

同工同酬指南修订后应重新审视的待遇差异

作者：日本律师 柴田启介

翻译：外国法事务律师（中华人民共和国法） 陈凤琴

一结合制度目的与实际运用的审查要点一

自 2026 年 10 月 1 日起，日本关于短时间及固定期限劳动者待遇的省令及指针修订将施行并适用¹。此次修订除新增录用时应明示的劳动条件事项外，还修订了通常所称的“同工同酬指南”，新增退职金、无事故津贴、家庭津贴、住房津贴、夏季及冬季休假以及对一定期间连续工作的奖励等内容。关于奖金及因病停职（休职）等，也结合迄今的判例等，增加并具体化了相关规定。

不过，此次修订并不意味着，对于从事相同或类似工作的非正式员工，企业必须支付与正式员工完全相同的工资和津贴。同工同酬所关注的是基本工资、奖金、退职金、各类津贴、休假、福利待遇等每一项待遇，结合该待遇的性质和目的，考察正式员工与短时间及固定期限劳动者之间的差异是否构成不合理差异。

此次修订将此前最高法院判例等所体现的思路纳入指南，并更为具体地提示企业应当考察的事项。因此，企业不应仅查看就业规则或工资规程的文字表述，还需要重新确认为何设置该项待遇，以及该理由与员工的实际工作方式是否一致。

需要说明的是，此次修订也包含与派遣劳动者有关的重要内容。但由于派遣劳动者的待遇决定机制不同，本文受篇幅所限，仅讨论由同一用人单位雇用的短时间及固定期限劳动者与通常劳动者之间的待遇差异。

1. 此次修订将发生哪些变化

此次修订对企业实务具有直接影响的事项，大体可分为三点。

第一，是录用时劳动条件的明示。目前，在录用短时间及固定期限劳动者时，企业也需要以书面等方式明示是否加薪、是否有退职金、是否有奖金、咨询窗口等事项。自 2026 年 10 月 1 日起，除此之外，还必须明确告知劳动者，其可依据《短时间及固定期限劳动法》第 14 条第 2 款，就与通常劳

¹ 《关于修改确保劳动者派遣事业适当运营及保护派遣劳动者等相关法律施行规则以及短时间及固定期限劳动者雇用管理改善等相关法律施行规则的一部分的省令》（2026 年厚生劳动省令第 87 号）、《关于修改用人单位应采取的短时间及固定期限劳动者雇用管理改善等措施相关指针的一部分的告示》（2026 年厚生劳动省告示第 202 号）以及《关于修改禁止对短时间及固定期限劳动者及派遣劳动者设置不合理待遇等相关指针的一部分的告示》（同第 203 号）。均于 2026 年 4 月 28 日公布、告示，并自同年 10 月 1 日起施行、适用。

动者之间待遇差异的内容、理由等要求说明¹。说明义务本身并非此次新设，但企业今后需要在录用阶段就告知劳动者可要求对待遇差异作出说明。企业需要比以往更加意识到可能会被询问有关待遇差异的问题。

第二，是同工同酬指南的修订。新增了修订前的指南中未记载的退職金、无事故津贴、家庭津贴、住房津贴、夏季及冬季休假、对一定期间连续工作的奖励共 6 个项目。其中，除奖励外的 5 个项目均基于最高法院判例；奖励项目则基于东京高等法院 2019 年 2 月 20 日判决²。对于原已记载的奖金、因病停职等事项，也增加了关于其处理方式的建议。

第三，是待遇说明方式及雇用管理方式的重新审视。关于待遇差异的说明，除利用资料进行口头说明外，交付记载全部应说明事项的资料这一方式也被明确为可采用的方法。此外，指南还新增内容，指出对短时间及固定期限劳动者的工资，宜公正评价其职务内容等，并反映于加薪等，同时对转为正式员工的制度、福利设施利用等也作出了新的说明²。

因此，并非只需要确认此次新增的 6 个项目。更适宜将此次修订作为机会，对包括基本工资、奖金、退職金、各类津贴、休假、停职、福利待遇等在内的本公司整体待遇体系进行全面审视。

2. 待遇差异应按“每项待遇”而非“雇用类别”进行考察

关于同工同酬，首先需要确认的是，该制度并非以总额比较正式员工与非正式员工待遇的制度。《短时间及固定期限劳动法》第 8 条禁止在基本工资、奖金以及其他“各项待遇”上设置不合理差异。

例如，即使企业主张“合同员工没有退職金，但相应提高了基本工资”，也不能仅凭这一点认定退職金方面的差异具有合理性。首先应确认退職金制度具有何种性质和目的，再结合该目的考察与正式员工之间的差异是否不合理。

