

紛争解決に役立つ勤務形態の差異に基づく 処遇格差に係る法令・裁判例等の動向 について

平成30年9月20日(木)

中央労働委員会事務局

資 料 目 次

第1 同一労働同一賃金に関する法体系について

1 憲法	P 4
2 民法	P 7
3 労働基準法	P 8
4 男女雇用機会均等法	P 9
5 短時間労働者雇用管理改善法(パート法)	P10
6 労働契約法	P13
7 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	P14
8 労働者派遣法	P15
9 雇用対策法	P22
10 「同一労働同一賃金ガイドライン案(平成28年12月20日)」	P24

第2 裁判例

【現行の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、労働契約法制定以前】

1 丸子警報器事件(長野地裁上田支部平成8年3月15日判決)	P27
--------------------------------	-----

【労働契約法20条関係】

2 長澤運輸事件(東京地裁平成28年5月13日判決)	P29
3 長澤運輸事件(東京高裁平成28年11月2日判決)	P31
4 長澤運輸事件(最高裁平成30年6月1日判決)	P34
5 ハマキョウレックス事件(大津地彦根支部平成27年9月16日判決)	P40
6 ハマキョウレックス事件(大阪高裁平成28年7月26日判決)	P41
7 ハマキョウレックス事件(最高裁平成30年6月1日判決)	P43
8 ヤマト運輸(賞与)事件(仙台地裁平成29年3月30日判決)	P47
9 日本郵便事件(東京地裁平成29年9月14日判決)	P49
10 日本郵便(佐賀)事件(佐賀地裁平成29年6月30日判決)	P56
11 日本郵便(大阪)事件(大阪地裁平成30年2月21日判決)	P59

12	メトロコマース事件(東京地裁平成29年3月23日判決).....	P69
	【短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律関係】	
13	ニヤクコーポレーション事件(大分地裁平成25年12月10日判決).....	P72
14	京都市立浴場運営財団事件(京都地裁平成29年9月20日判決).....	P74
	【参考】	
	○ 労働契約法第20条の考慮要素に係る比較.....	P76

第1 同一労働同一賃金に関する法体系について

1 憲法

第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

○三菱樹脂事件(最大判昭48.12.12 民集27巻11号1536頁)

- ・「(憲法14条は)もつぱら国または公共団体と個人との関係を規律するものであり、私人相互の関係を直接規律することを予定するものではない」
- ・「私的支配関係においては、個人の基本的な自由や平等に対する具体的な侵害またはそのおそれがあり、その態様、程度が社会的に許容しうる限度を超えるときは、これに対する立法措置によつてその是正を図ることが可能であるし、また、場合によつては、私的自治に対する一般的制限規定である民法一条、九〇条や不法行為に関する諸規定等の適切な運用によつて、一面で私的自治の原則を尊重しながら、他面で社会的許容性の限度を超える侵害に対し基本的な自由や平等の利益を保護し、その間の適切な調整を図る方途も存するのである」

○適用例: 男女差別について

・日産自動車事件(最三小判昭56.3.24 民集35巻2号300頁)

- ・「(略)そうすると、原審の確定した事実関係のもとにおいて、上告会社の就業規則中女子の定年年齢を男子より低く定めた部分は、専ら女子であることのみを理由として差別したことに帰着するものであり、性別のみによる不合理な差別を定めたものとして民法九〇条の規定により無効であると解するのが相当である(憲法一四条一項、民法一条ノ二参照)」

○有期・無期、短時間・フルタイム、派遣・直接雇用、年齢間の格差について(「社会的身分」について)

・立山町事件(最大判昭39.5.27)

「思うに、憲法一四条一項及び地方公務員法一三条にいう社会的身分とは、人が社会において占める継続的な地位をいうものと解されるから、高令であるということは右の社会的身分に当たらないとの原審の判断は相当と思われる」

「各法条に列挙された事由は例示的なものであつて、必ずしもそれに限るものではないと解するのが相当である」

「原判決が、高令であることは社会的身分に当たらないとの一事により、たやすく上告人の前示主張を排斥したのは、必ずしも十分に意を尽したものとはいえない」

「各法条は、国民に対し絶対的な平等を保障したものではなく、差別すべき合理的な理由なくして差別することを禁止している趣旨と解すべき」

「その勤務成績が良好でないこと等の事情をも考慮の上、上告人に対し本件待命処分に出たことは、任命権者に任せられた裁量権の範囲を逸脱したものとは認められず、高令である上告人に対し他の職員に比し不合理な差別をしたものとも認められないから、憲法一四条一項及び地方公務員法一三条に違反するものではない」

・帝倉荷役事件(東京高判昭48.12.13判時731号95頁)

「(略)雇用関係は、(略)常雇の正社員とは異なる臨時の有期雇用契約によるものであり、かかる臨時労務者について正社員と異なる就労時間を定めたとしても、その差異は(略)労働契約の内容自体に基づくものであつて(略)臨時的雇傭関係の性質上許容されるべきものといふことができ、(略)ただちに憲法一四条、労働基準法三条にいう社会的身分による差別的取扱いをしたものといふことはできず、また民法九〇条にいう公序良俗に反するものといふこともできない」

(参考)京都市女性協会事件(大阪高判平21.7.16労判1001号77頁)

「労働基準法3条が憲法14条の趣旨を受けて社会的身分による差別を絶対的に禁止したこと
からすると、同法同条の「社会的身分」の意義は厳格に解釈すべきであり、自己の意思によっ
ては免れることのできない社会的な身分を意味すると解するのが相当」

☆結局のところ、裁判所では民間労働者においては、種々の格差の問題については、労働関係
立法が直接適用されない場合には、民法90条、709条等の解釈の中でその合理性を判断。

2 民法

(基本原則)

第1条 私権は、公共の福祉に適合しなければならない。

2 権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。

3 権利の濫用は、これを許さない。

(公序良俗)

第90条 公の秩序又は善良の風俗に反する事項を目的とする法律行為は、無効とする。

(債務不履行による損害賠償)

第415条 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

(不法行為による損害賠償)

第709条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

・裁判上は、これらの条文の解釈をめぐる争いとなる。

3 労働基準法

(均等待遇)

第3条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

- 本条は、国籍、信条又は社会的身分を理由とする労働者の差別待遇を禁止したものである。
- 「社会的身分」とは、生来的な地位をいうものと解する(昭22・9・13 発基第17号)。
- 有期・無期、短時間・フルタイム、派遣・直接雇用、年齢の差などはこれに含まれない。
- この規定に違反する労働条件の定めは無効となり、その部分は労働基準法の定める基準が適用される(補充効)(13条。後掲)
- 使用者が本条に違反した場合は、六箇月以下の懲役又は三〇万円以下の罰金に処せられる(119条1号)。

(男女同一賃金の原則)

第4条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

- 内山工業事件(広島高裁岡山支判平16.10.28労判884号13頁)

「被控訴人らが多く就労していた選別・受入検査、工程検査等は、重量物を運搬するための肉体的な力が必要としなくても、高い集中力・緊張度を必要とする高価値の労働であると評価することができるのであって、控訴人における男性従業員と女性従業員との賃金の格差は、作業内容によって区別されたものであるといい難い」

※当該事件はその後上告されたが、この判断は維持された(最二小決平19.7.13)。

(この法律違反の契約)

第13条 この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

4 男女雇用機会均等法

(性別を理由とする差別の禁止)

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

- 昭和60年に男女雇用機会均等法が制定。募集、採用、配置、昇進について、努力義務とした。女性に対する差別のみを規制。
- 平成9年に募集、採用、配置、昇進について強行規定、禁止規定にする。
- 平成18年に男女双方を対象とする差別禁止法へ。

(参考)

- 野村證券(男女差別)事件(東京地判平14.2.20判時1781号 34頁)
- 岡谷鋼機(男女差別)事件(名古屋地判平16.12.22労判888号28頁)

5 短時間労働者雇用管理改善法(パート法)

(短時間労働者の待遇の原則)

第8条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間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。

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第9条 事業主は、職務の内容及び配置が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者(第11条第1項において「職務内容同一短時間労働者」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と見込まれるもの(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労働者」という。)については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

- 平成5年にパート法制定。一定の労働条件を記載した雇入通知書の交付を事業主の努力義務とした。
- 平成19年に、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」についての差別的取扱いの禁止を規定。(旧8条)
- 平成26年に、平成24年の労働契約法の改正に伴う20条の規定にならった規定を設ける。

短時間労働者雇用管理改善法旧第8条

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第8条 事業主は、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。）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、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と見込まれるもの（以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

2 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

- 8条(均衡)は、労働契約法20条と同様に、民事的効力のある規定で、8条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解される。(現在までのところ、8条についての裁判例は存在しない。)
- 9条(均等)は、民事的効力のある規定で、同条に違反していた場合、不法行為として、賃金の差額等について損害賠償が認められ得る。

要素別点数法による職務(役割)評価の実施について

【図表 1-03】 職務(役割)評価表

【スケール】 ③「専門性」の例

- 5 …… 担当分野において高い専門性が必要とされ、かつその周辺分野においても高い専門性が必要とされる仕事
 4 …… 担当分野において高い専門性が必要とされ、かつその周辺分野においても平均的な専門性が必要とされる仕事
 3 …… 担当分野において高い専門性が必要とされる仕事
 2 …… 担当分野において平均的な専門性が必要とされる仕事
 1 …… それほど専門性が必要とされない仕事

評価項目	定義	ウェイト	スケール	ポイント
①人材代替性	採用や配置転換によって 代わりの人材を探すのが難しい仕事	1	2	2
②革新性	現在の方法とは全く異なる新しい方法が 求められる仕事	1	1	1
③専門性	仕事を進める上で特殊なスキルや 技能が必要な仕事	2	2	4
④裁量性	従業員の裁量に任せる仕事	1	1	1
⑤対人関係の複雑さ (部門外/社外)	仕事を行う上で、社外の取引先や顧客、 部門外との調整が多い仕事	2	2	4
⑥対人関係の複雑さ (部門内)	仕事を進める上で部門内の人材との 調整が多い仕事	1	3	3
⑦問題解決の困難度	職務に関する課題を調査・抽出し、 解決につなげる仕事	2	1	2
⑧経営への影響度	会社全体への業績に大きく影響する仕事	1	1	1
				18

ポイント＝
ウェイト×スケール

評価項目＝
職務の構成要素

ウェイト＝
評価項目の重要度

ポイント総計＝
職務(役割)ポイント＝
職務の大きさ

6 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。

- 裁判例では、20条違反の効力として、民事上の無効が認められるが、有期契約労働者の労働条件が当然に無期契約労働者のものとなる補充的効力は認められていない。

➡ 民法709条等で過去の処遇格差分の損害賠償を認めるのみ。

7 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

(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。

- ・働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律により、労働契約法20条は削除され、現行のパート法8条と合わせて、新たな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条となる。
- ・新8条では、短時間・有期雇用労働者に関する通常の労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
- ・有期雇用労働者の均等待遇規定を新9条で整備。
- ・旧パート法15条の厚生労働大臣の指針の定め範囲が有期雇用労働者にも拡大される。
- ・平成32年4月1日(中小企業は平成33年4月1日)から施行。

8 労働者派遣法

(均衡を考慮した待遇の確保)

第30条の3 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるよう配慮しなければならない。

(待遇に関する事項等の説明)

第31条の2 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項を説明しなければならない。

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあつたときは、第30条の3の規定により配慮すべきこととされている事項に関する決定をするに当たつて考慮した事項について、当該派遣労働者に説明しなければならない。

- 平成24年の改正で30条の2を新設(平成27年に一部改正の上、30条の3に繰り下げ)。派遣元事業主は、派遣労働者の待遇について、派遣先の同種労働者との均衡に配慮すべき、とした。(私法上の効力はない。)
- 平成27年の改正で、31条の2第2項を新設。派遣元事業主は均衡待遇を図るために考慮した内容の説明を派遣労働者にする義務を設けた。

(適正な派遣就業の確保等)

第40条 (略)

- 2 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、派遣労働者に対しても、これを実施するよう配慮しなければならない。
- 3 派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

4～6 (略)

- また、平成27年の改正で40条2項、3項を新設。派遣先事業主の雇用する同種の労働者に実施する教育訓練を派遣労働者にも実施する配慮義務や、派遣先事業場にある福利厚生施設を派遣労働者にも利用させる配慮義務を追加。

(参考)労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案に対する
附帯決議(平成27年9月8日参議院厚生労働委員会)

五、派遣労働者の待遇について

1、2 (略)

- 3 派遣元事業主に雇用される通常の労働者と有期雇用派遣労働者との間における、通勤手当の支給に関する労働条件の相違は労働契約法第20条に基づき、働き方の実態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派遣元指針に規定すること。

(参考)派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(抄)

(平成11年労働省告示第137号、最終改正 平成29年厚生労働省告示第210号)

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(3) 労働契約法の適用について留意すべき事項

イ、ロ (略)

ハ 有期雇用派遣労働者の通勤手当に係る労働条件が、期間の定めがあることにより同一の派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の通勤手当に係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、労働契約法第20条の規定により、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下このハにおいて「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こと。

〈働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働者派遣法(施行:平成32年4月1日)〉

(不合理な待遇の禁止等)

第30条の3 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、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派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の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。

2 派遣元事業主は、職務の内容及び派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であつて、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業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派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における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、正当な理由がなく、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当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。

第30条の4 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇(第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。)について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

- 一 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲
 - 二 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法(次のイ及びロ(通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ)に該当するものに限る。)
 - イ 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること。
 - ロ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があつた場合に賃金が改善されるものであること。
 - 三 派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定すること。
 - 四 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇(賃金を除く。以下この号において同じ。)の決定の方法(派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者(派遣労働者を除く。)の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の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を考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。)
 - 五 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。
 - 六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
- 2 前項の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならない。

- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。

(待遇に関する事項等の説明)

第31条の2 (略)

- 2 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法(次項において「文書の交付等」という。)により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。
 - 一 労働条件に関する事項のうち、労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであつて厚生労働省令で定めるもの
 - 二 第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十条の五の規定により措置を講ずべきこととされている事項(労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前号に掲げる事項を除く。)に関し講ずることとしている措置の内容
- 3 派遣元事業主は、労働者派遣(第三十条の四第一項の協定に係るものを除く。)をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、文書の交付等により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。
 - 一 労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前項第一号に掲げる事項(厚生労働省令で定めるものを除く。)
 - 二 前項第二号に掲げる措置の内容
- 4 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあつたときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と第二十六条第八項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第三十条の三から第三十条の六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つて考慮した事項を説明しなければならない。
- 5 派遣元事業主は、派遣労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該派遣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。

- ・ 派遣元事業主に、派遣労働者の雇入や派遣のとき、当該派遣労働者に、労働条件の明示と均等・均衡待遇を図るために講じた措置の内容等の説明を義務化。
- ・ 派遣元事業主に、派遣労働者から求めがあったときは、派遣先の比較対象労働者との間の待遇の相違等について説明しなければならないとともに、説明を求めた派遣労働者に対する不利益取扱を禁止。

（適正な派遣就業の確保等）

第40条（略）

- 2 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするため、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、当該派遣労働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければならない。
- 3 派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

- ・ 派遣先事業主が雇用する同種の労働者に実施する教育訓練の派遣労働者への実施や、派遣先事業場にある福利厚生施設を派遣労働者に利用させることを義務化。

9 雇用対策法

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

第10条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

(助言、指導及び勧告)

第33条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

雇用対策法施行規則(抄)

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

第1条の3 法第10条の厚生労働省令で定めるときは、次の各号に掲げるとき以外のときとする。

- 一 事業主が、その雇用する労働者の定年(以下単に「定年」という。)の定めをしている場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うとき(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。)
 - 二 事業主が、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)その他の法令の規定により特定の年齢の範囲に属する労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について当該年齢の範囲に属する労働者以外の労働者の募集及び採用を行うとき。
 - 三 事業主の募集及び採用における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。
 - イ 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る労働者の募集及び採用を行うとき(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限り、かつ、当該労働者が職業に従事した経験があることを求人条件としない場合であつて学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する学校(幼稚園(特別支援学校の幼稚部を含む。))及び小学校(義務教育学校の前期課程及び特別支援学校の小学部を含む。))を除く。第2条第2項第4号の二において同じ。)、同法第124条に規定する専修学校、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第15条の7第1項各号に掲げる施設又は同法第27条第1項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で募集及び採用を行うときに限る。))。
 - ロ 当該事業主が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者(以下この項において「特定労働者」という。)の数が相当程度少ないものとして厚生労働大臣が定める条件に適合する場合において、当該職種の業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、特定労働者の募集及び採用を行うとき(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。))。
 - ハ 芸術又は芸能の分野における表現の真実性等を確保するために特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき。
 - ニ 高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者(60歳以上の者に限る。)である労働者の募集及び採用を行うとき、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進するため、当該特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき(当該特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。))。
- 2 事業主は、法第10条に基づいて行う労働者の募集及び採用に当たっては、事業主が当該募集及び採用に係る職務に適合する労働者を雇い入れ、かつ、労働者がその年齢にかかわらず、その有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することを容易にするため、当該募集及び採用に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度その他の労働者が応募するに当たり求められる事項をできる限り明示するものとする。

10 「同一労働同一賃金ガイドライン案(平成28年12月20日)」

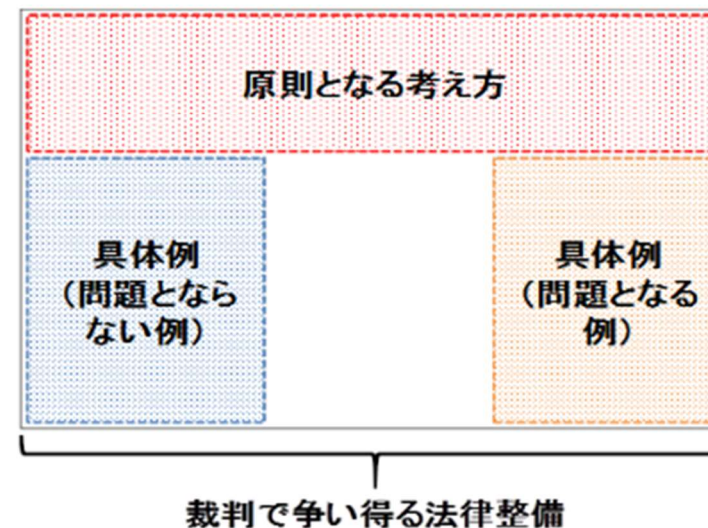
別添資料

同一労働同一賃金ガイドライン案の概要

- 同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、**同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの。**
- 雇用形態に関わらない均等・均衡待遇の確保に向けて、**政府のガイドライン案を策定。**本ガイドライン案は、**正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのかを示したもの。**
- 今後、本ガイドライン案を基に、法改正の立案作業を進める。**ガイドライン案については、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定し、改正法の施行日に施行することとする。**

ガイドライン案の構造

- 対象は、基本給、昇給、ボーナス、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生もカバー。
- 原則となる考え方を示すとともに、中小企業の方にもわかりやすいよう、**典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例、問題となる例として、事例も多く取り入れている。**
- ガイドライン案に記載していない待遇を含め、不合理な待遇差の是正を求める労働者が裁判で争えるよう、その根拠となる法律を整備。
- 本ガイドライン案は、同一の企業・団体における、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を是正することを目的としているため、**正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に実際に待遇差が存在する場合に参照されることを目的としている。**このため、そもそも客観的にみて待遇差が存在しない場合については、本ガイドライン案は対象としていない。



① 基本給の均等・均衡待遇の確保

- 基本給が、職務に応じて支払うもの、職業能力に応じて支払うもの、勤続に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。すなわち、均衡だけでなく、均等にも踏み込んだものとしている。
- 昇給についても、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合には、同様の職業能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を求める。

② 各種手当の均等・均衡待遇の確保

- ボーナス（賞与）について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。
- 役職手当についても、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、同一の役職・責任には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。
- そのほか、業務の危険度等に応じて支給される特殊作業手当、交代制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、勤務時間内に食事時間が挟まれている際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働くことに対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を求める。

- なお、基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は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」という主観的・抽象的説明に終始しがちであるが、これでは足りず、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保

- 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を求める。
- 病気休暇については、無期雇用パートタイム労働者には無期雇用フルタイム労働者と同一の、有期雇用労働者にも労働契約の残存期間については同一の付与を求める。
- 法定外年休・休暇については、勤続期間に応じて認めている場合には、同一の勤続期間であれば同一の付与を求め、特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算した期間を勤続期間として算定することを要することとする。
- 教育訓練については、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

④ 派遣労働者の取扱

- 派遣元事業者は派遣労働者に対し、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施が求められる。

第2 裁判例

1 丸子警報器事件(長野地裁上田支部判決平成8年3月15日労判690号32頁)

(1) 事案の概要

- 自動車用警報器等の製造販売会社において、臨時社員として働いていた女性らが、不当な賃金差別により損害を受けたとして不法行為に基づく損害賠償を請求したもの。

(2) 判決の要旨

- 「同一(価値)労働同一賃金の原則が、労働関係を規律する一般的な法規範として存在していると認めることはできない。」
- 「労働基準法三条、四条のような差別禁止規定は、直接的には社会的身分や性による差別を禁止しているものではあるが、その根底には、およそ人はその労働に対し等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在していると解される。」、「同一(価値)労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきものであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものとして、公序良俗違反の違法を招来する場合があるというべきである。」
- 「原告らライン作業に従事する臨時社員と、同じライン作業に従事する女性正社員の業務とを比べると、従事する職種、作業の内容、勤務時間及び日数並びにいわゆるQCサークル活動への関与などすべてが同様であること、臨時社員の勤務年数も長い者では二五年を超えており、長年働き続けるつもりで勤務しているという点でも女性正社員と何ら変わりがないこと、女性臨時社員の採用の際にも、その後の契約更新においても、少なくとも採用される原告らの側においては、自己の身分について明確な認識を持ち難い状況であったことなどにかんがみれば、原告ら臨時社員の提供する労働内容は、その外形面においても、被告への帰属意識という内面においても、被告会社の女性正社員と全く同一であると言える。」

- 「原告らを臨時社員として採用したままこれを固定化し、二か月ごとの雇用期間の更新を形式的に繰り返すことにより、女性正社員との顕著な賃金格差を維持拡大しつつ長期間の雇用を継続したことは、前述した同一（価値）労働同一賃金の原則の根底にある均等待遇の理念に違反する格差であり、単に妥当性を欠くというにとどまらず公序良俗違反として違法となるものと言うべきである。」
- 「前提要素として最も重要な労働内容が同一であること、一定期間以上勤務した臨時社員については年功という要素も正社員と同様に考慮すべきであること、その他本件に現れた一切の事情に加え、被告において同一（価値）労働同一賃金の原則が公序ではないということのほか賃金格差を正当化する事情を何ら主張立証していないことも考慮すれば、原告らの賃金が、同じ勤務年数の女性正社員の八割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに越え、その限度において被告の裁量が公序良俗違反として違法となると判断すべきである。」

2 長澤運輸事件(東京地裁平成28年5月13日判決労判1135号11頁)

(1) 事案の概要

- 長澤運輸(株)に雇用されていた嘱託社員(ドライバー)が、定年退職後、再雇用され期間の定めのある労働契約を締結し、就労していたところ、期間の定めのない労働契約を締結している正社員(ドライバー)との間に、不合理な労働条件の相違(職務給、能率給、役付手当、精勤手当、住宅手当、家族手当、超勤手当、賞与)が存在すると主張して、正社員就業規則が適用される労働契約上の地位の確認と、正社員との賃金の差額を不法行為による損害として請求したもの。

(2) 判決の要旨

- 「被告は、(略)定年後再雇用であることを理由に正社員との間で労働条件の相違を設けているのであって、期間の定めがあることを理由として労働条件の相違を設けているわけではないから、本件有期労働契約に労働契約法20条の規定は適用されない旨を主張する。
しかしながら、(略)同条の適用範囲について、使用者が期間の定めの有無を理由として労働条件の相違を設けた場合に限定して解すべき根拠は乏しい。しかるところ、本件において、有期契約労働者である嘱託社員の労働条件は、再雇用者採用条件によるものとして運用されており、(略)有期契約労働者である嘱託社員と無期契約労働者である正社員との間には、賃金の定めについて、その地位の区別に基づく定型的な労働条件の相違があることが認められるのであるから、当該労働条件の相違(本件相違)が期間の定めの有無に関連して生じたものであることは明らかというべきである。」

- 「「有期契約労働者の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が無期契約労働者と同じであるにもかかわらず、労働者にとって重要な労働条件である賃金の額について、有期契約労働者と無期契約労働者との間に相違を設けることは、その相違の程度にかかわらず、これを正当と解すべき特段の事情がない限り、不合理であるとの評価を免れないものというべきである。」
- 「「嘱託社員の労働条件のうち賃金の定めに関する部分が無効である場合には、正社員就業規則の規定が原則として全従業員に適用される旨の同規則3条本文の定めに従い、嘱託者員の労働条件のうち無効である賃金の定めに関する部分については、これに対応する正社員就業規則その他の規定が適用されることになるものと解するのが相当である。」

※ この事件では、会社の正社員就業規則が全従業員に適用され、嘱託職員についてはその一部を適用しないことがある、という規定となっていた。

3 長澤運輸事件(東京高裁平成28年11月2日判決労判1144号16頁)

判決の要旨

- 「同条の適用範囲について、使用者が専ら期間の定めの有無を理由として労働条件の相違を設けた場合に限定して解すべき根拠は乏しい。(略)雇用者が、資金節約や雇用調整の弾力性を図るために締結した有期労働契約について、事案の内容次第で労働契約法20条が適用されることは論をまたないところである。(略)当該労働条件の相違(本件相違)が期間の定めの有無に関連して生じたものであることは明らかというべきである。」
- 「労働契約法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が不合理と認められるか否かの考慮要素として、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲のほか、③その他の事情を掲げており、その他の事情として考慮すべきことについて、上記①及び②を例示するほかに特段の制限を設けていないから、労働条件の相違が不合理であるか否かについては、上記①及び②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきものと解される。」
- 「その他の事情」として、
 - ・ 「高年齢者雇用安定法が改正され、同法所定の定年の下限である60歳を超えた高年齢者の雇用確保措置が、ごく一部の例外を除き、全事業者に対し段階的に義務づけられてきたこと、(略)定年になった者に対しては、一定の要件を満たせば在職老齢年金制度や、60歳以降に賃金が一定割合以上低下した場合にその減額の程度を緩和する制度(高年齢雇用継続給付)があること、(略)を考慮すると、定年後継続雇用者の賃金を定年時より引き下げることでそれが不合理であるということとはできない。」

