

# 同一労働同一賃金ガイドライン改正 への対応実務

～令和8年10月施行 社内制度の見直しと就業規則の改定～

特定社会保険労務士 岩崎 仁弥

## 1 改正同一労働同一賃金ガイドライン

本年10月1日から、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・有期雇用労働法」という）、およびそれに関連する2つの告示（事業主が講ずべき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措置等についての指針（以下、「新雇用管理指針」という）、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（いわゆる同一労働同一賃金ガイドライン。以下、「新ガイドライン」という）が改正施行されます。

特にガイドラインの改正は「新しいルールの導入」ではなく、ハマキョウレックス事件・日本郵便事件・メトロコマース事件等、すでに確定している最高裁判決の「明文化」です。「施行を待ってから対応する」という姿勢は相当ではありません。

改正の主な内容は、①退職手当・家族手当・住宅手当・夏季冬季休暇・褒賞・無事故手当等の待遇のガイドラインへの追加、②賞与に関する記載の充実、③正社員の待遇引下げによる格差是正手法の明確な否定、④「第6」として無期雇用フルタイム労働者の項目の新設（5年ルールによる無期転換後のフルタイム労働者も労契法3条2項に基づく均衡考慮の対象となることなどを明記）の4点です。

本誌の本年5月号で改正の概要とポイントが解説されていますが、本稿は企業の人事担当者が「具体的に何をすればよいのか」という実務面に焦点を当てます。

新ガイドライン改正への実務対応の核心は、①手当・賞与・退職金の各条文に「支給目的」を書き込んで条文自体を待遇差の説明資料として機能させること、②「望ましい」事項の一部を就業規則上の「義務」にまで踏み込んで規定すること、そして③無期転換後の「タダ無期」を脱却し限定正社員・ジョブ型正社員への登用と接続することの3点に集約されると考えます。以下、12本のモデル規定を示しながら具体的に解説します。

なお、本項のモデル規定では、新ガイドラインの目指す方向にできるだけ沿って見るほか、新雇用管理指針で「望ましい」「努めるものとする」とされている事項の一部も取り入れてみました。なぜならば、新ガイドラインは不合理な待遇差の禁止について考え方や具体例を示したものであり、その方向に沿った規定を置くことがリスクの低減に資すると考えられる一方、新雇用管理指針で「望ましい」「努めるものとする」とされている事項は、現状は努力義務にとどまるものの、今後の判例の累積や規制の見直しを見越したときには、不合理性判断の際の一要素となり得ると考えられるためです。

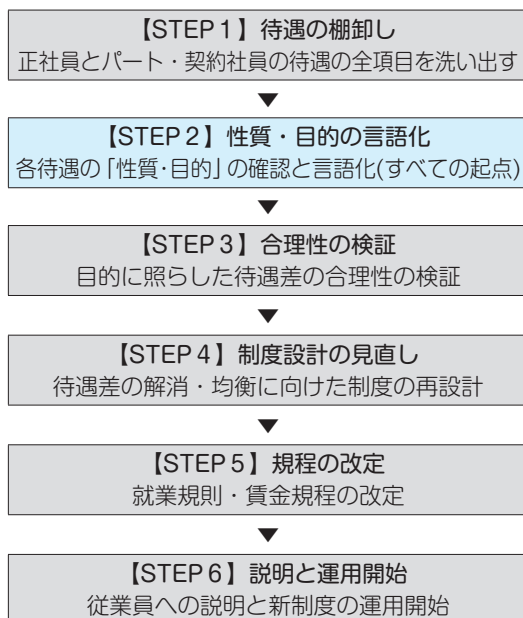
## 2 対応実務の全体像

企業が新ガイドラインに対応するための実務は、**図表1**の6ステップで進めるとよいでしょう。

このうち【STEP2】の「性質・目的の言語化」が特に重要です。「正社員だから支給する」「パートだから支給しない」という属性による説明はもはや通用せず、「なぜその手当を支給するのか」という目的からの説明が求められるからです。

なお、これらのステップを進めるにあたっては、新ガイドラインの基本的な考え方として追記された「労使コミュニケーションの重要性」を踏まえた対応が不可欠です。新ガイドラインでは、短時間・有期雇用労働者等の意向を十分に考慮したうえで不合理な待遇の相違の解消等の取組みを進めることが望ましく、それが労働者の納得性の向上にも資するとされました。待遇差の説明も、書面交付で終わらせず対話の

