労働事件の重要・最新判例

ー労使の課題に活かす判例の考え方ー

成蹊(せいけい)大学法学部教授・中央労働委員会地方調整委員　原 昌登(まさと)

はじめに

1　本日の内容

昨年及び本年に出された重要な判例について、その**ポイント**を確認

→今後の実務対応に活かすため、判例の「**考え方**」をしっかりと理解する

（「判例」とは、裁判所の判決等で「**先例**」として重要なもの、と考えればよい）

2　判例を読むときの留意点

(1) 判例は、あくまでも「**その事案（その紛争）」における判断であること**に注意

→似ているように見えても**重要な点が異なり**、自分が検討・対応する事案の先例として使うべきではない場合もありうる（事実関係を丁寧に見ていく必要がある）

(2) その判例が、**新しいルール**を示したのか、**適用（あてはめ）**をした例なのかに留意

①法律の解釈としてルールを示した場合：**判例法理**としてきわめて重要（法理＝ルール）

②既存のルールを適用して結論を出した場合（**事例判決**）：実務対応の参考になる

（判断の例が増えれば、自分が検討・対応する事案と似たものを探しやすくなるため）

(3) 最高裁の判断を「**判例**」、下級審（高裁、地裁）の判断を「**裁判例**」と呼んで区別することがある（他方、すべてを「判例」と呼ぶこともある）

→判例と裁判例を意識して使い分けることもある点を確認しておけばよい

3　レジュメの構成：【事実】【結論】【判旨】【検討】の４点で、判例のポイントを整理

・原告をX、被告をYと表記

・【判旨】は、終了後などにも参照できる資料として、できるだけ判決の原文を引用する形で記載

（セミナーの時間中は、ポイントを絞って、【判旨】のうち下線を引いた部分を中心に紹介）

©2026 Hara Masato

4　判例の表記方法：**事件名**を付けるのが、労働法分野の特徴

例：①日東電工事件・②最二小判③令和 8･2･13④労判 1352 号 5 頁
①事件名：労働法の分野では、裁判の当事者となっている使用者の名前等を事件名とする
②裁判所名、裁判の種類：最高裁第二小法廷の判決であることを示している
（ほか、例えば仙台地裁の決定なら、仙台地決と表記）
※判決：訴えに対する裁判所の結論の基本形　決定：いわば判決の簡易版（「仮処分決定」など）
③日付：判決や決定の出された日付
④掲載誌：民間による専門雑誌として、「労働判例」（略して労判。産労総合研究所）、「労働判例ジャーナル」（労働開発研究会）などがあり、公的なものとして、最高裁が重要な最高裁判例をまとめた「最高裁判所民事判例集」（略して民集）がある

今回の判例の一覧（兼・レジュメの目次）

1　職種限定合意が認められる労働者に対する配転命令の違法性 滋賀県社会福祉協議会（差戻審）事件・大阪高判令和 7･1･23 労判 1326 号 5 頁 4
2　パワハラを理由とする消防職員に対する懲戒免職処分の効力 糸島市事件・最三小判令和 7･9･2 労判 1348 号 5 頁 7
3　定年後再雇用の労働条件と同一労働同一賃金 名古屋自動車学校（差戻審）事件・名古屋高判令和 8･2･26 労働判例ジャーナル 169 号 2 頁 11
4　就業規則に基づく一時金を支給しなかったことの不法行為該当性 日東電工事件・最二小判令和 8･2･13 労判 1352 号 5 頁 19

©2026 Hara Masato

【参考資料1】日本の裁判制度に関する基礎知識

①日本の裁判制度は、地方裁判所・高等裁判所・最高裁判所の「**三審制**」
（訴訟の額が140万円以下の事案などは、簡易裁判所・地裁・高裁の場合もある）

②訴訟の経過の例

第一審（地裁）：原告X、被告Y（原告をX、被告をYとするのが一般的）
↓　第一審でYが負けた場合（Xの請求が認められた場合）、控訴をするのはY
控訴審（高裁）：控訴人Y、被控訴人X
↓　控訴審でXが負けた場合、上告（上告受理申立て（下記参照））をするのはX
上告審（最高裁）：上告人X、被上告人Y

③「上告」と「上告受理申立て」の違い

上告（最高裁に対する直接の上告）：憲法違反などの場合にのみ、行うことができる

上告受理申立て：直接の上告が認められない場合は、当事者は上告受理申立てを行う
→それが法令の解釈に関する重要な事項を含むものと認められる場合などに、最高裁は上告を受理することになる
（要は、上告として受けるかどうか、最高裁の裁量が大きいということ…上告の増加に対応するため設けられた仕組み）

【参考資料2】地裁・高裁と最高裁の違い

①事実審と法律審

・第一審（地裁）、控訴審（高裁）は、**事実の有無の認定**を行うとともに、法律問題を審理するので、「**事実審**」と呼ばれる
・上告審（最高裁）は、**法律問題のみ**を審理するので、「**法律審**」と呼ばれる

②最高裁は自ら事実の認定を行うことが**できない**ので、高裁が認定した事実関係をもとに、法的な判断**のみ**を行うという役割分担になっている
→最高裁が「これは判断に必要」と考えた事実が、高裁段階で明らかにされていなかった場合は？…「破棄差戻し」によって、**高裁に戻して**事実も含め審理させる

③最高裁が示す結論のパターン

・**上告棄却**（高裁の判決が確定）
・**破棄自判**（高裁の判断を取り消し、自ら判断）
・**破棄差戻し**（高裁の判断を取り消した上で、高裁に戻して審理させる）

©2026 Hara Masato

1　職種限定合意が認められる労働者に対する配転命令の違法性
滋賀県社会福祉協議会（差戻審）事件・大阪高判令和7･1･23 労判1326号5頁

【事実】

(1) 社会福祉法人Yは、福祉用具の展示・普及、利用者からの相談に基づく改造・製作や技術の開発等の業務を行うAセンターを、B県の指定管理者等として運営していた。

(2) Xは、「ガス溶接作業主任者」の資格を有しており、平成13（2001）年3月に、上記Aセンターを運営していたC財団法人に正規職員（福祉用具センターにおける上記の改造・製作や技術の開発（以下、本件業務）に係る技術職）として採用され、以後、平成31（2019）年3月末まで、技術職として勤務していた（なお、C財団法人の権利義務は平成15年4月にYに承継され、以後XはYに雇用されていた）。XはAセンターにおいて溶接ができる唯一の技術者であった。

