

実務に活かす！「同一労働同一賃金」最高裁判決から考える

せいけい
成蹊大学法学部教授・中央労働委員会地方調整委員 原 昌登

【講演の概要（目次）】

一 はじめに：「同一労働同一賃金」の意味	1
二 最高裁の5判決の概要（資料も兼ねて）	4
三 5判決のポイント：労働条件の項目ごとに	12
四 おわりに：今後、労使に求められることは.....	20

一 はじめに：「同一労働同一賃金」の意味

1 今回の最高裁判決の意義

- ・2020年10月、労働契約法（以下、労契法）20条に関する5つの最高裁判決
→労契法20条…いわゆる「同一労働同一賃金」として、企業が対応すべき課題に
- ・労契法20条は「働き方改革」でパート・有期法¹8条に引き継がれている
→今回の5判決は、今後の実務においてもきわめて重要な意味を持つ
- ・有期労働者に対する賞与、退職金の不支給を適法、扶養手当の不支給、私傷病欠勤・休職中の賃金不支給を違法と判断した点が特に注目される
- ・本講演：実務に活かすため、労働条件ごとに再構成して判決のポイントを紹介・検討

【文献紹介】 今回の5判決を解説・紹介したもの

水町勇一郎・労働判例2020年11月15日号5頁、光前幸一・ビジネスガイド2020年12月号5頁、
峰 隆之・労務事情2020年12月15日号6頁、野川 忍・季刊労働法2020年冬号（271号）104頁、
原 昌登・賃金事情2021年1月5・20号39頁

¹ 正式名称：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

2 労契法 20 条等の内容（「働き方改革」における改正前のルール）

(1) 有期雇用と無期雇用、パートタイムとフルタイム（つまり非正規と正規）で、

労働条件の相違が許されないわけではないが、**不合理な相違は許されない**

（改正前の労契法 20 条、パート法²8 条）

(2) 労働条件の相違が不合理かどうかの判断

→**具体的な労働条件ごとに**（年収の総額ではなく、〇〇手当ごとに）、下記要素を総合考慮

①**業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度**（条文では「職務の内容」と総称される）

②**人事異動の有無と範囲**（条文では「職務の内容及び配置の変更の範囲」）

③**その他の事情**（労使の話し合いの状況など）

労契法 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使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①**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②**職務の内容及び配置の変更の範囲**③**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。**

（パート法 8 条も基本的に同内容。①～③や下線部などの強調は講師 [以下同じ]）

(3) 不合理かどうかを判断する基本的なポイント

なぜそのような相違があるのか、きちんと説明できるかどうか

（労契法、パート法の条文には出てこないが、キーワードは「説明」）

3 パート・有期法 8 条の内容（「働き方改革」における改正内容）

(1) パートと有期（つまり会社が直接雇用している非正社員³）に関する総合的な法律が誕生

→労契法 20 条をパート法（8 条）に移し、パート法を「**パート・有期法**」に改正

※パート・有期法の施行日：2020 年 4 月 1 日（働き方改革関連法の本体から 1 年の猶予）

ただし、中小企業⁴については 2021 年 4 月 1 日から適用（さらに 1 年の猶予）

² 正式名称：短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

³ 派遣労働者は、派遣先ではなく派遣会社（派遣元）が雇用している点で、有期労働者やパート労働者と区別される。

⁴ 中小企業（中小事業主）の定義：資本金の額または出資の総額が 3 億円（小売業、サービス業では 5 千万円、卸売業では 1 億円）以下、または、常時使用する労働者数が 300 人（小売業では 50 人、卸売業、サービス業では 100 人）以下（働き方改革関連法附則 3 条）。

(2) 不合理な相違（不合理な待遇）の禁止：実質的には変更なし

①改正前の労契法 20 条、パート法 8 条から変わったように見える部分：下線部⑦～⑨

パート・有期法 8 条 事業主は、その雇用する⑦短時間・有期雇用労働者の④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⑧業務の内容及び当該業務に伴う⑨責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該⑥職務の内容及び配置の変更の範囲③その他の事情のうち、⑨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。

