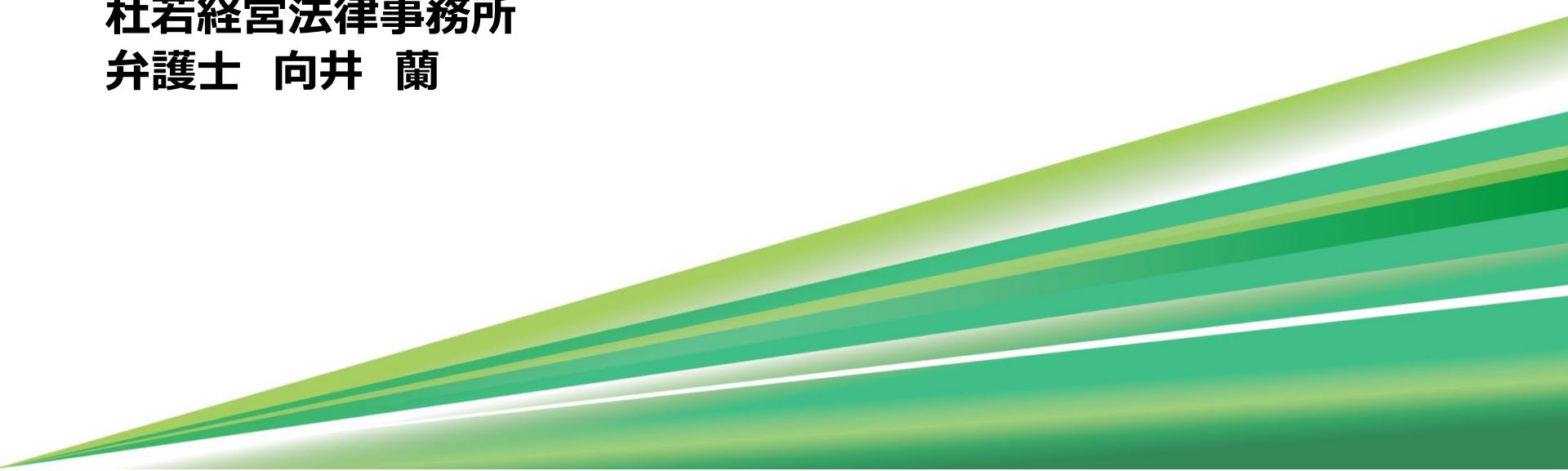


**【緊急解説 弁護士向井】「同一労働同一賃金ガイドライン」見直し案の全貌と実務対応
～最高裁判決を反映した新ルールで、手当・退職金・説明義務はどう変わるのか？～**

かきつばた

**杜若経営法律事務所
弁護士 向井 蘭**



同一労働同一賃金ガイドライン 見直し（案） 概要

- 同一労働同一賃金ガイドライン見直し（案） 概要

1. 改定の背景と全体像

- ・ 最高裁判決の反映

近年の最高裁判決（ハマキョウレックス、長澤運輸、メトロコマース、日本郵便事件など）で示された判断基準を具体的に明文化。

- ・ 曖昧さの排除

これまで解釈が分かれていたグレーゾーン（賞与、退職金、各種手当の扱い）について、具体的な「OK例」「NG例」を追加・整理。

同一労働同一賃金ガイドライン 見直し（案）概要

2. 基本的な考え方の厳格化

- ・「その他の事情」の限定解釈

待遇差の理由として「将来の役割期待が異なる」といった主観的・抽象的な説明だけでは不十分である。

労使交渉の経緯も考慮要素となりうるが、あくまで客観的かつ具体的な実態に照らして判断されなければならない。

- ・「正社員確保」目的の制限

「正社員の人材確保・定着を図る」という目的は理由の一つにはなる。しかし、同目的があることのみをもって、直ちに待遇差が正当化されるものではない。

- ・未記載事項への対応

本ガイドラインに記載のない手当や待遇であっても、不合理と認められる可能性がある旨を明記。

同一労働同一賃金ガイドライン 見直し（案）概要

3. 新設・具体化された待遇項目

・賞与（ボーナス）

【新設】 「生活費の補助」や「労働意欲の向上」などの性質が非正規社員にも当てはまる場合、職務内容等の違いに応じた均衡のとれた支給が必要である。

基本給での調整など代替措置がない場合、不合理となる可能性が高い。

・退職手当

【新設】 「功労報償」等の性質が非正規社員にも当てはまる場合、全く支給しないなどの対応は不合理となり得る。

同一労働同一賃金ガイドライン 見直し（案）概要

3. 新設・具体化された待遇項目

・各種手当の同一支給原則

住宅手当： 転居を伴う配転の有無が支給要件の場合、非正規社員にも転居を伴う配転があるなら同一に支給しなければならない。

家族手当： 契約更新を繰り返し、継続的な勤務が見込まれる場合は、正社員と同一に支給しなければならない。

無事故手当： 業務内容が同一であれば、同一に支給しなければならない。

・休暇制度の適用

夏季・冬季休暇： 繁忙期限定の短期雇用でない限り、正社員と同一に付与しなければならない。

病気休職： 有期雇用であっても、契約期間（更新見込み含む）を踏まえて取得を認めるべきであり、給与保障がある場合はそれも同一とする。

同一労働同一賃金ガイドライン 見直し（案）概要

4. 派遣労働者および適用範囲の拡大

- ・ 派遣労働者への完全適用

前述の賞与、退職手当、各種手当、休暇のルールは、派遣労働者に対しても同様に適用されるよう規定を整備。

- ・ 「多様な正社員」への配慮

【新設】 いわゆる「短時間・有期雇用」には該当しないが、所定労働時間がフルタイムの無期雇用労働者（勤務地限定正社員、職務限定正社員など）についても、本指針の趣旨を考慮すべきである。

同一労働同一賃金ガイドライン 見直し（案）概要

5. 実務対応上の重要留意点

- ・ 不利益変更の抑制

格差是正のために、安易に正社員側の待遇を引き下げる（就業規則の不利益変更を行う）ことは望ましくない。
やむを得ず変更する場合でも、原則として労働者の合意が必要である。

同一労働同一賃金ガイドライン 見直し（案）についての 疑義

- なぜか唯一最高裁判例で触れていない大阪医科薬科大学事件最高裁判決。ここに同一労働同一賃金ガイドラインの問題点がある。
- 他の日本版同一労働同一賃金最高裁判決は、正社員と期間雇用従業員の仕事内容や責任や配置の変更範囲が同じかほぼ同じであるのに対して、大阪医科薬科大学事件最高裁判決は正社員とアルバイト従業員の仕事内容や責任や配置の変更範囲が異なる事例であった。
- 大阪医科薬科大学事件最高裁判決の結論は、アルバイト従業員側の全面敗訴。
- 実は最高裁判決は条文に忠実に業務内容や責任、異動の範囲などを考慮して判断している。
- ところが同一労働同一賃金ガイドラインの見直しの中の特に福利厚生的な手当については、相変わらず業務内容や責任、異動の範囲について異なっても支給すべきであると記載しているように見える。これは最高裁判決の趣旨に反するのではないか。

1. 関連条文

(1) 改正前労働契約法 20 条

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、

期間の定めがあることにより

同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、

当該労働条件の相違は、

労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度

(以下この条において「職務の内容」という。)、

当該職務の内容及び配置の変更の範囲

その他の事情

を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

1. 関連条文

(2) パート・有期労働法 8 条 (参考)

