

特集1

給与計算に関する 税制改正と実務

税理士・社会保険労務士 やすだ だい
安田 大

令和6年度の税制改正大綱で、企業の給与計算業務、年末調整業務に影響の大きい所得税の定額減税等が盛り込まれました。早速6月以降の給与計算業務に関連するため、財務省・国税庁から公表された「令和6年分所得税の定額減税の給与収入に係る源泉徴収税額からの控除について」等に基づいて、いち早く実務への影響を解説します。

【執筆者略歴】安田 大（やすだ だい）

東京都出身。慶應義塾大学経済学部卒業。1993年、税理士・社会保険労務士登録し、独立開業。現在、あすか会計事務所代表。有限会社シアトリカル代表取締役、元青山学院大学大学院非常勤講師。事務所経営の傍ら、書籍・雑誌の執筆や実務セミナー講師、社会福祉法人や公益財団法人等の監事を務める。著書に『Q & A 人事・労務専門家のための税務知識』（中央経済社）、『入門の入門、図解でわかる減価償却のしくみ』、『小さな会社の総務・経理の仕事ができる本』、『人気講師が教える税理士最短最速合格法』、『税金のキモが2時間でわかる本』（日本実業出版社）、『これだけでOK速攻！年末調整』『給与計算のしくみと流れがわかる本』、『給与計算実況中継』（日本法令）などがある。

給与計算に関する 税制改正と実務

税理士・社会保険労務士 安田 大

令和6年度税制改正大綱が公表され、個人所得課税関係では、所得税・個人住民税の定額減税、子育て支援関連税制などが盛り込まれました。特に所得税の定額減税については、各企業の6月以降の給与・賞与計算業務に大きな影響を与えることになり、早急に準備する必要があります。また、令和6年分の年末調整業務についても、適切な対応が求められます。

ここでは、所得税の定額減税の内容および実務対応を中心に、個人住民税の定額減税、子育て支援税制などについて解説します。

本来であれば、税制改正法案成立後に成

立した法律、さらに施行令、施行規則で詳細が決定することになりますが、税制改正大綱において、「今回の特別控除の緊要性に鑑み、これを円滑かつ早急に実施するため財務省・国税庁は直ちに必要な準備作業に着手すること。具体的には、源泉徴収義務者が早期に準備に着手できるよう、財務省・国税庁は、法案の国会提出前であっても、制度の詳細についてできる限り早急に公表するとともに、源泉徴収義務者向けのパンフレットの作成等広報活動を開始し、給付金担当を含む関係省庁や地方公共団体ともよく連携しながら、制度の趣旨・内容等について、丁寧な周知広報を行うこと。」とされたため、財務省・国税庁から公表された「令和6年分所得税の定額減税の給与収入に係る源泉徴収税額からの控除につい

図表1 給与・賞与計算における特別控除

令和6年6月1日以後の給与・賞与計算
【主たる給与の支払者】



て」等に基づいて解説しています。今後、細かい部分の変更、追加の可能性がありますので、ご注意ください。

特別控除の額について年末調整時に控除することとし、各給与等支払時における控除は行いません。

1 所得税の定額減税

I 給与・賞与計算における特別控除 (図表1)

1 特別控除を実施しなければならない者

特別控除を実施しなければならないのは、主たる給与の支払者（扶養控除等申告書の提出を受けている給与の支払者）で、従たる給与の支払者は実施しません。

* 令和6年6月2日以後に雇用されて扶養控除等申告書を提出した者については、

2 特別控除の実施時期

令和6年6月1日以後に支払う給与・賞与に係る源泉徴収税額から特別控除額を控除します。ただし、源泉徴収税額が限度となります。

控除しきれない場合には、それ以後の給与・賞与に係る源泉徴収税額から順次控除します (図表2)。

* 国税庁では、各人別の月次減税額と各月の控除額等を管理するための様式として「各人別控除事績簿」(図表3)を公表しています。必ずしもこの様式を使用しなければならないわけではありませんが、各人別の管理は重要です。

