

参考資料

I. 参考判例

(旧) 労働契約法 20 条に関する最高裁 7 判決：

ハマキョウレックス事件・最二小判平成 30・6・1 民集 72 卷 2 号 88 頁

長澤運輸事件・最二小判平成 30・6・1 民集 72 卷 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

*下線や太字は作成者が追加。以下の記述については、土田道夫「同一労働同一賃金—令和2年最高裁5判決／パート・有期法8条」（本セミナーのレジュメ）、水町勇一郎「有期・無期契約労働者間の労働条件の相違の不合理性」労働判例 1179 号（2018 年）5 頁以下、同「不合理性をどう判断するか？」労働判例 1228 号（2020 年）5 頁以下等に依っている。

1. ハマキョウレックス事件・最二小判平成 30・6・1 民集 72 卷 2 号 88 頁、労経速 2346 号 3 頁、労判 1179 号 20 頁

<事案の概要>

X（一審原告・差戻後二審控訴人兼破産者甲野太郎破産管財人丙川花子訴訟承継人兼被控訴人・被上告人兼附帯上告人）は、Y（一審被告・差戻後二審被控訴人兼控訴人・上告人兼附帯被上告人。一般貨物自動車運送事業会社）と有期労働契約を締結し、A支店においてトラックの運転手として配送業務に従事する契約社員である。契約社員と無期労働契約をYと締結している労働者（正社員）との間には、①基本給（正社員は月給制、契約社員は時給制）、②無事故手当（該当者に1万円）・作業手当（該当者に1万円）・給食手当（3500円）・住宅手当（2万円）・皆勤手当（該当者に1万円）・家族手当（正社員に支給、契約社員には不支給）、③通勤手当（正社員には通勤距離に応じて（市内居住者には5000円）、契約社員には3000円（平成26年1月以降は正社員の基準で支給））、④定期昇給・賞与・退職金（正社員には原則支給、契約社員には原則不支給）に係る労働条件の相違（本件賃金等の相違）があった。Xは、こうした本件賃金等の相違は労働契約法 20 条に違反すると主張して、Yに対し、(1) 労働契約に基づき、本件賃金等に関し、正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認を求める（本件確認請求）とともに、(2) ①主位的に、かかる労働契約上の地位に基づき、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当及び通勤手当（本件諸手当）について、正社員との差額の支払を求め（本件差額賃金請求）、②予備的に、不法行為（民法 709 条）に基づき、前記差額に相当する額の損害賠償を求めた（本件損害賠償請求）。

原審（大阪高判平成 28・7・26 労経速 2292 号 3 頁）は、本件確認請求及び本件差額賃金請求は、理由がないとして、いずれも棄却したが、本件損害賠償請求については、無事故手当、作業手当、給食手当及び通勤手当に係る相違に関しては、労働契約法 20 条に違反し無効であり、前記各手当を支給しないYの対応は、民法 709 条の不法行為を構成し、Xは前記各手当の不支給額と同額の損害を被ったものと認められるとして、一部を認容した。これに対して、認容部分につきYが上告、棄却部分につきXが附帯上告した。

<判旨> 上告棄却。附带上告一部棄却、一部破棄差戻し。

(1) 労働契約法20条の判断枠組み

・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。」

・「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。」もっとも、職務の内容等の違いに応じた均衡処遇を求める同条の性格や文言からすると、「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。」「また、Yにおいては、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X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。」

・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するのが相当である。」「これを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といえることができる。」

・労働契約法20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。」「そして、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。」

(2) 不合理性の具体的判断—住宅手当及び皆勤手当に係る相違が、職務の内容等を考慮して不合理と認められるものに当たるか否か

・本件において、Xと正社員の「職務内容に違いはないが、職務の内容及び配置の変更の範囲に関しては、正社員は、出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるほか、等級役職制度が設けられており、職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、将来、Yの中核を担う人材として登用され

る可能性があるのに対し、契約社員は、就業場所の変更や出向は予定されておらず、将来、そのような人材として登用されることも予定されていないという違いがある。」

・「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どころ、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。」「したがって、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。」

・「皆勤手当は、Y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どころ、Y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、Y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、Y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、Y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。」

(3) 不合理性の具体的判断—無事故手当、作業手当、給食手当および通勤手当に係る相違が、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か否か

・「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どころ、Y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、Y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。」「したがって、Y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。」

・「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。……Y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。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。」「したがって、Yの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。」

・「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。……Y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ことの必要性やその程度とは関係がない。加えて、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。」「したがって、Y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。」

・「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。また、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。」「したがって、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。」

・「本件無事故手当等に相違があることは、いずれも労働契約法20条に違反すると解される。」「以上によれば、労働契約法20条が適用されることとなる平成25年4月1日以降において、Yが本件無事故手当等に相違を設けていたことが不法行為に当たるとして、同日以降の本件無事故手当等に係る差額相当額の支払を求める限度で本件損害賠償請求を認容すべきものとした原審の判断は、正当として是認することができる。」

(4) 結論

・「原判決中、Xの平成25年4月1日以降の皆勤手当に係る損害賠償請求に関する部分を破棄し、Yが皆勤手当の支給要件を満たしているか否か等について更に審理を尽くさせるため同部分につき本件を原審に差し戻すとともに、Xの上告及びYのその余の附帯上告を棄却する。」

