

パートタイム・有期雇用労働法 「同一労働同一賃金」ルールについて

令和8年11月17日

神奈川働き方改革推進支援センター

目 次

「同一労働同一賃金」ルールについて

- ・ 働き方改改革のポイント
- ・ パートタイム・有期雇用労働法の概要
- ・ 改正ポイント、その他の改正事項
- ・ 「不合理な待遇差」かどうか争われた裁判例
- ・ 働き方改革推進支援センターの紹介
- ・ 働き方改革推進支援センターにおける支援事例

働き方改革のポイント

働き方改革とは？

「働き方改革」は、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革。

- 日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上や、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが不可欠。
- 働く方の置かれた事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指す。

働き方改革のポイント

中小企業の働き方改革はなぜ必要？

「働き方改革」は、日本の雇用の約7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要。

魅力ある職場とすることで、人手不足の解消も。

- 職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要。
- 改革に取り組むに当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みも。
- 「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」を進めてより魅力ある職場をつくりましょう！

働き方改革のポイント

法律		内容	大企業	中小企業
労働施策総合推進法		働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定める。	平成30年7月6日	
労働基準法	労働時間の上限 (第36条等)	時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定。(罰則付)	平成31年4月1日	令和2年4月1日
	高度プロフェッショナル 制度の創設 (第41条の2)	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。		平成31年4月1日
	年5日の年次有給休暇の 取得義務 (第39条第7項)	使用者は10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならない。		
	フレックスタイム制の見直し (第32条の3)	フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長。		
	中小企業における割増賃 金率の猶予措置廃止 (第138条)	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止。	—	令和5年4月1日
労働時間等設定改善法		勤務間インターバル制度の導入、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないなど取引上の必要な配慮の努力義務化など。	平成31年4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法		産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。		
パートタイム・有期雇用労働法		短時間・有期雇用労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	令和2年4月1日	令和3年4月1日
労働者派遣法		派遣労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	令和2年4月1日	

パートタイム・有期雇用労働法の概要（平成5年法律第76号）

- パートタイム労働者・有期雇用労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

1. 労働条件の文書交付・説明義務

- ・ 労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給・退職手当・賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（第6条）（過料あり（第31条））
- ・ 雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を事業主に義務付け（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事業主に義務付け（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事業主に義務付け（第16条）

2. 均等・均衡待遇の確保の促進

【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、職務の内容、人材活用の仕組み、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】

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）

※「正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者」：職務の内容及び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

3. 通常の労働者への転換の推進

- ・ 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）

4. 苦情処理・紛争解決援助

- ・ 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第22条）
- ・ 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第23条～第26条）

5. 実効性の確保

- ・ 厚生労働大臣及び都道府県労働局長（省令により委任）による報告の徴収、助言、指導及び勧告（第18条第1項）
- ・ 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表（第18条第2項）
- ・ 報告拒否・虚偽報告に対する過料（第30条）

正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の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」ようにする。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法第8条、第9条）

- 同一企業内において、正社員とパート・有期雇用労働者との間で、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を禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」（法第8条）、「均等待遇」（法第9条）を規定

均衡待遇：待遇ごとに、その性質・目的に照らして、
①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み） ③その他の事情のうち
適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇：①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合は、
パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※ 「職務内容」とは、業務の内容＋責任の程度をいう。

※ 「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法第14条第2項）

- 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。

◆ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定

◆ 同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

ポイント（１） 不合理な待遇差をなくするための規定の整備①

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」「均等待遇」をパート・有期・派遣で統一的に整備します。

パートタイム労働者・有期雇用労働者

「均衡待遇」の内容 ①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情 を考慮して不合理な待遇差を禁止

「均等待遇」の内容 ①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱いを禁止

※ 職務内容とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。

(改正前)

○ **均衡待遇**
パートタイム労働者…規定あり
有期雇用労働者…規定あり

○ **均等待遇**
パートタイム労働者…規定あり
有期雇用労働者…規定なし

どのような待遇差が不合理に当たるか、
明確性を高める必要がありました。

【改正前→改正後】

- ：規定あり
- △：配慮規定
- ×：規定なし
- ◎：明確化

(改正後)

① 均衡待遇規定の明確化
それぞれの待遇（※）ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② 均等待遇規定
新たに有期雇用労働者も対象とする。

③ 待遇ごとに判断することを明確化し、ガイドラインの策定
などによって規定の解釈を明確に示します。

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ①	△ → ○＋労使協定 ④
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ②	× → ○＋労使協定 ⑤
ガイドライン	× → ○	× → ○ ③	× → ○ ⑤

ポイント（１） 不合理な待遇差をなくするための規定の整備②

「均衡待遇」「均等待遇」とは？

「**均衡待遇**」の内容 ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情 を考慮して不合理な待遇差を禁止

