・経験	能力又は経験が同一ならば同一、相違があるなら相違に応じて決定
業績又は成果	業績又は成果が同一ならば同一、相違があるなら相違に応じて決定
勤続年数	勤続年数が同一ならば同一、相違があるなら相違に応じて決定
職務・役割役割	従事している職務・役割に応じて決定
勤続による能力の向上に応じて昇給	勤続による能力の向上が同一、相違があるなら相違に応じて昇給

基本給部分は、ガイドラインの変更はないのですが、定年再雇用の場合の場合のように、迷う部分について情報を提供します。



② 基本給の決定・点検

一 有期雇用社員と、正社員（比較対象社員）の職務内容・責任・人材活用の違いを検証する。

二 当該有期雇用社員の「その他の事情」の事情検証（定年再雇用等属人的事情、労使交渉の交渉の経過結果、同業他社の状況、市場価格その他）

③ 比較対象正社員と有期雇用社員について、基本給の決定基準が違う等により待遇差の理由が明確でない場合。職務の専門性や難易度、経営・業績への影響度等を比較する職務評価を共通の尺度で行い基本給の違いの妥当性を検証することもできます。定年再雇用では、賃金の制度の性質等の違いを確認する。

定年再雇用の際の基本給決定での属人的事情の例

① 定年退職金の受給の状況

～定年時にある程度額の退職金の受給、或いは企業年金の受給については、「長年勤務(年功) 対する労い・賃金の後払い」が一定程精算されているとみなされる。

② 公的年金の受給見込み

～受給している場合は、一定の生活保障の補填という意味の考慮ができます。

③ 定年前の賃金水準

～賃金制度の内容によっては、定年前の職務内容以上の金額を年功賃金として受給していた場合があります。その場合は、再雇用の職務内容による再算定で、本人の定年前の基本給と差がつくことになります。

④ 高年齢雇用継続給付などの公的な支援

～60歳以上65歳未満で、60歳到達時点の賃金月額（到達前6箇月の平均賃金）より60歳以後の月額賃金が、74.5%以下になった者に給付されます。64%以下の場合各月に支払われる賃金額の10%が給付されます。

検討時の注意点（基本給の性質・目的に沿った決定）

会社の基本給の性質・目的を承知しておきましょう。

属人的な事情を考慮すると同時に、そもそも会社の基本給が、どのような性質や支給目的（職務給、職能給、年齢給、業績）で設計されているか踏まえる必要があるとされます。（名古屋自動車学校事件、最高裁）

- ① 職務給（担当する仕事の内容、難易度、責任に対して支払う賃金）の場合～同じ仕事の正社員より過度な減額は不合理とされるリスク。
- ② 職能給・年功給の場合～長期雇用や能力開発を前提した性質が強い。定年の節目で、支給目的が変わり、属人的事情（退職金・年金等の受給）を加味した賃金決定が認められる可能性が高くなる。
- ③ 上記の検討をせず、一律退職時（多くは60歳到達時）賃金の約何割という決定は、不合理と判断されるリスクがある。

定年再雇用者の基本給の扱い例

名古屋自動車学校事件



退職再雇用者の基本給は、仕事の内容や責任の変化、退職金・年金受給などの事情を考慮して決定します。概ね退職前の基本給の60%～70%が多いようですが、**基本給の性質・目的**を検討しない、不合理な減額は、問題が発生リスクがあります。

原告らは、いずれも学校を正職員として長年勤務した後に定年退職し、その後、嘱託職員として有期労働契約により再雇用され、定年退職前と同じ教習指導員の業務に従事していました。この裁判は、基本給部分の高裁判断を、最高裁が高裁に差し戻すという展開になりました。

当時の学校における正職員と嘱託職員の待遇の違いは、次のとおりです。

	項目	正職員	嘱託職員
1	基本給	月給制（一律給＋功績給。勤続年数に応じて増加する傾向）	定年退職時の基本給から50%以下に減額
2	賞与（嘱託職員一時金）	年2回（基本給×掛け率＋勤務評定分）	定年退職前の賞与平均の約40%程度
3	皆精勤手当・敢闘賞（精励手当）	全額支給	減額して支給
4	家族手当	扶養家族に応じて支給	支給なし

上記の待遇に対し、嘱託職員である原告らは、主に次の点について、正職員との間に不合理な差があることを主張しました。

第1審 名古屋地裁判決（令和2年10月28日）

- ① 基本給について、嘱託職員時の額が**正職員定年時の60%を下回る部分を不合理と判断**。
- ② 賞与（嘱託職員一時金）についても、正職員定年退職時の基本給の60%を基準として各季の調整率を乗じた額を下回る部分を不合理と判断した。

