

# 不合理な待遇差に関する裁判所における判断

令和7年8月8日第23回同一労働同一賃金部会 参考資料3

厚生労働省雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 1. 最高裁判決の概要

## —旧労働契約法20条に関する判断

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 正社員と非正規雇用労働者との間の待遇差が争われた事件の最高裁判決一覧

		名古屋自動車学校事件 (令5.7.20)	日本郵便(大阪)事件 (令2.10.15)	日本郵便(東京)事件 (令2.10.15)	日本郵便(佐賀)事件 (令2.10.15)	メトロコマース事件 (令2.10.13)	大阪医科薬科大学事件 (令2.10.13)	長澤運輸事件 (平30.6.1)	ハマキヨウレックス事件 (平30.6.1)
待遇	原告	嘱託職員 (有期契約労働者)	時給契約社員 (有期契約労働者)	時給契約社員 (有期契約労働者)	時給契約社員 (有期契約労働者)	売店契約販売員 (有期契約労働者)	教授秘書アルバイト (有期契約労働者)	嘱託乗務員 (有期契約労働者)	契約社員 (有期契約労働者)
	基本給	○ 破棄・差し戻し (高裁:一部不合理)	—	—	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	—
賞与 夏期年末手当	○ 破棄・差し戻し (高裁:一部不合理)	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	—
退職金	—	—	—	—	—	不合理ではない	—	—	—
住居手当	—	—	不合理	不合理	—	不合理	—	不合理ではない	不合理ではない
扶養手当 家族手当	—	不合理ではない	不合理	—	—	—	—	不合理ではない	—
精勤手当	○ 不合理	—	—	—	—	—	—	不合理	不合理
通勤手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
作業手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
無事故手当	—	—	—	—	—	—	—	—	不合理
給食手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
役付手当	○	—	—	—	—	—	—	不合理ではない	—
超勤手当	○	—	—	—	—	—	—	不合理	—
祝日給	○	—	不合理	不合理ではない	不合理ではない	—	—	—	—
年末年始勤務手当	○	—	不合理	不合理	—	—	—	—	—
夏期冬期休暇	—	—	不合理	不合理	不合理	—	不合理	—	—
病気休暇	○	—	不合理	不合理	—	—	不合理ではない	—	—

※「同一労働同一賃金ガイドライン」において、○：記載有り、—：記載無し

※網掛けは上告不受理等により高裁判決で確定したものの。

※最高裁において判断していない手当については、紙面の都合上省略している。

# ハマキヨウレックス事件①（最判平成30.6.1）

（平成28（受）2099号、2100号 未払賃金等支払請求事件）

## 事案の概要

- 運送会社で働く契約社員である原告（有期雇用労働者）が、正社員との間に設けられた労働条件の相違が旧労働契約法20条に違反すると主張して、被告（株式会社ハマキヨウレックス）に対し損害賠償等を請求する事案。
- 原告は、トラック運転手として配達業務に従事。正社員と契約社員との間で、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に差はない。正社員については、出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるが、契約社員には就業場所の変更や出向は予定されていない等の違いがある。
- 正社員に対しては、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が支給されていたのに対し、契約社員には支給されていなかった。
- 通勤手当について、交通手段・通勤距離が同じ正社員と比較して、契約社員に対する支給は2000円少なかった。

## 判断枠組み

- 旧労契法20条は、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ことを禁じたものであり、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。
- 旧労契法20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が、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のではない。
- 「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できるものであることをいい、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。

	最高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
無事故手当	不合理（高裁） ↓ 不合理	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	<ul style="list-style-type: none"><li>契約社員と正社員の職務の内容は異ならないから、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。 → 正社員に対して無事故手当を支給する一方で、契約社員には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。</li></ul>
作業手当	不合理（高裁） ↓ 不合理	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	<ul style="list-style-type: none"><li>契約社員と正社員の職務の内容は異ならない。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。 → 正社員に対して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。</li></ul>

# ハマキヨウレックス事件②（最判平成30.6.1）

(平成28(受)2099号 未払賃金等支払請求事件)

	最高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
給食手当	不合理（高裁） ↓ <b>不合理</b>	従業員の食事に係る補助	<ul style="list-style-type: none"> <li>契約社員と正社員の職務の内容は異ならない上、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。</li> <li>→ 正社員に対して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。</li> </ul>
住宅手当	不合理ではない（高裁） ↓ <b>不合理ではない</b>	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>→ 正社員に対して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。</li> </ul>
皆勤手当	不合理ではない（高裁） ↓ <b>不合理</b>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>契約社員と正社員の職務の内容は異ならないから、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、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等により異なるものではない。</li> <li>→ 正社員に対して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。</li> </ul>
通勤手当	不合理（高裁） ↓ <b>不合理</b>	通勤に要する交通費を補填する趣旨	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>→ 正社員と契約社員との間で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。</li> </ul>

# 長澤運輸事件①（最判平成30.6.1）

（平成29（受）442号 地位確認等請求事件）

## 事案の概要

- 運送会社で働く嘱託乗務員である原告（定年退職後に再雇用された有期雇用労働者）らが、無期労働契約を締結している労働者（正社員）との間に設けられた労働条件の相違が旧労働契約法20条に違反すると主張して、被告（株式会社長澤運輸）に対し損害賠償等を請求する事案。
- 原告らは、再雇用後もバラセメントタンク車の乗務員として勤務。正社員との間に業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に差はない。正社員と同様、業務上の都合により勤務場所及び担当業務を変更することがある旨が定められている。
- 賃金について、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ていた。
- 正社員に対し、精勤手当、住宅手当、家族手当及び役付手当が支給されていたのに対し、嘱託乗務員には支給されていなかった。
- 時間外手当が正社員の超勤手当よりも低く計算されていた。
- 正社員には年間で基本給の5ヶ月分の賞与が支給されていたのに対し、嘱託乗務員には支給されていなかった。

## 判断枠組み

- 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。
- 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、旧労働契約法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。
- 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。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。

	最高裁の判断	判決理由
基本給等  正社員 …基本給+能率給 +職務給  嘱託乗務員 …基本賃金+歩合給 +調整給	不合理ではない (高裁) ↓ 不合理ではない	<ul style="list-style-type: none"><li>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、上告人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。</li><li>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、嘱託乗務員の歩合給に係る係数は、正社員の能率給にかかる係数の約2倍から3倍に設定されている。</li><li>労働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。</li><li>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、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。</li></ul> <p>→ 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。</p>

# 長澤運輸事件②（最判平成30.6.1）

(平成29(受)442号 地位確認等請求事件)

