

岩田合同法律事務所 ニュースレター  
2025年7月

人事労務



弁護士 [市川一樹](#)

今月は、経過措置に基づく手当支給に関する同一労働同一賃金の問題について、裁判例を踏まえて解説します。

- ✓ 同一労働同一賃金の観点で不合理と判断された正社員と非正規社員の待遇差を是正する方法としては、非正規社員の待遇を改善すること以外にも、正社員の待遇を引き下げることが考えられます。
- ✓ 裁判所は、正社員の待遇引下げに伴う経過措置について同一労働同一賃金に関する規定の適用を否定しており、待遇差の解消の方法について使用者の裁量を尊重する傾向にあるといえます。
- ✓ なお、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に不利益を及ぼす就業規則の変更については、高度の必要性が要求されるため、待遇引下げに伴う不利益緩和のための経過措置を設ける場合、不利益変更の観点で慎重な検討が必要となります。

## 1. はじめに

同一労働同一賃金とは、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（有期雇用労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者）との不合理な待遇差の解消を目的とした法制度を総称したものです。

同一労働同一賃金の中心的な規定である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（以下「パート有期法」といいます。）8条は、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①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」といい

ます。)、②職務の内容及び配置の変更の範囲(以下「変更の範囲」といいます。)並びに③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と考慮して、不合理な相違を設けてはならないとしています。

従来、同一労働同一賃金は、欧州社会における「職務内容が同一であれば同一の賃金を支払う」という処遇の原則を指す言葉として用いられていましたが、上記のとおり日本における同一労働同一賃金は、業務の内容だけでなく責任の程度や変更の範囲、その他の事情に照らして不合理性を判断するという日本独自の待遇原則であり、「日本版同一労働同一賃金」とも呼ばれます。

## 2. 同一労働同一賃金に関する最高裁判決

同一労働同一賃金については、ハマキョウレックス事件(最高裁平 30.6.1 判決 民集 72.2.88)、長澤運輸事件(最高裁平 30.6.1 判決 民集 72.2.202)、メトロコマース事件(最高裁令 2.10.13 判決 民集 74.7.1901)、大阪医科薬科大学事件(最高裁令 2.10.13 判決 労判 1229.77)、日本郵便(東京・大阪・佐賀)事件(最高裁令 2.10.15 判決 労判 1229.58、最高裁令 2.10.15 判決 労判 1229.67、最高裁令 2.10.15 判決 労判 1229.5)、名古屋自動車学校事件(最高裁令 5.7.20 判決 労判 1292.5)といった最高裁判決がなされています。

これらの最高裁判決は、いずれも事例判断ではあるものの、長期雇用の中での正社員の人材育成・活用と結びついた基本給や賞与、退職金等の待遇については使用者の判断を尊重し、待遇の相違を不合理とする判断を避ける一方、そうした基本的な人事制度の設計と関連性が小さい手当等については、職務の内容等が相違しても、その趣旨が妥当する非正規雇用労働者に適用することは不合理であると判断する傾向を示しています。

なお、上記最高裁判例はいずれもパート有期法 8 条の前身である労働契約法 20 条に関して判断を示したものですが、パート有期法 8 条の解釈にあたってはそのまま妥当するものと解されます。

## 3. 近時の裁判例(日本郵便(経過措置)事件 大阪地裁令 6.6.20 判決 労判 1327.5)

### (1) 事案の概要

掲題の裁判例は、一部の正社員(無期雇用労働者)に対しては、住宅手当廃止に伴い、経過措置として手当(以下「本件手当」といいます。)が支給されるのに対し、原告ら期間雇用社員(有期雇用労働者)に対しては本件手当が支給されないことについて、労働契約法 20 条及びパート有期法 8 条違反の有無が問題となった事案です。

なお、本件手当の支給期間は、平成 30 年 10 月 1 日～令和 10 年 3 月 31 日までとされ、支給金額は、平成 30 年 10 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日までは従前支給されていた住宅手当と同額、その後は年度ごとに支給率が 1 割ずつ減じられることとされていました。