「**均等待遇**」の内容 ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止

① 職務内容 = 『業務の内容』 + 『責任の程度』

『業務の内容』

<業務の内容が正社員と同じか否かの判断>

* **業務の種類（職種）**を比較

販売職、事務職、製造工、印刷工 など

* **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中核的な業務

その職務に不可欠な要素である業務

その成果が業績や評価に大きな影響を与える

職務全体に占める時間的割合・頻度が多い

業務の種類、中核的業務を比較して**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』

著しく異ならないかどうかを判断

<判断要素（例）>

* 単独で契約締結可能な金額の範囲

* 管理する部下の人数、決裁権限の範囲

* 業務の成果について求められる役割

* トラブル発生時や臨時、緊急時に求められる対応の程度

* ノルマ等の成果への期待度 など

【例】

紳士服売場の責任者（正社員）
と
婦人服売場の責任者
（有期雇用の契約社員）

◆業務の種類

⇒ 販売職（同じ）

◆中核的業務

⇒ 扱う商品は違うものの、
必要な知識の水準などに
大きな違いはない
（実質的に同じ）

◆責任の程度

⇒ 在庫管理や部下の指導に
伴う責任の重さも違いはない
（著しく異ならない）



職務内容は同じ

② 職務内容・配置の変更範囲 （＝人材活用の仕組み・運用など）

転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲

※制度として相違があるか否かだけではなく、
実態として相違があるか否かによって
判断することとなる。

【例】

正社員：就業規則上は「全国異動あり」だが、
実態として異動した者はいない
パート：異動は無い



配置の変更範囲は同じ

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

* 合理的な労使慣行、労使交渉の経緯

など

「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)

ガイドラインの趣旨

パート・有期法第8条（不合理な待遇差の禁止）及び第9条（職務内容同一短時間・有期雇用労働者の差別的取扱いの禁止）等により事業主が講ずべき措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るための指針

(※) ガイドラインの対象となるのは、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者

ガイドラインにおいて、正社員と非正規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どうかの
「原則となる考え方」及び「具体例」を記載

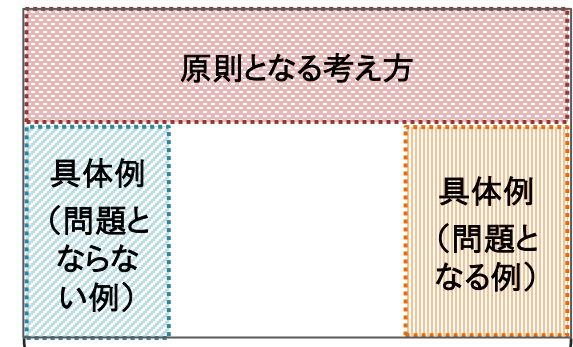
事業主が「原則となる考え方」等に反した場合、当該待遇の相違が**不合理と認められる等の可能性がある**

ガイドラインで「原則となる考え方」等が示されている待遇

- 基本給
- 賞与（個人別業績評価型）
- 各種手当（①役職手当、②特殊作業手当、③特殊勤務手当、④精皆勤手当、⑤時間外労働手当、⑥深夜・休日労働手当、⑦通勤手当・出張旅費、⑧食事手当、⑨単身赴任手当、⑩地域手当）
- 福利厚生（①給食施設、休憩室及び更衣室の利用、②転勤者用社宅、③慶弔休暇等、④病気休職、⑤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）

※退職手当、住居手当、家族手当、夏期・冬期休暇については、ガイドラインに記載なし

<ガイドラインの構造>



裁判で争い得る部分

同一労働同一賃金ガイドライン (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)

パートタイム労働者・有期雇用労働者

① 基本給

- 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- ボーナス（賞与）であって、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、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。

⚠️ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールが異なる場合>

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、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。

⚠️ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮されうる。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

同一労働同一賃金ガイドライン (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)

パートタイム労働者・有期雇用労働者

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **病気休職**については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、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同一の付与を行わなければならない。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

ポイント（２） 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

事業主が労働者に対して説明しなければならない内容を、パート・有期・派遣で統一的に整備します。

- 雇入れ時 【フルタイムの有期雇用労働者については新設】**
パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇い入れたときは、本人に対する雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等）について、事業主は説明しなければなりません。
- パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合 【新設】**
パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員（無期雇用フルタイム労働者）との待遇差の内容・理由、待遇決定に際しての考慮事項について事業主は説明しなければなりません。
- 不利益取扱いの禁止【指針→法律に格上げ】**
事業主は、説明を求めた労働者について、不利益取扱いをしてはいけません。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容（※）（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など



説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止

ポイント（２） 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

◎短時間・有期雇用労働法第14条第2項（下線部分は改正部分）

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第6条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

① 比較対象となる通常の労働者（正社員（無期雇用フルタイム労働者））

- ▶ 事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする。

② 待遇の相違の内容

- ▶ 事業主は、待遇の相違の内容として、次の1及び2に掲げる事項を説明するものとすること。
 - 1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の相違の有無
 - 2 次の（１）又は（２）に掲げる事項
 - （１） 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容
 - （２） 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇に関する基準

③ 待遇の相違の理由

- ▶ 事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明するものとする。

④ 説明の方法

- ▶ 事業主は、短時間・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とするものとする。
- ただし、説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないものとする。

ポイント（３） 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備等

行政による助言・指導等や行政ADR※の規定をパート・有期・派遣で統一的に整備します。

- パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の均等・均衡待遇等に関する個別労使紛争については、都道府県労働局での「紛争解決援助」や各都道府県労働局の紛争調整委員会での「調停」を利用できます。（無料・非公開）
- ★ 「調停」では、弁護士や大学教授、家庭裁判所家事調停委員、社会保険労務士などの労働問題の専門家が調停委員となり、高い専門性、公平性、中立性のもとで紛争の解決を図ります。
- ★ 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても対象となります。

※ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

公平・中立

簡易・迅速

無料

非公開

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり ×：規定なし
(均衡待遇は対象外)