⑦：有期とパートを 1 つの条文でカバー（パート・有期法の誕生に伴う当然のこと）

なお、短時間・有期雇用労働者＝パートタイム勤務または有期雇用という意味

（「パートかつ有期」ではないので、フルタイムの有期や、パートタイムの無期も含まれる）

④及び⑨：判例のルールを法律に書き込むことで、ルールを**明確化**

④＝賃金の総額ではなく、手当など待遇のそれぞれについて個別に判断（前頁）⁵

⑨＝どの手当（待遇）に関する話なのかによって、**考慮要素が変わること**⁶

例：住宅手当の有無についての話であれば、仕事内容や責任は基本的に考慮しないで、もっぱら
転勤の有無等について考慮するのが適切（住宅手当の目的は住宅費用の補填にあるから）

②不合理か否かの**判断要素**は改正前と同じ

（⑧業務・責任、⑥人事異動の有無と範囲、③その他の事情で同じ）

③今回の改正が「同一労働同一賃金（の実現）」と呼ばれることもあるが、「労働が同一の労働者に対しては同一の賃金を支払え」という文字通りの意味ではない点に注意
→賃金に限らず労働条件の全般が対象であるし、労働が同一でない場合であっても労働条件の相違が不合理といえればそれは許されない

⁵ 長澤運輸事件・最二小判平成 30・6・1 労判 1179 号 34 頁が一般論として示している。

⁶ ハマキョウレックス事件・最二小判平成 30・6・1 労判 1179 号 20 頁等から読み取れる。

二 最高裁の5判決の概要（資料も兼ねて）

1 大阪医科薬科大学事件

(1) 当事者の状況等

- ・学校法人 Y と有期契約を締結したアルバイト職員 X と、無期の正職員の相違
(具体的な内容は次頁の表 1)
- ・X は短期の有期契約を一度締結後、期間 1 年の有期契約を更新し Y に 3 年在籍
(ただし最後の 1 年は私傷病で欠勤したため、実働は約 2 年)
- ・フルタイム勤務であったが、職務内容や人事異動は正職員と相違があった

(2) 訴訟の経緯

地 裁⁷：相違の不合理性をすべて否定

高 裁⁸：②賞与、⑤夏期特別休暇、⑥私傷病欠勤・休職中の賃金に関する相違が不合理
(①、②などの数字は表 1 の数字〔労働条件の項目〕に対応)

最高裁⁹：X、Y の上記②、⑥に関する上告のみを認めた上で（詳細は下記【参考】参照）、
②賞与の不支給、⑥欠勤・休職中の賃金の不支給を不合理ではないと判断
(最高裁の判決のポイントは後記三で紹介)

【参考】最高裁への上告について

- ・最高裁・訴訟の当事者が上告して争いたい事柄すべてについて検討（審理）するわけではない
→高裁の結論を変える必要がない（最高裁として審理する必要がない）とした部分については
上告を認めず（受理せず）、結果として高裁の結論が確定する（「上告不受理」制度）
- ・この事件では、⑤夏期特別休暇の部分については上告不受理（不合理とした高裁の結論が確定）
- ・このような項目について、本レジュメでは表 1～の最高裁の判断の箇所に「←」と記載

【判例の表記】大阪医科薬科大学事件 (①)・最三小判 (②) 令和 2・10・13 (③) 労判 1229 号 77 頁 (④)

- ①事件名：労働法の分野では、通常、裁判の当事者となっている使用者の名前を事件名とする
- ②裁判所名、裁判の種類：最高裁第三小法廷の判決。仙台地方裁判所の決定であれば「仙台地決」
- ③日付：判決（もしくは決定）の出された日付
- ④掲載誌：「労働判例」という雑誌に掲載。「最高裁判所民事判例集」であれば「民集」