また、原告らは、住宅手当に係る待遇の相違も不合理であったとして、不法行為に基づく損害賠償請求を行っていましたが、日本郵便（東京・大阪）事件の各控訴審判決（東京高裁平 30.12.13 判決 労判 1198.45、大阪高裁平 31.1.24 判決 労判 1197.5）で、当該相違が不合理であるとの判断がなされていることを踏まえ、被告（会社）側もこの点について争わず訴訟上の和解を行っています。

## (2) 裁判所の判断

裁判所は、本件手当の性質・目的について、住宅手当の廃止に伴う経過措置として導入された経緯や、本件手当が正社員等のうち平成 30 年 9 月分の住居手当の支給を受けていた者に対して一定の期間に限って支給されるといった本件手当の要件及び内容に照らすと、本件手当は、正社員を住居手当の支給対象としないこととした就業規則の改定（以下「本件改定」といいます。）に伴い、本件改定前に住居手当の支給を受けていた正社員の経済上の不利益を緩和する目的で一定額の手当を支給するものと解するのが相当であるとした上、本件手当は、正社員に対して住居手当を減額して支給を継続するものではないから、住居手当そのものであるとはいえないし、住宅に要する費用を補助する趣旨で支給するものではないから、住居手当としての性質を有するものということとはできないと認定しました。

その上で、裁判所は、本件手当は、本件改定前に住居手当の支給を受けていた正社員の経済的不利益を緩和する趣旨で支給されるものであるから、その趣旨は、本件改定前に住居手当の支給を受けていなかった原告ら期間雇用社員には妥当しないものであると判断しました。

また、本件手当の趣旨が原告ら期間雇用社員に妥当しないことは、職務の内容や変更の範囲に関わるものではないから、正社員と原告ら期間雇用社員の職務の内容及び変更の範囲が同一であったとしても、本件手当に係る不合理性の判断に影響を与えるものではないと判断しました。

以上の理由から、裁判所は、本件手当の支給に係る待遇の相違は、労働契約法 20 条及びパート有期法 8 条に違反するとはいえないとしました。

## 4. 実務上の留意点

労働契約法 20 条やパート有期法 8 条により不合理と判断された正社員と非正規社員の待遇差を解消する方法としては、非正規社員の待遇を改善すること以外にも、上記裁判例のように正社員の待遇を引き下げることが考えられます。

この点について、いわゆる「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）は、待遇の相違の解消の方法として、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が、望ましい対応とはいえないと述べています。これに対し、裁判所は、労使の合意を問題とすることなく正社員の待遇引下げを認めるとともに（社会福祉法人恩寵財団済生会事件 山口地裁令 5.5.24 労判 1293.5）、上記のとおり待遇引下げに伴う経過措置について労働契約法 20 条やパート有期法 8

条の適用を否定しており（上記裁判例のほか、日本郵便事件 東京地裁令 6.5.30 労経速 2566.3）、待遇差の解消の方法について使用者の裁量を尊重する傾向にあるといえます。

もっとも、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に不利益を及ぼす就業規則の変更については、高度の必要性が要求されるため（大曲市農業協同組合事件 最高裁昭 63.2.16 民集 42.2.60）、正社員の待遇の引下げについては不利益変更の観点で慎重な検討を要することに留意が必要です。

#### 【執筆者】



**市川 一樹**（弁護士）  
Tel: 03-6551-2454  
E-mail: kazuki.ichikawa@iwatagodo.com

京都大学法科大学院修了、2019年弁護士登録。  
2020年から2024年まで石碕・山中総合法律事務所勤務。人  
事労務分野を中心に企業法務全般を取り扱う。

#### 岩田合同法律事務所

1902年（明治35年）、司法大臣や日本弁護士連合会会長を歴任した故・岩田宙造弁護士が「岩田宙造法律事務所」を創立したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。創立当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として広範な分野で多数の企業法務案件に関与しております。弁護士110余名のほか、日本語対応可能な外国法事務弁護士（中国法、フランス法、米  
国法）も所属し、特別招聘顧問として元最高裁長官大谷直人氏が在籍しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目4番1号 丸の内ビルディング 15階  
岩田合同法律事務所 広報：newsmail@iwatagodo.com

※本ニュースレターは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があります。また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。