

均衡待遇・均等待遇に関する判例・裁判例の概要

<b>I. 総論（労働契約法 20 条に関する判旨）</b> . . . . .	<b>5 頁</b>
(1) 法違反の効果・補足的（直律的）効力について	
(2) 『期間の定めがあることにより』の解釈について	
(3) 不合理性の判断方法・主張立証責任について	(4) 労働条件毎の判断について
(5) 「その他の事情」について	(6) 定年後再雇用について
(7) 比較対象とする正社員側の事情・正社員登用制度について	
<b>II. 賃金制度・基本給・定年後再雇用</b> . . . . .	<b>10 頁</b>
(1) 本給（基本給・資格手当）	(2) 基本給（算定方法・水準・調整手当）
(3) 月給制・時給制（基本賃金・通勤費）	(4) 定年後再雇用
(5) 無期転換社員	
<b>III. 職務内容に関連する手当・待遇</b> . . . . .	<b>26 頁</b>
(1) 無事故手当	(2) 作業手当
(3) 役付手当	(4) 外務業務手当
(5) 能率手当・業務精通手当	
<b>IV. 勤務時間・勤務日に関連する手当・待遇</b> . . . . .	<b>29 頁</b>
(1) 時間外割増	(2) 休日数（割増賃金）
(3) 早出勤等手当・夜間特別勤務手当	
(4) 年末年始勤務手当	(5) 祝日給
	(6) 皆勤手当・精勤手当
(7) 大学夜間担当手当	(8) 裁量手当
<b>V. 費用補助・福利厚生に関連する手当・待遇</b> . . . . .	<b>38 頁</b>
(1) 住宅手当	(2) 給食手当
(3) 通勤手当	(4) 家族手当・扶養手当
(5) 物価手当	(6) 地域手当
<b>VI. 賞与・退職金等</b> . . . . .	<b>48 頁</b>
(1) 賞与	(2) 退職金
	(3) 褒賞
<b>VII. 休暇・福利厚生等</b> . . . . .	<b>63 頁</b>
(1) 年休の日数（算定方法）	(2) 特別休暇（夏期・冬期）
(3) 病欠休暇	(4) 出産休暇・出産手当金
(5) 休職	(6) 私傷病欠勤（欠勤中の賃金・休職給）
(7) 医療費補助	(8) 祝金

[判例・裁判例リスト]

最高裁

- ・ハマキョウレックス事件 最二小判H30・6・1  
【労働経済判例速報2346号3頁】
- ・長澤運輸事件 最二小判H30・6・1  
【労働経済判例速報2346号10頁】
- ・メトロコマース事件 最三小判R 2・10・13  
【裁判所ウェブサイト】
- ・大阪医科薬科大学事件 最三小判R 2・10・13  
【裁判所ウェブサイト】
- ・日本郵便（東京）事件 最一小判R 2・10・15  
【裁判所ウェブサイト】
- ・日本郵便（大阪）事件 最一小判R 2・10・15  
【裁判所ウェブサイト】
- ・日本郵便（佐賀）事件 最一小判R 2・10・15  
【裁判所ウェブサイト】

高裁

※は最高裁判決の原審

- ・井関松山ファクトリー事件 高松高判R 1・7・8  
【労働判例1208号38頁】
- ・井関松山製造所事件 高松高判R 1・7・8  
【労働判例1208号25頁】
- ・メトロコマース事件（※） 東京高判H31・2・20  
【労働経済判例速報2373号3頁】
- ・大阪医科薬科大学事件（※） 大阪高判H31・2・15  
【労働経済判例速報2374号3頁】
- ・日本郵便（大阪）事件（※） 大阪高判H31・1・24  
【労働経済判例速報2371号3頁】
- ・ハマキョウレックス（差戻審）事件 大阪高判H30・12・21  
【労働経済判例速報2369号18頁】
- ・日本郵便（東京）事件（※） 東京高判H30・12・13  
【労働経済判例速報2369号3頁】
- ・学校法人産業医科大学事件 福岡高判H30・11・29  
【労働経済判例速報2370号3頁】
- ・日本郵便（休職）事件 東京高判H30・10・25  
【労働経済判例速報2386号3頁】

- ・五島育英会事件 東京高判H30・10・11  
【ウエストロー・ジャパン】
- ・九水運輸商事事件 福岡高判H30・9・20  
【労働経済判例速報2378号3頁】
- ・日本郵便（佐賀）事件（※） 福岡高判H30・5・24  
【労働経済判例速報2352号3頁】

## 地裁

- ・名古屋自動車学校事件 名古屋地判R 2・10・28  
【判例集未登載】
- ・トーカロ事件 東京地判R 2・5・20  
【LEX／DB：25566242】
- ・社会福祉法人青い鳥事件 横浜地判R 2・2・13  
【労働判例1222号38頁】
- ・学校法人明泉学園事件 東京地判R 1・12・12  
【労働経済判例速報2417号3頁】
- ・学校法人中央学院（非常勤講師）事件 東京地判R 1・5・30  
【労働判例1211号59頁】
- ・学校法人X事件 京都地判H31・2・28  
【労働経済判例速報2376号3頁】
- ・北日本放送事件 富山地判H30・12・19  
【労働経済判例速報2374号18頁】
- ・日本ビューホテル事件 東京地判H30・11・21  
【労働経済判例速報2365号3頁】
- ・医療法人A会事件 新潟地判H30・3・15  
【労働経済判例速報2347号36頁】
- ・学究社事件 東京地裁立川支部判H30・1・29  
【労働経済判例速報2344号31頁】
- ・京都市立浴場運営財団ほか事件 京都地判H29・9・20  
【労働判例1167号34頁】
- ・ヤマト運輸（賞与）事件 仙台地判H29・3・30  
【労働経済判例速報2312号30頁】
- ・ニヤクコーポレーション事件 大分地判H25・12・10  
【労働経済判例速報2202号3頁】

【定年後再雇用における参考裁判例】・・・・・・・・・・	17 頁
・ トヨタ自動車事件（名古屋高判 H 28. 9. 28）	【労働経済判例速報 2300 号 3 頁】
・ 九州惣菜事件（福岡高判 H 29. 9. 7）	【労働経済判例速報 2347 号 3 頁】
・ 東京地判 H 22. 7. 9	
	【ウエストロー・ジャパン】

※ 判旨中の下線は講師

※ 出典は原則として「労働経済判例速報」で表記した。

## I. 総論（労働契約法 20 条に関する最高裁の判旨）

### （1）法違反の効果・補充的（直律的）効力について〔ハマキョウレックス事件〕

「労働契約法 20 条が有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違は『不合理と認められるものであってはならない』と規定していることや、その趣旨が有期契約労働者の公正な処遇を図ることにあること等に照らせば、同条の規定は私法上の効力を有するものと解するのが相当であり、有期労働契約のうち同条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となるものと解される。」

「同条は、有期契約労働者について無期契約労働者との職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であり、文言上も、両者の労働条件の相違が同条に違反する場合に、当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなる旨を定めていない。」

「そうすると、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が同条に違反する場合であっても、同条の効力により当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではないと解するのが相当である。」

「正社員に適用される就業規則である本件正社員就業規則及び本件正社員給与規程と、契約社員に適用される就業規則である本件契約社員就業規則とが、別個独立のものとして作成されていること等にも鑑みれば、両者の労働条件の相違が同条に違反する場合に、本件正社員就業規則又は本件正社員給与規程の定めが契約社員である被上告人に適用されることとなると解することは、就業規則の合理的な解釈としても困難である。」

### （2）『期間の定めがあることにより』の解釈について〔ハマキョウレックス事件〕

「労働契約法 20 条は、有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件が期間の定めがあることにより相違していることを前提としているから、両者の労働条件が相違しているというだけで同条を適用することはできない。一方、期間の定めがあることと労働条件が相違していることとの関連性の程度は、労働条件の相違が不合理と認められるものに当たるか否かの判断に当たって考慮すれば足りるものということができる。」

「そうすると、同条にいう『期間の定めがあることにより』とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が期間の定めの有無に関連して生じたものであることをいうものと解するのが相当である。」

「本件についてみると、本件諸手当に係る労働条件の相違は、契約社員と正社員とでそれぞれ異なる就業規則が適用されることにより生じているものであることに鑑みれば、当該相違は期間の定めの有無に関連して生じたものであるということができる。」

### (3) 不合理性の判断方法・主張立証責任について〔ハマキョウレックス事件〕

「労働契約法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が、職務の内容等を考慮して不合理と認められるものであってはならないとしているところ、所論は、同条にいう『不合理と認められるもの』とは合理的でないものと同義であると解すべき旨をいう。しかしながら、同条が『不合理と認められるものであってはならない』と規定していることに照らせば、同条は飽くまでも労働条件の相違が不合理と評価されるか否かを問題とするものと解することが文理に沿うものといえる。また、同条は、職務の内容等が異なる場合であっても、その違いを考慮して両者の労働条件が均衡のとれたものであることを求める規定であるところ、両者の労働条件が均衡のとれたものであるか否かの判断に当たっては、労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定し難い。」

「したがって、同条にいう『不合理と認められるもの』とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であると評価することができるものであることをいうと解するのが相当である。」

「両者の労働条件の相違が不合理であるか否かの判断は規範的評価を伴うものであるから、当該相違が不合理であるとの評価を基礎付ける事実については当該相違が同条に違反することを主張する者が、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については当該相違が同条に違反することを争う者が、それぞれ主張立証責任を負うものと解される。」

### (4) 労働条件毎の判断について

#### ①賃金について〔長澤運輸事件〕

「労働者の賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にするものであるとすることができる。そして、有期契約労働者と無期契約労働者との賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、当該賃金項目の趣旨により、その考慮すべき事情や考慮の仕方も異なり得るといふべきである。」

「そうすると、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である。」

「ある賃金項目の有無及び内容が、他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあり得るところ、そのような事情も、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり考慮されることになるものと解される。」

## ②賃金以外の労働条件について〔日本郵便（佐賀）事件〕

「有期労働契約を締結している労働者と無期労働契約を締結している労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が労働契約法20条にいう不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である（最高裁平成29年（受）第442号同30年6月1日第二小法廷判決・民集72巻2号202頁）ところ、賃金以外の労働条件の相違についても、同様に、個々の労働条件の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である。」

## （5）「その他の事情」について〔長澤運輸事件〕

「労働契約法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断する際に考慮する事情として、『その他の事情』を挙げているところ、その内容を職務内容及び変更範囲に関連する事情に限定すべき理由は見当たらない。」

「有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断する際に考慮されることとなる事情は、労働者の職務内容及び変更範囲並びにこれらに関連する事情に限定されるものではないというべきである。」

## （6）定年後再雇用について〔長澤運輸事件〕

「嘱託乗務員と正社員との本件各賃金項目に係る労働条件の相違は、嘱託乗務員の賃金に関する労働条件が、正社員に適用される賃金規定等ではなく、嘱託社員規則に基づく嘱託社員労働契約によって定められることにより生じているものであるから、当該相違は期間の定めの有無に関連して生じたものであるということが出来る。したがって、嘱託乗務員と正社員の本件各賃金項目に係る労働条件は、同条にいう期間の定めがあることにより相違している場合に当たる。」

「定年制は、使用者が、その雇用する労働者の長期雇用や年功的処遇を前提としながら、人事の刷新等により組織運営の適正化を図るとともに、賃金コストを一定限度に抑制するための制度とすることができる。定年制の下における無期契約労働者の賃金体系は、当該労働者を定年退職するまで長期間雇用することを前提に定められたものであることが少なくないと解される。これに対し、使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用する場合、当該者を長期間雇用することは通常予定されていない。また、定年退職後に再雇用される有期契約労働者は、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されている。そして、このような事情は、定年退職後に



再雇用される有期契約労働者の賃金体系の在り方を検討するに当たって、その基礎になるものであるといえることができる。」

「そうすると、有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において、労働契約法20条にいう『その他の事情』として考慮されることとなる事情に当たると解するのが相当である。」

## (7) 比較対象とする正社員側の事情・正社員登用制度について

### ①大阪医科薬科大学事件

「第1審被告においては、全ての正職員が同一の雇用管理の区分に属するものとして同一の就業規則等の適用を受けており、その労働条件はこれらの正職員の職務の内容や変更の範囲等を踏まえて設定されたものといえるところ、第1審被告は、教室事務員の業務の内容の過半が定型的で簡便な作業等であったため、平成13年頃から、一定の業務等が存在する教室を除いてアルバイト職員に置き換えてきたものである。その結果、第1審原告が勤務していた当時、教室事務員である正職員は、僅か4名にまで減少することとなり、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人事異動も行われていた他の大多数の正職員と比較して極めて少数となっていたものである。このように、教室事務員である正職員が他の大多数の正職員と職務の内容及び変更の範囲を異にするに至ったことについては、教室事務員の業務の内容や第1審被告が行ってきた人員配置の見直し等に起因する事情が存在したものといえる。また、アルバイト職員については、契約職員及び正職員へ段階的に職種を変更するための試験による登用制度が設けられていたものである。これらの事情については、教室事務員である正職員と第1審原告との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり、労働契約法20条所定の『その他の事情』(以下、職務の内容及び変更の範囲と併せて『職務の内容等』という。)として考慮するのが相当である。」

### ②メトロコマース事件

「第1審被告においては、全ての正社員が同一の雇用管理の区分に属するものとして同じ就業規則等により同一の労働条件の適用を受けていたが、売店業務に従事する正社員と、第1審被告の本社の各部署や事業所等に配置され配置転換等を命ぜられることがあった他の多数の正社員とは、職務の内容及び変更の範囲につき相違があ

ったものである。そして、平成27年1月当時に売店業務に従事する正社員は、同12年の関連会社等の再編成により第1審被告に雇用されることとなった互助会の出身者と契約社員Bから正社員に登用された者が約半数ずつほぼ全体を占め、売店業務に従事する従業員の2割に満たないものとなっていたものであり、上記再編成の経緯やその職務経験等に照らし、賃金水準を変更したり、他の部署に配置転換等をしたことが困難な事情があったことがうかがわれる。このように、売店業務に従事する正社員が他の多数の正社員と職務の内容及び変更の範囲を異にしていたことについては、第1審被告の組織再編等に起因する事情が存在したものといえる。また、第1審被告は、契約社員A及び正社員へ段階的に職種を変更するための開かれた試験による登用制度を設け、相当数の契約社員Bや契約社員Aをそれぞれ契約社員Aや正社員に登用していたものである。これらの事情については、第1審原告らと売店業務に従事する正社員との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり、労働契約法20条所定の『その他の事情』(以下、職務の内容及び変更の範囲と併せて『職務の内容等』という。)として考慮するのが相当である。」

## II. 賃金制度・基本給・定年後再雇用

### (1) 本給（基本給・資格手当）

メトロコマース事件（東京高判平成31・2・20【確定】）・・・【均衡違反否定】

〈問題となった待遇差〉

【正社員は月給制で昇給あり／本給月額に加算される資格手当3000円もあり】

【契約社員Bは時給制／更新時に時給アップあり／資格手当なし】

(判旨)

「高卒・大卒新入社員を採用することがある正社員には長期雇用を前提とした年功的な賃金制度を設け、本来的に短期雇用を前提とする有期契約労働者にはこれと異なる賃金体系を設けるという制度設計をすることには、企業の人事施策上の判断として一定の合理性が認められるところである。」

「このような賃金の相違については、決して固定的・絶対的なものではなく、契約社員Bから契約社員A（現在は職種限定社員）へ及び契約社員Aから正社員への各登用制度を利用することによって解消することができる機会も与えられている」

「資格手当は、正社員の職務グループ（マネージャー職、リーダー職及びスタッフ職）における各資格（M、L-1～L-3、S-1～S-3）に応じて支給されるものであるところ、契約社員Bはその従事する業務の内容に照らして正社員と同様の資格を設けることは困難であると認められるから、これに相当する手当が支給されなくともやむを得ないというべきである。」

### (2) 基本給（算定方法・水準・調整手当）

大阪医科薬科大学事件（大阪高判平成31・2・15【確定】）・・・【均衡違反否定】

【アルバイト職員は時給制で正職員は月給制（賃金の算定方法の違い）】

【アルバイト職員と新規採用の正職員では2割程度の賃金格差】

(判旨)

「アルバイト職員は時給制、正職員は月給制という労働条件の相違についてみると、どちらも賃金の定め方として一般に受け入れられているものである。その上、認定事実によれば・・・アルバイト職員は短時間勤務者が約6割を占めていることが認められる。そのことを踏まえると、アルバイト職員に、短時間勤務者に適した時給制を採用していることは不合理とはいえない。」

「職務、責任、異動可能性、採用に際し求められる能力に大きな相違があること、賃金の性格も異なることを踏まえると、正職員とアルバイト職員で賃金水準に一定の相違が生ずることも不合理とはいえないというべきである。・・・その相違は、約2割にとどまっていることからすると、そのような相違があることが不合理であるとは認めるに足りない。」

**\* [年末年始や創立記念日の休日における賃金支給は、以下のように判示して均衡違反を否定]**

「年末年始及び創立記念日の休日については、アルバイト職員は時給制であるため休日が増えればそれだけ賃金が減少するが、正職員は月給制であるため賃金が減額されるわけではないという違いが生ずる。しかし、これは、賃金について一方は時給制、他方は月給制を採用したことの帰結にすぎず・・・正職員に月給制、アルバイト職員に時給制を採用すること自体が不合理とはいえないから、このような相違が生ずることをもって不合理とはいえない。」

**学校法人産業医科大学事件（福岡高判平成30・11・29）・・・【均衡違反認定】**

**【臨時職員（有期契約）と正規職員との基本給に係る労働条件の相違】**

(判旨)

「臨時職員と対照職員との比較対象期間及びその直近の職務の内容並びに職務の内容及び配置の各変更の範囲に違いがあり、控訴人が大学病院内での同一の科での継続勤務を希望したといった事情を踏まえても、30年以上の長期にわたり雇用を続け、業務に対する習熟度を上げた控訴人に対し、臨時職員であるとして人事院勧告に従った賃金の引き上げのみであって、控訴人と学歴が同じ短大卒の正規職員が管理業務に携わらないし携わることができる地位である主任に昇格する前の賃金水準すら満たさず、現在では、同じ頃採用された正規職員との基本給の額に約2倍の格差が生じているという労働条件の相違は、同学歴の正規職員の主任昇格前の賃金水準を下回る3万円の限度において不合理であると評価することができるものであり、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