	最高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
精勤手当	不合理ではない (高裁) ↓ <b>不合理</b>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>精勤手当は、従業員の皆勤という事実に基づき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できない。</li> </ul> <p>→ 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。</p>
住宅手当	不合理ではない (高裁) ↓ <b>不合理ではない</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員の住宅費の負担に対する補助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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開始までは調整給が支給されることとなっている。</li> </ul> <p>→ 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。</p>
家族手当		<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員の家族を扶養するための生活費に対する補助</li> </ul>	
役付手当	不合理ではない (高裁) ↓ <b>不合理ではない</b>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>上告人らは、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、その支給要件及び内容に照らせば、上告人の主張するような性格のものということはできない。</li> </ul> <p>→ 正社員に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、不合理であると評価することができない。</p>
超勤手当 (時間外手当)	不合理ではない (高裁) ↓ <b>不合理</b>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
賞与	不合理ではない (高裁) ↓ <b>不合理ではない</b>	労務の対価の後払い、功労報償、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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、老齢厚生年金に支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給開始までの間は調整給の支給を受けることも予定。</li> <li>嘱託乗務員の賃金（年収）は、定年退職前の79%程度となる。</li> <li>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となっている。</li> </ul> <p>→ 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。</p>

# 大阪医科大学事件（最判令和2.10.13）

（令和元（受）1055、1056号 地位確認等請求事件）

## 事案の概要

- 有期労働契約を締結して勤務している原告（アルバイト職員）が、無期労働契約を締結している労働者（正職員）との間で、賞与、私傷病による欠勤中の賃金等に相違があったことは旧労働契約法第20条に違反すると主張して、被告（学校法人大阪医科大学）に対し損害賠償等の請求をする事案。
- 原告は、教授等のスケジュール管理や日程調整、電話や来客等の対応、資料作成、備品管理など定型的で簡便な作業を中心に行なう。原則として配置転換はない。
- 賞与について、正職員に対し年に2回支給、契約社員には正職員の約80%の賞与が支給されていたのに対し、アルバイト職員には支給されていなかった。
- 私傷病による欠勤中の賃金について、正職員には6か月間は給料月額の全額、それ以降は標準給与の2割が支給されていたのに対し、アルバイト職員には補償なし。
- 原告は、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年余りにとどまる。

## 判断枠組み

- 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、それが旧労働契約法第20条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得る。
- その判断に当たっては、当該使用者における賞与の性質や目的を踏まえて、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲、その他の事情を考慮することにより、不合理か否かを検討すべき。

	最高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
賞与	<b>一部不合理（高裁）</b> ↓ <b>不合理ではない</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>算定期間における財務状況等を踏まえつつ、その都度、支給の有無や支給基準が決定されるもの</li><li>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</li><li>正職員の賃金体系（基本給）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、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、正職員に対し支給することとしたもの</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>両者の業務の内容は共通する部分はあるものの、原告の業務は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、学術誌の編集事務、病理解剖に関する遺族等への対応、部門間の連携を要する業務、試薬の管理業務等にも従事する必要があった（職務の内容に一定の相違）。</li><li>教室事務員である正職員は、就業規則上人事異動を命ぜられる可能性があったが、アルバイト職員は、原則として業務命令によって配置転換されることなく、人事異動は例外的かつ個別的な事情により行われていた（職務の内容・配置の変更範囲に一定の相違）。</li><li>教室事務員の業務の過半は定型的で簡便なため、アルバイト職員への置き換えが進められ、教室事務員の正職員は4名まで減少していた。</li><li>契約職員及び正職員へ段階的に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。</li></ul> <p>→ 労務の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨が含まれること、契約職員に対して正職員の約80%に相当する賞与が支給されていたこと、新規採用正職員の基本給及び賞与の合計額と比較して55%程度の水準にとどまることをしんしゃくしても、不合理であるとまでいえない。</p>
私傷病による欠勤中の賃金	<b>一部不合理（高裁）</b> ↓ <b>不合理ではない</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>正職員が長期にわたり継続して就労し、又は将来にわたり継続して就労することが期待されることに照らし、正職員の生活保障を図るとともに、その雇用を維持し確保するという目的によるもの</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>上記（賞与）のとおり、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲に一定の相違があったことは否定できず、さらに、その他の事情が存在。</li></ul> <p>→ アルバイト職員は、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはい難く、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、原告の勤続期間が相当の長期間に及んでいたとはい難く、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、不合理であるとはいえない。</p>

# メトロコマース事件（最判令和2.10.13）

(令和元(受) 1190、1191号 損害賠償等請求事件)

## 事案の概要

- 有期労働契約を締結して勤務している原告（契約社員B）らが、無期労働契約を締結している労働者（正社員）との間で、退職金の支給に相違があったことは旧労働契約法第20条に違反すると主張して、被告（株式会社メトロコマース）に対し損害賠償等の請求をする事案。
- 原告らは、駅売店における販売及びその付随業務に従事。業務の内容の変更ではなく、配置転換や出向を命ぜられることはなかった。
- 退職金について、正社員には支給するものと定められており、契約社員には支給しないと定められていた。
- 原告らは、65歳の定年まで10年前後勤続していた。

## 判断枠組み

- 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、それが旧労働契約法第20条にいう不合理と認められるものに当たる場合もあり得る。
- その判断に当たっては、当該使用者における退職金の性質や目的を踏まえて、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲、その他の事情を考慮することにより、不合理か否かを検討すべき。

	最高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
退職金	一部不合理（高裁） ↓ 不合理ではない	<ul style="list-style-type: none"><li>本給（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）×勤続年数に応じた支給月数</li><li>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</li><li>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、様々な部署などで継続的に就労することが期待される正社員に対し支給することとしたもの</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>両者の業務の内容はおおむね共通するものの、売店業務に従事する正社員は、代務業務を担当していたほか、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ったのに対し、契約社員Bは売店業務に専従（職務の内容に一定の相違）。</li><li>売店業務に従事する正社員は、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つたのに対し、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、業務の内容に変更ではなく、配置転換等を命ぜられることはなかつた（職務の内容・配置の変更範囲に一定の相違）。</li><li>売店業務に従事する正社員は、組織再編等に起因して、賃金水準の変更や配置転換が困難となっていた。 ※正社員560～613名のうち、売店業務に従事していた者は15～24名</li><li>契約社員A（契約社員Bのキャリアアップの雇用形態）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、相当数を登用。</li></ul> <p>→ 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、原告らが10年前後の勤務期間を有していることをしんしゃくしても、不合理であるとまでいえない。</p>

# 日本郵便（佐賀）事件（最判令和2.10.15）

（平成30（受）1519号 未払時間外手当金等請求事件）

## 事案の概要

- 有期労働契約を締結して勤務している原告（時給制契約社員）らが、無期労働契約を締結している労働者（正社員）との間で、夏期冬期休暇等に相違があったことは旧労働契約法第20条に違反するものであったと主張して、被告（日本郵便株式会社）に対し損害賠償等の請求をする事案。
- 正社員には夏期冬期休暇が与えられることとされているのに対し、時給制契約社員には夏期冬期休暇が与えられない。
- 原告は約3年半在籍。