(3) Aセンターにおける改造・製作の実施件数は減少を続け、平成30年度は2件、令和元年度以降は0件となった。Aセンターにおける技術者は、平成21（2009）年度にはXを含む3名だったが、平成29（2017）年度に他の技術者が退職後、Xのみとなった。

(4) 技術職を廃止することにしたYは、平成31（2019）年4月1日付で、Xに対し、来館者の対応や館内の鍵の開閉などを担当する総務課施設管理担当への配転を命じた（本件配転命令）。

(5) Xは、Yとの間にXの職種及び業務内容を上記技術職に限定する旨の合意（以下、本件合意）があったと主張し、本件配転命令は本件合意に反する違法なものである、または、権利濫用に該当するとして、債務不履行または不法行為を理由としてYに対し損害賠償を請求する訴訟を提起した。

(6) 地裁（京都地判令和6･4･27 労判1308号20頁）は、Xの採用の経緯、Xが本件業務を18年間続けていたことに加え、Yが福祉用具の改造・製作を外部に委託することはB県によって禁止されており、XがAセンターで溶接ができる唯一の技術者であったことから、Xを機械技術者以外の職種に就かせることはYも想定していなかったとして、XとYの間には「福祉用具の改造・製作、技術開発を行わせる技術者として就労させるとの黙示の職種限定合意があった」と判断した。ただ、その上で、解雇回避のためにXを配転することは、業務上の必要性があり、不当な目的はなく、甘受すべき程度を超える不利益をもたらすものではなく、権利濫用とまではいえないとして、Xの請求を棄却した。高裁（大阪高判令和4･11･24 労判1308号16頁）も地裁判決を基本的に維持したため、Xが上告受理申立て。最高裁（最二小判令和6･4･26 労判1308号5頁）は、配転を有効と認めた高裁判決を破棄し、高裁に差し戻した。本件はその差戻審である。

【差戻審（本判決）の結論】配転命令がXに対する不法行為に当たるとして、慰謝料（80万円）等の支払をYに命じた。

【差戻前上告審（最高裁）の判旨】

(1)「労働者と使用者との間に**当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、**使用者は、当該労働者に対し、**その個別的同意なしに当該合意に反**

©2026 Hara Masato

する配置転換を命ずる権限を有しないと解される。」

(2)「上記事実関係等によれば、X と Y との間には、X の職種及び業務内容を本件業務に係る技術職に限定する旨の本件合意があったというのであるから、Y は、X に対し、その同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限を**そもそも有していなかったもの**というほかない。」「本件配転命令につき、Y が本件配転命令をする権限を有していたことを前提として、その濫用に当たらないとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。」

(3) 原判決中、本件配転命令が債務不履行または不法行為に当たることを理由とする「損害賠償請求に係る部分…は破棄を免れない。そして、本件配転命令について不法行為を構成すると認めるに足りる事情の有無や、Y が X の配置転換に関し X に対して負う雇用契約上の債務の内容及びその不履行の有無等について更に審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻すこととする。」

【差戻審の判旨】

(1)「X と Y との間には、X の職種及び業務内容を本件業務に係る技術職に**限定する旨の本件合意**があったというのであるから、Y は、X に対し、その同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限を**そもそも有していなかったもの**というほかない。にもかかわらず、Y は、本件合意に反して本件配転命令を行ったものであって、**同命令は違法**というべきである。」「Y としては、本件合意の存在を容易に認識できたというべきであるから、Y には本件配転命令を行ったことについて**過失**が認められる。」「したがって、…本件配転命令は、X に対する関係で、**不法行為**を構成するというべきである。」

(2)「Y は、本件合意があったにもかかわらず、X に対してその同意を得ることなく違法な本件配転命令を行ったものであり、しかも、Y は、事前に…**面談**において、X に対し、同人が長年従事していた本件業務に係る技術職を廃止する旨の**説明**をしたり、他の職種へ変更することの**同意を得るための働き掛け**をするなど、違法な配転命令を回避するために信義則上尽くすべき**手続**もとっていないこと、X は、これにより、長年従事していた本件業務に係る技術職以外の職種へ変更することを余儀なくされ、相当程度の精神的苦痛を受けたこと、その他、本件に現れた一切の事情を総合考慮すると、本件配転命令によって X が被った精神的損害に対する慰謝料の額は 80 万円とするのが相当である。」

【解説】

(1) 本判決の意義

①差戻前上告審（最高裁）…配転（配置転換）において、労働者の**職種・業務内容を限定する合意（限定合意）**がある場合、限定を超えた配転を命じることは**できない**旨を、最高裁として**初めて一般論の形で展開**

→非常にシンプルで、ある意味で当たり前のことではあるが、最高裁として一般論を展開したのは初めてということで、注目を集めた

（最高裁が述べる一般論…やはり先例として「重み」があるということ）

©2026 Hara Masato

②本判決（差戻審）の意義

→限定の合意を超えた配転を命じる権限がないことを前提に、命じたことが**不法行為**に当たるか否かを具体的に判断

→結論として、不法行為に当たると判断（この判断自体は事例判決（事例判断）の１つであるが、最高裁判決といわばセットで、「限定の合意を超えて配転を命じた場合、不法行為が成立しうる」という先例として意味をもつといえる）

⑵ 賠償額の判断における考慮事項

①本判決（差戻審）は、慰謝料の額（80 万円）の算定に当たり、面談で以下のⓐ、ⓑを行わなかったことも考慮している

ⓐ技術職の廃止に関する**説明**

ⓑ他職種への配転の同意を得るための**働き掛け**

（「違法な配転命令を回避するために**信義則上尽くすべき手続**」とまとめられている）

②今後、類似の事案においては、そもそも違法な配転命令を行わないことが大前提であるものの、上記ⓐ、ⓑを、信義則（労契法３条４項[1]参照。要は、労働者と使用者の信頼関係（信義）が重要であるというルール（則））に基づき、行っていくことも重要