⁷ 大阪地判平成 30・1・24 労判 1175 号 5 頁

⁸ 大阪高判平成 31・2・15 労判 1199 号 5 頁

⁹ 最三小判令和 2・10・13 労判 1229 号 77 頁

表 1 大阪医科薬科大学事件

	正職員	アルバイト職員	地裁	高裁	最高裁
①基本給	月給制	時給制（月額では2割程度の格差）	不合理	不合理	←
②賞与	あり（年2回） ※なお、契約職員には正職員の80%を支給	なし	不合理	不合理（正職員の60%を下回る部分）	不合理
③休日における賃金支給	月給制ゆえ、年末年始など休日があっても賃金は減らない	時給制ゆえ、年末年始など休日があると賃金は減る	不合理	不合理	←
④年休の日数		正職員より1日少ない	不合理	不合理	←
⑤夏期特別休暇	夏期に5日の特別休暇	なし	不合理	不合理	←
⑥私傷病欠勤中の賃金（休職中の休職給）	6か月間は全額6か月経過後は休職給として2割を支給	なし（休職規程の適用もない）	不合理	不合理（賃金保障1か月分、休職給保障2か月分を下回る部分）	不合理
⑦医療費の補助	あり	なし	不合理	不合理	←

2 メトロコマース事件

(1) 当事者の状況等

- ・ Y社と有期契約を締結し、地下鉄駅構内の売店における販売業務に従事していた契約社員（「契約社員 B」）の X1らと、無期の正社員のうち組織再編等の関係でもっぱら売店業務に従事することになっていた労働者の労働条件の相違（表 2）
- ・ 職務内容や人事異動は、正社員にのみ、複数の売店の統括・管理業務への従事や売店以外への配置転換の可能性があった

(2) 訴訟の経緯

地 裁¹⁰：⑦早出残業手当の割増率の相違のみが不合理

高 裁¹¹：⑤退職金、③住宅手当、⑥褒賞、⑦早出残業手当の相違が不合理

最高裁¹²：X1ら、Y社の⑤退職金についての上告のみを認めた（受理した）上で、

⑤退職金の不支給を不合理ではないと判断

¹⁰ 東京地判平成 29・3・23 労判 1154 号 5 頁

¹¹ 東京高判平成 31・2・20 労判 1198 号 5 頁

¹² 最三小判令和 2・10・13 労判 1229 号 90 頁

表2 メトロコマース事件

	正社員	契約社員 B	地裁	高裁	最高裁
①本給(基本給)	月給制	時給制	不合理	不合理	←
②資格手当	一定の資格(L-3)以上に支給	なし	不合理	不合理	←
③住宅手当	あり	なし	不合理	不合理	←
④賞与(夏、冬の年2回)	あり(本給2か月分+17.6万円)×年2回	あり 一律12万円×年2回	不合理	不合理	←
⑤退職金	あり	なし	不合理	不合理	不合理
⑥永年勤労褒賞	あり	なし	不合理	不合理	←
⑦早出残業手当	2時間まで27%増、2時間超の部分は35%増	法定の割増のみ(25%増)	不合理	不合理	←

【日本郵便の3つの事件に共通の、当事者の状況等】

- ・Y社と有期契約を締結し、時給制契約社員（または月給制契約社員）として郵便業務に従事していた労働者と、無期の正社員の労働条件の相違（表3）
（使用者は同一であるから表3にまとめて記載し、①～⑫を3件に共通の番号とした）
- ・その訴訟で争われなかった労働条件の項目は、表に「－」と記載
- ・契約社員は、正社員と比較し、職務内容の点では特定の定型業務のみに従事する、人事異動の点では昇任・昇格や人事異動がないといった相違があった
- ・勤続期間は、東京、大阪の両事件では10年程度、佐賀事件では3年程度