## 職務の内容、人材活用の仕組みの違い

- 正社員：業務上の必要性により配置転換や職種転換を命じられることがあり、多様な業務に従事。一定程度の割合の者が役職者となるところ、人事評価においては、評価項目が多岐にわたり、組織全体への貢献を考慮した項目についても評価される。
- 時給制契約社員：郵便局等での一般的業務に従事。担当業務に継続して従事し、郵便局を異にする人事異動は行われない。昇任や昇格も予定されておらず、人事評価においては、担当業務についての評価がされるのみ。

## 判断枠組み

- 労働契約法20条にいう不合理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、個々の労働条件の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当。

	最高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
夏期冬期休暇	不合理（高裁） ↓ 不合理	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>取得の可否や日数は勤続期間の長さに応じて定まるものとはされていない</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>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のであって、夏期冬期休暇を与える趣旨は、時給制契約社員にも妥当するというべき。</li><li>上記のとおり職務の内容等につき相応の相違があること等を考慮しても、夏期冬期休暇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。</li><li>夏期冬期休暇を与えられなかつたことにより、所定の日数につき、本来する必要のなかつた勤務をせざるを得なかつ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うことができる。</li></ul>

# 日本郵便（東京）事件（最判令和2.10.15）

（令和元（受）777、778号 地位確認等請求事件）

## 事案の概要

- 有期労働契約を締結して勤務している原告（時給制契約社員）らが、無期労働契約を締結している労働者（正社員）との間で、年末年始勤務手当、夏期冬期休暇、病気休暇等に相違があったことは旧労働契約法第20条に違反するものであったと主張して、被告（日本郵便株式会社）に対し損害賠償等の請求をする事案。
- 年末年始勤務手当について、正社員には年末年始の期間に実際に勤務したときに支給され、時給制契約社員には支給されない。
- 夏期冬期休暇について、正社員には夏期及び冬期にそれぞれ3日まで有給で与えられ、時給制契約社員には与えられない。
- 病気休暇について、私傷病による場合、正社員には少なくとも90日間まで有給で与えられ、時給制契約社員には1年に10日の範囲で無給で与えられる。
- 原告らはいずれも10年以上勤続。

## 職務の内容、人材活用の仕組みの違い等

- 正社員（新一般職）：郵便外務事務、郵便内務事務等の標準的な業務に従事。昇任や昇格は予定されていない。転居を伴わない範囲で人事異動の可能性あり。
- 時給制契約社員：郵便外務事務又は郵便内務事務のうち、特定の業務のみに従事。昇任や昇格は予定されていない。職場及び職務内容を限定して採用され、人事異動なし。正社員登用制度あり。

	最高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
年末年始勤務手当	不合理（高裁） ↓ 不合理	<ul style="list-style-type: none"><li>最繁忙期であり、多くの労働者が休日としている年末年始期間において、業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から支給される対価としての性質を有する</li><li>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</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>手当の性質や支給要件及び支給金額に照らせば、支給趣旨は時給制契約社員にも妥当するもの。</li><li>→ 職務の内容等につき相応の相違があること等を考慮しても、年末年始勤務手当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。</li></ul>
夏期冬期休暇	不合理（高裁） ↓ 不合理	<p>—</p> <p>※ 東京高裁・地裁では、お盆、帰省などの国民的な習慣や意識などを背景に制度化されてきた一般的なものとして判断。</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>夏期冬期休暇を与えられなかったことにより、所定の日数につき、本来する必要ななかった勤務をせざるを得なかつ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うことができる。</li><li>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。</li></ul> <p>※ 原審は、無給の休暇を取得したこと、夏期冬期休暇があればこれを取得し賃金が支給されたであろうこととの事実の主張立証がなく、損害が生じたといえないと判断。</p>
病気休暇	不合理（高裁） ↓ 不合理	<ul style="list-style-type: none"><li>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、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</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>病気休暇の目的に照らせば、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、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。</li><li>時給制契約社員の契約期間は6ヶ月以内とされており、原告らのように契約の更新を繰り返す者がいるなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。</li></ul> <p>→ 職務の内容等につき相応の相違があること等を考慮しても、病気休暇の日数につき相違を設けることはともかく、有給とするか無給とするかの相違は、不合理であると評価することができるものといえる。</p>

# 日本郵便（大阪）事件（最判令和2.10.15）

（令和元（受）794、795号 地位確認等請求事件）

## 事案の概要

- 有期労働契約を締結して勤務している原告（時給制・月給制契約社員。以下併せて「契約社員」という。）らが、無期労働契約を締結している労働者（正社員）との間で、扶養手当、祝日給、年末年始勤務手当、夏期冬期休暇等に相違があったことは旧労働契約法第20条に違反するものであったと主張して、被告に対し損害賠償等の請求をする事案。
- 扶養手当について、正社員には扶養親族1人につき月ごとに支給され、契約社員には支給されない。
- 祝日給について、正社員には祝日及び年始に勤務したときに135%の割合で支給され、契約社員には祝日に割増賃金が支給されるが年始に勤務したときには支給されない。
- 年末年始勤務手当について、正社員には年末年始の期間に実際に勤務したときに支給され、契約社員には支給されない。
- 夏期冬期休暇について、正社員には夏期及び冬期にそれぞれ3日まで有給で与えられ、契約社員には与えられない。
- 原告らのうち7人は時給制契約社員として10年以上勤続（うち1人は途中で月給制契約社員に変更）、1人は時給制契約社員として8年半勤続し退職。

## 職務の内容、人材活用の仕組みの違い等

- 正社員（新一般職）：郵便外務事務、郵便内務事務等の標準的な業務に従事。昇任や昇格は予定されていない。転居を伴わない範囲で人事異動の可能性あり。
- 契約社員：郵便外務事務又は郵便内務事務のうち、特定の業務のみに従事。昇任や昇格は予定されていない。職場及び職務内容を限定して採用され、人事異動なし。正社員登用制度あり。

	最高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
扶養手当	不合理ではない (高裁) ↓ <b>不合理</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>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、生活設計等を容易にさせ、その継続的な雇用を確保する目的</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>もっとも、手当の目的に照らせば、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、手当を与えることとした趣旨は妥当するというべき。</li><li>契約社員の契約期間は6か月以内又は1年以内とされており、原告らのように契約の更新を繰り返す者がいるなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。</li></ul> <p>→ 職務の内容等につき相応の相違があること等を考慮しても、扶養手当の相違は、不合理であると評価することができるものといべき。</p>
祝日給	一部不合理 (高裁) ↓ <b>不合理</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>正社員には、年始（1月2,3日）に特別休暇が与えられるにもかかわらず最繁忙期であるために年始に勤務したことの代償として、支給されるもの</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>契約社員の契約期間は6か月又は1年以内とされており、原告らのように契約の更新を繰り返す者もいるなど、短期間の勤務ではなく、繁閑に関わらない勤務が見込まれている。</li><li>最繁忙期の労働力確保の観点から、契約社員に対して特別休暇を付与しないこと自体には理由があるといができるものの、年始における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は、契約社員にも妥当するというべき。</li></ul> <p>→ 職務の内容等につき相応の相違があること等を考慮しても、祝日給の相違は、不合理であると評価することができるものといえる。</p>
年末年始勤務手当	一部不合理 (高裁) ↓ <b>不合理</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>最繁忙期であり、多くの労働者が休日としている年末年始期間において、業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から支給される対価としての性質を有する</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>手当の性質や支給要件、支給金額に照らせば、支給趣旨は契約社員にも妥当するもの。</li></ul> <p>→ 職務の内容等につき相応の相違があること等を考慮しても、年末年始勤務手当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。</p>
夏期冬期休暇	不合理（高裁） ↓ <b>不合理</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>※ 大阪高裁では、夏期は心身の健康の維持、増進等を図るためのもの、冬期は年末に特別休暇がないことを踏まえ付与されたものとして判断。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>夏期冬期休暇を与えられなかったことにより、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つたものといえるから、上記勤務したことによる財産的損害を受けたものといえる。</li></ul>