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、

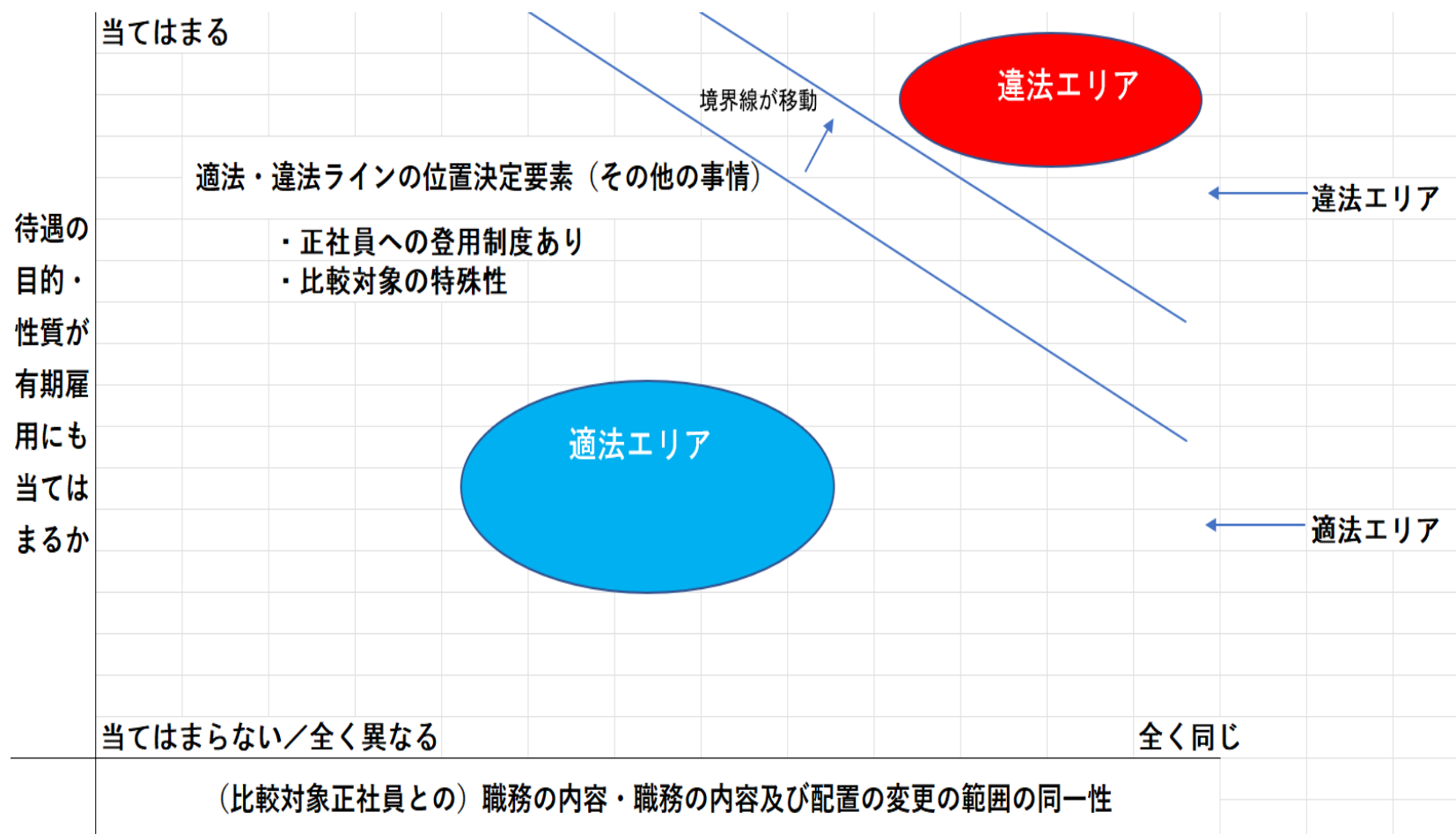
当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、

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
(以下「職務の内容」という。)、
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。

日本版同一労働同一賃金マトリクス



大阪医科薬科大学事件の争点

- 時給制のフルタイムのアルバイト職員。
- 最高裁で判断されたのは賞与及び業務外の疾病による欠勤中の賃金について。
- 在職期間は約3年2か月（平成25年1月29日に採用、平成28年3月31日に退職）。
- 実働期間は約2年1か月（平成27年3月4日に適応障害と診断され、同月9日から退職する平成28年3月31日まで出勤していない）。

主な争点について

	正職員	アルバイト
賞与	通年で概ね基本給の4.6か月分	支給なし
業務外疾病での 欠勤中の賃金	私傷病で欠勤した場合、6か月間は賃金が全額支払われ、6か月経過後は、休職が命ぜられた上で休職給として標準賃金の2割が支払われる。	補償なし
夏季特別休暇	夏期(7月1日から9月30日まで)に5日の夏期特別有給休暇が付与	付与なし

判決結果

	高裁判決	最高裁判決
賞与	× 同時期に新規採用された 正職員の60%を下回る部 分は労契法20条違反	○
業務外疾病での 欠勤中の賃金	× 欠勤中の賃金のうち給料1 か月分及び休職給のうち2 か月分を下回る部分は労 契法20条違反	○
夏季特別休暇	× 年間を通してフルタイムで 勤務しているアルバイト職 員に対し、正職員と同様の 夏期特別有給休暇(5日) を付与しないことは不合理	－(判断されていない)

教室事務員の正職員の業務内容

- 大学には、診療科を持たない基礎系の教室として、生理学、生化学、薬理学、病理学等の8教室が設置され、教室事務を担当する職員（「教室事務員」）が1、2名ずつ配置されており、平成11年当時、正職員である教室事務員が9名配置されていた。
- 教室事務員については、その業務の内容の過半が定型的で簡便な作業等であったため、第1審被告は、平成13年頃から正職員を配置転換するなどしてアルバイト職員に置き換え、同25年4月から同27年3月までの当時、正職員は4名のみであった。これらの正職員のうち3名は教室事務員以外の業務に従事したことはなかったところ、正職員が配置されていた教室では、学内の英文学術誌の編集事務や広報作業、病理解剖に関する遺族等への対応や部門間の連携を要する業務又は毒劇物等の試薬の管理業務等が存在しており（◎）、第1審被告が、アルバイト職員ではなく、正職員を配置する必要があると判断していたものであった。

アルバイト職員の業務内容

- 第1審原告が平成25年1月に締結した有期労働契約では、就業場所は本件大学薬理学教室、主な業務の内容は薬理学教室内の秘書業務、賃金は時給950円であった。同契約は、同年4月以降に3度にわたって更新され、その際、時給単価が若干増額されることがあった。もっとも、具体的な職務の内容に特段の変更はなく、その業務の内容は、所属する教授や教員、研究補助員のスケジュール管理や日程調整、電話や来客等の対応、教授の研究発表の際の資料作成や準備、教授が外出する際の随行、教室内における各種事務（教員の増減員の手続、郵便物の仕分けや発送、研究補助員の勤務表の作成や提出、給与明細書の配布、駐車券の申請等）、教室の経理、備品管理、清掃やごみの処理、出納の管理等であった（◎）。