2. 長澤運輸事件・最二小判平成30・6・1民集72巻2号202頁、労経速2346号10頁、労判1179号34頁

<事案の概要>

X1～X3（Xら。一審原告・二審被控訴人・上告人）は、セメント等の輸送事業を営むY（一審被告・二審控訴人・被上告人）と無期労働契約を締結し、バラセメントタンク車の乗務員として勤務していたが、Yを60歳で定年退職した後、Yと有期労働契約を締結して、引き続きバラセメントタンク車の乗務員（嘱託乗務員）として勤務している。Yと無期労働契約を締結しているバラ車等の乗務員（正社員）の賃金は、基本給（原則として月給。在籍給と年齢給）、能率給、職務給、精勤手当（月額

5000円)、無事故手当(月額5000円)、住宅手当(月額1万円)、家族手当(配偶者について月額5000円、子1人について5000円(2人まで))、役付手当(班長に対して3000円、組長に対して1500円)、超過勤務手当、通勤手当(月額4万円を限度とする)、賞与(労使協定によれば、基本給5か月分)、退職金(3年以上勤務して退職した乗務員に対して支払う)からなる。一方、Xら定年後再雇用者(嘱託乗務員)の賃金は、基本賃金(月額12万5000円)、歩合給、無事故手当(月額5000円)、調整給(老齢厚生年金報酬比例部分の支給開始まで月2万円支給)、通勤手当(4万円を上限)、時間外手当を支給する(賞与、退職金は不支給)とされた(嘱託乗務員の賃金(年収)は、定年退職前の79%を想定)。こうした定年後再雇用者の採用条件は、YとYの従業員が加入する労働組合との団体交渉を経て決定されたものである。Xらは、定年退職する際、退職金の支給を受け、再雇用後、老齢厚生年金報酬比例部分の支給が開始されるまで、調整給の支給を受けた。Xらは、定年の前後を通じて職務内容および職務内容・配置の変更の範囲が同じであるにもかかわらず、定年前より賃金が減額されたこと(具体的には、①嘱託乗務員に対し、能率給及び職務給が支給されず、歩合給が支給されること、②嘱託乗務員に対し、精勤手当、住宅手当、家族手当及び役付手当が支給されないこと、③嘱託乗務員の時間外手当が正社員の超勤手当よりも低く計算されること、④嘱託乗務員に対して賞与が支給されないこと)は労働契約法20条違反であると主張して、Yに対し、主位的に、正社員に関する就業規則等が適用される労働契約上の地位にあることの確認を求めるとともに、労働契約に基づき、正社員に関する就業規則等により支給されるべき賃金と実際に支給された賃金との差額及びこれに対する遅延損害金の支払を求め、予備的に、不法行為に基づき、前記差額に相当する額の損害賠償金及びこれに対する遅延損害金の支払を求めた。

第一審(東京地判平成28・5・13 労判1135号11頁)は、Xらの各主位請求をいずれも認容し、原審(東京高判平成28・11・2 労判1144号16頁)は、事業主は、高齢者雇用安定法により60歳を超えた高齢者の雇用確保措置を義務付けられており、定年退職した高齢者の継続雇用に伴う賃金コストの無制限な増大を回避する必要があること等を考慮すると、定年退職後の継続雇用における賃金を定年退職時より引き下げることで自体が不合理であるとはいえず、また、定年退職後の継続雇用において職務内容やその変更の範囲等が変わらないまま相当程度賃金を引き下げることは広く行われており、Yが嘱託乗務員について正社員との賃金の差額を縮める努力をしたこと等からすれば、Xらの賃金が定年退職前より2割前後減額されたことをもって直ちに不合理であるとはいえず、嘱託乗務員と正社員との賃金に関する労働条件の相違が労働契約法20条に違反するということとはできないとして、いずれの請求も棄却した。これに対して、Xらが上告した。

<判旨> 一部破棄自判、一部破棄差戻、一部棄却。

(1) 定年後再雇用労働者に関する不合理性の判断枠組み

・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(最高裁平成28年(受)第2099号、第2100号同30年6月1日第二小法廷判決参照〔ハマキョウレックス事件〕。)」

・「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するのが相当である(前掲最高裁第二小法廷判決参照)。Yの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。」

・「労働契約法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（前掲最高裁第二小法廷判決参照）。」

・「Yにおける嘱託乗務員及び正社員は、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に違いはなく、業務の都合により配置転換等を命じられることがある点でも違いはないから、両者は、職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲（以下、併せて「職務内容及び変更範囲」という。）において相違はないということが出来る。しかしながら、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出来る。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出来る。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。」

・「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出来る。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。」

・「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いうことが出来る。……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うべきである。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。なお、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) 不合理性の具体的判断—本件各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に当たるか

・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ついて

「Yは、正社員に対し、基本給、能率給及び職務給を支給しているが、嘱託乗務員に対しては、基本賃金及び歩合給を支給し、能率給及び職務給を支給していない。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、X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。そして、Yは、本件組合との団体交渉を経て、嘱託乗務員の基本賃金を増額し、歩合給に係る係数の一部を嘱託乗務員に有利に変更している。このような賃金体系の定め方に鑑みれば、Y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といえる。そうである以上、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といふべきである。……本件賃金につき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Xらごとに計算すると、前者の金額は後者の金額より少ないが、その差はX1につき約10%、X2につき約12%、X3につき約2%にとどまっている。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、Y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。」

・嘱託乗務員に対して精勤手当が支給されないことについて

「Y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いえることができる。そして、Y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、Y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。」

- ・嘱託乗務員に対して住宅手当及び家族手当が支給されないことについて

「Yにおける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」ということができる。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。Y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えることができる。他方において、嘱託乗務員は、正社員として勤続した後に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Y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。」

- ・嘱託乗務員に対して役付手当が支給されないことについて

「Yにおける役付手当は、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える……。」「したがって、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……。」