**図表1** 新ガイドラインに対応するための実務ステップ



機会を設けることが求められます。特に無期転換のタイミングは、均衡考慮の観点から待遇差の内容と理由を丁寧に説明する好機です。

## 3 手当条文への「支給目的」の書き込み

手当条文の設計に入る前に、まず規程の冒頭で「誰が正社員で、誰がパート・契約社員なのか」を明確に定義しておくことが不可欠です。社員区分の定義は、本稿で解説するすべての待遇差議論の土台となるもので、手当・賞与・退職金・福利厚生等の待遇ごとの設計は、いずれも「正社員はどのような役割を担うのか」「パート・契約社員はどのような役割を担うのか」などが条文中定まっていなければ機能しません。次のモデル規定をご覧ください。

### 【モデル規定】社員区分定義条文(就業規則本則)

#### 第〇条 (定義)

- 1 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。
  - (1) 正社員 会社と期間の定めのない労働契約を締結し、基幹的業務に携わり、転勤・職種変更を含む無限定的な働き方をする者をいう。
  - (2) パート・契約社員 会社と期間の定めのある労働契約を締結し、補助的業務又は特定分野の定常業務に従事し、勤務地又は職務が限定された者をいう。
  - (3) 限定正社員 正社員のうち、職務、勤務地又は所定労働時間のいずれかが限定された者をいう。
- 2 前項の社員区分の変更は、第〇条に定める正社員転換制度及び第〇条に定める無期転換後の職務見直しによるほか、本人の合意を得て行う。

このモデル規定の意義は、待遇差の「比

較の基準」を規程上明確化することにあります。正社員を「基幹的業務に携わり、転勤・職種変更を含む無限定的な働き方をする者」、パート・契約社員を「補助的業務又は特定分野の定常業務に従事し、勤務地・職務が限定された者」と位置付けることで、両区分の間にあるべき「職務の内容」および「職務の内容及び配置の変更の範囲」の違いが規程上示され、以後の手当・賞与・退職金等の支給基準の書き分けが客観的に正当化されます。第1項第3号の「限定正社員」の定義を置いたのは、⑨で述べる通り、無期転換後の「タダ無期」問題への処方として限定正社員への登用ルートを整備するためです。第2項で社員区分の変更経路を明示しているのも、正社員転換や限定正社員への登用という「橋渡し」を規程上制度化しておく趣旨です。

続いて、手当条文の具体的な設計に進みます。今回の改正対応で実務上インパクトが大きいものは、諸手当に係る内容の見直しです。従来の就業規則では手当の名称と支給額は定められていても、「なぜその手当を支給するのか」が条文に明記されていませんでした。条文そのものが「待遇差の説明資料」として機能するように設計することが、防衛ラインの構築として極めて重要です。次のモデル規定をご覧ください。

**【モデル規定】賃金構成条文（パート・契約社員就業規則。以下同じ）**

**第〇条（賃金構成）**

1 賃金の構成は、次の通りとする。

(1) 基本給

(2) 諸手当

① 通勤手当（通勤に係る実費の負担軽減のための手当）

② 役職手当（役職の内容及び責任の程度に応じて支給する手当）

③ 職務手当（職務の難易度、習熟に

係る本人の負担等に応じた手当）

④ 無事故手当（所定期間中に無事故であった者に支給する手当）

⑤ 家族手当（扶養家族を有する者に支給する手当）

⑥ 住宅手当（転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給する手当）

(3) 割増賃金（時間外割増賃金、休日割増賃金、深夜割増賃金）

2 前項第2号に定める諸手当の支給については、当該手当の性質及び目的に照らし、正社員との間で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情に応じた不合理と認められる相違を設けないものとする。

3 第1項第2号④の無事故手当は、正社員と同一の運転業務に従事している場合に限り、正社員と同一の基準により支給する。

4 第1項第2号⑤の家族手当は、労働契約の更新を繰り返し、通算契約期間が5年を超えて継続勤務することが見込まれる場合に限り、正社員と同一の基準により支給する。

5 転居を伴う配置の変更が見込まれるパート・契約社員には、第1項第2号⑥の住宅手当について、正社員と同一の基準により支給するものとする。転居を伴う配置の変更が見込まれないパート・契約社員には、住宅手当を支給しないことができる。