3 日本郵便（東京）事件

地 裁¹³：③年末年始勤務手当、⑦住居手当、⑨夏期冬期休暇、⑪病気休暇の相違が不合理（地裁判決については、不合理でないとは判断したものなどの詳細は略）

高 裁¹⁴：③年末年始勤務手当、⑦住居手当、⑨夏期冬期休暇、⑪病気休暇の相違が不合理

②外務業務手当、④早出勤務等手当、⑤祝日給、⑥夏期年末手当、⑩夜間特別勤務手当、⑫郵便外務・内務業務精通手当の相違は不合理ではない

最高裁¹⁵：③、⑨、⑪に関する上告のみを受理した上で、

③年末年始勤務手当の不支給、⑨夏期冬期休暇の不付与、⑪病気休暇の相違を不合理であると判断

¹³ 東京地判平成29・9・14 労判1164号5頁

¹⁴ 東京高判平成30・12・13 労判1198号45頁

¹⁵ 最一小判令和2・10・15 労判1229号58頁

4 日本郵便（大阪）事件

地 裁¹⁶：③年末年始勤務手当、⑦住居手当、⑧扶養手当の相違が不合理（詳細は略）

高 裁¹⁷：③年末年始勤務手当、⑤祝日給、⑦住居手当、⑨夏期冬期休暇、⑪病気休暇の相違が不合理

②外務業務手当、④早出勤務等手当、⑥夏期年末手当、⑧扶養手当、⑫郵便外務業務精通手当の相違は不合理ではない

（大阪高裁は、不合理性を認めた5項目のうち⑦を除く③、⑤、⑨、⑪につき、労働契約を更新し通算で5年を超えた場合に、5年を超える部分のみが不合理な相違に当たるという条件を付けた）

最高裁¹⁸：③年末年始勤務手当、⑤祝日給、⑧扶養手当、⑨夏期冬期休暇に関する上告のみを受理した上で、

③年末年始勤務手当の不支給、⑤祝日給（年始期間に関する相違）の相違、⑧扶養手当の不支給、⑨夏期冬期休暇の不付与を不合理であると判断

（最高裁は、高裁が契約期間5年超という条件を付けた③、⑤、⑨について、契約期間の条件を付けなかった）

5 日本郵便（佐賀）事件

地 裁¹⁹：①基本給、②外務業務手当、③年末年始勤務手当、④早出勤務手当、⑤祝日給、⑥夏期年末手当、⑨夏期冬期休暇、⑩夜間特別勤務手当、⑫郵便外務業務精通手当等について、相違はすべて不合理ではない

高 裁²⁰：⑨夏期冬期休暇の相違が不合理

①基本給、②外務業務手当、④早出勤務手当、⑤祝日給、⑥夏期年末手当、⑫郵便外務業務精通手当の相違は不合理ではない

最高裁²¹：⑨夏期冬期休暇に関する上告のみを認めた上で、

⑨夏期冬期休暇の不付与を不合理であると判断

¹⁶ 大阪地判平成30・2・21 労判1180号26頁

¹⁷ 大阪高判平成31・1・24 労判1197号5頁

¹⁸ 最一小判令和2・10・15 労判1229号67頁

¹⁹ 佐賀地判平成29・6・30 労判1229号38頁

²⁰ 福岡高判平成30・5・24 労判1229号12頁

²¹ 最一小判令和2・10・15 労判1229号5頁

表 3 日本郵便（東京、大阪、佐賀）事件

	正社員	契約社員	東京			大阪			佐賀		
			地裁	高裁	最高裁	地裁	高裁	最高裁	地裁	福岡高裁	最高裁
①基本給	月給制	時給制または月給制	—	—	—	—	—	—	不 合 理	不 合 理	←
②外務業務手当	あり	なし（別途、外務加算あり）	不 合 理	不 合 理	←	不 合 理	不 合 理	←	不 合 理	不 合 理	←
③年末年始勤務手当	12/29～31：4000円、1/1～3：5000円	なし	不 合 理	不 合 理	不 合 理	不 合 理	不 合 理 ◆ ²²	不 合 理 ◇ ²³	不 合 理	—	—
④早出勤務等手当	350～850円	200、300または500円	不 合 理	不 合 理	←	不 合 理	不 合 理	←	不 合 理	不 合 理	←
⑤祝日給／祝日割増賃金	祝日及び（祝日を除く）1/1～3の勤務に1時間当たり135/100の率で支給 ²⁴	祝日ではない年始期間（1/2、3）は対象外。祝日の勤務に1時間当たり、時給制は時給の35/100、月給制は135/100の率で支給	不 合 理	不 合 理	←	不 合 理	年始期間の相違につき不 合 理 ◆	年始期間の相違につき不 合 理 ◇	不 合 理	不 合 理	←
⑥夏期年末手当	基本給等に応じた額を支給	なし	不 合 理	不 合 理	←	不 合 理	不 合 理	←	不 合 理	不 合 理	←