不过，也并非在任何情况下都要将各项待遇完全割裂开来考虑。厚生劳动省的问与答指出，如果劳资谈判中经过充分协商，并据此在考虑与其他待遇之间关系的基础上决定某项待遇的有无或内容，则该情况也可能成为审查因素²。仅仅主张“从总额看大致相同”并不足够，但工资体系整体基于何种理念设计、形成过程如何，在某些情况下具有意义。

结合此次修订尤其需要注意的是，将“正式员工人才的确保与稳定”等作为待遇差异理由的情形。长期培养并确保正式员工这一目的本身并不会被否定，但也不能仅因提出该目的，就当然使待遇差异合理化。

修订后的指南要求，在判断待遇差异是否不合理时，应从职务内容、责任、岗位配置变更范围及其他情况中，选择结合该待遇性质和目的可认为适当的因素，并根据客观、具体的实际情况进行审查。例如，如果企业以正式员工存在全国范围内调动的可能性为由支付住房津贴，就不能只看规程中是否写有“可能被调动工作地点”，还需确认实际发生搬迁调动的频率、哪些岗位或职级属于对象，以及住房津贴的支付与调动可能性在实际运用中是否相互对应。

待遇决定的过程也并非与此无关。修订后的指南明确，如果用人单位未就待遇差异的内容或理由作出充分说明，或者在确定待遇体系时未充分考虑短时间及固定期限劳动者意向的情况下单方面决定待遇，该事实可作为倾向于认定待遇差异不合理的“其他情况”予以考虑²。待遇差异是否合理与说明义务属于不同问题，但企业如何审查制度、如何进行说明，并非与待遇差异的判断完全无关。

² 参见厚生劳动省《同工同酬指南及雇用管理指针相关问与答（2026 年修订）》
 (<https://www.mhlw.go.jp/content/001716915.pdf>) 问题 1-5、问题 1-7 至问题 1-13 等。

3. 尤其值得确认的待遇

(1) 奖金

奖金并非此次新增加的待遇项目，但仍是理解修订后指南的重要项目。

2020年10月13日最高法院判决所涉案件中，正式员工每年领取两次奖金，而兼职员工不领取奖金。最高法院认为，该奖金包含劳动对价的后付、统一的功劳奖励、提高未来工作积极性等目的；同时结合正式员工的工资体系、所要求的职务执行能力及责任程度、以确保和稳定人才为支付目的、职务内容及岗位配置变更范围的差异、转正制度等因素，认定在该案中不向兼职员工支付奖金并不构成不合理差异³。

不能由该判决概括得出“不给非正式员工发奖金也没有问题”这一一般结论。即使同样称为奖金，其性质和计算方式也因企业而异。究竟是根据经营业绩支付、作为个人成果奖励、作为在职或工作的对价，还是具有长期确保人才的意义，需要先明确其目的，再审查正式员工与短时间及固定期限劳动者之间的差异。

(2) 退职金

此次修订将退职金作为独立项目新增至指南。退职金可能兼具劳动对价的后付、功劳奖励等多种性质和目的。如果这些性质和目的同样适用于短时间及固定期限劳动者，则需要根据职务内容、责任、岗位配置变更范围及其他情况的差异，给予保持均衡的待遇。

“退职金规程只将正式员工作为适用对象”这一事实本身，并不能成为待遇差异的理由。规程只是制度设计的结果，真正的问题是为何采用这样的制度设计。

2020年10月13日最高法院另一判决中，就向正式员工支付退职金而不向固定期限劳动者支付退职金的差异，法院结合该企业退职金所具有的复合性质和目的、正式员工与固定期限劳动者在职务内容和岗位配置变更范围方面的差异、转为正式员工的制度等因素，认定该差异不构成不合理⁴。各原告均已工作约10年，但退职金方面的差异仍未被认定为不合理。

因此，结论并非仅由工龄长短决定。需要综合考察正式员工与固定期限劳动者在职务内容、责任、岗位配置变更范围、转为正式员工制度等方面实际存在何种差异。即使存在长期反复续签的员工，也不意味着必须立即使其退职金与正式员工完全相同；但仅以“因为是固定期限合同，所以没有退职金”作解释，同样并不充分。

(3) 家庭津贴

关于家庭津贴，指南给出了相对明确的思路。对于反复续签劳动合同等、可合理预期将持续工作一定期间的短时间及固定期限劳动者，原则上应支付与通常劳动者相同的家庭津贴。

2020年10月15日最高法院判决也就扶养津贴认定：鉴于其目的在于保障正式员工生活、提供福利并确保持续雇用，对于可合理预期持续工作一定期间的固定期限劳动者不支付该津贴，属于不合理差异⁵。