第1項では、各手当名の後に括弧書きで支給目的を明記しました。第2項では、諸手当全体について「性質及び目的」に照らした不合理な相違の禁止を宣言しました。第3項以下では、手当ごとに具体的な適用基準を個別に規定しました。

例えば、第3項の無事故手当については、ハマキョウレックス事件最高裁判決が「業務中の事故防止」という手当の性質・目的

に着目して均衡支給を肯定したことを踏まえ、「正社員と同一の運転業務に従事している場合に限り支給する」という書きぶりとして、支給対象を手当の目的に即して客観的に画定しました。

第4項の家族手当について、本稿は継続勤務の基準を「5年超」としました。日本郵便（大阪）事件最高裁判決は、家族手当の性質・目的が「相応に継続的な勤務が見込まれる有期雇用労働者」にも及ぶとしましたが、「相応に継続的な勤務」は就業規則上運用可能な確定概念ではありません。そこで労契法18条の無期転換申込権の発生する通算5年超の勤続を客観的目安として取り込み、支給の入口基準としました。ただし5年はあくまで目安で、契約更新運用や正社員登用頻度によっては、3年超等のより手前のラインで設計することも考えられます。

第5項の住宅手当について、「実態として正社員に対しても転居を伴う配置の変更を命じていない場合」には、実態主義に即して当該規定が無効と判断されることはあり得ます。規程上の「可能性」ではなく、運用の「実態」で判断されるのが今回の改正の本質です。

## 4 賞与と退職金の規程設計

### (1) 賞与——「ゼロ支給」のリスクと回避策

賞与の性質・目的として「労務の対価の後払い」「功劳報償」「生活費の補助」「労働意欲の向上」等が新ガイドラインの注記に列挙されます。これらが非正規社員にも妥当するにもかかわらず、均衡のとれた賞与を支給せず、かつ代替措置もない場合は、不合理と認められる可能性があります。「全くのゼロ」と「少額でも有り」の間には、司

法判断において天と地ほどの差があります。

#### 【モデル規定】賞与条文

##### 第〇条（賞与）

- 1 会社は、原則として毎年〇月及び〇月に、算定対象期間における会社の業績、各人の勤務成績、勤務態度、職務遂行能力その他の事情を総合的に考慮して、パート・契約社員に賞与を支給する。ただし、会社の業績その他やむを得ない事由があるときは、支給時期を変更し、又は支給しないことがある。
- 2 前項の賞与は、支給日に在籍するパート・契約社員に対し、算定対象期間中の勤務期間に応じて支給する。算定対象期間の途中で採用され、又は休職等により勤務しなかった期間のある者については、実際の勤務期間に応じて按分した額を支給する。
- 3 賞与については、労務の対価の後払い、功劳報償、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得ることに鑑み、これらの性質及び目的が正社員と同様にパート・契約社員にも妥当する場合には、正社員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するものとする。
- 4 前三項にかかわらず、契約期間が〇か月以下のパート・契約社員については、次の各号のいずれかの方法により賞与相当額を支給することができる。この場合、雇入れ時及び契約更新時に、当該取扱いを労働条件通知書兼労働契約書に明記して本人に説明するものとする。
  - (1) 別表に定める額を、第1項に規定する支給月に定額で支給する方法
  - (2) 賞与相当額を時給に加算して毎月の賃金として支給する方法（加算額は別表に定める。）

このモデル規定のポイントは、条文自体を「待遇差の説明資料」として機能させる設計としていることです。第1項で、支給時期と総合考慮要素を明示し、第2項で、支給対象と按分の取扱いを規定することで、正社員との待遇差の土台を明確化しています。続く第3項で、賞与の性質・目的を条文に直接書き込み、正社員との均衡原則を宣言しました。性質・目的を条文に明記しておくことは、新ガイドラインの第3の2の注記（長澤運輸事件最高裁判決を踏まえた追記）が求める不合理性判断の出発点をあらかじめ整えておく意味があります。第4項は、比較的短期の契約者に対する現実的な代替方式として、定額支給または時給加算の二択を規定しました。時給加算方式には「時給が高い理由」の説明になる副次的メリットもあり、求人面でも有効です。いずれの方式を採用する場合も、労働条件通知書兼労働契約書への明記と本人への説明を義務付けることで、後日の紛争予防を図っています。