²² ◆：労働契約が更新されて通算で5年を超えた場合、5年を超える部分のみが不合理的。

²³ ◇：高裁（大阪高裁）の判決と異なり、契約期間に関わりなく不合理的。

²⁴ なお、正社員の郵便業務担当者には年始特別休暇の制度があり、契約社員にはない。

	正社員	契約社員	東京			大阪			佐賀		
			地裁	高裁	最高裁	地裁	高裁	最高裁	地裁	福岡高裁	最高裁
⑦住居手当	あり	なし	不合理	不合理	←	不合理	不合理	←	—	—	—
⑧扶養手当	扶養親族1人につき 1500～15800円	なし	—	—	—	不合理	不合理	不合理	—	—	—
⑨夏期冬期休暇	6/1～9/30、10/1～3/31の各期間につきそれぞれ3日までの有給休暇	なし	不合理 △ ²⁵	不合理 △	不合理	判断なし ²⁶	不合理 ◆	不合理 ◇	不合理	不合理	不合理
⑩夜間特別勤務手当	あり	なし	不合理	不合理	←	—	—	—	不合理	—	—
⑪病気休暇 (私傷病による病気休暇)	有給で、少なくとも引き続き90日間まで	無給で、1年に10日の範囲	不合理	不合理	不合理	判断なし ²⁷	不合理 ◆	←	—	—	—
⑫郵便外務・内務業務精通手当	あり	なし	不合理	不合理	←	不合理	不合理	←	不合理	不合理	←

²⁵ △：東京地裁、東京高裁とも、原告側の主張の不備を理由に、賠償が必要な損害はないとした。

²⁶ 原告側が休暇を取得できる地位の確認を請求したのに対し、そもそも地位確認は認められないとして棄却し、不合理性については判断を行わなかった。

²⁷ 原告側が休暇を取得できる地位の確認を請求したのに対し、そもそも地位確認は認められないとして棄却し、不合理性については判断を行わなかった。

三 5 判決のポイント：労働条件の項目ごとに

1 今回の 5 判決全体の特徴

(1) 賞与及び退職金の判断枠組みと、各種手当の判断枠組みが大きく異なる

- ①賞与や退職金のように**多様な性質（＝趣旨）**が含まれる労働条件は、
制度設計等において使用者の裁量をより尊重すべき
→その「**目的**」を考慮し、かつ**重視する**判断枠組みを採用

- ②各種手当はその性質が明確であるため²⁸、その「**性質（趣旨）**」を考慮
(賞与、退職金のように目的を重視する判断枠組みではない)

→判断枠組みの違いは、結論にも大きく影響

- ・使用者の主観的な「目的」を考慮すれば、それだけ不合理性が否定されやすい
⇔労働条件の客観的な性質（趣旨）に着目すれば、その性質が有期労働者についても
当てはまる限り、相違は不合理という結論につながる
(「目的」の重視は使用者の主観の重視で、妥当ではないという議論²⁹もありうるが、本講演では
その議論には立ち入らず、判決の内容の紹介、実務に活かすポイントの探究に徹する)

- ・判決文で使われている「目的」を主観的なもの、「趣旨（性質）」を客観的なものと
理解するのが、今回の 5 判決を理解するポイントといえる

(2) 比較対象労働者

- ・**比較対象労働者**の設定、つまり、有期労働者をどの無期労働者と比較して不合理性を
判断するかにつき、従来は判断が分かれていた
原告の選択〔指定〕した無期労働者とする³⁰、正社員全体とする³¹など→典型的な正社員と比較
すれば、様々なことが違っているから、違っていて当然、と不合理性は否定されやすくなるし、
逆に、有期労働者に近い正社員と比較すれば、不合理性は肯定されやすくなる
- ・最高裁は、一般論としての定式化は行わなかったが、どの判決も原告労働者の選択に
沿って判断する立場を採用：判断枠組みが固まったといえる（今後、企業側が典型的な
正社員と比較して不合理性を否定する反論をしようとしても、認められないと解される）