- ・嘱託乗務員の時間外手当と正社員の超勤手当の相違について

「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。……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。」

・嘱託乗務員に対して賞与が支給されないことについて

「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、功勞報償、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、老齡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Y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。」

(3) 結論

・「嘱託乗務員と正社員との精勤手当及び超勤手当（時間外手当）に係る労働条件の相違は、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。しかしながら、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（前掲最高裁第二小法廷判決参照）。また、Yは、嘱託乗務員について、従業員規則とは別に嘱託社員規則を定め、嘱託乗務員の賃金に関する労働条件を、従業員規則に基づく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ることとしている。そして、嘱託社員労働契約の内容となる本件再雇用者採用条件は、精勤手当について何ら定めておらず、嘱託乗務員に対する精勤手当の支給を予定していない。このような就業規則等の定めにも鑑みれば、嘱託乗務員であるXらが精勤手当の支給を受けることのできる労働契約上の地位にあるものと解することは、就業規則の合理的な解釈としても困難である。」「精勤手当に係るXらの予備的請求について検討すると、……Xらに精勤手当を支給しないことは労働契約法20条に違反するものである。また、Yが、本件組合との団体交渉において、嘱託乗務員の労働条件の改善を求められていたという経緯に鑑みても、Yが、嘱託乗務員に精勤手当を支給しないという違法な取扱いをしたことについては、過失があったというべきである。そして、X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（X1につき合計9万円、X2につき合計5万円、X3につき合計6万円）に相当する損害を被ったということが出来る。そうすると、精勤手当に係るXらの予備的請求は理由があり、Yは、Xらに対し、不法行為に基づく損害賠償として、上記金額の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。」「また、時間外手当に係るXらの予備的請求について検討すると、……Xらに対し、精勤手当を計算の基礎に含めて計算した時間外手当を支給しないことは、労働契約法20条に違反するものであり、Yがそのような違法な取扱いをしたことについては、過失があったというべきである。」「したがって、Yは、上記取扱いによりXらが被った損害について、不法行為に基づく損害賠償責任を負う。」「超勤手当（時間外手当）に係るXらの予備的請求については、Xらの時間外手当の計算の基礎に精勤手当が含まれなかったことによる損害の有無及び額につき更に審理を尽くさせるため、これを原審に差し戻す。」

3. メトロコマース事件・最三小判令和2・10・13 労経速2430号9頁、労判1299号90頁

<事案の概要>

X1（一審原告・控訴人兼被控訴人・上告人兼被上告人）、X2～X3（一審原告・控訴人・上告人兼被上告人）、X4（第1審原告・控訴人）（X1～X4を併せてXらという）は、Y（一審被告・被控訴人兼控訴人・上告人兼被上告人、株式会社メトロコマース）と契約期間を1年以内とする有期労働契約を締結して、東京地下鉄株式会社（東京メトロ）の駅構内の売店で販売業務に従事していた（同契約の反復更新によりそれぞれ10年程度勤務し、X2～X4の3名は訴訟提起時〔X4は労働契約法20条施行前〕にすでに退職していた）。Yには、正社員（無機労働契約、月給制、職務限定なし）、契約社員A（有期労働契約、月給制、職務限定あり〔後に職種限定社員に名称変更〕）、契約社員B（有期労働契約、時給制、職務限定あり）の雇用形態の区分があり、Xらはいずれも契約社員Bとして雇用されていた。またYには、契約社員Bから契約社員Aへ、契約社員Aから正社員への登用制度が設けられ、相当数の登用実績があった。正社員は多様な業務に従事していたが、営団地下鉄グループの関連会社等の再編成に伴い、売店業務を行っていた財団法人地下鉄互助会からYに正社員として転籍してきた者や、Yの契約社員Bから契約社員Aを経て正社員に登用された者など、売店業務のみに従事する正社員も一部存在していた。正社員には、①本給（月給制）、資格手当、②住宅手当、③賞与、④退職金、⑤褒章、⑥早出残業手当（割増率は2時間まで27%、2時間超35%）（以下、これらを併せて「本件賃金等」という）が支給された。一方で、契約社員Bには、①本給（時給制）、③賞与（一律12万円、年2回）、⑥早出残業手当（割増率は25%）は支給されるが、①資格手当、②住宅手当、④退職金、⑤褒章は支給されなかった。このため、Xらは、これらの正社員との本件賃金等の相違は労働契約法20条等に違反するとして、不法行為に基づく損害賠償等を求めて訴えを提起した。

第一審（東京地判平成29・3・23 労判1154号5頁）は、X1の請求のうち不法行為に基づく損害賠償請求の一部を認容した（⑥の相違については不合理であると認めた）が、その余の請求及びX2～X4の各請求をいずれも棄却する判決をしたところ、Yがその敗訴部分を不服として、またXらがその敗訴部分をそれぞれ不服として、本件各控訴をした。原審（東京高判平成31・2・20 労判1198号5頁）は、①③の相違は不合理とはいえないが、②④⑤⑥の相違は不合理と認められる（②について、転居転勤を想定していない正社員にも支給される住宅手当を支給しないこと、④について、退職金のうち長年の勤務に対する功労報償的性格を有する部分〔正社員と同一基準により算定した額の少なくとも4分の1に相当する額〕を支給しないこと、⑤について、一定期間の勤続により支給される褒章を支給しないこと、⑥について、早出残業手当の割増率が正社員と異なることは不合理とされた）と判断して、②④⑤⑥の相違にかかるX1～X3の請求を一部認容した（X4は労働契約法20条施行前に退職しているため請求棄却）。

