

労働政策審議会 職業安定分科会 雇用環境・均等分科会 同一労働同一賃金部会（第23回）	資料3
令和7年8月8日	

論点（案）に関する追加資料

目次

1 裁判例を踏まえたガイドラインの見直し

1. 最高裁判決で示された内容等	2
2. いわゆる「正社員人材確保論」	14
3. 下級審判決で示された内容	16
2 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消	18
3 「その他の事情」の明確化	21
4 多様な正社員及び無期雇用フルタイム労働者	27
5 その他	30

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」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。

待遇について最高裁判決で示された内容（退職金、住宅手当）

退職金、住宅手当、無事故手当及び夏期冬期休暇については、現行のガイドラインに記載がないが、最高裁判決で当該待遇の性質及び目的が示された。

メトロコマース事件（最判令和2.10.13）

（令和元年（受）第1190号、第1191号）

- …上記**退職金**は、上記の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であり…

ハマキョウレックス事件（最判平成30.6.1）

（平成28年（受）第2099号、第2100号）

- …**住宅手当**は、従業員が住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものと解されるところ、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。したがって、正社員に対して上記の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…。

長澤運輸事件（最判平成30.6.1）

（平成29年（受）第442号）

- 被上告人における**住宅手当**…は、その支給要件及び内容に照らせば、…従業員の住宅費の負担に対する補助として、…支給されるものであるということが出来る。上記各手当は、いずれも労働者の提供する労務を金銭的に評価して支給されるものではなく、従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるものであるから、使用者がそのような賃金項目の要否や内容を検討するに当たっては、上記の趣旨に照らして、労働者の生活に関する諸事情を考慮することになるものと解される。…

待遇について最高裁判決で示された内容（無事故手当、夏期冬期休暇）

ハマキョウレックス事件（最判平成30.6.1）

（平成28年（受）第2099号、第2100号）

- …無事故手当は、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を目的として支給されるものであると解されるところ、上告人の乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異なるから、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。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により異なるものではない。加えて、無事故手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情も浮かぐわれない。したがって、上告人の乗務員のうち正社員に対して上記の無事故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…。

日本郵便事件（佐賀）（最判令和2.10.15）

（平成30年（受）第1519号）

- …郵便の業務を担当する正社員に対して夏期冬期休暇が与えられているのは、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であると解され、夏期冬期休暇の取得の可否や取得し得る日数は上記正社員の勤続期間の長さに応じて定まるものとはされていない。そして、郵便の業務を担当する時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされるなど、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、上記時給制契約社員にも妥当するというべきである。そうすると、前記…のとおり、郵便の業務を担当する正社員と同業務を担当する時給制契約社員との間に労働契約法20条所定の職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、両者の間に夏期冬期休暇に係る労働条件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。

部会での御意見（退職金、住宅手当、家族手当）

部会での御意見

- ガイドラインに記載されていないもの（退職手当、住宅手当、家族手当）は何らかの書き込みがあってもよいと思っている。特に住宅手当について金額が大きくなるものであることからどう考えるか。かつ、記載されているものについても蓄積を踏まえて判断のための手がかりになるような書き込みが必要。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

待遇について最高裁判決で示された内容（家族手当（扶養手当））

日本郵便（大阪）事件（最判令和2.10.15）

（令和元年（受）第794号、第795号）

- …郵便の業務を担当する正社員に対して扶養手当が支給されているのは、上記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、扶養親族のある者の生活設計等を容易に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によるものと考えられる。このように、継続的な勤務が見込まれる労働者に扶養手当を支給するものとすることは、使用者の経営判断として尊重し得るものと解される。もっとも、上記目的に照らせば、本件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、扶養手当を支給することとした趣旨は妥当するというべきである。そして、第1審被告においては、本件契約社員は、契約期間が6か月以内又は1年以内とされており、第1審原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。そうすると、…上記正社員と本件契約社員との間に労働契約法20条所定の職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、両者の間に扶養手当に係る労働条件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うべきである。

（参考）厚生労働省労働基準局編『令和3年版労働基準法 下巻』労務行政（2022）544頁（抜粋）

「家族手当」とは、扶養家族数又はこれを基礎とする手当額を基準として算出した手当をいい、たとえその名称が物価手当、生活手当等であっても、右に該当する手当であるか又は扶養家族数若しくはこれを基礎とする手当額を基準して算出した部分を含む場合には、その手当又はその部分は、家族手当として取り扱われる（昭22・11・5基発第231号、昭22・12・26基発第572号）。

企業の配偶者手当の見直しの促進

「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表した。
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

上記のほか、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金（業務改善助成金）の活用も促進。

企業の配偶者手当の見直しの促進（厚生労働省作成資料から抜粋）

令和7年4月更新

「配偶者手当」の在り方について 企業の実情も踏まえた検討をお願いします

—— 女性の活躍を促進していくために ——

女性の就業が進むなど社会の実情が大きく変化している中で、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、社会保障制度とともに、女性パートタイム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、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ます。

配偶者手当を支給する企業は減少傾向にあります。働く意欲のある全ての人がある能力を十分に発揮できるよう、企業の実情も踏まえて労使で真摯な話し合いを進めていただくようお願いします。

「配偶者手当」とは

民間企業において、配偶者がいる従業員に対して支給される手当のことを「配偶者手当」といいます。実際の手当の名称は、企業によって「家族手当」「扶養手当」などさまざまです。

民間企業における「家族手当」の支給状況

家族手当制度がある	74.5%
配偶者に家族手当を支給する	53.5%
配偶者の収入による制限がある	47.0%
収入制限の額	
103万円	20.4%
130万円	16.2%
150万円	3.5%
その他	7.0%