- 「独立行政法人労働政策研究・研修機構の平成26年5月付けの「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果によれば、企業全体の傾向として、継続雇用制度を採用する会社が多く、その多数が、定年前後で継続雇用者の業務内容並びに勤務の日数及び時間を変更せず、継続雇用者に定年前と同じ業務に従事させながら、定年前に比べて賃金を引き下げていることが認められる。」、「会社が属する業種又は規模の企業を含めて、定年の前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲が変わらないまま相当程度賃金を引き下げることが、広く行われているところであると認められる。」
- 「年間給与に関しては、定年到達時の水準(手当や賞与等を含む。)を100とした場合の継続雇用者の水準(該当者の平均)についての回答結果は、平均値が68.3、中央値が70.0(略)であって、大幅に引き下げられていることが認められる。」
- 「定年後再雇用者の賃金について、定年前の79パーセント程度になるよう設計しており、(略)本業である運輸業については、収支が大幅な赤字となっていると推認できることを併せ考慮すると、年収ベースで2割前後賃金が減額になっていることが直ちに不合理であるとは認められない。」
- 「①無期契約労働者の能率給に対応するものとして有期契約労働者には歩合給を設け、その支給割合を能率給より高くしていること、②無事故手当を無期契約労働者より増額して支払ったことがあること、③老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されない期間について調整給を支払ったことがあるなど、正社員との賃金の差額を縮める努力をしたことに照らせば、個別の諸手当の支給趣旨を考慮しても、なお不支給や支給額が低いことが不合理であるとは認められない。」

- 「本件組合の主張や意見を聞いて一定の労働条件の改善を実施したものとして、考慮すべき事情である。」
- これらを理由として、労働契約法20条に違反するとは認められないとした。

4 長澤運輸事件(最高裁平成30年6月1日判決)

判決の要旨

- 「原審の上記判断のうち、精勤手当及び超勤手当(時間外手当)を除く本件各賃金項目に係る労働条件の相違が労働契約法20条に違反しないとした部分は結論において是認することができるが、上記各手当に係る労働条件の相違が同条に違反しないとした部分は是認することができない。」
- 「被上告人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できる。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(略)。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。」

- 「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できる。」
- 「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。」
- 「本件においては、被上告人における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が問題となるところ、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。そして、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、(略)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。」

※ ← 今後、パート・有期契約労働者への各種手当での支給・不支給・支給額等を決定する場合は、
手当ごとに、その趣旨・目的を明確にしながら、勤務形態ごとに検討する必要がある。

- 「精勤手当は、(略)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うことができる。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はない。」
- 「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。」
- 「嘱託乗務員である上告人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。」
- 「…上告人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(略)。」

※ 不合理なものとはいえないとされた諸手当について、参考の表①、②、④、⑤、⑥、⑧参照。

(参考) 個別の労働条件の相違に関する「不合理」であるか否かの最高裁判所の判断

	正社員	定年後再雇用者	最高裁判所の判断
手当等名	支給額等	支給額等	(不合理でない→○) 理由
① 能率給／歩合給	ア) 10トン撒車: 4.60% イ) 12トン撒車: 3.70% ウ) 15トン撒車: 3.10% エ) 撒車トレーラー: 3.15%	ア) 12トン撒車: 12% イ) 15トン撒車: 10% ウ) 撒車トレーラー: 7%	○ (能率給及び職務給が支給されないこと等について) ・被上告人は、嘱託乗務員について、(略)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 <u>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</u> ということが出来る。 ・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うべき。 ・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上告人ごとに計算すると、前者の金額は後者の金額より少ないが、 <u>その差は上告人X1につき約10%、上告人X2につき約12%、上告人X3につき約2%にとどまっている。</u>
② 職務給	ア) 10トン撒車: 76,952円 イ) 12トン撒車: 80,552円 ウ) 15トン撒車: 82,952円 エ) 撒車トレーラー: 82,900円	なし	○ ・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、 <u>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。</u> ・これらの事情を総合考慮すると、(略)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、 <u>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。</u>

	正社員	定年後再雇用者	最高裁判所の判断	
手当等名	支給額等	支給額等	(不合理でない→○) 理由	
③ 精勤手当	5,000円(満勤者)	なし	×	・精勤手当は、(略)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。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、<u>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。</u> ・なお、(略)精勤手当は、<u>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えることはできない。</u> ・したがって、<u>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。</u>
④ 住宅手当	10,000円	なし	○	(住宅手当及び家族手当が支給されないことについて) ・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、<u>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。</u> ・<u>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。</u>他方において、嘱託乗務員は、正社員として勤務した後に定年退職した者であり、<u>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被上告人から調整給を支給されることとなっているものである。</u> ・これらの事情を総合考慮すると、(略)<u>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。</u>
⑤ 家族手当	配偶者につき5,000円 子1人につき5,000円 (2人まで)	なし	○	

	正社員	定年後再雇用者	最高裁判所の判断	
手当等名	支給額等	支給額等	(不合理でない→○) 理由	
⑥ 役付手当	班長:3,000円 組長:1,500円	なし	○	・上告人らは、(略)、役付手当が年功給、勤続給的性格のものである旨主張しているところ、被上告人における役付手当は、(略)、<u>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</u>ということができ、上告人らの主張するような性格のものということとはできない。 ・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、<u>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</u>いうことはできない。
⑦ 超過手当／時間外手当	あり	あり	×	・(略)手当は、いずれも従業員の時間外労働等に対して<u>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</u>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、<u>割増賃金の算定に当たり、割増率その他の計算方法を両者で区別していることはうかがわれない。</u> ・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、<u>正社員の超過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。</u>
⑧ 賞与	あり	なし	○	・賞与は、月例賃金とは別に支給される<u>一時金</u>であり、<u>労務の対価の後払い、功労報償(略)等</u>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、(略)定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、<u>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。</u> ・また、(略)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、(略)嘱託乗務員の<u>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</u>になっている。 ・これらの事情を総合考慮すると、(略)、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、<u>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。</u>

5 ハマキョウレックス事件(大津地彦根支部判決平成27年9月16日労判1135号59頁)

(1) 事案の概要

- 有期雇用契約を締結している契約社員ドライバーが正社員ドライバーとの間に不合理な労働条件の相違(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)があるとして、正社員労働者と同一の権利を有する地位の確認と、仮にそうでないとしても正社員との賃金の差額を不法行為による損害として請求したもの。

(2) 判決の要旨

- 「正社員のドライバーと契約社員のドライバーの業務内容自体に大きな相違は認められないものの、(略)従業員のうち正社員は、業務上の必要性に応じて就業場所及び業務内容の変更命令を甘受しなければならず、出向も含め全国規模の広域移動の可能性があるほか、会社の行う教育を受ける義務を負い、将来、支店長や事業所の管理責任者等の会社の中核を担う人材として登用される可能性がある者として育成されるべき立場にあるのに対し、契約社員は、業務内容、労働時間、休息时间、休日等の労働条件の変更がありうるにとどまり、就業場所の異動や出向等は予定されておらず、将来、支店長や事業所の管理責任者等の会社の中核を担う人材として登用される可能性がある者として育成されるべき立場にあるとはいえない。

会社におけるこれら労働者間の職務内容や職務内容・配置の変更の範囲の異同等を考察すれば、少なくとも無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当及び家族手当、一時金の支給、定期昇給並びに退職金の支給に関する正社員と契約社員との労働契約条件の相違は、会社の経営・人事制度上の施策として不合理なものとはいえないというべき。」

- 「通勤手当が交通費の実費の補填であることからすると、(略)労働条件の相違は、(略)会社の経営・人事制度上の施策として不合理なものであり、(略)労働契約法20条の「不合理と認められるもの」に当たるといえるべきである。
- 「労働契約の条件が同条に違反する場合については、別途会社が不法行為責任を負う場合があるにとどまると解さざるを得ない。」

6 ハマキョウレックス事件(大阪高裁判決平成28年7月26日労判1143号5頁)

(1) 判決の要旨

- 「正社員は、業務上の必要性に応じて就業場所及び業務内容の変更命令を甘受しなければならない立場にあり、出向を含む全国規模(場合によっては海外)の広域移動の可能性があるほか、会社の行う従業員教育を受ける義務があり、将来、支店長や事業所の管理責任者等の会社の中核を担う人材として登用される可能性がある者として育成されるべき立場にあること、他方、契約社員は、業務内容、労働時間、休息時間、休日等の労働条件の変更があり得るにとどまり、就業場所の異動や出向等は予定されておらず、将来、支店長や事業所の管理責任者等の会社の中核を担う人材として登用される可能性がある者として育成されるべき立場にあるとはいえない。」
- 「会社の正社員と契約社員との間には、前記のような職務遂行能力の評価や教育訓練等を通じた人材の育成等による等級・役職への格付け等を踏まえた広域移動や人材登用の可能性といった人材活用の仕組みの有無に基づく相違が存するのであるから、労働条件の相違が同条にいう「不合理と認められるもの」に当たるか否かについて判断するに当たっては、前記のような労働契約法20条所定の考慮事情を踏まえて、個々の労働条件ごとに慎重に検討しなければならない。」
- 「労働契約法20条は、訓示規定ではないから、同条に違反する労働条件の定めは無効というべきであり、同条に違反する労働条件の定めを設けた労働契約を締結した場合には、民法709条の不法行為が成立する場合があります。しかしながら、労働契約法は、同法20条に違反した場合の効果として、同法12条や労働基準法13条に相当する規定を設けていないこと、労働契約法20条により無効と判断された有期契約労働者の労働条件をどのように補充するかについては、労使間の個別的あるいは集団的な交渉に委ねられるべきものであることからすれば、裁判所が、明文の規定がないまま、労働条件を補充することは、できる限り控えるべきものと考えられる。したがって、関係する就業規則、労働協約、労働契約等の規定の合理的

な解釈の結果、有期労働契約者に対して、無期契約労働者の労働条件を定めた就業規則、労働協約、労働契約等の規定を適用し得る場合はともかく、そうでない場合には、前記のとおり、不法行為による損害賠償責任が生じ得るにとどまるものと解するほかないというべきである。」

7 ハマキョウレックス事件(最高裁平成30年6月1日判決)

判決の要旨

- 「原審の上記1(1)の判断及び同(2)のうち住宅手当に係る相違に関する判断はいずれも是認することができるが、同(2)のうち皆勤手当に係る相違に関する判断は是認することができない。」
- 「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。」
- 「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。」
- 「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。」
- 「同条にいう「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。」
- 「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。」

- 「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、(略)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。(略)契約社員については、(略)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。」
- 「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。」
- 「上告人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、(略)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。」
- 「原判決中、被上告人の(略)皆勤手当に係る損害賠償請求に関する部分を破棄し、被上告人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(略)。」

※ 不合理と認められた皆勤手当(上記「判決の要旨」にも記載)、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当について、参考の表②、③、④、⑤、⑥参照。

(参考) 個別の労働条件の相違に関する「不合理」であるか否かの最高裁判所の判断

	手当等	正社員	契約社員	最高裁判所の判断	
		支給額等	支給額等	(不合理でない→○)理由	
①	住宅手当	20,000円	なし	○	・(略)両者の職務の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、<u>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、上告人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といえる。</u> ・(略)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ところ、<u>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。</u> ・したがって、<u>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。</u>
②	皆勤手当	10,000円(該当者)	なし	×	・(略)両者の職務の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、<u>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、上告人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といえる。</u> ・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、<u>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、(略)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。(略)契約社員については、(略)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。</u> ・したがって、<u>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。</u>

	手当等	正社員	契約社員	最高裁判所の判断	
		支給額等	支給額等	(不合理でない→○)理由	
③	無事故手当	10,000円(該当者)	なし	×	・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。ところ、(略)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、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、上告人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。
④	作業手当	10,000円(該当者)	なし	×	・(略)当該作業手当の支給対象となる特殊作業の内容について具体的に定めていないから、これについては各事業所の判断に委ねる趣旨であると解される。(略)。 ・上記の作業手当は、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。しかるに、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。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、上告人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。
⑤	給食手当	3,500円	なし	×	・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。 ・しかるに、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もの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、上告人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。
⑥	通勤手当	50,000円を限度	3,000円を限度 (平成26年1月以降は正社員と同様の基準に変更)	×	・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。

8 ヤマト運輸(賞与)事件(仙台地裁判決平成29年3月30日労判1158号18頁)

(1) 事案の概要

- 平成13年3月1日から有期雇用契約を締結・更新してきたドライバー(キャリア社員)が、正社員(マネージ社員)との間で、不合理な労働条件があるとして不法行為に基づく損害賠償を請求した事件。(基本給の時間単価、各種手当も同じだが賞与の査定、計算方法に相違。)
- マネージ社員とキャリア社員との賞与計算の相違

＜平成25年度中元賞与支給(例)＞(7月支給の賞与)

①マネージ社員のうち一般社員

基本給 × 支給月数 (2.819) × 配分率 + (リーダー手当A × 1ヶ月) + 地域手当 + 成果加算

↓
時間給 ×
所定労働
時間(165
時間)

配分率 ・ マネージ社員入社年月日を基本として、勤続2年未満の者に
60%～90%の配分率を適用

地域手当 ・ 居住地区分に応じてⅠからⅦまで地域手当を適用

成果加算 ・ 一人当たり5万円を原資として、ポイントによる加点評価。
成果加算の70%を主管支店業績評価、30%が特別評価。

②キャリア社員

基本給 × 支給月数 (2.688) × 配分率 × 成果査定 + (リーダー手当A × 1ヶ月) + 地域手当

↓
時間給 ×
所定労働
時間(173
時間)