図表2 特別控除の実施時期

* 法令花子 (図表3) 特別控除額 6万円

【時 期】	【源泉徴収税額】	【特別控除額】	【差引徴収額】
6.6.25 給与	11,800円	11,800円	0円
6.7.10 賞与	40,283円	40,283円	0円
6.7.25 給与	10,560円	7,917円	2,643円

図表3 「各人別控除事績簿」記載例

基準日在職者 (受給者の氏名)	月次減税額の計算 前一生計配 偶者と扶養 親族の数	月次減税額の控除														備考
		令和6年6月25日				令和6年7月10日				令和6年7月25日				令和6年8月23日		
		① 控除前 税額	② のう ち ③ から な い 控 除 し た 金 額	④ の う ち ⑤ か ら な い 控 除 し た 金 額 (②-④)	⑤ 控 除 し た 金 額	⑥ の う ち ⑦ か ら な い 控 除 し た 金 額 (⑤-⑦)	⑦ 控 除 し た 金 額	⑧ の う ち ⑨ か ら な い 控 除 し た 金 額 (⑥-⑨)	⑨ 控 除 し た 金 額	⑩ の う ち ⑪ か ら な い 控 除 し た 金 額 (⑩-⑪)	⑪ 控 除 し た 金 額	⑫ の う ち ⑬ か ら な い 控 除 し た 金 額 (⑫-⑬)	⑬ 控 除 し た 金 額			
日本 太郎	3	120,000	13,520	13,520	106,480	81,365	81,365	25,115	13,960	13,960	11,155	12,970	11,155	0		
法令 花子	1	60,000	11,800	11,800	48,200	40,283	40,283	7,917	10,560	7,917	0					
出股 一郎	0	30,000	9,210	9,210	20,790	32,181	20,790	0								

3 定額減税の対象者

令和6年分の合計所得金額が1,805万円以下の人が対象となります。合計所得金額には、退職所得を含めることになります。

* 給与所得のみの者については、給与収入2,000万円（23歳未満扶養親族を有する場合等で所得金額調整控除の適用を受ける場合は、2,015万円）以下の者が対象です。

ただし、令和6年6月段階では、令和6年分の合計所得金額は確定していないため、源泉徴収税額からの特別控除に際しては、年末調整を除いて、合計所得金額にかかわらず特別控除を実施し、年末調整の対象となる者については、年末調整時において合計所得金額が1,805万円超になると見込まれる場合には、控除実施済額について調整することになります。

4 定額減税による特別控除額

本人分として3万円に同一生計配偶者・扶養親族（居住者に限定されます）1人について3万円を加算した金額となりますが、その者の所得税額が上限となります。

「同一生計配偶者」とは、居住者の配偶者でその居住者と生計を一にするもの（青色事業専従者等を除く）のうち、合計所得金額が48万円以下である者をいい、合計所得金額が900万円超である居住者の同一生計配偶者（非源泉控除対象同一生計配偶者）が含まれます。

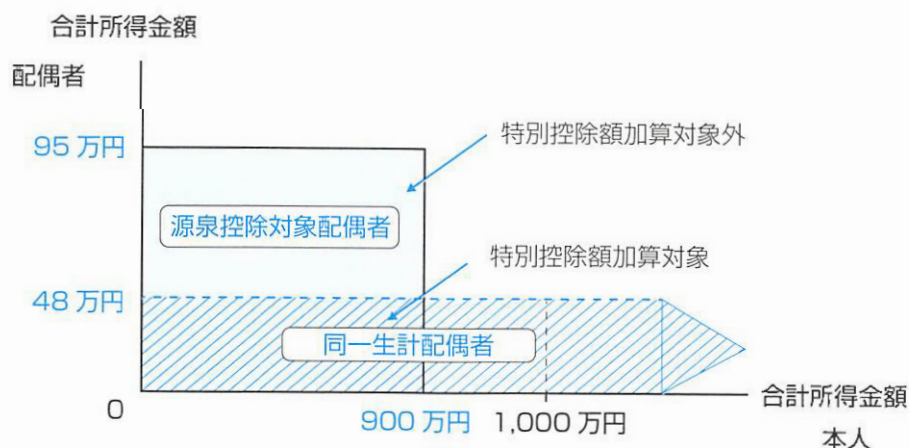
また、同一生計配偶者には、源泉控除対象配偶者のうち、合計所得金額が48万円超95万円以下である配偶者は含まれません（図表4）。したがって、源泉徴収の際の「扶養親族等の数」とは異なる場合がありますので、注意する必要があります。