令和6年の調査では、

- ・ 家族手当制度がある事業所は **74.5%**
- ・ うち、配偶者の収入による制限を設けて家族手当を支給する事業所は **47.0%**
- ・ うち、**収入制限額を103万円としている事業所が最も多く20.4%**

「配偶者手当」（収入制限あり）支給状況の推移



- ・ 2016年と2024年を比べると、収入制限がある配偶者手当を支給している事業所の割合は低下。
- ・ そのうち**収入制限額を103万円としている事業所の割合は37.6%から20.4%にほぼ半減している**

資料出典：人事院「職種別民間給与実態調査」

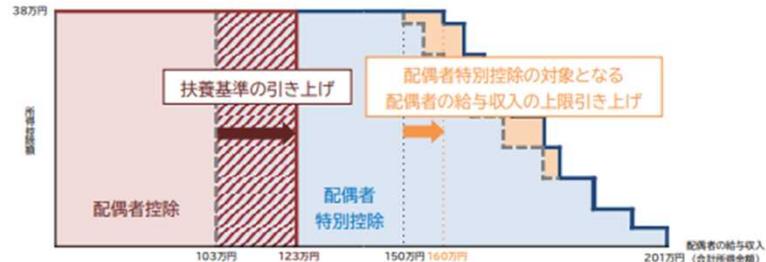
※ 男女同一賃金を定める労働基準法第4条に基づいて、「家族手当」についても、支給に当たって男女で異なる取扱いをしてはならないとされています。

税制・国家公務員の給与制度の改正について

女性が働きやすい制度等への見直しに向けて、以下のような見直しが行われています。

税制の見直し

- ・ 令和7年度税制改正により、所得税制における扶養基準は103万円から123万円に、配偶者特別控除（満額）の対象となる配偶者の給与収入の上限は、150万円から160万円に引き上げられました。
- ・ なお、配偶者においても年収が160万円を超えると所得税負担は発生しますが、世帯全体（夫+妻）の手取り収入は増加する仕組みになっています。



国家公務員の給与制度の見直し

- ・ 政府全体として、配偶者の働き方に中立となるよう、制度の見直しに向けた取組が進められていること等を踏まえ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当は段階的に廃止されることとなりました。令和8年度以降は、当該手当は支給されません。
- ・ 配偶者に係る扶養手当の段階的廃止にあわせて、子に係る扶養手当が段階的に増額されることとなりました。

	扶養親族を有する者の職位	令和6年度の手当額	令和7年度の手当額	令和8年度の手当額
配偶者に係る扶養手当の見直し	本省の管理職等	3,500円	支給しない	支給しない
	上記以外	6,500円	3,000円	支給しない
子に係る扶養手当の見直し	全ての職員	10,000円	11,500円	13,000円

「年収の壁・支援強化パッケージ」について

「106万円の壁」への対応

- ・ パート・アルバイトで働く方の、厚生年金や健康保険の加入に併せて、手取り収入を減らさない取組を実施する企業に対し、労働者1人あたり最大50万円を支援します。

「130万円の壁」への対応

- ・ パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き扶養に入り続けることが可能としています。

待遇について最高裁判決で示された内容（賞与）

賞与及び病気休職については、現行のガイドラインにも記載があるが、最高裁判決で当該待遇の性質及び目的が示された。

長澤運輸事件（最判平成30.6.1）

（平成29年（受）第442号）

- 賞与は、月例賃金とは別に支給される一時金であり、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ものである。

大阪医科薬科大学事件（最判令和2.10.13）

（令和元年（受）第1055号、第1056号）

- 労働契約法20条は、有期労働契約を締結した労働者と無期労働契約を締結した労働者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期労働契約を締結した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止したものであり、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ものと考えられる。もっとも、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賞与の性質やこれ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。
- …賞与は、通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準となっており、その支給実績に照らすと、第1審被告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と認められる。…

(参考) 「賞与」に関する現行ガイドラインの記載

(参考) 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(抄)

2 賞与

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、通常の労働者と同じの貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同じの賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給している。

ロ A社においては、通常の労働者であるXは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、Xに対しては、賞与を支給しているが、YやZに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。

(問題となる例)

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。

ロ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

待遇について最高裁判決で示された内容（病気休職（病気休暇））

日本郵便（東京）事件（最判令和2.10.15）

（令和元年（受）第777号、第778号）

- …第1審被告において、私傷病により勤務することができなくなった郵便の業務を担当する正社員に対して有給の病気休暇が与えられているのは、上記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、私傷病の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によるものと考えられる。このように、継続的な勤務が見込まれる労働者に私傷病による有給の病気休暇を与えるものとするのは、使用者の経営判断として尊重し得るものと解される。もっとも、上記目的に照らせば、郵便の業務を担当する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、私傷病による有給の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である。そして、第1審被告においては、上記時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされており、第1審原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。そうすると、…上記正社員と上記時給制契約社員との間に労働契約法20条所定の職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、私傷病による病気休暇の日数につき相違を設けることはともかく、これを有給とするか無給とするかにつき労働条件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。

（参考）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（抄）

（4）病気休職

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。

（問題とならない例）

A社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であるXについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

病気休暇と病気休職

休暇と休職・休業の違いについて、法律上明確に定められた定義はないが、休業・休職については、長期にわたって就労義務を免除するために会社が発令する休職が、休暇については労働者からの申出により取得できる比較的短期間の休暇が一般的には想定される。（出所：厚生労働省作成資料）