基本給 ・ 時給 × 173時間

配分率 ・ キャリア社員入社年月日を基本として、勤続3年未満の者に
40%～90%の配分率を適用

成果査定 ・ S1からB3までの評語にて査定。120%から40%までの乗率。

地域手当 ・ マネージ社員に準ずる。

(2) 判決の要旨

- 「マネージ社員とキャリア社員との間には、ともに運行乗務業務に従事している場合、その内容及び当該業務に伴う責任の程度は同一といえる(略)が、マネージ社員に期待される役割、職務遂行能力の評価や教育訓練等を通じた人材の育成等による等級・役職への格付等を踏まえた転勤、職務内容の変更、昇進、人材登用の可能性といった人材活用の仕組みの有無に基づく相違があり、職務の内容及び配置の変更の範囲には違いがあり、その違いは小さいものとはいえない。」
- 賞与について
 - ① 賞与計算について
 - ・ 「会社のマネージ社員とキャリア社員の賞与の支給方法の違いは、支給月数と成果査定の仕方にあるところ、支給月数の差はマネージ社員より基本給が高いキャリア社員の所定労働時間比率を乗じることによって、格付、等級、号俸、業務区分が同じ場合のマネージ社員とキャリア社員の基本給と支給月数を乗じた賞与算定の基礎金額を同一にしようとしたものであり、またその支給月数の差も格別大きいとはいえないことからすれば、そのことだけで不合理な差異であるということとはできない。」
 - ② 成果査定の仕方について
 - ・ 「査定方法のマネージ社員とキャリア社員の職務の内容及び配置の変更の範囲、具体的には転勤、昇進の有無や期待される役割の違いに鑑みれば、長期的に見て、今後現在のエリアにとどまらず組織の必要性に応じ、役職に任命され、職務内容の変更があり得るマネージ社員の一般社員について成果加算(参事、業務役職は成果査定)をすることで、賞与に将来に向けての動機づけや奨励(インセンティブ)の意味合いを持たせることとしていると考えられるのに対し、与えられた役割(支店等)において個人の能力を最大限に発揮することを期待されているキャリア社員については、絶対査定としその査定の裁量の幅を40%から120%と広いものとすることによって、その個人の成果に応じてより評価をし易くすることができるようにした査定の方法の違いが不合理であるともいえない。」

9 日本郵便事件(東京地裁判決平成29年9月14日労判1164号5頁)

(1) 事案の概要

- 郵便外務事務又は内務事務のうち特定の定型業務に従事する時給制契約社員が、旧人事制度上の旧一般職のうち役職のない正社員及び新人事制度上の新一般職(正社員)との間に不合理な労働条件の相違(外務業手当、年末年始勤務手当、早出勤務等手当、祝日給、夏期年末手当、住居手当、夏期冬期休暇、病気休暇(私傷病の場合の有給)、夜間特別勤務手当、郵便外務業務精通手当、郵便内業務精通手当の支給)があるとして、それぞれの支給につき定めた就業規則が適用される労働契約上の地位にあることの確認と、正社員との賃金の差額を不法行為による損害として請求した。
- 正社員の人事制度

(a) 旧人事制度(平成26年3月31日まで)

- ・ 雇用期間の定めなし、1日8時間、4週について1週平均40時間
- ・ 「管理職・役職者」、「主任・一般」、「再雇用」の分類
- ・ 「企画職群」、「一般職群」、「技能職群」に区分

一般職等として郵便局に配置(配送等の外務事務及び内務事務に幅広く従事し、局が変わる異動も想定)

- ・ 1級:担当者、2級:主任、3級:課長代理、4級:総括課長／課長 の等級区分

(b) 新人事制度(平成26年4月1日以降) *コース制の導入

	業務内容等	勤務地等
管理職	監督又は管理の地位にある者	会社が指定
総合職	企画立案、折衝調整、営業、管理業務など幅広い業務全般	特定の地域に限定しない
地域基幹職		
郵便コース、窓口コース、企画コース	営業、お客様へのサービスの提供、業務運営、企画実施業務など事業に応じた幅広い業務	会社が指定する地域内
渉外営業コース	専ら金融代理業務を中心とした渉外営業	
新一般職	窓口営業、郵便内務、郵便外務又は各種事務等の標準的な業務 (注)役職層への登用はなし (管理業務は想定していない)	<u>転居を伴う転勤がない範囲</u>

図表1 コース制の導入

現 行				改 定			
➤ 勤務場所(職務)と連動した職群・職種 (採用区分(総合職・一般職)と処遇が制度的に連動しない体系)				➤ 期待役割に応じたコース ➤ コースは採用時に区分され、原則として不変 (選考によるコース転換制度あり)			
正社員	主な勤務場所	職群	職種	総合職 主な期待役割 ① 会社業務全般に従事 ② 経営幹部、本社管理者候補 ③ 全国転勤あり			
	本社	企画職群	企画職(一)・研究技術職	地域基幹職 主な期待役割 ① 会社業務全般に従事 ② 役職者・管理者登用候補 ③ 支社エリア内転勤あり			
	支社・監査室等		事務職・企画職(二)	(新)一般職 主な期待役割 ① 標準業務 ② 役職者登用なし ③ 転居を伴う転勤なし			
	郵便局	一般職群	一般職 自動車運転職 等				

図表2 (新)一般職の概要(地域基幹職との役割等の比較)

	(新)一般職	地域基幹職
期待役割	担当業務を効率的に遂行し、安定的かつ継続的な組織運営に貢献することが期待される社員	将来の管理者・役職者として組織目標達成に貢献することが期待される社員
役職登用	なし	あり
業務担当領域	標準的な業務	標準的な業務及び指導・監督業務
業務イメージ	・郵便局窓口業務 ・郵便物等の区分・集配業務 ・保険の契約・支払・貸付等の業務 ・各種営業業務 ・顧客問合せ対応業務 ・人事、給与、会計等事務 等	・郵便局窓口業務及び指導・監督 ・郵便物等の区分・集配業務及び指導・監督 ・保険の契約・支払・貸付等の業務及び指導・監督 ・各種営業業務及び指導・監督 ・顧客問合せ対応業務及び指導・監督 ・人事、給与、会計等事務及び指導・監督 等
転勤範囲	転居を伴う転勤なし	エリア内転勤あり(転居を伴う転勤あり)

(資料出所)
 「Business Labor Trend 2014.4」
 (労働政策研究・研修機構)

(2) 判決の要旨

① 比較対象とすべき正社員

- 旧人事制度

「時給制契約社員と労働条件を比較すべき正社員は、旧一般職とするのが相当である。」

- 新人事制度

「契約社員と労働条件を比較すべき正社員は、担当業務や異動等の範囲が限定されている点で類似する新一般職とするのが相当である。」

② 「職務の内容」、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」

- 「職務の内容」

- ・ 「正社員のうち旧一般職及び地域基幹職と時給制契約社員との間には、従事する職務の内容及びその業務に伴う責任の程度に大きな相違があるものと認められる。」
- ・ 「正社員のうち新一般職と時給制契約社員との間には、いずれも昇任昇格が予定されていない点など共通点もあり、旧一般職及び地域基幹職と時給制契約社員との間ほどの大きな相違は認められないものの、(略)両者の間には一定の相違があることが認められる。」

- 「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」

- ・ 「正社員は、就業規則上、配置転換が予定されており、地域基幹職は、支社エリア内での局間異動や支社への異動等が想定され、(略)新一般職は、転居を伴わない範囲において人事異動等が命じられる可能性がある。」
- ・ 「時給制契約社員については、職場及び職務内容を限定して採用されており、正社員のような人事異動は行われず、郵便局を移る場合でも、本人の同意に基づいて行われて」いる。
- ・ 「正社員のうち旧一般職及び地域基幹職と時給制契約社員との間には、職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな相違があり、新一般職と時給制契約社員との間にも、一定の相違があるということが出来る。」

③ 個別の労働条件の不合理性

＊ 手当設定の理由(歴史的経緯を含む)、時給契約社員への類似手当の支給状況等を踏まえ、個別に判断。

(ア) 年末年始勤務手当

- 「最繁忙期である年末年始の当該期間において、勤務の内実を問うことなく、勤務に就いたこと、すなわち労働に従事したこと自体に対する対価として一律額が支給される。」
- 「年末年始勤務手当に関する正社員と時給制契約社員との間の相違は、同社員に対して当該手当が全く支払われないという点で、不合理なものであると認められる。」
- 「正社員に対する同手当の給付には、長期雇用を前提とする正社員に対する動機付けという要素がないとは言えず、有期契約労働者は制度上は長期雇用が前提とされていないことなどの前判示に係る諸事情を考慮すると、正社員に対する支給額全額を損害と認めることはできず、本件に顕れた一切の事情を考慮し、旧一般職及び新一般職に対する支給額の8割相当額を損害と認めるのが相当である。」

(イ) 住居手当

- 「住宅に係る費用負担が重いことを考慮して、旧一般職に対して住居手当を支給することは一定の合理性が認められ」る。
- 「新一般職に対しては、転居を伴う可能性のある人事異動等が予定されていないにもかかわらず、住居手当が支給されているところ、同じく転居を伴う配置転換等のない時給制契約社員に対して住居手当が全く支給されてないことは、人事施策上の合理性等の事情を考慮に入れても、合理的な理由のある相違ということとはできない。」
- 「新人事制度が導入された平成26年4月以降の住居手当に関する新一般職と時給制契約社員との間の相違は、同社員に同手当が全く支払われないという点で、不合理であると認められる。」
- 「住居手当が正社員に対する長期的な勤務に対する動機付けに向けた福利厚生的一面も含んでいることを考慮すると、(略)正社員の支給要件を適用して認められるべき住居手当の6割相当額を損害と認めるのが相当である。」

(ウ) 夏期冬期休暇

- 「夏期冬期休暇は、民間企業において、例外的に夏期休暇の制度がない企業等もあるものの、官公庁及び大多数の民間企業等において夏期冬期休暇が設けられており、これは、夏期は古くから祖先を祀るお盆の行事、年末から正月3が日にかけて夏期と同様に帰省するなどの国民的な習慣や意識などを背景に、官公庁や大多数の民間企業等で制度化されてきたものであり、夏期及び冬期に休日に加えて休暇を取得することは、職種や繁忙期との関係で取得時期や日数に差異があることは別として、一般的に広く採用されていることは公知の事実である。」
- 「正社員と時給制契約社員とを比較すると、最繁忙期が年末年始の時期であることには差異がなく、職務の内容等の相違を考慮しても、取得要件や取得可能な日数等について違いを設けることは別として、時給制契約社員に対してのみ夏期冬期休暇を全く付与しない合理的な理由は見当たらない。」
- 「夏期冬期休暇に関する正社員と時給制契約社員との間の相違は、不合理であると認められる。」

(エ) 病気休暇

- 「病気休暇が労働者の健康保持のための制度であることに照らせば、時給制契約社員に対しては、契約更新を重ねて全体としての勤務期間がどれだけ長期間になった場合であっても、有給の病気休暇が全く付与されないことは、職務の内容等の違い等に関する諸事情を考慮しても、合理的理由があるということはできない。」
- 「病気休暇に関する正社員と時給制契約社員との間の相違は、不合理なものであると認められる。」

(注)原告は、上記(ウ)と(エ)は相違に伴う損害について主張しなかった。

(オ) 不合理なものとはいえないとされた諸手当について、参考の表①、③、④、⑤、⑨、⑩参照。

(参考) 個別の労働条件の相違に関する「不合理」であるか否かの裁判所の判断

正社員			時給制契約社員		裁判所の判断
	手当等名	支給額等	手当等名	支給額等	(不合理でない→○) 理由
①	外務業務手当 (平成26年3月廃止)	570円～1420円 ／1日	外務加算給	130円又は80円	○ ・外務業務手当は、職種統合による賃金額の激変を緩和するため正社員の基本給の一部を手当化したものであり、外務業務手当の支給の有無は、正社員と契約社員の賃金体系の違いに由来するものであり、その具体的な金額も、労使協議も踏まえた上で、統合前後で処遇に概ね均衡させる観点で算出されたものである。 ・郵便外務事務に従事する時給制契約社員については、 <u>時給制契約社員の賃金体系において、外務加算額という形で、別途反映されている。</u>
②	年末年始勤務手当	12/29～31 → 4,000円/日 1/1～3 → 5,000円/日 (勤務した時間が4時間以下の場合 は、その半額。)	なし		× ・最繁忙期である年末年始の当該期間において、勤務の内実を問うことなく、勤務に就いたこと、すなわち労働に従事したこと自体に対する対価として一律額が支給される。 ・年末年始勤務手当に関する正社員と時給制契約社員との間の相違は、同社員に対して当該手当が全く支払われないという点で、不合理なものであると認められる。 ・正社員に対する同手当の給付には、長期雇用を前提とする正社員に対する動機付けという要素がないとは言えず、 <u>有期契約労働者は制度上は長期雇用が前提とされていないことなどの前判示に係る諸事情を考慮すると、正社員に対する支給額全額を損害と認めることはできず、本件に關れた一切の事情を考慮し、旧一般職及び新一般職に対する支給額の8割相当額を損害と認めるのが相当である。</u>
③	早出勤等手当	350円～850円 (4時間以上従事したときに限る)	早朝・夜間割増賃金	200円、300円又は500円／1回 (1時間以上従事した時に支給)	○ ・時給制契約社員については、採用の際に、早朝や夜間の時間帯に勤務することを前提とした上で雇用契約を締結。 ・正社員に対しては勤務シフトに基づいて早朝、夜間の勤務を求め、時給制契約社員に対しては募集や採用の段階で勤務時間帯を特定して採用し、特定した時間の勤務を求めるといって、両者の間には職務の内容等に違いがあることから、正社員に対しては、社員間の公平を図るため、早出勤手当を支給するのに対し、時給制契約社員に対して支給しないという相違には、相応の合理性があるといえる。 ・時給制契約社員については、早朝・夜間割増賃金が支給されている上、時給を高く設定することによって、早出勤等について賃金体系に別途反映されていること、類似の手当の支給に関して時給制契約社員に有利な支給要件も存在することからすれば、 <u>相違は不合理であると認めることはできない。</u>
④	祝日給	{(基本給＋調整手当) × 12／年末所定労働時間} × (100分の135)	祝日割増賃金	割増率100分の135	○ ・祝日に勤務することへの配慮の観点からの割増しについては、正社員と時給制契約社員との間に割増率(100分の35)の差異はない。 ・正社員に対する祝日給は、従来正社員は祝日も勤務日とされ、祝日に勤務しない常勤職員(当時の国家公務員)にも同額の賃金が支払われていたことや、郵政民営化前の労働条件及び処遇に配慮する必要があったことなど正社員の賃金体系に由来する正社員間の公平のために設けられたもの。 ・ <u>時給制契約社員については、実際に働いた時間数に応じて賃金を支払う形態が採られており、勤務していない祝日にその対価としての給与が支払われる理由がない。</u> ・正社員と時給制契約社員の祝日給に関する相違は、不合理と認めることはできない。
⑤	夏期年末手当	①年末手当：(基本給月額＋扶養手当月額＋調整手当月額) × 在職期間割合 × 支給の都度定める割合 ②期末手当：(基本給月額＋扶養手当月額＋調整手当月額) × 在職期間割合 × 支給の都度定める割合＋(基本給月額＋調整手当月額) × 在職期間割合 × 評定区分に応じた成績率	臨時手当(夏期賞与及び年末賞与)	・基準日(6/1、12/1)前6か月の期間(対象期間)における実際の勤務日数が60日以上ある者に、以下、計算式により支給。 ・A(対象期間において支給した基本給の合計額) ÷ 6 × 0.3 × B(対象期間における実際の勤務日数の区分に応じた割合) ・Bは労使交渉を踏まえ、設定。具体的には、対象期間中実際の勤務日数が80日未満：1.0、80日以上：1.1、100日以上1.2、など。 ・定数「0.3」は、時給制契約社員の給与制度改正(平成16年4月)の際、その前後で支給額を均衡させるために、労使交渉を踏まえて設定。	○ ・賞与は、労使交渉において、基本給に代わり、労働者の年収額を直接に変動させる要素として機能している場合があることからすると、基本給と密接に関連する位置付けの賃金であるといえるところ、本件の夏期年末手当も、年ごとの財政状況や会社の業績等を踏まえて行われる <u>労使交渉の結果によって、その金額の相当部分が決定される実情にある。</u> ・正社員である新一般職又は旧一般職と時給制契約社員の間には、職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな又は一定の相違があることから、基本給と密接に関連する夏期年末手当について相違があることは <u>一定の合理性があること。</u> ・賞与は、 <u>対象期間における労働の対価としての性格だけでなく、功勞報償や将来の労働への意欲向上としての意味合いも有するところ、夏期年末手当も同様の意味合いを有することからすると、長期雇用を前提として、将来的に重要な職務及び責任を担うことが期待される正社員に対する同手当の支給を手厚くすることにより、優秀な人材の獲得や定着を図ることは人事上の施策として一定の合理性がある。</u> ・ <u>時給制契約社員に対しても労使交渉の結果に基づいた臨時手当が支給されている。</u> ・正社員の夏期年末手当と時給制契約社員の臨時手当に関する算定方法等の相違は、不合理と認めることはできない。