→正社員とアルバイト職員の業務内容や責任、異動の範囲はかなり異なる事案だった。

業務外疾病での欠勤中の賃金（前提）

- 正職員には、休職規程に基づいて、業務外の疾病で欠勤した場合、6か月間は賃金全額支払われ、6か月経過後は、休職が命じられた上で休職給として、標準賃金の2割が支払われる。これに対し、アルバイト職員には、アルバイト職員就業内規上、欠勤中の補償、休職制度が存在しない。
- 私学共済は、2割以上の賃金支払がされていることが加入要件となっているため、正職員は、欠勤しても加入資格を失わないが、アルバイト職員は、欠勤すれば加入資格を失うこととなる。

最高裁の判断（私傷病による欠勤中の賃金について）

- 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と解される。このような第1審被告における私傷病による欠勤中の賃金の性質及びこれを支給する目的に照らすと、同賃金は、このような職員の雇用を維持し確保することを前提とした制度であるといえる。

（コメント）

→長期雇用を前提とした政策的な制度に対する使用者の裁量を認めている。

最高裁の判断（私傷病による欠勤中の賃金について）

- 第1審原告により比較の対象とされた教室事務員である正職員とアルバイト職員である第1審原告の職務の内容等をみると、
（略）、正職員が配置されていた教室では病理解剖に関する遺族等への対応や部門間の連携を要する業務等が存在し、正職員は正職員就業規則上人事異動を命ぜられる可能性があるなど、教室事務員である正職員とアルバイト職員との間には職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったことは否定できない。

（コメント）

→職務の内容及び変更の範囲の違いも理由にしている。これは重要な点。指針では職務の内容及び変更の範囲を問題としてこなかったが、職務の内容及び変更の範囲の検討も必要となる。

最高裁の判断（私傷病による欠勤中の賃金について）

- 教室事務員である正職員が、極めて少数にとどまり、他の大多数の正職員と職務の内容及び変更の範囲を異にするに至っていたことについては、教室事務員の業務の内容や人員配置の見直し等起因する事情が存在したほか、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という事情が存在するものである。

（コメント）

→正社員登用制度の存在は重要。

最高裁の判断（私傷病による欠勤中の賃金について）

- アルバイト職員は、契約期間を1年以内とし、更新される場合があるものの、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいえないことにも照らせば、教室事務員であるアルバイト職員は、上記のように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。

（コメント）

→「長期雇用を前提としていない」ことを理由に挙げている。

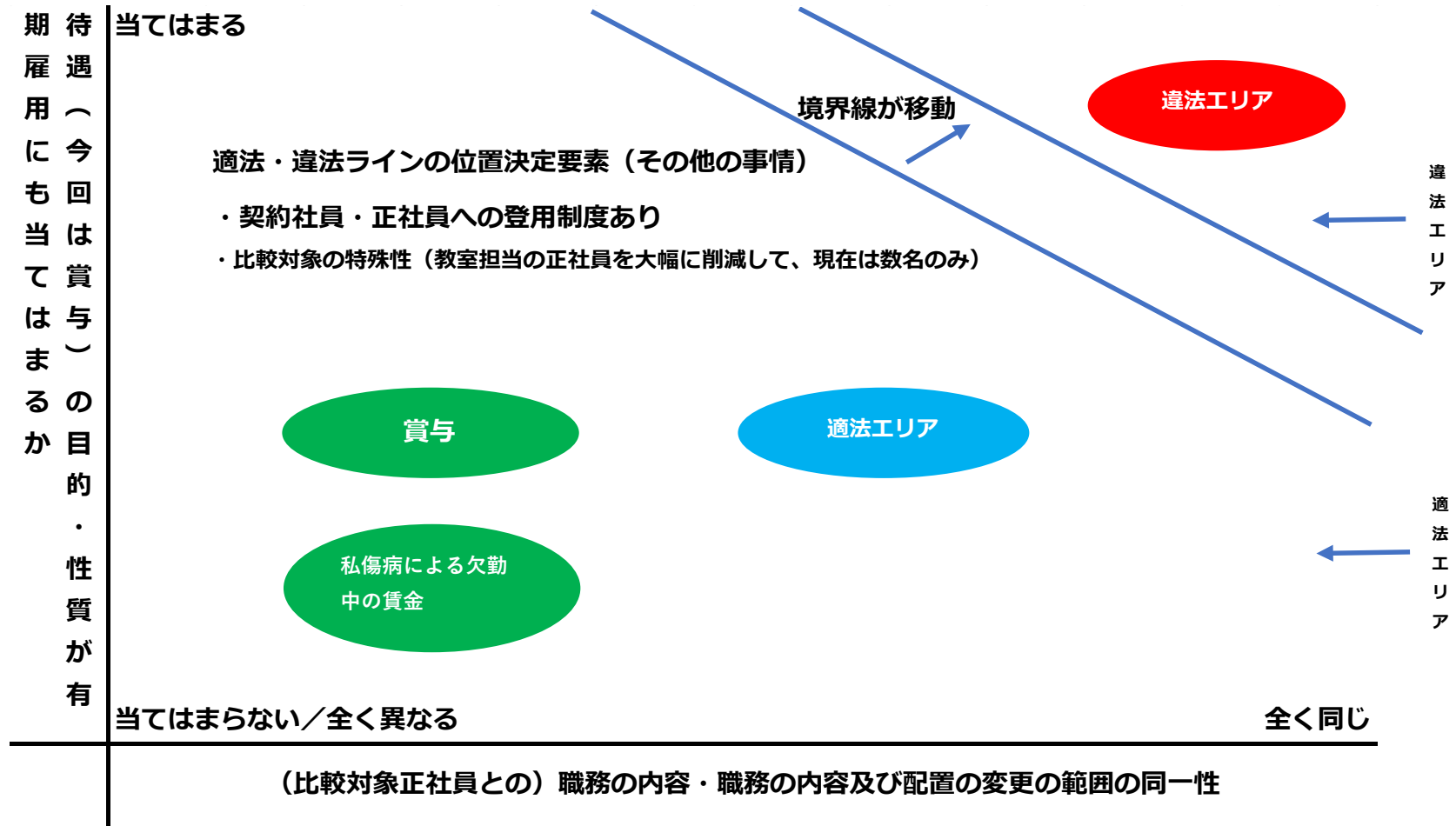
最高裁の判断（私傷病による欠勤中の賃金について）

- 第1審原告は、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年余りとどまり、その勤続期間が相当の長期間に及んでいたとはいいい難く、第1審原告の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。

（コメント）

→実際に本人の勤続年数が短いことにも触れている。

日本版同一労働同一賃金マトリクス（大阪医科薬科大学 事件最高裁判決）



新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（賞与）

賞与（ボーナス）に関する追加事項

「（注） 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違い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。」

→内容が難解。次ページで要約した。長澤運輸事件最高裁判決の賞与に関する判示を参考にして作成したと思われる。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（賞与）

賞与（ボーナス）に関する追加事項

要するに、

賞与の性質（生活費の補助、労働意欲の向上など）が、正社員と同様に非正規社員にも当てはまる場合、以下のいずれの事情もないまま格差を設けることは、不合理と認められる可能性がある。

- 職務内容や責任の違いに応じた、均衡のとれた金額を支給していること。
- 賞与を支給しない（または低くする）見合いとして、労使交渉を経て基本給を高く設定するなどの代替措置を講じていること。

すなわち、職務の違いに見合った支給もせず、かつ代わりの金銭的補償（高い基本給など）もない場合、その待遇差は許容されないということを言っている。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（賞与）