**学校法人中央学院（非常勤講師）事件（東京地判令和元・5・30）・・・【均衡違反否定】**

**【非常勤講師（有期契約）と専任教員との本俸（基本給）に係る労働条件の相違】**

(判旨)

「確かに、原告と専任教員との間には、本俸額について約3倍の差があったものと解される。しかしながら、・・・非常勤講師である原告と専任教員との間には、その職務の内容に数々の大きな違いがあるものである。このことに加え、一般的に経営状態が好調であるとはいえない多くの私立大学において教員の待遇を検討するに際しては、国からの補助金額も大きな考慮要素となると考えられるところ、・・・専任教員と非常勤教員とでは補助金の基準額の算定方法が異なり、その額に相当大きな開きがあることや、・・・原告を含む本件大学の非常勤講師の賃金水準が他の大学と比較しても特に低いものであるということができないところ、・・・本件大学においては、団体交渉における労働組合との間の合意により、非常勤講師の年俸額を随時増額するのみならず、

廃止されたコマについても給与額の8割の支給を補償する内容の本件非常勤講師給与規則第3条5項を新設したり、原告のように週5コマ以上の授業を担当する非常勤講師について私学共済への加入手続を行ったりするなど、非常勤講師の待遇についてより高水準となる方向で見直しを続けており、原告の待遇はこれらの見直しの積み重ねの結果であることからすると、原告が本件大学においてこれまで長年にわたり専任教員とほぼ遜色ないコマ数の授業を担当し、その中に原告の専門外である科目も複数含まれていたことなどといった原告が指摘する諸事情を考慮しても、原告と本件大学の専任教員との本俸額の相違が不合理であると評価することはできないというべきである。」

「なお、本件大学の専任教員の本俸額は、当該専任教員がその業務に要する時間を直接の根拠として定められたものとは解し難いから、原告と専任教員との本俸額の差がそれぞれの業務に要する時間の差と比例しないものであることをもって、直ちに、原告と本件大学の専任教員との本俸額の相違が不合理であると評価することはできない。」

学校法人明泉学園事件（東京地判令和元・12・12）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【常勤講師（有期契約）と専任教員との調整手当（基本給）の相違】

（判旨）

「平成3年度から平成9年度までの各就業規則又は手当規程には、調整手当について『給料を調整するため調整手当を支給する。』と規定されており、調整手当が基本給の8パーセント又は5パーセントと定められ、基本給の額と連動して毎月固定的に支払われるものであったことを総合すれば、調整手当は、基本給名目で支払われる額との合計で全体として支給される基本給の額を調整するための手当としての性質を有するものであったとみるのが相当である。」

「専任教諭は、長期間の雇用が制度上予定されている上、管理職を含めた各役職の大部分に就いて重い職責を負っており、重要な業務を担っていたのに対し、常勤講師は、長期間の雇用が制度上予定されていなかっただけでなく、管理職を含めた各役職の職責を恒常的に担うことも予定されておらず、重要業務のうち担当しないものもあることが認められ、無期契約労働者である専任教諭と有期契約労働者である常勤講師のそれぞれについて基本給をどのように設定するかにおいて考慮すべき各事情に相当な差異があるものというべきである。以上の事情に加え、前提事実のとおり、専任教諭と常勤講師との調整手当の差額が基本給の3パーセントにとどまることも併せ考慮すれば、原告を含む常勤講師が教科教育、クラス担任、クラブ活動の指導等について専任教諭と同様の職務に従事していたことなどの事情を考慮しても、原告を含む常勤講師と専任教諭との間の調整手当の相違は、不合理であると評価することはできないから、労契法20条にいう不合理と認められるものには当たらないというべきである。」

トーカー事件（東京地判令和2・5・20）・・・・・・・・・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【Aコース正社員と嘱託社員と基本給の相違】

(判旨)

「正社員と嘱託社員では異なる人事制度が採用されており、その結果として原告主張の各労働条件の相違が生じている反面、q 1 1ら4名の個別の人事評価等によって嘱託社員である原告との間に各労働条件の相違が生じていることを認めるに足りる証拠はない。以上のとおり、本件においては、異なる人事制度によって労働条件の相違が生じていることに照らし、比較対象とすべき正社員は、上記労働条件の相違を生じさせる人事制度が適用される正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等が一定程度共通する範囲の者とするのが相当である。」

「被告の正社員は、採用時にDコース又はAコースに区分され、一定の要件を満たした場合には入社後にコースを変更することが可能であるものの、コース変更は正社員が希望した場合に限られ、人事異動によるコース変更は予定されていない。そして、Dコース正社員は、業務内容に限定がなく、職能資格等級の上昇に伴う役職への就任及び管理職への昇任が予定されており、転勤又は配置転換を命じられることもあるのに対し、Aコース正社員は、定型的、限定的な業務を担当するものとされ、役職への就任及び管理職への昇任は予定されておらず、転勤を命じられることもないとされている。・・・原告を含む嘱託社員と労働条件を比較すべき正社員は、担当業務や異動等の範囲が限定されている点で類似するAコース正社員とするのが相当である。」

「無期契約労働者に支給される本人給は生活給的性格のものであり、職能給は割り当てられた職務の複雑さ及び責任の度合並びに本人の勤務成績及び保有能力に応じ決定されるものである。このような本人給及び職能給からなるAコース正社員の賃金体系は、長期間の雇用が制度上予定され、雇用期間を通じた能力及び役割の向上が期待されているAコース正社員について、年齢に応じた処遇により長期雇用に対する動機付けを図るとともに、能力等に応じた処遇により意欲、能力等の向上を促すものといえることができる。他方、嘱託社員は、長期間の雇用が制度上予定されておらず、期待される能力や役割もAコース正社員より限定的であるから、上記賃金体系を採用することなく、契約期間ごとの合意によって基本給の額を決定することに一定の合理性がある。」

「Aコース正社員と嘱託社員との間には、担当業務の範囲、期待される能力や役割、職務の内容及び配置の変更の範囲に前判示のとおり的一定の相違があること、長期雇用を前提とする無期契約労働者と短期雇用を前提とする有期契約労働者との間に異なる賃金体系を設けることには、企業の人事上の施策として一定の合理性があること、被告においては有期雇用社員の正社員への登用制度が存在し、平成19年度から平成29年度までに被告に採用された正社員338名のうち約22.5パーセントに当たる76名が有期雇用社員から登用されるなど、同制度が実際にも機能しており、嘱託社員には同制度によって正社員との相違を解消する機会が与えられていることなどの事情を総合考慮すれ

ば、Aコース正社員と嘱託社員との間の基本給についての相違は、不合理であると評価することはできないというべきである。」

### (3) 月給制・時給制（基本賃金・通勤費）

日本郵便（佐賀）事件（福岡高判平成30・5・24【確定】）・・・・・・・・【均衡違反否定】
【正社員は月給制／契約社員には時給制と月給制あり】
【時給制契約社員の勤務日数が少ない場合、正社員に比して基本賃金・通勤手当が少なくなる】

(判旨)

「1 審原告の給与体系が時給制であり、正社員の給与体系が月給制であることに起因する相違である。」

「郵便外務業務に従事している正社員と時給制契約社員とでは、郵便外務業務という意味での業務の内容は同一であるが、時給制契約社員は、特定の勤務曜日あるいは特定の勤務時間帯に限定して採用される者があるように、その業務に従事する勤務体制が、当然に正社員と同様の勤務日数をフルタイムで勤務することを前提としたものとはなっていない。このことは、有期雇用契約である月給制契約社員が存在していることから明らかであるといえる。」

「業務内容のうち、勤務体制という点については、時給制契約社員と正社員とでは明らかに異なっており、それを前提として給与体系に時給制か月給制かの相違が設けられていると認められる。」

「かかる相違に起因する基本賃金・通勤費の相違が不合理であると認めることはできない。」

### (4) 定年後再雇用

長澤運輸事件（最二小判平成30・6・1）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・【均衡違反否定】
【正社員には基本給、能率給及び職務給を支給】
【嘱託乗務員には、基本賃金及び歩合給を支給し、能率給及び職務給は不支給】

(判旨)

「基本給及び基本賃金は、労務の成果である乗務員の稼働額にかかわらず、従業員に対して固定的に支給される賃金であるところ、上告人らの基本賃金の額は、いずれも定年退職時における基本給の額を上回っている。また、能率給及び歩合給は、労務の成果に対する賃金であるところ、その額は、いずれも職種に応じた係数を乗務員の月稼働額に乗ずる方法によって計算するものとされ、嘱託乗務員の歩合給に係る係数は、正社員の能率給に係る係数の約2倍から約3倍に設定されている。」

「被上告人は、嘱託乗務員について、正社員と異なる賃金体系を採用するに当たり、職種に応じて額が定められる職務給を支給しない代わりに、基本賃金の額を定年退職時の基本給の水準以上とすることによって収入の安定に配慮するとともに、歩合給に係る係数

を能率給よりも高く設定することによって労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫している」

「嘱託乗務員に対して能率給及び職務給が支給されないこと等による労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断に当たっては、嘱託乗務員の基本賃金及び歩合給が、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであることを考慮する必要がある」

「基本賃金及び歩合給を合計した金額並びに本件試算賃金につき基本給、能率給及び職務給を合計した金額を上告人ごとに計算すると、前者の金額は後者の金額より少ないが、その差は上告人Aにつき約10%、上告人Bにつき約12%、上告人Cにつき約2%にとどまっている。」

「嘱託乗務員は定年退職後に再雇用された者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる上、被上告人は、本件組合との団体交渉を経て、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、嘱託乗務員に対して2万円の調整給を支給することとしている。」

「これらの事情を総合考慮すると、嘱託乗務員と正社員との職務内容及び変更範囲が同一であるといった事情を踏まえても、正社員に対して能率給及び職務給を支給する一方で、嘱託乗務員に対して能率給及び職務給を支給せずに歩合給を支給するという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえないから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。」

学究社事件（東京地裁立川支部判平成30・1・29）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【定年後再雇用契約の給与を、定年退職前の正社員の賃金の30%～40%前後を目安に設定】

(判旨-下線は筆者)

「定年退職前は、正社員として、被告が採用する変形労働時間制に基づき定められた各日の所定労働時間の間労働することが義務付けられ、その間に授業だけでなく生徒・保護者への対応、研修会等への出席等が義務付けられているのに対し、再雇用契約締結後は、時間講師として、被告が採用する変形労働時間制の適用はなく、原則は、被告から割り当てられた授業のみを担当するものであり、両者の間には、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に差がある」

「本件の再雇用契約は、高年法9条1項2号の定年後の継続雇用制度に該当するものであり、定年後継続雇用者の賃金を定年退職前より引き下げることは、一般的に不合理であるとはいえない。」

「被告における定年退職後の再雇用契約と定年退職前の契約の相違は、労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して不合理であるとはいえず、労働契約法20条に違反するとは認められない。」



**五島育英会事件（東京高判平成30・10・11）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】**

**【定年後の嘱託教員の給与を定年退職時の約6割に設定】**

※65歳定年の事案

(判旨)

「年功的要素を含む賃金体系においては就労開始から定年退職までの全期間を通じて賃金の均衡が図られていることとの関係上、定年退職を迎えて一旦このような無期労働契約が解消された後に新たに締結された労働契約における賃金が定年退職直前の賃金と比較して低額となることは当該労働者の貢献と賃金との均衡という観点からは見やすい道理であり、それ自体が不合理であるということとはできず、この理は、本件定年規程が高年齢者等の雇用の安定等に関する法律上の高年齢者雇用確保措置の対象年限たる65歳を超える雇用継続を前提とした制度であることを考慮すれば尚更であるといえる」

「基本給等（月例賃金のうち基本給及び調整給並びに賞与のうち基本賞与部分）を除く手当及び賞与のうちの業績加算部分の額については専任教諭と嘱託教諭との間で相違はなく、これらを加えた総額をもって比較すると、控訴人が嘱託教諭であった期間の賃金等の合計額は同期間に控訴人が専任教諭であったとした場合に想定される賃金等の合計額の約63%に相当すること、退職前年度と退職年度の職務との内容の差異をも考慮すれば、本件労働条件の相違が直ちに不合理であるとはいえず、また、嘱託教諭の基本給等を退職前の約6割に相当する額とする旨定めた本件定年規程は、控訴人も構成員であった本件組合と被控訴人との合意により本件組合の組合員にも適用されるようになったものであり、賃金は労働条件の中核たる要素の一つであり、この点に関して労使間の交渉及び合意を経て本件組合の組合員にも適用されるようになったことは労使間の利害調整を経た結果としてその内容の合理性を相当程度裏付けるべきものとして考慮するのが相当である。」

**日本ビューホテル事件（東京地判平成30・11・21）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】**

**【定年退職時の年俸の月額と定年退職後の有期労働契約（嘱託職員及び臨時職員時）の基本給及び時間給の月額との相違】**

(判旨)

「正社員に係る賃金制度が長期雇用を前提として年功的性格を含みながら各役職に就くことなどに対応したものであるのに対し、嘱託社員及び臨時社員の賃金制度は長期雇用を前提とせず年功的性格を含まず、役職に就くことも予定されず、かつ高年齢者雇用継続基本給付金が支給されることを組み込んでいるものであることなどからすれば、定年退職時の年俸と定年退職後に再雇用される嘱託社員及び臨時社員の基本給及び時間給とでその額に差があることをもって直ちに不合理と認めることはできないというべきである。」

「原告の定年退職時と嘱託社員及び臨時社員時の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程

度（職務の内容）は大きく異なる上・・・，職務の内容及び配置の変更の範囲・・・にも差異があるから，嘱託社員及び臨時社員の基本給ないし時間給と正社員の年俸の趣旨に照らし，原告の嘱託社員及び臨時社員時の基本給及び時間給が定年退職時の年俸よりも低額であること自体不合理ということとはできない。」

「原告の定年退職時の年俸の月額とこれに対応する嘱託社員及び臨時社員時の賃金とを比較するとその違いは小さいものとはいえないが，それらの賃金額は職務内容が近似する一般職の正社員のそれとの比較においては不合理に低いとまではいえないこと・・・も併せ考慮すれば，被告における嘱託社員及び臨時社員の賃金額の決定過程に労使協議が行われていないとの原告の指摘を踏まえてもなお，原告の定年退職時の年俸の月額と嘱託社員及び臨時社員時の基本給及び時間給の月額との相違が不合理であると認めることはできず，これをもって労働契約法 20 条に違反するということはできない。」

北日本放送事件（富山地判平成30・12・19）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【正社員時の基本給と再雇用時の基本給との間の約27%の相違（再雇用社員の時給は一律1570円）】

（判旨）

「正社員は部門の責任者として担当業務のみならず部門全体の調整を図るスタッフとしての業務を担当しているのに対し，再雇用社員は再雇用社員労働契約書において定められた業務のみを担当しているという点で業務の内容は異なっており，このことは被告の単なる主観的認識にとどまらず，人事考課にも反映された客観的なものであるといえる。」

「正社員は，自己の担当する業務のほか，部門のスタッフとして，高度の知識，技能及び判断を要する部門業務を実質的な責任者として遂行すること等が求められているといえるから，担当する業務に伴う責任の程度は大きいといえることができる。・・・再雇用社員は，再雇用社員労働契約書において定められた従事すべき業務について一定の責任を負うことはあっても，部門業務の実質的な責任者となることは予定されておらず，担当する業務に伴う責任の程度は正社員のように大きくはないことが認められる。」

「再雇用社員と正社員とでは，職務の内容及び配置の変更の範囲は，いずれも異なるものといえる。」

「再雇用社員と正社員の職務の内容，当該職務の内容及び配置の変更の範囲はいずれも異なることが認められるから，その相違に応じた範囲で，再雇用社員の基本給の額を正社員よりも低くすることが不合理であるとはいえない。」

「定年制は，その雇用する労働者の長期雇用や年功的処遇を前提としながら，人事の刷新等により組織運営の適正化を図るとともに，賃金コストを一定限度に抑制するための制度といえることができる。定年制の下における無期契約労働者の賃金体系は，当該労働者を定年退職するまで長期間雇用することを前提に定められたものであることが少なくないと解される。これに対し，使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用す

る場合、当該者を長期間雇用することは通常予定されていない。また、定年退職後に再雇用される有期契約労働者は、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されている。そして、このような事情は、定年退職後に再雇用される有期契約労働者の賃金体系の在り方を検討するに当たって、その基礎になるものであるということができる。そうすると、原告が定年退職後の再雇用社員であることは、労働契約法20条にいう『その他の事情』として考慮されることとなる事情に当たると解するのが相当である（長澤運輸事件最高裁判決）。」

「雇用保険法が、定年を迎えた者が再就職した場合のある月の賃金額が、同人が60歳に到達したときの賃金月額（原則として、60歳に到達する前6か月間の平均賃金）の61パーセント未満にまで下がることを想定していること・・・を踏まえれば、原告が定年退職後の再雇用社員であることをもって、原告の基本給を正社員よりも相当程度低くすることが不合理であるとはいえない。」

「労働者の賃金に関する労働条件は、労働者の職務内容及び変更範囲により一義的に定まるものではなく、使用者は、雇用及び人事に関する経営判断の観点から、労働者の職務内容及び変更範囲にとどまらない様々な事情を考慮して、労働者の賃金に関する労働条件を検討するものということができる。また、労働者の賃金に関する労働条件の在り方については、基本的には、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が大きいということができる。したがって、当該労働条件に関する労使交渉の経過も、労働契約法20条にいう『その他の事情』として考慮されることとなる事情に当たると解するのが相当である。・・・組合は、65歳までの高年齢者雇用確保措置の義務化を内容とする高年齢者雇用安定法の改正法（平成16年法律第103号）が施行される平成18年4月1日より前の同年1月頃から、高年齢者雇用確保措置に関する勉強会を開催していた。組合は、組合員に対し、同業他社の高年齢者継続雇用制度の状況として、新潟放送では賃金月額25万円で手当、賞与及び退職金の支給がないこと、テレビ信州では年収300万円であることを紹介するなどした。組合は、被告との間で、平成18年3月14日と同月24日の2度にわたり協議を行った上で、同月31日、高年齢者継続雇用の選定基準について被告と協定を締結するとともに、再雇用者就業規則を新設する際の意見聴取において意見なしと述べ、組合員に対し、再雇用者就業規則のポイントとして、フルタイムの場合の賃金は月額25万円程度が目安となること、賞与、退職金は支給しないこと、契約期間は再雇用時より1年間とすることなどを報告した。以上によれば、原告を含む再雇用社員の基本給に関する労働条件は、被告と組合の間で十分に行われた労使協議を踏まえて定められたものであるということができるのであって、これを十分に尊重する必要があるといえる。」

