

# 同一労働同一賃金をめぐる裁判例の新しい動向

— パート・有期労働法 8 条への対応に向けて —

190731

[序]

・新パート・有期労働法 8 条施行を控えて

労契法 20 条をめぐる議論の錯綜 → 「同一賃金同一労働」の規定？

「同一労働同一賃金」の考え方 → オールオアナッシング型

比例的均衡型

弾力的均衡型

Cf. 労契法 20 条に関する論点の多さ

比較対象者、「理由」か「関連」か、個別判断か総合判断か etc

労働契約法 20 条「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該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、不合理と認められるものであってはならない。」

パ・有法 8 条「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者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。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。」

↓

・正規労働者と非正規労働者との賃金格差の是正にどのように寄与するか？

I. 最高裁二判決の意義

① ハマキョウレックス事件（最二小判平 30. 6. 1）

・配車ドライバーの請求 → 一時金、退職金、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、家族手当、通勤手当につき「不合理な相違」を主張

↓

無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当、皆勤手当につき、不支給を不合理と認め、差額相当額の損害を認定

② 長澤運輸事件（最二小判平 30. 6. 1）

・トラック運転手の高齢者雇用安定法による再雇用 → 無期雇用の正規労働者に

適用される就業規則にもとづく賃金の支払いを請求



最高裁において、精勤手当と時間外手当につき、不支給を不合理と認め、差額相当額の損害を認定

### ③ 定着した判断

- ・労働契約法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者について、使用者に対し、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ると解される
- ・同条は、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期間の定めの有無に関連して生じたものである場合に適用される
- ・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

### ④ 残された課題

- ・本給、賞与、退職金の相違が不合理と認められる余地はないのか？
- ・「不合理であってはならないとは、合理的でなければならないという意味ではない」とは、「全く合理的ではないが不合理ではない」という「労働条件の相違」がありうる、という意味か？

## II. 最高裁判決後の高裁の傾向と課題

産業医科大学事件（福岡高判平 30. 11. 29 労経速 2370 号 3 頁） 基本給  
大阪医科大学事件（大阪高判平 31. 2. 15 労判 1199 号 5 頁） 賞与  
メトロコマース事件（東京高判平 31. 2. 20 労判 1197 号 5 頁） 退職金  
（以上三件は、いずれも原審を覆して基本的労働条件につき不合理性認定）  
日本郵便（大阪）事件（大阪高判平 31. 1. 24 労判 1198 号 5 頁）  
（勤続年数五年を区切りとして一定の労働条件につき不合理性認定）

### ① 最高裁二判決後の世の中の動き

- ・最高裁二判決（平 30. 6. 1）
- ・「働き方改革関連法」成立（平 30. 6. 29）
- ・ガイドライン確定（平 30 告示 430 号）



パート・有期労働法 8 条等への収斂

### ② 各判決の特徴

- ・産業医科大学事件 → 30 年間歯科口腔外科の事務的業務を行ってきた臨時職員職務の内容、職務内容及び配置の各変更の範囲に違いがあることを認定

「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…、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」

- ・大阪医科薬科大学事件 → 病院の診療科ごとに配置されているアルバイト職員  
「Yにおける賞与が、正職員として賞与算定期間に在籍し、就労していたことそれ自体に対する対価としての性質を有する以上、同様にYに在籍し、就労していたアルバイト職員、とりわけフルタイムのアルバイト職員に対し、額の多寡はあるにせよ、全く支給しないとするには、合理的な理由を見出すことが困難であり、不合理というしかない。」

ただし、「長期就労への誘因」、「使用者の経営判断の尊重」等から、正社員の賞与の60%の限度で認容

- ・メトロコマース事件 → 約10年勤続の駅売店の販売員  
「少なくとも長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分に係る退職金（退職金の・・・複合的な性格を考慮しても、正社員と同一の基準に基づいて算定した額の少なくとも4分の1はこれに相当すると認められる。）すら一切支給しないことについては不合理といわざるを得ない。」