賞与（ボーナス）

- 改定内容：従来は記載が薄かったが、賞与の性質（功労報償、生活費補助など）が非正規社員にも当てはまる場合、職務内容の違いに応じた均衡の取れた支給が必要であると明記。
- 実務対応：「正社員だから支給、非正規だから不支給」はNG。賞与不支給の場合、不支給の説明ができる必要がある。
- ただし、日本版同一労働同一賃金に関する多くの裁判例では、賞与不支給は不合理とは言えないと判断している。賞与については、会社の裁量を広く認めていることと、そもそも裁判所はいくら賞与を支払うべきとの判断について企業が決めることと考えている傾向が強いため。
- ある程度不支給の理由があれば不支給も許されるのではないか。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（賞与）

- 賞与不支給の理由説明例としては以下の内容が考えられる。
- 【理由説明例】 「正社員は、業務時間外のトラブル対応、クレーム処理、欠員時の緊急対応など、職務の範囲を超えた包括的な対応義務を負っています。有期雇用従業員は、契約で定められた範囲内の業務のみを行い、緊急時の呼び出しや残業対応の義務を負っていません。会社への貢献度の質が異なるため、その対価である賞与に差を設けています。」

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（退職金）

退職金に関する追加事項

「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違い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最高裁判決を踏まえた記載。かなり抑えめな記載。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（退職金）

退職金に関する追加事項

要するに、

退職手当の性質（賃金の後払いや功労報償など）が、正社員と同様に非正規社員にも当てはまる場合、以下のいずれの事情もないまま格差を設けることは、不合理と認められる可能性がある。

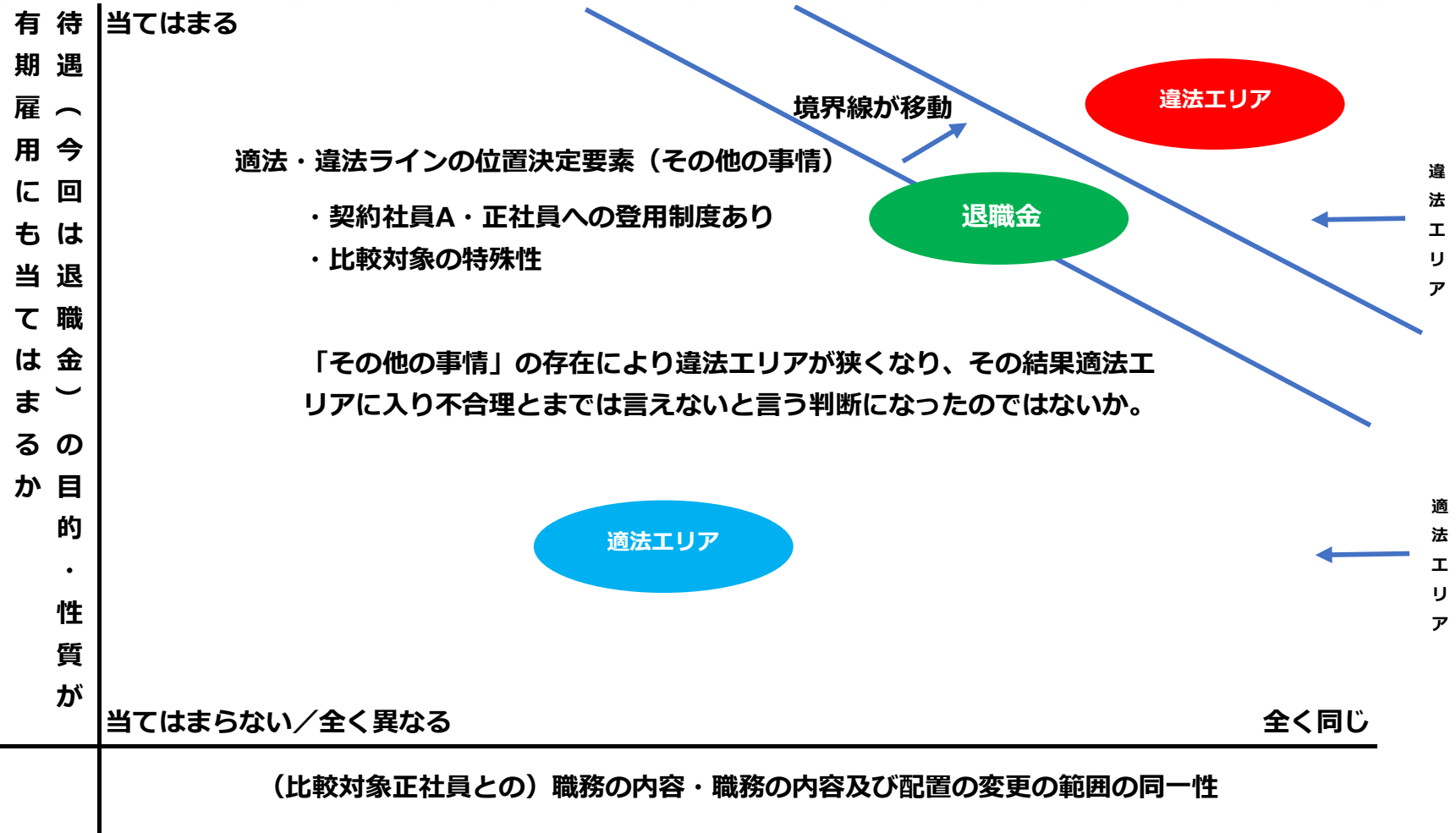
- 職務内容や責任、配置変更の範囲といった違いに応じた、均衡のとれた金額を支給していること。
 - 退職手当を支給しない（または低くする）見合いとして、労使交渉を経て基本給を高く設定するなどの代替措置を講じていること。
- すなわち、職務の違いに見合った支給もせず、かつ代わりの金銭的補償（高い基本給など）もない場合、その待遇差は許容されないということである。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（退職金）

退職手当（退職金）

- 新設項目: ガイドラインに「退職手当」の項目が新設された。
- 判断基準: 「功労報償」「賃金の後払い」といった性質が複合的であるとしつつ、長期間勤務している非正規社員に対して全く支給しないことは不合理となる可能性がある（メトロコマース事件の反映）。
- 実務対応: メトロコマース事件最高裁判決の内容からすると、仕事の内容や責任、異動の範囲が正社員と期間雇用・パートでほぼ同じ等の特殊な事例以外は退職金支給については検討しなくても良いのではないかと。しかも、事案の特殊性もあるが、それでもメトロコマース事件最高裁判決では退職金不支給を不合理とは認めなかった。

日本版同一労働同一賃金マトリクス（メトロコマース事件最高裁判決）



正社員・契約社員A・契約社員Bの比較

	契約期間の有無	定年	業務範囲・転勤	賞与・退職金
正社員	無期	あり（65歳）	多岐多様に分かれる。 転勤もあり。ただし、 店舗勤務正社員は18 名のみ（平成27年）	いずれもあり
契約社員A	1年契約 （就業規則 上は通算3 年が上限）	3年を超えると有 期のまま原則更新 （平成28年以降 は職種限定社員 （無期契約）に転 換）。定年あり （65歳）	店舗勤務がほとんど。 本社の施設課、メトロ ス事業所、ストア・ ショップ事業所以外に は配置されていない。	賞与あり （年間40～6 0万円）・退職 金は平成28年 からあり
契約社員B （今回の原告）	1年以内 （3ヶ月、 6ヶ月、1 年）	あり（65歳）期 間満了後は、労働 契約書兼労働条件 通知書所定の一定 の事由に該当しな い場合は、原則と して契約が更新さ れる。	店舗勤務のみ	賞与あり （ただし、年2 回、それぞれ1 2万と固定）・ 退職金無し