これに対し、X1～X3は、①③④について、Yは②④⑤⑥について、それぞれ上告・上告受理申立てをしたところ、最高裁は、④退職金についてのみ双方（X2・X3（X2ら）およびY）の上告受理申立てを上告審として受理し、その他の労働条件の相違については双方の上告受理申立てを不受理として原判決の判断を確定させた。これにより、最高裁では、④退職金に関する労働条件の相違が不合理と認められるかが、争点となった。

<判旨> 原判決一部変更（破棄自判）、X2らの上告棄却。

（1）労働契約法20条の趣旨・退職金相違への適用

・「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の格差が問題となっていたこと

等を踏まえ、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとするを禁止したものであり、両者の間の労働条件の相違が退職金の支給に係るものであったとしても、それが同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退職金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) Yにおける退職金の性質・目的

・「Y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、Y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Y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、Y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。」

(3) 職務の内容・配置の変更の範囲

・「X2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X2らの……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。」

(4) その他の事情

・「さらに、Y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Y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り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、Y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、Y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、X2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。」

(5) 結論

・「そうすると、Y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、X2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。」「以上によれば、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X2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。」

林景一裁判官の補足意見：「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。」

宇賀克也裁判官の反対意見：「契約社員Bは、契約期間を1年以内とする有期契約労働者として採用されるものの、当該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、正社員と同様、特段の事情がない限り65歳までの勤務が保障されていたといえる。契約社員Bの新規採用者の平均年齢は約47歳であるから、契約社員Bは、平均して約18年間にわたってYに勤務することが保障されていたことになる。他方、Yは、東京メトロから57歳以上の社員を出向者として受入れ、60歳を超えてから正社員に切り替える取扱いをしているというのであり、このことからすると、むしろ、正社員よりも契約社員Bの方が長期間にわたり勤務することもある。Yの正社員に対する退職金は、継続的な勤務等に対する功労報償という性質を含むものであり、このような性質は、契約社員Bにも当てはまるものである。」「また、正社員は、代務業務を行っていたために勤務する売店が固定されておらず、複数の売店を統括するエリアマネージャー業務に従事することがあるが、契約社員Bも代務業務を行うことがあり、また、代務業務が正社員でなければ行えないような専門性を必要とするものとも

考え難い。エリアマネージャー業務に従事する者は正社員に限られるものの、エリアマネージャー業務が他の売店業務と質的に異なるものであるかは評価の分かれ得るところである。正社員は、配置転換、職種転換又は出向の可能性があるのであるのに対して、契約社員Bは、勤務する売店の変更の可能性が有のみという制度上の相違は存在するものの、売店業務に従事する正社員は、互助会において売店業務に従事していた者と、登用制度により正社員になった者とではほぼ全体を占めており、当該売店業務がいわゆる人事ローテーションの一環として現場の勤務を一定期間行わせるという位置付けのものであったとはいえない。そうすると、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。「他方、多数意見も指摘するとおり、Y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。」「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、Yの組織再編等に起因する事情が存在したものと認め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考える。」

4. 学校法人大阪医科薬科大学（旧大阪医科大学）事件・最三小判令和2・10・13 労経速2430号3頁、労判1229号77頁

<事案の概要>

X（一番原告・控訴人・上告人兼被上告人）は、Y（一番被告・被控訴人・被上告人兼上告人。学校法人大阪医科薬科大学）との間で、平成25年1月29日付の有期労働契約を締結し、時給制のアルバイト職員（有期契約労働者）として労働契約を更新（契約期間は初回を除き1年間）しながら、教室事務を担当していた（教室事務員。教室事務員には、正職員の者、契約職員の者、アルバイトの職員の者がいた。なお、Xは適応障害と診断され、平成27年3月9日から退職する平成28年3月31日の間は出勤していない）。Xは、①基本給（月給制・時給制の違い。金額は2割程度の相違あり）、②賞与、③年末年始・創立記念日の賃金支給（時給制のため支給なし）、④法定外の年休日数（年1日の相違あり）、⑤夏期特別有給休暇、⑥私傷病欠勤中の賃金、⑦附属病院の医療費補助措置における相違につき、Yの無期契約労働者（正職員）の労働条件を下回っており、労働契約法20条に違反すると主張して、Yに対し、不法行為に基づく損害賠償等を求めて訴えを提起した。

一番（大阪地判平成30・1・24 労経速2347号18頁、労判1175号5頁）は、①～⑦の労働条件の相違はいずれも不合理であると認められないとして、Xの請求を棄却したため、Xはこれを不服として控訴した。原審（大阪高判平成31・2・15 労経速2374号3頁、労判1199号5頁）において、Xは、一番では主位的請求としていた労働契約に基づく差額賃金請求を取り下げ、他方で差額賃金相当額及び慰謝料に係る不法行為に基づく損害賠償請求を拡張した。原審では、①、③、④、⑦の相違は不合理とはいえないが、②、⑤、⑥の相違は不合理であると認め（②賞与については、Xと同時期に採用された正職員の60%を下回る部分、⑤正職員に付与される夏期特別有給休暇を付与しないこと、⑥私

傷病欠勤中の賃金については、欠勤中の賃金（正職員には6か月間給料の全額が支払われる）のうち給料1か月分、および、休職給（正職員には前期6か月間の経過後休職を命じて標準給与の2割が支払われる）のうち2か月を下回る部分は不合理と認められた）、②⑤⑥の相違にかかる損害賠償請求の一部を認容した。これに対して、双方が上告申立て及び上告受理申立てを行ったところ、最高裁は、②賞与、⑥私傷病欠勤中の賃金の相違についてのみ双方の上告受理申立てを上告審として受理し、その他の労働条件（①、③、④、⑤、⑦）の相違については双方の上告受理申立てを不受理として原判決の判断を確定させた。これにより、最高裁では、②賞与および⑥私傷病欠勤中の賃金の相違が不合理と認められるかが、争点となった。