→判旨（1）で、違法な配転命令が不法行為を構成すると述べているため、ⓐ、ⓑを行ったからといって、「不法行為責任がなくなる」というわけではない

（ⓐ、ⓑを行うことは、賠償額を低くする事情の１つと位置付けられる）

→ただ、ⓐ、ⓑを通して、限定を超えた配転について**同意**が得られれば、（権利濫用にならない限り）配転命令は可能となり、そもそもトラブルになりにくい点も要注目

⑶ 実務への示唆（ヒント）

①職種・勤務地等を限定する合意…**人材の獲得・定着**等に活用される例もある

→ただし、限定を超えた配転は、たとえその職種や勤務地がなくなる場合でも、当然に認められるわけでは**ない**点に注意

②限定を超えた配転が必要になったら→背景の説明を行い、配転への**同意**を得るように**丁寧なコミュニケーション**を行うことが重要

[1] 労契法３条４項：労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

©2026 Hara Masato

2　パワハラを理由とする消防職員に対する懲戒免職処分の効力
糸島市事件・最三小判令和7･9･2 労判1348号5頁

【事実】

(1) Xは、平成5（1993）年4月にY市（以下、Y）に消防職員として採用され、平成22（2010）年4月から消防隊の小隊長を務め、平成29（2017）年3月当時、Y消防本部（以下「消防本部」という。）の係長を務めていた。

(2) Xは、平成15（2003）年頃から平成28（2016）年11月までの間、少なくとも部下10人に対し、鉄棒に掛けたロープで身体を縛って懸垂をさせた上で、力尽きた後もそのロープを保持して数分間宙づりにしてさらに懸垂するよう指示したり、熱中症の症状が生じるまで訓練を繰り返させたりするなどの行為（以下、各指導）や、「ぶっ殺すぞ、お前」などの発言（以下、各発言。各指導と各発言を併せて、以下、本件各行為）を行った。

(3) 平成28年6月頃、消防本部において、消防職員を対象とした職場環境改善に関するアンケートが行われ、職場にパワーハラスメントがまん延している、数年間で若手の職員が3名退職したのは職場環境が原因である、外部調査等の対処をしてほしいなどの回答が出された。Yの市長は、同年7月頃、消防職員有志一同名義の文書の提出を受けた。同文書は、消防本部でのいじめやしごき等を原因として数年間で6人の若手職員が退職し3人の職員がうつ病等のため休職していること、Xが訓練の名を借りていじめやしごきをしており、暴言も度を越していること、加害者が複数おり、そのトップにいるのが課長補佐であること等の記載があり、定期的に行われているアンケートに指摘しても何も変化がないとして、実態調査のための調査委員会の設置を要望するものであった。同市長は、これを受けて、消防職員に対する事情聴取などを実施した。

(4) Yの消防長は、平成29年3月3日、Xに対し、本件各行為がYのハラスメントの防止等に関する規程5条1項（職員は、職員相互の人権を尊重し、ハラスメントをしてはならない旨を規定したもの）に違反することなどを理由に、地方公務員法29条1項1号及び2号[2]に基づき、懲戒免職処分（以下、本件処分）をした。

(5) Xは、Yに対し、本件処分の取り消しを求めるとともに、国家賠償法1条1項[3]に基づき損害賠償を求めて訴訟を提起した（なお、当初はハラスメントを理由に戒告処分を受けたX'も原告として訴訟に参加していたが、戒告処分の取消請求を棄却する結論が高裁で確定したため、今回はX'に関する部分は省略する）。地裁（福岡地判令和4･7･29労判1279号5頁）は、Xに対する本件処分を取り消し、YへXに対する損害賠償（慰謝料100万円）の支払を命じた。Yが控訴。高裁（福岡高判令和6･1･24労判1348号32頁）も、Xによ

---

[2] 地方公務員法29条1項：職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該職員に対し、懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。
一　この法律若しくは第五十七条に規定する特例を定めた法律又はこれらに基づく条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合
二　職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合　　以下略

[3] 国家賠償法1条1項：国又は公共団体の公権力の行使に当る公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によつて違法に他人に損害を加えたときは、国又は公共団体が、これを賠償する責に任ずる。

©2026 Hara Masato

る各指導は、訓練やトレーニングとして通常行われる範囲を逸脱したものではあるけれども、逸脱の程度が特段大きいとまでは言い難く、各発言についても、精神的苦痛を受けた者が相当数に上るものの、言い過ぎの面や、表現が適切でなく口の悪さが現れたに過ぎないところがあり、被害を受けた職員に重大な負傷も生じていないことをふまえると、X がした非違行為による他の職員及び社会に対する影響が特に大きいとまではいえない上、X が本件処分以前に懲戒処分を受けたことがなく、訓練やトレーニングの際の指導等につき個別に注意等を受けたとの事情も見当たらないこと、X が一定の反省の態度を示していることなどを考慮すると、懲戒の中で最も重い免職を選択した本件処分は、重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用した違法なものであるとして、Y の控訴を棄却した（X の附帯控訴[4]に基づいて、慰謝料を 110 万円に増額するなど地裁判決を一部変更した）。Y が上告受理申立て。

【結論】破棄自判。X に対する懲戒処分を有効と認め、高裁判決で Y が敗訴した部分を破棄。X からの損害賠償請求も棄却。

【判旨】

（1）「公務員に対する懲戒処分について、懲戒権者は、諸般の事情を考慮して、懲戒処分をするか否か、また、懲戒処分をする場合にいかなる処分を選択するかを決定する**裁量権**を有しており、その判断は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に、違法となるものと解される」。

（2）X による「本件各行為のうち各指導は、いずれも、X が職場内における優位性を背景として、採用後間もない部下に対し、鉄棒に掛けたロープで身体を縛って懸垂をさせた上で力尽きた後もそのロープを保持して数分間宙づりにして更に懸垂するよう指示したり、熱中症の症状を呈するまで訓練を繰り返させたり、体力の限界のため倒れ込んだことに対するペナルティと称して更に過酷なトレーニングをさせるなどしたものであり、部下に傷害を負わせるものであるか否かにかかわりなく、訓練やトレーニングに係る**指示や指導としての範ちゅうを大きく逸脱するもの**というほかない。また、各発言には、部下に恐怖感や屈辱感を与えたり、その**人格を否定したり**するもののみならず、その家族をも侮辱したりするものも含まれている。このように、本件各行為は、部下に対する言動として極めて不適切なものであり、長期間、多数回にわたり繰り返されたものであることにも照らせば、その非違の程度は**極めて重い**というべきである。」