# 名古屋自動車学校事件（最判令和5.7.20）

（令和4年（受）第1293号 地位確認等請求事件）

## 事案の概要

- 正職員として定年退職した後、有期労働契約を締結して再雇用により勤務している原告（嘱託職員）が、無期労働契約を締結している労働者との間に、基本給、賞与、家族手当、皆精勤手当及び敢闘賞に相違があったことは旧労働契約法第20条に違反すると主張して、被告（名古屋自動車学校）に対し損害賠償等の請求をする事案。
- 最高裁においては、地裁・高裁判決において正職員定年退職時の基本給の60%を下回る限度で不合理と判断された基本給及び賞与（嘱託職員一時金）について、旧労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるか否かが争点となっていた。

## 判断枠組み

- 旧労働契約法20条の趣旨を踏まえると、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もあり得る。
- ただし、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、基本給・賞与の性質や支給する目的を踏まえて法所定の諸事情を考慮することにより判断されるべきものである。

	最高裁の判断	判決理由
基本給	<b>一部不合理</b> (高裁) ↓ <b>破棄・差し戻し</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>正職員の基本給は、勤続給としての性質のみならず、職務給や職能給としての性格を有するとみることもできる（なお、事実関係からはその目的を確定できない）。一方で、嘱託職員の基本給は正職員のものとは異なる基準で支給されており、その性質や目的も異なるとみるべきであるが、高裁では何ら検討されていない。</li><li>労使交渉を「その他の事情」として考慮するには、結果のみならず具体的な経緯をも勘案すべきところ、高裁では結果に着目するにとどまっている。</li></ul> <p>→ 一部不合理とした高裁の判断には、旧労働契約法20条の解釈適用を誤った違法がある。</p>
賞与 (嘱託職員一時金)	<b>一部不合理</b> (高裁) ↓ <b>破棄・差し戻し</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>嘱託職員一時金は正職員の賞与に代替するものと位置づけられていたと考えられるが、高裁では賞与・嘱託職員一時金の性質及び目的を何ら検討していない。</li><li>労使交渉についても、高裁では結果に着目するにとどまっており、具体的な経緯を勘案していない。</li></ul> <p>→ 一部不合理とした高裁の判断には、旧労働契約法20条の解釈適用を誤った違法がある。</p>

## 2. 下級審判決の概要

### —旧労働契約法20条、パートタイム・有期雇用労働法8条 に関する判断

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 日東電工事件①（津地判令和5.3.16）

（平成30年（ワ）第521号、令和2年（ワ）第321号 損害賠償請求事件）

## 事案の概要

- 被告（株式会社日東電工）と有期労働契約を締結していた原告らが、正社員と原告との間で、通勤手当、扶養手当、リフレッシュ休暇、賞与及び賃金、年次有給休暇の日数及び半日休暇取得の可否、特別休暇、福利厚生等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るとして、被告に対し損害賠償等を請求する事案。

## 職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等

- 正社員と原告らは所属部門が異なる。正社員は原告らが従事する業務以外にも、業務の成果の追及及び緊急時の対応等の管理業務を行っているほか、業務に対する権限の内容も異なり、両者の職務の内容は大きく異なる。
- 正社員は将来の幹部候補生として、海外拠点を含む様々な事業所に転勤・異動する可能性がある一方、原告らは人事管理が事業所単位で完結しており、他の事業所に転勤・異動することはなかった。
- 原告らの大半はICT事業部門に配属されている一方、正社員の大半は情報機能材料事業部門に所属するなど、事業所における人員配置の在り方も異なっていた。
- 原告らが長期間にわたり勤務してきたこと、被告が原告との労使交渉に応じつつ待遇を一部改善してきたことは、「その他の事情」として考慮すべきである。

	地裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
通勤手当	不合理ではない	<ul style="list-style-type: none"><li>公共交通機関を利用できず自家用車等で通勤する者に対して、その費用をてん補する趣旨</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>交通費用の補填という趣旨は、有期雇用契約社員にも妥当するが、被告においては通勤バスが手配され、その経路についても同社員にある程度配慮したうえで決定されており、通勤手当の代替手段として十分に機能していたといえる。 → 通勤バスという代替手段があったことは「その他の事情」として考慮すべきであり、通勤手当を有期雇用契約社員に支給しないことが、不合理な相違であるとは認められない。</li></ul>
扶養手当	不合理	<ul style="list-style-type: none"><li>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目的</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>目的に照らせば、有期雇用契約社員においても、扶養家族があり、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にした趣旨は同様に妥当するというべきであり、実態として原告らは長期にわたり更新を繰り返して勤務していた。 → 正社員との職務の内容等につき相応の相違があること等を考慮しても、扶養手当を正社員のみに支給するという相違は、不合理であると認められる。</li></ul>
リフレッシュ休暇	不合理	<ul style="list-style-type: none"><li>長期間の勤続年数に達した者に対する報償の目的</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>有期雇用契約社員であっても、長期間にわたり勤務した者には、その趣旨が妥当するというべき。</li><li>原告らは、休暇制度の対象となる10年単位の年次まで勤務している。</li></ul> <p>→ 職務の内容等に相違があったことをしん酌しても、休暇制度の有無の相違は不合理である。</p>

# 日東電工事件②（津地判令和5.3.16）

(平成30年(ワ)第521号、令和2年(ワ)第321号 損害賠償請求事件)