正社員			時給制契約社員		裁判所の判断
	手当等名	支給額等	手当等名	支給額等	
					(不合理でない→○) 理由
⑥	住居手当	・月額12,000円を超える家賃を支払っている正社員→家賃(A)が23,000円以下の場合: 「23,000-A」円 ・A>23,000円の場合:(A-23,000)/2+11,000円 (上限額27,000円)	なし		× ・住宅に係る費用負担が重いことを考慮して、旧一般職に対して住居手当を支給することは一定の合理性が認められる。 ・ <u>新一般職に対しては、転居を伴う可能性のある人事異動等が予定されていないにもかかわらず、住居手当が支給されているところ、同じく転居を伴う配置転換等のない時給制契約社員に対して住居手当が全く支給されていないことは、人事施策上の合理性等の事情を考慮に入れても、合理的な理由のある相違ということとはできない。</u> ・ <u>新人事制度が導入された平成26年4月以降の住居手当に関する新一般職と時給制契約社員との間の相違は、同社員に同手当が全く支払われないという点で、不合理であると認められる。</u> ・住居手当が正社員に対する長期的な勤務に対する動機付けに向けた福利厚生的一面も含んでいることを考慮すると、 <u>正社員の支給要件を適用して認められるべき住居手当の6割相当額を損害と認めるのが相当である。</u>
⑦	夏期冬期休暇	・夏期休暇:6/1～9/30までの期間において、在籍時期に応じ、暦日1日から3日まで付与。 ・冬期休暇:10/1～3/31までの期間において、在籍時期に応じ、暦日1日から3日まで付与。	なし		× ・夏期冬期休暇は、民間企業において、例外的に夏期休暇の制度がない企業等もあるものの、官公庁及び大多数の民間企業等において夏期冬期休暇が設けられており、これは、夏期は古くから祖先を祀るお盆の行事、年末から正月3が日にかけて夏期と同様に帰省するなどの国民的な習慣や意識などを背景に、 <u>官公庁や大多数の民間企業等で制度化されてきたものであり、夏期及び冬期に休日に加えて休暇を取得することは、職種や繁忙期との関係で取得時期や日数に差異があることは別として、一般的に広く採用されていることは公知の事実である。</u> ・正社員と時給制契約社員とを比較すると、最繁忙期が年末年始の時期であることには差異がなく、職務の内容等の相違を考慮しても、取得要件や取得可能な日数等について違いを設けることは別として、 <u>時給制契約社員に対してのみ夏期冬期休暇を全く付与しない合理的な理由は見当たらない。</u> ・夏期冬期休暇に関する正社員と時給制契約社員との間の相違は、不合理であると認められる。 ・(損害の主張なし。)
⑧	病気休暇 (私傷病の場合)	有給	無給		× ・病気休暇が <u>労働者の健康保持のための制度</u> であることに照らせば、時給制契約社員に対しては、 <u>契約更新を重ねて全体としての勤務期間がどれだけ長期間になった場合であっても、有給の病気休暇が全く付与されないことは、職務の内容等の違い等に関する諸事情を考慮しても、合理的理由があるということとはできない。</u> ・病気休暇に関する正社員と時給制契約社員との間の相違は、不合理なものであると認められる。 ・(損害の主張なし。)
⑨	夜間特別勤務手当	勤務時間や勤務回数に応じて支給	なし		○ ・ <u>時給制契約社員のうち夜間帯に勤務する者は、それを前提とした雇用契約を締結しており、実態としても、夜間帯以外に勤務することは原則としてない。</u> ・深夜労働を含む時間外労働に対しては、夜間特別勤務手当とは別に、労働基準法37条所定の割増賃金が支給されていることからすると、 <u>夜間特別勤務手当は、正社員が勤務シフトによって夜間勤務等が必要となる場合に、夜間勤務等が必要のない他の業務に従事する正社員との間の公平を図るために支給されているものと解される。</u> ・正社員については、シフト制勤務により早朝、夜間の勤務をさせているのに対し、時給制契約社員については、 <u>募集や採用の段階で勤務時間帯を特定した上で雇用契約を締結し、その特定された時間の勤務を求めているという意味で職務内容等に違いがあり、その違いに基づき、正社員についてのみ社員間の公平を図るために夜間特別勤務手当を支給することは、相応の合理性があるといえる。</u> ・夜間特別勤務手当における正社員と契約社員間の相違は、 <u>不合理なものと認めることはできない。</u>
⑩	郵便外務業務精通手当、郵便内務業務精通手当 (平成26年3月廃止)	・郵便外務業務精通手当 → 手当額(16500円、10900円、5100円)に調整率(100%、70%、30%)を乗じて算出した金額。 ・郵便内務業務精通手当 → 手当額(14100円、9000円、4000円)に調整率(100%、70%、30%)を乗じて算出した金額	資格給 (加算給の一つ。基本給(時給)に反映)		○ ・郵便外務・内務業務精通手当は、正社員の基本給及び手当の一部を原資に郵便外務・内務業務精通手当として組み替える方法により、 <u>正社員に対して能力向上に対する動機付けを図ったものであり、同手当の支給の有無は、正社員と契約社員の賃金体系の違いに由来するもの。</u> ・ <u>労使協議も経たずで新設されたものであること。</u> ・ <u>時間制契約社員については、資格給の加算により担当職務への精進度合いを基本給(時給)に反映されていること。</u> ・諸事情を総合的に考慮すれば、正社員と時給制契約社員の郵便外務・内務業務精通手当に関する相違は、不合理なものと認めることはできない。 ・原告らについて、 <u>各月ごとに資格給額及び郵便外務・内務業務精通手当額を算出して比較すると、資格給の方が相対的に高額となり、仮に同手当も支給することとすると同種の手当を二重に支給する結果となかなかねないことも、不合理なものと認められないことを裏付けるもの。</u>

10 日本郵便(佐賀)事件(佐賀地裁判決平成29年6月30日労経速No2323号30頁)

- 日本郵便(株)の関係では、佐賀地裁でも労働契約法20条について争われた。

(1) 事案の概要

- 郵便の配達業務等に従事していた時給制契約社員(期間雇用社員)が正社員との間で不合理な労働条件の相違(基本賃金、通勤手当、非番日の割増率、祝日給、早朝・夜間の勤務、賞与、作業能率評価手当、外務業務手当・営業手当・年末年始勤務手当、特別休暇)があるとして、正社員との差額を不法行為に基づく損害として請求した。

(2) 判決の要旨

● 「職務内容の相違」

- 「郵便集配業務に関しては、部課長(正社員)からの指示は、各班の班長(正社員)を集めたミーティングで行われるが、班長不在時には他の正社員がこのミーティングに代理出席するものの、期間雇用社員が出席することはなかった。顧客からのクレームに対しては、正社員のうち役職者が対応し、役職者が不在の場合は、役職を持たない正社員が対応することになるが、時給制契約社員がクレーム対応を行うことはなかった。年賀はがきの販売等の営業活動においても、正社員の場合は、営業成績や指標達成に向けた取り組み状況が人事評価項目の一つになっているが、期間雇用社員の場合は、正社員に比べると緩やかな販売協力を要請されるに止まり、営業成績や取組状況は昇給の判断基準とはされていない。」
- 「正社員と期間雇用社員との間には、従事する業務の内容及びそれに伴う責任の程度に大きな相違があるものと認められる。」

● 「職務の内容及び配置の変更の範囲の相違」

- 「正社員は、採用後に経験を積んだ後、主任、課長代理と昇任し、課長代理になると班の副班長、その後班長となる。班長になると、数名の正社員と数名の期間雇用社員から成る班を率いることになり、班ミーティングを主催するという業務を行うことになるのに対し、時給制契約社員が班ミーティングを主催することはない。」
- 「正社員は、(略)会社の命令による人事異動があり得、業務の必要性により配置転換や職権転換を命じられることがあります(略)、正当な理由なくこれを拒むことはできない。(略)期間雇用社員は、部内の要員配置等の事情のため、同一部内での班の配置換えが行われるものの、局を跨いでの人事異動は行われない。」
- 「正社員と時給制契約社員の間には、職務の内容及び配置の変更の範囲について、明らかな相違があると認められる。」

(注)東京地裁の判断と比較した場合、原告の勤務期間(平成22年6月～平成26年1月)が、日本郵便(株)において新人事制度施行(平成26年4月1日)前であり、原告も比較対象社員について主張しなかったことから、佐賀地裁では、正社員全体と比較して判断されている。

・個別の労働条件

※東京地裁の判断と比較した場合、⑩特別休暇(夏期冬期休暇)の判断が相違している。

	手当等	正社員	時給制契約社員	裁判所の判断	
		支給額等	支給額等	(不合理でない→○)理由	
①	基本賃金	月給制	出勤日数による		
②	通勤手当	1か月の通勤日数を21日として算出	勤務1回当たり、「正社員の通勤手当 ÷ 21日」(10円未満の端数は切り捨て)	○	月給制と時間給制との違いに基づくものをを超える有意な相違の存在を認めるに足る証拠はない。 → 不合理なものであるとまでは認められない。
③	非番日の割増率	135%	125%	○	・非番日について、期間雇用社員は、「正規の勤務時間を割り振られた日及び週休日(原則日曜日)以外の日」、正社員は「週休日(原則日曜日)のほかに4日の非番日を設ける」とされており、 非番日の性質が異なっている。 → 不合理なものであるとまでは認められない。
④	祝日給	あり	なし	○	・祝日に勤務した時給制社員に対する祝日割増賃金があるため、処遇の相違はない。 ・祝日勤務を命じられている正社員と、それ以外の正社員との 公平の観点 に適うもの。 → 不合理なものであるとは認められない。
⑤	早朝・夜間の勤務	350円～850円/1回	200円～500円/1回	○	・正社員については、早出勤等がない正社員との間の公平を図る観点から早出勤等手当が支給。早朝・夜間に勤務する時給制契約社員は、採用の際に早朝・夜間の時間帯を勤務時間とすることを前提としたうえで労働契約を締結している。正社員は4時間以上の勤務、時給制契約社員は1時間以上勤務で支給など、支給要件の点では時給制契約社員が有利。 → 両者の相違は不合理とはいえない。
⑥	賞与	「基本給＋扶養手当＋調整手当」×「対象期間内における在職期間に応じた割合(30～100%)」×「支給の都度定める割合」	基本賃金の1か月の平均額×0.3×「対象期間における実際勤務日数に応じて定められた割合(1.0～1.8)」	○	・正社員と期間雇用社員の職務内容等に大きな相違が存する。賞与が労働の対価としての性格のみならず、 功労報償的な性格や将来の労働への意欲向上としての性格を持ち、長期雇用を前提とする正社員に対して賞与支給を厚くすることにより有為な人材の獲得・定着を図る必要が認められる。 → 不合理なものであるとは認められない。
⑦	作業能率評価手当	5,100円～16,500円/月	なし	○	・正社員と期間雇用者員の職務内容等の違いによれば、 正社員については、より能力・実績に応じた支給を行うことで能力向上へのインセンティブを付与する必要があり、そのために、郵便物区分能率向上手当、郵便物配達能率向上手当、郵便外務業務精通手当が設けられたものと認められる。 → 不合理であると認めることはできない。
⑧	外務業務手当	570円～1,090円/日	なし	○	・平成19年4月に実施された内務職と外務職の職種統合に当たり、調整額について、より低額であった内務調整金の額に一本化したことを踏まえ、 外務業務について差額相当分を別途支給して正社員間の公平を確保するためのものに過ぎない。 → 不合理なものとみとめることはできない。
⑨	営業手当	あり	あり	※	具体的な損害の発生について主張していない。
	年末年始勤務手当	12/29～31→4,000円/日 1/1～3→ 5,000円/日	なし		
⑩	特別休暇(夏期冬期休暇)	・夏期休暇:6/1～9/30までの期間において、在籍時期に応じ、暦日1日から3日まで付与。 ・冬期休暇:10/1～3/31までの期間において、在籍時期に応じ、暦日1日から3日まで付与。	なし	○	長期雇用を前提とする正社員に対して定年までの長期にわたり会社へ貢献することのインセンティブを付与することにより無期契約労働者としての長期的な勤務を確保しているもの。 → 不合理であるとまでは認められない。