事業主のみなさまへ

支えられる安心 支える安心

安心して働ける環境整備に向けて

病気休暇制度を導入しましょう

厚生労働省 働き方・休み方改善ポータルサイト
「特別な休暇制度」
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido>

いま、通院や短期の療養に使える休暇が求められています

近年、入院は伴わないものの、継続的な治療等が必要な疾病のため、通院による治療を受けながら仕事をしている労働者の就労継続に対する支援が求められています。
また、風邪や感染症などの病気の影響により療養等が必要になった場合、年次有給休暇とは別に使える休暇制度を設けておくことは、労働者のためのセーフティネットとなります。こうした特別休暇を設けることで、急な病気等による治療や療養等に備えた年次有給休暇の取得控えを防ぐことが期待できます。

「病気休暇制度」を導入しましょう

本リーフレットでとりあげる「病気休暇制度」とは、労働者からの申し出により、年に数日（最大10日）まで、1日単位（半日・時間単位も含む）で本人の私傷病や治療等を事由に取得でき、毎年、定められた日数が付与される（1年ごとに、取得可能な日数が決まっている）休暇制度を指します。
取得要件や期間は、労使による協議や休暇を与える使用者が決定することが一般的です。

病気休暇制度と病気休職・休業との違い

休暇と休職・休業の違いについて、法律上明確に定められた定義はありませんが、病気休暇・休業制度は、私傷病や治療等を事由とした欠勤が一定期間続いた場合など、長期（おおむね1か月以上）にわたって就労義務を免除するために会社が発令する休職が一般的に想定されます。
これに対して、病気休暇制度は、労働者からの申し出により取得できる、比較的短期の休暇であって、会社の人事上の発令によるものを念頭においていません。

その他の療養中・療養後の負担を軽減する措置

その他の病気療養中・療養後の負担を軽減する休暇の例としては、以下のようなものがあります。ただし、これらはあくまでも年次有給休暇を活用したものであり、労働者のためのセーフティネットという観点からは、年次有給休暇とは別に使える特別休暇を設けることが望まれます。

- 時間単位・半日単位で取得できる休暇制度（時間単位年休、半日単位年休等）の導入
年次有給休暇や病気休暇制度を、時間単位又は半日単位で取得できるようにすることで、治療・通院などのために柔軟に休みたいというニーズに対応することができます。
年次有給休暇については労働基準法に基づき、労働者が希望し、使用者が同意すれば半日単位での取得が可能に、また、労使協定を締結することにより年5分を限度に時間単位での取得が可能になります。
- 失効した年次有給休暇を積み立てて、病気等で療養する場合に取得できる失効年休積立制度
やむなく失効した年次有給休暇を積み立てて、自身の私傷病の療養のために取得することができるものです。
家族の看護に利用範囲を広げている例もあります。

なお、休暇以外では、私傷病の治療のために、所定労働時間を短縮する短時間勤務制度や、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを行う時差出勤制度、テレワーク等を活用できるようにすることで、療養中・療養後の負担を軽減することも有効です。

目次

1 裁判例を踏まえたガイドラインの見直し

1. 最高裁判決で示された内容等	2
2. いわゆる「正社員人材確保論」	14
3. 下級審判決で示された内容	16
2 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消	18
3 「その他の事情」の明確化	21
4 多様な正社員及び無期雇用フルタイム労働者	27
5 その他	30

ひと、くらし、みらいのために

待遇について最高裁判決で示された内容（いわゆる「正社員人材確保論」）

メトロコマース事件（最判令和2.10.13）

（令和元年（受）第1190号、第1191号）

- …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退職金を支給することとしたものといえる。

大阪医科薬科大学事件（最判令和2.10.13）

（令和元年（受）第1055号、第1056号）

- …正職員の賃金体系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、第1審被告は、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、正職員に対して賞与を支給することとしたものといえる。

部会での御意見

- 「正社員人材確保論」が、司法のみならず、現場においても待遇差を改善する際の大きなハードルの一つになっている。…一時金や退職金の目的の1つに正社員人材確保の目的があったとしても、賃金後払い的性格や功労報償的性格といった他の待遇の趣旨もある。それがパートや有期契約社員の方にも当てはまるという場合には、支給が全くゼロでいいということではなくて、割合的支給、違いがあれば違いに応じて支給するということも考えられるのではないか。ガイドラインへの記載を含めて対応が必要である。
- 賞与・退職金の判断に当たって、最高裁は、いわゆる正社員人材確保論を考慮しており、使用者の裁量を一定尊重していると受け止めているが、個社の状況を踏まえた客観的あるいは具体的な裏づけが求められるものであり、常に妥当するものではないと理解している。
- いわゆる正社員人材確保論について、長期雇用を人事戦略の基本とする企業において、事業の中核を担う人材の確保・定着に資する人事・賃金制度は大変重要。労使の話し合いを踏まえて構築・運用されてきたものであり、こうした制度の性質や目的、経緯は今後も尊重されるべき。また、正社員人材確保論は常に妥当するものではない。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

目次

1 裁判例を踏まえたガイドラインの見直し

- 1. 最高裁判決で示された内容等 2
- 2. いわゆる「正社員人材確保論」 14

3. 下級審判決で示された内容 16

- 2 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消 . 18
- 3 「その他の事情」の明確化 21
- 4 多様な正社員及び無期雇用フルタイム労働者 27
- 5 その他 30