³ 最高法院第三小法庭2020年10月13日判决，《裁判集民事》第264号第63页，《劳动判例》第1229号第77页。

⁴ 最高法院第三小法庭2020年10月13日判决，《最高法院民事判例集》第74卷第7号第1901页，《劳动判例》第1229号第90页。二审为东京高等法院2019年2月20日判决，《劳动判例》第1198号第5页。二审认定住房津贴、退职金、对一定期间连续工作的奖励等方面的差异不合理。最高法院仅对退职金相关判断进行了审理，其他上诉受理申请理由在决定受理上诉时被排除在外。

⁵ 最高法院第一小法庭2020年10月15日判决，《裁判集民事》第264号第191页，《劳动判例》第1229号第67页。

不过，对于何谓“可合理预期持续工作一定期间”，并未规定具体工龄。厚生劳动省问与答指出，应结合本人合同期限、续签次数以及该公司其他固定期限劳动者的合同期限、续签次数等综合判断²。因此，不宜先机械设定“工龄3年以上”等年限标准，而应先掌握本公司固定期限雇用的实际情况再作判断。另外，对于设有配偶收入条件的配偶津贴，因被指出可能成为员工调整工作时间的诱因，此次问与答也建议通过劳资协商推动向对工作方式更为中立的制度转变²。

(4) 住房津贴、无事故津贴

住房津贴应根据其实际目的而非名称进行审查。如果该津贴是为补助因伴随搬迁的岗位配置变更而增加的住房费用，则可能成为在实际存在此类搬迁调动的正式员工与工作地点受限的固定期限劳动者之间设置差异的理由。

2018年6月1日最高法院判决中，鉴于正式员工存在包括外派在内的全国范围广域调动可能，而固定期限劳动者并无变更工作地点或外派的安排，法院认定住房津贴方面的差异不构成不合理。另一方面，在工作内容相同的情况下，仅向正式员工支付无事故津贴的差异，则被认定为不合理⁶。

此次指南同样指出，对于根据是否存在伴随搬迁的岗位配置变更而支付的住房津贴，如果短时间及固定期限劳动者与通常劳动者同样存在伴随搬迁的岗位配置变更，应支付相同的住房津贴。此外，如果其工作内容与通常劳动者相同，原则上应支付相同的无事故津贴。

关于住房津贴需要注意的是，规程虽规定正式员工可能发生搬迁调动，但实际上此类调动几乎不存在的情形。不能只看制度上的可能性，还应确认过往实际调动情况。如果住房津贴与调动无关，而是作为生活费补助支付，则需要结合这一实际目的另行审查。

(5) 因病停职、夏季及冬季休假

关于因病停职，此次修订更为具体地说明了基本思路。如果通常劳动者可以因病停职，原则上也应给予无固定期限的短时间劳动者相同的因病停职待遇；对固定期限劳动者，原则上也应结合至合同终止前的剩余期间允许停职。此外，如果停职期间有工资保障，对于反复续签合同等、可合理预期持续工作一定期间的短时间及固定期限劳动者，也应提供相同的工资保障。

2020年10月15日最高法院判决中，正式员工因非工伤疾病可享有带薪病假，而时薪制合同员工仅能享受无薪休假的差异，被认定为不合理⁷。

另一方面，在前述(1)提及的2020年10月13日最高法院判决中，正式员工因非工伤疾病缺勤期间可领取工资，而兼职员工不领取工资的差异，则被认定为并非不合理³。两案结论不同，是因为制度内容和目的、对持续雇用的期待、职务内容及岗位配置变更范围等具体情况不同。因此，不能仅以“与疾病有关的制度”统一处理，而应分别考察各制度究竟具有何种目的。

关于夏季及冬季休假，2020年10月15日最高法院另一判决认定，即使考虑到从事与正式员工相同邮政业务的时薪制合同员工与正式员工在职务内容及岗位配置变更范围等方面存在一定差异，不给与夏季及冬季休假的待遇差异仍属不合理⁸。该判决考虑了夏季及冬季休假的目的在于给予劳动者脱离劳动的机会、恢复身心，以及休假天数并非根据工龄确定等因素。

此次指南原则上要求，对短时间及固定期限劳动者也给予与通常劳动者相同的夏季及冬季休假。不过，即使某项待遇被要求“相同”，如果规定劳动时间不同等，仍需结合该待遇的性质和目的，审查其是否不受劳动时间长短影响而同样适用²。

