

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)
待遇	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)
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	—	—
病気休暇	○	—	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。

支援策 キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金

検索



コース名／コース内容

支給額（1人当たり）

加算措置等／加算額

正社員化
支援

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員転換（※）

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

- 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

	【重点支援対象者※】	【左記以外】
有期→正規：	80万円（60万円）	40万円（30万円）
無期→正規：	40万円（30万円）	20万円（15万円）

- ※ a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者
b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下
②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
c：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者
- 新規卒卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外
 - 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用
- 上限人数：20人

- ①有期→正規：90万円（67.5万円）
- ②有期→無期：45万円（33万円）
- ③無期→正規：45万円（33万円）

- ①3%以上4%未満：4万円（2.6万円）
 - ②4%以上5%未満：5万円（3.3万円）
 - ③5%以上6%未満：6.5万円（4.3万円）
 - ④6%以上：7万円（4.6万円）
- 上限人数：100人

1事業所当たり 60万円（45万円）
1事業所当たり1回のみ

1事業所当たり 40万円（30万円）
1事業所当たり1回のみ

60万円（45万円）＜75万円＞（※）

※1～2年目までの各要件を全て満たした場合の2年間の合計額
複数年度かけて要件を満たす場合も助成対象

正社員化コース

- 通常の正社員転換制度を新たに規定し転換
1事業所当たり 20万円（15万円）
- 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換
1事業所当たり 40万円（30万円）
- 非正規雇用労働者の情報公表加算【新設】
1事業所当たり 20万円（15万円）

賃金規定等改定コース

- 「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり 20万円（15万円）
- 昇給制度を新たに設けた場合 1事業所当たり 20万円（15万円）

賞与・退職金制度導入コース

- 両方を同時に導入した場合
1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）

※（ ）は、大企業の場合の額。＜＞は、小規模事業所の場合の額。
※加算措置要件を満たした場合は、支給額＋加算額を助成。
※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、
①120万円（90万円）②③60万円（45万円）となる。
※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコース
は上限はない。

障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を
正規雇用労働者等に転換

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等と正規雇用労働者との
共通の賃金規定等を新たに規定・適用

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施

短時間労働者労働時間延長支援コース

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、賃上げ、労働時間の延長（週当たり5時間以上等）を実施。
また、更なる処遇改善に向けた2年目の取り組みの実施。

処遇改善
支援

年収の壁
対応

支援策

■ 島根働き方改革推進支援センター

島根働き方改革推進支援センター

検索



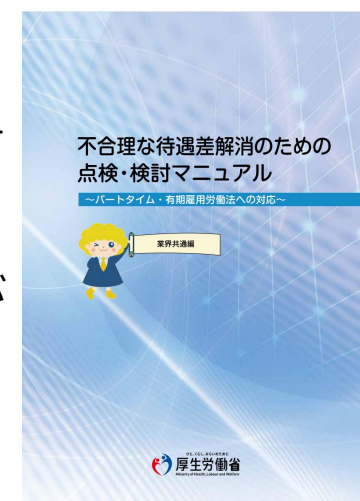
労務管理等の専門家が、同一労働同一賃金に向けた賃金規定の見直し、就業規則の作成方法、助成金の活用等についてアドバイスを行っています。

■ 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

基本給、賞与、各種手当、教育訓練、福利厚生について、点検・検討の手順を示しています。

全業種共通の「業界共通編」のほか、パートタイム・有期雇用労働者の人数や割合が高い業界の業界別マニュアルもあります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html



■ 多様な働き方の実現応援サイト

パートタイム・有期雇用労働法の解説動画や企業の取組事例を掲載しています。また、自社の取組状況を点検できる「パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール」を掲載しており、待遇改善に向けてどのように取り組むべきか確認することができます。

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



関連資料のご案内

■ 令和 8 年改正に関する資料

厚生労働省ホームページにリーフレット・パンフレットやモデル労働条件通知書、改正概要等を掲載しています。

- ・ 同一労働同一賃金特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

- ・ 同一労働同一賃金ガイドライン特設ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

- ・ パートタイム労働者、有期雇用労働者の雇用管理の改善のために

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html>



労働者・事業主の皆さまへ

パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります (令和8年10月1日施行)

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。

- ① 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！【告示（雇用管理指針）】

① 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者を雇入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに「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」旨の明示が必要となります（違反した者は10万円以下の過料に処されます）。

項目	現行の明示事項	新たな明示事項
□ 昇給の有無	現行の明示事項	新たな明示事項
□ 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		

改正後のモデル労働条件通知書はこちら
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.pdf>

＜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

※「通常の労働者」は自社における呼称（「正社員」等）に置き換えて記載することも可能です。
※「待遇の相違等に関する説明」については、5ページをご覧ください。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

■ パートタイム・有期雇用労働法に関する相談先

島根労働局雇用環境・均等室 で相談を受け付けています。

〒690-0841

松江市向島町 1 3 4 - 1 0 松江地方合同庁舎

電話 0 8 5 2 - 3 1 - 1 1 6 1