「原告は、組合は機能しておらず、再雇用社員労働条件につき実質的な労使協議はなかった旨主張する。しかし、・・・組合は、これまで最低賃金や夏季及び年末の一時金につ

き被告と協議を繰り返し、労働条件に関して臨時組合大会での協議や被告への再協議の申入れを行い、拡大闘争委員会を開催するなどの活動を行っていることが認められるから、労働組合として十分に機能していたとすることができるし、再雇用社員の労働条件を定めるに当たり十分な労使協議が行われたことは上記認定のとおりである。」

「原告は、給付金として年間約48万4282円、企業年金として年間136万3313円の給付を受けており、両給付の合計額を一月当たりの金額に換算すると、毎月平均15万3966円の給付を受けていることが認められ・・・原告の平均月額賃金と合計すれば、原告の再雇用社員時の一月当たりの収入額は41万0399円となり、・・・正社員時の基本給を上回ることが認められる。」

「原告は、基本給の比較において給付金の存在を考慮すべきではない旨主張するが、同制度が、原告の主張するように会社の経営状態が良くない場合の補完的なものであるとする根拠はない。給付金及び企業年金は、いずれも原告の生活を支える趣旨で支給されるものであり、被告はその存在を基礎として再雇用社員を含めた賃金体系の在り方を検討するものであるから、上記各給付の存在も、労働契約法20条にいう『その他の事情』として考慮されることとなる事情に当たると解するのが相当である。」

「以上によれば、再雇用社員と正社員の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲はいずれも異なり、原告が定年退職後の再雇用社員であるという原告の基本給を正社員のそれと比べて相当程度低くすることも不合理であるとはいえない事情が存在する上、原告の基本給の水準は被告と組合の十分な労使協議を経たものでありこれを尊重する必要がある、原告の再雇用社員時の月収は給付金及び企業年金を加えると正社員時の基本給を上回ることが認められる。これらの事情に照らせば、原告について正社員時の基本給と再雇用社員時の基本給との間に約27パーセントの差が生じていることを不合理と評価することはできず、この相違が労働契約法20条にいう「不合理と認められるもの」に当たるといえることはできない。」

「原告は、被告には、同一労働同一賃金推進法に基づき、再雇用社員に定年退職前と同水準の待遇を維持すべき義務がある旨主張する。しかし、・・・同法に基づき、被告に原告の主張するような義務が課されるものではない。」

「原告は、被告の当期純利益の額等からすれば、再雇用社員の賃金を削減することは不合理である旨主張する。しかし、企業が利益をどのように用いるかは正に経営判断の問題であって、これを必ずしも従業員の賃金に還元しなければならないというものではないから、原告主張の事情は前記認定判断を左右するものではない。」

名古屋自動車学校事件（名古屋地判令和2・10・28）・・・・・・・・・・【均衡違反認定】  
（判例集未登載）

【正職員定年退職時と嘱託職員（再雇用）時の基本給の差異（50%以下に減額）】

（判旨）

「原告らは、正職員定年退職時と嘱託職員時でその職務内容及び変更範囲には相違がなかったにもかかわらず、原告らの嘱託職員としての基本給は、正職員定年退職時と比較して、50%以下に減額されており、その結果、原告らに比べて職務上の経験に劣り、基本給に年功的性格があることから将来の増額に備えて金額が抑制される傾向にある若年正職員の基本給をも下回っている。また、そもそも、原告らの正職員定年退職時の賃金は、同年代の賃金センサスを下回るものであったところ、原告らの嘱託職員として勤務した期間の賃金額は、上記のような基本給の減額を大きな要因として、正職員定年退職時の労働条件で就労した場合の60%をやや上回るかそれ以下にとどまることとなっている。」

「このことは、原告らが嘱託職員となる前後を通じて、被告とその従業員との間で、嘱託職員の賃金に係る労働条件一般について合意がされたとか、その交渉結果が制度に反映されたという事情も見受けられないから、労使自治が反映された結果であるともいえない。」

「基本給は、一般に労働契約に基づく労働の対償の中核であるとされているところ、現に、原告らの正職員定年退職時の毎月の賃金に基本給が占める割合は相応に大きく、これが賞与額にも大きく影響していたことからすれば、被告においても、基本給をそのように位置付けているものと認められる。被告における基本給のこのような位置付けを踏まえると、上記の事実は、原告らの正職員定年退職時と嘱託職員時の各基本給に係る相違が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たることを基礎付ける事実であるといえる。」

「正職員の基本給は、長期雇用を前提とし、年功的性格を含むものであり、正職員が今後役職に就くこと、あるいはさらに高位の役職に就くことも想定して定められているものである一方、嘱託職員の基本給は、長期雇用を前提とせず、年功的性格を含まないものであり、嘱託職員が今後役職に就くことも予定されていないことが指摘できる。また、嘱託職員は、正職員を60歳で定年となった際に退職金の支払を受け、それ以降、要件を満たせば、高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（比例報酬分）の支給を受けることが予定され、現に、原告らはこれらを受給していたことも、基本給に係る相違が不合理であるとの評価を妨げる事実であるといえる。・・・これら事実は、定年後再雇用の労働者の多くに当てはまる事情であり、・・・原告らの職務内容及び変更範囲に変更がないにもかかわらず、原告らの嘱託職員時の基本給が、それ自体賃金センサス上の平均賃金に満たない正職員定年退職時の賃金の基本給を大きく下回ることや、その結果、若年正職員の基本給も下回ることの正当化するには足りないというほかない。」

「原告らは、被告を正職員として定年退職した後に嘱託職員として有期労働契約により再雇用された者であるが、正職員定年退職時と嘱託職員時でその内容及び変更範囲には相違がなく、原告らの正職員定年退職時の賃金は、賃金センサス上の平均賃金を下回る水準であった中で、原告らの嘱託職員時の基本給は、それが労働契約に基づく労働の対償の中核であるにもかかわらず、正職員定年退職時の基本給を大きく下回るものとされており、そのため、原告らに比べて職務上の経験に劣り、基本給に年功的性格があることから将来の増額に備えて金額が抑制される傾向にある若年正職員の基本給をも下回るばかりか、賃金の総額が正職員定年退職時の労働条件を適用した場合の60%をやや上回るかそれ以下にとどまる帰結をもたらしているものであつて、このような帰結は、労使自治が反映された結果でもない以上、嘱託職員の基本給が年功的性格を含まないこと、原告らが退職金を受給しており、要件を満たせば高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（比例報酬分）の支給を受けることができたことといった事清を踏まえたとしても、労働者の生活保障の観点からも看過し難い水準に達しているというべきである。」

「原告らの正職員定年退職時と嘱託職員時の各基本給に係る金額という労働条件の相違は、労働者の生活保障という観点も踏まえ、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、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

## 定年後再雇用に関する参考裁判例

### トヨタ自動車事件（名古屋高判平成28・9・28）

定年後の職務として、それまで従事してきた事務職の業務ではなくパートタイム（1日4時間）でシュレッダー機ごみ交換・清掃業務等を提示した事案（時給1000円）

（判旨）

「定年後の継続雇用としてどのような労働条件を提示するかについては一定の裁量があるとしても、提示した労働条件が、無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照らして到底容認できないような低額の給与水準であったり、社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れ難いような職務内容を提示するなど実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められない場合においては、当該事業者の対応は改正高年法の趣旨に明らかに反するものであるといわざるを得ない。」

「給与等の支給見込額に照らせば、無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照らして到底容認できないような低額の給与水準であるということとはできない。」

「改正高年法の趣旨からすると、被控訴人会社は、控訴人に対し、その60歳以前の業務内容と異なった業務内容を示すことが許されることはいうまでもないが、両者が全く別個の職種に属するなど性質の異なったものである場合には、もはや継続雇用の実質を欠いており、むしろ通常解雇と新規採用の複合行為というほかないから、従前の職種全般について適格性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り、そのような業務内容を提示することは許されないと解すべきである。」

「控訴人の従前の行状に被控訴人らが指摘するような問題点があることを考慮しても、被控訴人会社の提示した業務内容は、社会通念に照らし労働者にとって到底受け入れ難いようなものであり、実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められないのであって、改正高年法の趣旨に明らかに反する違法なものであり、被控訴人会社の上記一連の対応は雇用契約上の債務不履行に当たるとともに不法行為とも評価できる。」

### 九州惣菜事件（福岡高判平成29・9・7）

[最高裁で確定]

時給900円・月収ベースで定年前の約25%の再雇用の労働条件を提示

（判旨）

「高年齢者雇用確保措置を講じる義務は、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件の雇用を義務付けるといった私法上の効力を有するものではないものの、その趣旨・内容に鑑みれば、労働契約法制に係る公序の一内容を為しているというべきであるから、同法（同措置）の趣旨に反する事業主の行為、例えば、再雇用について、極めて不合理であって、労働者である高年齢者の希望・期待に著しく反し、到底受け入れ難いような

労働条件を提示する行為は、継続雇用制度の導入の趣旨に違反した違法性を有するものであり、事業主の負う高年齢者雇用確保措置を講じる義務の反射的效果として当該高年齢者が有する、上記措置の合理的運用により65歳までの安定的雇用を享受できるという法的保護に値する利益を侵害する不法行為となり得ると解するべきである。」

「その判断基準を検討するに、継続雇用制度（高年法9条1項2号）は、高年齢者の65歳までの『安定した』雇用を確保するための措置の一つであり、『当該定年の引上げ』（同1号）及び『当該定年の定め廃止』（同3号）と単純に並置されており、導入にあたっての条件の相違や優先順位は存しないところ、後二者は、65歳未満における定年の問題そのものを解消する措置であり、当然に労働条件の変更を予定ないし含意するものではないこと（すなわち、当該定年の前後における労働条件に継続性・連続性があることが前提ないし原則となっており、仮に、当該定年の前後で、労働者の承諾なく労働条件を変更するためには、別の観点からの合理的な理由が必要となること）からすれば、継続雇用制度についても、これらに準じる程度に、当該定年の前後における労働条件の継続性・連続性が一定程度、確保されることが前提ないし原則となると解するのが相当であり、このように解することが上記趣旨（高年齢者の65歳までの安定雇用の確保）に合致する。」

「有期労働契約者の保護を目的とする労働契約法20条の趣旨に照らしても、再雇用を機に有期労働契約に転換した場合に、有期労働契約に転換したことも事実上影響して再雇用後の労働条件と定年退職前の労働条件との間に不合理な相違が生じることは許されないものと解される（同法3条所定の労働契約の諸原則もそのような解釈を補強するものである。）。したがって、例外的に、定年退職前のものとの継続性・連続性に欠ける（あるいはそれが乏しい）労働条件の提示が継続雇用制度の下で許容されるためには、同提示を正当化する合理的な理由が存することが必要であると解する。」

「月収ベースの賃金の約75パーセント減少につながるような短時間労働者への転換を正当化する合理的な理由があるとは認められない。被控訴人は、控訴人は兼業により収入を増加させることが可能であった旨主張するが、本件提案における勤務日及び勤務時間等に照らし、兼業が容易であったとは認められず、そもそも、労働者の希望がないのに兼業可能を理由に勤務日・勤務時間を減らし、その結果賃金収入を減少させることは不当というべきである。なお、労働時間が減少しても、極端な収入減少にならないような時間給とすれば問題はないが、本件提案ではそれがなされていない。したがって、本件提案において、控訴人を所定労働時間が一般従業員より短いパートタイマーとして再雇用するものとしたことが、事実上賃金の大幅減少に影響を与えたといえる。」

「被控訴人は、パートタイマーの賃金単価を一般従業員のそれより低くする運用をしていることが窺え、この点でも、控訴人をパートタイマーとして再雇用するものとしたことが、賃金の減少に事実上影響しているとみられる。その他に、定年退職後の再雇用において、賃金を定年前より減額することが許されないとまでは解されないこと、本件提案



における時給は、被控訴人におけるパートタイマー従業員の時給に比べれば高額であること・・・、本件提案による賃金減少に伴い、高年齢雇用継続基本給付金が月額1万4610円程度が給付される見込みであったこと等を併せ考慮しても、本件提案を正当化する合理的な理由があるとは認められない。」

東京地判平成22・7・9

定年退職後に1年間の再雇用契約が締結されたが、その後の労働条件で合意が成立せずに契約不更新

(判旨)

「高年齢者雇用安定法第9条1項は、65歳未満の定年の定めをしている事業主に対し、①定年の引上げ、②継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度）の導入、③定年制の廃止など、65歳までの安定した雇用の確保を図るために、必要な措置を講ずることを事業主に義務づけている。これは、原則として、希望者全員が65歳まで働ける機会を設けることを事業主に求めているものである。」

「同条は、その趣旨に反しない限り、事業主がその実情に応じて多様かつ柔軟な措置を講ずることを許容しているものであり、また、このような高齢者雇用確保措置によって確保されるべき雇用の形態については、必ずしも労働者の希望に合致した職種、労働条件を求めるものではなく、常用雇用だけでなく、短時間勤務や隔日勤務など多様な雇用形態も許容されるものと解される。」

「したがって、労働者と事業主の間で、労働条件等について合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用を拒否した場合であっても、同条違反にはならない。」

「再雇用契約が、『更新』されるのは、継続雇用制度の適用に基づくことは明らかである。そして、このような高齢者雇用安定法の趣旨、特に継続雇用制度の定義からすれば、再雇用契約が、『更新』される場合においても、定年後1回目の再雇用契約締結時と同様に、必ずしも労働者の希望に合致した労働条件である必要はなく、労働者の希望に合致しない場合には、合意が成立せず、再雇用契約の更新に至らないものと解される。」

## (5) 無期転換社員

井関松山ファクトリー事件（高松高判令和元・7・8）

【①有期契約労働者に物価手当を不支給とした点が労働契約法20条違反と判断，②無期転換後の物価手当相当の損害金の支払義務】

(判旨)

「本件手当等の不支給を定めた本件無期転換就業規則は，一審原告らが無期転換する前に定められていることを考慮しても，当該定めについて合理的なものであることを要するところ（労働契約法7条参照），①同規則は，前記説示のとおり，本件手当等の支給に関する限り，同規則制定前の有期契約労働者の労働条件と同一である上，仮に現在，一審被告が規程等の明文の規定がないままに有期契約労働者に支給している『賞与』の廃止まで想定しているのであれば，不利益な労働条件を定めたものといわざるを得ないこと，②一審被告が同規則の制定に当たって本件労働組合と交渉したことを認めるに足りる適切な証拠はなく，一審原告らが同規則に定める労働条件を受け入れたことを認めるに足りる証拠もないこと，そして，③一審被告は，これらの事情にもかかわらず，上記不支給を定めた同規則の合理性について特段の立証をしないことからすると，同規則の制定のみをもって，一審被告が上記支払義務を負わないと解すべき根拠は認め難い。」

【井関松山製造所事件（高松高判令和元・7・8）】も上記と同様の判示をして，無期転換後の損害賠償義務を認めた」

### Ⅲ. 職務内容に関連する手当・待遇

#### (1) 無事故手当

ハマキョウレックス事件（最二小判平成30・6・1）・・・・・・・・・・【均衡違反認定】

【正社員である乗務員に対してのみ無事故手当を支給】

(判旨)

「無事故手当は、優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給されるものであると解されるところ、上告人の乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異なるから、安全運転及び事故防止の必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。また、上記の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、上告人の中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるものではない。加えて、無事故手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。」

「上告人の乗務員のうち正社員に対して上記の無事故手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

#### (2) 作業手当

ハマキョウレックス事件（最二小判平成30・6・1）・・・・・・・・・・【均衡違反認定】

【特殊作業に携わる正社員には作業手当（月額1万円～2万円）を支給／契約社員には不支給】

(判旨)

「作業手当は、特定の作業を行った対価として支給されるものであり、作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金であると解される。」

「乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異なる。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることによって、行った作業に対する金銭的評価が異なることになるものではない。加えて、作業手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。」

「乗務員のうち正社員に対して上記の作業手当を一律に支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

### (3) 役付手当

長澤運輸事件（最二小判平成30・6・1）・・・【均衡違反否定】

【正社員の中から指定された役付員（班長・組長）には役付手当を支給】

(判旨)

「役付手当は、その支給要件及び内容に照らせば、正社員の中から指定された役付者であることに対して支給されるものであるということができ、上告人らの主張するような性格\*のものということとはできない。」

**\*上告人らは役付手当を年功給・勤続給的性格のものと主張**

「正社員に対して役付手当を支給する一方で、嘱託乗務員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるといえることはできない。」

### (4) 外務業務手当

①日本郵便（佐賀）事件（福岡高判平成30・5・24【確定】）・・・【均衡違反否定】

②日本郵便（東京）事件（東京高判平成30・12・13【確定】）・・・【均衡違反否定】

③日本郵便（大阪）事件（大阪高判平成31・1・24【確定】）・・・【均衡違反否定】

【時給制契約社員には、正社員の外務業務手当（外務業務に従事した場合の手当）が不支給】

(①の判旨)

「正社員において内務業務と外務業務の業務内容の相違に鑑みて外務業務に従事者に給与を加算する趣旨の手当は外務業務手当のみ・・・他方、時給制契約社員の基本給の下限は、地域別最低賃金に相当する額20円を加えた額であるが、支店において外務業務に従事する同社員については、A地域で130円、B地域で80円が加算されることになっている。」

「時給制契約社員についても内務業務に従事する者との比較において、外務業務に従事する者については、外務業務に従事していることを理由として給与の加算が行われているのだから、正社員における外務業務手当と同趣旨の手当ないし給与の加算がないとはいえない。」

「額に相違があることについては、両者の賃金体系に相違があること・・・や、正社員と時給制契約社員との間では職務内容や、職務の内容及び配置の変更の範囲に相違があることなどを考慮すると、不合理な相違があるとまではいえない。」

## (5) 能率手当・業務精通手当

- ①日本郵便（佐賀）事件（福岡高判平成30・5・24【確定】）・・・【均衡違反否定】
- ②日本郵便（東京）事件（東京高判平成30・12・13【確定】）・・・【均衡違反否定】
- ③日本郵便（大阪）事件（大阪高判平成31・1・24【確定】）・・・【均衡違反否定】