## (2) 退職金——「前払い」か「慰労金」か

メトロコマース事件最高裁判決を踏まえ、退職金もガイドラインに追加されます。正社員と同等の退職金制度を設けることがコスト面で困難な場合に備え、次のようなモデル規定が考えられます。

### 【モデル規定】退職金条文

#### 第〇条（退職金）

1 会社は、パート・契約社員の継続的な勤務による功労に報いるため、この条に定めるところにより、労務の対価の後払いとしての退職金及び功労報償としての退職慰労金を支給する。

2 前項の労務の対価の後払いとしての退職金については、次の通りとする。

(1) 会社は、正社員については、別に定

める退職金規程により退職金を支給する。

(2) 会社は、パート・契約社員のうち、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に照らして3年を超える継続的な勤務が見込まれる者については、退職金相当額を時給に前払いで加算して支給する。加算額は、前号の退職金規程に基づく正社員の退職金水準との均衡を考慮し、別に定める。

3 会社は、前項に定める退職金相当額の支給に加え、パート・契約社員の勤続による功労に報いるため、勤続期間が3年を超える者に対し、退職時に功労報償としての退職慰労金を支給する。支給額は、勤続年数、職務の内容その他の事情を考慮し、別に定める基準により算定する。

4 退職金には、労務の対価の後払い、功労報償、継続的な勤務に対する報償、老後の所得保障等の様々な性質及び目的が含まれ得ることに鑑み、第2項及び前項の支給にあたっては、正社員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となるよう配慮する。

第1項で退職金の性質・目的を明記したうえで、第2項で「前払い方式」、第3項で「退職慰労金方式」の二段構えの設計としています。第4項で均衡原則を確認していることもポイントです。正社員ほど高額でなくとも、長期勤続への功労に報いる制度を設けることが重要です。

継続勤務要件について本稿が「3年超」を採用した点を補足します。家族手当等の「相応に継続的な勤務が見込まれる」有期雇用労働者の範囲については、日本郵便(大阪)事件最高裁判決が契約を多数回更新した長期勤務者を対象としたことおよび労契法18条の無期転換申込権（通算5年超）と

の関係から、5年程度を目安とする見方が有力です。他方、退職金の前払い・退職慰労金については、中小企業の実務適合性と長澤運輸事件最高裁判決が示した「賃金体系の総合考慮」の観点から、あえて「3年超」という手前のラインで設計しました。家族手当等の基準と一致させる必要はなく、自社の人事戦略・財務状況に応じて柔軟に設定して差し支えありません。

## 5 雇入れ時の説明義務の強化

省令改正により、雇入れ時に「待遇差の説明を求める権利がある旨」の明示が義務化されます（則2条）。まず、労働条件の明示条文を改定する必要があります。

### 【モデル規定】労働条件の明示条文（抜粋）

#### 第〇条（労働条件の明示）

1 会社は、パート・契約社員との労働契約の締結に際し、労働条件通知書兼労働契約書及びこの規則を交付して次の各号に掲げる事項を明示する。

（略）

(X) 昇給の有無、賞与の有無、退職金の有無、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について次の相談窓口の説明を求めることができる旨、雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

加えて、雇入れ時の説明等に関する条文も充実させます（新雇用管理指針）。

### 【モデル規定】雇入れ時の説明等条文

#### 第〇条（雇入れ時の説明等）

1 会社は、パート・契約社員を雇い入れたときは、速やかに、次の各号に掲げる事項について説明をするものとする。

(1) 待遇について、正社員との間で不

理な相違を設けないようにすること。

(2) 正社員と同視すべきパート・契約社員について、正社員との差別的な取扱いをしないようにすること。

(3) この規則に定める賃金に関すること。

(4) 教育訓練に関すること。

(5) 給食施設、休憩室、更衣室の利用に関すること。

(6) 正社員転換制度、無期転換制度に関すること。

2 前項各号のほか、パート・契約社員から説明を求められたときは、パート・契約社員と正社員との間の待遇の相違の内容及び理由等について説明するものとする。

3 前項の説明は、資料を活用し口頭により説明する方法、又は説明すべき事項を全て記載したパート・契約社員が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法により行う。口頭により説明する場合には、説明に活用した資料等を交付するものとする。