正社員と期間雇用（契約社員B）との職務内容及び変更範囲の差異

	正社員 (売店業務に従事する者)	期間雇用 (一番原告らを含む契約社員B)
売店業務 (接客販売、商品の陳列、伝票・ 帳票類の取扱い、売上金等の金銭 取扱い、その他付随する業務)	○	○
代務業務 (休暇や欠勤で不在の販売員に代 わり毎日異なる売店において早番 及び遅番の業務を行う業務)	○	× (稀に行う)
エリアマネージャー業務 (売上向上のための指導・改善業 務、売店の巡回・代務、事故対応 等)	○ (但し、エリアマネー ジャーは数名のみ)	×
休憩交代要員	×	○
売店業務以外の業務への配置転換 の可能性	○ (但し、実際には売店担当 正社員が売店業関連業務以 外に配置転換となることは 少ない)	×

一審・二審・最高裁結果

	一審判決	二審判決	最高裁判決 (退職金以外は上告不 受理による確定)
本給	○	○	○
資格手当	○	○	○
住宅手当	○	×	×
残業手当割増率の差	×	×	×
賞与	○	○	○
褒賞金	○	×	×
退職金	○	×	今回の判決で判断

○→不合理ではない ×→不合理

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（退職金）

- 退職金不支給の理由説明例としては以下の内容が考えられる。
- 【理由説明例】 「当社の退職金制度は、長期雇用を前提とし、国内外への転勤や職種変更を含む人事異動命令に従い、多様な職務経験を通じて会社に貢献した者への『功労報償』として設計されています。契約社員およびパート社員の皆様は、勤務地や職務内容が契約により限定されており、会社都合による転居を伴う異動義務を負っていません。このような『人材活用の仕組み』と『負担の程度』の根本的な違いに基づき、退職金の支給対象を正社員（無限定社員）に限定しています。」

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（住宅手当）

住宅手当に関する追加事項

「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が、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。」

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（住宅手当）

住宅手当に関する追加事項

「（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。

（注）

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。」

→ハマキョウレックス事件最高裁判決を踏まえた記載。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（住宅手当）

住宅手当：

- 「転居を伴う配転」の有無が判断基準。
- 実態乖離リスク： 規定上は転勤ありでも、実態として転勤させていない場合は不合理となる可能性がある（ハマキョウレックス事件）。
- 規定修正案： 「正社員」支給ではなく、「転居を伴う異動の可能性のある者」に限定する規定へ。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（住宅手当）

- 住宅手当の規定例（転勤要件の厳格化）

【修正前】

第〇条 正社員に対し、月額2万円の住宅手当を支給する。

【修正後（案）】

第〇条 会社により、転居を伴う配置転換を命じられる可能性があり、かつ、世帯主である従業員に対し、住宅手当として月額2万円を支給する。

2 勤務地限定社員および有期雇用社員については、原則として転居を伴う異動がないため、本手当は支給しない。

- ポイント：ガイドラインに基づき「転居の有無」を明確な分岐点とする

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（住宅手当）

- 住宅手当不支給の理由説明例としては以下の内容が考えられる。
- 【理由説明例】 「正社員には、会社都合による転居を伴う異動命令（転勤）に応じる義務があり、それに伴う住宅コスト増（敷金礼金、二重生活、家賃相場の変動など）が発生します。そのコストに対する補償として支給している。一方、非正規社員は、契約により勤務地が限定されており、会社都合で転居を強制されることがないため、当該手当を支給する根拠がありません。」

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（家族手当）

家族手当に関する追加事項

「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。」

→日本郵便（大阪）事件最高裁判決を踏まえた記載。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（家族手当）

家族手当：

- 契約更新を繰り返し、継続的な勤務が見込まれる有期雇用従業員等には、正社員と同一の家族手当を支給しなければならないと明記（日本郵便事件の反映）。

→しかし、この点については疑義がある。日本郵便事件は正社員とほぼ業務内容や責任、異動の範囲が変わらない事案であった。実際に期間雇用従業員が正社員と大きく業務内容や責任、異動の範囲が変わる事案については、継続的な勤務が見込まれても家族手当不支給であっても不合理とはいえない（適法）となる可能性がある。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（家族手当）

- 家族手当不支給の理由説明例としては以下の内容が考えられる。
- 【理由説明例】 「当社の家族手当は、長期にわたり会社に貢献いただく従業員の生活安定を図る趣旨で設けております。あなたとの労働契約は、繁忙期の臨時対応（または特定のプロジェクト期間）を前提としたものであり、『相応に継続的な勤務が見込まれる』状態にはありません。ガイドラインにおいても、継続的な勤務が見込まれない場合には支給しないことは問題とならないとされており、この基準に基づいて支給対象外としています。」