5 非源泉控除対象同一生計配偶者の把握

非源泉控除対象同一生計配偶者については、配偶者控除等申告書で把握可能な者（配偶者控除の対象者のうち源泉控除対象配偶者でない者）を除いて、新たに「年末調整に係る定額減税のための申告書」（図表5、図表6（10ページ））の提出を求めることとし、原則として年末調整において控除します。

ただし、令和6年6月1日以後最初の給

図表4 特別控除額加算対象の範囲



* 合計所得金額48万円超の配偶者は、配偶者自身が定額減税の対象となります。

図表5 源泉徴収に係る定額減税のための申告書 兼 年末調整に係る定額減税のための申告書

令和6年分 源泉徴収に係る定額減税のための申告書 兼 年末調整に係る定額減税のための申告書

出稼税務書類	給与の支払日 氏名(氏名) 給与の支払者の氏名 法人番号 税務書類(住所・役所)	(フリガナ) あなたの氏名 あなたの住所 又は住所	二次元 コード
--------	--	------------------------------------	------------

～記載に当たってのご注意～

◎ この申告書は、同一生計配偶者や扶養親族につき定額減税額を加算して控除を受けようとする場合に提出するものです。ただし、「給与所得者の扶養控除等(異動)申告書」(住民税に関する事項を含みます。以下同じです。)に記載した源泉控除対象配偶者や扶養親族及び「給与所得者の配偶者控除等申告書」に記載した控除対象配偶者については、この申告書への記載は不要です。

◎ この申告書は、あなたが「給与所得者の扶養控除等(異動)申告書」を提出した給与の支払者にししか提出することはできません。

☐ **【源泉徴収に係る申告書として使用】** ……令和6年6月1日以後最初に支払を受ける給与(賞与を含みます。)の支払日までに、この申告書を給与の支払者に提出してください。

令和6年6月1日以後最初に支払を受ける給与(賞与を含みます。)の源泉徴収から、以下に記載した者について定額減税額を加算して控除を受けます。

☐ 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書に記載した源泉控除対象配偶者、控除対象扶養親族又は住民税上の扶養親族については、既に定額減税額の加算の対象に含まれていますが、この申告書に記載して提出する必要があります。

☐ この申告書は、同一生計配偶者又は扶養親族を記載して提出した場合であっても、年末調整において定額減税額を加算して控除を受ける際には、「給与所得者の配偶者控除等申告書」兼「年末調整に係る定額減税のための申告書」(兼用形式)を使用してください。扶養親族については「年末調整に係る定額減税のための申告書」に記載して提出する必要があります。

☐ **【年末調整に係る申告書として使用】** ……年末調整を行うときには、この申告書を給与の支払者に提出してください。

年末調整において、以下に記載した者について定額減税額を加算して控除を受けます。

☐ 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書に記載した源泉控除対象配偶者又は住民税上の扶養親族については、既に定額減税額の加算の対象に含まれていますが、この申告書に記載して提出する必要があります。