<判旨> Yの上告に基づき、原判決一部変更（破棄自判）。Xの上告棄却。
賞与について

（1）労働契約法20条の趣旨・賞与相違への適用

・「労働契約法20条は、有期労働契約を締結した労働者と無期労働契約を締結した労働者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期労働契約を締結した労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとするを禁止したものであり、両者の間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）Yにおける賞与の性質・目的

・「Y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る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て、その都度、Y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、Y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、Y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。」

（3）職務の内容・配置の変更の範囲

・「X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Xの……業務の内容は共通する部分はあるものの、Xの業務は、その具体的な内容や、X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うかがわれるのに対し、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

(2) 職務の内容・配置の変更の範囲

・「そして、X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Xの職務の内容等をみると、……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。」

(3) その他の事情

・「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。」

(4) 結論

・「そうすると、このような職務の内容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、X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年余りにとどまり、その勤続期間が相当の長期間に及んでいたとはいえない、X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X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。」「以上によれば、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X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。」

5. 日本郵便（東京）事件・最一小判令和2・10・15 労経速2429号5頁、労判1229号58頁

<事案の概要>

X1～X3（Xら。一審原告・控訴人兼被控訴人・上告人兼被上告人）は、Y（一審被告・被控訴人兼控訴人、被上告人兼上告人）と期間6か月以内の有期労働契約を締結し、配達等の郵便外務事務（X1・X2）または郵便内務事務（X3）に従事していた。Xらは、平成19年10月～平成20年10月に郵便事業株式会社と有期労働契約を締結して以降、同社およびYとの間で契約更新を繰り返してきた。Yには、無期労働契約による正社員と有期労働契約による契約社員が存在し、それぞれ異なる就業規則、給与規定が適用されていた。平成26年3月31日以前の人事制度（旧人事制度）において、正社員は、企画職群、一般職群（旧一般職）および技能職群に区分され、このうち郵便局における郵便業務を担当していたのは旧一般職であった。平成26年4月1日以後の人事制度（新人事制度）において、正社員は、管理職、総合職、地域基幹職および一般職（新一般職）の書くコースに区分され、このうち郵便局における郵便業務を担当するのは地域基幹職および新一般職である。他方、期間雇用社員に適用される就業規則において、期間協社員は、スペシャリスト契約社員、エキスパート契約社員、

月給制契約社員、時給制契約社員およびアルバイトに区分されており、それぞれ契約期間の長さや賃金の支払い方法が異なっていた。

Xらが、正社員とXらとの間の、①外務勤務手当、②年末年始勤務手当、③早出勤務等手当、④祝日給、⑤夏期冬期休暇、⑥夏期年末手当、⑦住居手当、⑧病気休暇、⑨夜間特別勤務手当、⑩郵便外務・内務業務精通手当に係る労働条件の相違は、労働契約法 20 条等に違反するものであると主張して、Yに対し、不法行為に基づく損害賠償等を求めて訴えを提起した。

一審（東京地判平成29・9・14 労判1164号5頁）は、②年末年始勤務手当（損害は8割相当額）、⑤夏期冬期休暇、⑦住居手当（正社員に対する支給額の6割相当額）、⑧病気休暇についての相違を不合理と判断し、Xらの請求を一部認容した。これに対して、XらおよびYの双方が控訴した。原審（東京高判平成30・12・13 労判1198号45頁）は、②年末年始勤務手当を支給しないこと（損害は支給相当額全額）、⑤夏期冬期休暇を付与していないこと（損害の発生は否定）、⑦転居転勤のない正社員にも支給される住居手当を支給しないこと、⑧正社員には有給で認めている病気休暇を認めていないこと（損害は実際の無給休暇取得分）は、不合理な相違と認めた。一方で、①外務業務手当、③早出勤務等手当、④祝日給、⑥夏期年末手当、⑨夜間特別勤務手当、⑩郵便外務・内務業務精通手当の相違については不合理といえないとして、②、⑦、⑧の相違に関してXらの請求を一部認容した。これに対して、X1らは、④祝日給、⑤夏期冬期休暇（損害の発生が否定されたこと）、⑧病気休暇（実際の無給休暇取得分しか損害を認めていないこと）について、Yは、②年末年始勤務手当、⑦住居手当、⑧病気休暇（付与しないことを不合理としたこと）について、それぞれ上告・上告受理申立てを行ったところ、最高裁は、②年末年始勤務手当についてYの上告受理申立て、⑤夏期冬期休暇についてXらの上告受理申立て、⑧病気休暇についてYの上告受理申立てを上告審として受理し、その他の労働条件の相違については、双方の上告受理申立てを不受理として原判決の判断を確定させた。これにより、最高裁では、②年末年始勤務手当および⑧病気休暇に関する労働条件の相違が不合理と認められるか、⑤夏期冬期休暇を不付与につき損害が生じたといえるかが、争点となった。

<判旨> Yの上告棄却。原判決一部破棄差戻し。

(1) 年末年始勤務手当

・Yにおける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。」こ「のような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から、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。」「したがって、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、同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) 病気休暇の不付与について

・「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、個々の労働条件が定められた趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である（最高裁令和2年10月15日第一小法廷判決・公刊物未掲載〔日本郵便（佐賀）事件〕。）」