ひと、くらし、みらいのために



褒賞について下級審判決で示された内容

メトロコマス事件（東京高判平成31.2.20）

（平成29年（ネ）第1842号）

- …褒賞取扱要領…によれば、褒賞は、「業務上特に顕著な功績があった社員に対して褒賞を行う」と定められていることが認められるが、実際には勤続10年に達した正社員には一律に表彰状と3万円が贈られており…、上記要件は形骸化しているといえることができる。そうであるとすれば、業務の内容にかかわらず一定期間勤続した従業員に対する褒賞ということになり、その限りでは正社員と契約社員Bとで変わりはない。そして、契約社員Bについても、その有期労働契約は原則として更新され、定年が65歳と定められており、長期間勤続することが少なくないことは、上記…で述べたとおりである。したがって、上記…の労働条件の相違は、不合理であると評価することができる…。

目次

1	裁判例を踏まえたガイドラインの見直し	
1.	最高裁判決で示された内容等	2
2.	いわゆる「正社員人材確保論」	14
3.	下級審判決で示された内容	16
2	通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消	18
3	「その他の事情」の明確化	21
4	多様な正社員及び無期雇用フルタイム労働者	27
5	その他	30

通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消

部会での御意見等

- 「同一労働同一賃金」の対応として、正社員の待遇引下げによって対応を図っている事例は非常に問題。中小企業は、正社員の待遇の減額・縮小を図っている割合が、大企業と比較すると非常に高い。また、こうした対応を容認するような裁判例も出てしまっている状況。「同一労働同一賃金ガイドライン」では、「通常の労働者の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない」との記載もあるので、こうした対応は「同一労働同一賃金」の本来の目的に相反する対応であり、この書きぶりも含めて、今後議論していくべき。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

（参考）第9回同一労働同一賃金部会議事録（H30.8.30） 抜粋

- 事務局 （略）それから、3、4ページの附帯決議の正社員の引下げに関する記載について、ここで「労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが、望ましい対応とはいえない」という書き方をしていることで、附帯決議による「法改正の趣旨に反し」とは、違うトーンではないか」というような御指摘があったかと思えます。法改正という形で表記するかどうかということで考えたわけですが、法改正は過去にもあり今後もあり得るという中で、「法改正の趣旨に反する」という表記をすると、将来、どの法改正を指しているのか紛わしくなるのかということで、その法改正という文言を用いない形で記載するというときに、考えた表記がこの表記です。国会答弁でも申し上げていた文言を記載しているということです。

（参考1）当時の国会答弁（第196回国会 参議院 厚生労働委員会（平成30年6月26日））

- 厚生労働大臣 （略）一方で、正規雇用労働者の、例えば今委員御指摘のように、待遇を引き下げようとするなど、労働条件を不利益に変更する場合には、労働契約法上、原則として当事者双方の合意が必要である。あるいは、当事者で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は、労働契約法の規定に照らし合理的な変更でなければならない、こういうことになっているわけですから、正社員の待遇を一方的に不利益変更する、これは既に法的な整備がなされているわけであり、基本的には、同一労働同一賃金に対応するために各社の労使で合意することなく正社員の待遇を引き下げることが、これは望ましい対応とは言えないわけであり、（略）

（参考2）働き方改革関連法案に対する附帯決議（平成30年6月28日 参議院 厚生労働委員会）（抄）

- 三十二、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の三法改正による同一労働同一賃金は、非正規雇用労働者の待遇改善によって実現すべきであり、各社の労使による合意なき通常の労働者の待遇引下げは、基本的に三法改正の趣旨に反するとともに、労働条件の不利益変更法理にも抵触する可能性がある旨を指針等において明らかにし、その内容を労使に対して丁寧に周知・説明を行うことについて、労働政策審議会において検討を行うこと

通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消

(参考3) 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（抄）

第2 基本的な考え方

(略)

さらに、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善である。事業主が、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に対応するため、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法（平成19年法律第128号）第9条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある。また、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労働者の不利益に変更する場合、当該変更は、同法第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。ただし、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的に鑑みれば、事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることとは、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。

目次

1	裁判例を踏まえたガイドラインの見直し	
1.	最高裁判決で示された内容等	2
2.	いわゆる「正社員人材確保論」	14
3.	下級審判決で示された内容	16
2	通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消	18
3	「その他の事情」の明確化	21
4	多様な正社員及び無期雇用フルタイム労働者	27
5	その他	30

ひと、くらし、みらいのために

「その他の事情」に関する解釈

○平成31年1月30日付け基発0130第1号・職発0130第6号・雇均発0130第1号・開発0130第1号

「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」（抄）

(5) 「その他の事情」については、職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではないこと。

具体例としては、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との間の交渉といった労使交渉の経緯などの諸事情が「その他の事情」として想定されるものであり、考慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものであること。

（略）

さらに、法第14条第2項に基づく待遇の相違の内容及びその理由に関する説明については労使交渉の前提となりうるものであり、事業主が十分な説明をせず、その後の労使交渉においても十分な話し合いがなされず、労使間で紛争となる場合があると考えられる。「その他の事情」に労使交渉の経緯が含まれると解されることを考えると、このように待遇の相違の内容等について十分な説明をしなかったと認められる場合には、その事実も「その他の事情」に含まれ、不合理性を基礎付ける事情として考慮されうると考えられるものであること。

部会での御意見

- 待遇差の不合理性の判断に際して「その他の事情」から「労使交渉」を明示化するという提案について、「労使交渉」と一口に言っても色々な形があり、交渉されていれば何でもよいわけではない。当事者の声はもちろん、「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえた上で、労働組合によって丁寧な交渉がどうやって積み重ねられているかが重要であり、少なくとも「労使交渉」の中身が伴っていることが必要不可欠。
- 改正法施行後の判例等の状況を踏まえた見直し、均等・均衡待遇規定の予見可能性の向上、待遇改善に向けた労使コミュニケーションを促す見直しが必要。あわせて、労使自治を促す観点から、「その他の事情」として、労働組合や実質的に労使協議を行っている組織との労使交渉や合意などが重要となることについても盛り込むべき。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

