

設問：労働契約法 20 条／パート・有期法 8 条・14 条

1 大阪市に本社を置く Y 社は、近畿圏中心にファミリーレストランをチェーン展開する会社である。従業員数は正社員 200 名、有期雇用労働者である契約社員 400 名の計 600 名である。

Y 社においては、正社員を対象とする就業規則と契約社員を対象とする就業規則があり、給与や配転・出向の範囲などについて、異なる定めがなされていた。

2 A は、45 歳の男性であり、2016 年、契約期間 1 年の契約社員として Y 社に雇用され、現在まで 5 年間反復して更新されてきた者である。妻がいる。A はチェーン展開された店舗のうち K 店に勤務しており、その職務内容は、採用時より一貫して販売戦略の立案と顧客対応である。契約社員である A は、業務内容の変更、就業場所の移動は共に予定されていない。

一方、同店舗には期間の定めのない労働契約を締結する正社員も勤務している。正社員の主たる職務内容は A と同様に販売戦略の立案と顧客対応であるが、正社員のみ従事することが義務付けられている職務として、クレーム対応、外国人観光客対応業務があった。正社員の中から K 店における販売戦略立案の責任者が選任され、本社で行われる販売戦略会議への参加も義務付けられている（契約社員には当該会議への参加義務がない）。正社員は、業務上の必要性に応じて業務内容及び就業場所の変更命令を甘受しなければならず、出向も含め Y 社の営業区域全域にわたり移動の可能性があるほか、将来は Y 社の中核的立場への人材登用の可能性がある者として育成されており、Y 社の行う特別の教育訓練（財務研修等）を受けるものとされていた。店における販売戦略の責任者としての職責を与えられていることに伴い、実際に特別の教育訓練を受けていた。

A は、入社時に Y 社から処遇に関する説明を受けており、正社員と契約社員で労働条件にどのような差異があるのか、各処遇の趣旨・目的は何か、業務内容や人材活用の範囲に違いがあることを理由に正社員とは処遇に差異があることについては人事担当者から伝えられていた。A としても他に仕事がなく、かつ長年憧れていた飲食業界であったため、働けるのであれば是非働かせてほしい旨担当者に伝えていた。

3 Y 社の正社員就業規則及び契約社員規則は以下の通りである。

〈賃金等に関する部分〉

	正社員	契約社員
基本給	初任給 20 万円(※勤続年数及び人事考課に応じて昇給)	時給制(※初任給時の時給 1000 円。人事考課に応じて昇給あり)
役職手当	役職に応じて支給	なし

超過勤務手当	法定時間外・休日労働に対し、基本給に法定割増率分を上乗せで支給	法定時間外・休日労働に対し、基本給に法定割増率分を上乗せで支給
住宅手当	2万円	なし
扶養手当	配偶者：1万円 子：5000円	なし
通勤手当	通勤距離に応じて実費支給（※2万円を限度）	通勤距離に応じて実費支給（※6000円を限度）
給食手当	5000円	5000円
年末年始手当	12月29日から同月31日までは1日につき4000円 1月1日から同月3日までは1日につき5000円	12月29日から同月31日までは1日につき2000円 1月1日から同月3日までは1日につき2500円 ※ただし、5年以上連続して契約が更新されている労働者に限る。
夏期冬期休暇	6月1日から9月30日まで、10月1日から翌年3月31日までの期間においてそれぞれ3日ずつ与えられる有給休暇。	6月1日から9月30日までの期間において1日与えられる有給休暇。
病気休暇 私傷病の場合	病気休暇（有給）50日の付与	病気休暇（無給）20日の付与

〈上記以外の労働条件〉

共通している部分	
○勤務場所 ○所定労働時間 ○定年 65 歳 ○服務規律 ○休憩及び休日日数（例外あり）	
正社員	契約社員
○賞与：年2回（基本給2か月分） ○昇給・昇進：あり ○配転・出向：あり ○退職金：退職時の基本給×勤続年数に応じた割合	○賞与：なし ○昇給・昇進：昇給のみ ○配転・出向：なし ○退職金：なし

○配転・出向については、正社員のうち全員が必ず経験する訳ではないが、毎年一定の人数（直近5年間で正社員のうち3割程）が配置転換されている。なお、配転・出向は、事業場の人員補充や、将来のY社の中核を担う人材に様々な仕事を体験させる目的で行われている。