	地裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
賞与 賃金	不合理ではない	<p>(賞与)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul> <p>(賃金)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>基本給は、正社員の実力等に対応する賃金</li> </ul>	<p>(賞与)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職務の内容の相違、人事異動や人員配置における大きな相違は、正社員に対する役割の期待からくるものであり、賞与の目的もこれに応じて支給されるもの。</li> </ul> <p>→ 有期雇用契約社員に賞与を支給しないことは、直ちに不合理であるとは認められない。</p> <p>(賃金)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>正社員は定期昇給があるものの、それは役割の違いから生じるもの。</li> <li>被告において、原告らが結成した労働組合と労使交渉を行っているところ、基本給は労使交渉を含む労働市場で決定するという側面もあることから、このことは「その他の事情」として考慮すべき。</li> </ul> <p>→ 基本給の相違が直ちに不合理であるとは認められない。</p>
有給休暇の 半日単位取得	不合理	<ul style="list-style-type: none"> <li>柔軟に年次有給休暇を取得できるようにして、有効に活用できるようにする目的</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>目的からすれば、職務の内容等に相応の相違があるとしても、この違いは重要ではなく、正社員と同程度の所定労働時間の定めがある有期雇用契約社員であった原告らにおいても同様に妥当する。</li> </ul> <p>→ 半日休暇を有期雇用契約社員に認めないという労働条件の相違は、不合理であると認められる。</p>
有給休暇の 付与日数	不合理ではない	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者に対して、休日の他に一定程度の日数の休暇を有給で保障するもの</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有期雇用契約社員への付与日数は、労働基準法の基準を満たしている。</li> <li>有期雇用契約社員については、一定期間の契約の更新という実績を経るまでは長期にわたって働き続けることが明らかであるとまではいえない一方で、正社員については採用時点において長期にわたって働き続けることが想定されているため、当初から手厚く付与するものと考えられる。</li> <li>国家公務員においても、常勤職員と非常勤職員とで1年目から5年目までの間では差があることからも、採用初期から同一にすべきとまではいえない。</li> </ul> <p>→ 採用1年目から5年目までの有給休暇の付与日数の相違は、不合理であるとまではいえない。</p>
特別休暇の 存否・日数	不合理	<ul style="list-style-type: none"> <li>冠婚葬祭等の特別の事情に準備又は対応をする期間を確保する目的</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特別休暇制度は、職務の内容等を考慮したものではないから、有期雇用契約社員にもその目的は妥当するといえる。</li> </ul> <p>→ 特別休暇制度が有期雇用契約社員には適用されないという相違は、不合理と認められる。</p>

\* 福利厚生については、会員（有期雇用契約社員以外の従業員が会員になれる）に福利厚生サービスを提供する基金が被告とは別の組織であり、被告はどの区分の社員を入会させるかどうかの権限を有しているとは認められないとして原告の主張を退けた。

# 日東電工事件①（名古屋高判令和6.9.12）

（令和5年（ネ）第360号 損害賠償請求控訴事件）

## 事案の概要

- 被告（株式会社日東電工）と有期労働契約を締結していた原告らが、正社員と原告との間で、通勤手当、扶養手当、リフレッシュ休暇、賞与及び賃金、年次有給休暇の日数及び半日休暇取得の可否、特別休暇、福利厚生等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るとして、被告に対し損害賠償等を請求する事案。

## 職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等

- 正社員と原告らは所属部門が異なる。正社員は原告らが従事する業務以外にも、業務の成果の追及及び緊急時の対応等の管理業務を行っているほか、業務に対する権限の内容も異なり、両者の職務の内容は大きく異なる。
- 正社員は将来の幹部候補生として、海外拠点を含む様々な事業所に転勤・異動する可能性がある一方、原告らは人事管理が事業所単位で完結しており、他の事業所に転勤・異動することはなかった。
- 原告らの大半はICT事業部門に配属されている一方、正社員の大半は情報機能材料事業部門に所属するなど、事業所における人員配置の在り方も異なっていた。
- 各労働者集団に係る長期継続雇用の見込み等についての相違、被告が原告との労使交渉に応じつつ待遇を一部改善してきたことは、「その他の事情」として考慮すべきである。

高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
通勤手当  不合理ではない (地裁) ↓ 不合理ではない	<ul style="list-style-type: none"><li>公共交通機関を利用できず自家用車等で通勤する者に対して、その費用をてん補する趣旨</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>交通費用の補填という趣旨は、有期雇用契約社員にも妥当するが、被告においては通勤バスが手配され、その経路についても同社員にある程度配慮したうえで決定されており、通勤手当の代替手段として十分に機能していたといえる。</li><li>駐車場の収容台数から、一部労働者については自家用車での通勤をさせないこともやむを得ない状況にあった。</li><li>団体交渉等を経て、被告が新通勤バスを設け、有期雇用契約社員も自家用車で通勤して通勤手当の支給を受けられるよう変更したことはその他の事情として考慮されるべき。</li></ul> <p>→ 通勤手当の支給、駐車場の利用等について相違があったことは、不合理であるとは認められない。</p>
扶養手当  不合理（地裁） ↓ 不合理	<ul style="list-style-type: none"><li>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目的</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>目的に照らせば、有期雇用契約社員においても、扶養家族があり、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にした趣旨は同様に妥当するというべきであり、実態として原告らは長期にわたり更新を繰り返して勤務していた。</li></ul> <p>→ 正社員との職務の内容等につき相応の相違があること等を考慮しても、扶養手当を正社員のみに支給するという相違は、不合理であると認められる。</p>
リフレッシュ休暇  不合理（地裁） ↓ 不合理	<ul style="list-style-type: none"><li>長期間の勤続年数に達した者に対する報償、心身の疲労回復、帰属意識の向上等の趣旨</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>反復継続的で比較的単純な作業に就く者でも、長期間の勤続により心身に疲労は蓄積するし、雇用者にも熟練した作業者が就労を継続することによる利益はあると考えられるから、リフレッシュ休暇制度は、有期雇用契約社員らに対しても、その趣旨が妥当する。</li></ul> <p>→ 正社員との間のリフレッシュ休暇に関する相違は不合理である。</p>