4 会社は、パート・契約社員から第2項の規定による説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、待遇の相違の内容及び理由に関する資料を交付するものとする。

5 会社は、第2項の説明の求めを行ったパート・契約社員に対し、当該求めを行ったことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることはしない。

本条のうち、第3項の説明方法の具体化と第4項の能動的情報提供が改正対応の核心です。特に第4項は、説明の求めがなくても契約更新時等に資料を交付する旨を規定しており、企業の誠実性を制度として示すことができます。実務上は「説明を受けました」との確認書に署名をもらうフローの構築もお勧めします。

新ガイドラインの第3の(注)1は、事業主

が十分な説明を行わなかった場合や、労働者の意向を十分に考慮せず一方的に待遇を決定した場合には、当該事実がパート・有期雇用労働法8条の「その他の事情」として不合理性判断で考慮され得る旨を明記しました。ハマキョウレックス事件最高裁判決を踏まえた追記ですが、実務上の意味は重大です。すなわち、説明不足や一方的決定それ自体が不合理性の推認材料として働くということであり、就業規則で能動的情報提供と意向確認を義務化しておくことは、この推認を断ち切る最も確実な手段となります。

## 6 「正社員人材確保論」の限界と待遇引下げの禁止

新ガイドラインでは追記として「通常の労働者としての職務を遂行し得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、当該目的があることのみをもって直ちに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」と明記されます。「将来の期待」や「人材確保」という抽象的な説明だけでは不十分であり、現在の職務内容や責任の程度とのバランスを客観的に証明することが必要です。

さらに、正社員の待遇を引き下げてパート社員とつり合わせる格差解消手法は明確に否定されます。新ガイドライン冒頭には「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」との原則規範が新設されました（改正前は末尾に「望ましい対応とはいえない」との留意事項が置かれていたのみ）。改正後は、①冒頭の原則規範、②就業規則変更により不利益変更を行う場合の労契法9条・10条の手続要件の中段明示、③末尾の留意の維持という三段構えに整理

され、生産性向上等を通じた「底上げ型」の格差是正が求められます。

この論点は後述の「タダ無期」問題とも密接に関連します。無期転換に際して「別段の定め」で待遇を引き上げる方向であれば司法的リスクは生じませんが、正社員の手当を廃止・縮小して非正規社員との均衡を図ろうとすれば、労契法9条・10条の就業規則変更法理に照らして合理性が厳格に問われます。正社員側の切下げによる帳尻合わせは労使の信頼関係を損ね、モチベーション低下も招くため、パート・契約社員の待遇引上げ方向の対応を基本とすべきです。

## 7 公正な評価制度の構築

新雇用管理指針では、パート・契約社員の就業の実態を公正に評価し昇給に反映することが望ましいとされ、「（通常の労働者と）共通する賃金制度又は評価項目を設けること」が例示されています。

### 【モデル規定】賃金の決定等条文

#### 第〇条（賃金の決定等）

- 1 賃金は、時給制とし、月当たりの総額を毎月〇日に支払う。
- 2 会社は、パート・契約社員の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態を公正に評価して昇給に反映するものとする。この場合において、会社は、パート・契約社員と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通した賃金制度や評価項目を設けるものとする。
- 3 前項の規定に鑑み、パート・契約社員の基本給は、次のランク表及びランク別昇給表を基準として決定する。  
Sランク…全体の業務を熟知し、下位者への教示・チーム全員のレベルアップ

を図ることができる

Aランク…専門的な知識・スキルを有し、新規採用者への指導教育を行うことができる

Bランク…相応な知識・スキルを有し、期待通りの水準の職務を提供できる

Cランク…基本的な知識・スキルを有し、マニュアルに従い着実にこなすことができる

この条文では、第2項で公正な評価と共通の賃金制度・評価項目の設定を明記し、第3項でスキルランクに基づく基本給決定の仕組みを導入しています。同じ職務であれば同じ基準で評価することが「公正」の意味するところです。評価結果は本人にフィードバックし、評価シートと面談記録を保管しておくことで、「公正な評価を行った」証拠となります。