【正社員には能率手当・業務精通手当（※）を支給／時給制契約社員には不支給】

※ ①では作業能率評価手当，②では郵便外務・内務業務精通手当，③では郵便外務業務精通手当が問題

(①の判旨)

「正社員の手当に相当する支給は，時給制契約社員に対しても名称を異にする手当及び基本給の一部として支給されている。」

「外務業務に限った習熟度に対してされる給付について，業務の内容及び配置の変更が予定される正社員については専ら手当として考慮し，当該業務のみに当たることを前提に採用される期間雇用社員についてはその一部を基本給の中に取り込んで考慮する給与体系を設けること自体は，正社員と時給制契約社員の間では職務内容や，職務の内容及び配置の変更の範囲に相違があることなどを考慮すると不合理な相違であるとはいえない。」

「正社員と時給制契約社員の業務の内容等の相違に加え，そもそも賃金体系等の制度設計を異にし，新たな手当として時給制契約社員のために設けられた手当と，正社員に対して従前の手当を組み替えて支給される手当とではその給付開始の経緯や趣旨が異なることも考慮すると，単純な各手当の支給額の相違や一部の手当について対象者の範囲に相違があることのみから，それらが不合理な相違であるということとはできない。」

#### IV. 勤務時間・勤務日に関連する手当・待遇

##### (1) 時間外割増

長澤運輸事件（最二小判平成30・6・1）・・・・・・・・・・【均衡違反認定】

【嘱託社員の時間外手当の計算基礎には精勤手当が含まれない】

※嘱託乗務員に精勤手当が支給されない点はIV(6)「皆勤手当・精勤手当」における長澤運輸事件の判旨参照

(判旨)

「正社員の超勤手当及び嘱託乗務員の時間外手当は、いずれも従業員の時間外労働等に対して労働基準法所定の割増賃金を支払う趣旨で支給されるものであるといえる。」

「正社員と嘱託乗務員の賃金体系を区別して定めているところ、割増賃金の算定に当たり、割増率その他の計算方法を両者で区別していることはうかがわれない。」

「嘱託乗務員に精勤手当を支給しないことは、不合理であると評価することができるものに当たり、正社員の超勤手当の計算の基礎に精勤手当が含まれるにもかかわらず、嘱託乗務員の時間外手当の計算の基礎には精勤手当が含まれないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

メトロコマース事件（東京高判平成31・2・20【確定】）・・・・・・・・・・【均衡違反認定】

【正社員には所定労働時間を超える勤務について、最初の2時間までは1時間につき2割7分増、2時間を超える時間は3割5分増の早出残業手当（労基法の割増率以上の割増賃金）が支給】

【契約社員Bには、所定労働時間を超える勤務について、1時間につき2割5分増の早出残業手当（労基法の割増率の賃金）が支給】

(判旨)

「時間外労働の抑制という観点から有期契約労働者と無期契約労働者とで割増率に相違を設けるべき理由はなく、そのことは使用者が法定の割増率を上回る割増率による割増賃金を支払う場合にも同様というべきである（政府が発表した『同一労働同一賃金ガイドライン案（平成28年12月20日）』・・・や、口頭弁論終結後に告示されたものではあるが、平成30年厚生労働省告示第430号『短期間・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』においても、同一の使用者から雇用されている無期契約労働者と有期契約労働者とで時間外労働手当の割増率は同一とすべきである旨がうたわれている。）ところ、第1審被告において、割増賃金の算定に当たっては、・・・売店業務に従事する正社員と契約社員Bとでは基礎となる賃金において前者が後者より高いという相違があるのであって、これに加えて割増率においても同様の事情をもって正社員の方が契約社員Bより高いという相違を設けるべき積極的理由があると

いうことはできない」

## (2) 休日数 (割増賃金)

ニヤクコーポレーション事件 (大分地判平成25・12・10)・・・【均等違反認定】

【準社員である原告 (準社員の所定労働時間は7時間, 正社員は8時間) は, 期間1年の雇用契約を反復更新/準社員は正社員と同じ業務に従事】

【準社員は正社員と比べて休日が30日以上少ない】

※旧パート労働法8条1項 (均等待遇・差別的取扱いの禁止) の事案

(判旨)

「差の日数について, 準社員が勤務した場合は通常の賃金しか得られないのに対し, 正社員が勤務すれば時間外の割増賃金を得ることができるから, この点において, 準社員は, 賃金の決定について, 正社員と比較して差別的取扱いを受けているものと認められる。」

「週休日の日数について正社員と準社員に差を設けることについて合理的な理由があるとは認められず, このような差別的取扱いは, 短時間労働者であることを理由として行われているものと認められる。」

## (3) 早出勤務等手当・夜間特別勤務手当

①日本郵便 (佐賀) 事件 (福岡高判平成30・5・24【確定】)・・・【均衡違反否定】

②日本郵便 (東京) 事件 (東京高判平成30・12・13【確定】)・・・【均衡違反否定】

③日本郵便 (大阪) 事件 (大阪高判平成31・1・24【確定】)・・・【均衡違反否定】

【正規の勤務時間外の時間帯勤務があった場合の1回当たりの支給額の相違】

(①日本郵便 (佐賀) 事件の判旨)

「当該時間帯に1時間勤務すれば基本賃金と併せて支給が受けられるとされる時給制契約社員と, 勤務時間の関係で当該時間帯を含んで4時間以上の勤務に従事しなければ支給を受けられないとされる正社員とでは支給要件が異なる。正社員が4時間勤務して加算される金額という意味では, 勤務1回当たりの支給額を時給換算した場合の加算額は, 正社員の方が時給制契約社員を下回る場合も出てくることになる。」

「その上, 早出勤務等手当の支給が問題になる時給制契約社員は, そもそも採用の際に同手当の支給対象となる時間帯を勤務時間とすることを前提にして労働契約を締結している者がある」

「そうすると, 勤務体制も基本給を含めた給与体系も異なる両者について, 勤務した際に従事する業務の内容が同一で, 勤務1回当たりの支給額が異なるという事実のみをもって, その相違が不合理であるということはできないというべきである。」

『夜間特別勤務手当』【均衡違反否定】について

「正社員については, シフト制勤務により早朝, 夜間の勤務をさせているのに対し, 時給制契

約社員については、募集や採用の段階で勤務時間帯を特定した上で雇用契約を締結し、その特定された時間の勤務を求めているという意味で職務内容等に違いがあり、その違いに基づき、正社員についてのみ社員間の公平を図るために夜間特別勤務手当を支給することは、時給制契約社員には正社員の夜勤手当（100分の25）よりも高い割合（100分の30）の深夜割増賃金が支給されること・・・も考慮すると、夜間特別勤務手当における正社員と契約社員間の相違は、不合理なものとする認めることはできない。」

#### （４）年末年始勤務手当

①日本郵便（東京）事件（令和2・10・15）・・・・・・・・・・【均衡違反認定】

②日本郵便（大阪）事件（令和2・10・15）・・・・・・・・・・【均衡違反認定】

【年末年始に勤務した正社員には年末年始勤務手当を支給／契約社員には不支給】

（①の判旨）

「年末年始勤務手当は、郵便の業務を担当する正社員の給与を構成する特殊勤務手当の一つであり、12月29日から翌年1月3日までの間において実際に勤務したときに支給されるものであることからすると、同業務についての最繁忙期であり、多くの労働者が休日として過ごしている上記の期間において、同業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質を有するものであるといえる。また、年末年始勤務手当は、正社員が従事した業務の内容やその難度等に関わらず、所定の期間において実際に勤務したこと自体を支給要件とするものであり、その支給金額も、実際に勤務した時期と時間に応じて一律である。」

「年末年始勤務手当の性質や支給要件及び支給金額に照らせば、これを支給することとした趣旨は、郵便の業務を担当する時給制契約社員にも妥当するものである。そうすると・・・郵便の業務を担当する正社員と上記時給制契約社員との間に労働契約法20条所定の職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、両者の間に年末年始勤務手当に係る労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができるものといえる。」

「郵便の業務を担当する正社員に対して年末年始勤務手当を支給する一方で、同業務を担当する時給制契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」



### (5) - 1 祝日給 (祝日の勤務)

①日本郵便 (佐賀) 事件 (福岡高判平成30・5・24【確定】) . . . . .【均衡違反否定】

②日本郵便 (東京) 事件 (東京高判平成30・12・13【確定】) . . . . .【均衡違反否定】

【正社員は祝日勤務の場合に祝日給支給/時給制契約社員にはかかる手当なし】

(①の判旨)

「正社員の基本給は、祝日も勤務することを前提に定められているにもかかわらず、祝日に勤務を要しないとされた者は当該日数分の減給があるわけではないから、祝日に勤務することを命じられた者との間に不均衡があるといえることができる。」

「時給制契約社員は、週休日の定めは正社員と同様であるものの、正規の勤務時間を割り振られた日及び週休日以外はそもそも非番日となっており、祝日を含め、週休日以外の日に出勤することが当然の前提となっていない。祝日に勤務時間が割り振られれば、出勤日となり、就労に応じた基本賃金及び割増賃金を得られるが、そうでない場合はそれを得られない。」

「祝日給が支給されている趣旨は、正社員の勤務体制を前提にした正社員間の処遇の均衡を図ってきた歴史的な経緯によるものである。」

「時給制契約社員との間に相違が生じているのは、祝日が本来的には勤務日であることとされ、それを前提に基本給等が定まっている正社員と、そもそも祝日は当然に勤務日ではなく、就労した時間数に応じて賃金を支払うこととされている時給制契約社員の勤務体制の相違によるものであるといえる。」

「上に述べた事情を総合考慮するならば、この点に関する相違を不合理であるとまで認めることはできない」

### (5) - 2 祝日給 (年始期間の勤務)

日本郵便 (大阪) 事件 (最一小判令和2・10・15) . . . . .【均衡違反認定】

【年始期間に勤務した正社員には祝日給を支給/契約社員には祝日割増賃金を不支給】

(判旨)

「祝日給は、祝日のほか、年始期間の勤務に対しても支給されるものである。年始期間については、郵便の業務を担当する正社員に対して特別休暇が与えられており、これは、多くの労働者にとって年始期間が休日とされているという慣行に沿った休暇を設けるという目的によるものであると解される。これに対し、本件契約社員に対しては、年始期間についての特別休暇は与えられず、年始期間の勤務に対しても、正社員に支給される祝日給に対応する祝日割増賃金は支給されない。そうすると、年始期間の勤務に対する祝日給は、特別休暇が与えられることとされているにもかかわらず最繁忙期であ

るために年始期間に勤務したことについて、その代償として、通常の勤務に対する賃金に所定の割増しをしたものを支給することとされたものと解され、郵便の業務を担当する正社員と本件契約社員との間の祝日給及びこれに対応する祝日割増賃金に係る上記の労働条件の相違は、上記特別休暇に係る労働条件の相違を反映したものと考えられる。」

「本件契約社員は、契約期間が6か月以内又は1年以内とされており、第1審原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者も存するなど、繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれている。そうすると、最繁忙期における労働力の確保の観点から、本件契約社員に対して上記特別休暇を付与しないこと自体には理由があるということはできるものの、年始期間における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は、本件契約社員にも妥当するというべきである。」

「郵便の業務を担当する正社員と本件契約社員との間に労働契約法20条所定の職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、上記祝日給を正社員に支給する一方で本件契約社員にはこれに対応する祝日割増賃金を支給しないという労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができるものといえる。」

「郵便の業務を担当する正社員に対して年始期間の勤務に対する祝日給を支給する一方で、本件契約社員に対してこれに対応する祝日割増賃金を支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

## (6) 皆勤手当・精勤手当

ハマキョウレックス事件（最二小判平成30・6・1）……【均衡違反認定】

【正社員である乗務員にのみ皆勤手当を支給】

(判旨)

「皆勤手当は、上告人が運送業務を円滑に進めるには実際に出勤するトラック運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給されるものであると解されるところ、上告人の乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異なるから、出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。」

「上記の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、上告人の中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるとはいえない。」

「本件労働契約及び本件契約社員就業規則によれば、契約社員については、上告人の業績と本人の勤務成績を考慮して昇給することがあるとされているが、昇給しないことが原則である上、皆勤の事実を考慮して昇給が行われたとの事情もうかがわれない。」＊

「上告人の乗務員のうち正社員に対して上記の皆勤手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

＊ハマキョウレックス事件の上記最高裁判決の差戻審（大阪高判平成30・12・21 労経速2369号18頁）は、「時間給の増加が、・・・『ある賃金項目の有無及び内容が、他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合』という事情，すなわち、契約社員である乗務員への皆勤手当不支給に対する合理的な代償措置と評価できるのであれば、かかる代償措置を踏まえて皆勤手当不支給が決定されているということができるとしつつ、同事件の事案では、①時給の増額は、皆勤の評価が直ちに賃金に反映されるのか不確実な制度であること、②皆勤手当（月額1万円、年額12万円）と比べると、増額がわずか（最大でも月額504円、年額6048円程度）であることを指摘し、「契約社員である乗務員について、皆勤を奨励する趣旨で翌年の時給の増額がなされ得る部分があることをもって、皆勤手当を不支給とする合理的な代償措置と位置づけることはできない。」とした。

長澤運輸事件（最二小判平成30・6・1）・・・・・・・・・・・・・・・・・・【均衡違反認定】

【正社員には精勤手当を支給／嘱託乗務員には不支給】

（判旨）

「精勤手当は、その支給要件及び内容に照らせば、従業員に対して休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるものであるということが出来る。」

「嘱託乗務員と正社員との職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に相違はないというべきである。なお、嘱託乗務員の歩合給に係る係数が正社員の能率給に係る係数よりも有利に設定されていることには、被上告人が嘱託乗務員に対して労務の成果である稼働額を増やすことを奨励する趣旨が含まれているとみることもできるが、精勤手当は、従業員の皆勤という事実に基づいて支給されるものであるから、歩合給及び能率給に係る係数が異なることをもって、嘱託乗務員に精勤手当を支給しないことが不合理でないということとはできない。」

「正社員に対して精勤手当を支給する一方で、嘱託乗務員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

井関松山製造所事件（高松高判令和元年・7・8）・・・・・・・・・・【均衡違反認定】

【無期契約労働者には①月給者（連続1か月未満の欠勤には基本給控除を行わない者）と②月給日給者（欠勤1日につき月額基本給から欠勤控除する者）がいる】

【月給日給者(②)かつ当月皆勤者に限り精勤手当を支給(①には不支給)】

【有期契約労働者（時給制／欠勤控除あり）には精勤手当を不支給】

(判旨)

「一審被告において、精勤手当等を設けた趣旨は明らかではないものの、前記認定したこれらの手当の支給額及び支給実態等、殊に正社員（無期契約労働者）、有期契約労働者のいかに問わず、勤務日数、扶養家族の有無及びその人数、賃貸住宅への居住の有無といった明確に定められた支給基準により一定額が支給されるものとされており、職務の内容の差異等に基づくものとは解し難いこと、また、一審被告には、賞与と異なり、精勤手当等の支給の有無及び支給額の多寡について格段の裁量もないことに照らすと、精勤手当等の支給条件の差違について、所論の人事政策上の配慮等の必要性を認めるに足りないというべきである。」

「一審被告は、当審においても、原審と同旨の主張をするが、家族手当、住宅手当及び精勤手当について、その支給の定め等に照らして所論のような人事政策上の考慮に基づくものとまでは認め難いし、殊に精勤手当については、補正の上で引用する原判決が認定説示するとおり、月給日給者かつ当該月皆勤者のみに所定の額が支給され、月給者には支給されていないことからすると、月給者に比較して収入が不安定になりがちな月給日給者に対する配慮に出たことがうかがわれるのであって、少なくとも所論のようなライン工への配慮によるものとはにわかに認め難いし、また、精勤手当の支給につき、無期契約労働者がより難易度の高い定常業務に従事していることによる見返り等であることを認めるに足りる証拠もないことを指摘することができる。」

《参考》 原審（松山地判平成30・4・24）の判旨

「精勤手当の趣旨としては、少なくとも、月給者に比べて月給日給者の方が欠勤日数の影響で基本給が変動して収入が不安定であるため、かかる状態を軽減する趣旨が含まれると認められる。」

「有期契約労働者は、時給制であり、欠勤等の時間については、1時間当たりの賃金額に欠勤等の合計時間数を乗じた額を差し引くものとされ・・・欠勤日数の影響で基本給が変動し収入が不安定となる点は月給日給者と変わりはない。」

「無期契約労働者の月給日給者には精勤手当を支給し、有期契約労働者には精勤手当を支給しないことは、不合理であると認められる。」

名古屋自動車学校事件（名古屋地判令和2・10・28）・・・・・・・・・・【均衡違反認定】  
（判例集未登載）

【正職員定年退職時と嘱託職員（再雇用）時で減額された皆精勤手当及び敢闘賞（精励手当）が支給】

（判旨）

「原告らは、嘱託職員として、正職員定年退職時より減額された皆精勤手当及び敢闘賞（精励手当）を支給されていたところ、これら賃金項目の支給の趣旨は、所定労働時間を欠略なく出勤すること及び多くの指導業務に就くことを奨励することであって、その必要性は、正職員と嘱託職員で相違はないから、両者で待遇を異にするのは不合理である旨主張する。・・・原告らの主張は正当として是認できるから、皆精勤手当及び敢闘賞（精励手当）について、正職員定年退職時に比べ嘱託職員時に減額して支給するという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

#### （7）大学夜間担当手当

学校法人X事件（京都地判平成31・2・28）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【大学の嘱託講師は夜間授業を担当しても「大学夜間担当手当」は不支給／専任教員には支給】

※労働契約法20条及びパートタイム労働法8条が問題

（判旨）

注：判旨中の本件手当は「大学夜間担当手当」

「有期雇用者又はパートタイム雇用者ではあるが講義担当予定時間が比較的長く、かつ、講義以外の学内行政への関与が予定されている客員教員A、B及び任期付教員も本件手当の対象となると解されることにも照らすと、本件手当は、少なくとも、被告が主張するような趣旨、すなわち、専任教員が日中に多岐に亘る業務を担当しつつ、さらに夜間の授業を担当することの負担に配慮する趣旨の手当としての性格も有していることが首肯できる。」

「夜間授業をしている大学又は短大において、本件手当と同趣旨の手当をそもそも支給していない大学又は短大の割合が一番高く、支給している大学又は短大においても専任教員のみには支給している大学も一定割合存在することも考慮すると、本件手当を専任教員のみには支給し、嘱託講師のこれを支給しないとの労働条件の差異が不合理であるとまで評価することはできず、嘱託講師への本件手当の不支給は、労働契約法20条及びパートタイム（マ）8条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。」