### III. 課題と展望

- ① 従来の裁判例のスタンス = 長期雇用への期待を前提とする有意人材確保・定着の趣旨と使用者の広い裁量権の尊重
- ② 不合理性判断の枠組み
  - ・合理的理由の有無と不合理性判断の関係
    - 長期雇用インセンティブの評価
      - i 経営判断の意義    ii パ有法14条との関係    iii 「その他の事情」の位置づけ
  - 「合理的理由見出しがたく不合理」→ 最高裁判旨との齟齬？
  - ・割合的認定の手法の是非 = 日本郵便（東京）事件（東京地判平29.9.14 労判1164号5頁）、上記日本郵便（大阪）事件との関係
- ③ 新パート・有期労働法8条との関係
  - ・個別判断明記の影響
  - ・「その他の事情」限定の意義
  - ・予見可能性確保への課題

## 主要裁判例抜粋

### 1. ハマキョウレックス事件

第一審原告・被上告人Xは、自動車運送業を営む上告人Y会社に配車ドライバーとして有期労働契約を締結し、「契約社員」として配送業務に従事していた。Y社の配車ドライバーには無期労働契約により就労している者（正社員）とXのように有期労働契約により就労している者が併存しており、それぞれに適用すべき就業規則も異なっている。Xら契約社員は、時給により給与が算定され、通勤手当は支給されるものの、一時金（賞与）及び退職金をはじめ、正社員に支給される多くの諸手当が支給されない。そこでXが、一時金、退職金、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、家族手当、通勤手当の支給及び定期昇給の有無につき労契法20条に照らし不合理な労働条件の相違があるとして、正社員と同一の権利があることの確認、各手当等の差額の請求、予備的に損害賠償と遅延損害金の請求を行った事案である。

Y社の正社員就業規則には、Y社は業務上必要がある場合は従業員の就業場所の変更を命ずることができる旨の定めがあり、正社員については出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるが、本件契約社員就業規則には配転又は出向に関する定めはなく、契約社員については就業場所の変更や出向は予定されていない。また、正社員については、公正に評価された職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、従業員の適正な処遇と配置を行うとともに、教育訓練の実施による能力の開発と人材の育成、活用に資することを目的として、等級役職制度が設けられているが、契約社員についてはこのような制度は設けられていない。

#### 判決要旨

（長澤運輸事件と共通の判断部分）

① 労契法20条は、有期労働契約を締結している労働者（以下「有期契約労働者」という。）の労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と無期労働契約を締結している労働者（以下「無期契約労働者」という。）の労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者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。）、当該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、不合理と認められるものであってはならない旨を定めている。同条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提に、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（以下「職務の内容等」という。）を考慮して、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、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ると解される。

② 労契法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するのが相当である。

③ 労契法20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。

④ 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。

(ハマキョウレックス事件固有の判断部分)

⑤ 労契法20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。

⑥ (別掲長澤運輸事件評釈<sup>1</sup>の判決概要①と類似) 労契法20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。

⑦ 無期契約労働者と有期契約労働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。

⑧ (具体的判断) 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。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とはいえない。そして、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。したがって、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。

## 2. 長澤運輸事件

本件は、60歳の定年後に高齢者雇用安定法に基づく継続雇用措置の一環として、長距離運送のドライバーである原告甲らと被告乙会社との間で期間1年の有期労働契約が締結され、「嘱託社員」として従前と同様の業務に従事していたところ、労契法20条に違反する労働条件の相違があるとして、無期雇用の正規労働者に適用される就業規則に基づく賃金との差額の支払いを求め、予備的に損害賠償及び遅延損害金を請求した事案である。

原告・上告人甲ら（3名）嘱託社員と正社員たる従業員とは、それぞれ「嘱託社員規則」と「従業員規則」という異なった就業規則が適用されている。また、右嘱託社員規則及び甲らが所属する訴外丙組合と被告・被上告人乙社との合意により、定年後再雇用が設けられたほか、逐次団体交渉が行われ、定年後再雇用者採用条件について、順次、①基本賃金を月額12万円とすること、②無事故手当を月額5000円とし、基本賃金を月額12万5000円とすること、③厚生年金保険法附則8条の規定による老齢厚生年金の支給開始年齢が引き上げられたことに伴い、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、月額1万円の調整給を支給すること、④上記③の調整給を月額2万円に増額することを内容とする改定を行った。