## 8 福利厚生・休暇制度の見直し

新ガイドラインでは、病気休職中の給与保障、夏季冬季休暇の付与、褒賞の付与等についても見直しが求められます。

### 【モデル規定】休職条文（抜粋）

第〇条（休職）

（略）

X 前項の規定により病気休職となったパート・契約社員のうち、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者（通算契約期間が〇年を超えて継続勤務する者をいう。次項において同じ。）については、その休職期間中、正社員に適用される給与保障の基準と同一の基準により給与を保障する。それ以外の者については、休職期間中は無給とする。

### 【モデル規定】慶弔休暇等条文（抜粋）

第〇条（慶弔休暇等）

（略）

X パート・契約社員には、正社員と同一の夏季休暇及び冬季休暇を付与する。ただし、繁忙期に限定された短期間の勤務である者についてはこの限りでない。

### 【モデル規定】福利厚生条文

第〇条（福利厚生）

- 1 正社員と同一の事業所で働くパート・契約社員には、正社員と同一の給食施設、休憩室及び更衣室の利用を認める。また、福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についても、職務の内容等を考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。
- 2 前項の福利厚生施設以外の福利厚生施設（駐車場その他これに準ずる施設を含む。）についても、当該福利厚生施設の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるよう配慮するものとする。

病気休職中の給与保障は、単なる休暇付与の問題ではなく経済的保障にまで踏み込んだ規定です。夏季冬季休暇は「全従業員のリフレッシュ」としての性質が強く、雇用形態で差をつける合理性は乏しいと判断されます。社内食堂の利用料や保養施設の割引率が正社員と異なる場合も見直しが必要です。なお、これらの見直しは後述の無期転換後の労働条件設計とも連動します。「タダ無期」として有期時と同一条件を据え置けば、福利厚生・休暇面でも格差が残存し、新ガイドライン第6の均衡考慮の要請に抵触するおそれがあります。

ガイドラインに「第6」として、無期雇用フルタイム労働者に関する記載が新設されます。5年ルールにより無期転換した者がフルタイムの場合、法律上は均等・均衡待遇規定の直接の適用対象外でした。この「法の隙間」を埋めるため、労契法3条2項の均衡考慮原則に基づき、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきことが明記されます。

新ガイドライン第6の本文は、①労働契約は就業の実態に応じて正社員との均衡を考慮しつつ締結・変更されなければならないこと（労契法3条2項）、②この均衡考慮にあたって同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨が考慮されること、③使用者は均衡を考慮した事項を当該労働者に説明するよう努めなければならないこと——の3点を列挙しています。パート・有期雇用労働法が直接適用されない場面であっても、労契法3条2項を根拠に同ガイドラインの射程が及ぶことを指針上明確にした点が重要です。しかもこの3点は、5年ルールによる無期転換者にとどまらず、勤務地限定・職務限定・短時間正社員等の「多様な正社員」についても同様に妥当します。

この新設規定は、実務上深刻な問題となっている「タダ無期」（無期転換しても労働条件を一切変更しない運用）のリスクとも密接に関連します。無期転換後の労働条件を有期の時とそのまま据え置く運用は、実務上極めて広く行われています。その背景には、労契法18条1項後段に対する誤解があると考えられます。同項後段は、無期転換後の労働条件は「現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件」とすると規定する一方で、「別段の定めがある部分を除く」とも明記しており、就業規則

等に「別段の定め」を置けば労働条件を変更することは可能です。同条が禁止しているのは、職務の内容等を変更しないまま労働条件を不利益に変更することであり、施行通達（平成24年8月10日付け基発0810第2号）も、「職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させる」という不利益変更の方向を戒めるにとどまるものです。職務の内容等の見直しとあわせて待遇改善の方向で労働条件を変更することまで否定されるわけではなく、厚生労働省のQ&A・リーフレットも同趣旨です。