☐ 「給与所得者の扶養控除等(異動)申告書」又は「源泉徴収に係る定額減税のための申告書」に記載者の氏名等を記載して提出した場合であっても、年末調整の際には、同一生計配偶者の氏名等を記載した申告書(兼用形式)を使用する必要があります。この場合、「給与所得者の配偶者控除等申告書」を提出する人は、この申告書への記載は不要となります。 「給与所得者の配偶者控除等申告書」兼「年末調整に係る定額減税のための申告書」(兼用形式)を使用して提出してください。

☐ 「源泉徴収に係る定額減税のための申告書」又は扶養親族を記載して提出した場合であっても、「給与所得者の扶養控除等(異動)申告書」に記載していない扶養親族については、この申告書の「扶養親族の氏名等」に記載してください。

(注) 使用する目的に応じて、いずれかの口にチェックを付けてください。

○ **同一生計配偶者の氏名等**

☑ 記載しようとする配偶者の本年中の合計所得金額が48万円を超える場合には、控除を受けることはできません。

氏名(フリガナ)	個人番号	生年月日	配偶者の住所又は居所	原簿者に該当	本年中の合計所得金額の記載欄
				<input type="checkbox"/>	

○ **扶養親族の氏名等**

☑ 記載しようとする親族の本年中の合計所得金額が48万円を超える場合には、控除を受けることはできません。

(フリガナ) 氏名	個人番号	続柄	生年月日	扶養親族の住所又は居所	原簿者に該当	本年中の合計所得金額の記載欄
1					<input type="checkbox"/>	
2					<input type="checkbox"/>	
3					<input type="checkbox"/>	

与支払日までに「源泉徴収に係る定額減税のための申告書」(図表5)が提出された場合には、給与・賞与から控除します。

6 15歳以下の扶養親族の把握

15歳以下の扶養親族については、令和6年6月1日以後最初の給与支払日までに新たに「源泉徴収に係る定額減税のための申告書」(図表5)の提出を求め、給与・賞与から控除します。

ただし、その申告書の記載情報に代えて、扶養控除等申告書の「住民税に関する事項」を参照して計算することも可能です。この場合には他の者の扶養親族として特別控除を受けていないことの確認が必要となります。

7 給与明細書等への記載

令和6年6月1日以後に交付する給与明細書等には、源泉徴収税額から控除した定

額減税の特別控除済額を記載する必要があります。給与明細書等に直接記載しないで、別紙の添付等によって交付することも認められます。

なお、年末調整を行って支払う給与等にかかる給与明細書等においては、源泉徴収票で定額減税額を把握することが可能であるため、定額減税の特別控除済額の記載は必要ありません。

II 年末調整における特別控除

1 特別控除

令和6年分の合計所得金額が1,805万円以下の人の年末調整においては、住宅借入金等特別控除後の所得税額から、住宅借入金等特別控除後の所得税額を限度に、特別控除の額を控除します。控除しきれない場

図表6 給与所得者の基礎控除申告書 兼 給与所得者の配偶者控除等申告書 兼 年末調整に係る定額減税のための申告書 兼 所得金額調整控除申告書

合に、年末調整において還付することはありません。

その際、非源泉控除対象同一生計配偶者については、配偶者控除等申告書で把握可能な者（配偶者控除の対象者のうち源泉控除対象配偶者でない者）、給与・賞与計算の際に「源泉徴収に係る定額減税のための申告書」（図表5）を提出した者を除いて、新たに「年末調整に係る定額減税のための申告書」（図表5、図表6）を提出させます。

なお、令和6年6月1日以後に、国外転出・死亡等により年末調整することとなった場合においても同様に特別控除の額を控除します。

※給与・賞与計算において特別控除額算定の加算対象とした同一生計配偶者等が、同一生計配偶者等に該当しない（加算対象に該当しない）こととなった場合は、年末調整で控除実施済額について調整することになります。

2 源泉徴収簿における計算（図表7）

源泉徴収簿の⑳欄と㉑欄の間に、㉒-2欄、㉒-3欄、㉒-4欄を設定して、次の通り計算します。

㉒年調所得税額（㉒-㉓、マイナスの場合は0）

「㉒-2」	年調減税額
「㉒-3」	減税後年税額（「㉒」 - 「㉒-2」、マイナスの場合は0）
「㉒-4」	控除外額（控除しきれない金額、全額控除できた場合は0）