定年に達した後には有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇

(参考) 第9回同一労働同一賃金部会議事録 (H30.8.30) 抜粋

- 委員 (略) 長澤運輸事件の最高裁判決を受けた記述の部分です。この記述については、最高裁の判決文を基に記載されていますが、まず非常に長く引用されています。こういった長い引用が分かりやすいのかどうかということや、短くしたら短くしたで意味が変わってしまうといった懸念もありますので、全体的な表現ぶりについては少し検討した上で、改めて意見として申し上げたいと思います。

(参考) 第13回同一労働同一賃金部会議事録 (H30.10.19) 抜粋

- 事務局 (略) さらに15ページの下から17ページにかけて長い記述がございますが、長澤運輸事件の最高裁判決を受けた記述でございます。この部分につきましては記述が長くてわかりにくい、端的にしてはどうかという御意見を踏まえまして、結論部分だけを記載するように記述を短くしております。

(参考) 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 (抄)

第3 短時間・有期雇用労働者

1 基本給

(略)

(注)

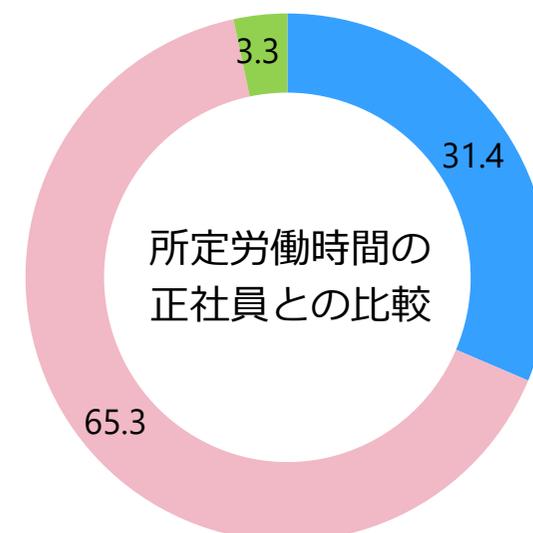
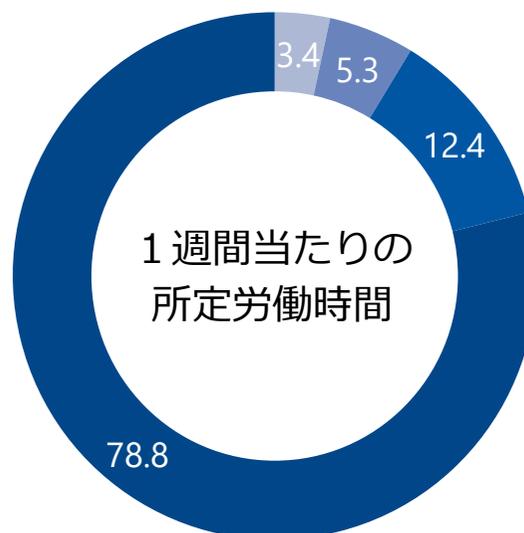
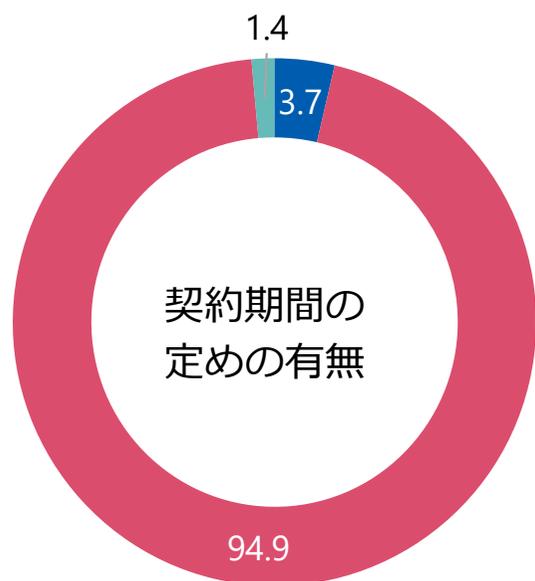
1 (略)

2 定年に達した後には継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

定年に達した後には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ものである。このため、通常の労働者と定年に達した後には継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違については、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。

さらに、有期雇用労働者が定年に達した後には継続雇用された者であることは、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を判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第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。定年に達した後には有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、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が判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後には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当該有期雇用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。

○ 雇用形態について、契約期間の定めについては、9割超において「期間の定めがある」と回答。1週間当たりの所定労働時間は週30時間以上が約8割、所定労働時間が「正社員と同じか長い」と回答した労働者が約7割となっている。