⁶ 最高法院第二小法庭2018年6月1日判决，《最高法院民事判例集》第72卷第2号第88页，《劳动判例》第1179号第20页。

⁷ 最高法院第一小法庭2020年10月15日判决，《裁判集民事》第264号第125页，《劳动判例》第1229号第58页。

⁸ 最高法院第一小法庭2020年10月15日判决，《裁判集民事》第264号第95页，《劳动判例》第1229号第5页。

（6）对一定期间连续工作的奖励

此次新增项目之一，是对一定期间连续工作的奖励。指南原则上要求，如果企业对连续工作达到一定期间的劳动者给予奖励，那么对于连续工作相同期间的短时间及固定期限劳动者，也应给予与通常劳动者相同的奖励。该项目基于东京高等法院 2019 年 2 月 20 日判决新增⁴。

设置长期连续服务表彰或其他以工龄为标准制度的企业，需要确认该制度究竟着眼于什么因素。如果制度本身是针对“一定期间连续工作”这一事实给予奖励，那么，对于仅以雇用类别不同为由将工作相同期间的固定期限劳动者排除在对象之外，企业需要审查应如何作出说明。

4. 企业在施行日前应确认的事项

应对此次修订时，并不需要一开始就考虑“增加哪项津贴”。首先应做的是掌握本公司的制度及实际运用。

可以按正式员工、合同员工、兼职员工、退休后再雇用人员等不同雇用类别，将基本工资、奖金、退職金、各类津贴、休假、停职期间工资、福利待遇、教育培训、表彰和奖励等处理方式逐项排列比较，这样更容易发现存在差异的地方。除规程中记载的制度外，如还有基于惯例实施的给付或处理，也应一并确认。

对于存在差异的待遇，应确认其制度目的。如果制度导入时的资料仍有保存，可作为参考；但对于历史较久的津贴，相关资料可能已经不存在。此时，应结合目前的支付条件、实际运用、人事制度之间的关系等，梳理归纳该待遇实际发挥的功能。

但是，不应为了将目前的待遇差异正当化，而事后补充对公司有利的制度目的。例如，若将住房津贴解释为“补偿全国调动的负担”，但实际领取者几乎从未发生搬迁调动，则说明与实际情况并不一致。如果解释为“对长期持续服务的奖励”，则还需要确认固定期限劳动者的实际工龄以及其与正式员工在职务、调动范围等方面的差异。

为应对员工日后要求说明待遇差异，企业事先在内部梳理该待遇的性质和目的、与作为比较对象的正式员工之间在职务、责任、岗位配置变更范围等方面的差异，以及这些差异如何与待遇差异相联系，也是十分有用的。应避免因人事负责人不同而说明不一。

此类工作也具有为日后劳动争议做准备的意义。在劳动争议中，除了争议发生后提出的说明外，此前制度如何设计、如何实际运用也会成为问题。对于待遇差异，也不应在事后再整理理由，而宜保留企业确认了哪些事实、基于何种理由维持或变更制度的考察过程。

（1）退休后再雇用人员

退休后以固定期限形式再雇用的劳动者，也属于《短时间及固定期限劳动法》的适用对象。如果退休前后其职务、责任、岗位配置变更范围等发生变化，则可能据此允许相应的待遇差异。此外，“退休后再雇用”这一事实本身也可能作为“其他情况”予以考虑。

但是，不能仅以“因为已经退休”为由当然使待遇差异合理化。2018 年 6 月 1 日最高法院判决虽然将退休后再雇用这一事实作为“其他情况”予以考虑，但就全勤津贴而言，因鼓励全勤的必要性与正式员工并无差异，仍认定相关待遇差异不合理⁹。对于再雇用后将工资或津贴按一定比例下调的企业，应就每一项待遇确认：退休前后究竟发生了什么变化，从而需要设置该差异。

⁹ 最高法院第二小法庭 2018 年 6 月 1 日判决，《最高法院民事判例集》第 72 卷第 2 号第 202 页，《劳动判例》第 1179 号第 34 页。

（2）转为无固定期限合同的员工

固定期限合同转为无固定期限合同后的全日制劳动者，并不属于《短时间及固定期限劳动法》所称的短时间及固定期限劳动者，因此，其与正式员工之间的待遇差异并不会当然立即违反该法第 8 条。

不过，此次指南明确，对于无固定期限的全日制劳动者等，也应依据《劳动合同法》第 3 条第 2 款，结合实际就业情况考虑待遇均衡。此外，指南还指出，在从固定期限合同转为无固定期限合同的情况下，应在转化前检查其与通常劳动者之间是否存在不合理待遇差异，如存在，应在转化前予以消除²。因此，不能认为只要转为无固定期限合同就不再存在问题，而应审视包括无固定期限转化员工在内的整体雇用类别之间是否协调一致。