（注）報道等によると上告中とされている。

# 日東電工事件②（名古屋高判令和6.9.12）

（令和5年（ネ）第360号 損害賠償請求控訴事件）

	高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
賞与 賃金	不合理ではない (地裁) ↓ 不合理ではない	<p>(賞与)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul> <p>(賃金)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、及び、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</li> </ul>	<p>(賞与)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職務の内容の相違、人事異動や人員配置における大きな相違は、正社員に対する役割の期待からくるものであり、賞与の目的もこれに応じて支給されるもの。</li> </ul> <p>→ 有期雇用契約社員に賞与を支給しないことは、直ちに不合理であるとは認められない。</p> <p>(賃金)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>正社員と有期雇用契約社員との基本給の定め方の相違は、職務の内容の大きな差異、当該職務の内容及び配置の変更の範囲等の大きな差異を理由とするもの。</li> <li>被告において、原告らが結成した労働組合と労使交渉を行っているところ、基本給は労使交渉を含む労働市場で決定するという側面もあり、被告は労使交渉を踏まえて、有期雇用契約社員の基本給を引き上げたことから、このことは「その他の事情」として考慮すべき。</li> </ul> <p>→ 賃金の相違が直ちに不合理であるとは認められない。</p>
有給休暇の 半日単位取得	不合理 (地裁) ↓ 不合理	<ul style="list-style-type: none"> <li>柔軟に年次有給休暇を取得できるようにして、労働者において年次有給休暇を有効に活用できるようにする目的</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>目的からすれば、職務の内容等に相応の相違があるとしても、この違いは重要ではなく、正社員と同程度の所定労働時間の定めがある有期雇用契約社員であった原告らにおいても同様に妥当する。</li> </ul> <p>→ 半日休暇を有期雇用契約社員に認めないという労働条件の相違は、不合理であると認められる。</p>
有給休暇の 付与日数	不合理ではない (地裁) ↓ 不合理ではない	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者に対して、休日の他に一定程度の日数の休暇を有給で保障するもの</li> <li>正社員としての職務を遂行し得る人材の採用確保等を図るため</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有期雇用契約社員への付与日数は、労働基準法の基準を満たしている。</li> <li>有期雇用契約社員については、契約期間が更新された後の6年目という、今後の長期の雇用が現実的に想定されることとなった時点において、有期雇用契約社員の年次有給休暇の日数が正社員と同じとなる。</li> </ul> <p>→ 採用1年目から5年目までの有給休暇の付与日数の相違は、不合理であるとはいえない。</p>
特別休暇の 存否・日数	不合理 (地裁) ↓ 不合理	<ul style="list-style-type: none"> <li>冠婚葬祭等の特別の事情に準備又は対応をする期間を確保する目的</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特別休暇制度は、職務の内容等を考慮したものではないから、有期雇用契約社員にもその目的は妥当するといえる。</li> </ul> <p>→ 特別休暇制度が有期雇用契約社員には適用されないという相違は、不合理と認められる。</p>

\* 福利厚生については、会員（有期雇用契約社員以外の従業員が会員になれる）に福利厚生サービスを提供する基金が被告とは別の組織であり、被告はどの区分の社員を入会させるかどうかの権限を有しているとは認められないこと等から原告の主張を退けた。

(注) 報道等によると上告中とされている。

# Aホテル事件（大阪地判令和5.6.8）

（令和3年（ワ）第10228号 損害賠償請求事件）

## 事案の概要

- 期間の定めのある臨時雇員雇用契約を締結して購買部に配属され勤務していた原告が、正社員との間で賞与に係る労働条件の相違がパート・有期法8条に違反すると主張して、被告（株式会社Aホテル）に対し損害賠償等を請求する事案。
- 正社員の賞与の支給率は半期ごとに業績等を踏まえ、労使協議を経た上で決定されている（平成28年度から令和2年度において毎年度支給実績あり）。一方で、臨時雇員は支給額の算定方法に関する定めはなく、支給額はその都度定めるとされていた（平成23年度以降支給されていない）。

## 職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等

- 購買部において、正社員は①管理業務、②取引先との交渉・商談業務、③食品の入札・選定業務など、同部の基幹業務を担当しているのに対し、臨時雇員は正社員が決めた方針に従って業務遂行を行うなど、主に正社員の補助的な業務に従事していた。また、正社員は、発注や在庫商品等のトラブルが発生した場合、その原因を究明しトラブルを解決する職責を担っているのに対し、臨時雇員は比較的軽易な業務を担当し、発注や在庫商品等のトラブルが発生したとき、正社員と同様の対応をすることは求められていなかった。正社員の業務内容は、臨時雇員のそれと比較して、広範かつ責任を伴うものであり、臨時雇員が正社員の業務の一部を行うことがあったが、限定的であったことができる。
- 正社員は人事異動が命じられていたのに対し、臨時雇員は特別な事情がない限り人事異動が命じられることはなかった。
- 被告においては、登用制度が設けられ、一定の登用実績もあったことからすると、必ずしも臨時雇員と契約社員及び正社員の区分が固定されたものではなかったと認めることができるから、本件登用制度は「その他の事情」として考慮するのが相当である。

	地裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
賞与	不合理ではない	<ul style="list-style-type: none"><li>正社員に対して支給される賞与には、労務の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨のほか、正社員としての職務を遂行し得る人材を確保してその定着を図る目的</li><li>臨時雇員に対して支給される賞与は、恩恵的給付としての性格、勤労意欲の向上の趣旨（臨時雇員としての職務を遂行し得る人材を確保してその定着を図る目的があったとまでは認められない）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>正社員に対して支給される賞与には、正社員としての職務を遂行し得る人材を確保してその定着を図る目的があったと認められるのに対し、臨時雇員に対して支給される賞与にはかかる目的があったとは認められない。</li><li>正社員の業務内容は、臨時雇員の業務内容と比較して、広範かつ権限や責任を伴うものであった。</li><li>正社員には人事異動が命じられていたのに対し、臨時雇員に対しては、特段の事情がない限り、人事異動が命じられることはなかった。</li><li>被告においては、臨時雇員から契約社員や正社員への登用制度が設けられ、一定の登用実績もあった。</li></ul> <p>→ 正社員に対して賞与を支給する一方で、臨時雇員である原告に対して賞与を支給しないことが不合理であるとはいはず、かかる待遇の相違はパート・有期法8条にいう不合理な相違に当たらない。</p>

# 社会福祉法人紫雲会事件（東京高判令和5.10.11）

（令和5年（ネ）第1405号 損害賠償請求控訴事件）

## 事案の概要

- 定年後に再雇用された嘱託職員である原告（有期雇用労働者）が、正規職員との間に設けられた労働条件の相違が旧労働契約法20条等※に違反すると主張して、被告（社会福祉法人紫雲会）に対し損害賠償等を請求する事案。※パート・有期法8条、9条。
- 正規職員には、期末・勤勉手当及び扶養手当が支給され、年末年始が休日とされ、夏期休暇を請求できるとされていた。嘱託職員は期末・勤勉手当に関する明示的な定めではなく特別手当を支給することがあるとされており、扶養手当は明示的な定めがなく、年末年始は休日とされていたが夏期休暇はなかった（原告は年末年始休暇も付与されてない）。

## 職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等

- 中核的業務（施設利用者の食事・入浴支援、清掃、洗濯、検温等の体調管理といった日常生活上の支援）については、正規職員と嘱託職員のいずれが担当しても仕事の内容において本質的な差異はなく、また、就業規則上、正規職員及び嘱託職員はいずれも人事異動が予定され、職務の内容及び配置の変更の範囲の点でも、正規職員と嘱託職員との間で実質的な差異があるとはいえない。
- 中核的業務以外の業務（利用者の急変時（緊急時）の病院への付添い等や医師処方薬の準備及び管理）については、心身にかかる相当程度の負担や更なる責任感・緊張感から、これらを担う正規職員が従事する業務内容と、そうでない嘱託職員が従事する業務内容とでは質的にも量的にも違いがある。