（2）「消防職員については、火災等の現場において住民の生命や身体の安全確保のための活動等を行うという職務の性質上、**厳しい訓練**が必要となる場合があるとしても、指示や指導としての範ちゅうを大きく逸脱する各指導が許容される**余地はない**」。「さらに、本件各行為は、小隊長等として消防職員を指導すべき立場にある X が、少なくとも 10 人もの

[4] 附帯控訴とは、簡単にいえば、相手方が控訴したことによる控訴審において、当初は控訴をしなかった側（「被控訴人」の側）が、判決の変更等を求めて行うものである。本来の控訴の期限（判決書の送達から 2 週間）を過ぎても行うことができるなどの特徴がある。民事訴訟法 293 条等を参照。

©2026 Hara Masato

部下に対し、十数年もの長期間、多数回にわたり、上記のような不適切な指導や発言を執拗に繰り返したというものであり、**甚だしく職場環境を害し、**Y の消防組織の秩序や規律を著しく乱すものというべきである。消防組織においては、職員間で緊密な意思疎通を図ることが職務の遂行上重要であることにも鑑みれば、本件各行為が及ぼす上記のような悪影響は看過することができないものである。」

(3)「以上…に照らせば、X には本件処分以外に懲戒処分歴がないこと等の事情があり、免職処分が公務員の地位の喪失という重大な結果を生じさせるものであることを踏まえても、X に対する処分として免職を選択した消防長の判断が、社会観念上著しく妥当を欠くものであるとはいえず、懲戒権者に与えられた裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものということはできない。」「したがって、本件処分が裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用した違法なものであるとした原審の判断には、懲戒権者の裁量権に関する法令の解釈適用を誤った違法があるというべきである。」「原判決中Y敗訴部分は破棄を免れない。そして…本件処分にその他の違法事由も見当たらず、X の請求は理由がない」。結論として、X の請求等をすべて棄却する。

【解説】

(1) 本判決の意義

①悪質なパワハラに関して、**厳しい処分**も認められることを示した事例判決

参考：長門市・市消防長事件・最三小判令和 4･9･13 労判 1277 号 5 頁

→本件はあくまで事例判決の 1 つではあるが、悪質なパワハラに対する厳しい処分を有効とする傾向につながりうる（最高裁の判断には重みがある）

→なお、判断枠組みは、懲戒権者の裁量を前提に、裁量権の逸脱・濫用があった場合に処分が無効となるという、確立したものが本件でも用いられている

②高裁では処分が無効とされ、最高裁で結論が**逆転**

→ハラスメント事案では、しばしば見られる印象もある

前掲・長門市・市消防長事件

氷見市（消防職員停職処分）事件・最三小判令和 4･6･14 労働判例ジャーナル 126 号 2 頁等

→背景：懲戒処分の効力…一般論として、労働者の保護という観点から、その効力が慎重に判断され、処分無効とされる例もしばしば見られる

⇔ハラスメント事案では、被害者をはじめとする周囲の労働者の保護、職場環境（企業秩序）の維持・回復のため、厳しい処分が必要な場合もあるといえる

©2026 Hara Masato

(2) パワハラ行為の評価

①本件の特徴

・**人格否定**等の暴言、指示や指導を**逸脱**する指導

・被害者が**多数**、かつ、**長期**にわたる

→**甚だしく職場環境を害する**とした、最高裁の判断は説得的といえる

②高裁は、懲戒免職処分を無効と判断

→被害者に重大な負傷が生じていないことなどを理由に挙げてはいるが、高裁の判断は率直に言って疑問がある

(3) 業務（職務）の性質

①消防職員の職務…**厳しい訓練**が必要となることは、最高裁も言及している

→しかし、パワハラが正当化されるわけではない！！

②危険が伴う職務だからこそ、最高裁も職員間の「緊密な意思疎通」が重要と指摘

→日常的なパワハラ行為は、当然、意思疎通の妨げになる

（この点からも、最高裁の判断は説得的といえる）

(4) 実務へのヒント

①業種や業務の性質等を理由に、パワハラであることが否定されるわけでは**ない**！！

→**一般的**（**平均的**）にその言動がどのように受け止められるかを中心に判断

②被害者にケガや精神疾患がないからかまわない、という話では**ない**ことにも留意

③被害者が複数、期間が長期…それだけ悪質なパワハラであることを基礎付ける

【参考】ハラスメント対応におけるアンケート調査の意義

①事実（3）にあるように、職場環境に関するアンケート調査で、パワハラに関する回答が見られた（ただし、本件事案が明らかになったのは、アンケートでも改善がなされないことで消防職員有志一同が出した文書がきっかけ）

②アンケート調査の実施：ハラスメントの実態の把握、調査へのきっかけとなる点で、ハラスメント対応において重要な意味をもつ

→本来は、アンケート結果からハラスメントの存在が疑われる場合は、使用者から積極的に調査等の対応に進むべき（本件ではアンケートの直後に有志の文書が出されているため、断定はできないが、使用者の対応としてやや不十分であった可能性もある）

→いきなり個別のヒアリング調査等を実施することはハードルが高いといえるが、まずアンケートを実施することによって、その後の調査などが進めやすくなる

©2026 Hara Masato

3　定年後再雇用の労働条件と同一労働同一賃金

名古屋自動車学校（差戻審）事件・名古屋高判令和 8･2･26 労働判例ジャーナル 169 号 2 頁

【事実】

（1）X1、X2 は自動車学校を営む Y で正職員（教習指導員）として勤務。X1 らは 60 歳で定年退職した後、高年法 9 条の高年齢者雇用確保措置として設けられた Y の継続雇用制度において、嘱託職員として期間 1 年の有期契約を締結。嘱託職員の労働条件は正職員就業規則とは別の嘱託規定で定められていた（後掲の表も参照）。