「タダ無期」にリスクがある理由は、無期転換後の労働条件設定に客観的合理性が認められにくいからです。井関松山製造所事件（高松高判令元.7.8）では、無期転換後の労働者に対する各種手当の不支給を定めた無期転換就業規則について、当該規則が有期契約時の労働条件と同一にすぎないこと、労働組合との交渉の証拠がないこと、および労働者が受け入れた証拠もないことを理由に、就業規則の合理性が否定されました。有期の時と同じ条件をそのまま据え置くだけでは、労契法7条が求める合理性を満たさない可能性があるのです。

これに対し、ハマキョウレックス（無期契約社員）事件・大阪高判令3.7.9は、労使協議を経て雇用契約書により個別同意を得ていた事案で、労契法7条の合理性が肯定されました。両事件の結論の分かれ目から、無期転換就業規則を「別段の定め」として適用する場合のリスク管理の最低ラインは、①労働組合・労働者代表との交渉プロセスの記録化、②個別同意の手続き（雇用契約書等）の整備、③有期契約時の労働条件からの実質的改善（待遇引上げないし職務範囲の拡大）の組み込み、の3点です。

「別段の定めで労働条件を変更すること

自体」が紛争の種になるのではないかという懸念が実務家の間に根強くあります。しかし、これは誤解です。図表2で「別段の定め」による変更の方向と司法リスクの関係を整理します。

表の通り、①の「待遇の引上げとそれに見合った職務の範囲や責任の程度などの変更」の方向こそが、通達が積極的に肯定する対応です。具体的な受け皿として有効なのが、いわゆる「限定正社員」への登用です。ここでいう限定正社員とは、正社員としての無期雇用契約を締結しつつ、職務、勤務地または労働時間のいずれかが限定された正社員をいいます。限定正社員の主な区分は図表3の通りです。

限定正社員もあくまで「正社員」ですが、通常の正社員（無限定正社員）との間に職務の内容および配置の変更の範囲で相違があるため、新ガイドライン第6に基づき労契法3条2項の均衡考慮原則が適用されます。したがって全く同一の待遇までは求められないものの、待遇差は就業の実態に応

じた合理的なものでなければなりません。職務記述書（ジョブディスクリプション）を作成し、職務範囲・期待成果・評価基準を明確化しておくことが、待遇差の客観的説明に不可欠です。

「タダ無期」から脱却するための最も現実的な方策は、限定正社員制度を整備したうえで、無期転換者の中から一定の要件を満たす者を限定正社員に登用するキャリアパスを設計することです。これは、次に述べる正社員転換制度と一体的に構築することが効果的です。

以上を踏まえ、無期転換後の労働条件設計に関するモデル規定を示します。

**【モデル規定】無期転換後の労働条件条文**

第〇条（無期転換後の労働条件）

- 1 無期労働契約に転換した後の労働条件は、労働契約法第3条第2項の就業の実態に応じた均衡考慮の原則に基づき、正社員その他の通常の労働者との均衡を考慮しつつ、決定するものとする。

**図表2 「別段の定め」による変更の方向と司法リスクの関係**

変更の方向	司法リスク	根拠・留意点
① 待遇の引上げとそれに見合った職務の範囲や責任の程度などの変更	司法救済の対象とならない（リーフレット等で明言）	限定正社員への登用等。制度趣旨にかなう積極的対応
② 条件据置き（タダ無期）	就業規則の合理性否定リスクあり（井関松山製造所事件）	労契法7条の合理性要件。労組交渉・労働者の受入れの証拠が必要
③ 待遇引下げ+職務内容の見直しなし	不利益取扱いとして救済対象。労契法18条の趣旨に反する	労契法の通達で「望ましくない」と明記。解雇その他不利益取扱いは禁止

**図表3 限定正社員の主な区分**

区分	限定の内容	無期転換者の登用例	ガイドラインの適用
勤務地限定正社員	転勤なし。特定の事業所または地域に限定	従前の勤務地で業務・責任を拡大して登用	新GL第6および労契法3条2項により均衡考慮が必要
職務限定正社員	職種変更なし。特定の職務に限定	専門性を活かし、当該職務の責任者等に登用	同上
勤務時間限定正社員	所定労働時間がフルタイムより短い、または残業免除	育児・介護等と両立しつつ正社員待遇で登用	短時間正社員としてパ有法の適用もあり得る

