



Vol.152

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

正社員の待遇を引き下げることによる不合理な待遇差の是正

1 「正社員の待遇を下げて不合理を解消するのは違法ではないですか？」

令和8年10月1日から、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（改正同一労働同一賃金ガイドライン）が改正施行されます。

そのガイドラインの中に「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待遇の改善を図ることが求められる。」とあり、望ましい対応とはいえないとされています。

しかし、正社員の待遇を下げて不合理を解消することが全く許されないかといわれると、裁判例ではこれを許容しているものがあります。

今回ご紹介する裁判例（日本郵便（住居手当）事件・東京地裁令和6年5月30日判決／東京高裁令和6年12月12日判決）では、「労働条件の相違が不合理なものであった場合に、その相違を正社員の労働条件を切り下げることにより解消することを同条が直ちに否定しているものと解することはできず」等と判断しています。

2 そもそも不利益変更が有効と認められるハードルが高い

通常の労働者の労働条件を不利益に変更するためには、基本的には対象者の同意を得ることが原則になります（労契法9条）。

仮に同意を得ず一方的に不利益に変更するためには労契法10条の要件を満たす必要があり、不利益変更の有効性が否定されてしまえば、このような方法での待遇差の是正は先に進みません。

そして、仮に通常の労働者の労働条件を不利益に変更することが有効だとして、そのような方法による待遇差の是正が法的に許されるかが問題になります。

この裁判例では、正社員の住居手当を廃止する規則改定をしたところ、その規則改定が無効であると主張し、住居手当に相当する損害賠償請求等をした事案です。

地裁は、大前提として、本件改定は、新一般職ら（※正社員）に適用がある就業規則の変更であって、原告らに關係する就業規則の変更ではないこと、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労契法20条及びパートタイム有期労働法8条に違反する場合であっても、前記各条

の効力により当該有期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ものではないと判断しました。

また不利益変更についても、最大労働組合である日本郵政グループ労働組合や原告らが加入する労働組合である郵政産業労働者ユニオン等の企業内労働組合と労使交渉を行った上で、日本郵政グループ労働組合と労働協約を締結し、住居手当にかかる本件改定を行っており、その経緯には、就業規則の変更の要件に欠ける点は見当たらないとし、比較対象となる正社員の労働条件は、住居手当の支給がない改定後の就業規則が適用されると判断しました。

これに対して、原告らは、住居手当にかかる本件改定は労契法20条を潜脱する目的で行われたものであり無効であると主張しました。

しかし裁判所は「労働条件の相違が不合理なものであった場合に、その相違を正社員の労働条件を切り下げることにより解消することを同条が直ちに否定しているものと解することはできず、住居手当にかかる本件改定が同条を潜脱するものと評価することはできない。」と判断して、違法ではないとしました。

控訴審で控訴人らは、正社員に対する住居手当を廃止する就業規則の改定が無効であることを前提に、不支給が、主位的には労契法20条又はパートタイム有期労働法8条に違反し、又は本件改定により控訴人らの住居手当を受給する権利又は利益を違法に侵害した等と主張しました。

しかし控訴審も、就業規則の改定は有効であるとし、「労契法20条に違反するものであるとしても、前述のとおり、その不均衡の解消方法として、当該雇用者が有期契約労働者に無期契約労働者と同等の待遇を与えることを法的に義務付ける効果までは定められておらず、有期契約労働者に対して同等の待遇を付与するという方法以外の措置を禁止する趣旨であるとはいえない。そして、前述のとおり、被控訴人における住居手当に係る本件改定が、被控訴人と複数の労働組合の協議を経て、一部の労働組合との間で労働協約を締結していることからすれば、その就業規則の変更が、専ら当該就業規則の適用を受けない有期契約労働者との関係における労契法20条の潜脱を行うための就業規則の変更であったとも考え難く、控訴人らの主張する先行する民事訴訟の進行状況に鑑みても、専ら上記目的により無期契約労働者に係る就業規則を変更したものと認めることは困難である。」と述べて、違法ではないと判断しています。

3 ガイドラインとのズレ

今回の改正ガイドラインは、この間の最高裁判決の内容等を反映したものになっています。しかし、改正ガイドライン以降も、同一労働同一賃金に関する判決は出ますし、その内容が必ずしも改正ガイドラインとぴったり一致する内容とは限りません。もともと手当の趣旨や目的、担当する業務内容や責任、権限は各社により異なるので、裁判例やガイドラインを参考にしつつも、その内容が自社でも当てはまるかどうかを慎重に検討したうえで対応を講ずることが求められます。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)