	高裁の判断	本件における待遇の性質・目的	根拠法	判決理由
期末手当 勤勉手当	不合理ではない (地裁) ↓ 不合理ではない	<ul style="list-style-type: none"><li>就労に対する功労報償としての性格を有し、賃金の後払的性格、生活費補填の趣旨</li><li>人材の確保及び定着を目的とし、正規職員の勤務継続に対する奨励等として支給するといった趣旨</li></ul>	旧労契法 20条	<ul style="list-style-type: none"><li>中核的業務については、いずれが担当しても仕事の内容において本質的な差異はなく、配置転換の点でも、正規職員との比較において実質的な差異があるとはいえない。</li><li>中核的業務以外の業務については、主として正規職員が担当し、嘱託職員はその一部について例外的に担当することがあったにすぎず、中核的業務に比して、不規則な稼働による心身に相当程度の負荷や、更なる責任感や緊張感を要求されるものが存する。</li><li>被告が、定年制を前提とする正規職員の長期雇用と年功的待遇の賃金体系・退職金制度を維持しつつ、定年後に再雇用された嘱託職員について、定年退職時より賃金条件を引き下げるものの、最も高い基本給であった定年退職時を基準としてその8割の基本給（中堅時代の基本給とほぼ同等）とする制度設計をしている。</li></ul> <p>→ 正規職員に対して期末・勤勉手当を支給する一方で、嘱託職員に対してこれ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とはいえない。</p>
			パート ・有期法 8条	<ul style="list-style-type: none"><li>パート・有期法8条違反の有無を判断するに当たっては、労契法20条と同様に、職務内容及び変更範囲その他の事情を考慮して、その相違が不合理と認められる場合に当たるか否かを検討すべき。</li><li>正規職員が実際に担う職務は、嘱託職員と異なり、不規則な稼働による心身に相当程度の負荷がかかると考えられるものや、更なる責任感や緊張感を要求されるものが存する。</li></ul> <p>→ 正規職員に対して期末・勤勉手当を支給する一方で、嘱託職員に対してこれを支給しないという待遇の相違が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。</p>

※ 旧労契法20条の判断である扶養手当（不合理ではない）、年末年始休暇（不合理）、夏期休暇（不合理）については省略している。

（注）上告不受理により確定。

# 学校法人日本大学事件（東京地判令和6.1.30）

（令和3年（ワ）第25476号 損害賠償等請求事件）

## 事案の概要

- 非常勤講師として働く原告ら（有期雇用労働者）が、専任教員との間に設けられた労働条件の相違がパート・有期法8条等※に違反すると主張して、被告（学校法人日本大学）に対し損害賠償等を請求する事案。※旧パート法8条、旧労働契約法20条
- 専任教員に対して賞与、住宅手当及び家族手当が支給されていたが、非常勤講師には支給されていなかった。

## 職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等

- 非常勤講師はその職務が授業及び授業実施に関する業務全般に限られるのに対し、専任教員は上記業務以外に①学生の研究活動・課外活動・就職活動等の指導等、②研究活動や学会や研究会への参加、論文執筆等、③学生募集、入学試験や学校行事への参加等の業務も担っている。以上によれば、専任教員は非常勤講師と比べて、授業以外の多種多様かつ重要な業務を担っており、それに伴い責任の程度や範囲も大きいといえる。-(1)
- 非常勤講師は、労働契約上、異動や昇進は想定されていない。これに対し、専任教員は、労働契約上、被告に配転命令権があるため、異動を命ぜられる可能性があり、本件大学は、東京都内以外にも複数のキャンパスが所在するため、異動に伴って転居を必要とする場合もあり得る。また、専任教員については、制度上、最終的には教授まで昇進する可能性もあり、変更の範囲についても、非常勤講師と専任教員との間に有意的な相違がある。-(2)
- 非常勤講師は就業規則で兼業が禁止されておらず、兼業に際して特段の手続も求められていないのに対し、専任教員は原則として兼業が禁止されている。-(3)
- 本件大学の非常勤講師の賃金水準は、首都圏私立大学の非常勤講師と比較して、平均値より高い水準にあること等の事情も存在する。-(4)

	地裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
賞与	不合理ではない	<ul style="list-style-type: none"><li>算定期間における労務の対価の後払いや功労報償、労働意欲の向上といった性質を併せ持つもの</li><li>専任教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</li></ul>	→ (1)～(4)を考慮すると、専任教員に対して賞与を支給する一方で、非常勤講師である原告らに対してこれを支給しないという労働条件又は待遇の相違が、不合理であるとまで評価することはできない。※
家族手当	不合理ではない	<ul style="list-style-type: none"><li>専任教員の生活保障及び福利厚生を図る趣旨</li><li>専任教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</li></ul>	→ (1)～(3)等を考慮すると、専任教員に対して家族手当を支給する一方で、非常勤講師に対してこれを支給しないという労働条件又は待遇の相違が、不合理であるとまで評価することはできない。
住宅手当	不合理ではない	<ul style="list-style-type: none"><li>専任教員の生活保障及び福利厚生を充実させることによって、専任教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</li></ul>	→ (1)・(2)を考慮すると、専任教員に対して住宅手当を支給する一方で、非常勤講師に対してこれを支給しないという労働条件又は待遇の相違が、不合理であるとまで評価することはできない。

※ 原告らは厚労省指針（注：「同一労働同一賃金ガイドライン」のこと。以下同じ。）第3の2イを踏まえれば、非常勤講師が担当する業務の範囲では専任教員と同一の貢献が認められるのであるから、非常勤講師に対して賞与が支給されないことは不合理な待遇の相違である旨主張したが、裁判所は厚労省指針第2によれば、あくまでも、同指針には、当該待遇の差が不合理と認められる可能性を示した記述がされているにとどまる上、使用者は雇用及び人事に関する経営判断の観点から、労働者の職務の内容及び変更の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であるから、会社の業績等に貢献があったとしても、通常の労働者と同一又は賃金の相違に応じた賞与を支給しないことをもって、直ちに不合理な待遇の相違と評価し得るものではないとした。

（注）上訴の状況は不明。

# システム社事件（仮）（盛岡地判令和6.4.26）

（令和4年（ワ）第9号 未払賃金等請求事件）

## 事案の概要

- 契約社員である原告が、正社員との間に設けられた労働条件の相違が旧労働契約法20条等※に違反すると主張して、被告に対し損害賠償等を請求する事案。※パート・有期法8条、9条。
- 正社員の給与は職能給や職務給等から構成されていたが、契約社員の給与は本人の能力、経験、技能、作業内容及び労働市場等を勘案して個別決定され、昇給もなかった。
- 正社員に対して夏季賞与及び年末賞与を支給していたが、契約社員には支給されていなかった。