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

その他の改正事項 主な項目のみ

- 法の対象に有期雇用労働者が追加されたことにより、今までパートタイム労働者に適用されていた以下の規定について、**新たに有期雇用労働者も適用**となる。

規定の内容
【労働条件の明示】（第6条） ・ 「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の4つの事項について、文書の交付などにより、短時間・有期雇用労働者の雇入れ後速やかに明示（義務。雇入れ時に加え、労働契約の更新時も含む。） ※ 上記のほか、労働基準法第15条の規定に基づき、「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示することが義務付けられている。（労働者全体）
【賃金】（第10条） ・ <u>職務の内容に密接に関連して支払われる賃金（基本給、賞与、役付手当等）について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間・有期雇用労働者の職務内容、能力、経験その他の就業の実態に関する事項等を勘案し、決定（努力義務）</u>
【教育訓練】（第11条） ・ <u>職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練について、通常の労働者と同一の職務内容の短時間・有期雇用労働者に対しても実施（義務）（第1項）</u> ・ <u>第1項に規定する教育訓練以外の教育訓練（キャリアアップのための訓練等）について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間・有期雇用労働者の職務内容、能力、経験その他の就業の実態に関する事項等に応じ、実施（努力義務）（第2項）</u>
【福利厚生施設】（第12条） ・ <u>通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するもの（省令で給食施設、休憩室、更衣室を規定）については、短時間・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与える（配慮義務から、利用機会の付与義務へ）</u>
【通常の労働者への転換の推進】（第13条） ・ <u>正社員の募集を行う場合の短時間・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</u>

労働政策審議会 同一労働同一賃金部会の部会報告（主なポイント）

- 正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図る、いわゆる「同一労働同一賃金」について、令和2年4月の施行から5年を経過したことから、労働政策審議会 同一労働同一賃金部会で、令和7年2月から見直しを検討。計14回開催し、同年12月25日に取りまとめ。
- 非正規雇用労働者の待遇改善は着実に進められてきたが、依然として賃金格差があるとして、更なる待遇改善に向け、**省令・告示等の見直しを求める内容。**
- 取りまとめを受け、厚生労働省において省令・告示等の改正作業を行い、令和8年10月1日に施行・適用予定。

1 均等・均衡待遇（同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化等）【告示】

（1）同一労働同一賃金ガイドライン（※）の更なる明確化

（※）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（平成30年厚生労働省告示第430号）

①働き方改革関連法の施行後の裁判例等を踏まえ、ガイドラインの記載を見直し（記載の充実・新規追加）

＜例＞ 賞与（記載の充実）・退職手当（新規追加）：待遇の性質・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・目的が含まれる等

家族手当（新規追加）：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

住宅手当（新規追加）：転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給される住宅手当について、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

②待遇について、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれたものとすることが求められることの明確化

③無期雇用フルタイム労働者等について、短時間・有期雇用労働者に該当しないが、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等の明確化

（2）派遣先における派遣料金への配慮義務が適切に履行されるよう、派遣先が派遣元からの派遣料金交渉に一切応じない場合等は、法の趣旨を踏まえた対応とはいえないことを明確化 等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の改善【省令・告示】

（1）雇入れ時の労働条件明示事項に「待遇の相違等に関する説明を求めることができる」旨の追加【省令】

（2）説明方法について、現行の「資料を活用し、口頭により説明することを基本」を見直し、「資料を活用し、口頭により説明」又は「説明事項を全て記載した資料の交付」のいずれかとする旨に改正【告示】 等

3 公正な評価による待遇改善の促進等【告示】

（1）短時間・有期雇用労働者の賃金について、職務の内容等を公正に評価して昇給に反映する等、公正な評価に基づく決定が望ましいことを明確化

（2）派遣労働者の待遇改善を進めるため、職務の成果等の評価や教育訓練、キャリアコンサルティング、就業機会の確保及び提供を総合的に行うよう努めること等の留意事項を明記

（3）短時間・有期雇用労働者の処遇改善に関する自社の取組状況等について、ウェブサイトで公表することが望ましいことを明確化 等

4 行政による履行確保【運用】

同一労働同一賃金のより一層の遵守の徹底を図るため、都道府県労働局による報告徴収等を通じて履行確保を図るとともに、各種マニュアルや働き方改革推進支援センターによるコンサルティングの実施等により、制度周知や企業の取組支援を進める 等

ハマキョウレックス事件①（最判平成30.6.1）

（平成28（受）2099号、2100号 未払賃金等支払請求事件）

事案の概要

- 運送会社で働く契約社員である原告（有期雇用労働者）が、正社員との間に設けられた労働条件の相違が旧労働契約法20条に違反すると主張して、被告（株式会社ハマキョウレックス）に対し損害賠償等を請求する事案。
- 原告は、トラック運転手として配送業務に従事。正社員と契約社員との間で、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に差はない。正社員については、出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるが、契約社員には就業場所の変更や出向は予定されていない等の違いがある。
- 正社員に対しては、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当及び家族手当が支給されていたのに対し、契約社員には支給されていなかった。
- 通勤手当について、交通手段・通勤距離が同じ正社員と比較して、契約社員に対する支給は2000円少なかった。

判断枠組み

- 旧労契法20条は、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとすることを禁じたものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定。
- 旧労契法20条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となるが、同条の効力により当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるのではない。
- 「不合理と認められるもの」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であると評価できるものであることをいい、当該相違が不合理であるとの評価を基礎付ける事実については当該相違が同条に違反することを主張する者が、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については当該相違が同条に違反することを争う者が、それぞれ主張立証責任を負う。