（2）X1 らは継続雇用後も教習指導員として勤務しており、定年退職の前後で、主任の役職を退任したことを除き、業務・責任、及び、人事異動に相違はなかった。

（3）X1 らは、無期労働者との労働条件の相違が労契法旧 20 条に反する不合理なものであるとして、Y に不法行為を理由とする損害賠償請求等を行った。

（4）地裁（名古屋地判令和 2･10･28 労判 1233 号 5 頁）、高裁（名古屋高判令和 4･3･25 労判 1292 号 23 頁）は、労働者が受けた給付金や年金（高年齢雇用継続給付、老齢厚生年金）を加えても、支給総額で約 80%にとどまっていること、使用者が提示する労働条件に合意しなければ再雇用されないのであるから、労働者と使用者に労働条件について合意があったとしても、だからといって相違が不合理ではないとはいえないなどとした上で、❶基本給は**定年退職時の基本給の 60%を下回る限度で**不合理な相違に当たる、❷賞与は基本給を**定年退職時の 60%として算定した額を下回る限度で**不合理な相違に当たると判断した。その他の相違（後掲の表の❸～❺）については、基本的に従来の判例に沿った判断[5]を行った（詳細は省略）。Y が上告受理申立て。最高裁（最一小判令和 5･7･20 労判 1292 号 5 頁）は、高裁判決が基本給と賞与について相違を不合理とした部分（Y が敗訴した部分）を破棄し、高裁に差し戻した。なお、そのほかの労働条件に関しては上告を却下。

【資料・労契法旧 20 条（ⓐ～ⓒの付番や強調等は講師）】

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。

[5] その他の相違（次頁の表の❸❹❺）について裁判所の判断を簡単にまとめると、皆精勤手当、敢闘賞については、その必要性は正社員と嘱託職員に相違はなく、嘱託職員への減額支給は不合理な相違に当たると判断し、家族手当については、正社員には幅広い世代の者が存在し、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して、嘱託職員への不支給は不合理ではないと結論付けた。

©2026 Hara Masato

	正職員（無期）	嘱託職員（有期）	裁判所の結論部分
❶基本給（いずれも月給制）	定年退職時、X1：181640円、X2：167250円 ※なお、勤続5年の若年の正職員は最大で125000円	X1：81738円（2年目以降74677円）、X2：81700円（2年目以降72700円） ※定年退職時と比較し、X1は45%以下、X2は48.8%以下	地裁・高裁：定年退職時の60%を下回る部分が不合理→最高裁が破棄差戻し
❷賞与（嘱託社員は嘱託社員一時金）	あり（年2回）。基本給に正職員一律の係数（「調整率」）を乗じたものに勤務評定分を加算（両名とも年間では約50万円強）	あり（年2回）。算定方法の詳細は不明だが、X1：42000～108000円、X2：66200～107500円 ※基本給を定年退職時の60%として正職員の調整率を乗じた額を下回る	地裁・高裁：基本給を定年退職時の60%として算定した額を下回る部分が不合理→最高裁が破棄差戻し
❸皆精勤手当	所定労働時間を欠略なく勤務した場合に支給	正職員より減額して支給	不合理
❹敢闘賞	1か月に担当した技能教習等の時間数に応じ支給	正職員より減額して支給	不合理
❺家族手当	扶養家族の人数に応じて支給	なし	不合理ではない

【差戻審（本判決）の結論】基本給、賞与のそれぞれについて、性質、目的等について検討・判断した上で、基本給につき、X1については10万円、X2については9万5000円を下回る限度で不合理な相違に当たる（賞与については、基本給を上記の額として正職員の掛け率を掛けて算定した額を下回る限度で不合理な相違に当たる）と判断。不合理な相違に関する損害賠償額として、差戻前の高裁判決が認めた額よりも額を引き下げつつ、YにX1らに対する賠償を命じた。

【差戻前上告審（最高裁）の判旨】

(1)「労働契約法20条は…有期労働契約を締結している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ことを禁止したものであり…労働条件の相違が**基本給**や**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基本給及び賞与の**性質**やこれら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」（メトロコマース事件[6]・最三小判令和2･10･13民集74巻7号1901頁参照）。

[6] メトロコマース事件は、退職金の相違につき不合理性を否定した最高裁判決である。

©2026 Hara Masato

(2)「管理職以外の正職員のうち所定の資格の取得から1年以上勤務した者の基本給の額について、勤続年数による差異が大きいとまではいえないことからすると、正職員の基本給は、勤続年数に応じて額が定められる**勤続給**としての性質のみを有するということはできず、職務の内容に応じて額が定められる**職務給**としての性質をも有するものとみる余地がある。他方で、正職員については、長期雇用を前提として、役職に就き、昇進することが想定されていたところ、一部の正職員には役付手当が別途支給されていたものの、その支給額は明らかでないこと、正職員の基本給には功績給も含まれていることなどに照らすと、その基本給は、職務遂行能力に応じて額が定められる**職能給**としての性質を有するものとみる余地もある。そして、前記事実関係からは、正職員に対して、上記のように様々な性質を有する可能性がある基本給を支給することとされた**目的を確定することもできない**。

また…嘱託職員は定年退職後再雇用された者であって、役職に就くことが想定されていないことに加え、その基本給が正職員の基本給とは異なる基準の下で支給され、X1 らの嘱託職員としての基本給が勤続年数に応じて増額されることもなかったこと等からすると、嘱託職員の基本給は、正職員の基本給とは**異なる性質**や支給の**目的**を有するものとみるべきである。

しかるに、原審は、正職員の基本給につき、一部の者の勤続年数に応じた金額の推移から年功的性格を有するものであったとするにとどまり、他の**性質**の有無及び内容並びに支給の**目的**を**検討せず**、また、嘱託職員の基本給についても、その**性質**及び支給の**目的**を何ら**検討していない**。」

(3)「また、**労使交渉に関する事情**を労働契約法 20 条にいう「その他の事情」として考慮するに当たっては、労働条件に係る合意の有無や内容といった労使交渉の結果のみならず、その具体的な経緯をも勘案すべきものと解される。

…Y は、X1 及びその所属する労働組合（以下、本件組合）との間で、嘱託職員としての賃金を含む労働条件の見直しについて労使交渉を行っていたところ、原審は、上記労使交渉につき、その結果に着目するにとどまり、上記見直しの要求等に対する Y の回答やこれに対する上記労働組合等の反応の有無及び内容といった**具体的な経緯**を勘案していない。」

(4)「以上によれば、正職員と嘱託職員である X1 らとの間で基本給の金額が異なるという労働条件の相違について、各基本給の**性質**やこれを支給することとされた**目的**を十分に踏まえることなく、また、**労使交渉に関する事情**を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。