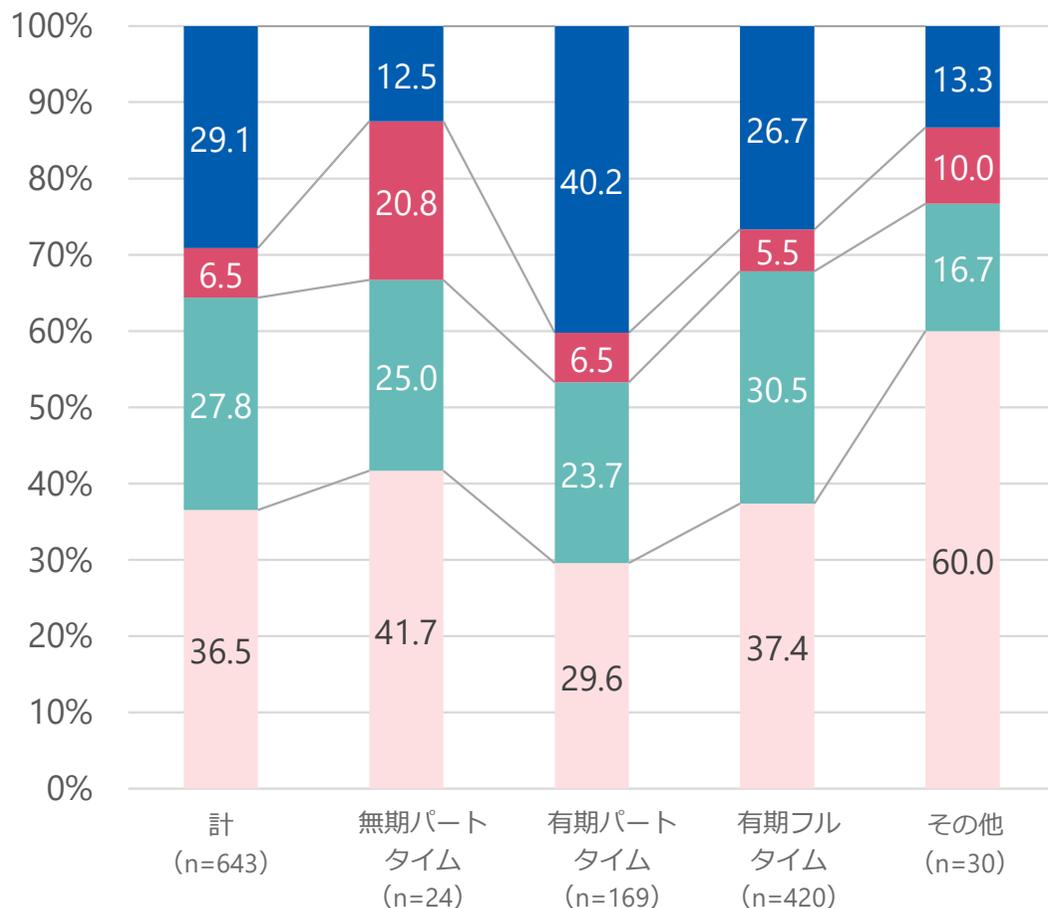
(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査 (労働者調査)」(2023年)

※ 現在の就業状況について、定年後の再雇用社員 (正社員を除く) と回答した者を対象に集計 (n=643)。

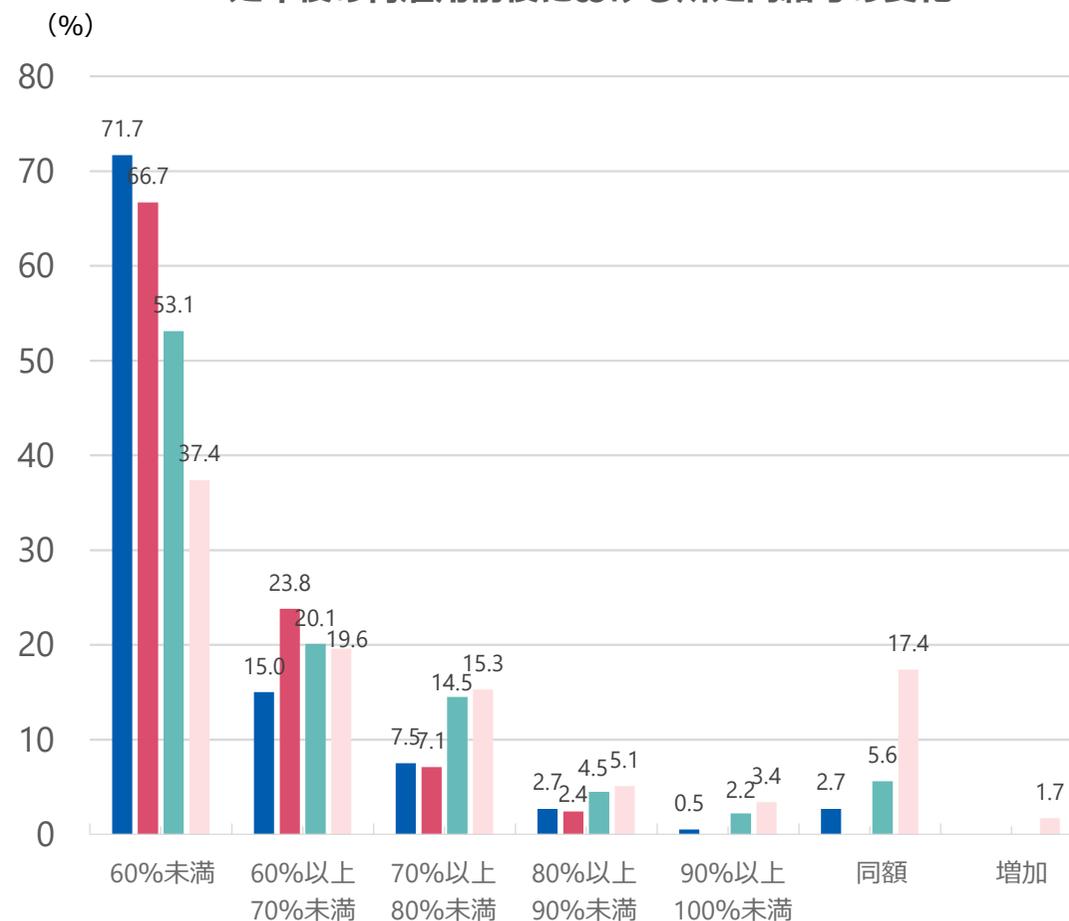
定年後の再雇用前後における職務・所定内給与の変化

○ 再雇用前後で職務の内容、人事異動・昇進の有無・範囲いずれも変わらないと回答した者が約4割。そのうち、所定内給与が減少した者は約8割（6割未満に減少した者が約4割）となっている。

