

10月

令和8年
第281号

あかつき News

東北映像事件 無期雇用労働者と正社員労働者との間の同一労働同一賃金について

10月23日、早稲田大学法学学術院の水町勇一郎教授をお迎えし、あかつき秋季セミナーを開催いたしました。セミナーでも言及されました「東北映像事件」が今、脚光を浴びています。あかつきNews6月号でもご紹介させていただきました無期雇用・フルタイム(以降「無期・常勤」)の労働者に対して、いわゆる正社員の労働者との間にも「同一労働同一賃金のルール」が公序として成立していると判断されたという内容が、様々な刊行物で、紹介されています。

本件は「パートタイム・有期雇用労働法(以下「同法」)の第8条(不合理な待遇の禁止)、第9条(差別的取扱いの禁止)が施行された2020年4月1日以降は同ルールが公序として社会内に確立していると認めるのが相当であり、その判断には同法8条及び9条の規定の趣旨が重要な指標になるとされました。

また、本件において高裁(最高裁上告不受理)にて判断された内容は以下のとおりでした。

賃金・手当	判 断
基本給	職務の難易度、転勤・職務変更の可能性の有無、責任の程度の差から比較対象の約80%という水準は不合理とは言えない。
賞与	<u>賞与の性質</u> (労務単価の後払い、功労報奨)は <u>無期・常勤の労働者にも同様</u> であり、その他賞与の性質からある程度の差を設けることは適切としても比較対象の賞与の70%を下回る部分は、不合理である。(本件は約40%の水準であった)
家族手当	本件家族手当は <u>生活費の補助としての性質</u> が認められ、人材の確保・定着を目的としても無期・常勤の労働者はそれに該当するため、比較対象と同等の家族手当を支給しないことは不合理である。
住宅手当	本件住宅手当は <u>生活費の補助としての性質</u> が認められ、正社員の転勤の可能性を差異の理由としても、 <u>近年行われた転勤の実績</u> から、比較対象と同等の住宅手当を支給しないことは不合理である。

同法の趣旨を踏まえた画期的な判断ではありましたが、経営者側の立場からは「立法措置の対象外とされた場面(同法に対する無期・常勤)に対して、同法の「趣旨が考慮される」ことはあっても、立法内と同水準の違法性基準で判断することは妥当ではない上に、本件における賞与の「70%」という基準がどのような根拠で算出されたのか判示内容から必ずしも明らかではない」といった指摘もあります。

一方で、10月1日に改正施行された同一労働同一賃金のガイドラインには無期・常勤の労働者について、「同法の労働者に該当しないが、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」とも記載されています。

本件は原告側の上告を最高裁が不受理としたものであり、本件が「判例」として今後影響力を持つか、それとも個別事例として考慮されるかは確定しておりません。しかしながら、無期・常勤の労働者に対しても不合理な差異は認められず、不法行為に基づく損害賠償請求を問われる可能性があることは十分に留意する必要があります。

秋季セミナーでの水町教授のご講演を踏まえ、本テーマの第二弾として情報交換会を開催いたします。こちらの詳細については本News第4面に掲載しておりますので、そちらをご参照ください。

育成就労の受付開始

外国人技能実習機構は、9月1日から育成就労計画の施行日前申請の受付を開始しました。申請は全国の地方事務所や支所で受付中です。育成就労開始予定日の7～5か月前までの間の申請が求められています。

育成就労制度は2027年4月1日から施行され、国外の支店や子会社の従業員を受け入れる「**単独型**」と、監理支援機関が関与する「**監理型**」の2つの区分があります。施行日前申請では、受入れ予定の外国人ごとに育成就労計画を作成し、区分ごとに定められた書類を添えて提出しなければなりません。

単独型では77個、監理型では92個の提出書類が挙げられていて、受入れ企業は必要な書類を番号順に並べて提出します。監理型の場合は監理支援法人が技能実習法に基づく「監理支援機関」の許可にかかる施行日前申請をする必要があります。申請にあたっては、1件（1人）あたり6,100円の手数料負担が生じ、申請前に払込を済ませなければなりません。