「専任教員の業務が多岐に亘っていることからすれば、委員や役職、授業の割り当て次第で事実上長時間の場所的・時間的拘束が生じ得ることは容易に想定でき、これによる負担の対処として、その名称上その業務への従事自体に対する手当と解される委員長手当等とは異なる趣旨の手当を支給することも不合理とは解されない」

「被告が専任教員の勤怠管理をしておらず、本件手当の支給は、夜間の授業と同日の昼間の負担の有無によらず行われていること・・・、訴外労組との交渉時の被告の言動や平成30年4月の減額改正等の事実を踏まえても、上記被告の主張する本件手当の趣旨が不合理であるとはいえない（例えば、本件手当が、夜間の授業と同日の昼間の負担の有無によらずに支給されているとしても、あくまで結果論に過ぎない。）」

## (8) 裁量手当

北日本放送事件（富山地判平成30・12・19）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【裁量労働制の対象として指定されていない再雇用社員には裁量手当を不支給】

(判旨)

「労働契約法20条にいう『期間の定めがあることにより』とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が期間の定めの有無に関連して生じたものであることをいうものと解される（ハマキョウレックス事件最高裁判決）。」

「原告が裁量手当の支給を受けていないのは、原告が裁量労働制の対象として被告から指定されていないことによるのであって、これが期間の定めがあることに関連して生じたものであるとは認められない。したがって、原告に裁量手当を支給しないことが、労働契約法20条に違反するとはいえない。」

「原告は、自身の担当する業務が定年退職前と変わらない以上、裁量手当を支給しないことに合理的な理由はない旨主張する。しかし、いかなる者を裁量労働制の対象者として指定するかについては被告の裁量に属するところ、・・・原告の職務の内容等に照らせば、原告を裁量労働制の対象者としないと被告の判断がその裁量を逸脱又は濫用しているとは認められない。」

## V. 費用補助・福利厚生に関連する手当・待遇

### (1) 住宅手当

ハマキョウレックス事件（最二小判平成30・6・1）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【正社員にのみ住宅手当を支給】

(判旨)

「住宅手当は、従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものと解されるところ、契約社員については就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る。」

「正社員に対して上記の住宅手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえないから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。」

長澤運輸事件（最二小判平成30・6・1）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【正社員には住宅手当を支給／嘱託乗務員には不支給】

※定年後再雇用者の事案である点に注意

(判旨)

「住宅手当及び家族手当は、その支給要件及び内容に照らせば、前者は従業員の住宅費の負担に対する補助として、後者は従業員の家族を扶養するための生活費に対する補助として、それぞれ支給されるものであるということが出来る。」

「上記各手当は、いずれも労働者の提供する労務を金銭的に評価して支給されるものではなく、従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるものであるから、使用者がそのような賃金項目の要否や内容を検討するに当たっては、上記の趣旨に照らして、労働者の生活に関する諸事情を考慮することになるものと解される。被上告人における正社員には、嘱託乗務員と異なり、幅広い世代の労働者が存在し得るところ、そのような正社員について住宅費及び家族を扶養するための生活費を補助することには相応の理由があるということが出来る。他方において、嘱託乗務員は、正社員として勤続した後定年退職した者であり、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給が開始されるまでは被上告人から調整給を支給されることとなっているものである。」

「これらの事情を総合考慮すると、嘱託乗務員と正社員との職務内容及び変更範囲が同一であるといった事情を踏まえても、正社員に対して住宅手当及び家族手当を支給する一方で、嘱託乗務員に対してこれらを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえないから、労働契約法20条にいう不合理と認め

られるものに当たらないと解するのが相当である。」

**メトロコマース事件（東京高判平成31・2・20【確定】）・・・【均衡違反認定】**

**【正社員には住宅手当が一律支給（扶養家族の有無で金額が異なる）】**

**【契約社員Bには扶養家族の有無にかかわらず住宅手当は不支給】**

（判旨）

「住宅手当は、従業員が実際に住宅費を負担しているか否かを問わずに支給されることからすれば、職務内容等を離れて従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるものであり、その手当の名称や扶養家族の有無によって異なる額が支給されることに照らせば、主として従業員の住宅費を中心とした生活費を補助する趣旨で支給されるものと解するのが相当であるところ、上記のような生活費補助の必要性は職務の内容等によって差異が生ずるものではないし、第1審被告においては、正社員であっても転居を必然的に伴う配置転換は想定されていない・・・というのであるから、勤務場所の変更によっても転居を伴うことが想定されていない契約社員Bと比較して正社員の住宅費が多額となり得るといった事情もない。」

「第1審被告は、人事施策として、正社員採用の条件として住宅手当が支給されることを提示することによって採用募集への訴求を図り、有為な人材を確保し、採用後に現に支給することによって有為な人材の定着を図る趣旨であると主張する。しかしながら、第1審被告においてそのような効果を図る意図があるとしても、住宅手当の主たる趣旨は上記のとおり解されるのであって、そうである以上、比較対象とされる正社員との関係で上記のような理由のみで契約社員Bに住宅手当を支給しないことが正当化されるものとはいえないから、上記主張は採用することができない。」

**①日本郵便（東京）事件（東京高判平成30・12・13【確定】）・・・【均衡違反認定】**

**②日本郵便（大阪）事件（大阪高判平成31・1・24【確定】）・・・【均衡違反認定】**

**【正社員には住居手当支給／契約社員には不支給】**

（①の判旨）

「第1審被告は、住居手当支給の趣旨として、正社員は配置転換等により勤務地が変更される可能性があることを主張するところ、旧人事制度では、第1審被告の正社員のうちの旧一般職は、転居を伴う可能性のある配置転換等が予定されていたが・・・、時給制契約社員は転居を伴う配置転換等は予定されていない・・・から、旧一般職は時給制契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る。したがって、旧一般職に対して上記の住居手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえないから、労契法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。」

「新人事制度では、新一般職は、転居を伴う配置転換等は予定されない・・・したがって、



新一般職も時給制契約社員も住宅に要する費用は同程度とみることができるから、新一般職に対して上記の住居手当を支給する一方で、時給制契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、労契法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

**井関松山製造所事件（高松高判令和元年7月8日）・・・・・・・・・・【均衡違反認定】**

**【無期契約労働者には、民営借家、公営住宅又は持家に居住する者に支給（一律支給ではない）／住宅手当の金額は民営借家の場合は高額】**

**【有期契約労働者には住宅手当を不支給】**

(判旨)

「一審被告において、精勤手当等（※講師注：家族手当・精勤手当・住宅手当）を設けた趣旨は明らかではないものの、前記認定したこれらの手当の支給額及び支給実態等、殊に正社員（無期契約労働者）、有期契約労働者のいかに問わず、勤務日数、扶養家族の有無及びその人数、賃貸住宅への居住の有無といった明確に定められた支給基準により一定額が支給されるものとされており、職務の内容の差異等に基づくものとは解し難いこと、また、一審被告には、賞与と異なり、精勤手当等の支給の有無及び支給額の多寡について格段の裁量もないことに照らすと、精勤手当等の支給条件の差違について、所論の人事政策上の配慮等の必要性を認めるに足りないというべきである。」

「一審被告は、当審においても、原審と同旨の主張をするが、家族手当、住宅手当及び精勤手当について、その支給の定め等に照らして所論のような人事政策上の考慮に基づくものとまでは認め難い」

**《参考》 原審（松山地判平成30・4・24）の判旨**

「住宅手当は、住宅費用の負担の度合いに応じて対象者を類型化してその者の費用負担を補助する趣旨であると認められ、住宅手当が無期契約労働者の職務内容等に対応して設定された手当と認めることは困難であり、有期契約労働者であっても、住宅費用を負担する場合があることに変わりはない。したがって、無期契約労働者には住宅手当を支給し、有期契約労働者には住宅手当を支給しないことは、不合理であると認められる。」

「被告は、配置の変更の範囲が広い無期契約労働者は、潜在的に住宅に要する費用が有期契約労働者よりも高くなるから、無期契約労働者のみに住宅手当を支給することは不合理ではないと主張する。しかし、被告の従業員は、勤務地の変更を伴う異動は想定されていないから・・・無期契約労働者が有期契約労働者に比して、潜在的に住宅費用が高くなると認めることは困難である。」

北日本放送事件（富山地判平成30・12・19）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【再雇用社員には住宅手当を不支給】

(判旨)

「正社員のうち社宅入居者以外の者には、採用地等の基準に応じて3万円から4万1000円の住宅手当が支給されるのに対し、再雇用社員には、住宅手当が支給されないことが認められる。上記労働条件の相違は、再雇用社員と正社員一般の間におけるものであるから、住宅手当に関する相違の検討においては、再雇用社員と正社員を検討の対象とする。」

「住宅手当は、その支給要件及び内容に照らし、実際に支出した住宅費用の補助としての意味合いのみならず、正社員に対する福利厚生としての意味合いを有するものであることが認められる。社員に対する福利厚生の要否及び内容を検討するに当たっては、その趣旨に照らして、労働者の生活に関する諸事情を考慮することになるものと解される。そして、正社員は、幅広い世代の労働者が存在し得るから、住宅費を補助することには相応の理由があるといえることができる。他方で、再雇用社員は、正社員として勤続した後定年退職した者であり、原告のように既に持ち家を所有している者も相当程度存在することが推測されるから、住宅費を補助する必要性が高いとは必ずしもいえない。また、・・・職務の内容、特に、正社員は転勤及び関連会社への出向が予定されているのに対し、再雇用社員は今まで配置転換及び転勤することとなった者がいないことを踏まえれば、正社員は、再雇用社員と比較して住宅に要する費用が多額になり得るといえる。」

「以上の事情を踏まえれば、正社員に対して住宅手当を支給する一方で、再雇用社員に対してこれを支給しないことを不合理であると評価することはできず、この相違が労働契約法20条に定める『不合理と認められるもの』に当たるといえることはできない。」

学校法人中央学院（非常勤講師）事件（東京地判令和元・5・30）・【均衡違反否定】

【専任教員には住宅手当を支給／非常勤講師には不支給】

(判旨)

「支給要件及び内容（本件給与規則第11条及び第12条）に照らせば、家族手当は教職員が家族を扶養するための生活費に対する補助として、住宅手当は教職員の住宅費の負担に対する補助として、それぞれ支給されるものであるといえることができるものであり、いずれも、労働者の提供する労務を金銭的に評価して支給されるものではなく、従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるものであるといえることができる。上記ウ【本俸（基本給）に関する説明部分参照】において指摘した各事情に加え、授業を担当するのみならず、大学運営に関する幅広い業務を行い、これらの業務に伴う責任を負う立場にある本件大学の専任教員として相応しい人材を安定的に確保する（大学設置基準第13条）ために、専任教員について福利厚生の面で手厚い処遇をすること

に合理性がないとはいえないことや、本件大学の専任教員が、その職務の内容故に、被告との間の労働契約上、職務専念義務を負い、原則として兼業が禁止され、その収入を被告から受ける賃金に依存せざるを得ないことからすると、被告において、本件大学の専任教員のみに対して家族手当及び住居手当を支給することが不合理であると評価することはできない。」

「原告は、大学の非常勤講師を職業とし、被告から受ける賃金はその収入の大半を占めていたものであるが、被告以外のどの大学といかなるコマ数の授業を担当するかに制限はなく、被告との間の労働契約上、その収入を被告から受ける賃金に依存せざるを得ない専任教員とは事情が異なるものであるから、被告において、専任教員の義務コマ数である5コマ以上のコマ数を担当する非常勤講師については家族手当及び住宅手当の支給の対象とするといった賃金制度を採用しなかったことが不合理であるなどということもできない。」

## (2) 給食手当

ハマキョウレックス事件（最二小判平成30・6・1）・・・・・・・・・・【均衡違反認定】

【正社員にのみ給食手当を支給】

(判旨)

「給食手当は、従業員の食事に係る補助として支給されるものであるから、勤務時間中に食事を取ることを要する労働者に対して支給することがその趣旨にかなうものである。」

「乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異ならない上、勤務形態に違いがあるなどといった事情はうかがわれない。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、勤務時間中に食事を取るものの必要性やその程度とは関係がない。」

「給食手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。」

「上告人の乗務員のうち正社員に対して上記の給食手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

## (3) 通勤手当

ハマキョウレックス事件（最二小判平成30・6・1）・・・・・・・・・・【均衡違反認定】

【契約社員には月額3000円の通勤手当を支給／契約社員と交通手段及び通勤距離が同じ正社員には月額5000円の通勤手当を支給】

(判旨)

「通勤手当は、通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されるものであるところ、労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではない。」

「職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、通勤に要する費用の多寡とは直接関連するものではない。」

「加えて、通勤手当に差違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。」

「正社員と契約社員である被上告人との間で上記の通勤手当の金額が異なるという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

九水運輸商事事件（福岡高判平成30・9・20）・・・・・・・・・・【均衡違反認定】

【通勤手当を正社員には1万円／パート社員には5000円の一約定額支給】

注：「パート社員」は有期雇用であり、本件では労働契約法20条が問題となった。

（判旨）

「1審原告らの雇入通知書には、皆勤手当とは別に通勤手当が記載されていた上、1審被告のパート社員が通勤に最も多く利用する交通手段は自家用車であったから、本件改定前に1審原告らに支給されていた通勤手当は、通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されていたものというべきである。」

「正社員とパート社員の業務は、いずれも北九州市中央卸売市場での作業を中核とするものであり、1審被告が主張する上記相違は、いずれも通勤に要する費用の多寡と直接関連するものではない。」

「旧給与規程により正社員に支給されていた通勤手当は、1か月に出勤日の半分を超える欠勤があった場合に1万円よりも少ない金額が支給される可能性があるものであるにすぎない一方、パート社員である1審原告らの通勤手当は、欠勤2日以内の場合にのみ支給されるものであって、通勤手当の金額の多寡と出勤率の向上との関連は薄いといわざるを得ない」

「労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではないこと、正社員とパート社員とで通勤に利用する交通手段に相違は認められず、パート社員の通勤時間や通勤経路が正社員のそれに比して短いといった事情がうかがわれないことを総合考慮すると、本件相違は労働契約法20条にいう不合理な労働条件に当たると解するのが相当である。」

《参考》

「旧給与規程を改定して、正社員の通勤手当が5000円減額されると同時に職能給を1万円増額した点については以下のように判示して労働契約法20条違反を否定」

「正社員に支給されている職能給と通勤手当とは、別個の賃金であるといえるから、上記減額及び増額が同時にされたことやその変動額が対応していることをもって、直ちに職能給の一部が通勤手当に当たると認めることはできない。」

「労働契約法20条は、労働条件の相違が不合理と評価されるか否かを問題とするもの

であり、その解消のために無期契約労働者の通勤手当が減額されたとしても、そのことが同条に違反すると解することもできない。」

#### (4) 家族手当・扶養手当

長澤運輸事件（最二小判平成30・6・1）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【正社員には家族手当を支給／嘱託乗務員には不支給】

※定年後再雇用者の事案である点に注意

[V(1)「住宅手当」における長澤運輸事件の判旨参照]

日本郵便（大阪）事件（最一小判令和2・10・15）・・・・・・・・・・【均衡違反認定】

【正社員には、扶養親族の状況に応じて扶養手当を支給／契約社員には不支給】

(判旨)

「郵便の業務を担当する正社員に対して扶養手当が支給されているのは、上記正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられる。このように、継続的な勤務が見込まれる労働者に扶養手当を支給するものとするのは、使用者の経営判断として尊重し得るものと解される。」

「本件契約社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養手当を支給することとした趣旨は妥当するというべきである。そして、第1審被告においては、本件契約社員は、契約期間が6か月以内又は1年以内とされており、第1審原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。」

「正社員と本件契約社員との間に労働契約法20条所定の職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、両者の間に扶養手当に係る労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができるものというべきである。」

「したがって、郵便の業務を担当する正社員に対して扶養手当を支給する一方で、本件契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

井関松山製造所事件（高松高判令和元7月8日）・・・・・・・・・・【均衡違反認定】

【無期契約労働者には家族手当を支給】

【有期契約労働者には家族手当を不支給】

(判旨)

「一審被告において、精勤手当等（※講師注：家族手当・精勤手当・住宅手当）を設けた趣旨は明らかではないものの、前記認定したこれらの手当の支給額及び支給実態等、殊に正社員（無期契約労働者）、有期契約労働者のいかに問わず、勤務日数、扶養家族の有無及びその人数、賃貸住宅への居住の有無といった明確に定められた支給基準により一定額が支給されるものとされており、職務の内容の差異等に基づくものとは解し難いこと、また、一審被告には、賞与と異なり、精勤手当等の支給の有無及び支給額の多寡について格段の裁量もないことに照らすと、精勤手当等の支給条件の差違について、所論の人事政策上の配慮等の必要性を認めるに足りないというべきである。」

「一審被告は、当審においても、原審と同旨の主張をするが、家族手当、住宅手当及び精勤手当について、その支給の定め等に照らして所論のような人事政策上の考慮に基づくものとまでは認め難い」

《参考》 原審（松山地判平成30・4・24）の判旨

「家族手当は、生活補助的な性質を有しており、労働者の職務内容等とは無関係に、扶養家族の有無、属性及び人数に着目して支給されている」

「家族手当が無期契約労働者の職務内容等に対応して設定された手当と認めることは困難である。そして、配偶者及び扶養家族がいることにより生活費が増加することは有期契約労働者であっても変わりがないから、無期契約労働者に家族手当を支給するにもかかわらず、有期契約労働者に家族手当を支給しないことは不合理である。」

学校法人中央学院（非常勤講師）事件（東京地判令和元・5・30）・【均衡違反否定】

【専任教員には家族手当を支給／非常勤講師には不支給】

[V(1)「住宅手当」における学校法人中央学院（非常勤講師）事件の判旨参照]

名古屋自動車学校事件（名古屋地判令和2・10・28）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】  
（判例集未登載）

【正職員には扶養家族の人数に応じて家族手当を支給。嘱託職員（再雇用）には不支給】

（判旨）

「被告は、労務の提供を金銭的に評価した結果としてではなく、従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で家族手当を支給しているのであり、使用者がそのような賃金項目の可否や内容を検討するに当たっては、従業員の生活に関する諸事情を考慮することになると解される。そして、被告の正職員は、嘱託職員と異なり、幅広い世代の者が存在し得るところ、そのような正職員について家族を扶養するための生活費を補助することには相応の理由があるといえることができる。他方、嘱託職員は、正職員として勤続した後、定年退職した者であり、老齢厚生年金の支給を受けることにもなる。」