・Yにおいて、「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、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ことは、使用者の経営判断として尊重し得るものと解される。もっとも、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。そして、Yにおいては、上記時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされており、契約社員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。」「したがって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、同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) 夏期冬期休暇の不付与について

・「Y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X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。」「したがって、郵便の業務を担当する時給制契約社員であるX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。」

6. 日本郵便（大阪）事件・最一小判令和2・10・15 労経速2429号10頁、労判1229号67頁

＜事案の概要＞

X1～X8（Xら。一審原告・控訴人兼被控訴人・上告人兼被上告人）は、Y（一審被告・被控訴人兼控訴人、被上告人兼上告人。日本郵便株式会社）と有期労働契約を締結し（X1～X7は期間6か月以内の契約による時給制契約社員、X8は期間1年以内の契約による月給制契約社員）、郵便配達等の郵便外務事務に従事していた。Xらは、平成19年10月～平成22年4月に郵便事業株式会社と有期労働契約を締結して以降、同社およびYとの間で契約更新を繰り返してきた（うち1名は平成28年3月にYを退職した）。Yには、無期労働契約による正社員と有期労働契約による契約社員が存在し、それぞれ異なる就業規則、給与規定が適用されていた。平成26年3月31日以前の人事制度（旧人事制度）において、正社員は、企画職群、一般職群（旧一般職）および技能職群に区分され、このうち郵便局における郵便業務を担当していたのは旧一般職であった。平成26年4月1日以後の人事制度（新人事制度）において、正社員は、管理職、総合職、地域基幹職および一般職（新一般職）の各コースに区分され、このうち郵便局における郵便業務を担当するのは地域基幹職および新一般職である。他方、期間雇用社員に適用される就業規則において、期間協社員は、スペシャリスト契約社員、エキスパート契約社員、月給制契約社員、時給制契約社員およびアルバイトに区分されており、それぞれ契約期間の長さや賃金の支払い方法が異なっていた。

Xらは、正社員とXらとの間で、①外務業務手当、②年末年始勤務手当、③早出勤務等手当、④祝日給、⑤夏期冬期休暇、⑥夏期年末手当、⑦住居手当、⑧病気休暇、⑩郵便外務業務精通手当、⑪扶養手当に相違があったことは、労働契約法20条に違反するものであったと主張して、Yに対し、不法行為に基づく損害賠償等を求めて訴えを提起した。一審（大阪地判平成30・2・21 労判1180号26頁）は、②年末年始勤務手当、⑦住居手当、⑪扶養手当についての相違を不合理と判断し、Xらの請求を一部認容した（⑤夏期冬期休暇、⑧病気休暇については契約上の地位を確認できないとして不合理性は判断していない）。これに対して、XおよびYの双方が控訴した（Xらは、⑤、⑧についての不法行為に基づく損害賠償請求等を追加した）。原審（大阪高判平成31・1・24 労判1197号5頁）は、②年末年始勤務手当、④祝日給、⑤夏期冬期休暇（損害は休暇日数分）、⑧病気休暇について、通算契約期間5年を超えて相違を設けること、⑦住居手当について、（通算契約期間にかかわらず）相違を設けることは不合理な相違と認められる。一方で、①外務業務手当、③早出勤務等手当、⑥夏期年末手当、⑩郵便外務業務精通手当、⑪扶養手当の相違については不合理とは認められないとして、②、④、⑦、⑧の相違にかかるXらの請求を一部認容した。これに対して、Xらは、②年末年始勤務手当（5年以下は不合理とされなかったこと）、⑤夏期冬期休暇（5年以下は不合理とされなかったこと）、⑧病気休暇（5年以下は不合理とされなかったこと）、⑪扶養手当について、Yは、②年末年始勤務手当（5年を超えた時期を不合理としたこと）、④祝日給（5年を超えた時期を不合理としたこと）、⑤夏期冬期休暇（休暇日数分の損害を認めたこと）、⑦住居手当、⑧病気休暇（5年を超えた時期を不合理としたこと）について、それぞれ上告受理申立てをしたところ、最高裁は、②年末年始勤務手当についてXらおよびYの上告受理申立て、④祝日給についてYの上告受理申立て、⑤夏期冬期休暇についてYの上告受理申立て（損害の認定）、⑪扶養手当についてXらの上告受理申立てを上告審として受理し、その他の労働条件の相違については双方の上告受理申立てを不受理として原判決の判断を確定させた。これにより、最高裁では、②年末年始勤務手当、④祝日給（年始期間の勤務に対する祝日割増金）、⑪扶養手当に関する労働条件の相違が不合理と認められるか、⑤夏期冬期休暇の不付与につき損害が生じたといえるかが、争点となった。

<判旨> Yの上告棄却。原判決一部破棄差戻し。

(1) 年末年始勤務手当の不支給について

・「Yにおける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。」「上記のような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、本件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。」「したがって、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、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。」

(2) 年始期間の勤務に対する祝日割増賃金の不支給について

・「Yにおける祝日給は、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。」「しかしながら、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、X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ではできるものの、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。」そうすると、「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。」「したがって、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。」

(3) 扶養手当の不支給について

・「Yにおいて、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ことは、使用者の経営判断として尊重し得るものと解される。もっとも、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る。そして、Y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、X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。」

(4) 夏期冬期休暇の不付与

・「原審は、郵便の業務を担当する正社員に対して夏期冬期休暇を与える一方で、本件契約社員であるX1 に対してこれを与えないという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に当たることを前提に、上記相違によって夏期冬期休暇の日数分の賃金に相当する額の損害が発生したと判断した。」「Y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、本件契約社員であるX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。」「以上と同旨の原審の判断は、正当として是認することができる。」