	最高裁の判断	本件における待遇の 性質・目的	判 決 理 由
無事故手当	不合理（高裁） ↓ 不合理	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得	• 契約社員と正社員の職務の内容は異ならないから、安全運転及び事故防止の必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。 → 正社員に対して無事故手当を支給する一方で、契約社員にはこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができる。
作業手当	不合理（高裁） ↓ 不合理	特定の作業を行った対価として支給されるものであり、作業そのものを金銭的に評価して支給	• 契約社員と正社員の職務の内容は異ならない。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることによって、行った作業に対する金銭的評価が異なることになるものではない。 → 正社員に対して作業手当を一律に支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができる。

ハマキョウレックス事件②（最判平成30.6.1）

（平成28（受）2099号 未払賃金等支払請求事件）

	最高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判 決 理 由
給食手当	不合理（高裁） ↓ 不合理	従業員の食事に係る補助	- 契約社員と正社員の職務の内容は異ならない上、勤務形態に違いがあるなどといった事情はうかがわれない。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、勤務時間中に食事を取るものの必要性やその程度とは関係がない。 → 正社員に対して給食手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができる。
住宅手当	不合理ではない（高裁） ↓ 不合理ではない	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨	- 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のに対し、正社員については転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る。 → 正社員に対して住宅手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえない。
皆勤手当	不合理ではない（高裁） ↓ 不合理	運送業務を円滑に進めるには実際に出勤するトラック運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨	- 契約社員と正社員の職務の内容は異ならないから、出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。また、上記の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、上告人の中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情等により異なるものではない。 → 正社員に対して皆勤手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができる。
通勤手当	不合理（高裁） ↓ 不合理	通勤に要する交通費を補填する趣旨	- 労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではない。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、通勤に要する費用の多寡とは直接関連するものではない。 → 正社員と契約社員との間で通勤手当の金額が異なるという労働条件の相違は、不合理であると評価することができる。

長澤運輸事件①（最判平成30.6.1）

（平成29（受）442号 地位確認等請求事件）

事案の概要

- ・ 運送会社で働く嘱託乗務員である原告（定年退職後に再雇用された有期雇用労働者）らが、無期労働契約を締結している労働者（正社員）との間に設けられた労働条件の相違が旧労働契約法20条に違反すると主張して、被告（株式会社長澤運輸）に対し損害賠償等を請求する事案。
- ・ 原告らは、再雇用後もパラセメントタンク車の乗務員として勤務。正社員との間に業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に差はない。正社員と同様、業務上の都合により勤務場所及び担当業務を変更することがある旨が定められている。
- ・ 賃金について、正社員に対し、基本給、能率給及び職務給を支給しているが、嘱託乗務員に対しては、基本賃金及び歩合給を支給していた。
- ・ 正社員に対し、精勤手当、住宅手当、家族手当及び役付手当が支給されていたのに対し、嘱託乗務員には支給されていなかった。
- ・ 時間外手当が正社員の超勤手当よりも低く計算されていた。
- ・ 正社員には年間で基本給の5ヶ月分の賞与が支給されていたのに対し、嘱託乗務員には支給されていなかった。

判断枠組み

- ・ 有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断する際に考慮されることとなる事情は、労働者の職務内容及び変更範囲並びにこれらに関連する事情に限定されるものではない。
- ・ 有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において、旧労働契約法20条にいう「その他の事情」として考慮されることとなる事情に当たる。
- ・ 有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき。なお、ある賃金項目の有無及び内容が、他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあり得るところ、そのような事情も、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり考慮される。

	最高裁の判断	判 決 理 由
基本給等 正社員 ・・・基本給＋能率給 ＋職務給 嘱託乗務員 ・・・基本賃金＋歩合給 ＋調整給	不合理ではない (高裁) ↓ 不合理ではない	・ 基本給及び基本賃金は、労務の成果である乗務員の稼働額にかかわらず、従業員に対して固定的に支給される賃金であるところ、上告人らの基本賃金の額は、いずれも定年退職時における基本給の額を上回っている。 ・ 能率給及び歩合給は、労務の成果に対する賃金であるところ、嘱託乗務員の歩合給に係る係数は、正社員の能率給にかかる係数の約2倍から3倍に設定されている。 ・ 労働組合との団体交渉を経て、嘱託乗務員の基本賃金を増額し、歩合給に係る係数の一部を嘱託乗務員に有利に変更している。 ・ 嘱託乗務員は定年退職後に再雇用された者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる上、被上告人は、本件組合との団体交渉を経て、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、嘱託乗務員に対して2万円の調整給を支給することとしている。 → これらの事情を総合考慮すると、嘱託乗務員と正社員との職務内容及び変更範囲が同一であるといった事情を踏まえても、正社員に対して能率給及び職務給を支給する一方で、嘱託乗務員に対して能率給及び職務給を支給せずに歩合給を支給するという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえない。