「これらの事情を総合考慮すると、正職員に対して家族手当を支給する一方、嘱託職員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することはできず、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるといえることはできない。」

#### （5）物価手当

井関松山ファクトリー事件（高松高判令和元年・7・8）・・・・・・・・・・【均衡違反認定】

【無期契約労働者には物価手当を支給／有期契約労働者には不支給】

（判旨）

「物価手当の支給の趣旨は、年齢に応じて増加する生活費の補助にあって、年齢に応じた支給基準により一定額が支給されるものとされており、職務の内容の差異等に基づくものとは解し難いこと、また、一審被告には、賞与と異なり、物価手当の支給の有無及び支給額の多寡について格段の裁量もないことに照らすと、物価手当の支給条件の差違について、所論の人事政策上の配慮等の必要性を認めるに足りないというべきである。」

#### 《参考》 原審（松山地判平成30・4・24）の判旨

「物価手当が年齢に応じて増大する生活費を補助する趣旨を含むことについては、当事者間に争いはなく、被告では労働者の職務内容等とは無関係に、労働者の年齢に応じて支給されている」

「物価手当の支給条件からすれば、同手当が無期契約労働者の職務内容等に対応して設定された手当と認めることは困難であり、年齢上昇に応じた生活費の増大は有期契約労働者であっても無期契約労働者であっても変わりはないから、有期契約労働者に物価手当を一切支給しないことは不合理である。」

## (6) 地域手当

トーカー事件（東京地判令和2年・5・20）・・・・・・・・・・【均衡違反認定】

【Aコース正社員（関東地区に在住）には地域手当（月額1万円）が支給／嘱託社員には不支給】

(判旨)

「関東地区に在住するAコース正社員に支給されていた地域手当は、平成元年頃、労働者の需要が高まり、かつ、関東地区の家賃相場が他の地区より高額であったにもかかわらず、正社員の初任給の額を全国一律としていたことなどから、関東地区に勤務する正社員を確保することが困難であったため、将来に向けて安定的に正社員を確保する目的で導入されたものである。そうすると、地域手当は、初任給の額が全国一律であるという正社員固有の賃金制度に由来する問題を解消するための手当といえることができる。これに対し、嘱託社員の賃金は、採用の目的等を勘案して個別決定され、家賃の高さその他の各嘱託社員の居住地固有の事情を考慮して、採用した地区ごとに賃金額を決定することも可能である上、転勤も予定されていないことに照らせば、嘱託社員には、初任給額が全国一律であることから生じた関東地区における正社員の安定的確保という地域手当の支給に係る事情は妥当しない。」

「被告は、平成14年頃には、関東地区と他の地区との間に生活費の格差はほぼ存在せず、関東地区における正社員の確保困難という状況が解消されたとの認識を有しており、同年頃以降、地域手当の廃止に向けて企業内労働組合と協議を行い、同労働組合と妥結の上で当初月額3万円であった地域手当を段階的に月額1万円まで引き下げ、最終的には同労働組合と妥結して平成30年10月支給分から地域手当を廃止するに至ったものであり、このように労使交渉を経て地域手当が廃止されたことを踏まえると、被告の上記認識を前提としても、請求対象期間である平成27年2月から平成30年1月までの間に正社員に対してのみ地域手当を支給していたことには一定の合理性が認められる。」

「地域手当導入の趣旨や労使交渉を経て同手当が廃止された経緯を総合すると、Aコース正社員と嘱託社員との間における地域手当の相違は、不合理であると評価することはできない。」



## VI. 賞与・退職金等

### (1) - 1 賞与（支給・不支給の相違）

長澤運輸事件（最二小判平成30・6・1）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【正社員には賞与を支給／嘱託乗務員には不支給】

※定年後再雇用者の事案である点に注意

(判旨)

「賞与は、月例賃金とは別に支給される一時金であり、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含み得るものである。」

「嘱託乗務員は、定年退職後に再雇用された者であり、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給が開始されるまでの間は被上告人から調整給の支給を受けることも予定されている。また、本件再雇用者採用条件によれば、嘱託乗務員の賃金（年収）は定年退職前の79%程度となることが想定されるものであり、嘱託乗務員の賃金体系は・・・嘱託乗務員の収入の安定に配慮しながら、労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫した内容になっている。」

「これらの事情を総合考慮すると、嘱託乗務員と正社員との職務内容及び変更範囲が同一であり、正社員に対する賞与が基本給の5か月分とされているとの事情を踏まえても、正社員に対して賞与を支給する一方で、嘱託乗務員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえないから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当」

大阪医科薬科大学事件（最三小判令和2・10・13）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【正社員には賞与支給。アルバイト職員には不支給】

(判旨)

「第1審被告の正職員に対する賞与は、正職員給与規則において必要と認めたとときに支給すると定められているのみであり、基本給とは別に支給される一時金として、その算定期間における財務状況等を踏まえつつ、その都度、第1審被告により支給の有無や支給基準が決定されるものである。また、上記賞与は、通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準となっており、その支給実績に照らすと、第1審被告の業績に連動するものではなく、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものと認められる。そして、正職員の基本給については、勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給するものとされており、勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有するものといえる上、おおむね、

業務の内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われていたものである。このような正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、第1審被告は、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、正職員に対して賞与を支給することとしたものといえる。」

「第1審原告により比較の対象とされた教室事務員である正職員とアルバイト職員である第1審原告の労働契約法20条所定の『業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度』（以下『職務の内容』という。）をみると、両者の業務の内容は共通する部分はあるものの、第1審原告の業務は、その具体的な内容や、第1審原告が欠勤した後の人員の配置に関する事情からすると、相当に軽易であることがわかれるのに対し、教室事務員である正職員は、これに加えて、学内の英文学術誌の編集事務等、病理解剖に関する遺族等への対応や部門間の連携を要する業務又は毒劇物等の試薬の管理業務等にも従事する必要があったのであり、両者の職務の内容に一定の相違があったことは否定できない。また、教室事務員である正職員については、正職員就業規則上人事異動を命ぜられる可能性があったのに対し、アルバイト職員については、原則として業務命令によって配置転換されることはなく、人事異動は例外的かつ個別的な事情により行われていたものであり、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲（以下『変更の範囲』という。）に一定の相違があったことも否定できない。」

「第1審被告においては、全ての正職員が同一の雇用管理の区分に属するものとして同一の就業規則等の適用を受けており、その労働条件はこれらの正職員の職務の内容や変更の範囲等を踏まえて設定されたものといえるところ、第1審被告は、教室事務員の業務の内容の過半が定型的で簡便な作業等であったため、平成13年頃から、一定の業務等が存在する教室を除いてアルバイト職員に置き換えてきたものである。その結果、第1審原告が勤務していた当時、教室事務員である正職員は、僅か4名にまで減少することとなり、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人事異動も行われていた他の大多数の正職員と比較して極めて少数となっていたものである。このように、教室事務員である正職員が他の大多数の正職員と職務の内容及び変更の範囲を異にするに至ったことについては、教室事務員の業務の内容や第1審被告が行ってきた人員配置の見直し等に起因する事情が存在したものといえる。また、アルバイト職員について

は、契約職員及び正職員へ段階的に職種を変更するための試験による登用制度が設けられていたものである。これらの事情については、教室事務員である正職員と第1審原告との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり、労働契約法20条所定の『その他の事情』（以下、職務の内容及び変更の範囲と併せて『職務の内容等』という。）として考慮するのが相当である。」

「第1審被告の正職員に対する賞与の性質やこれを支給する目的を踏まえて、教室事務員である正職員とアルバイト職員の職務の内容等を考慮すれば、正職員に対する賞与の支給額がおおむね通年で基本給の4.6か月分であり、そこに労務の対価の後払いや一律の功勞報償の趣旨が含まれることや、正職員に準ずるものとされる契約職員に対して正職員の約80%に相当する賞与が支給されていたこと、アルバイト職員である第1審原告に対する年間の支給額が平成25年4月に新規採用された正職員の基本給及び賞与の合計額と比較して55%程度の水準にとどまることをしんしゃくしても、教室事務員である正職員と第1審原告との間に賞与に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない。」

**学校法人中央学院（非常勤講師）事件（東京地判令和元・5・30）・【均衡違反否定】**

**【専任教員のみ賞与・年度末手当を支給／非常勤講師には不支給】**

(判旨)

「被告は、本件大学の専任教員のみに対して賞与及び年度末手当を支給していたものである。しかしながら、これらは、被告の財政状態及び教職員の勤務成績に応じて支給されるものである（本件給与規則第22条及び第23条）ところ、上記ウ【本俸（基本給）に関する説明部分参照】において指摘した各事情に加え、本件大学の専任教員が、授業を担当するのみならず、被告（本件大学）の財政状況に直結する学生募集や入学試験に関する業務を含む大学運営に関する幅広い業務を行い、これらの業務に伴う責任を負う立場にあること（それ故に、本件大学の専任教員は、被告との間の労働契約上、職務専念義務を負い（本件就業規則第3条）、原則として兼職が禁止されている（本件就業特別第5条）。また、大学において一定数以上の専任教員を確保しなければならないとされていること（大学設置基準第13条）も、専任教員がその他の教員と異なる重要な職責を負うことの現れであるといえることができる。）からすると、被告において、本件大学の専任教員のみに対して賞与及び年度末手当を支給することが不合理であると評価することはできないというべきである。」

## (1) - 2 賞与（金額・算定方法の相違）

メトロコマース事件（東京高判平成31・2・20【確定】）・・・【均衡違反否定】
【正社員には夏季と冬季に月額給与2か月分に一定額を加算した賞与が支給（平成25年度から平成29年度までの平均支給実績）】
【契約社員Bには夏季と冬季に各12万円が支給】

（判旨）

「一般に、賞与は、月例賃金とは別に支給される一時金であり、対象期間中の労務の対価の後払い、功労報償、生活補償、従業員の意欲向上など様々な趣旨を含み得るものであり、いかなる趣旨で賞与を支給するかは使用者の経営及び人事施策上の裁量判断による。このような賞与の性格を踏まえ、長期雇用を前提とする正社員に対し賞与の支給を手厚くすることにより有為な人材の獲得・定着を図るとする第1審被告の主張する人事施策上の目的にも一定の合理性が認められることは否定することができない。」

「従業員の年間賃金のうち賞与として支払う部分を設けるか、いかなる割合を賞与とするかは使用者にその経営判断に基づく一定の裁量が認められるものというべきところ、契約社員Bは、1年ごとに契約が更新される有期契約労働者であり、時間給を原則としていることからすれば、年間賃金のうちの賞与部分に大幅な労務の対価の後払いを予定すべきであるということとはできないし、賞与は第1審被告の業績等を踏まえて労使の団体交渉により支給内容が決定されるものであり、支給可能な賃金総額の配分という制約もある」

「契約社員Bに対する賞与の支給額が正社員に対する上記平均支給実績と比較して相当低額に抑えられていることは否定することができないものの、その相違が直ちに不合理であると評価することはできない。」

①日本郵便（佐賀）事件（福岡高判平成30・5・24【確定】）・・・【均衡違反否定】
②日本郵便（東京）事件（東京高判平成30・12・13【確定】）・・・【均衡違反否定】
③日本郵便（大阪）事件（大阪高判平成31・1・24【確定】）・・・【均衡違反否定】
【正社員には夏期・年末手当が支給／時給制契約社員には臨時手当が支給】
【夏期・年末手当と臨時手当では算定方式が異なる】

① 判旨

「夏期、年末手当と臨時手当とで算定の基礎となる賃金の性質を異にしていることについては、正社員と時給制契約社員との間で職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に相違があることや、賞与の功労報償的な性格や将来の労働への意欲向上としての性格、有為な人材の獲得・定着を図る必要性があることなどを考慮すると、不合理な差であるとは認め難く、そもそも算定の基礎となる賃金の考え方が異なっており、単純に支給の対象となる期間における会社への貢献度のみを勘案して正社員の夏期及び年末手

当が支給されているわけではないことを踏まえると、一部の係数が相違していることを取り出して、算定方式に不合理な相違があると認めることはできない。」

井関松山ファクトリー事件（高松高判令和元・7・8）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【無期契約労働者には賞与が支給】

【原告ら（有期契約労働者）には賞与不支給／夏季・冬季に各10万円程度の寸志支給】

（判旨）

「賞与は、月例賃金とは別に支給される一時金であって、労務の対価の後払い、功勞報酬、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含み得るものであるところ、一審被告における賞与も同様の趣旨を含むものと推認され、これを覆すに足りる証拠はない。」

「賞与は、就業規則や労働契約において支給の定めを置かない限り、当然に支給されるものではないから、賞与を支給するか否かは使用者の経営及び人事施策上の裁量判断によること、このような賞与の性格を踏まえ、長期雇用を前提とする正社員（無期契約労働者）に対し賞与の支給を手厚くすることにより有為な人材の獲得・定着を図るという一審被告の主張する人事施策上の目的にも相応の合理性が認められることは否定し得ないというべきである。

殊に、①一審被告における正社員（無期契約労働者）に適用される賃金規程（証拠略）を参照する限り、賞与の配分には一定の制約がある一方で（上記賃金規程35条ただし書は、賞与の支払について、一審被告の業績不良の場合には『この限りでない。』と定める。）、賞与の配分原資としてどの程度を充てるかについては一審被告に広範な裁量があることを前提としていること、②一審被告における平成25年、平成26年の各夏季、冬季の賞与支給実績からもうかがわれるとおり、賞与の支給に当たっては、当該労働者の基本給を基準としつつ、一律額及び成績加算額等を付加する扱いであって、平均賞与額が約35万円から約37万5000円の範囲で推移していること（補正の上で引用する原判決の前提事実（2）ウ（ア））からすると、賞与の額につき少なくとも正社員個人（無期契約労働者）の業績（一審被告の業績に対する貢献）を中心として支給するものとはいい難く、労務の対価の後払いの性格や上記のような人事施策上の目的を踏まえた従業員の意欲向上策等の性格を有していることがうかがわれるものといえる。」

「これらの事情は、いずれも労働契約法20条所定の『その他の事情』として考慮されるべき事柄であることはいうまでもなく、加えて補正の上で引用する原判決が説示するとおり、無期契約労働者と有期契約労働者とは職務内容等の相違もみられること、また、有期契約労働者についても、規程はないものの、相当額の賞与（上記の支給実績によれば、無期契約労働者の賞与の約4分の1程度の額）を支給することとしていること、一審被告の無期契約労働者は基本的に中途採用制度により採用されており、無期契約労働

者と有期契約労働者の地位は常に固定しているものではなく、一定の流動性が認められるなど、有期契約労働者に対する人事政策上の配慮をしていることも認められることからすると、有期契約労働者に対しては、無期契約労働者と同額の賞与を支給するものとはしないとした一審被告の経営判断には相応の合理性を認めることができる。」

「平成30年12月に、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）による改正後の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（平成5年法律第76号。なお、法律の題名は上記改正後のもの）15条1項等に基づき定められた平成30年厚生労働省告示第430号『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』において、現行の労働契約法20条の趣旨を採り入れた同法8条及び9条（ただし、これらの条文は当審口頭弁論終結時において未施行である。）の解釈に関係して、賞与の取扱いについて、『賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。』との指針を定めていることが認められる（公知の事実）。

しかしながら、上記認定説示のとおり、一審被告における人事政策上の配慮が労働契約法20条所定の『その他の事情』として考慮され得る事柄であることに加え、上記指針においても、無期契約労働者と有期契約労働者との間で、業務上の目標値の達成、不達成に係る不利益の有無などに応じて賞与の支給に差違を設けることは許されるものとされており（同指針における『問題とならない例』参照）、本件においては、上記のとおり、無期契約労働者と有期契約労働者の職務の内容等には相応の差違があることや、賞与の支給が必ずしも当該労働者の業績、一審被告への貢献のみに着目したものとはいえないこと、その他、規程にはないものの、無期契約労働者の約4分の1程度の『賞与』の支給や有期契約労働者からの無期労働契約者への採用など有期契約労働者に対する人事上の施策等が採られていることなどに照らせば、前記改正法の施行前である現時点において、一審被告が有期労働契約者に対して無期契約労働者と同様の賞与を支給しないとの取扱いにつき、上記指針の定めを考慮しても、労働契約法20条に反するものとははいえない。」

【井関松山製造所事件（高松高判令和元・7・8）も、上記判示とほぼ同様の判断をして、賞与の相違は不合理な待遇差とはいえないと判断】

ヤマト運輸（賞与）事件（仙台地判平成29・3・30）・・・【均衡違反否定】

【マネージ社員（期間の定めのない雇用契約を締結している社員）とキャリア社員（1年以内の期間の定めのある雇用契約を締結している社員）との間の賞与の算定方法（支給月数と成果査定の仕方）の差異】

※マネージ社員とキャリア社員は、格付・等級・号俸・業務区分が同じ場合は、基本給（時間単価）、業務インセンティブ、各種手当は同一。キャリア社員の方が月間労働時間数が長い。

（判旨）

「マネージ社員とキャリア社員の賞与の支給方法の違いは、支給月数と成果査定の仕方にあるところ、支給月数の差はマネージ社員より基本給が高いキャリア社員の所定労働時間比率を乗じることによって、格付、等級、号俸、業務区分が同じ場合のマネージ社員とキャリア社員の基本給と支給月数を乗じた賞与算定の基礎金額を同一にしようとしたものであり、またその支給月数の差も格別大きいとはいえないことからすれば、そのことだけで不合理な差異であるということとはできない。」

「査定方法のマネージ社員とキャリア社員の職務の内容及び配置の変更の範囲、具体的には転勤、昇進の有無や期待される役割の違いに鑑みれば、長期的に見て、今後現在のエリアにとどまらず組織の必要性に応じ、役職に任命され、職務内容の変更があり得るマネージ社員の一般社員について成果加算（参事、業務役職は成果査定）をすることで、賞与に将来に向けての動機づけや奨励（インセンティブ）の意味合いを持たせることとされていると考えられるのに対し、与えられた役割（支店等）において個人の能力を最大限に発揮することを期待されているキャリア社員については、絶対査定としその査定の裁量の幅を40%から120%と広いものとすることによって、その個人の成果に応じてより評価をし易くすることができるようにした査定の方法の違いが不合理であるともいえない。」