㉓年調年税額（「㉒-3」×102.1% 100円未満切捨て）

※㉒-2、㉒-3、㉒-4は源泉徴収簿の欄外に記入します。

3 源泉徴収票等の記載事項

主たる給与等の支払者が令和6年6月1日以後に年末調整をして作成する源泉徴収

実務に直結！

令和5年度 重要労働裁判例

～固定残業代，定年後再雇用，同一労働同一賃金等～

千葉大学大学院社会科学研究院 教授 皆川 宏之

1971年生まれ。京都大学大学院法学研究科修了。労働法を専攻。2004年1月より千葉大学法経学部助教授を務め、現在、大学院社会科学研究院教授。著作に「労働法上の労働者」日本労働法学会編『講座労働法の再生 第1巻』（日本評論社、2017年）、「プラクティス労働法」（分担執筆。信山社、2022年）などがある。

本稿では、令和5年度に出された労働関係裁判例のうち、企業にとって特に重要と思われる固定残業代、定年後再雇用、同一労働同一賃金、その他賃金、労働時間等に関する重要裁判例を取り上げ、各事件の、①判決のポイント、②事件の概要、③実務上の留意点を解説します。近時話題の論点が多く含まれていますので、ぜひご一読ください。

取り上げる裁判例

- 1 賃金総額から基本給等を控除した額を割増賃金とする給与体系と割増賃金支払の有無
熊本総合運輸事件（最二小判令5.3.10労判1284号5頁）
- 2 定年後再雇用者と正職員との間の基本給等の相違にかかる労契法旧20条違反の有無
名古屋自動車学校（再雇用）事件（最一小判令5.7.20労判1292号5頁）
- 3 正規・非正規職員の格差是正を目的とした就業規則変更の可否
社会福祉法人恩賜財団済生会事件（山口地判令5.5.24労判1293号5頁）
- 4 労働者の業務上の費用負担分の賃金控除の可否
住友生命保険（費用負担）事件（京都地判令5.1.26労判1282号19頁）
- 5 研修医のオンコール待機時間の労働時間該当性
医療法人社団誠馨会事件（千葉地判令5.2.22労判1295号24頁）
- 6 MRに対する事業場外みなし労働時間制適用の可否〔令和4年度補遺〕
セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件（東京高判令4.11.16労判1288号81頁）
- 7 年休取得申請に対する時季変更権行使の違法性
JR東海（年休）事件（東京地判令5.3.27労判1288号18頁）

1 賃金総額から基本給等を控除した額を割増賃金とする給与体系と割増賃金支払の有無

熊本総合運輸事件

(最二小判令5.3.10労判1284号5頁)

判決のポイント

賃金総額から基本給等を控除した額を割増賃金とする給与体系で、新旧の給与体系を比較して、通常の労働時間の賃金部分の時間外労働等の賃金部分への置換えがあったことなどから、割増賃金とされた部分の判別可能性がないとされた点。

事件の概要

貨物自動車運送事業等を営むY社は、運転手従業員の給与を、運行内容（出発、輸送、積込、帰庫）等に応じて賃金の総額を決定した後、その総額から定額の基本給と、基本歩合給とを差し引き、残額を時間外手当として支給する方法（旧給与体系）をとっていた。Y社は、労働基準監督署から時間管理の指導を受け、平成27年10月頃に新就業規則を周知し、同年12月からデジタルタコグラフを用いて労働時間を管理し、「時間外手当」の支給を行うようになったが、その後も、旧給与体系と同様に、運行内容等に応じて賃金の総額を決定した後、その総額から定額の基本給と「時間外手当」を差し引き、残額を「調整手当」（時間外手当と調整手当をもって、「本件割増賃金」として支給する扱い）として従業員に支給していた（新給与体系）。