長澤運輸事件②（最判平成30.6.1）

（平成29（受）442号 地位確認等請求事件）

	最高裁の判断	本件における待遇の 性質・目的	判 決 理 由
精勤手当	不合理ではない （高裁） ↓ 不合理	従業員に対して休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨	- 嘱託乗務員と正社員との職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に相違はないというべき。 - 精勤手当は、従業員の皆勤という事実に基づき支給されるものであるから、歩合給及び能率給に係る係数が異なることをもって、嘱託乗務員に精勤手当を支給しないことが不合理でないといえることはできない。 → 正社員に対して精勤手当を支給する一方で、嘱託乗務員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができる。
住宅手当	不合理ではない （高裁） ↓ 不合理ではない	従業員の住宅費の負担に対する補助	嘱託乗務員は、正社員として勤続した後に定年退職した者であり、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給開始までは調整給が支給されることとなっている。 → 嘱託乗務員と正社員との職務内容及び変更範囲が同一であるといった事情を踏まえても、正社員に対して住宅手当及び家族手当を支給する一方で、嘱託乗務員に対してこれらを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえない。
家族手当		従業員の家族を扶養するための生活費に対する補助	
役付手当	不合理ではない （高裁） ↓ 不合理ではない	正社員の中から指定された役付者であることに對して支給	上告人らは、役付手当が年功給、勤続給的性格のものである旨主張しているところ、被上告人における役付手当は、その支給要件及び内容に照らせば、上告人らの主張するような性格のものといえることはできない。 → 正社員に役付手当を支給する一方で、嘱託乗務員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができる。
超勤手当 （時間外手当）	不合理ではない （高裁） ↓ 不合理	従業員の時間外労働等に対して労働基準法所定の割増賃金を支払う趣旨	嘱託乗務員に精勤手当を支給しないことは、不合理であると評価することができるものに当たり、正社員の超勤手当の計算の基礎に精勤手当が含まれるにもかかわらず、嘱託乗務員の時間外手当の計算の基礎には精勤手当が含まれないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができる。
賞与	不合理ではない （高裁） ↓ 不合理ではない	労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含み得る	- 嘱託乗務員は、定年退職後に再雇用された者であり、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、老齢厚生年金に支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給開始までの間は調整給の支給を受けることも予定。 - 嘱託乗務員の賃金（年収）は、定年退職前の79%程度となる。 - 嘱託乗務員の賃金体系は、嘱託乗務員の収入の安定に配慮しながら、労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫した内容となっている。 → 嘱託乗務員と正社員との職務内容及び変更範囲が同一であり、正社員に対する賞与が基本給の5か月分とされているとの事情を踏まえても、正社員に対して賞与を支給する一方で、嘱託乗務員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえない。

大阪医科薬科大学事件（最判令和2.10.13）

（令和元（受）1055、1056号 地位確認等請求事件）

事案の概要

- ・ 有期労働契約を締結して勤務している原告（アルバイト職員）が、無期労働契約を締結している労働者（正職員）との間で、賞与、私傷病による欠勤中の賃金等に相違があったことは旧労働契約法第20条に違反すると主張して、被告（学校法人大阪医科薬科大学）に対し損害賠償等の請求をする事案。
- ・ 原告は、教授等のスケジュール管理や日程調整、電話や来客等の対応、資料作成、備品管理など定型的で簡便な作業を中心に従事。原則として配置転換はない。
- ・ 賞与について、正職員に対し年に2回支給、契約社員には正職員の約80%の賞与が支給されていたのに対し、アルバイト職員には支給されていなかった。
- ・ 私傷病による欠勤中の賃金について、正職員には6か月間は給料月額的全額、それ以降は標準給与の2割が支給されていたのに対し、アルバイト職員には補償なし。
- ・ 原告は、勤務開始後2年余りで欠勤扱いとなり、欠勤期間を含む在籍期間も3年余りにとどまる。

判断枠組み

- ・ 両者の間の労働条件の相違が賞与の支給に係るものであったとしても、それが旧労働契約法第20条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得る。
- ・ その判断に当たっては、当該使用者における賞与の性質や目的を踏まえて、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲、その他の事情を考慮することにより、不合理か否かを検討すべき。

	最高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判 決 理 由
賞与	一部不合理（高裁） ↓ 不合理ではない	・ 算定期間における財務状況等を踏まえつつ、その都度、支給の有無や支給基準が決定されるもの ・ 業績に連動するものではなく、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むもの ・ 正職員の賃金体系（基本給）や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、正職員に対し支給することとしたもの	・ 両者の業務の内容は共通する部分はあるものの、原告の業務は相当に軽易であることがうかがわれるのに対し、教室事務員である正職員は、これに加えて、学術誌の編集事務、病理解剖に関する遺族等への対応、部門間の連携を要する業務、試薬の管理業務等にも従事する必要があった（職務の内容に一定の相違）。 ・ 教室事務員である正職員は、就業規則上人事異動を命ぜられる可能性があったが、アルバイト職員は、原則として業務命令によって配置転換されることはなく、人事異動は例外的かつ個別的な事情により行われていた（職務の内容・配置の変更範囲に一定の相違）。 ・ 教室事務員の業務の過半は定型的で簡便なため、アルバイト職員への置き換えが進められ、教室事務員の正職員は4名まで減少していた。 ・ 契約職員及び正職員へ段階的に職種を変更するための試験による登用制度が設けられていた。 → 労務の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨が含まれること、契約職員に対して正職員の約80%に相当する賞与が支給されていたこと、新規採用正職員の基本給及び賞与の合計額と比較して55%程度の水準にとどまることをしんしゃくしても、不合理であるとまでいえない。
私傷病による欠勤中の賃金	一部不合理（高裁） ↓ 不合理ではない	・ 正職員が長期にわたり継続して就労し、又は将来にわたって継続して就労することが期待されることに照らし、正職員の生活保障を図るとともに、その雇用を維持し確保するという目的によるもの	・ 上記（賞与）のとおり、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲に一定の相違があったことは否定できず、さらに、その他の事情が存在。 → アルバイト職員は、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいいいえず、雇用を維持し確保することを前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するものとはいえない。また、原告の勤続期間が相当の長期間に及んでいたとはいいいえず、有期労働契約が当然に更新され契約期間が継続する状況にあったことをうかがわせる事情も見当たらない。したがって、不合理であるとはいえない。