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（家族手当）

- 日本郵便（大阪）事件を受け、契約更新を繰り返し継続勤務が見込まれる場合は、正社員と同一の家族手当を支給すべきと明記された。

【修正前】

第〇条（家族手当） 扶養家族を有する正社員に対し、配偶者1万円、子1人につき5千円を支給する。

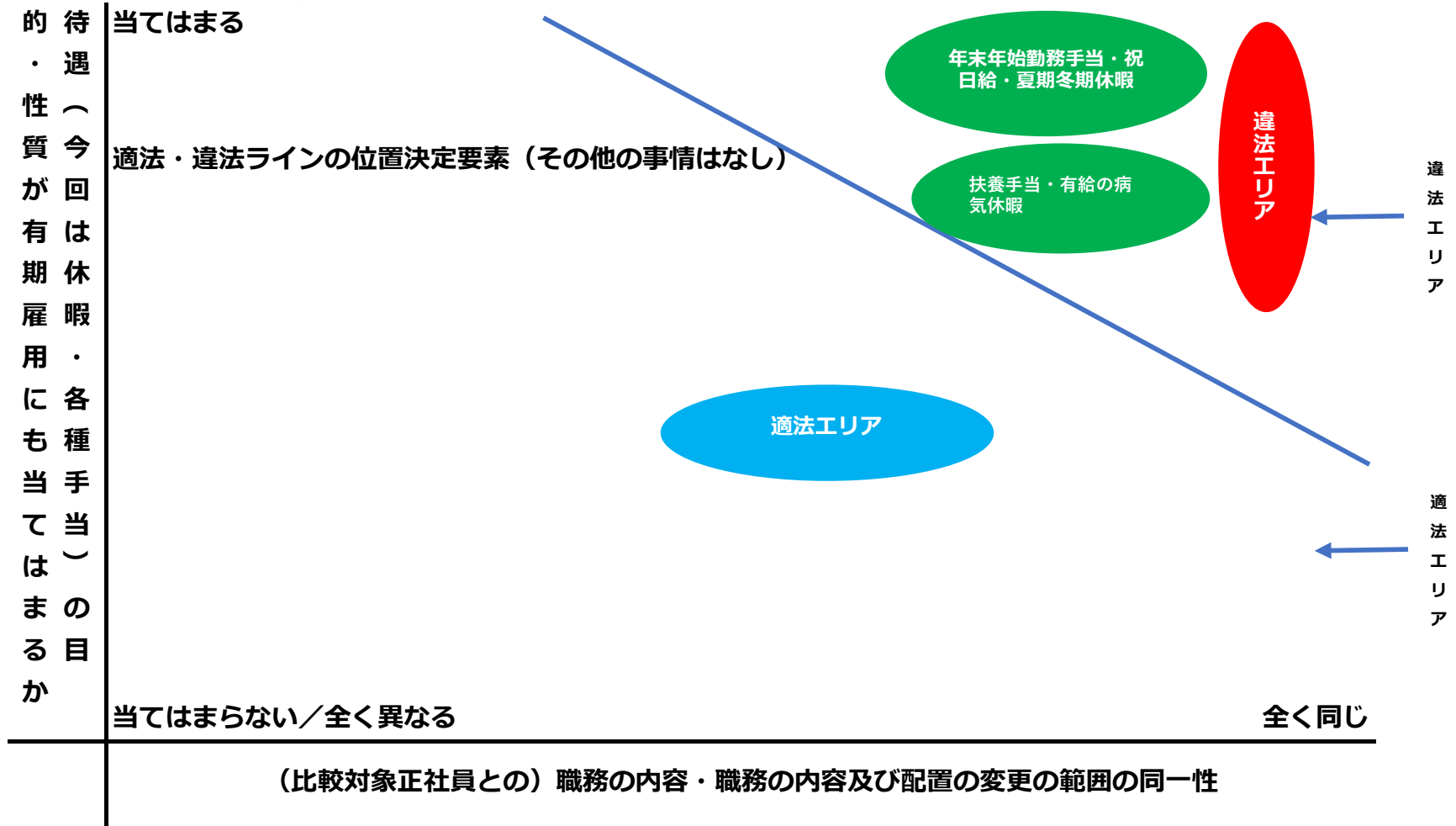
【修正後】

第〇条（家族手当） 扶養家族を有する従業員（正社員および、契約更新により通算5年を超えて勤務する見込みのある契約社員を含む）に対し、家族手当を支給する。

2. 前項にかかわらず、契約期間が一時的である者、または週所定労働時間が20時間未満の者には支給しない。

- <ポイント> ガイドラインには「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」場合には支給必須とある。全員の非正規に支給するのが財務的に厳しい場合、「相応に継続的な勤務」の定義を自社で明確化（例：無期転換権が発生する5年など）し、それ未満の者との差を設ける運用が現実的な落としどころとなる。

日本版同一労働同一賃金マトリクス（日本郵便事件最高裁判決）



新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（無事故手当）

無事故手当

- 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、通常の労働者と同一の無事故手当を支給しなければならない。
- ハマキョウレックス事件最高裁判決を踏まえたもの。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（無事故手当）

- 無事故手当不支給の理由説明例としては以下の内容が考えられる。無事故手当は不支給の理由が非常に苦しい内容となる場合が多い。
- 【理由説明例】 「当社の無事故手当は、主たる業務として車両の運転に従事し、月間○時間以上の乗務実績がある者を対象としています。あなたの主な業務は事務補助であり、銀行用務等で社用車を利用するのは月数回程度に限られます。運転の頻度と事故リスクの露出度が、専任ドライバーである正社員とは大きく異なるため、固定給としての無事故手当の支給対象外としています。」

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（無事故手当）

- 【修正前（規定案）】

第〇条（手当） ドライバー職の正社員に対し、月間無事故であった場合、無事故手当として1万円を支給する。

- 【修正後（規定案）】

第〇条（無事故手当） 雇用形態にかかわらず、運転業務に従事する従業員が、月間無事故・無違反であった場合、無事故手当として一律1万円を支給する。

2. ただし、運転業務が主たる業務ではなく、月間の運転頻度が著しく低い者（月〇回未満等）については、支給額を調整、または不支給とすることがある。

- <ポイント> 「安全運転への注意喚起」という手当の性質上、同じトラックを運転しているのに正社員だけ支給するのは不合理とされる。差をつけるなら「雇用形態」ではなく、「運転頻度」や「運転する車種（大型か小型か）」といった業務実態の違いに紐づけて規定する必要がある。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（夏季冬季休暇）

夏季冬季休暇に関する追加事項

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

(問題となる例) A社においては、繁忙期に限定された短期間の勤務ではない有期雇用労働者であるXに対し、通常の労働者との夏季冬季休暇を付与していない。」

→日本郵便（佐賀）事件最高裁判決を踏まえた記載。しかし、この点については疑義がある。日本郵便事件は正社員とほぼ業務内容や責任、異動の範囲が変わらない事案であった。実際に期間雇用従業員が正社員と大きく業務内容や責任、異動の範囲が変わる事案については、夏季冬季休暇を付与しなくとも不合理とはいえない（適法）と判断される可能性がある。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（夏季冬季休暇）

- 夏季冬季休暇を与えない理由説明例としては以下の内容が考えられる。
- 【理由説明例】 「夏季・冬季休暇は、年間休日数が○日と定められているフルタイム従業員の心身の疲労回復を目的として付与しています。週3日勤務等の短時間勤務の皆様については、所定の休日により十分な休息期間が確保されていると考えられます。そのため、週の所定労働日数が4日未満の方については、特別休暇としての付与対象外としています。」

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（夏季冬季休暇）

- ガイドライン見直し案では、繁忙期限定の短期アルバイト等でない限り、有期雇用労働者にも正社員と同一の夏季冬季休暇を付与すべきと新設された（日本郵便・佐賀事件）。

- 【修正前】

第〇条（特別休暇） 正社員には、夏季休暇（3日）および冬季休暇（3日）を付与する。

2. パート・アルバイト社員には、本条の休暇は付与しない。

- 【修正後（規定案）】 第〇条（夏季冬季休暇）

1. 正社員およびフルタイム契約社員には、夏季休暇（3日）および冬季休暇（3日）を付与する。

2. 週の所定労働日数が少ないパートタイマーについては、所定労働日数に比例した日数を付与する。

3. ただし、夏季・冬季の繁忙期対策として、2ヶ月以内の期間を定めて雇用される者については、この限りではない。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（夏季冬季休暇）

- <ポイント> 単に「非正規だからなし」とするのはNG。ガイドラインの「問題となる例」には、「繁忙期に限定された短期間の勤務ではない有期雇用労働者」に付与しないケースが挙げられている。逆に言えば、「繁忙期限定の短期雇用者」であれば除外が可能。
- もっとも、全く正社員と有期雇用従業員の業務が異なるような場合、有期雇用従業員に夏季冬期休暇を与えないことも不合理とはいえないのではないかと。最高裁判決は正社員と有期雇用従業員も同じ郵便配達業務を行っており、夏季冬期休暇の疲労回復などの趣旨が同じようにあてはまった事案であり、業務が異なるのであればこの最高裁判決の趣旨が当てはまるとは限らない。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（病気休暇）

病気休暇に関する追加事項（下線部）

「(4) 病気休職（療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む。以下この(4)において同じ。） 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。

（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。」

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（病気休暇）

病気休暇に関する追加事項

「（問題となる例） A社においては、通常の労働者であるXには、病気休職期間に係る給与の保障を行っているが、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には、病気休職期間に係る給与の保障を行っていない。」