Y社でトラック運転手として勤務していたXは、時間外労働、休日労働、深夜労働に対する賃金の支払いと付加金等の支払いを求めて訴えを提起した。1審は、Xの請求を一部認容したが、2審は、本件では割

増賃金の支払いがあったとして、Xの請求をすべて棄却した。最高裁は、2審判決を破棄差戻しとした。

実務上の注意点

Y社では、平成27年就業規則改正以降の新給与体系で、運転手従業員の賃金総額をまず決定した後に、労働時間管理に基づいて時間外労働等の時間数を確定して、それを基に、定額の基本給を算定基礎として「時間外手当」を算定し、そのうえで、賃金総額から定額の基本給とともに「時間外手当」を差し引いて、残りを「調整手当」として支給する、という方法がとられていました。

このようなY社の新給与体系では、運転手の実際の時間外労働や深夜労働の時間数が変化しても賃金総額は変わりません。他方で、定額の基本給を基に、「時間外手当」の額が算定されていますので、形式的には、固定残業代の定めについて判例が求めるように、通常の労働時間の賃金に相当する部分と、時間外労働等に対する割増賃金に相当する部分とが区分されて判別が可能であるようにもみえます。2審判決はこのような解釈をとったようです。

これに対して、本件の最高裁判決は、ある手当が時間外労働等の対価といえるかは「賃金体系全体における当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならない」（国際自動車〔第二次上告審〕事件・最一小判令2.3.30民集74巻3号549頁参照）としたうえで、本件については、旧給与体系から新給与体系に変更された内容を検討し、旧給与体系では定額の基本給と基本歩合給が通常の労働時間の賃金部分とされていたのに対し、新給与体系では「時間外手当」の算定基礎が主として定額の基本給とされ、通常の労働時間の賃金部分が減少（1時間1,300～1,400円程度から840円程度に

減少)しており、このような事情から、新給与体系の「時間外手当」と「調整手当」を合わせた「本件割増賃金」は、旧給与体系の通常の労働時間の賃金部分の一部が置き換えられたものと解しました。そうすると、「本件割増賃金」には、通常の労働時間の賃金部分と時間外労働に対する割増賃金部分が混在しており、双方が判別できない、ということになります。差戻審では、「本件割増賃金」も基本給と合わせて通常の労働時間の賃金部分として扱い、割増賃金額を算定し直すことになると考えられますので、未払いの割増賃金額は大きなものとなるでしょう。

もっとも、本判決を受けて、まず賃金総額を決めて、基本給部分から時間外労働等に応じて割増賃金額を算定し、残りを「調整給」のような形として、給与を定額的に支払う方法がすべて不可能となるというわけではありません。本件の場合には、旧来の給与体系のうち、通常の労働時間の賃金部分が減らされて「本件割増賃金」に置き換えられた経緯を考慮して判別可能性がないとされていますので、給与体系を最初から組む場合には前提が異なり、上記のような定額払制をとることは考えられるでしょう。ただし、その場合には、判例が示すように、①通常の労働時間の賃金部分と割増賃金部分との判別可能性、②割増賃金とされた部分の時間外労働に対する対価性、③割増賃金としての金額の適正性が確保されなければなりません。

2 定年後再雇用者と正職員との間の基本給等の相違にかかる労契法旧20条違反の有無

名古屋自動車学校（再雇用）事件 (最一小判令5.7.20労判1292号5頁)

判決のポイント

正職員と定年後再雇用の嘱託職員の基本給・賞与の相違について、基本給や賞与の性質・目的を検討し、労働組合との交渉の具体的経緯も勘案して不合理性を判断すべきとした点。

事件の概要

自動車学校の経営等を行うY社で、正職員として無期雇用され、教習指導員として勤務し、定年退職した後、嘱託職員として再雇用されたX 1、X 2は、定年退職前後でその職務内容と、職務内容・配置の変更範囲に相違がなかったが、正職員との間での基本給、賞与等の相違があり、この相違が労働契約法（平成30年法律第71号による改正前のもの）20条（以下、労契法旧20条）に違反するとして、損害賠償等の支払いを求めて訴えを提起した。