メトロコマース事件（最判令和2.10.13）

（令和元（受）1190、1191号 損害賠償等請求事件）

事案の概要

- ・ 有期労働契約を締結して勤務している原告（契約社員B）らが、無期労働契約を締結している労働者（正社員）との間で、退職金の支給に相違があったことは旧労働契約法第20条に違反すると主張して、被告（株式会社メトロコマース）に対し損害賠償等の請求をする事案。
- ・ 原告らは、駅売店における販売及びその付随業務に従事。業務の内容の変更はなく、配置転換や出向を命ぜられることはなかった。
- ・ 退職金について、正社員には支給するものと定められており、契約社員には支給しないと定められていた。
- ・ 原告らは、65歳の定年まで10年前後勤務していた。

判断枠組み

- ・ 両者の間の労働条件の相違が退職金の支給に係るものであったとしても、それが旧労働契約法第20条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得る。
- ・ その判断に当たっては、当該使用者における退職金の性質や目的を踏まえて、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲、その他の事情を考慮することにより、不合理か否かを検討すべき。

	最高裁の判断	本件における待遇の 性質・目的	判 決 理 由
退職金	一部不合理（高裁） ↓ 不合理ではない	・ 本給（年齢によって定められる部分と職務遂行能力に応じた資格及び号俸により定められる職能給の性質を有する部分から成る）×勤続年数に応じた支給月数 ・ 職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するもの ・ 正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し支給することとしたもの	・ 両者の業務の内容はおおむね共通するものの、売店業務に従事する正社員は、代務業務を担当していたほか、複数の売店を統括するエリアマネージャー業務に従事することがあったのに対し、契約社員Bは売店業務に専従（職務の内容に一定の相違）。 ・ 売店業務に従事する正社員は、業務の必要により配置転換等を命ぜられる現実の可能性があり、正当な理由なく、これを拒否することはできなかったのに対し、契約社員Bは、業務の場所の変更を命ぜられることはあっても、業務の内容に変更はなく、配置転換等を命ぜられることはなかった（職務の内容・配置の変更範囲に一定の相違）。 ・ 売店業務に従事する正社員は、組織再編等に起因して、賃金水準の変更や配置転換が困難となっていた。 ※正社員560～613名のうち、売店業務に従事していた者は15～24名 ・ 契約社員A（契約社員Bのキャリアアップの雇用形態）及び正社員へ段階的に職種を変更するための開かれた試験による登用制度を設け、相当数を登用。 → 有期労働契約が原則として更新するものとされ、定年が65歳と定められるなど、必ずしも短期雇用を前提としていたものとはいえず、原告らが10年前後の勤務期間を有していることをしんしゃくしても、不合理であるとまでいえない。

日本郵便（佐賀）事件（最判令和2.10.15）

（平成30（受）1519号 未払時間外手当金等請求事件）

事案の概要

- 有期労働契約を締結して勤務している原告（時給制契約社員）らが、無期労働契約を締結している労働者（正社員）との間で、夏期冬期休暇等に相違があったことは旧労働契約法第20条に違反するものであったと主張して、被告（日本郵便株式会社）に対し損害賠償等の請求をする事案。
- 正社員には夏期冬期休暇が与えられることとされているのに対し、時給制契約社員には夏期冬期休暇が与えられない。
- 原告は約3年半在籍。

職務の内容、人材活用の仕組みの違い

- 正社員：業務上の必要性により配置転換や職種転換を命じられることがあり、多様な業務に従事。一定程度の割合の者が役職者となるところ、人事評価においては、評価項目が多岐にわたり、組織全体への貢献を考慮した項目についても評価される。
- 時給制契約社員：郵便局等での一般的業務に従事。担当業務に継続して従事し、郵便局を異にする人事異動は行われない。昇任や昇格も予定されておらず、人事評価においては、担当業務についての評価がされるのみ。

判断枠組み

- 労働契約法20条にいう不合理か否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当であるところ、賃金以外の労働条件の相違についても、同様に、個々の労働条件の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当。

	最高裁の判断	本件における待遇の 性質・目的	判 決 理 由
夏期冬期休暇	不合理（高裁） ↓ 不合理	- 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ものとはされていない	- 繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、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、夏期冬期休暇を与える趣旨は、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等を考慮しても、夏期冬期休暇の相違があることは、不合理であると評価することができる。 - 夏期冬期休暇を与えられなかったことにより、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ものといえるから、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えることができる。

日本郵便（東京）事件（最判令和2.10.15）

（令和元（受）777、778号 地位確認等請求事件）

事案の概要

- ・ 有期労働契約を締結して勤務している原告（時給制契約社員）らが、無期労働契約を締結している労働者（正社員）との間で、年末年始勤務手当、夏期冬期休暇、病気休暇等に相違があったことは旧労働契約法第20条に違反するものであったと主張して、被告（日本郵便株式会社）に対し損害賠償等の請求をする事案。
- ・ 年末年始勤務手当について、正社員には年末年始の期間に実際に勤務したときに支給され、時給制契約社員には支給されない。
- ・ 夏期冬期休暇について、正社員には夏期及び冬期にそれぞれ3日まで有給で与えられ、時給制契約社員には与えられない。
- ・ 病気休暇について、私傷病による場合、正社員には少なくとも90日間まで有給で与えられ、時給制契約社員には1年に10日の範囲で無給で与えられる。
- ・ 原告らはいずれも10年以上勤続。