「各期の賞与は、その支給方式も含め、Y社労働組合との協議のうえ定められ・・・平成26年度12月賞与については、原告が加入する労働組合からも意見を聞き、支給月数及び配分率について合意している」

「以上によれば、被告におけるマネージ社員とキャリア社員の賞与の支給方法の差異は、労働契約法20条に反する不合理な労働条件の相違であるとは認められない。」

医療法人A会事件（新潟地判平成30・3・15）・・・【均衡違反否定】

【正規（無期雇用契約）職員には冬期賞与として基本給2か月分が支給】

【非正規職員には冬期賞与として基本給1か月分が支給】

（判旨）

「賞与には、一般に労働の対価としての意味だけでなく、功勞報償の意味及び将来の労働への意欲向上策としての意味があるとされ、勤怠査定に基づいて算定される控訴人における正規職員の賞与についても同様の意味合いが認められる。期間の定めがなく長期雇

用を前提とし、将来にわたる勤務の継続が期待される正規職員に対し、労働に対するモチベーションや業績に対する貢献度の向上を期待してインセンティブ要素を付与することには、一定の人事施策上の合理性が認められるから、期間の定めがあり、将来にわたる勤務の継続が期待される雇用形態となっていない非正規職員との間で相違を設けること自体が不合理であるということとはできない。」

「正規職員には、賞与を基本配分と成績配分に区分し、成績配分の額により支給総額が増減する仕組みとする一方、非正規職員には、個別労働契約によって支給額を定額化し、成績配分の額により支給総額が増減することのない仕組みとしているところ、かかる取扱いが不合理ということとはできない。」

「正規職員と非正規職員に対して支給された冬期賞与の差額は基本給1か月分程度にすぎず、仮に被控訴人が正規職員として採用された場合と比較しても、年間支給額に占める差は約8.25パーセントというのであるから、前記賞与の目的に沿った相違として合理的に認められる限度を著しく超過しているとはいえない。かえって、非正規職員については、控訴人の業績いかんにかかわらず、契約により一定額が夏期賞与及び冬期賞与として支給されるのであるから、不合理性は相応に減殺されるというべきである。」

トーカー事件（東京地判令和2・5・20）・・・・・・・・・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【Aコース正社員の賞与（年2回）には年間平均で基本給の約6.2か月分を支給。嘱託社員の社員には個別決定（原告は基本給の3か月分）した額を支給】

（判旨）

「賞与は、月例賃金とは別に支給される一時金であり、労働の対価の後払い、功勞報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等の多様な趣旨を含み得るものである上、労使交渉において基本給を増額する代わりに賞与額を増額することもまみられるなど、基本給と密接に関連する位置付けのものである。」

「Aコース正社員と嘱託社員との間には、職務内容及び配置の変更の範囲に一定の相違があること、長期間の雇用が制度上予定され、雇用期間を通じた能力及び役割の向上が期待されているAコース正社員に対し、賞与額を手厚くして優秀な人材の獲得や定着を図ることは、人事上の施策として一定の合理性があること、Aコース正社員は、年度中に被告の業績が悪化した場合、賞与を不支給とされ又は嘱託社員よりも低額とされる可能性があり、嘱託社員の賞与に係る労働条件がAコース正社員に比して一方的に劣位にあるとは必ずしもいえないこと、嘱託社員には正社員への登用制度により正社員との相違を解消する機会が与えられていることなどの事情を総合すれば、Aコース正社員と原告を含む嘱託社員との間における賞与の相違は、不合理であると評価することはできない。」



北日本放送事件（富山地判平成30・12・19）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【正社員には賞与を支給】

【再雇用社員には賞与の代わりに寸志支給】

(判旨)

「正社員は、被告と組合が協定により妥結した基準に基づき、賞与の支給を受けることとされているのに対し、再雇用社員は、賞与の支給がなく、その代わりに寸志の支給を受けることとされていることが認められる。上記労働条件の相違は、再雇用社員と正社員一般の間におけるものであるから、賞与に関する相違の検討においては、再雇用社員と正社員を検討の対象とする。」

「原告が正社員であった平成27年度の賞与額は225万2180円・・・であると認められ、賞与の不支給による原告と正社員の間の年収の差違は相当程度大きなものといえる。しかし、賞与は、月例賃金とは別に支給される一時金であり、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含み得るところ、被告においてもおおむねこれと同じ趣旨で賞与の支給がされていることが認められる」

「職務の内容等を考慮すれば、功労報償、生活費の補助及び労働者の意欲向上等も趣旨とする賞与について、再雇用社員と正社員とで異なる扱いをすることも不合理であるとはいえない事情が存在するといえるし、被告と組合の十分な労使協議の結果を尊重する必要性があるといえる。また、原告は、被告を定年退職する際、退職金として2138万5804円の支給を受けているという事情も認められる。」

「被告は、再雇用社員の生活を保障するため、給与と給付金及び企業年金を合わせて年収500万円程度とすることを想定したものと認められるのであって、再雇用社員の収入の安定に対する配慮は相応に行われていたといえる。」

「以上の諸事情を総合すれば、前記のとおり賞与の不支給による差異が相当程度大きいことを踏まえても、正社員に対して賞与を支給する一方で、再雇用社員に対して賞与を支給しないことを不合理であると評価することはできず、この相違が労働契約法20条に定める『不合理と認められるもの』に当たるといえることはできない。」

名古屋自動車学校事件（名古屋地判令和2・10・28）・・・【均衡違反認定】  
（判例集未登載）

【正職員には賞与支給。嘱託職員（再雇用）には嘱託職員一時金を支給】

（判旨）

「原告らは、被告を正職員として定年退職した後に嘱託職員として有期労働契約により再雇用された者であるが、正職員定年退職時と嘱託職員時でその職務内容及び変更範囲には相違がなかった一方、原告らの嘱託職員一時金は、正職員定年退職時の賞与を大幅に下回る結果、原告らに比べて職務上の経験に劣り、基本給に年功的性格があることから将来の増額に備えて金額が抑制される傾向にある若年正職員の賞与をも下回るばかりか、賃金の総額が正職員定年退職時の労働条件を適用した場合の60%をやや上回るかそれ以下にとどまる帰結をもたらしているものであって、このような帰結は、労使自治が反映された結果でもない以上、賞与が多様な趣旨を含みうるものであること、嘱託職員の賞与が年功的性格を含まないこと、原告らが退職金を受給しており、要件を満たせば高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（比例報酬分）の支給を受けることができたことといった事情を踏まえたとしても、労働者の生活保障という観点からも看過し難い水準に達しているというべきである。」

「原告らの正職員定年退職時の賞与と嘱託職員時の嘱託職員一時金に係る金額という労働条件の相違は、労働者の生活保障という観点も踏まえ、原告らの基本給を正職員退職時の60%の金額・・・であるとして、各季の正職員の賞与の調整率・・・を乗じた結果を下回る限度で、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

ニヤクコーポレーション事件（大分地判平成25・12・10）・・・【均等違反認定】

【準社員である原告（準社員の所定労働時間は7時間、正社員は8時間）は、期間1年の雇用契約を反復更新／準社員は正社員と同じ業務に従事】

【準社員は正社員と比べて賞与額が年間40万円以上の差あり】

※旧パート労働法8条1項（均等待遇・差別的取扱いの禁止）の事案

（判旨）

「原告は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に該当すると認められ、年間賞与額について正社員と準社員に40万円を超える差を設けることについて合理的な理由があるとは認められず、このような差別的取扱いは、短時間労働者であることを理由として行われていると認められる。」

## (2) 退職金

メトロコマース事件（最三小判令和2・10・13）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【正社員には退職金制度があり，勤続年数等に応じた金額が支給】

【契約社員Bには退職金制度なし】

(判旨)

「第1 審被告は，退職する正社員に対し，一時金として退職金を支給する制度を設けており，退職金規程により，その支給対象者の範囲や支給基準，方法等を定めていたものである。そして，上記退職金は，本給に勤続年数に応じた支給月数を乗じた金額を支給するものとされているところ，その支給対象となる正社員は，第1 審被告の本社の各部署や事業本部が所管する事業所等に配置され，業務の必要により配置転換等を命ぜられることもあり，また，退職金の算定基礎となる本給は，年齢によって定められる部分と職務遂行能力に応じた資格及び号俸により定められる職能給の性質を有する部分から成るものとされていたものである。このような第1 審被告における退職金の支給要件や支給内容等に照らせば，上記退職金は，上記の職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するものであり，第1 審被告は，正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から，様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたものといえる。」

「第1 審原告らにより比較の対象とされた売店業務に従事する正社員と契約社員Bである第1 審原告らの労働契約法20条所定の『業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度』(以下『職務の内容』という。)をみると，両者の業務の内容はおおむね共通するものの，正社員は，販売員が固定されている売店において休暇や欠勤で不在の販売員に代わって早番や遅番の業務を行う代務業務を担当していたほか，複数の売店を統括し，売上向上のための指導，改善業務等の売店業務のサポートやトラブル処理，商品補充に関する業務等を行うエリアマネージャー業務に従事することがあったのに対し，契約社員Bは，売店業務に専従していたものであり，両者の職務の内容に一定の相違があったことは否定できない。また，売店業務に従事する正社員については，業務の必要により配置転換等を命ぜられる現実の可能性があり，正当な理由なく，これを拒否することはできなかったのに対し，契約社員Bは，業務の場所の変更を命ぜられることはあっても，業務の内容に変更はなく，配置転換等を命ぜられることはな

かったものであり、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲（以下『変更の範囲』という。）にも一定の相違があったことが否定できない。」

「売店業務に従事する正社員が他の多数の正社員と職務の内容及び変更の範囲を異にしていたことについては、第1審被告の組織再編等に起因する事情が存在したものと見える。また、第1審被告は、契約社員A及び正社員へ段階的に職種を変更するための開かれた試験による登用制度を設け、相当数の契約社員Bや契約社員Aをそれぞれ契約社員Aや正社員に登用していたものである。これらの事情については、第1審原告らと売店業務に従事する正社員との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり、労働契約法20条所定の『その他の事情』（以下、職務の内容及び変更の範囲と併せて『職務の内容等』という。）として考慮するのが相当である。」

「第1審被告の正社員に対する退職金が有する複合的な性質やこれを支給する目的を踏まえて、売店業務に従事する正社員と契約社員Bの職務の内容等を考慮すれば、契約社員Bの有期労働契約が原則として更新するものとされ、定年が65歳と定められるなど、必ずしも短期雇用を前提としていたものとはいえず、第1審原告らがいずれも10年前後の勤続期間を有していることをしんしゃくしても、両者の間に退職金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない。」

「契約社員Aは平成28年4月に職種限定社員に改められ、その契約が無期労働契約に変更されて退職金制度が設けられたものの、このことがその前に退職した契約社員Bである第1審原告らと正社員との間の退職金に関する労働条件の相違が不合理であるとの評価を基礎付けるものとはいえない。また、契約社員Bと職種限定社員との間には職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があることや、契約社員Bから契約社員Aに職種を変更することができる前記の登用制度が存在したこと等からすれば、無期契約労働者である職種限定社員に退職金制度が設けられたからといって、上記の判断を左右するものでもない。」

「売店業務に従事する正社員に対して退職金を支給する一方で、契約社員Bである第1審原告らに対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。」

〔補足意見〕

「有期契約労働者がある程度長期間雇用されることを想定して採用されており、有期契約労働者と比較の対象とされた無期契約労働者との職務の内容等が実質的に異なるような場合には、両者の間に退職金の支給に係る労働条件の相違を設けることが不合理と認められるものに当たると判断されることはあり得るものの、上記に述べたとおり、その判断に当たっては、企業等において退職金に有する複合的な性質やこれを支給する目的をも十分に踏まえて検討する必要がある。退職金は、その支給の有無や支給方法等につき、労使交渉等を踏まえて、賃金体系全体を見据えた制度設計がされるのが通例であると考えられるところ、退職金制度を持続的に運用していくためには、その原資を長期間にわたって積み立てるなどして用意する必要があるから、退職金制度の在り方は、社会経済情勢や使用者の経営状況の動向等にも左右されるものといえる。そうすると、退職金制度の構築に関し、これら諸般の事情を踏まえて行われる使用者の裁量判断を尊重する余地は、比較的大きいものと解されよう。」

「退職金には、継続的な勤務等に対する功労報償の性格を有する部分が存することが一般的であることに照らせば、企業等が、労使交渉を経るなどして、有期契約労働者と無期契約労働者との間における職務の内容等の相違の程度に応じて均衡のとれた処遇を図っていくことは、同条やこれを引き継いだ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 8 条の理念に沿うものといえる。現に、同条が適用されるに際して、有期契約労働者に対し退職金に相当する企業型確定拠出年金を導入したり、有期契約労働者が自ら掛け金を拠出する個人型確定拠出年金への加入に協力したりする企業等も出始めていることがうかがわれるところであり、その他にも、有期契約労働者に対し在職期間に応じて一定額の退職慰労金を支給することなども考えられよう。」

〔反対意見〕

「第 1 審被告の正社員に対する退職金の性質の一部は契約社員 B にも当てはまり、売店業務に従事する正社員と契約社員 B の職務の内容や変更の範囲に大きな相違はないことからすれば、両者の間に退職金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができるものといえる。」

他方、多数意見も指摘するとおり、第1審被告の正社員に対する退職金は、職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いの性質も有するものであるし、一般論として、有為な人材の確保やその定着を図るなどの目的から、継続的な就労が期待される者に対して退職金を支給する必要があることは理解することができる。そして、売店業務に従事する正社員と契約社員Bの職務の内容や変更の範囲に一定の相違があることは否定できず、当該正社員が他の多数の正社員と職務の内容及び変更の範囲を異にしていたことについて、第1審被告の組織再編等に起因する事情が存在したものとイえること等も考慮すると、売店業務に従事する正社員と契約社員Bとの間で退職金に係る労働条件に相違があること自体は、不合理なことではない。退職金制度の構築に関する使用者の裁量判断を尊重する余地があることにも鑑みると、契約社員Bに対し、正社員と同一の基準に基づいて算定した額の4分の1に相当する額を超えて退職金を支給しなくとも、不合理であるとまで評価することができるものとはいえないとした原審の判断をあえて破棄するには及ばないものとする。」

**ニヤクコーポレーション事件（大分地判平成25・12・10）・・・【均等違反認定】**

**【準社員である原告（準社員の所定労働時間は7時間、正社員は8時間）は、期間1年の雇用契約を反復更新／準社員は正社員と同じ業務に従事】**

**【正社員には退職金が支給されるが、準社員には不支給】**

**※旧パート労働法8条1項（均等待遇・差別的取扱いの禁止）の事案**

（判旨）

「原告は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に該当すると認められ、退職金を正社員に支給し、準社員に支給しないことについて合理的な理由があるとは認められず、このような差別的取扱いは、短時間労働者であることを理由として行われているものと認められる。」

※上記裁判において、原告側は退職を主張せず、労働契約が存在するものとみなされたことから退職金不支給による損害は認められなかった。

京都市立浴場運営財団ほか事件（京都地判平成29・9・20）・・・【均等違反認定】

【正規職員には退職金規程あり／パート・有期雇用の嘱託職員には同規程はなく，退職金不支給】

※旧パート労働法8条1項（均等待遇・差別的取扱いの禁止）の事案

（判旨）

「嘱託職員であっても主任になる者もいたこと，嘱託職員には他浴場への異動が予定されていないにもかかわらず正規職員にはそれが予定されていた等といった事情も認められず，正規職員と嘱託職員との間での人材活用の仕組み，運用が異なっていたわけでもないことからすると，原告嘱託職員らは，旧パート法8条1項所定の『その全期間において，正規職員と職務の内容及び配置の変更の範囲が同一の範囲で変更されると見込まれるもの』に該当すると認めるのが相当である。」

「嘱託職員らが，正規職員には退職金が支給されるのに対し，何ら退職金を支給されないことについての合理的理由は見当たらない。」

「嘱託職員らに退職金を支給しないことは，旧パート法8条1項が禁ずる短時間労働者であることを理由とした賃金の決定に関する差別的取扱いであり，違法といわなければならない。」

### （3）褒賞

メトロコマース事件（東京高判平成31・2・20【確定】）・・・【均衡違反認定】

【正社員には勤続10年に表彰状と3万円／定年退職時に感謝状と5万円相当の記念品が贈られる】

【契約社員Bには上記褒賞なし】

（判旨）

「褒賞取扱要領・・・によれば，褒賞は，『業務上特に顕著な功績があった社員に対して褒賞を行う』と定められていることが認められるが，実際には勤続10年に達した正社員には一律に表彰状と3万円が贈られており・・・，上記要件は形骸化しているということが出来る。」

「そうであるとすれば，業務の内容にかかわらず一定期間勤続した従業員に対する褒賞ということになり，その限りでは正社員と契約社員Bとで変わりはない。そして，契約社員Bについても，その有期労働契約は原則として更新され，定年が65歳と定められており，長期間勤続することが少なくない」

「労働条件の相違は，不合理であると評価することができるから，労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

## Ⅶ. 休暇・福利厚生等

### (1) 年休の日数(算定方法)

大阪医科薬科大学事件(大阪高判平成31・2・15【確定】)・・・【均衡違反否定】  
【正職員とアルバイト職員で年休の算定方法が相違(採用日が同一だと正社員が1日多い)】

(判旨)

「当裁判所も、年休の日数に1日の相違が生ずるとしても、これを労契法20条に違反する不合理な待遇差であるということはできないと判断する。その理由は、原判決「事実及び理由」の第5の4(4)に記載のとおりであるから、これを引用する。」

#### \* [原審(大阪地判平成30・1・24労経速2347号18頁)の判旨]

「正職員について、当初の2年内において年休付与日数を調整し、採用から2年以内に到来する最後の年始以降、年休付与日を毎年1月1日として、一律に扱うという手続を採用している理由は、被告の正職員が、被告において長期にわたり継続して就労することが想定されていることに照らし、年休手続の省力化や事務の簡便化を図るという点にある」

「アルバイト職員については、雇用期間が一定しておらず、また、更新の有無についても画一的とはいえない上、必ずしも長期間継続した就労が想定されているとは限らず、年休付与日を特定の日に調整する必然性に乏しいことから、個別に年休の日数を計算するものとしたと考えられる。」