育成就労制度は、**技能実習制度に代わって、3年間で人材確保と人材育成を行い、特定技能1号（最長5年）から特定技能2号（無期限）へつなぐための新しい就労系在留資格です。**

ただ、2027年4月以降もすぐに技能実習がなくなるわけではなく、その時点で在籍中の技能実習生については、在留期間が終了するまで技能実習制度のルールが適用される経過措置が設けられる予定で、最長2030年頃まで技能実習と育成就労、特定技能が併存することになります。この移行期で受入期間、監理団体、支援機関は各制度を理解した上でそれぞれのケースに応じた対応を迫られます。

	技能実習制度（現行）	育成就労制度（2027年4月～）
制度の目的	国際貢献・技術移転	人材育成・人材確保
在留期間	最長5年（1号～3号）	原則3年
位置付け	実習生	労働者として育成・確保
転籍（転職）	原則不可	一定要件で可能
日本語要件	原則なし	就労前にA1相当（N5程度）または講習受講が必要
最終目標	技能習得後の帰国	特定技能1号への移行
監理機関	監理団体	監理支援機関

元勤務医「自主退職目的」の配転不当、日赤に賠償判決

松江赤十字病院（松江市）の脳神経外科に勤務していた医師の男性が、**自身を退職に追い込む目的で配置転換を命じたのは違法だとして、病院を経営する日本赤十字社に、約477万円の損害賠償を求めた訴訟の判決で、松山地裁は9月28日、自主退職を目的とした不当な配転命令だったと認め、約216万円の支払いを命じました。**

判決によると、男性は2003年から病院で勤務、脳神経外科副部長を務めていたが2021年に病院付診療副部長に配置転換され、同年9月に退職。病院側は、男性と上司の感情的な対立でチーム医療に支障が生じていたとし、「同科での勤務継続が難しく、新たな勤務先を確保するまでの措置だった」と主張。これに対し、判決は「実態は自主退職を目的とした配転命令で、是認できない」と退けました。

松山地裁は、男性医師が「上司の指導に従わない」などの問題行動などがあり、チーム医療に支障が出ていたため、異動させること自体は業務上の必要性があったと認めた一方で、**実態は、「他の診療科でも勤務継続は困難」という前提で病院側は異動を命じており、「自主退職に追い込む目的」であったと指摘しています。**医師にとって「診察ができないこと」は重大な不利益で、医師から患者の診察・治療の機会を奪うことは、キャリアや活動において「著しい不利益を負わせるもの」であり、人事権の濫用にあたるとされました。

労働条件明示違反が急増 雇用契約書を渡しているだけでは不十分

厚生労働省が公表した 2025 年の監督業務実施状況（速報値）によると、**労働条件の明示義務違反は 19,049 件と前年から約 3 割増加**し、2 年連続で増加しました。送検件数も 31 件に増えており、監督指導は厳しさを増しています。

背景にあるのが、2024 年 4 月に施行された労働条件明示ルールの変更です。改正後は、従来の労働条件に加えて新たな明示項目が追加されました。主な変更点は 3 つです。

• すべての労働者に対し「就業場所」と「業務内容」の変更の範囲

現在の勤務地や仕事内容だけでなく、将来的に異動や配置転換があり得る範囲まで記載する必要があります。

• 有期雇用契約の労働者に対し「契約更新の回数」または「通算契約期間」の上限

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限の有無と内容の明示が必要になります。

• 「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに「無期転換申込機会」の明示

有期労働契約が 5 年を超えて更新された場合、無期転換申込権が発生します。事業主はその権利の存在と無期転換後の労働条件を知らせる義務があります。

違反が増えている理由としては、多くの企業が古い雇用契約書や労働条件通知書を使い続けていることが挙げられます。特に中小企業では法改正への対応が遅れがちで、知らないうちに違反状態になっているケースも少なくありません。労働条件明示義務に違反した場合は、是正指導だけでなく、労働基準法に基づき 30 万円以下の罰金が科される可能性があります。また、送検や企業名公表、採用・配置転換をめぐる労使トラブルにつながるリスクもあります。現在の雇用契約書や労働条件通知書が法改正の内容に対応しているかどうか今一度ご確認ください。