(5) 正職員の賞与と嘱託職員の嘱託職員一時金の相違について、原審は「賞与及び嘱託職員一時金の性質及び支給の目的を何ら検討していない。」また、上記 (4) と同じく、原審は労使交渉の「具体的な経緯を勘案していない。」「このように…賞与及び嘱託職員一時金の**性質**やこれらを支給することとされた**目的**を踏まえることなく、また、**労使交渉に関する事情**を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。」

(6)「以上のとおり、原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反が

©2026 Hara Masato

ある。…X1 らが主張する基本給及び賞与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否か等について、更に審理を尽くさせるため…本件を原審に差し戻すこととする。」

【差戻審の判旨】

(1) 正職員の基本給

①「正職員の基本給は、年功的性格や勤続給としての性質を有しているといえる」が、「若年正職員の基本給平均額と勤続年数 30 年以上の正職員の基本給平均額との差は、最大で月額約 6 万 3000 円であ」り、「平成 25 年以降に Y に所属した正職員の基本給で最も高いのは 18 万 5270 円であることが窺えること、定年退職時の基本給が X1 が 18 万 1640 円、X2 が 16 万 7250 円であり、差が大きくないことを踏まえると、年功的性格や勤続給としての性格が占める割合はそれほど大きくないといえる。」

②「正職員の基本給は、一律給と功績給で構成され、功績給には経験加算を含み、別に定める「給与計算の基準」の基本給と同じとするとされている」。しかし、「勤続年数を含む功績給の割合は、上記基本給の定めにおいて、昇給の額が低額であることを踏まえると…正職員の基本給において、賃金規定が定める功績給としての性質はそれほど大きくないといえる。」

③「指導員として稼働することが見込まれて入社した者は、指導員資格を取得するまでは見習いとして日給制であるが、指導員資格を取得して指導員となると月給制となることから、正職員の月給としての基本給は、指導員として教習業務ができるようになったときに決定されるものであること、正職員の基本給は、一律給と功績給で構成されるとされており、労務の対価として一律に支給される部分が含まれていることも考慮すると、正職員には職務給と位置付けられる指導手当が支給されていることを踏まえても、正職員の基本給は、指導員として業務に従事したことに対する**職務給としての性質**を有するものであり、その割合は**相応に高い**と認められる。」

④Y においては「役職が上がったこと…を理由として基本給が昇給したといえるのか判然とせず、役職が上がったことと基本給の昇給が優位に連動していたか明らかではないことを踏まえると、正職員の基本給は、職能給としての性質を有すると認められるものの、その程度は限定的であるといえる。」

(2) 嘱託職員の基本給

「嘱託職員の賃金体系は、嘱託規定において、勤務形態によりその都度決め、賃金額は本人の経歴、年齢その他の実態を考慮して決めるものとされているところ、嘱託職員は、定年退職後、期間 1 年間の有期労働契約を締結し、原則として 65 歳までの 5 年間しか雇用が予定されておらず、また、勤続年数に応じて増額されることはなかったことからすれば、**年功的性格**（勤続給としての性質）は認められない。他方、賃金体系について勤務形態により都度決めることとなっており、指導員職か事務職かなど、職務内容によって決められるものといえることから、職務給の性質も有するものと認められる。」さらに、「嘱託職員の基本給の支給には、老齢厚生年金（報酬比例部分）を受給するまでの生活保障という目的が含まれていたことも窺える。」

©2026 Hara Masato

(3) 労使交渉の事情

Yは、本件組合に対し、「労働契約法20条の規定は認識していたはずであるのに、統一要求にはそぐわないと回答したり、有期雇用労働者の意味や正職員と不合理に相違しないということの意味が不明であるとして回答を留保したりするだけで、嘱託職員の労働条件と正職員の労働条件の相違について、不合理ではないことを説明しようとしていたとはいえず、本件組合と具体的に団体交渉をする姿勢が見られなかったといわざるを得ない。」「X1らが嘱託職員として労働契約を締結する際に、X1ら及び本件組合がYと嘱託職員の労働条件について、Yの**不誠実な対応**により具体的に協議することができなかったと認められる。」

(4) 不合理性の判断

①「以上のとおり、正職員の基本給には、年功的性格（勤続給としての性質）、職能給、職務給としての性質が認められるものの、年功的性格や職能給としての性質の占める割合は大きいとはいえず、**職務給の割合が大きい**と認められる。また、正職員の基本給の支給の目的には、若年正職員等の人材確保等が含まれていると認められる。他方で、嘱託職員の基本給は、年功的性格（勤続給としての性質）や職能給としての性質を有しておらず、また、その支給の目的には、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給までの生活保障という側面があることは否定できないものの、指導員としての職務に対する**職務給という性質が大きい**ものと認められる。そうであれば、職務給という性質の大きい嘱託職員の基本給は、正職員の基本給の性質として大きな割合を占める職務給と**同質のものである**といえることから、定年退職後であり教習業務についての経験が豊富といえる嘱託職員の基本給が、職能給や年功的性格が占める割合が低いと考えられる若年正職員の基本給や正職員として入社し、指導員の資格を取得し指導職として教習業務に従事できるようになった直後の基本給の額を大きく下回ることは、正職員と嘱託職員の**基本給の相違の不合理性**を基礎づけるものといえる。」

②「また、嘱託職員の労働条件については、労使交渉を経て合意に至ることが望ましいといえるところ、X1らが嘱託職員として労働契約を締結するまでに、Yが、本件組合及びX1らに対し、嘱託職員の労働条件の合理性について具体的な説明をしようとせず、具体的に団体交渉をする姿勢を見せていないことから、X1ら及び本件組合がYと嘱託職員としての労働条件について具体的に協議することができていない。そうすると、Yの上記姿勢もあり、嘱託職員と正職員との労働条件の相違について労使の具体的な交渉を経ていないこととなるから、労使交渉の経過において、若年正職員等の基本給を下回るX1らの嘱託職員としての基本給と正職員の基本給の相違について**不合理であると認められるものに当たることを基礎づける事情**といえる。」