定年後の再雇用前後における職務の変化



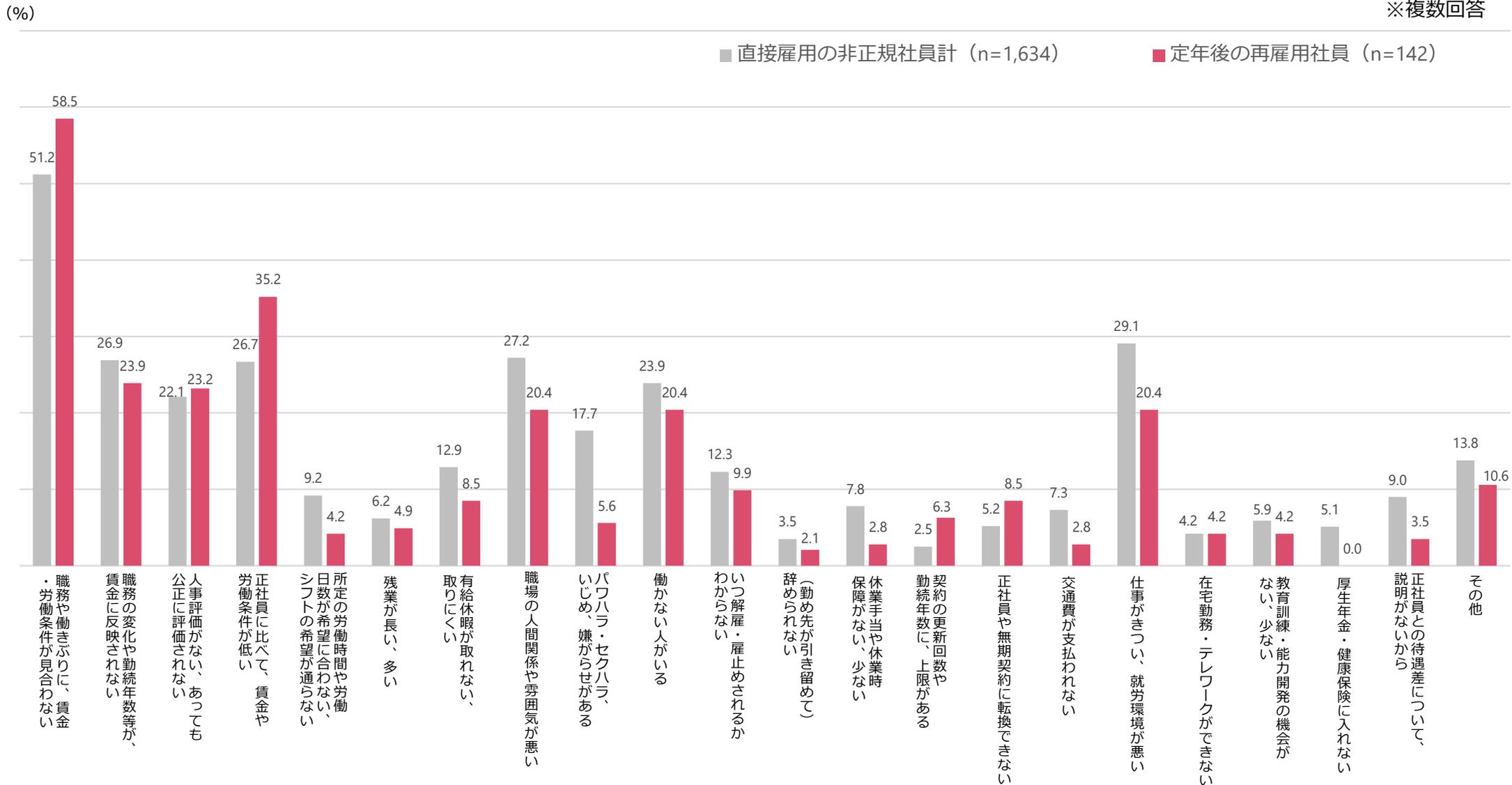
定年後の再雇用前後における所定内給与の変化



■ 職務の内容も、人事異動・昇進の有無・範囲も、変わらない
■ 人事異動・昇進の有無・範囲のみが、変わった
■ 職務の内容のみが、変わった
■ 職務の内容も、人事異動・昇進の有無・範囲も、変わった

定年後再雇用の現在の会社や仕事に対する不満・不安の理由

○ 直接雇用の非正規社員計に比べ、「職務や働きぶりに、賃金・労働条件が見合わない」「正社員に比べて、賃金や労働条件が低い」「人事評価がない、あっても公正に評価されない」等において回答割合が高くなっている。



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

※ 「現在の勤め先や仕事に満足していますか」という問に対し、「どちらかという不満である」または「不満である」と回答した者を対象に集計。

目次

1	裁判例を踏まえたガイドラインの見直し	
1.	最高裁判決で示された内容等	2
2.	いわゆる「正社員人材確保論」	14
3.	下級審判決で示された内容	16
2	通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消	18
3	「その他の事情」の明確化	21
4	多様な正社員及び無期雇用フルタイム労働者	27
5	その他	30