11 日本郵便(大阪)事件(大阪地裁判決平成30年2月21日)

(1) 事案の概要

郵便物の集配等の郵便外務業務に従事する時給制契約社員や月給制契約社員が、正社員との間に不合理な労働条件の相違(外務業務手当、郵便外務業務精通手当、年々
始勤務手当、早出勤等手当、祝日給、夏期年末手当、住居手当、扶養手当、夏期冬期
休暇、病気休暇(私傷病の場合))があるとして、それぞれの支給につき定めた社員就業規
則の各規定が適用される労働契約上の地位にあることの確認と、正社員に支給される手
当との差額を不法行為による損害として請求した。

(2) 判決の要旨

① 比較対照すべき正社員

「原告らと、旧人事制度においては旧一般職全体、新人事制度においては新一般職と
比較するのが相当というべきである。」

② 正社員(旧一般職、新一般職)との職務内容等の相違

- 「職務の内容(業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度)」
 - ・ 「本件契約社員と旧一般職全体との間においては、業務の内容が大きく相違してい
ると認められる。」
 - ・ 「旧一般職と本件契約社員との間において、業務に伴う責任の程度についても大き
く相違していると認められる。」

- 「新一般職については、昇任・昇格が予定されていないこと、旧一般職と比較して担当する業務が限定的であることなど、本件契約社員と共通する点が認められる。」
 - 「もつとも、(略)勤務シフトが限定されていないこと等に照らすと、本件契約社員との間で業務の内容について相違が存在する点も認められる。」
 - 「新一般職と本件契約社員との間には業務に伴う責任の程度についても相違が存在すると認められる。」
- 「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」
- 「正社員は、就業規則上、配置転換が予定されており、旧一般職は、支社エリア内で局間異動や支社への異動等が想定され、(略)同異動に伴って職務の内容や配置が変更されることとなると認められる。また、新一般職は、転居を伴わない範囲において人事異動等が命じられる可能性があり、実際にも異動が行われた例があった。」
 - 「本件契約社員については、職務地及び職務内容がいずれも限定されて採用されており、正社員のような人事異動は行われない。また、勤務する郵便局から別の郵便局へ移る場合でも、本人の同意を得て、正社員のような人事異動という形式ではなく、従前の郵便局における雇用契約を一旦終了させた上で、新規に別の郵便局における勤務に関して雇用契約を締結し直すという形式でなされている。」
 - 「旧一般職及び新一般職と本件契約社員との間には、程度の差はあるものの、当該職務の内容及び配置の変更の範囲について相違が存在すると認められる。」

● 「その他の事情」

- 「被告においては、正社員登用制度が存在し、毎年、一定数の本件契約社員が正社員に登用されている。(略)したがって、同制度の存在により、正社員と期間雇用社員との地位が必ずしも固定的なものでないことは、労契法20条の不合理性の判断においても考慮すべき事情であるというべきである。」
- 「本件各労働条件については、それぞれ導入された趣旨及び歴史的経緯、導入に当たっての労使交渉等が存在することに加えて、(略)労使間において労働条件に関する協議等が行われ、その中で本件各労働条件についても決定等されたとうかがわれる。」
- 「本件各労働条件に関する相違の不合理性を判断するに当たっては、以上のような事情も考慮するのが相当というべきである。」

③ 個別の労働条件の不合理性

(ア) 年末年始勤務手当

- 「年末年始勤務手当は、(略)特定の繁忙期である年末年始に業務に従事したことに着目して支給される性質を有しており、これが同手当の本質的な性質であると認められること」
- 「年末年始勤務手当の同性質に照らすと、かかる特定の繁忙期に業務に従事したという趣旨は同じく年末年始の時期に就労した本件契約社員にも妥当するものといえること」
- 「正社員の待遇を手厚くすることで有為な人材の長期的確保を図るという事情にも相応の合理性があること(ただし、上記のような年末年始勤務手当の性質に照らすと、このような事情は、年末年始勤務手当の支給の趣旨目的の中では飽くまで補助的なものに止まるものといえる)や、各労働条件が労使協議を経て設定されたという事情を踏まえたとしても、正社員に対してのみ年末年始勤務手当を支給し、本件契約社員に対してこれを支給しないという相違は、不合理なものであるといわざるを得ない。」

(イ) 住居手当

- 「配転が予定されている旧一般職と、配転が予定されていない本件契約社員とを比較して、住宅に係る費用負担が重いことなどを考慮して、住居手当の支給の対象を旧一般職に限定することには一定の合理性が認められ、長期雇用を前提とした配転のある正社員である旧一般職に対して住宅費の援助をすることで有為な人材の獲得、定着を図ることも人事上の施策として相応の合理性が認められることから、旧一般職と本件契約社員との間の住居手当の支給に関する相違は、不合理と認めることはできない。」
- 「被告における住居手当は、(略)正社員に対し、(略)住居の状況等に着目して一律に支給されているものであることから、職務内容に関係がない福利厚生ないし生活保障としての性質を有するものであると認められ、(略)一般的に使用者においてどのような給付等を行うかについて広い裁量を有しているという側面があることは否定できない。さらに、被告における住居手当の支給については、被告が主張する長期雇用へのインセンティブという要素や社宅に入居できる者と入居できない者との処遇の公平を図る要素などが存在することも否定できない。」
- 「①住居手当の支給額は、家賃の額や住宅購入の際の借入額に応じて決定されていることに照らすと、被告において、住居手当が支給される趣旨目的は、(略)配転に伴う住宅に係る費用負担の

軽減という点にあると考えられること、②新一般職は、(略)転居を伴う配転が予定されていないにもかかわらず、住居手当が支給されていること、③住居手当の支給の有無によって、最大で月額2万7000円の差異が生じるところ、本件契約社員には、住居に係る費用負担の軽減という観点からは何らの手当等も支給されていないこと。」

- ・「以上の点に鑑みれば、(略)福利厚生的な要素があること等を考慮したとしても、住居手当の支給についての新一般職と本件契約社員との労働条件の相違は、不合理なものであるといわざるを得ない。」

※ ← 長澤運輸最高裁判決の住居手当の判断は、再雇用に係るもので、前提が異なる。(ウ)も同様。

(ウ) 扶養手当

- ・「扶養手当にかかる歴史的経緯、その支給要件等に照らすと、扶養手当は、経済情勢の変動に対応して労働者及びその扶養親族の生活を保障するために、基本給を補完するものとして付与される生活保障給としての性質を有していたものであると認められること。」
- ・「扶養手当は、その従事する職務内容にかかわらず、扶養親族の有無及びその状況に着目して一定額を支給されるものであることからすると、職務の内容等の相違によってその支給の必要性の程度が大きく左右されるものではないこと。」
- ・「扶養手当については、(略)支給額の上限が設けられておらず、(略)住居手当以上の差異が生じる可能性があるところ、同趣旨の手当等は本件契約社員には全く支給されていない上、基本給においてもこのような趣旨は含まれていないこと。」
- ・「原告Fは、平成22年4月1日から勤務時間が1日8時間(4週間について1週平均40時間)の勤務となり、原告Iは、平成24年8月1日から月給制契約社員となって、4週間について1週平均40時間の勤務となっており、かつ、同原告らについては、それぞれ扶養親族がいると認められ、同扶養親族の生活が同原告等の給与に依存し、(略)少なくとも同原告らについては、正社員と同様の扶養家族に対する負担が生じているといえること。」
- ・「以上の点が認められ、(略)歴史的経緯等被告が挙げる事情を考慮したとしても、正社員に対してのみ扶養手当が支給され、原告F及び原告Iに対して支給されないという相違は、不合理であるといわざるを得ない。」

(エ) 不合理なものとはいえないとされた諸手当について、参考の表①、②、④、⑤、⑥参照。

(参考) 個別の労働条件の相違に関する「不合理」であるか否かの裁判所の判断

正社員		時給制契約社員		月給制契約社員		裁判所の判断
手当等名	支給額等	手当等名	支給額等	手当等名	支給額等	(不合理でない→○) 理由
① 外務業務手当 (平成26年3月廃止)	570円～1420円 /1日	外務加算給	130円又は80円	外務作業担当者の基本月額の方が内務作業担当者より79,200円(加算額1,600円)高額に設定されている。		○ ・外務業務手当は、その制定経緯に照らすと、平成19年4月の正社員の職種統合によって外務職に従事していた被告従業員の賃金額の激変を緩和するために、正社員の基本給の一部を手当化したものであって、(略)正社員と本件契約社員の雇用期間の差異とは無関係なものであって、本件契約社員を含む期間雇用社員は(略)激変緩和措置の対象となる従業員とはいえないこと。 ・支給金額も、 <u>労使協議の結果を踏まえた上で</u> 、統合前後で賞与や退職金支給額を含めた処遇をおおむね均衡させる観点から算出されたものであること。 ・ <u>時給制契約社員に対しては外務加算額によって、月給制契約社員に対しては基本月額等によって</u> 、いずれも外務業務に従事することが各賃金体系において反映されている。
② 郵便外務業務精通手当 (平成26年3月廃止)	手当額(16500円、10900円、5100円)に調整率(100%、70%、30%)を乗じて算出した金額。	資格給(加算給の一つ。基本給(時給)に反映)		制度導入時に、高い基本月額を設定		○ ・郵便外務業務精通手当は、正社員の意欲向上を図るため、 <u>基本給の調整額等の一部を原資に、(略)担当職務の精通度合いに応じた手当として組み替えたものであり、(略)郵便外務業務への習熟度及び成果等個々の従業員の職務能力の程度に応じて支給されるもの</u> といえること。 ・ <u>労使協議も経た上で新設されたものであること。</u> ・ <u>時給制契約社員については、資格給の加算によって郵便外務業務への精通度合い(職務能力)がそもそも基本賃金に反映されており、月給制契約社員についても、そのように評価された時給制契約社員の給与と比較して高額な基本月額が設定されていること。</u>
③ 年末年始勤務手当	12/29～31 → 4,000円/日 1/1～3 → 5,000円/日 (勤務した時間が4時間以下の場合 は、その半額。)	なし		なし		× ・ <u>年末年始勤務手当は、(略)特定の繁忙期である年末年始に業務に従事したことに着目して支給される性質を有しており、これが同手当の本質的な性質であると認められること</u> ・ <u>年末年始勤務手当の同性質に照らすと、かかる特定の繁忙期に業務に従事したという趣旨は同じく年末年始の時期に就労した本件契約社員にも妥当するもの</u> といえること ・ <u>正社員の待遇を厚くすることで有為な人材の長期的確保を図るという事情にも相応の合理性があること(ただし、上記のような年末年始勤務手当の性質に照らすと、このような事情は、年末年始勤務手当の支給の趣旨目的の中では飽くまで補助的なものに止まるもの</u> といえる)や、各労働条件が <u>労使協議を経て設定されたという事情を踏まえたとしても、正社員に対してのみ年末年始勤務手当を支給し、本件契約社員に対してこれを支給しないという相違は、不合理なものである</u> といわざるを得ない。

正社員		時給制契約社員		月給制契約社員		裁判所の判断
手当等名	支給額等	手当等名	支給額等	手当等名	支給額等	(不合理でない→○) 理由
④ 早出勤務手当	350円～850円 (4時間以上従事したときに限る)	早朝・夜間割増賃金	200円、300円又は500円／1回 (1時間以上従事した時に支給)	早朝・夜間割増賃金	200円、300円又は500円／1回 (1時間以上従事した時に支給)	○ ・早出勤務手当が支給される趣旨は、(略)正社員の中には、早朝、夜間のシフトに従事した者と、そうでない者が存在することから、両者間の公平を図るという点にあること。 ・本件契約社員については、募集時及び採用時に勤務する時間帯が明示され、(略)本人の同意のない時間帯には割り当てないよう配慮されている(略)、早出勤務手当が支給される前提を欠いている。 ・早出勤務手当には、通常の勤務時間以外の業務遂行への対価という側面があるとうかがわれるところ、 <u>本件契約社員に対しても、同手当とほぼ類似する支給条件で早朝・夜間割増賃金が支給されていること。</u> ・早出勤務手当と早朝・夜間割増賃金とはその支給金額が異なるものの、 <u>その支給条件については正社員よりも本件契約社員の方が有利な点も存在すること。</u>
⑤ 祝日給	[(基本給＋調整手当)×12／年末所定労働時間]×(100分の135)	祝日割増賃金	割増率100分の135	祝日割増賃金	割増率100分の135	○ ・正社員については、祝日勤務の有無にかかわらず月額給与の支給が変わらないことから、社員間の公平を図る必要があるため、(略)祝日給が支給されているのに対して、時給制契約社員については、実際に労働した時間数に応じて賃金が支払われるためこのような公平を図る必要がない。 ・年始期間の勤務に対する祝日給又は祝日割増賃金の支給の有無に関する相違についてみると、(略)正社員には年始休暇が与えられており、その取得ができなかった場合にはかつて代替休暇制度が存在し、これが廃止されたのに対して本件契約社員にはそもそも年始休暇が存在しないことによるもの。 ・この点、業務分担及び人員配置の必要性等に応じて長期雇用を前提とする正社員のと原則として短期雇用を前提とする本件契約社員との間で、勤務日や休暇について異なる制度や運用を採用することは、 <u>企業の人事上の施策として一定の合理性がある(略)、原則として短期雇用を前提とする期間雇用社員の採用に当たって、年始期間も業務に従事することを当然の前提とすることは合理的理由があると認められる。</u> ・上記のような取扱いの相違は、特定の期間についてそもそも労働義務が課されている者であるか否か、仮にそのような義務がない場合に、業務に従事した社員と従事しなかった社員との間の処遇の均衡を図る必要があるか否かによるものであって、 <u>一定の合理性を有していると認められる。</u>