「正職員とアルバイト職員との間における年休日数の算定方法の相違については、一定の根拠がある上、その結果として付与される年休の相違の日数は、原告の計算においても1日であるという点をも併せ鑑みると、同相違が労契法20条に違反する不合理な労働条件の相違であるとまでいうことはできない」

### (2) 特別休暇(夏期・冬期)

①日本郵便(佐賀)事件(最一小判令和2・10・15)・・・【均衡違反認定】  
②日本郵便(東京)事件(最一小判令和2・10・15)・・・【均衡違反認定】  
③日本郵便(大阪)事件(最一小判令和2・10・15)・・・【均衡違反認定】  
【正社員には夏期休暇及び冬期休暇あり/時給制契約社員にはなし】

(①の判旨)

「郵便の業務を担当する正社員に対して夏期冬期休暇が与えられているのは、年次有給休暇や病気休暇等とは別に、労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図るという目的によるものであると解され、夏期冬期休暇の取得の可否や取得し得る日数は上記正社員の



勤続期間の長さに応じて定まるものとはされていない。そして、郵便の業務を担当する時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされるなど、繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁忙に関わらない勤務が見込まれているのであって、夏期冬期休暇を与える趣旨は、上記時給制契約社員にも妥当するというべきである。」

「郵便の業務を担当する正社員と同業務を担当する時給制契約社員との間に労働契約法20条所定の職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、両者の間に夏期冬期休暇に係る労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができるものといえる。」

(②の判旨)

「第1審被告における夏期冬期休暇は、有給休暇として所定の期間内に所定の日数を取得することができるものであるところ、郵便の業務を担当する時給制契約社員である第1審原告らは、夏期冬期休暇を与えられなかったことにより、当該所定の日数につき、本来する必要のなかった勤務をせざるを得なかったものといえるから、上記勤務をしたことによる財産的損害を受けたものといえることができる。当該時給制契約社員が無給の休暇を取得したか否かなどは、上記損害の有無の判断を左右するものではない。」

「郵便の業務を担当する時給制契約社員である第1審原告らについて、無給の休暇を取得したなどの事実の主張立証がないとして、夏期冬期休暇を与えられないことによる損害が生じたとはいえないとした原審の判断には、不法行為に関する法令の解釈適用を誤った違法がある。」

**大阪医科薬科大学事件（大阪高判平成31・2・15【確定】）・・・【均衡違反認定】**

**【正職員には5日間の夏季特別休暇あり／アルバイト職員にはなし】**

(判旨)

「わが国の蒸し暑い夏においては、その時期に職務に従事することは体力的に負担が大きく、休暇を付与し、心身のリフレッシュを図らせることには十分な必要性及び合理性が認められる。また、いわゆる旧盆の時期には、お盆の行事等で多くの国民が帰省し、子供が夏休みであることから家族旅行に出かけることも多いことは、公知の事実といえる。このため、官公署や企業が夏期の特別休暇制度を設けていることも、公知の事実である。」

「被控訴人における夏期特別有給休暇が、このような一般的な夏期特別休暇とその趣旨を異にするとうかがわせる事情はない。」

「アルバイト職員であってもフルタイムで勤務している者は、職務の違いや多少の労働時間（時間外勤務を含む。）の相違はあるにせよ、夏期に相当程度の疲労を感じるに至ることは想像に難くない。そうであれば、少なくとも、控訴人のように年間を通してフルタイムで勤務しているアルバイト職員に対し、正職員と同様の夏期特別有給休暇を付与しないことは不合理であるというほかない。」

### （３）病気休暇

①日本郵便（東京）事件（最一小判令和２・１０・１５）・・・・・・・・【均衡違反認定】

②日本郵便（大阪）事件（大阪高判平成３１・１・２４【確定】）・・・・・・・・【均衡違反認定】

【正社員の病気休暇は有給／時給制契約社員は無給】

（①の判旨）

「私傷病により勤務することができなくなった郵便の業務を担当する正社員に対して有給の病気休暇が与えられているのは、上記正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられる。このように、継続的な勤務が見込まれる労働者に私傷病による有給の病気休暇を与えるものとするのは、使用者の経営判断として尊重し得るものと解される。」

「上記目的に照らせば、郵便の業務を担当する時給制契約社員についても、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、私傷病による有給の病気休暇を与えることとした趣旨は妥当するというべきである。」

「時給制契約社員は、契約期間が６か月以内とされており、第１審原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。そうすると・・・上記正社員と上記時給制契約社員との間に労働契約法２０条所定の職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、私傷病による病気休暇の日数につき相違を設けることはともかく、これを有給とするか無給とするかにつき労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができるものといえる。」

「私傷病による病気休暇として、郵便の業務を担当する正社員に対して有給休暇を与えるものとする一方で、同業務を担当する時給制契約社員に対して無給の休暇のみを与えるものとするという労働条件の相違は、労働契約法２０条にいう不合理と認められるものに当た

ると解するのが相当である。」

※②日本郵便（大阪）事件は、「長期雇用を前提とする正社員と原則として短期雇用を前提とする本件契約社員との間で、病気休暇について異なる制度や運用を採用すること自体は、相応の合理性があるというべきであり、一審被告における本件契約社員と本件比較対象正社員との間で病気休暇の期間やその間有給とするか否かについての相違が存在することは、直ちに不合理であると評価することはできない」とした上で、原告らの休暇（契約期間を通算した期間が5年を超えた以降の休暇）に関する待遇差は不合理とした。

日本郵便（休職）事件（東京高判平成30・10・25）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】
【正社員には勤続年数に従って90日又は180日の有給の病気休暇が付与】
【時給制契約社員は無給の病気休暇が10日】

（判旨）

「病気休暇は、労働者の健康保持のため、私傷病によって勤務することができない場合に療養に専念させるための制度であり、正社員の病気休暇に関し、これを有給のものとしている趣旨は、正社員として継続して就労をしてきたことに対する評価の観点、今後も長期にわたって就労を続けることによる貢献を期待し、有為な人材の確保、定着を図るという観点、正社員の生活保障を図るという観点によるものと解することができ、一般職の職務の内容等について、**前記（5）【注】**において説示したところに照らしても、一定の合理的な理由があるものと認められる。」

「時給制契約社員については、期間を6か月以内と定めて雇用し、長期間継続した雇用が当然に想定されるものではなく、上記の継続して就労をしてきたことに対する評価の観点、有為な人材の確保、定着を図るという観点に直ちに当てはまるものとはいえない。また、社員の生活保障を図るという観点について、**上記（5）【注】**認定の事情から判断することは難しいものの、被控訴人においては、期間雇用社員の私傷病による欠務について、私傷病による欠務の届出があり、かつ診断書が提出された場合には、承認欠勤として処理されており、欠勤ではあるものの無断欠勤ではなく、問責の対象としない取扱いがされており、控訴人についても、これに従って手続がされている（証拠略）。そして、このような場合に、社会保険に加入している期間雇用社員については、一定の要件の下で傷病手当金を受給することができるため、著しい欠務状況でない限り、事実上は、ある程度の金銭的補てんのある療養が相当な期間にわたって可能な状態にあるという事情があるものと認められる。」

「以上によれば、被控訴人において、正社員について90日又は180日までの有給の病気休暇を付与し、時給制契約社員については10日の無休の病気休暇を認めるのみであることについて、その相違が、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、不合理であると評価することができるまではいえないというべきである。」

「控訴人は、被控訴人の期間雇用社員（時給制契約社員）と正社員との間の待遇格差の不合理性について、別件東京地裁判決の示した病気休暇に関する正社員と時給制契約社員との間の相違は不合理なものであるとする考え方は相当であるところ、この考え方に則れば、期間雇用社員（時給制契約社員）にも正社員休職制度が適用又は準用されて当然である旨主張する。

しかしながら、正社員のうちの一般職と時給制契約社員とを比較すると、その職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情については、一定の相違があるものと認められ、正社員について有給の病気休暇を付与し、休職制度を設けることには有為な人材の確保、定着を図る等の観点から、一定の合理的な理由があり、被控訴人において、正社員について90日又は180日までの有給の病気休暇及び休職制度を認め、時間給制契約社員については10日の無給休暇を認めるのみで、休職を認める扱いとしていないことについて、その相違が、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、不合理であると評価することができるまではいえない」

#### 【注】（5）の判示〔抜粋〕

「正社員のうちの一般職と時給制契約社員との間には、その業務の内容自体については、前者について郵便内務等の標準的な業務に従事するとされ、後者について特定の定型業務に従事するとされ、大きな違いはないが、期待される習熟度やスキルは異なり、一般職は勤務年数を重ねた後には応用的な能力、後輩への助言の能力等が求められるという違いがあり、業務に伴う責任の程度についても相応の違いがあるものと認められる。」

「職務の内容及び配置の変更の範囲についてみると、一般職については、前記ア認定のとおり人事ローテーションの観点からの業務の変更があり、異動についても、『配属エリアを中心とした「原則、転居を伴う転勤のない範囲」』・・・とされているのであり、職場及び職務内容を特定して採用された時給制契約社員とは相違がある。」

「被控訴人においては、正社員についてコース転換制度があり、一般職についても、勤続期間や勤務成績等の一定の要件を満たす者は選考プロセスにより地域基幹職にコース転換をすることが可能であり、現に、地域基幹職の新規補充人員の約3分の1程度は、一般職からのコース転換により確保されている・・・。これに対し、時給制契約社員についても、勤続年数や勤務成績の要件を満たし、被控訴人による選考に合格した場合には、月給制契約社員や正社員となる制度

があり、実際に、平成26年度と平成27年度に正社員登用試験に合格した時給制契約社員の合計は、応募者数1万5494人の約3割に当たる4301人であった・・・が、他方、時給制契約社員の大半は採用後短期間で退職しており、平成28年度には、勤続3年以内で退職した時給制契約社員は全体の7割以上、勤続1年以内で退職した時給制契約社員は全体の5割以上であった。」「以上のとおり、正社員のうちの一般職と時給制契約社員とを比較すると、その職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情については、一定の相違があるものと認められる。」

#### (4) 出産休暇・出産手当金

社会福祉法人青い鳥事件（東京地判令和2・2・13）・・・【均衡違反否定】

（労働判例1222号38頁）

##### 【出産休暇・出産手当金の相違】

「有期契約職員は管理職への登用や組織運営面への関与が予定されておらず、業務内容及びその変更の範囲について、無期契約職員とは職務上の違いがあるということが出来る。」

「被告において、将来グレード6以上の職位に就き、運営面において中核になる可能性のある女性のソーシャルワーカー正社員が、出産を機に仕事を辞めることを防止し、その人材を確保することは、組織運営上の課題であったと認められる。・・・本件出産休暇は、無期契約職員に対し、労働基準法65条1項及び同2項が定める産前6週、産後8週の出産休暇に加え、さらに産前2週の出産休暇を付与するものであり、本件出産手当金は、通常の給与を全額支給するものである。この場合、健康保険法108条2項により、本件出産手当金の支給を受ける職員には、健康保険法102条1項、同2項、同法99条2項及び同3項に基づいて支給される標準報酬月額 $\frac{2}{3}$ に相当する金額の出産手当金は支給されないこととなるから、結局、上記制度は、使用者である被告の出捐により、無期契約職員の範囲において、出産時の経済的支援等を一部（標準報酬月額の $\frac{3}{1}$ に相当する金額分）手厚くする内容となっている。」

「無期契約職員の職務内容・・・に加え、被告における女性職員の比率の多さや、本件出産休暇及び本件出産手当金の内容・・・に照らすと、これらの制度が設けられた目的には、被告の組織運営の担い手となる職員の離職を防止し、人材を確保するとの趣旨が含まれるものと認められる。」

「本件出産休暇及び本件出産手当金の制度は、有期契約職員を、無期契約職員に比して不利益に取り扱うことを意図するものということとはできず、その趣旨が合理性を欠くとは認められない。これに加え、無期契約職員と有期契約職員との実質的な相違が、基本的には、2週間の産前休暇期間及び通常の給与額と健康保険法に基づく出産手当金との差額

部分に留まること・・・を併せ考えると、本件出産休暇及び本件出産手当金に係る労働条件の相違は、無期契約職員及び有期契約職員の処遇として均衡を欠くとまではいえない。」

「ソーシャルワーカー正社員を含む無期契約職員の離職防止を図りつつ、有期契約職員との労働条件の相違を生じさせないために、有期契約職員を含む全職員に対し、本件出産休暇及び本件出産手当金の付与を行うことも合理的な一方策であるということ是可以するが、上記のとおり、本件出産休暇及び本件出産手当金の支給は、被告の相応の経済的負担を伴うものであって、本件出産休暇及び本件出産手当金の目的に照らし、これをいかなる範囲において行うかは被告の経営判断にも関わる事項である。本件出産休暇及び本件出産手当金の制度を、有期契約職員を含む全職員に対し適用しない限り違法であるとする

ことは、被告に対し、無期契約職員を含め全職員に対しこれらの制度を提供しないとの選択を強いることにもなりかねず、かえって、女性の社会参画や男性との間での格差の是正のための施策を後退させる不合理な事態を生じさせるというべきである。」

「本件出産休暇及び本件出産手当金に係る労働条件の相違は、これが不合理であると評価することができるものということとはできず、労働契約法20条に違反するものではない。」

## (5) 休職

日本郵便（休職）事件（東京高判平成30・10・25）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【正社員には、3年以内で必要な期間の休職（平成29年4月1日以降は無期転換社員にも1年以内の休職）】

【時給制契約社員には、休職制度の規定なし】

(判旨)

「休職制度の有無についても、正社員に関しては、前記ア※病気休暇における判旨参照に説示したところと同様の理由により、有為な人材の確保、定着を図るという観点から制度を設けているものであり、合理性を有するものと解されるところ、時給制契約社員については、6か月の契約期間を定めて雇用され、長期間継続した雇用が当然に想定されるものではないのであり、休職制度を設けないことについては、不合理なこととはいえない。したがって、この点に関しても、この相違は、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、不合理であると評価することができる

## (6) 私傷病欠勤（欠勤中の賃金・休職給）

大阪医科薬科大学事件（最三小判令和2・10・13）・・・・・・・・・・【均衡違反否定】

【正職員は私傷病欠勤で6か月は賃金全額が支給，6か月経過後も賃金の2割の休職給が支給】

【アルバイト職員には，上記のような補償や休職規程の適用なし】

(判旨)

「第1審被告が，正職員休職規程において，私傷病により労務を提供することができない状態にある正職員に対し給料（6か月間）及び休職給（休職期間中において標準給与の2割）を支給することとしたのは，正職員が長期にわたり継続して就労し，又は将来にわたって継続して就労することが期待されることに照らし，正職員の生活保障を図るとともに，その雇用を維持し確保するという目的によるものと解される。このような第1審被告における私傷病による欠勤中の賃金の性質及びこれを支給する目的に照らすと，同賃金は，このような職員の雇用を維持し確保することを前提とした制度であるといえる。」

「正職員が配置されていた教室では病理解剖に関する遺族等への対応や部門間の連携を要する業務等が存在し，正職員は正職員就業規則上人事異動を命ぜられる可能性があるなど，教室事務員である正職員とアルバイト職員との間には職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったことは否定できない。さらに，教室事務員である正職員が，極めて少数にとどまり，他の大多数の正職員と職務の内容及び変更の範囲を異にするに至っていたことについては，教室事務員の業務の内容や人員配置の見直し等に起因する事情が存在したほか，職種を変更するための試験による登用制度が設けられていたという事情が存在するものである。」

「このような職務の内容及び変更の範囲等に係る事情に加えて，アルバイト職員は，契約期間を1年以内とし，更新される場合はあるものの，長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいえないことにも照らせば，教室事務員であるアルバイト職員は，上記のように雇用を維持し確保することを前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するものとはいえない。また，第1審原告は，勤務開始後2年余りで欠勤扱いとなり，欠勤期間を含む在籍期間も3年余りとどまり，その勤続期間が相当の長期間に及んでいたとはいえず，第1審原告の有期労働契約が当然に更新され契約期間が継続する状況にあったことをうかがわせる事情も見当たらない。したがって，教室事務員である正職員と第1審原告との間に私傷病による欠勤中の賃金に係る労働条

件の相違があることは、不合理であると評価することができるものとはいえない。」

「本件大学の教室事務員である正職員に対して私傷病による欠勤中の賃金を支給する一方で、アルバイト職員である第1審原告に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。」

### (7) 医療費補助

大阪医科薬科大学事件（大阪高判平成31・2・15【確定】）・・・【均衡違反否定】

【附属病院の医療費補助措置の対象者にアルバイト職員を含めずに運用】

(判旨)

「附属病院受診の際の医療費補助措置は、恩恵的な措置というべきであって、労働条件に含まれるとはいえず、正職員とアルバイト職員との間の相違は労契法20条に違反する不合理な労働条件の相違とはいえない」

「同制度は、被控訴人ととの一定の関係を有する者に恩恵的に施されるものであって、労働契約の一部として何らかの対価として支出されるものではないというべきである。」

「医療費補助措置の対象者が必ずしも労働契約の当事者のみに限られず、被控訴人の学生等広範な者が対象となっていることからすれば、これを労働契約の内容とみることは困難といわざるを得ない。」

### (8) 祝金

北日本放送事件（富山地判平成30・12・19）・・・【均衡違反否定】

【定年退職後の祝金の金額が定年退職前よりも低額】

(判旨)

「被告の賃金規定及び再雇用者就業規則上、祝金に関する定めはなく、被告における記念年度等において、被告の決算状況等に鑑み、従業員に対する祝儀の趣旨で祝金を支給することがあるというものであることが認められる。」

「そうすると、祝金は、専ら被告の裁量に基づき支給されるものであって、これが労働契約法20条にいう『労働契約の内容である労働条件』に当たるとはいえず、祝金の支給に関する有期契約労働者と無期契約労働者の相違について同条の適用は問題とならない。」

「労働契約の内容である労働条件とはいえない会社の従業員に対する給付であっても、それが同条の趣旨の潜脱に当たると評価し得るような特段の事情があるような場合には、当該給付の当否につき問題とする余地はあるものと考えられる。しかし、・・・原告が正



社員であった平成24年度から平成27年度までは毎年20万円が、再雇用社員となった後の平成29年3月には3万円が、平成30年3月にも一定額が祝金として支給されたという事情を踏まえても、・・・職務の内容等に照らせば、祝金の支給に関して労働契約法20条の趣旨の潜脱に当たると評価し得るような特段の事情があるとは認められない。」

【MEMO】