7. 日本郵便（佐賀）事件・最一小判令和2・10・15 労経速2429号3頁、労判1229号5頁

<事実の概要>

X（一審原告・控訴人兼附帯控訴人・被上告人）は、平成22年6月7日に郵便事業株式会社との間で有期労働契約を締結し、同社および同社の合併により成立したY（一審被告・被控訴人兼附帯控訴人・上告人）との間で契約更新を繰り返して、Yにおいて時給制契約社員として郵便外務事務（配達等の事務）に従事していたが、平成25年12月14日にYを退職した。Xは、無期労働契約で雇用されている正社員との間の、①外務業務手当、②年末年始勤務手当、③早出勤務等手当、④祝日給、⑤夏期冬期休暇、⑥夏期年末手当、⑨夜間特別勤務手当に加えて、⑩作業能率評価手当〔郵便外務業務精通手当等〕、⑫基本賃金・通勤費等の労働条件の相違は労働契約法20条に違反するとして、不法行為に基づく損害賠償等を求めて訴えを提起した。

一審（佐賀地判平成29・6・30 労判1229号38頁）は、①外務業務手当、②年末年始勤務手当（損害発生立証なし）、③早出勤務等手当、④祝日給、⑤夏期冬期休暇、⑥夏期年末手当、⑨夜間特別勤務手当（損害発生立証なし）、⑩作業能率評価手当〔郵便外務業務精通手当等〕、⑫基本賃金・通勤費に関する労働条件の相違はいずれも不合理とは認められないとして、Xの請求を棄却した。これに対して、Xが控訴、Yが附帯控訴した。原審（福岡高判平成30・5・24 労判1229号12頁）は、⑤夏期冬期休暇を契約社員に付与しないことは不合理な相違と認めた（損害は休暇日数分）。一方で、①外務業務手当、③早出勤務等手当、④祝日給、⑥夏期年末手当、⑩作業能率評価手当〔郵便外務業務精通手当等〕、⑫基本賃金・通勤費の相違については不合理とは認められないとして、⑤の相違にかかるXらの請求を一部認容した。これに対して、Xは、①外務業務手当、③早出勤務手当、④祝日給、⑥作業能率評価手当〔郵便外務業務精通手当等〕、⑫基本賃金・通勤費についての相違が不合理でないとしたこと、Yは、⑤夏期冬期休暇の不付与を不合理としたことおよびその損害の認定について、それぞれ上告・上告受理申立てをしたところ、最高裁は、⑤夏期冬期休暇についてのYの上告受理申立てを上告審として受理し、その他のXおよびYの上告受理申立てを不受理として原判決の判断を確定させた。これにより、最高裁では、⑤夏期冬期休暇に関する労働条件の相違が不合理と認められるか、またそれにより損害が生じたといえるかが、争点となった。

<判旨> Yの上告棄却。

（1）労働条件の相違の不合理性—夏期冬期休暇の不付与

・「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30年6月1日第二小法廷判決・民集72巻2号202頁〔長澤運輸事件〕）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。」

・「Yにおいて、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務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。」

・そうすると、「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。」「したがって、郵便の業務を担当する正社員に対して夏期冬期休暇を与える一方で、郵便の業務を担当する時給制契約社員に対して夏期冬期休暇を与え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。」

(2) 夏期冬期休暇の不付与による財産的損害の有無

・「Y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X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。」

*「参考表 日本郵便3事件の地裁・高裁・最高裁判断対照表」労判1229号76頁参照。

II. 関連法、指針

1. (旧) 労働契約法

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第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。

2. パートタイム・有期雇用労働法（パート・有期法）

(就業規則の作成の手続)

第7条 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。

② 前項の規定は、事業主が有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとする場合について準用する。この場合において、「短時間労働者」とあるのは、「有期雇用労働者」と読み替えるものとする。

(不合理な待遇の禁止)

第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。

(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第9条 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（第11条第1項において、「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

(事業主が講ずる措置の内容等の説明)

第14条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第8条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容について、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 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並びに第6条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。
- ③ 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3. 「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」（平成30年12月28日厚生労働省告示第430号）（抜粋）＊同一労働同一賃金ガイドライン（不合理待遇禁止指針）

第3 短時間・有期雇用労働者

短時間・有期雇用労働法第8条において、事業主は、短時間・有期雇用労働者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、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こととされている。

また、短時間・有期雇用労働法第9条において、事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないこととされている。

短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

1 基本給

(1) 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。通常の労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得した。短時間労働者であるYは、その能力を習得していない。A社は、その能力に応じた基本給をXには支給し、Yには支給していない。

ロ A社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務の

内容及び配置に変更のない短時間労働者であるYの助言を受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事している。A社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における能力又は経験に応じることなく、Yに比べ基本給を高く支給している。

ハ A社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者であるXとYのうち、能力又は経験が一定の水準を満たしたYを定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用し、その後、職務の内容や勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ基本給を高く支給している。

ニ A社においては、同一の能力又は経験を有する通常の労働者であるXと短時間労働者であるYがいるが、XとYに共通して適用される基準を設定し、就業の時間帯や就業日が日曜日、土曜日又は国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「土日祝日」という。）か否か等の違いにより、時間当たりの基本給に差を設けている。

（問題となる例）

基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの経験を有することを理由として、Xに対し、Yよりも基本給を高く支給しているが、Xのこれまでの経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

（2）基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の業績又は成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。