職務の内容、人材活用の仕組みの違い等

- ・ 正社員（新一般職）：郵便外務事務、郵便内務事務等の標準的な業務に従事。昇任や昇格は予定されていない。転居を伴わない範囲で人事異動の可能性あり。
- ・ 時給制契約社員：郵便外務事務又は郵便内務事務のうち、特定の業務のみに従事。昇任や昇格は予定されていない。職場及び職務内容を限定して採用され、人事異動なし。正社員登用制度あり。

	最高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判 決 理 由
年末年始勤務手当	不合理（高裁） ↓ 不合理	・ 最繁忙期であり、多くの労働者が休日としている年末年始期間において、業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から支給される対価としての性質を有する ・ 業務の内容やその難度等に関わらず、所定の期間において実際に勤務したこと自体を支給要件とするもの	・ 手当の性質や支給要件及び支給金額に照らせば、支給趣旨は時給制契約社員にも妥当するもの。 → 職務の内容等につき相応の相違があること等を考慮しても、年末年始勤務手当の相違があることは、不合理であると評価することができるものといえる。
夏期冬期休暇	不合理（高裁） ↓ 不合理	－ ※ 東京高裁・地裁では、お盆、帰省などの国民的な習慣や意識などを背景に制度化されてきた一般的なものとして判断。	・ 夏期冬期休暇を与えられなかったことにより、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ものといえるから、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えることができる。 ・ 契約社員が無給の休暇を取得したか否かなどは、上記損害の有無の判断を左右するものではない。 ※ 原審は、無給の休暇を取得したこと、夏期冬期休暇があればこれを取得し賃金が支給されたであろうこととの事実の主張立証がなく、損害が生じたといえないと判断。
病気休暇	不合理（高裁） ↓ 不合理	・ 正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的	・ 病気休暇の目的に照らせば、時給制契約社員についても、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、病気休暇を与えることとした趣旨は妥当するというべき。 ・ 時給制契約社員の契約期間は6か月以内とされており、原告らのように契約の更新を繰り返す者がいるなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。 → 職務の内容等につき相応の相違があること等を考慮しても、病気休暇の日数につき相違を設けることはともかく、有給とするか無給とするかの相違は、不合理であると評価することができるものといえる。

日本郵便（大阪）事件（最判令和2.10.15）

（令和元（受）794、795号 地位確認等請求事件）

事案の概要

- ・ 有期労働契約を締結して勤務している原告（時給制・月給制契約社員。以下併せて「契約社員」という。）らが、無期労働契約を締結している労働者（正社員）との間で、扶養手当、祝日給、年末年始勤務手当、夏期冬期休暇等に相違があったことは旧労働契約法第20条に違反するものであったと主張して、被告に対し損害賠償等の請求をする事案。
- ・ 扶養手当について、正社員には扶養親族1人につき月ごとに支給され、契約社員には支給されない。
- ・ 祝日給について、正社員には祝日及び年始に勤務したときに135%の割合で支給され、契約社員には祝日に割増賃金が支給されるが年始に勤務したときには支給されない。
- ・ 年末年始勤務手当について、正社員には年末年始の期間に実際に勤務したときに支給され、契約社員には支給されない。
- ・ 夏期冬期休暇について、正社員には夏期及び冬期にそれぞれ3日まで有給で与えられ、契約社員には与えられない。
- ・ 原告らのうち7人は時給制契約社員として10年以上勤続（うち1人は途中で月給制契約社員に変更）、1人は時給制契約社員として8年半勤続し退職。

職務の内容、人材活用の仕組みの違い等

- ・ 正社員（新一般職）：郵便外務事務、郵便内務事務等の標準的な業務に従事。昇任や昇格は予定されていない。転居を伴わない範囲で人事異動の可能性あり。
- ・ 契約社員：郵便外務事務又は郵便内務事務のうち、特定の業務のみに従事。昇任や昇格は予定されていない。職場及び職務内容を限定して採用され、人事異動なし。正社員登用制度あり。

	最高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判 決 理 由
扶養手当	不合理ではない (高裁) ↓ 不合理	・ 正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、生活設計等を容易にさせ、その継続的な雇用を確保する目的	・ もっとも、手当の目的に照らせば、契約社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、手当を与えることとした趣旨は妥当するというべき。 ・ 契約社員の契約期間は6か月以内又は1年以内とされており、原告らのように契約の更新を繰り返す者がいるなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。 → 職務の内容等につき相応の相違があること等を考慮しても、扶養手当の相違は、不合理であると評価することができるものというべき。
祝日給	一部不合理 (高裁) ↓ 不合理	・ 正社員には、年始（1月2,3日）に特別休暇が与えられるにもかかわらず最繁忙期であるために年始に勤務したことの代償として、支給されるもの	・ 契約社員の契約期間は6か月又は1年以内とされており、原告らのように契約の更新を繰り返す者もいるなど、短期間の勤務ではなく、繁忙に関与しない勤務が見込まれている。 ・ 最繁忙期の労働力確保の観点から、契約社員に対して特別休暇を付与しないこと自体には理由があるといえることができるものの、年始における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は、契約社員にも妥当するというべき。 → 職務の内容等につき相応の相違があること等を考慮しても、祝日給の相違は、不合理であると評価することができるものといえる。
年末年始勤務手当	一部不合理 (高裁) ↓ 不合理	・ 最繁忙期であり、多くの労働者が休日としている年末年始期間において、業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から支給される対価としての性質を有する	・ 手当の性質や支給要件、支給金額に照らせば、支給趣旨は契約社員にも妥当するもの。 → 職務の内容等につき相応の相違があること等を考慮しても、年末年始勤務手当の相違があることは、不合理であると評価することができるものといえる。
夏期冬期休暇	不合理（高裁） ↓ 不合理	－ ※ 大阪高裁では、夏期は心身の健康の維持、増進を図るためのもの、冬期は年末に特別休暇がないことを踏まえ付与されたものとして判断。	・ 夏期冬期休暇を与えられなかったことにより、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ものといえるから、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えることができる。