²⁸ 例えば、住宅手当の性質が住宅費用の補填にあることは明らかである。

²⁹ 前掲・水町（レジュメ 1 頁で紹介した解説）16 頁等。

³⁰ メトロコマース事件の高裁判決

³¹ 大阪医科薬科大学事件の高裁判決

2 賞与（大阪医科薬科大学事件）

(1) 最高裁判決が出るまでの状況

- ・従来の紛争：有期労働者に対し、金額はともかく、賞与（相当）の支給があった事例
→不合理性を否定（メトロコマース事件、日本郵便〔大阪〕事件等）
- ・大阪医科薬科大学事件の高裁判決
賞与は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
→正職員同様に在籍し就労していたのに、全く支給しないとするのは不合理
→本件では正職員の60%を下回る場合は相違として不合理

(2) 最高裁判決の内容

（以下、ポイントを①、②…と整理し、最高裁判決の対応する部分を参考資料として①、②…と紹介）

①最高裁として、賞与の相違も不合理となる可能性があることを確認

①一般論として、有期労働者と無期労働者の「労働条件の相違が賞与の支給に係るものであったとしても、それが同条〔労契法20条〕にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられる。もっとも、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における賞与の性質やこれを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである」。

②賞与という労働条件の「目的」に着目し、目的を重視する判断枠組みを採用

- ・賞与の客観的な性質（＝「趣旨」）…労働の対価の後払い、功労報償（ご褒美）、将来の労働意欲の向上など、多様なものが含まれる
→有期労働者にも部分的には当てはまりうる（よって、金額はともかく、有期労働者への不支給が不合理といえる可能性もゼロではない）
- ・しかし最高裁は、正社員としての人材の確保という目的をあわせて考慮するという枠組みを採用し、不合理性を否定する結論を導いた

②本件における賞与について、「通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準」であることや「その支給実績に照らすと、」〔第1審被告〔Y社〕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〕、「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」ものである。賞与の趣旨（性質）、支給目的をふまえ、正職員とアルバイト職員の職務の内容等を

考慮すると、賞与に関する労働条件の相違は、Xに対する年間の支給額が正職員の基本給及び賞与の合計額の55%程度の水準にとどまることなどをしんしゃくしても、「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」。

(3) 実務に活かすポイント

- 安易に「非正社員には賞与は不要」と理解するのではなく、比較対象となる無期の正社員がどのような労働者かについて、検討が不可欠！！
- ・ 正社員としての人材確保のために正社員の優遇を認める：「正社員人材確保論」³²
(従来見られた、有為な人材の確保のために優遇するという「有為人材確保論」をより具体化)
- ・ 比較対象となる無期労働者（正社員）が、まさに典型的な正社員であることが前提
例：頻繁な人事異動、長期勤続に伴い賃金が上昇（職能資格制度）
- ・ 自社の正社員の処遇や人事異動が、上記の正社員像に当てはまらないのであれば、
本判決と結論が異なる（相違が不合理と判断される）可能性がある
⇔当てはまるのであれば、本件のようにかなり大きな相違であっても、不合理ではないとされる可能性が高い

³² 前掲・水町解説16頁。

3 退職金（メトロコマース事件）

(1) 最高裁判決が出るまでの状況

- ・メトロコマース事件以外に、正面から争われた事例がなかった
 - ・「同一労働同一賃金ガイドライン³³」にも記載がなかった
- 賞与以上に、実務上の課題となってきた（担当者を悩ませてきた）面がある

・メトロコマース事件の高裁判決

退職金は「賃金の後払い」と「功労報償」の性格を持つ

→有期労働者に退職金を設けないことが一概に不合理とはいえないが、

→「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」、

本件では正社員の1/4すら支給しない場合は相違として不合理

(2) 最高裁判決の内容（同日に出された大阪医科薬科大学事件と非常によく似ている）

①最高裁として、退職金の相違も不合理となる可能性があることを確認

①（大阪医科薬科大学事件の「賞与」を「退職金」に置き換える形で）退職金の相違も不合理と認められる場合があり得る。その判断に際しては退職金の性質や目的を踏まえて検討すべきである。