第2審 名古屋高裁判決（令和4年3月25日）

「皆精勤手当・敢闘賞」の不支給は違法。
家族手当の不支給は適法。

- ◎ 第1審の判断は、相当であるとして、原告・被告双方の控訴をいずれも棄却し、**第1審の判断を維持した**。

第3審 最高裁判所判決（令和5年7月20日第1小）

- ◎ 原判決中、原告らの**基本給及び賞与に係る損害賠償請求に関する被告（自動車学校）敗訴部分を破棄し、この部分につき名古屋高等裁判所に差し戻す**。

理由

（前提）その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における**基本給および賞与の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである**。

- ① **正職員の基本給につき、一部の者の勤続年数に応じた金額の推移から年功的性格を有するものであったとするとどまり、他の性質の有無及び内容並びに支給の目的を検討せず、また、嘱託職員の基本給についても、その性質及び支給の目的を何ら検討していない**。

- ② 労使交渉に関する事情を労働契約法第20条にいう「その他の事情」として考慮するに当たっては、労働条件に係る合意の有無や内容といった労使交渉の結果のみならず、その具体的な経緯をも勘案すべきものと解される」
- ③ 原審は、上記労使交渉につき、その結果に着目するにとどまり、上記見直しの要求等に対する被告の回答やこれに対する労働組合等の反応の有無及び内容といった具体的な経緯を勘案していない

名古屋高等裁判所（差戻審・令和8年2月26日判決）

判断～定年退職時の基本給の60%を下回る限度で不合理(違法)

2審時の「一律60%」ではなく、「職務給の性質が強く、若手より下がり、話し合いも不十分とした。具体的に、積み重ね、結果的に60%を基準として判断した。

理 由

◎ 減額率の判断において考慮された5つの要素

① 職務の内容の完全な同一性

～定年後（嘱託職員）も、定年前（正職員）も仕事内容や責任の範囲、変更の範囲が、全く変わっていない点。

② 50%以上の大幅な減額（40%台への低下）

～定年時の基本給の半分以下（50%以下）にまで一気に大幅に減額されていた点。

③ 逆転現象の発生（若手正職員を下回る。）

～経験の浅い若年正社員の基本給さえも大きく下回った点。仕事の対価としての性質（職務給）が高いにもかかわらず、ここまでの格差は説明がつかない点。

④ 総支給額の落ち込み度合い

～基本給だけでなく、各種手当や賞与(一時金)を含めた年間の総支給額でも、正職員の約54%～59%程度まで落ち込んでいた点。

⑤ 労使交渉・協議の形骸化

～会社側が十分な説明や納得感のある協議を行っておらず、労使協議（話し合い）の結果が賃金制度に反映されたとはいえない状況だった点

評価の手法について（参考情報）



- ◎ **パート・有期雇用労働者の場合、待遇が職務(役割)によって決定される。一方、正社員の場合は、職務能力、学歴、経験、成果を基準に人事評価により、基本給等を決定するなど決定基準が異なります。このマニュアルでは、決定基準の異なる両者を公平に比較**するため、「**要素別点数法**」を用い、まず、両者の**職務の内容**を、評価項目、ウェイト、スケールの3つの要素で、職務(役割)評価表を用いて職務(役割)評価をポイントで算出し、それぞれの職務を重さを、**ポイント数で比較し、一方で、両者の時間賃金率を算定し、待遇の公平性を確認し、更に、統計プロット図を活用し、会社全体の傾向を確認する**ものです。
- ◎ なお、正社員と有期雇用社員の**待遇の違いが、正社員の「人材活用の仕組みや運用」に起因する場合**を想定し、別に人材活用係数を設定し、**正社員の時間賃金率（時給）の算定に用いる補正手法**も用意し、より納得性の高い手法に設計されています。
- ◎ **こうした手法を知りたい、活用を希望される場合は、センターから専門家を派遣します。**

IV おわりに(センター利用のお勧め)

山梨働き方改革推進支援センター

働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、
社労士等の専門家が、中小企業事業主の方からの労務管理上の相談に応じています。

相談無料、秘密厳守です。

ご利用いただけるサービス

来所相談・電話相談



メール相談

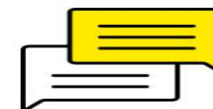


企業への
訪問相談サービス



[詳細はこちら](#)

セミナー開催



[詳細はこちら](#)

長時間ご視聴ありがとうございました。