（3）降低正式员工待遇的情形

为消除待遇差异，也可以考虑不是改善非正式员工待遇，而是取消正式员工的某些津贴等。但是，此次指南基于《短时间及固定期限劳动法》的立法目的，要求在不对通常劳动者劳动条件作不利变更的前提下，改善短时间及固定期限劳动者的劳动条件。此外，如果降低正式员工一方的劳动条件，还会产生依据《劳动合同法》第 9 条、第 10 条审查就业规则的不利变更的问题。

5. 结语

此次修订并不意味着自 2026 年 10 月 1 日起，正式员工与短时间及固定期限劳动者的全部待遇都必须完全相同。但另一方面，仅以“因为是正式员工”、“因为是合同员工”、“因为一直以来就是这样的制度”为由，也不足以作为待遇差异的理由。

需要确认的是：该待遇设置的目的是什么；与该目的有关的职务、责任、调动、工龄等方面存在何种差异；以及相关说明与实际运用是否一致。

对于长期存在的津贴，企业内部也常常难以明确说明为何只向正式员工支付。制定制度的负责人可能已经离职，工资规程中只剩下支付条件。对于此类制度，建议以此次修订为契机，包括目前的实际运用在内进行一次系统梳理。

从本人曾任法官并处理争议的经验来看，与其在发生争议后再梳理待遇差异的理由，不如在平时就确认制度目的与实际运用，并保留审查过程更为重要。如果事后提出的说明与此前的制度设计或运用并不一致，也可能缺乏充分说服力。

应对同工同酬，并不是单纯消除待遇差异。此次修订的基本应对方式，是确认本公司为哪些人员设置了何种待遇、其目的是什么，并确保能够结合实际情况对其理由作出说明。

建议不要等到 2026 年 10 月 1 日施行、适用，而应提前检查自己公司的制度及其实际运用。

作者及联系方式

如您对本简报(Newsletter)有一般性咨询，欢迎联系以下作者。

律师 柴田启介 (A&S福冈律师事务所*、合伙人、福冈县律师协会)

Email: keisuke.shibata@aplaw.jp

翻译: 外国法事务所律师 (中国法) 陈凤琴 (合伙人、第二东京律师协会)

Email: fengqin.chen@aplaw.jp

若您希望订阅本事务所简报，请通过[《简报订阅申请表》](#)进行申请。

此外，您亦可通过[此处](#)查阅往期简报。

*A&S福冈律师事务所律师法人（主要律师事务所名称：A&S福冈律师事务所）与渥美坂井律师事务所律师法人建立了合作关系，但双方为独立的法人实体，A&S福冈律师事务所律师法人并非渥美坂井律师事务所律师法人的分支机构。

本简报并非对现行或预期中的法律法规进行全面解说，仅限于就作者认为重要的部分，进行了概要介绍。本简报所载意见仅为作者个人观点，并不代表渥美坂井律师事务所・外国法共同事业（以下简称“渥美坂井律所”）的见解。虽然作者已尽合理努力避免明显错误，但作者及渥美坂井律所均不对本简报的准确性作出任何保证。作者及渥美坂井律所均不对读者因依赖本简报而产生的任何损害承担赔偿责任。如涉及交易事项，请勿依赖本简报内容，务必另行咨询渥美坂井律所的律师。

东京办公室

邮编 100-0011

东京都千代田区内幸町 2-2-2
富国生命大厦 16 层



大阪合作办公室

(A&S 大阪律师事务所)

邮编 530-0005

大阪府大阪市北区中之岛 2-3-18
中之岛 Festival Tower 16 层

福冈合作办公室

(A&S 福冈律师事务所)

邮编 810-0001

福冈县福冈市中央区天神 2-12-1
天神大厦 10 层



纽约合作办公室

1120 Avenue of the Americas,
4th Floor
New York, New York 10036



伦敦办公室

85 Gresham Street,
London EC2V 7NQ,
United Kingdom



法兰克福合作办公室

Barckhausstraße 1 (8th Floor),
60325 Frankfurt am Main,
Germany



布鲁塞尔办公室

CBR Building, Chaussée de la
Hulpe 185, 1170,
Brussels, Belgium



胡志明市办公室

10F, The NEXUS building, 3A-
3B Ton Duc Thang Street,
Sai Gon Ward,
Ho Chi Minh City, Vietnam