②退職金についても「正社員人材確保論」を挙げて、本件における不合理性を否定

②本件における退職金について、「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」（趣旨）を有し、「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…正社員に対し退職金を支給することとした」ものである。退職金の複合的な性質、支給目的をふまえ、正社員と契約社員Bの職務の内容等を考慮すると、契約社員Bの有期労働契約が原則更新するものとされ、第1審原告（X1）らが10年前後勤務していることをしんしゃくしても、退職金に関する労働条件の相違は「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」。

(3) 実務に活かすポイント

- ・賞与と同じく、比較対象となる正社員が典型的な正社員か否かが問題となる

³³ 平成30・12・28厚生労働省告示430号。詳細は下記厚生労働省Webサイト等を参照。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

4 扶養手当（日本郵便〔大阪〕事件）

(1) 最高裁判決が出るまでの状況

- ・有期労働者への不支給につき、判例の結論は分かっていた
不合理的である：井関松山製造所事件³⁴等 不合理ではない：日本郵便（大阪）事件の高裁判決
- ・同一労働同一賃金ガイドラインにも記載がなかった

(2) 最高裁判決の内容

①扶養手当の目的：継続的な雇用の確保にある

①扶養手当は「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、その継続的な雇いを確保するという目的による」。「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ことは、使用者の経営判断として尊重し得る」。

②有期労働者が契約の更新を繰り返し「相応に継続的な勤務」が見込まれる場合、 相違（不支給）は不合理

②「上記目的に照らせば、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」であり、本件においては「契約期間が6か月以内又は1年以内とされており…有期労働契約の更新を繰り返して勤務するものが存するなど、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…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」、相違は不合理である。

(3) 実務に活かすポイント

- ・有期労働者の勤続期間がポイント→勤続が「相応に継続的」であれば、不支給は不合理
⇔勤続が短ければ、不支給も不合理ではない
- ・なお、「正社員人材確保論」とはまた別の話→扶養家族の種類や人数に基づき定額で支給されており、正社員としての人事異動や職能資格を前提とするものではないから

³⁴ 高松高判令和元・7・8 労判 1208 号 25 頁

5 私傷病欠勤・休職中の賃金保障（日本郵便〔東京〕事件等）

(1) 最高裁判決が出るまでの状況

- ・有期労働者も有給とすべきとする判決がいくつか見られた
大阪医科薬科大学事件の高裁判決、日本郵便（東京）事件の高裁判決等

(2) 最高裁判決のポイント

①日本郵便（東京）事件が、大阪事件の扶養手当と同じく「相応に継続的な勤務」という基準で判断

→勤務が10年程度であった東京事件で、不支給の不合理性を肯定

①病気休暇は「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」であり、「使用者の経営判断として尊重し得る」。

「もともと、上記目的に照らせば、…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」であり、本件においては、「時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされており、…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…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」相違は不合理である。

②これに対し、大阪医科薬科大学事件では、「相応に継続的」か否かという表現は用いなかったものの、勤務3年（実働2年）の有期労働者への不支給の不合理性を否定 →いまだ「相応に継続的な勤務」に達していないと解釈でき、上記①と矛盾しない

(3) 実務に活かすポイント

- ・やはり、有期労働者の勤務期間で判断が分かれる
→2～3年ではいまだ相応に継続的ではなく、10年程度では相応に継続的といえる

6 その他の手当

(1) 日本郵便の3事件：多くの手当について争われた（具体的な内容は前掲の表3）

- ・年末年始勤務手当（いわゆる**特殊勤務手当**）
- ・祝日給
- ・夏期冬期休暇（いわゆる**特別休暇**）

(2) 最高裁判決のポイント

- ・上記の手当等を支給する**趣旨（性質）** → いずれも有期労働者にも該当 → 相違は不合理
- ・日本郵便（大阪）事件の高裁判決は、「勤続5年超の場合のみ不合理」という基準を設定 ⇔ 最高裁は採用せず
（そもそも5年超という基準が疑問なのであり³⁵、最高裁の結論が妥当）