Y社では、正職員の賃金は月給制で、基本給、役付手当等で構成され、年2回、賞与が支給されており、定年退職後に有期で再雇用される嘱託職員の賃金はその都度決められることとされ、Xらの再雇用後の基本給は定年退職時から下がり（X 1の例で、18万1,640円から7万4,677円）、嘱託職員一時金の額も、正職員時の賞与と比較して減額となった（X 1の例で、定年退職前3年間で賞与が1回当たり平均23万3,000円であったのが、嘱託職員一時金は1回当たり8万1,427円から10万5,877円）。Xらは再雇用後、厚生年金保険法および雇用保険法に基づき、老齢厚生年金および高齢雇用継

続基本給付金を受給していた。

1 審は、Xらの基本給について、嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給の60%を下回る限度で、また、賞与について、嘱託職員時の基本給を正職員定年退職時の60%としてこれに各季の正職員の賞与の掛け率を乗じた金額を下回る限度で、労契法旧20条にいう不合理な相違と認められるとし、2 審も1 審の判断を維持した。最高裁は、2 審の判断を破棄、差戻しとした。

実務上の注意点

労契法旧20条の「不合理」な労働条件の相違といえるかについて、これまで、具体的な賃金の項目として、通勤手当、職務関連手当（皆勤手当、無事故手当、年末年始勤務手当等）、生活保障関連手当（住宅手当、家族手当等）、賞与、退職金などに関する判断が最高裁によって示されてきましたが、本件では、定年後再雇用者のケースで、とりわけ基本給額の相違の不合理性が争われ、最高裁による判断が注目されました。

2 審までの判断では、定年退職時の基本給の60%を下回る基本給の相違は不合理とされたのですが、最高裁は、この判断を棄却して差戻しとしています。その理由は、2 審判決が、正職員と嘱託職員の基本給や賞与の性質や目的を検討することなく、また、労使交渉の結果だけでなく、労働条件の見直しの要求や回答といった具体的な経緯を勘案せずに不合理性を判断したことに解釈適用の誤りがあった、というもので、これは判例（メトロコマース事件・最三小判令2.10.13民集74巻7号1901頁）を下敷きにした、やや形式的ともいえる理由であり、正社員時の基本給の何%程度であれば不合理（または不合理でない）、といった実質的な基準を示すような判断はされませんでした。

差戻審でどのような判断となるかは今後の注目点ですが、最高裁判決からは、正職員の基本給が、長期雇用を前提として、役職に就き昇進することが想定された職能給的な性質を少なくとも一部に含む一方、定年後の嘱託職員の基本給はそのような人材活用の仕組みを前提としていないことから、相違は不合理とまではいえないといった方向での判断を示唆しているようにも読めます。いずれにしても、最高裁は、不合理性判断について正社員時の何%といった量的な基準を示すことは避けたようにみえます。最高裁の立場からは、正社員と定年後再雇用者の賃金制度の設計が人材活用の仕組みに応じて異なれば、基本給額の相違は基本的には不合理まではいえない、という方向に向かっていくのではないかと考えられます。

3 正規・非正規職員の格差是正を目的とした就業規則変更の可否

社会福祉法人恩賜財団済生会事件 (山口地判令5.5.24労判1293号5頁)

判決のポイント

「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」（パート・有期法）に対応するため、正規職員の手当の趣旨・目的の明確化等を目的になされた就業規則の変更による手当の廃止と新設について、労働契約法（労契法）10条に基づく合理性を認められた点。

事件の概要

医療機関等を経営する社会福祉法人Y（Y法人）は、令和2年4月1日のパート・有期法施行に伴い、正規・非正規職員の不合理な待遇差を是正する必要から、一部の