

同一労働同一賃金

特集

「ガイドライン見直し」の論点整理

非正規雇用労働者の待遇改善へ向けて公労使、議論加速へ

非正規雇用労働者の待遇改善に向けた、労使協議のいわば「土台」となる「ガイドライン見直し」に向けた本格的な議論が始まった。近年の最高裁判決などを踏まえたガイドラインへの新たな追加、あるいは現行ガイドラインからの記載見直しはあるのか。本特集では、8月8日に開催された労政審「同一労働同一賃金部会」における「ガイドライン見直し」の論点案についてのポイントを誌上公開する。

(本誌 伊藤秀範)



「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)

- 第1 目的
- 第2 基本的な考え方
- 第3 短時間・有期雇用労働者
 - 1 基本給
 - 2 賞与
 - 3 手当
 - 4 福利厚生
 - 5 その他
- 第4 派遣労働者
 - 1 基本給
 - 2 賞与
 - 3 手当
 - 4 福利厚生
 - 5 その他
- 第5 協定対象派遣労働者
 - 1 賃金
 - 2 福利厚生
 - 3 その他



の意見、その後の裁判例を踏まえて、大きく5つの論点について議論が進められた。

その5つの論点は12頁、および14～15頁のカコミ欄にもあるように、「1 裁判例を踏まえたガイドラインの見直し」、「2 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消」、「3 『その他の事情』の明確化」、「4 多様な正社員及び無期雇用フルタイム労働者」、そして「5 その他」。

まずは「1 裁判例を踏まえたガイドラインの見直し」。この論点に関してはさらに(1)最高裁判決で性質・目的が示されている待遇

について、(2)いわゆる「正社員人材確保」について、(3)下級審判決について——の3つの論点に分けられた。

最高裁判決で性質・目的が示されている待遇について、使用者代表委員からは「基本的にはいずれもガイドラインに反映することが適切」、あるいは「小規模事業者は法務面での人材もない、専門家にすぐ相談することも難しい。このガイドラインを読むことで経営者としてどのように行動をした方がいいのかが予見できるものにしていく必要がある。加えて人手不足の中で従業員とのコミュニケーション

「ガイドライン見直し」議論で委員の意見が集中した「論点」とは？

非正規雇用労働者の「待遇改善」加速へ向けた見直しへ



有識者ヒアリングで示された見直しの論点

現在、厚労省の労政審「同一労働同一賃金部会」では「施行5年後見直し」に向けた検討が進められているが、2025年8月8日に開催された同部会では、「同一労働同一賃金ガイドライン」の見直しに関する論点案についての意見が、公労使の各委員から述べられた。

ガイドラインとは、辞書を引くと「特定の行動や活動を行う際の



基準や手引きを示す指針」とある。行動や活動の「基準」や「手引き」である以上、労使協議の現場における「使いやすさ」が重要である。

ガイドラインにおける「施行5年後見直し」議論では、そうした現場の労使協議での「使いやすさ」の再点検と併せて、この5年間で積み上がった同一労働同一賃金に関する事件、いわば正社員と非正規雇用労働者の間の待遇差が争われた最高裁判決などの司法判断を、どのようにガイドライン見直しに反映していくか。ここが、同部会の議論における大きな論点となる。

6月25日に開催された同部会の有識者ヒアリングでは、早稲田大学法学部の水町勇一郎教授から「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。賞与・退職金については、旧労働契約法20条の裁判例、判例の解釈では、当該待遇の性質・目的に直接リンクしておらず、ガイドラインで考慮すると言っていないような事情も

考慮して、非常に曖昧な抽象的な判断の中でゼロでもいいとの判断が出ている」などの実態に関する報告があった。

そのうえで、水町教授は今後のガイドラインの見直しに向けた議論として「当時の経緯の中で落ちてガイドラインに記載されていない退職手当、住宅手当、家族手当や、無事故手当、勤続褒賞、寒冷地手当をガイドラインの中に入れるかどうかを検討することが必要。さらに、ガイドラインに記載されている基本給、賞与、地域手当、病気休職（有給保障）、法定外休暇（有給保障）などについて、誤解を生んだり、その後の裁判例、判例等実務の動きの中で明確にしたほうがよいものもある」との意見を述べた経緯がある。

議論の対象となった「5つの論点」

今回の部会では、そうした有識者や労使関係団体へのヒアリング、さらにはこれまでの同一労働同一賃金部会における各委員から

相次いだ。

ションの中で使われる点からも凄く重要であり、最高裁判決で性質・目的が示された待遇については是非とも入れていただきたい」など、ガイドラインへの反映に肯定的な意見が相次いだ。

一方で、労働者代表委員からは「司法場では基本給や一時金（賞与）といった複合的な性質・目的がある待遇については、不合理性が認められにくいケースも少なくない。最高裁の判断をそのまま記載すべきなのかどうかという点に関しては、慎重に検討すべきではないか」との意見があった。

「家族手当」の追記には「状況説明も」の声

現行のガイドラインに記載のない待遇のガイドラインへの「追記」に関しては、特に「家族手当」の扱いに関して、現在、「年収の壁」問題への対策として国は企業に「配偶者手当」の見直しを促している現状もあり、委員からは「追記」の場合には、そうした状況も踏まえた「書きぶり」への注文が

「病気休職」には「有給無給の差も」の意見

また、ガイドラインに記載されている待遇で、その後の裁判例、判例等実務の動きの中で明確にしたほうがよいものとしては、「病気休職（病気休暇）」について、