（問題とならない例）

イ 基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者であるXに対し、その販売実績が通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。

ロ A社においては、通常の労働者であるXは、短時間労働者であるYと同様の業務に従事しているが、Xは生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Yは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、待遇上の不利益を課していることとの見合いに応じて、XにYに比べ基本給を高く支給している。

（問題となる例）

基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、通常の労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、短時間労働者であるXについて通常の労働者と同一

の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

(3) 基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。

(問題となる例)

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価せず、その時点の労働契約の期間のみにより勤続年数を評価した上で支給している。

(4) 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うもの

昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

(注)

1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合の取扱い

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、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の客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。

2 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違については、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。

さらに、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該

有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。

2 賞与

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。

(問題とならない例)

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給している。

ロ A社においては、通常の労働者であるXは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、Xに対しては、賞与を支給しているが、YやZに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。

(問題となる例)

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。

ロ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

3 手当

(1) 役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの

役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについて、通常の労働者との内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。(問題とならない例) イ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社におい

て、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名（例えば、店長）であって同一の内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就く有期雇用労働者であるYに対し、同一の役職手当を支給している。ロ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く短時間労働者であるYに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者にあっては、通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。

（問題となる例）

役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べ役職手当を低く支給している。

（2） 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。

（3） 交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ A社においては、通常の労働者か短時間・有期雇用労働者かの別を問わず、就業する時間帯又は曜日 を特定して就業する労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、それ以外の労働者には時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。

ロ A社においては、通常の労働者であるXについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。短時間労働者であるYについては、採用に当たり、交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給に、通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分を盛り込み、通常勤務のみに従事する短時間労働者に比べ基本給を高く支給している。A社はXには特殊勤務手当を支給しているが、Yには支給していない。

（4） 精皆勤手当

通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。（問題とならない例） A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

(5) 時間外労働に対して支給される手当

通常の労働者の所定労働時間を超えて、通常の労働者と同一の時間外労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者の所定労働時間を 超えた時間につき、通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

(6) 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に 対して支給される手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。(問題となる例) A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、深夜労働 又は休日労働以外の労働時間が短いことから、深夜労働又は休日労働に 対して支給される手当の単価を通常の労働者より低く設定している。

(7) 通勤手当及び出張旅費

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の通勤手当及び出張 旅費を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ A社においては、本社の採用である労働者に対しては、交通費実費 の全額に相当する通勤手当を支給しているが、それぞれの店舗の採用 である労働者に対しては、当該店舗の近隣から通うことができる交通 費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内 で通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者であるX が、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い 続けている場合には、当該上限の額の範 囲内で通勤手当を支給している。

ロ A社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い(例えば、週4日以上) 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者には、月額 の 定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない(例えば、週3日以下) 又は出勤日数が変動する短時間・有期雇用労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。

(8) 労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに支給

している食事手当を、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がない（例えば、午後2時から午後5時までの勤務）短時間労働者であるYには支給していない。

（問題となる例）

A社においては、通常の労働者であるXには、有期雇用労働者であるYに比べ、食事手当を高く支給している。

（9） 単身赴任手当

通常の労働者と同一の支給要件を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。

（10） 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当

通常の労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

A社においては、通常の労働者であるXについては、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、一方で、有期雇用労働者であるYと短時間労働者であるZについては、それぞれの地域で採用し、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

（問題となる例）

A社においては、通常の労働者であるXと有期雇用労働者であるYにはいずれも全国一律の基本給の体系を適用しており、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。

4 福利厚生

（1） 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この（1）において同じ。）

通常の労働者と同一の事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。

（2） 転勤者用社宅

通常の労働者と同一の支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

（3） 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障（以下この（3）、第4の4（3）及び第5の2（3）において「有給の保障」という。）

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の短時間労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

(4) 病気休職

短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であるXについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

(5) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、通常の労働者と同一の勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。

(問題とならない例)

A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対しては、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、短時間労働者であるYに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。

5 その他

(1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの
教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するものについて、通常の労働者と職務の内容が同一である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の教育訓練を実施しなければならない。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

(2) 安全管理に関する措置及び給付

通常の労働者と同一の業務環境に置かれている短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

4. 「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」(平成19年10月1日厚生労働省告示第326号、最終改正：平成30年12月28日厚生労働省告示第429号、令和2年4月1日から施行) (抜粋)

第3 事業主が講ずべき短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

事業主は、第二の基本的考え方にに基づき、特に、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

2 待遇の相違の内容及び理由の説明

(1) 比較の対象となる通常の労働者

事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする。

(2) 待遇の相違の内容

事業主は、待遇の相違の内容として、次のイ及びロに掲げる事項を説明するものとする。

イ 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の相違の有無

ロ 次の(イ)又は(ロ)に掲げる事項

(イ) 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容

(ロ) 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇に関する基準

(3) 待遇の相違の理由

事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明するものとする。

(4) 説明の方法

事業主は、短時間・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とするものとする。ただし、説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えない。

3 労使の話し合いの促進

(1) 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れた後、当該短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、短時間・有期雇用労働者法第14条第2項に定める事項以外の、当該短時間・有期雇用労働者の待遇に係る事項についても、説明するように努めるものとする。

(2) 事業主は、短時間・有期雇用労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっては、当該事業主における関係労使の十分な話し合いの機会を提供する等短時間・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するように努めるものとする。

(3) 事業主は、短時間・有期雇用労働者法第22条に定める事項以外の、短時間・有期雇用労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した待遇に係る事項についても、短時間・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、当該事業所における苦情処理の仕組みを活用する等その自主的な解決を図るように努めるものとする。