- 2 会社は、前項の均衡を考慮するために必要があると認めるときは、無期転換後のパート・契約社員本人の合意を得た上で、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を見直し、これに応じて労働条件を変更することがある。また、所定の選考手続を経て、限定正社員として選抜することがある。
- 3 前項の場合において、会社は、変更後の労働条件について、書面により明示するものとする。
- 4 無期労働契約への転換後の労働条件の決定にあたっては、パート・契約社員と正社員その他の通常の労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の相違がある場合には確実に解消するものとする。
- 5 無期転換した後であっても、正社員転換制度の適用があるものとする。

第4項は、新ガイドラインを踏まえた規定であり、無期転換前の段階で不合理な待遇差を点検・解消する手続きを義務付けている点がポイントです。第5項は、無期転換後の者も引き続き後述の正社員転換制度の対象となることを確認的に明示する規定であり、前述の「タダ無期」からの脱却と限定正社員へのキャリアパスを制度的に保障する意義を持ちます。本モデル規定はパート・契約社員就業規則に置くことを前提としており、無期転換後も同規則の適用対象として残るため、本項により無期転換者が正社員転換の対象から漏れることのないよう接続しておく必要があります。

## 10 正社員転換制度の充実

新雇用管理指針では、正社員転換推進措置を講ずるにあたって、パート・契約社員

の意向を確認し配慮することが求められます。

### 【モデル規定】正社員転換制度条文（抜粋）

#### 第〇条（正社員転換制度）

- 1 3年を超えて継続勤務するパート・契約社員であって、所定の要件を満たすものは、いつでも所属長に申し出て、正社員転換試験を受験することができる。  
(中略)
- 5 会社は、正社員転換推進措置を講ずるにあたっては、労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メール等を活用すること等により、パート・契約社員の意向を確認し、当該意向に配慮しなければならない。
- 6 前項の意向の確認は、事業主が複数の措置を講ずることとしている場合において、どの措置を選択するかについてのパート・契約社員の意向を確認すること等により、合理的な方法により行うものとする。

意向確認の内容は記録し、人事ファイルに保管します。重要なのは「形式的な確認」ではなく、労働者が自身のキャリアについて考え選択できる機会を実質的に提供することです。

## 11 人材戦略の転換点に

本稿では、ガイドラインなどの改正への実務対応について、12のモデル規定を示しながら解説しました。最後に強調しておきたいのは、今回の対応を単なるリスク管理として捉えるのではなく、活用すべきだという点です。すべての待遇について「なぜそうなっているのか」を説明できる制度をつくることは、全従業員の納得感を高め、エンゲージメント向上と人材定着に直結します。

特に⑨で取り上げた「タダ無期」の問題は、多くの企業が見過ごしている論点です。新ガイドライン第6の新設により、無期雇用フルタイム労働者についても労契法3条2項に基づく均衡考慮が求められることが明記され、同ガイドラインの趣旨が考慮されるべきことも指針上明確にされました。無期転換後の労働条件を有期の時のまま据え置く運用は、この均衡考慮の要請に抵触する可能性があるほか、井関松山製造所事件が示す通り、機械的に労働条件を有期契約時と同一にとどめることが、就業規則の合理性（労契法7条）を否定される危険性

をも内包しています。むしろ、通達が積極的に肯定する「別段の定め」による待遇の引上げ・職務範囲の拡大は司法救済の対象とならないばかりか、限定正社員への登用と組み合わせることで、企業と労働者の双方にとって有益な結果を生むことができると考えます。

今回の改正は、曖昧な日本型雇用慣行との決別の契機です。「タダ無期」の見直し、「別段の定め」の積極活用、そしてすべての待遇について「なぜそうになっているのか」を説明できる制度の構築を、ぜひ今日から始めてください。

**【執筆者略歴】岩崎 仁弥（いわさき きみや）**

特定社会保険労務士。(株)リーガル・ステーション代表取締役、NAC社会保険労務士事務所主席コンサルタント。年間セミナー100回以上、受講生延べ3万人超。「わかりやすさ」96.7%。厚生労働省就業環境整備・改善支援事業検討会等歴任。著書に『リスク回避型就業規則・諸規程作成マニュアル』（日本法令）ほか。

著者 株式会社リーガル・ステーション  
特定社会保険労務士 岩崎 仁弥  
ビジネスガイド 2026年7月号より