2026 年 10 月～国民年金保険料の育児免除制度が始まりました

2026 年 10 月より、**国民年金第 1 号被保険者（自営業・農業者・アルバイト・無職等）も、育児で保険料が免除される制度が始まります**。お子様（実子・養子）を育てている方（父母・養父母）は、申請することで、所得に関係なく保険料が免除されます。

対象期間については、お子様が 1 歳になる誕生日の前月までとなります。納付が免除された期間は、保険料を納付したものとして老齢基礎年金の受給額に反映されます。

< 育児免除イメージ図 >



高所得者の介護保険料増へ

65 歳以上、2027 年度から

厚生労働省は 2027 年度から、**65 歳以上で所得が高い人の介護保険料を引き上げる**方向で検討に入りました。高齢化に伴い介護給付費は今後も膨らむ見通しで、支払能力がある人の保険料負担を増やし、制度の維持を図る狙いがあります。2027 年度は、3 年に 1 度の介護保険制度改正の年に当たり、厚生労働省は対象となる所得区分や増額幅の目安を年内にも決めたい考えです。

前回の制度改正時には、一定の所得額を上回る人の保険料が引き上げられました。当時最も高い所得区分が年間で「320 万円以上」でしたが、これに「420 万円以上」「520 万円以上」「620 万円以上」「720 万円以上」の 4 区分を追加し増額対象としました。今回は、**年間所得が「720 万円以上」の人などを引き上げる案**があります。

第 6 回人事労務情報交換会および懇親会のお知らせ

「同一労働同一賃金」をテーマに実務の最前線で企業支援に携わる弁護士の先生をお招きし、人事労務担当者として押さえておきたい事項を分かりやすく解説いただきます。また、参加者同士で日頃の課題や取組みについて意見交換を行うワークショップや、皆様同士の交流・情報交換を深めていただくための交流会も予定しております。ぜひふるってご参加ください。

テーマ：同一労働同一賃金について

講師：安西法律事務所 荻谷 聡史弁護士

日時：2026 年 11 月 19 日（木）15:00～17:30

会場：TKP 市ヶ谷カンファレンスセンター カンファレンスルーム 6D

※会場参加のみとさせていただきます。 ※応募多数の場合は抽選とさせていただきます。

※当選結果は 11 月 12 日(木)までにお知らせします。(抽選に外れた場合もご連絡いたします。)

ご案内リーフレットは下記リンクからダウンロードいただけます。

<https://app.box.com/s/oicxnz79l25sm72lygclcfcsax7uufeu>

第 4 回労働法基礎講座開催のお知らせ

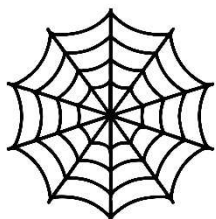
毎回ご好評を頂いております労働法基礎講座の第4回を開催いたします。今回は「賃金」をテーマに、実務に役立つ内容を分かりやすく解説いたします。また参加者同士で意見交換を行うワークショップも実施予定です。

テーマ：賃金

日時：2026 年 12 月 8 日（火）15:00～17:30

開催方法：オンライン

参加フォームは、追ってご連絡させていただきます。参加者同士での意見交換や実践的な学びの場として、ぜひふるってご参加ください。(なおワークショップについては、応募多数の場合は抽選となります。)



毎月 1 回発行 「あかつき News」
〒100-0005 千代田区丸の内 1-8-1
丸の内トラストタワーN館 18 階
TEL:03-3213-0710 FAX:03-3213-0711
<http://www.akatsuki-sr.jp>