丙組合は、上記団体交渉において、乙社に対し、定年退職者を定年退職前と同額の賃金で再雇用すること等を要求したが、乙社は、これに応じなかった。

甲らは、定年退職の際に退職金を受給し、乙社とそれぞれ有期労働契約を締結し、当初の雇用期間満了後はいずれも期間を1年とする契約を更新してきた。また甲らは、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、いずれも上記調整額の支給を受けた。こうした制度のもとで、甲らには、正社員には支払われる職務給、精勤手当、住宅手当、家族手当及び役付手当、賞与が支払われず、超勤手当は支払われるが正社員とは基準内賃金が異なっていた。

判決要旨（以下では、ハマキョウレックス事件と重なる判旨は省略する。）

（長澤運輸事件固有の一般論）

① 「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〔(以下、併せて「職務内容及び変更範囲」という。)〕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もできる。そして、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。

したがって、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。

・・・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。」

② 「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。」

(具体的判断)

③ 基本給及び賞与に関する判断

a 基本給「被上告人は、嘱託乗務員について、・・・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・・・。

さらに、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。」

b 賞与「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である。」

④ 「被上告人における精勤手当は、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することができる。そして、被上告人の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。

したがって、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。」

⑤ 「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。被上告人は、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方で区別していることはいかかわれない。しかしながら、・・・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。」

⑥ 精勤手当については、「上告人らは、・・・正社員であれば支給を受けることができた精勤手当の額・・・に相当する損害を被ったとすることができる。そうすると、精勤手当に係る上告人らの予備的請求は理由があり、被上告人は、上告人らに対し、不法行為に基づく損害賠償として、・・・損害賠償金及びこれに対する精勤手当の各支払期日から各支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払義務を負う。」

(その他役付手当、通勤手当、住宅手当等について不合理性を否定し、時間外手当に関する算定につき原審に差戻し。)



### 3. 産業医科大学事件

#### 判決要旨 控訴一部認容

「被控訴人は、正規職員に対し、俸給、賞与のほか、退職時には退職手当を支給しているが、臨時職員に対しては、給与、賞与（支給月数は正規職員と同じ。）を支給するが、原則として時間外勤務等をさせず、宿日直勤務をさせないこととなっている。また、退職手当も支給しない。臨時職員は、人事考課制度の対象ではなく、その給与月額は、「臨時職員の取扱いに関する件」により雇用期間や職種に関わりなく、毎年一律に定められており、その金額は、毎年人事院勧告に従い引き下げや引き上げが行われていた（なお、平成 21 年以降は、臨時職員について引き下げは実施されていない。）。基本給は、従業員に対して固定的に支給される賃金であるところ、控訴人（昭和 55 年 8 月採用）の基本給の額は、平成 25 年 4 月に 18 万 2100 円であったのに対し、控訴人と同じ頃（昭和 56 年 4 月）採用された H 氏は、平成 25 年 3 月当時 37 万 6976 円であり、その額は約 2 倍となっている。

たしかに、臨時職員と正規職員との間においては、前判示のとおり、職務の内容はもとより、職務内容及び配置の各変更の範囲に違いがあるが、引用に係る原判決の認定事実のとおり、対照職員らは、いずれも一般職研究補助員として採用され、当初は、大学事務部学事課に属し、大学（理工学部機械科）卒業（中途採用）の M 氏は同課共同利用研究室勤務、高校卒業の O 氏は同課（動物研究センター）勤務、大学（理学部生物学科）卒業の E 氏は同課（法医学教室）勤務、大学（家政学部生活科学科）卒業の H 氏は同課（第 1 外科学教室）勤務、短大（衛生技術学科）卒業の Y 氏は大学事務部共同利用研究施設事務室勤務となり、6 年ないし 10 年の後に主任となったもので、そうすると、前判示のとおり、専門的、技術的業務に携わってきた O 氏、E 氏を除くと、いずれも当初は、教務職員を含む一般職研究補助員として控訴人と類似した業務に携わり、業務に対する習熟度を上げるなどし、採用から 6 年ないし 10 年で主任として管理業務に携わらないし携わることができる地位に昇格したものといえることができる。

なお、引用に係る原判決の認定説示のとおり、控訴人は、正規職員の採用試験を 1 度受験したものの、被控訴人において合格の取扱いはしておらず、控訴人は、受験に伴い学長秘書室での勤務の打診があったが、歯科口腔外科での継続勤務を希望して、その後、受験することはなかった。