正社員			時給制契約社員		月給制契約社員		裁判所の判断
	手当等名	支給額等	手当等名	支給額等	手当等名	支給額等	(不合理でない→○) 理由
⑥	夏期年末手当	①年末手当：(基本給月額＋扶養手当月額＋調整手当月額)×在職期間割合×支給の都度定める割合 ②期末手当：(基本給月額＋扶養手当月額＋調整手当月額)×在職期間割合×支給の都度定める割合＋(基本給月額＋調整手当月額)×在職期間割合×評定区分に応じた成績率	臨時手当(夏期賞与及び年末賞与)	・基準日(6/1、12/1)前6か月の期間(対象期間)における実働勤務日数が60日以上ある者に、以下、計算式により支給。 ・A(対象期間において支給した基本給の合計額)÷6×0.3×B(対象期間における実働の勤務日数の区分に応じた割合) ・Bは労使交渉を踏まえ、設定。具体的には、対象期間中実働勤務日数が80日未満：1.0、80日以上：1.1、100日以上1.2、など。 ・定数「0.3」は、時給制契約社員の給与制度改正(平成16年4月)の際、その前後で支給額を均衡させるために、労使交渉を踏まえて設定。	臨時手当(夏期賞与及び年末賞与)	・時給制契約社員と同様の計算式を採用。 ・加算率については一律に2.0。(時給制契約社員の計算式「B」部分。)	○ ・賞与は、(略)支給対象期間の賃金の一部を構成するものとして基本給と密接に関連するものであると認められる。(略)賞与支給の有無及び支給額の決定については、基本給の設定と同様に、労使間の交渉結果等を尊重すべきであるとともに、功労報償的な性質及び将来の労働への意欲向上へ向けたインセンティブとしての意味合いを有するものであることも否定できないことも併せ考慮すると、(略)使用者において、広い裁量があると認められる。 ・正社員と本件契約社員との職務の内容等には相違があり、同相違に伴って、功績の程度や内容、貢献度等にも自ずから違いが存在することは否定できないこと。 ・(略)正社員に対する夏期年末手当の支給を手厚くすることにより、優秀な人材の獲得やその定着を図ることは人事上の施策として一定の合理性があること。 ・正社員の夏期年末手当は、(略)労使交渉の結果によって、その金額の相当部分が決定され、本件契約社員の臨時手当(夏期賞与及び年末賞与)も、その支給額の算定方法が労使交渉の結果を踏まえて決定されたものであること。
⑦	住居手当	・月額12,000円を超える家賃を支払っている正社員→家賃(A)が23,000円以下の場合： 「23,000-A」円 ・A>23,000円の場合：(A-23,000)/2+11,000円 (上限額27,000円)	なし				× ・配転が予定されている旧一般職と、配転が予定されていない本件契約社員とを比較して、住宅に係る費用負担が重いことなどを考慮して、住居手当の支給の対象を旧一般職に限定することには一定の合理性が認められ、長期雇用を前提とした配転のある正社員である旧一般職に対して住宅費の援助をすることで有為な人材の獲得、定着を図ることも人事上の施策として相応の合理性が認められることから、旧一般職と本件契約社員との間の住居手当の支給に関する相違は、不合理と認めることはできない。 ・被告における住居手当は、(略)正社員に対し、(略)住居の状況等に着目して一律に支給されているものであることから、職務内容に関係がない福利厚生ないし生活保障としての性質を有するものであると認められ、(略)一般的に使用者においてどのような給付等を行うかについて広い裁量を有しているという側面があることは否定できない。さらに、被告における住居手当の支給については、被告が主張する長期雇用へのインセンティブという要素や社宅に入居できる者と入居できない者との処遇の公平を図る要素などが存在することも否定できない。 ・①住居手当の支給額は、家賃の額や住宅購入の際の借入額に応じて決定されていることに照らすと、被告において、住居手当が支給される趣旨目的は、(略)配転に伴う住宅に係る費用負担の軽減という点にあると考えられること、②新一般職は、(略)転居を伴う配転が予定されていないにもかかわらず、住居手当が支給されていること、③住居手当の支給の有無によって、最大で月額2万7000円の差異が生じるところ、本件契約社員には、住居に係る費用負担の軽減という観点からは何らの手当等も支給されていないこと。 ・以上の点に鑑みれば、(略)福利厚生の要素があること等を考慮したとしても、住居手当の支給についての新一般職と本件契約社員との労働条件の相違は、不合理なものであるといわざるを得ない。

正社員			時給制契約社員		月給制契約社員		裁判所の判断
手当等名	支給額等		手当等名	支給額等	手当等名	支給額等	(不合理でない→○) 理由
⑧	扶養手当	・次のいずれかの扶養親族のある正社員に、以下の額を支給。 ①配偶者 → 12,000円 ②子(満22歳まで) → 3,100円/1人 ③満60歳以上の父母及び祖父母 → 1,500円/1人 ④弟、妹、孫 → 1,500円/1人 ⑤重度心身障害者 → 1,500円/1人		なし			× ・扶養手当にかかる歴史的経緯、その支給要件等に照らすと、扶養手当は、経済情勢の変動に対応して労働者及びその扶養親族の生活を保障するために、基本給を補完するものとして付与される生活保障給としての性質を有していたものであると認められること。 ・扶養手当は、その従事する職務内容にかかわらず、扶養親族の有無及びその状況に着目して一定額を支給されるものであることからすると、職務の内容等の相違によってその支給の必要性の程度が大きく左右されるものではないこと。 ・扶養手当については、(略)支給額の上限が設けられておらず、(略)住居手当以上の差異が生じる可能性があるところ、同趣旨の手当等は本件契約社員には全く支給されていない上、基本給においてもこのような趣旨は含まれていないこと。 ・原告Fは、平成22年4月1日から勤務時間が1日8時間(4週間について1週平均40時間)の勤務となり、原告Iは、平成24年8月1日から月給制契約社員となって、4週間について1週平均40時間の勤務となっており、かつ、同原告らについては、それぞれ扶養親族がいると認められ、同扶養親族の生活が同原告等の給与に依存し、(略)少なくとも同原告らについては、正社員と同様の扶養家族に対する負担が生じているといえること。 ・以上の点が認められ、(略)歴史的経緯等被告が挙げる事情を考慮したとしても、<u>正社員に対してのみ扶養手当が支給され、原告F及び原告Iに対して支給されないという相違は、不合理であるといわざるを得ない。</u>
⑨	夏期冬期休暇	・夏期休暇: 6/1～9/30までの期間において、在籍時期に応じ、暦日1日から3日まで付与。 ・冬期休暇: 10/1～3/31までの期間において、在籍時期に応じ、暦日1日から3日まで付与。		なし			※ ・原告らは、夏期冬期休暇及び病気休暇について、(略)労契法20条に反して無効であるとして、(略)社員就業規則等の規定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ている。 ・<u>労契法20条の法的効果の点に鑑みれば、夏期冬期休暇及び病気休暇に関する労働条件の相違が労契法20条に違反するか否かについて判断するまでもなく、原告らが被告に対し、これらの労働条件に関する社員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ことはできないといわざるを得ない。</u>
⑩	病気休暇 (私傷病の場合)	有給		無給			※ ・原告らは、夏期冬期休暇及び病気休暇について、(略)労契法20条に反して無効であるとして、(略)社員就業規則等の規定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ている。 ・<u>労契法20条の法的効果の点に鑑みれば、夏期冬期休暇及び病気休暇に関する労働条件の相違が労契法20条に違反するか否かについて判断するまでもなく、原告らが被告に対し、これらの労働条件に関する社員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ことはできないといわざるを得ない。</u>
※同一の権利を有する地位にあることの確認を求めることはできない。(地位確認に伴う請求)。							

(参考) 東京地裁、佐賀地裁判決との比較

- 東京地裁と比較すると、年末年始勤務手当、住居手当について全額損害を認めている。
- 夏期冬期休暇、病気休暇については、不合理かどうか判断していない。
(不合理でない→○)

	大阪地裁	(参考)東京地裁	(参考)佐賀地裁
外務業務手当	○	○	○
郵便外務業務精通手当	○	○	—
年末年始勤務手当	不合理	不合理 (8割相当額)	具体的な損害の発生について主張していない。
早出勤務等手当	○	○	○
夜間特別勤務手当	—	○	—
祝日休	○	○	○
夏期年末手当	○	○	○
住居手当	不合理	不合理 (6割相当額)	—
扶養手当	不合理	—	—
夏期冬期休暇	同一の権利を有する地位にあることの確認を求めることはできない。	不合理 (労契法20条に違反)	○
病気休暇		損害について主張せず、損害賠償請求をしていない。	—

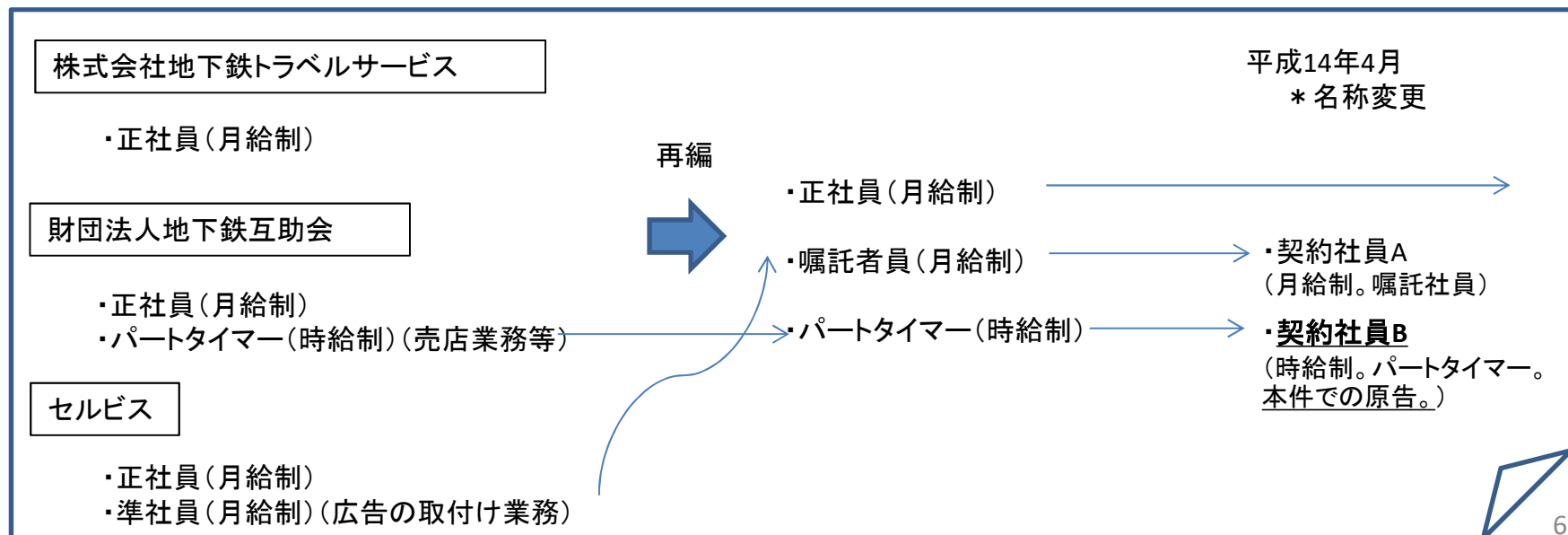
12 メトロコマース事件(東京地裁判決平成29年3月23日労判1154号5頁)

(1) 事案の概要

- 東京メトロ駅構内の売店で販売業務に従事する契約社員(有期雇用契約を締結)が、同様に売店に勤務する正社員との間で不合理な労働条件の相違(本給(年齢給・職務給)、資格手当、住宅手当、賞与、退職金、褒賞、早出残業手当)があるとして、正社員との賃金の差額について不法行為に基づく損害賠償と「労働契約上の付随義務としての不合理な労働条件を設けてはならないという義務」に違反するという債務不履行に基づく損害賠償を求めた。

● 被告の沿革と人事制度の変遷、雇用形態

- ・ 昭和32年 銀座地下鉄興業株式会社
- ・ 昭和57年 株式会社地下鉄トラベルサービス(商号変更)
- ・ 平成12年10月 営団地下鉄グループの関連会社等の再編成に伴い、財団法人地下鉄互助会から
- ・ 売店等の物販事業の営業、互助会及びセサービスから広告取扱業務の営業を譲渡される。
- ・ 平成16年6月 株式会社メトロコマース(商号変更)



(2) 判決の要旨

ア 契約社員と比較する正社員について

- 「会社の約600名の正社員のうち売店業務に従事する者はわずか18名」
- 「正社員の大半は、その従事する業務は売店業務に限られず、会社の各部署において多様な業務に従事するのであって、ごく一部の正社員が、売店業務を担っていた互助会から会社に移籍したり、契約社員から登用されたりしたという経歴、担当業務を踏まえて売店業務に配置され、例外的に専従していると考えられる上、売店業務に専従する正社員とそれ以外の正社員とで適用される就業規則に違いがないことを踏まえると、契約社員との労働条件の相違を検討する上では、売店業務に従事する正社員のみならず、広く会社の正社員一般の労働条件を比較の対象とするのが相当である。」