(5) 年金等の考慮

「高年齢雇用継続基本給付金も老齢厚生年金（報酬比例部分）も、高齢者の低減した賃金総額の補填も目的として給付されるものであると解される」。「X1らの嘱託職員一時金を含めた嘱託職員時の支給総額…にX1らが支給を受けた高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（報酬比例部分）を加えた額を、X1らの定年退職前の賞与の平均額を含めた支給総額と比較すると」、「X1については76.8%、X2については80%にしかならないから、X1らが高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（報酬比例部分）を受給したこ

©2026 Hara Masato

とを加味してもなお、X1 らの定年退職前の支給総額と定年退職後の支給総額との間には相違があるというべきである。そうすると、X1 らがこれらを受給したことは、基本給に係る相違が不合理であるとの評価を直ちに妨げる事実であるとはいえない。」

(6) **基本給に関する結論**

「以上のとおり、X1 らは、定年退職後に嘱託職員として有期労働契約によって再雇用された者であるものの、正職員定年退職時と嘱託職員時で役職を解かれていたこと以外はその**職務内容**及び**変更の範囲**に相違はないところ、正職員の基本給には複合的な性質（年功的性格（勤続給としての性質）、職能給及び職務給）が認められるものの、**職務給**の占める割合が大きく、同じく**職務給**としての性質を有する嘱託職員の基本給とその点においては同質であり、若年正職員や指導員資格を取得した直後の正職員の基本給と**大きな相違があることは不合理である**といえ、実際に、X1 らの嘱託職員の基本給が、若年正職員らの基本給と比べて相当に低額であること、**労使交渉の経過**を見ても、正職員と嘱託職員の労働条件の相違が、Y の誠実さを欠く対応により、X1 ら及び本件組合と Y との具体的な協議を経ることができなかったものであることに加え、X1 らの嘱託職員の基本給が退職前の正職員時の半分以下とされていることなど…を踏まえると、Y において嘱託職員が定年退職後の再雇用として有期労働契約を締結した者であり、将来役職に就くことが予定されておらず、また、65 歳までの 5 年間しか雇用が予定されていないことから、その基本給には年功的性格や職能給の性質が含まれておらず、若手職員の雇用維持や将来の人材確保等の基本給の支給の目的が妥当しないことや、嘱託職員が退職金を受領し、高年齢雇用継続基本給付金や老齢厚生年金（報酬比例部分）を受給することが予定されていることなど Y が主張する事情を考慮しても、X1 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、上記事情を総合すると、嘱託職員時の基本給が、X1 については 10 万円、X2 については 9 万 5000 円を下回る限度で、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」。

2　賞与

「正職員の賞与においては、基本給に正職員一律の掛け率を乗じた部分については、**賃金の後払い的性質**が認められ、この点において、嘱託職員一時金と同様の性質を持つところ、正職員定年退職時と嘱託職員時では、基本的には役職に就くことが予定されていないこと以外には、職務内容及びその変更範囲には相違がないこと、賞与と嘱託職員一時金は、いずれも**功労褒賞的な性質**を持つこと、嘱託職員一時金についても、Y の誠実さを欠く対応により、X1 ら及び本件組合と Y との間で具体的な協議を経ることができなかったものであること、X1 らの退職前 3 年間の賞与の平均額と X1 らの嘱託職員一時金の額の相違の程度及び賞与を含めた X1 らの退職前の支給総額と嘱託職員時の支給総額との相違の程度がそれぞれ大きいことを踏まえると、嘱託職員一時金には将来の労働への意欲向上という支給の目的が含まれず、生活補償的な側面があり、賞与とは**異なる支給目的がある**といえること、Y において嘱託職員が定年退職後の再雇用として有期労働契約を締結した者で あり、65 歳までの 5 年間しか雇用が予定されていない上、退職時に退職金を受領するとともに、高年齢雇用継続基本給付金や老齢厚生年金（報酬比例部分）を受給することが予定されていることなど、Y が主張する事情を考慮しても、X1 らの正職員定年退職時の賞与と嘱託

©2026 Hara Masato

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、上記諸事情を総合すると、X1 の基本給を月額 10 万円、X2 の基本給を月額 9 万 5000 円であるとして、各季の正職員の賞与の掛け率…を乗じて算定した額を下回る限度で、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。」

【解説】

(1) 本判決の意義

①差戻前上告審（最高裁）のポイント

ⓐ**基本給**の相違が**不合理となる場合がありうる**（最高裁として初めて明言）

ⓑ基本給、賞与についても、労働条件ごとの「**性質**」「**目的**」をふまえて判断すべき

ⓒ労使の交渉について、結果だけなく**具体的な経緯**もふまえて判断すべき

→ⓑ、ⓒについて十分に判断しなかった差戻前の高裁判決を破棄

②本判決（差戻審）の意義

→最高裁の（いわば）宿題に答えて、**基本給と賞与の性質・目的**を判断し、**労使交渉の経緯**についても具体的に判断

→結論として、基本給（及び賞与）につき、**一定額**を下回る限度で不合理と判断

(2) 基本給の性質

①正職員、嘱託職員ともに、基本給の性質を**職務給**と判断

→職務に対する職務給であるのに、嘱託職員の基本給が、若年正職員、教習指導員資格取得直後の正職員の基本給の額を大きく下回ることを**不合理**と判断

（この判断の流れは説得的といえる）

②ただし、基本給が職務給の性格をもつといえる企業は、あまり多くないと考えられる

（本件では、事案の特徴として、基本給がほとんど昇給していなかった）

→今回の判断が直接的にあてはまる企業は、そこまで多くはないと思われる

(3) 労使の交渉

・使用者による**不誠実な対応**のために交渉ができなかったという経緯を、相違の不合理性を基礎付ける事情とした

→実態を丁寧に検討しており、妥当な判断といえる

(4) 賞与（一時金）に関して

①性質…賃金の後払い的性質、功労褒賞的な性質は、正職員・嘱託職員共通

②目的…嘱託職員には、将来の労働意欲向上が含まれず、生活補償的な側面がある点、正職員と嘱託職員で異なる

→相違を不合理と判断した結論自体は説得的といえる

©2026 Hara Masato

(5) 救済のあり方

①基本給について、10 万円、9 万 5000 円を下回る限度で不合理とした
（賞与については、基本給を上記の額として算定した額を下回る限度で不合理とした）

②こうした**割合的救済**…法的に否定されるものではない
例：差戻前の高裁判決…定年時の 60%を下回る限度で不合理としていた
→しかし、10 万円、9 万 5000 円の根拠が、判決文を読む限り、どこにも示されていない点は、問題があると思われる（判決の説得力を減少させるといえる）