また、…被控訴人においては、短大卒で正規職員として新規採用された場合の賃金モデルを平成 24 年度の俸給表をもとに作成すると、概ね採用から 8 年ないし 9 年で主任に昇格し、その時点での俸給は 22 万 2000 円（2 級 21 号）となり、主任昇格前は約 21 万 1600 円（1 級 53 号）となる。

これらの事情を総合考慮すると、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。」

#### 4. 大阪医科薬科大学事件

##### 判決要旨 控訴一部認容

「(賞与について) 賞与の支給額は、正職員全員を対象とし、基本給にのみ連動するものであって、当該従業員の年齢や成績に連動するものではなく、Y の業績にも一切連動していない。このような支給額の決定を踏まえると、Y における賞与は、正職員として Y に在籍していたということそれ自体に対する対価としての性質を有するものというほかない。そしてそこには、賞与算定期間における一律の功労の趣旨も含まれるとみるのが相当である。…賞与の支給額の決定方法からは、支給額は正職員の年齢にも在職年数にも何ら連動していないのであるから、賞与の趣旨が長期雇用への期待、労働者がの側からみれば、長期就労への誘因となるかは疑問の点がないではない。仮に、Y の賞与にそのような趣旨があるとしても、長期雇用を必ずしも前提としない契約職員に正職員の 80% の賞与を支給していることから、上記の趣旨は付随的なものというべきである。…Y における賞与が、正職員として賞与算定期間に在籍し、就労していたことそれ自体に対する対価としての性質を有する以上、同様に Y に在籍し、就労していたアルバイト職員、とりわけフルタイムのアルバイト職員に対し、額の多寡はあるにせよ、全く支給しないとするには、合理的な理由を見出すことが困難であり、不合理というしかない。…もっとも、Y の賞与には、功労、付随的にせよ長期就労への誘因という趣旨が含まれ、…不合理性の判断において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。さらに、…正職員とアルバイト職員とでは、実際の職務も採用に際し求められる能力にも相当の相違があったというべきであるから、アルバイト職員の賞与算定期間における功労も相対的に低いことは否めない。これらのことからすれば、フルタイムのアルバイト職員とはいえ、その職員に対する賞与の額を正職員に対すると同額としなければ不合理であるとまでいうことができない。…X に対し、…正職員全体のうち平成 25 年 4 月 1 日付けで採用された者と比較対象し、その者の賞与の支給基準の 60% を下まわる支給しかなない場合は不合理な相違に至るものというべきである。」

#### 5. メトロコマース事件

##### 判決要旨 控訴一部認容

「(イ) 一般に、退職金の法的性格については、賃金の後払い、功労報償など様々な性格があると解されるところ、このような性格を踏まえると、一般論として、長期雇用を前提とした無期契約労働者に対する福利厚生を手厚くし、有為な人材の確保・定着を図るなどの目的をもって無期契約労働者に対しては退職金制度を設ける一方、本来的に短期雇用を前提とした有期契約労働者に対しては退職金制度を設けないという制度設計をすること自体が、人事施策上一概に不合理であるということとはできない。

もっとも、第 1 審被告においては、契約社員 B は、1 年ごとに契約が更新される有期契

約労働者であるから、賃金の後払いが予定されているということとはできないが、他方で、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（前記前提事実（4）エ）、実際にも控訴人P2及び控訴人P3は定年まで10年前後の長期間にわたって勤務していたこと、契約社員Bと同じく売店業務に従事している契約社員Aは、平成28年4月に職種限定社員に名称変更された際に無期契約労働者となるとともに、退職金制度が設けられたことを考慮すれば、少なくとも長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分に係る退職金（退職金の上記のような複合的な性格を考慮しても、正社員と同一の基準に基づいて算定した額の少なくとも4分の1はこれに相当すると認められる。）すら一切支給しないことについては不合理といわざるを得ない。

（ウ）したがって、（有期雇用労働者に退職金を支給しないという）労働条件の相違は、労使間の交渉や経営判断の尊重を考慮に入れても、上記控訴人らのような長期間勤務を継続した契約社員Bにも全く退職金の支給を認めないという点において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。」

---