→日本郵便（東京）事件最高裁判決を踏まえた記載。しかし、欠勤期間中の給与補償が同様に問題となった大阪医科薬科大学事件最高裁判決については触れていない。

やはり、全く正社員と有期雇用従業員の業務が異なるような場合、有期雇用従業員に病気休暇を与えないことも不合理とはいえないのではないか。

日本郵便最高裁判決は正社員と有期雇用従業員も同じ郵便配達業務を行っており、病気などの場合の生活保障の趣旨が同じようにあてはまった事案であり、業務が異なるのであればこの最高裁判決の趣旨が当てはまるとは限らない。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（病気休暇）

- 病気休暇を与えない理由説明例としては以下の内容が考えられる。
- 【理由説明例】 「正社員等の無期雇用者に対する病気休暇（および給与保障）は、長期的な雇用関係を前提として、将来にわたる貢献を期待して設けられている制度です。〇〇さんの契約は、あくまでこの期間限定の業務をお願いするものであり、長期雇用を前提とした制度の適用対象外となります。そのため、今回の私傷病による欠勤については、ノーワーク・ノーペイの原則通り、無給の欠勤（または有給休暇の消化）として処理させていただきます。」

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（病気休暇）

- 日本郵便事件判決を受け、正社員に「休職中の給与保障（例：最初の3ヶ月は基本給の80%支給）」がある場合、長期雇用の非正規社員にも適用が求められる場合がある。
- 【修正前】 第〇条（休職中の給与）
 1. 正社員の休職期間中の給与は、最初の1ヶ月間に限り、基本給の〇%を支給する。
 2. 契約社員およびパートタイマーの休職期間は、無給とする。
- 【修正後（規定案）】 第〇条（休職期間中の給与保障）
 1. 正社員が休職した場合、最初の1ヶ月間は基本給の〇%を支給する。
 2. 有期雇用従業員のうち、過去5年以上継続して勤務し、かつ今後も契約更新が見込まれる者に限り、正社員と同様の給与保障を行う。
 3. 前項に該当しない有期雇用従業員の休職期間中は、無給とする（健康保険の傷病手当金の受給を妨げない）。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（病気休暇）

- <ポイント> 単に「非正規だからなし」とするのはNG。ガイドラインの「問題となる例」には、「繁忙期に限定された短期間の勤務ではない有期雇用労働者」に付与しないケースが挙げられている。逆に言えば、「繁忙期限定の短期雇用者」であれば除外が可能。
- ガイドライン見直し案では、「相応に継続的な勤務が見込まれる」場合には同一の給与保障が必要とされている。
- 「相応に継続的」の定義を、無期転換権が発生する「5年」などの客観的な数字で区切り、「長期貢献者には払うが、短期・中期の者には公的な傷病手当金で対応してもらおう」というラインを引くのも実務上はあり得る。
- もっとも、全く正社員と有期雇用従業員の業務が異なるような場合、有期雇用従業員に夏季冬期休暇を与えないことも不合理とはいえないのではないかと。最高裁判決は正社員と有期雇用従業員も同じ郵便配達業務を行っており、夏季冬期休暇の疲労回復などの趣旨が同じようにあてはまった事案であり、業務が異なるのであればこの最高裁判決の趣旨が当てはまるとは限らない。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（フルタイム無期雇用等の待遇について）

- 追加事項
- 「第6 所定労働時間が通常の労働者と同じであり、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所定労働時間が通常の労働者と同じであり、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については、短時間・有期雇用労働法第2条第3項に規定する短時間・有期雇用労働者に該当しないが、次に掲げる事項に留意する必要がある。」
- 「また、このことは、勤務地限定正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、勤務地が同一の事業所に雇用される通常の労働者の勤務地に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。）、職務限定正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、職務が同一の事業所に雇用される通常の労働者の職務に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。）及び短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。）についても同様である。」

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（フルタイム無期雇用等の待遇について）

● 追加事項

「1 労働契約法第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されていること。

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 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）第5条の規定により、使用者は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1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22年厚生省令第23号）第5条第5項に規定する事項を明示する場合においては、当該事項（同条第1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3条第2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こととされていること。」

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（フルタイム無期雇用等の待遇について）

内容が難しい。分かりやすく記載すると以下の通り。

1. 対象となる労働者

- この規定は、以下の「通常の労働者（いわゆる正社員）」とは少し異なる働き方をするが、期間の定めのない（無期雇用）労働者を対象としている。
- 無期雇用のフルタイム労働者（正社員と同じ時間働くが、転勤がないなど条件が違う人など）
- 勤務地限定正社員（転勤エリアが限定されている）
- 職務限定正社員（仕事内容が限定されている）
- 短時間正社員（フルタイムより時間は短いが、無期雇用で正社員待遇の人）

2. 法的な位置づけ

- これらの人々は、「短時間・有期雇用労働法」の直接の対象（パートや契約社員）ではない。しかし、以下の3点に注意する必要がある。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（フルタイム無期雇用等の待遇について）

3. 企業が守るべき3つのポイント

- 法律の枠外であっても、企業は以下の対応を行うことが求められる。

- ・ 均衡（バランス）を考慮する

労働契約法に基づき、就業の実態（仕事の内容や責任の重さなど）に応じたバランスの良い契約を結ぶ、または変更すること。

- ・ 指針の趣旨を尊重する

「同一労働同一賃金」などのガイドラインの考え方を踏まえて待遇を決めること。

- ・ 労働者へ説明する努力義務

労働条件を通知する際、「なぜそのような待遇（給与や条件）なのか」という理由について、実態とのバランスを考慮した上で、本人に説明するよう努めること。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（フルタイム無期雇用等の待遇について）

- つまりどういうこと？

「『無期雇用』だからといって、仕事内容に見合わない低い待遇にしてはいけません。パート・有期法などのルールを参考に、実態に合った公平な待遇にし、その理由をちゃんと本人に説明してください」ということである。

しかし、法律上定めが無い以上（フルタイム無期はパート有期法の適用外）どこまで強制力があるかは疑問。裁判例では次ページのとおり、会社側が勝訴している。法律改正をして解決すべき論点だと思われる。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（フルタイム無期雇用等の待遇について）

大阪地裁令2.11.25：無期転換後の労働条件と正社員就業規則の適用に関する裁判例（ハマキョウレックス事件）

【裁判例要約】 物流会社（被告）で長年トラック運転手として有期雇用されていた従業員ら（原告）が、労働契約法18条に基づき無期労働契約への転換（無期転換）を行った。会社は、無期転換後も従前の有期契約時と同じ労働条件（契約社員就業規則）を適用したが、従業員らは「無期転換後は正社員と同じ身分になるべきであり、正社員就業規則が適用される」と主張し、正社員との賃金・手当の差額等の支払いを求めて提訴した事案。

裁判所は、従業員の請求を全面的に棄却し、無期転換後も契約社員就業規則が適用される（正社員と同じ待遇にはならない）と判断した。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（フルタイム無期雇用等の待遇について）

- ・判断の理由:

「別段の定め」の認定: 労働契約法18条1項は、無期転換後の労働条件について、別段の定めがない限り直前の有期契約と同一になると規定している。裁判所は、会社が契約社員就業規則を改正し、無期転換後の条件について定めていたこと、および従業員が「無期パート雇用契約書」（契約社員就業規則を適用する旨記載）に署名押印したことを重視。これにより、当事者間で「無期転換後も契約社員就業規則を適用する」という別段の定め（合意）が成立していると認定した。