4 諸手当ほか処遇（労働条件）の趣旨（Aの入社時にY社が行った説明）

- ・賞与：賞与算定期間に就労したことに対する対価に加え、長期雇用を予定する正社員に対して将来の勤務へのインセンティブを付与する目的で支給する。
- ・退職金：長期雇用を予定する正社員に対し、その職務遂行能力や責任に応じた労務の対価の後払いおよび継続的な勤務に対する功労報償として支給する。
- ・住宅手当：転居を伴う配転が予定されている正社員につき、契約社員と比して住宅コストが増大することが見込まれるため。もっとも就業規則改定により、実際にコストが増大した正社員に限定した制度となった。
- ・家族手当：扶養すべき配偶者・子女がいる正社員の生活の補助のため、契約社員は主たる家計者ではないことが一般的であり、補助は不要である。
- ・通勤手当：労働者が通勤のために要した費用の補填のため。契約社員は居住地に近い店舗に勤務することが通例であり、正社員と比して通勤に要する費用が低額である。
- ・給食手当：全従業員の福利厚生のため。
- ・年末年始手当：多くの労働者が休日として過ごしている期間に業務に従事したことに対する対価。なお、従来支給が一切なかった契約社員については、臨時の労働力の補填的な性質があり、そもそも年末年始に正社員が休暇を取得することが多く、労働力不足の解消のために雇っているため、就業規則を変更し、比較的契約期間が長期に渡る労働者に限り支給することとした。
- ・夏期冬期有給休暇：夏期冬期の繁忙期に業務に従事してくれた社員の労をねぎらうため。契約社員については雇用している目的から、冬期に限り認めていない。また夏期については正社員が不足する期間に業務に従事してもらう必要があるため、1日に限り認めている。契約社員については就業規則改定により新たに設けられた。
- ・病気休暇：従業員の健康保持のため、私傷病により勤務できなくなった場合に療養に専念させるために休暇を付与する（正社員には有給の休暇、契約社員には無給の休暇を付与する）。

5 Aは、上記の就業規則および契約社員就業規則に基づく労働条件で勤務し、現在の時給は1200円まで昇給しており、雇用継続期間における賃金の総額は平均月22万6700円であった。なお賃金総額の内訳は、時給1200円×勤務時間176時間（＝21万1200円）＋通勤手当3000円＋給食手当5000円＋年末年始手当7500円である。一方、Aと同じくK店に勤務するB（45歳）は、2016年にY社に中途採用された勤続5年の正社員であり、基本給25万5000円（各種手当を除く）、賃金総額は平均して月35万円前後である。例えば1

月の給与に関しては35万円であった。なお、各種手当の内訳は、役職手当3万円、住宅手当2万円、扶養手当1万5000円、通勤手当1万円、給食手当5000円、年末年始手当1万5000円である。Bは、1月については冬期休暇を3日取得していた。

6 ところで、Y社にはAも所属する過半数労働組合が存在している。本件Aが労働契約を締結した日よりも前ではあるが、労使交渉を経て、正社員登用制度が新設されている。諸手当の改善についても議題に上がったが、扶養控除から外れてしまう主婦層から猛烈な反対の声があったため、住宅手当の正社員支給要件を新たに創設し、給食手当・年末年始手当・夏期冬期休暇の支給を契約社員にも支給するように変更しただけであった。なお、Y社としては就業規則の不利益変更にならないように十分な注意を払って本改訂作業を行ったものとする。

Y社の正社員登用制度は、原則1年Y社に就労したものに一律受験資格が与えられていた。過去5年間で延べ120人受験しており、36人が合格し正社員として登用されている。なお、新卒で入社した社員数との兼ね合いから、正社員登用試験は実施されなかった年もある。

7 Aは、実際に勤務する中で、正社員とほとんど同じ業務に携わっており、同店舗の正社員であるBと比較して月額12万円程度の給与額の差が生じていることに納得できなくなった。AはY社に対して当該処遇格差に関する説明を求めたが、入社時になされた説明を繰り返すだけであり、納得ができない。AはY社に対し訴訟を提起しようと考えている。

問：Aは、Y社に対して法的にいかなる請求を行うことができるか。また、その請求は認められるか。労働契約法20条に関する最高裁判例を踏まえつつ、パートタイム・有期雇用労働法を中心に論じよ。

[参考判例]

ハマキョウレックス事件・最二小判平成30・6・1民集72巻2号88頁

長澤運輸事件・最二小判平成30・6・1民集72巻2号202頁

メトロコマース事件・最三小判令和2・10・13労判1229号90頁

大阪医科薬科大学事件・最三小判令和2・10・13労判1229号77頁

日本郵便（東京）事件・最一小判令和2・10・15労判1229号58頁

日本郵便（大阪）事件・最一小判令和2・10・15労判1229号67頁

日本郵便（佐賀）事件・最一小判令和2・10・15労判1229号5頁