有期労働契約等に関する参照条文

◎短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）（抄）

（定義）

第二条 この法律において「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

2 この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。

3 この法律において「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいう。

◎労働契約法（平成19年法律第128号）（抄）

（労働契約の原則）

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 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。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

◎有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）（抄）

（無期転換後の労働条件に関する説明）

第五条 使用者は、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項の規定により、労働者に対して労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第五条第五項に規定する事項を明示する場合には、当該事項（同条第一項各号に掲げるものを除く。）に関する定めをするに当たって労働契約法第三条第二項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならない。

有期労働契約等に関する参照条文

◎労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約（以下この条において「有期労働契約」という。）であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一～十一 （略）

②～④ （略）

⑤ その契約期間内に労働者が労働契約法第十八条第一項の適用を受ける期間の定めのない労働契約の締結の申込み（以下「労働契約法第十八条第一項の無期転換申込み」という。）をすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、第一項に規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第一項第一号及び第一号の三から第十一号までに掲げる事項とする。ただし、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち同項第四号の二から第十一号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

⑥ その契約期間内に労働者が労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第三項に規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第一項第一号及び第一号の三から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

（参考）事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針（平成19年厚生労働省告示第326号）（抄）

※ 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針の一部を改正する件（平成30年厚生労働省告示第429号）による改正前のもの

第二 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっての基本的考え方

事業主は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たって、次の事項を踏まえるべきである。

一・二 （略）

三 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに際して、その雇用する通常の労働者その他の労働者の労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益に変更することは法的に許されないこと、また、所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、短時間労働者法第二条に規定する短時間労働者に該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること。

目次

1	裁判例を踏まえたガイドラインの見直し	
1.	最高裁判決で示された内容等	2
2.	いわゆる「正社員人材確保論」	14
3.	下級審判決で示された内容	16
2	通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消	18
3	「その他の事情」の明確化	21
4	多様な正社員及び無期雇用フルタイム労働者	27
5	その他	30

その他（パートタイム・有期雇用労働法第8条の趣旨）

部会での御議論

- パート・有期法8条が改正前の条文と連続性があるかどうかについては解釈が分かれるが、少なくとも改正後はガイドラインに基づいて、客観的、具体的な実態に基づき、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不合理性を判断すると確認されている。

「有識者からのヒアリング概要」（資料1-2）から抜粋

（参考）当時の国会答弁（第196回国会 衆議院 厚生労働委員会（平成30年5月2日））

- 田畑大臣政務官（略）また、今回の法案におきまして、個々の待遇ごとに、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すること、また、ガイドラインを整備し、どのような待遇差が不合理であるか否かを明確化することで、待遇差が不合理と認められるか否かについて予見可能性を高めることといたしているところであります。こうした取組は、不合理に低くなっている非正規雇用労働者の待遇の改善を促し、紛争の未然防止につなげることになると考えているところであります。

その他（労働者からの意見聴取）

部会での御議論

- 賃金、労働条件の見直しに当たって労働者の意見を聴くことは非常に重要。雇用管理指針では雇用管理全般について当事者の意見を聴くように努めるということが具体的に記載されている。ガイドラインの中でもその重要性の記載を強化してはどうか。
- 正社員の労働条件の見直しに当たっては、まずは均衡・均等待遇法制を踏まえて、企業労使が自社の実態に応じて、有期社員、正社員のバランスをしっかりと話し合うことが必要。その上で、労働契約法第9条、10条などを踏まえて対応することが原則である。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

その他（賃金決定基準が異なる場合の取扱いに関する注釈）

（参考）第9回同一労働同一賃金部会議事録（H30.8.30） 抜粋

○委員 ー昨年12月にガイドラインが公開されてから、私どもの所にもいろいろと御紹介があり、分かりづらいという声を聞きます。幾つか御紹介させていただいて、可能な限り修正をお願いできればと思っているのですが、まず、12ページにある注です。この注は、基本給と賞与を含む手当をはじめとする賃金全体に係る内容になっているにもかかわらず、基本給の後、手当の前ということで、やや位置が分かりにくいという御意見を頂いております。もとより、この注の中身というのは、通常の労働者の方とパート・有期の方の賃金の決定の基準とルールが違う方が読み込まれるという構造になっているかと思えます。逆を言うと、賃金に関わるその他の大半の記述というのは、通常の労働者とパート・有期の方の賃金決定ルール等が異なる場合という前提があるかと思えますが、その点がいまいち分かりにくいという声も聞きますので、そういった点を少し分かりやすくしていただく工夫を御検討いただければ幸いです。

○事務局 （略）あと、12ページから、注の記載について御指摘いただきました。注の記載の内容は、指針に係る原則となる考え方、具体例を補完するものと考えております。この注という形で記載することが適当と考えております。この注については、正規、非正規の間で賃金の決定基準、ルールが異なるということが問題となるのは主に基本給であるということで、この場所に記載しております。ここの指針の記載は、あくまでも正規と非正規との間の賃金の決定基準が同じである場合ということを示すということ、明確にしてほしいという御趣旨だと思えます。それもどういう形でお示しできるかということについては検討させていただければと思っております。

その他（賃金決定基準が異なる場合の取扱いに関する注釈）

（参考）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（抄）

第3 短時間・有期雇用労働者

（略）

1 基本給

（1）基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

（略）

（2）基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

（略）

（3）基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するもの

（略）

（4）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

（略）

（注）

1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルール相違がある場合の取扱い

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルール相違があるときは、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で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」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルール相違は、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。