イ 職務内容(業務の内容及びその業務に伴う責任の程度)

- 「契約社員は、売店業務に専従し、(略)売店業務以外の業務に従事することはない。」
- 「正社員は、複数の売店を統括し、その管理業務等を行うエリアマネージャーの業務に従事することがあるのに対し、契約社員がエリアマネージャーに就くことはない。」
- 「正社員と契約社員の間には、従事する業務の内容及びその業務に伴う責任の程度に大きな相違があるものと認められる。」

ウ 職務の内容及び配置の変更の範囲

- 「正社員は、各部署において多様な業務に従事し、業務の必要により配置転換、職種転換又は出向を命じられることがあり、正当な理由なくこれを拒むことはできない。」
- 「契約社員は売店業務に専従し、(略)配置転換や出向を命じられることはない。」
- 「正社員と契約社員の間には、職務の内容及び配置の変更の範囲についても明らかな相違があるといえることができる。」

エ 個別の労働条件

	本給・手当等	正社員	契約社員B	裁判所の判断	
		支給額等	支給額等	(不合理でない→○)理由	
①	本給	①年齢給 18歳:5万円、1000円ずつ増額、40歳以降は一律72,000円 ②職務給 ・職務グループごとの資格・号俸による ・一般職は、スタッフ職(S-1～S-3)、リーダー職(L-1(チーフリーダー)～L3)、マネージャー職の職務グループに分類。 *高卒初任給(18歳):158,000円(年齢給+職務給(S-3)) *L-1～L-3 実務年数4年以上、人事考課実績による。	・時給1000円(原告入社当時。平成21年以降の新入社員は時給960円。) ・毎年10円昇給(平成22年4月以降)	○	・正社員と契約社員の間には職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな相違がある上、正社員には長期雇用を前提とした年功的な賃金制度を設け、短期雇用を前提とする有期契約労働者にはこれと異なる賃金体系を設けるといいう制度設計をすることには、企業の人事施策上の判断として一定の合理性が認められるといえる。 ・契約社員の本給は高卒新規採用の正社員の1年目の本給より高く3年目でも同程度。10年目の本給を比較しても契約社員の本給は正社員の本給の8割以上は確保されている。契約社員の本給も毎年時給10円ずつの昇給が存在する。 ・契約社員には、正社員にはない早番手当及び皆勤手当が支給される。
②	資格手当	・55歳未満、L-3以上 → 3000円～5000円 ・55歳以上、L-3以上 → 1000円～7000円	なし		
③	住宅手当	・扶養家族有り → 15,900円 ・扶養家族なし → 9,200円	なし	○	・正社員は転居を伴う可能性のある配置転換や出向が予定され、配置転換や出向が予定されない契約社員と比べて、住宅コストの増大が見込まれることに照らすと、正社員に対してのみ住宅手当を支給することが不合理であるということとはできない。 ・長期雇用関係を前提とした配置転換のある正社員への住宅費用の援助及び福利厚生を手厚くすることによって、有為な人材の獲得・定着を図るといいう目的自体は、人事施策上相応の合理性を有するものといえることができる。 ・東京都内の異動であっても転居の伴う場合が想定し得る。
④	賞与	・月額給与2月分+176,000円(平成25年度平均支給実績。夏季・冬季それぞれ。)	・6月、12月にそれぞれ12万円(定額)。	○	・正社員と契約社員との間には職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな相違がある。 ・契約社員にも夏季及び冬季に各12万円の賞与が支給される。 ・賞与が労働の対価としての性格のみならず、功労報償的な性格や将来の労働への意欲向上としての意味合いを持つ。 ・長期雇用を前提とする正社員に対し賞与の支給を手厚くすることにより有為な人材の獲得・定着を図るといいう人事施策上の目的にも一定の合理性が認められる。 ・正社員と契約社員との賞与を含めた年間賃金を比較すると、契約社員の年間賃金は1年目では正社員の4分の3以上、6年目は7割弱、10年目でも65%程度の水準が確保されていると認められる。
⑤	退職金	・勤続年数等に応じて支給(本給×支給月数)	なし	○	・一般に退職金が賃金の後払い的性格のみならず功労報償的性格を有することに照らすと、企業が長期雇用を前提とした正社員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正社員に対する退職金制度を設け、短期雇用を原則とする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は、人事施策上一定の合理性を有するものと考えられる。 ・本件においては、正社員と契約社員Bとの間には職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな相違がある。 ・契約社員Bのキャリアアップの制度として契約社員Bから契約社員A及び契約社員Aから正社員への登用制度が設けられ、実際にも契約社員Bから契約社員Aへの一定の登用実績(5年間で28名)がある。
⑥	褒賞	・勤続10年時:表彰状と3万円の賞金(以後勤続10年ごとに同様) ・定年退職時:感謝状と5万円相当の記念品贈呈	なし	○	・永年勤労以外の褒賞においては正社員と契約社員Bとの間に相違はないが、永年勤労に係る褒賞の有無の点で両者に相違が存在。 ・永年勤労に係る褒賞は、永年勤続し、被告に貢献した従業員に対し、被告が特別に褒賞を支給するというものであるから、長期雇用を前提とする正社員のみを支給対象とし、有期労働契約を締結し短期雇用が想定される契約社員には褒賞を支給しないという扱いをすることは不合理とまではいえない。 ・正社員と契約社員との間には職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな相違がある。 ・長期雇用を前提とする正社員に対する福利厚生を手厚くすることにより有為な人材の確保・定着を図るといいう目的自体に一定の合理性が認められる。
⑦	早出残業手当	・始めの2時間 → 1時間につき2割7分増 ・2時間を超える → 1時間につき3割5分増	・1時間につき2割5分増	×	・早出残業手当は、その内容から、従業員の時間外労働に対する割増賃金としての性質を有するものと認められる。そして、労働基準法37条が時間外労働等に対する割増賃金の支払を義務付けている趣旨は、時間外労働は通常の労働時間に付加された特別の労働であることから、使用者に割増賃金の支払という経済的負担を課すことにより時間外労働等を抑制することにある。 ・所定労働時間を超える勤務すなわち時間外労働について、正社員の場合には最初の2時間までは2割7分、2時間を超える時間については3割5分の割増率による早出残業手当(割増賃金)が支払われるのに対し、契約社員の場合には法定の割増率と同じ2割5分の割増率による早出残業手当が支払われるにすぎず、両者の割増率には相違がある。割増賃金の性質を有する早出残業手当におけるかかる相違は、労働契約の期間の定めの有無のみを理由とする相違であって、労働基準法37条の趣旨に鑑みると、当該相違は不合理なものといふべきである。

13 ニヤクコーポレーション事件(大分地裁判決平成25年12月10日労判1090号44頁) (短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律関係)

(1) 事案の概要

- 期間の定めのある労働契約を更新していた準社員ドライバーが、正社員ドライバーとの間で、短時間労働者であることを理由として賃金その他の待遇(賞与、週休日、退職金)について差別的取扱いを受けたとして、正社員と同一の待遇を受ける労働契約上の権利を有する地位の確認と正社員との賃金の差額について、不法行為に基づく損害賠償を請求したもの。

(2) 判決の要旨

- 「転勤等、役職への任命等に関する差の有無」
「正社員と準社員との間には、転勤・出向の点において、大きな差があったとは認められない。(略)配置の変更の範囲が大きく異なっていたとまではいえない。」
- 「通常の労働者と同視すべき短時間労働者への該当性」
「原被告間の労働契約の実情に鑑みると、原被告間の労働契約は、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約(パートタイム労働法8条2項)に該当するものと認められる。そして、原告は、「事業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。))が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、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と見込まれるもの(以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。))」(パートタイム労働法8条1項)に該当したものと認められる。」
- 「賞与額」
「原告は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に該当すると認められ、年間賞与額について正社員と準社員に40万円を超える差を設けることについて合理的な理由があるとは認められず、このような差別的取扱いは、短時間労働者であることを理由として行われているものと認められる。」

- 「週休日」
「準社員が勤務した場合は通常の賃金しか得られないのに対し、正社員が勤務すれば時間外の割増賃金を得ることができるから、この点において、準社員は、賃金の決定について、正社員と比較して差別的取扱いを受けているものと認められる」、「(略)週休日の日数について正社員と準社員に差を設けることについて合理的な理由があるとは認められず、このような差別的取扱いは、短時間労働者であることを理由として行われているものと認められる。」
- 「退職金」
「正社員には退職金が支給されるのに対し、準社員には退職金が支給されず、このような差を設けることについて合理的な理由があるとは認められず、この点において、準社員は、賃金の決定について、正社員と比較して差別的取扱いを受けているものと認められる。」、「(略)退職金を正社員に支給し、準社員に支給しないことについて合理的な理由があるとは認められず、このような差別的取扱いは、短時間労働者であることを理由として行われているものと認められる。」
- 「正規労働者と同一の地位にあることの確認」
「パートタイム労働法8条1項は差別的取扱いの禁止を定めているものであり、同項に基づいて正規労働者と同一の待遇を受ける労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めることはできないと解されるから、地位確認の請求はいずれも理由がないもとの解される。」
- 「損害賠償」
「パートタイム労働法8条1項に違反する差別的取扱いは不法行為を構成するものと認められ、原告は被告に対し、その損害賠償を請求することができる。」

14 京都市立浴場運営財団事件(京都地裁判決平成29年9月20日労判1167号34頁) (短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律関係)

(1) 事案の概要

- 勤務時間の短い嘱託職員が、正規職員には退職金が支給される一方で、嘱託職員には退職金が支給されないことは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律旧8条の差別的扱いに当たるとして、嘱託職員に正規職員と同様に退職金を受領すべき地位を認めるか、あるいは退職金の差額を不法行為による損害賠償として請求したもの。

(2) 判決の要旨

- 「原告嘱託職員らは、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(職務の内容)が正規職員と同一の短時間労働者というべきである。」
- 「嘱託職員であっても主任になる者もいたこと、嘱託職員には他浴場への異動が予定されていないにもかかわらず正規職員にはそれが予定されていた等といった事情も認められず、正規職員と嘱託職員との間での人材活用の仕組み、運用が異なっていたわけでもないことかすると、原告嘱託職員らは、旧パート法8条1項所定の「その全期間において、正規職員と職務の内容及び配置の変更の範囲が同一の範囲で変更されると見込まれるもの」に該当すると認めるのが相当である。」
- 「このような原告嘱託職員らが、正規職員には退職金が支給されるのに対し、何ら退職金を支給されないことについての合理的理由は見当たらない。よって、被告財団が、原告嘱託職員らに退職金を支給しないことは、旧パート法8条1項が禁ずる短時間労働者であることを理由とした賃金の決定に関する差別的扱いであり、違法といわなければならない。」

- 「旧パート法には、労働基準法13条のような補充的効果を定めた条文は見当たらず、旧パート法8条1項違反によって、原告嘱託職員らの主張(正規職員らに関する退職金規程が原告嘱託職員らにも適用され、同規程に基づく退職金請求権を有する)するような請求権が直ちに発生するとは認め難い。」、「旧パート法8条1項に違反する差別的取扱いは、不法行為を構成するものと認められ、原告嘱託職員らは、被告財団に対し、その損害賠償を請求することができるといふべきである。」

(参考)労働契約法第20条の考慮要素に係る比較

- 下記表で、「○」は同じ、「×」は相違があるとされたもの。

			※比較対象	※特記事項	①労働者の業務の内容及び責任の程度(職務の内容)	②職務の内容及び配置の変更の範囲	③その他の事情 ほか
長澤運輸(株)	東京地裁	H.28.5.13	正社員	定年後再雇用者	○	○	・①、②が同一の場合、特段の事情がない限り相違は不合理。
	東京高裁	H.28.11.2					・高齢者雇用安定法の改正、賃金の減額の程度を緩和する制度の存在、定年前後で賃金の引下げは広く行われていること、賃金の下げ幅が20～24%程度など。
	最高裁	H.30.6.1					・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。
ハマキョウレックス	大津地裁彦根支部	H.27.9.16	正社員	—	○	×(相違がある)	
	大阪高裁	H.28.7.26					
	最高裁	H.30.6.1					
ヤマト運輸	仙台地裁	H.29.3.30	正社員	・正社員・有期雇用契約の社員とで時間単価、各種手当の支給基準が同じ。	○	×(小さいものとは言えない)	
日本郵便	東京地裁	H.29.9.14	旧一般職・新一般職	・新人事制度導入後は、比較対象を新一般職に限定	・×(旧一般職との間で <u>大きな相違</u>) ・△(新一般職との間では <u>一定の相違</u>)	・×(旧一般職との間で <u>大きな相違</u>) ・△(新一般職との間にも <u>一定の相違</u>)	・労使間において労働条件に関する交渉等が行われ、決定されること ・手当や待遇の趣旨
	佐賀地裁	H.29.6.30	旧一般職	—	×(大きな相違)	×(明らかな相違)	・労働条件の性質 ・労使交渉の結果、歴史的経緯
	大阪地裁	H.30.2.21	旧一般職・新一般職	・新人事制度導入後は、比較対象を新一般職に限定	・×(旧一般職との間で <u>大きな相違</u>) ・△(新一般職との間では、 <u>共通する点も認められるものの、相違が存在する</u>)	・×(旧一般職との間) ・△(新一般職との間) (程度の差はあるものの、相違が存在)	・労働条件が導入された趣旨及び歴史的経緯、導入に当たっての労使交渉等の存在、労使間において労働条件に関する協議等が行われ決定されたことなど
メトロコマース	東京地裁	H.29.3.23	正社員	・比較対象者を限定せず。	×(大きな相違)	×(明らかな相違)	・手当の性質や目的