名古屋自動車学校事件（最判令和5.7.20）

（令和4年（受）第1293号 地位確認等請求事件）

事案の概要

- 正職員として定年退職した後、有期労働契約を締結して再雇用により勤務している原告（嘱託職員）が、無期労働契約を締結している労働者との間に、基本給、賞与、家族手当、皆精勤手当及び敢闘賞に相違があったことは旧労働契約法第20条に違反すると主張して、被告（名古屋自動車学校）に対し損害賠償等の請求をする事案。
- 最高裁においては、地裁・高裁判決において正職員定年退職時の基本給の60%を下回る限度で不合理と判断された基本給及び賞与（嘱託職員一時金）について、旧労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるか否かが争点となっていた。

判断枠組み

- 旧労働契約法20条の趣旨を踏まえると、労働条件の相違が基本給や賞与の支給に係るものであったとしても、それが同条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得る。
- ただし、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、基本給・賞与の性質や支給する目的を踏まえて法所定の諸事情を考慮することにより判断されるべきものである。

	最高裁の判断	判 決 理 由
基本給	一部不合理 （高裁） ↓ 破棄・差し戻し	- 正職員の基本給は、勤続給としての性質のみならず、職務給や職能給としての性格を有するとみることできる（なお、事実関係からはその目的を確定できない）。一方で、嘱託職員の基本給は正職員のものと異なる基準で支給されており、その性質や目的も異なるとみるべきであるが、高裁では何ら検討されていない。 - 労使交渉を「その他の事情」として考慮するには、結果のみならず具体的な経緯をも勘案すべきところ、高裁では結果に着目するにとどまっている。 → 一部不合理とした高裁の判断には、旧労働契約法20条の解釈適用を誤った違法がある。
賞与 （嘱託職員一時金）	一部不合理 （高裁） ↓ 破棄・差し戻し	- 嘱託職員一時金は正職員の賞与に代替するものと位置づけられていたと考えられるが、高裁では賞与・嘱託職員一時金の性質及び目的を何ら検討していない。 - 労使交渉についても、高裁では結果に着目するにとどまっており、具体的な経緯を勘案していない。 → 一部不合理とした高裁の判断には、旧労働契約法20条の解釈適用を誤った違法がある。

（注）報道等によると、令和8年2月26日に、名古屋高裁から差し戻し審の判決が示されたが、原告側は上告する意向とされている。

働き方改革推進支援センターにおける支援事例

事例1（飲食店）

社員数 正社員：8名 / パート：3名

相談内容

人員確保の観点から、世の中の相場で賃金を決定していたところ、ベテランと新人のアルバイトの時給が逆転してしまい、改善しないと考えたが、具体的に何をどう行っていけばいいのかがわからないため専門家による支援を求めたい。

支援内容・効果

- ・ 職務分析・職務評価を実施した結果、職務の洗い出しを行う中で、従業員の中において、業務と待遇に必ずしも整合性が取れていないということが発見された。
 - ・ 人材活用の方針と連動された賃金制度を設計を支援。職務と待遇が可視化することで、人材活用の段階や、簡易的なキャリアパスを構築することを支援。
- 職務の質と量で待遇を決定する方針を定め、その方針を従業員に説明することで、従業員が待遇について納得感を持てるようになり、従業員の待遇も改善する結果となった。

支援先 従業員の 声

一人ひとりの待遇が公平なものか正直疑問があったが、なぜ今の待遇か明確に説明されたため、納得感が得られた。また、賃金引き上げにより待遇も良くなった。

事例2（放課後等デイサービスの運営）

社員数 正社員：4名 / パート：2名

相談内容

現状の企業規模は経営者の目が届く範囲であるが、今後事業をさらに展開していくことを考えて、賃金制度等の社内整備を行いたい。

支援内容・効果

- ・ 職務分析・職務評価を実施した結果、正社員とパートともに賃金決定の基準が不明確であり、基本給における均等・均衡が確保されていないと判断。
 - ・ 正社員とパートの等級制度を構築し、同一労働同一賃金に対応した賃金制度の構築を支援。諸手当についても、支給目的を明確化するように支援。
- 正社員とパートの基本給について等級制度に基づく賃金制度を構築した。また、諸手当も支給目的を明確化する見直しを行い、正社員とパートの待遇の違いについて説明できるようにした。

支援先 事業主の 声

自分の頭の中で曖昧だった従業員の職務レベルや賃金制度が整理され、「見える化」できて良かった。賃金について、根拠のある説明ができるので、従業員の納得感も出るのではないかなと思う。