(3) 実務に活かすポイント

- ・類似の手当等の相違について検討する際に参照されるべき

³⁵ 労契法18条の「無期転換制度」が参考にされたものと思われるが、労契法18条と20条は別の話であるから、5年という基準を設けることは理論的に疑問であるといえる。

7 最高裁が「上告不受理」として審理しなかった労働条件

→最高裁が直接判断を行ったとはいえないため、参考程度に確認

(1) 基本給

- 大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件、日本郵便（佐賀）事件において、高裁が基本給の相違を不合理ではないと判断→最高裁は上告不受理
- 結果として、基本給2割前後の相違³⁶について不合理性を否定した高裁の結論が否定されなかったことになる

(2) 住宅手当

- メトロコマース事件、日本郵便（東京）事件、日本郵便（大阪）事件において、高裁が住宅手当の不支給を不合理と判断→最高裁は上告不受理
- 結果として、正社員・有期労働者ともに転居を伴う転勤が予定されていないにもかかわらず、正社員にのみ住宅手当を支給することを不合理とした高裁判決が確定
⇔なお、ハマキョウレックス事件（3頁脚注）では、正社員にのみ全国転勤があり、正社員にのみ住宅手当を支給していた事案で、不合理性が否定された
- 住宅手当については、転居を伴う転勤の有無で結論が分かれるという傾向がほぼ定着
正社員、非正社員ともに転勤がないのに、正社員にのみ支給→不合理
正社員にのみ転勤があり、正社員にのみ支給→不合理ではない

³⁶ 基本給の相違は、大阪医科薬科大学事件が約2割、メトロコマース事件が約2割5分で、日本郵便（佐賀）事件では、いわゆる単価は同じで、有期労働者の勤務日数・時間が少ないことにより差が生じるのみであった。

四 おわりに：今後、労使に求められることは

1 「同一労働同一賃金」のための点検・見直し：透明性・納得性の確保がポイント

- ①各種手当：その趣旨（性質）が当てはまる非正社員…正社員との相違は違法
→各手当の意味合いなどについて、点検する作業が不可欠
（労働組合、従業員の代表など、労使で点検→労働者側の納得度を高めることに）

- ②賞与・退職金：企業側の目的（認識）が重視されやすいといえるが、「聖域」ではないことに留意

→自社の正社員が「正社員人材確保論」の正社員像に当てはまるかなど、点検が必要

2 パート・有期法のもとでは、使用者の説明がますます重要な意味を持つことに

- ①パート・有期法では、労働条件がなぜ違うのかという「理由」の説明義務を新設

パート・有期法14条2項：事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由……中略……について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。
--

- ②むしろ積極的に情報共有、説明を行うことで、非正社員の納得度を高められれば、紛争の防止だけでなく、意欲の向上等も期待できると思われる

3 今回の5判決もヒントに、不合理な相違の解消へ

【文献・資料案内】

- (1) 「同一労働同一賃金」について理解を深めるために
- ①『同一労働同一賃金のすべて（新版）』水町勇一郎（有斐閣、2019）
 - ②『同一労働同一賃金 Q&A（第3版）』高仲幸雄（経団連出版、2020）
- (2) 基礎から実務まで幅広く使える教科書『労働法（第8版）』水町勇一郎（有斐閣、2020）
- (3) 辞書的にも利用される詳細な教科書『労働法（第12版）』菅野和夫（弘文堂、2019）
- (4) 上記（3）と同じく詳細な教科書『労働法（第4版）』荒木尚志（有斐閣、2020）
- (5) 事例を用いた解説書『実践・新しい雇用社会と法』野川 忍・水町勇一郎編（有斐閣、2019）
- (6) 読み物としても楽しめる解説書『労働法トークライブ』森戸英幸・小西康之（有斐閣、2020）
- (7) 最新の動向を伝える無料メルマガ「メールマガジン労働情報」（労働政策研究・研修機構）
- (8) さっと読めて基礎を一気に学べる入門書『コンパクト労働法（第2版）』原 昌登（新世社、2020）