→訴訟としては損害賠償請求の問題なので、裁判所が額を裁量的に決定することが否定されるわけではないものの、根拠があれば示すべきであった
（計算すると、定年時の 50 数%を下回る限度で不合理としている）

(6) 実務へのヒント

①「同一労働同一賃金」の紛争で、**労使の交渉**が大きな意味をもつことを再確認
→使用者が労働組合や個々の労働者との交渉に**誠実**に臨まないことは、それ自体、不合理性を基礎付ける事情になりうる
（使用者としては、賃金制度等の内容を点検・整備するだけでなく、労使の交渉にもしっかり取り組む必要がある）

→労使の対話を促進する点で、本判決には大きな意義があると思われる

②特に基本給に関して…正社員について本件と似た賃金制度（勤続による昇給があまり行われず、典型的な正社員の賃金制度とはやや異なる、職務給的なもの）の場合は、基本給の相違が不合理とされやすいといえる
→このことは、正社員の基本給が職務給的である場合、定年後継続雇用に限らず、職務が同様のパート・有期労働者にも広くあてはまりうる

③多くの企業は、基本給の性質が本件とは異なる…本件の判断が直接的にあてはまるわけではないが、基本給の相違も不合理とされる可能性があることを再確認
→「同一労働同一賃金」に関する**基本的な判断枠組み**をあらためて確認し、労働条件の相違について労働者に**説明**できるか（**説明**が付く相違か否か）、確認していく姿勢が重要といえる

©2026 Hara Masato

4　就業規則に基づく一時金を支給しなかったことの不法行為該当性
日東電工事件・最二小判令和 8･2･13 労判 1352 号 5 頁

【事実（最高裁の判断に関係する部分に絞って紹介）】

(1) 電気機器の製造等を営むＹと有期契約を締結しているＸらが、以下に関する労働条件の相違が労契法旧 20 条に反する不合理なものであると主張し、不法行為を理由としてＹに損害賠償を請求。

①通勤手当、②扶養手当、③リフレッシュ休暇、④一時金（賞与）及び基本給、⑤年次有給休暇、⑥特別休暇等

(2) 地裁（津地判令和 5･3･16 労判 1352 号 54 頁）は、Ｘらと正社員の職務の内容が大きく異なること、転勤の可能性など配置の変更の範囲も異なることなどから、①④を不合理と認めず、②③⑤⑥を不合理と認めて請求を一部認容。Ｘら、Ｙともに控訴。

(3) 高裁（名古屋高判令和 6･9･12 労判 1352 号 24 頁）は、③④⑤について判決を一部変更しつつ、Ｘらの請求を一部認容する結論を基本的に維持。④に絞って紹介すると、Ｙの従業員は無期契約の正社員と有期契約の準社員に区分され、それぞれ正社員就業規則、準社員就業規則が適用されていたところ、Ｙは、Ｘらを新たに設ける区分である有期雇用契約社員として雇用することとし、平成 22（2010）年 1 月 1 日から平成 23（2011）年 9 月 1 日までの間にＸらと有期契約を締結した。契約上、Ｘらの労働条件は有期雇用契約社員就業規則によると定められていたが、Ｙが同就業規則を作成したのは平成 23 年 11 月 3 日であったことから、11 月 2 日までは、Ｘらに準社員就業規則が適用されたというべきであり、準社員就業規則の定めに基づく一時金（賞与）を支給しなかったことは不法行為に当たるとして、一時金相当額等の損賠賠償義務を負うと判断。Ｙが上告受理申立て。

【結論】一時金（上記④）に関する損害賠償請求について、請求を棄却すべきであるとして、この部分に関する高裁のＹ敗訴部分を破棄（④については請求を棄却した地裁判決の結論が正当であるとして、Ｘの控訴を棄却）。そのほかの判断については高裁判決を維持。

【判旨】

(1)「Ｘらの一時金に係る損害賠償請求は、Ｘらに準社員就業規則が適用され、一時金の支払を求める具体的請求権（労働契約に基づく賃金債権）を有していたことを前提とした上で、Ｙがその支払債務の履行を怠ったことが不法行為に該当するとして、一時金相当額等の損害賠償を求めるものである。」

(2)「しかしながら、Ｘらが上記賃金債権を有するのであれば、Ｙにおいてその支払債務を履行しなかったとしても、契約に基づく**金銭債務の不履行**となるにすぎず、当該不履行自体は債権者の不法行為法上の権利利益を侵害するものではないから、一時金が支払われなかったからといって**不法行為が成立するものではない**。本件において、Ｘらは、専ら一時金が支払われなかったことをもって不法行為に該当すると主張するものであり、契約責任（債務不履行）のほかに、不法行為責任が問題になる余地はない。」

(3)「したがって、Ｘらは、Ｙに対し、Ｙによる一時金の支払債務の不履行を理由として、一時金相当額を不法行為に基づく損害賠償として請求することはできない」。

©2026 Hara Masato

【解説】

(1) 最高裁は何について述べているのか

①今回紹介した最高裁の判断部分は、いわゆる「同一労働同一賃金」における、労働条件の相違が不合理か否かという話では**ない**

②有期雇用契約社員に対して、Y が適用を想定していた有期雇用契約社員就業規則の作成が、契約締結の後になった（特徴的な事案といいうる）
→有期雇用契約社員就業規則の制定までは、準社員就業規則が適用されると判断
（そして、準社員就業規則の定めに基づき、X らには一時金請求権が発生と解釈）

③以上を前提に、一時金の不支給を不法行為と構成した高裁の判断を、最高裁は否定
→あくまで一時金に関する**債務不履行（契約上の義務違反）の問題**と捉えるべきで、不法行為を理由とする損害賠償請求は認められないとした

(2) 実務へのヒント

①何でもかんでも「不法行為」で処理ができるわけでは**ない**ことを確認
→本件は、一時金については、準社員就業規則に基づく支払請求がなされるべき事案

②本件のように、適用すべき規則や規定がない（いわば**空白**が生じている）場合、**解釈**によって、使用者側の想定とは**異なる規定**が適用されるという結論がありうる
→規定の不備（空白）が生じていないか、労使ともに留意する必要がある

©2026 Hara Masato