正社員就業規則の適用否定: 従業員は、無期転換後は正社員となる合理的期待があった等と主張したが、裁判所はこれを否定。正社員と契約社員（無期転換社員含む）では、転勤の有無や将来の登用可能性といった職務の内容・配置の変更範囲に明確な違いがあるため、待遇差には合理性があり、正社員就業規則を適用すべき法的根拠はないと結論付けた。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（フルタイム無期雇用等の待遇について）

労働契約法7条の要件（合理性）を満たす：裁判所は、無期転換後の原告らに対して「契約社員就業規則」を適用することについて、「合理性の要件（労働契約法7条）を満たしている（有効である）」と判断した。以下の内容を読むと労働契約法7条を通じて均衡待遇について判断したように読める。

・職務内容・変更範囲の違い

正社員：出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるほか、職能資格制度により将来会社の中核を担う人材として登用される可能性がある。

無期転換社員（原告ら）：就業場所の変更や出向は予定されておらず、将来そのような人材として登用されることも予定されていない。

裁判所は、両者の間には「職務の内容及び配置の変更の範囲」に関して明確な違いがあると認定しました。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（フルタイム無期雇用等の待遇について）

・待遇差のバランス：

上記のような就業実態（転勤や責任の範囲）の違いがある以上、それに応じて労働条件（賃金や手当など）に相違があるとしても、そのバランス（均衡）が保たれている限り、不合理とはいえないと判断しました。

結論：

したがって、無期転換後の原告らに、正社員とは異なる「契約社員就業規則」を適用することは、労働契約法7条が求める「合理的な労働条件」であると結論付けた。

【補足：仮に違反したとしても】

なお、裁判所は念のため、「仮に契約社員就業規則の適用が労働契約法7条（合理性）に違反して無効になったとしても、それによって直ちに『正社員就業規則』が適用されることになるわけではない」とも判示した

（別個独立の就業規則が存在する場合、一方が無効になったからといって、自動的にもう一方の有利な規則が適用される論理にはならない、という判断である）。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（不利益変更による賃金制度改定について）

不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たり、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

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り、その目的に鑑みれば、当該待遇の相違の解消等に当たっては、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・有期雇用労働者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。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（不利益変更による賃金制度改定について）

その上で、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、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、基本的に、こうした対応は、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。

→しかし、企業の人件費には限りがある。ある程度の正社員の不利益変更も致し方無い場合がある。以下の裁判例は、日本版同一労働同一賃金対応の不利益変更を有効と認めた事例で非常に参考になる。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（不利益変更による賃金制度改定について）

山口地裁令5.5.24：同一労働同一賃金対応に伴う正規職員の手当削減（不利益変更）に関する裁判例（済生会病院事件）

【裁判例要約】 病院（被告）が、パートタイム・有期雇用労働法の改正（同一労働同一賃金の実現）に対応するため、就業規則及び給与規程を変更し、正規職員にのみ支給していた「扶養手当」と「住宅手当」を廃止・縮小する一方で、非正規職員にも支給される「子ども手当」や「住宅補助手当」を新設した。これにより手当が減額となった正規職員ら（原告）が、この変更は労働条件の不利益変更であり、合理性がないため無効であるとして、減額分の支払いを求めて提訴した事案。

裁判所は、原告らの請求を全面的に棄却し、就業規則の変更（手当の廃止・縮小）は有効であると判断した。

・判断の理由：

変更の必要性：パート有期法改正に伴い、正規・非正規間の不合理な格差を是正する必要があったこと、また、人件費の増加を抑制しつつ持続可能な制度に見直す必要性があったことを認め、高度の必要性を肯定した。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（不利益変更による賃金制度改定について）

「再配分」としての評価:

裁判所は、人件費総額が変わらない中で、正規職員の既得権益的な手当（扶養手当、持ち家手当）を削り、その原資を非正規職員を含む「子育て支援」や「若年層の家賃補助」に回したことを、「人件費の削減」ではなく「原資の再配分（組換え）」であると評価した。この「再配分」は、同一労働同一賃金（パート有期法）への対応や、女性・若手の人材確保という正当な経営上の目的（変更の必要性）に基づくものであると認定された。

「抑制」と「削減」の区別:

裁判所は、病院側が将来の建て替え費用などを懸念して「人件費の増加を抑制したい」という意図を持っていたことは認めた。

しかし、「将来の増加を抑制すること（総額維持）」と、「現在の賃金を切り下げて総額を減らすこと（削減）」は異なるとし、本件は前者にあたるため、不当な目的ではないと判断した。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（不利益変更による賃金制度改定について）

内容の相当性:

- ・ 扶養手当: 従来の「夫が稼ぎ、妻が専業主婦」というモデルに基づく配偶者手当を廃止し、女性の就労促進や少子化対策の観点から「子ども手当」に重点化したことは合理的とした。
- ・ 住宅手当: 持ち家手当の廃止や、賃貸手当の支給要件見直し（世帯主限定、距離制限など）は、若年層の確保という目的に沿ったものであり、合理的とした。

不利益の程度: 手当の減額幅は月額平均約9000円程度、年収ベースでも数%程度にとどまり、激変緩和措置（1～2年間の経過措置）も設けられていたことから、労働者が受忍すべき範囲内であると判断した。

手続きの相当性: 労働組合との交渉や職員説明会を経ており、組合側の意見も一部反映されていることから、手続きも相当であったとした。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目

山口地裁令5.5.24：同一労働同一賃金対応に伴う正規職員の手当削減（不利益変更）に関する裁判例（済生会病院事件）

実務上のポイント）

- ①目的の正当性→日本版同一労働同一賃金に対応するというだけでなく、人件費総額が変わらない中で、正規職員の既得権益的な手当（扶養手当、持ち家手当）を削り、その原資を非正規職員を含む「子育て支援」や「若年層の家賃補助」に回したことを、「人件費の削減」ではなく「原資の再配分（組換え）」であると評価した。
- ②人件費総額を維持しようとしたこと→人件費総額を維持しようとしたことで、リストラなどの労働条件変更の問題ではなく、賃金原資を誰に配分するかという経営問題になる。この点は非常に重要。
- ③経過措置の設置→制度以降に経過措置を設けて急激な不利益を避けた。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（いわゆる有為人材論について）

3 「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その定着を図る」等の目的で待遇を行う場合の取扱い

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その定着を図る」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るか否かは、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判断されるものであり、当該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当然に認められるものではない。

→次ページの最高裁判例で有為人材の確保論を事実上採用しており、ガイドラインとして軌道修正を図ったと思われる。裏返して言うと有為人材論は理由の一つになり得るということ。

新たにガイドラインに追加・修正された具体的な項目（いわゆる有為人材論について）

	メトロコマース事件	大阪医科薬科大学事件
争われた待遇	退職金	賞与
目的	正社員としての職務を遂行しうる人材の確保やその定着を図る	正職員としての職務を遂行しうる人材の確保やその定着を図るなど
待遇差の評価	職務の内容はおおむね共通するが、変更の範囲が少し異なる。その他の事情として正社員等転換制度があった。 ⇒不合理ではない	職務の内容及び変更の範囲が異なる等 ⇒不合理ではない

まとめ

- おそらく今回の案がそのまま改定内容として採用されるものと思われる。
- ガイドラインのみならず、条文や最高裁判例の趣旨に従って、事案の実情に沿って、個別具体的に検討して結論を出すべきである。特に、最高裁判例は、条文に忠実に業務内容や責任、異動の範囲などを認定し、手当などの趣旨から結論を導いているので参考になる。