## 職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等

- 業務の内容について、①警備日報の入力、②警備員勤怠管理システムの入力、③警備員の勤怠、時間外労働の管理及び給与計算、④給与台帳の作成及びデータ報告、⑤請求明細の入力、⑥請求書案の作成、⑦売上高表の入力、⑧買掛金データの入力、⑨配置表の入力、⑩その他電話応対及び受付けの業務を担当している点で共通している。
- 正社員については、①～⑩の業務のほかに、直営警備員に対する連絡等の管制業務の一部や、社会保険加入手続の処理、警備員の雇用管理及び発注者対応等の所長補助業務も担当しているのに対し、契約社員である原告については、これらの管制業務や所長補助業務は担当していなかった。両者の業務の内容には質的な相違がある。
- 正社員の時間外労働時間数は、令和元年度の上半期から令和3年度の下半期までの間において、いずれの半期についても40時間を超えているのに対し、原告の時間外労働時間数は少数にとどまっている。両者の業務の内容及び業務に伴う責任の程度にもある程度相違があった。
- 正社員については、従業員就業規則により、人事上の異動を命じられることがあり、正当な理由なく異動を拒むことができない一方で、契約社員就業規則に配置転換等に関する定めは存在せず、契約社員には将来的に配置転換等の可能性がなかった。職務の内容及び配置の変更の範囲について相違が認められる。
- 正社員については、職能資格制度及び体系的な人事評価制度が採用され、役職への就任や管理職への昇任が予定されていること、階層別研修の対象とされ、各種資格の取得も奨励されていることから、長期雇用を前提とした労務管理が行われていたが、契約社員には行われていなかった。-(1)
- 一定の条件を満たした契約社員は正社員登用制度の候補者となることができ、令和2年4月1日から令和4年4月21日までの間に20人が正社員に登用されている。-(2)

	地裁の判断	本件における待遇の性質・目的	根拠法	判決理由
基本給 賞与	不合理ではない	(基本給) <ul style="list-style-type: none"><li>正社員について、長期雇用に対する動機付けを図るとともに、能力等に応じた待遇により意欲や能力等の向上を促すことを目的</li></ul> (賞与) <ul style="list-style-type: none"><li>労務の対価の後払い、功労報償、労働者の意欲向上等の多様な趣旨を含み得るもの</li><li>正社員としての職務を遂行し得る人材の獲得や定着を図ること</li></ul>	旧労契法 20条	<ul style="list-style-type: none"><li>原告と正社員との間で職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に一定の相違がある。</li><li>(1)から、正社員と契約社員の賃金体系に差異を設けることには企業の人事上の施策として一定の合理性がある。</li><li>(2)から、原告は正社員との賃金の相違を解消する機会が与えられている。</li></ul> <p>→原告と正社員との間で基本給の額・賞与支給の有無に相違があることは、不合理と評価することができるものとはいえない。</p>
		パート ・有期法 8条	<p>→原告と正社員との間で基本給の額・賞与支給の有無に相違があることは、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びにその他の事情を考慮すると、不合理と評価することができるものとはいえない。</p>	

(注) 報道等によると控訴審で和解したとされている。

# JR九州事件①（福岡地判令和6.11.8）

（令和4年（ワ）第154号 損害賠償請求事件）

## 事案の概要

- 定年退職後に有期労働契約を締結した嘱託再雇用社員である原告ら（有期雇用労働者）が、定年退職前の正社員との間に設けられた待遇の格差がパート有期法8条及び旧労働契約法20条に違反しており、これが是正されないと主張して、被告（九州旅客鉄道株式会社）に対し損害賠償を請求する事案。
- 正社員の基本給は、年令給及び仕事給で構成され年齢や等級等に応じて変動、嘱託再雇用社員の基本給は、定年退職時の等級に応じて一律かつ固定的で、昇給はない。
- 嘱託再雇用社員の期末手当は、正社員と同様に毎年6月及び12月に支給され、期末手当A及び65歳未満の者に支給される期末手当Bで構成。期末手当Aは正社員の期末手当と同様の計算式で算定されるが、「基準額」は正社員の4分の3又は2分の1とされている。期末手当Bは、定年退職時の等級等に応じて決定される。
- 扶養手当及び住宅援助金は正社員に支給される一方、嘱託再雇用社員には支給されない。

## 職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等

- 原告ら嘱託再雇用社員の定年退職前後における職務内容及びそれに伴う責任の程度は大きく異なるものではなかった等から、正社員と嘱託再雇用社員の「職務の内容」に大きな相違があったとは認められない。もっとも、嘱託再雇用社員の職務負担を正社員よりも軽減するための施策を相応に実施している。
- 被告が、嘱託再雇用社員については、正社員と異なり昇給昇格による職務内容や責任の程度の変更を予定しておらず、本人の希望を尊重し、個別的同意がない限り転居を伴う転勤等を命じない取扱いを継続、就業規則上も明文化したことから、「配置の変更の範囲」については明らかな相違が存在したというべき。
- ①相当額の退職手当の支払を受けた上で再雇用され、老齢厚生年金の受給が予定されていること、②待遇が労働組合との交渉・合意を経て決定されたこと、③雇用保険法に基づく高年齢雇用継続基本給付金を受給できることが、「その他の事情」として考慮される。

	地裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
基本給 期末手当B	不合理ではない	<p>(正社員)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>単に労務提供の対価に当たる部分のみならず、①長期就労の誘引を目的とする勤続報償的・年功的性質を有する部分と、②職務の難易やそれに伴う責任の程度等の反映による労働意欲や帰属意識の向上等を目的とする職務給・職能給的性質を有する部分が含まれている</li></ul> <p>(嘱託再雇用社員)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>正社員の基本給と比較して、勤続報償的・年功的性質を有する部分の割合が低く、職務給・職能給的性質を有する部分の割合が高い</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>嘱託再雇用社員である原告らの基本給及び期末手当Bの合計額が定年退職前の基本給の額の約74%～約65%程度の水準を維持していること</li><li>嘱託再雇用社員及び正社員の基本給の性質及び支給目的を比較した場合に、前者は勤続報償的・年功的性質を有する部分の割合が低いこと</li><li>嘱託再雇用社員の賃金体系が被告と労働組合との団体交渉を経て決定されたこと</li><li>令和元年6月には基本給について月額200円のベースアップが実施されたことに加え、「職務の内容」について大きな相違があったとは認められないが、被告は正社員に比べて嘱託再雇用社員の職務負担を軽減するための施策を相応に実施しており、「配置の変更の範囲」について明らかな相違が存在していたこと</li></ul> <p>→ 正社員と嘱託再雇用社員との間における基本給及び期末手当Bの額の相違が不合理であるとまでは認められない。</p>

※ 期末手当Bは、基本給を補完し、基本給と一体となって嘱託再雇用社員の生活保障を図る機能を有する位置づけであるとして、基本給に係る不合理な待遇の相違が存在するか否かの判断において、正社員の基本給と嘱託再雇用社員の基本給及び期末手当Bの合計額を比較検討することが相当とされた。

(注) 報道等によると控訴中とされている。

# JR九州事件②（福岡地判令和6.11.8）

（令和4年（ワ）第154号 損害賠償請求事件）

	地裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
期末手当A	不合理ではない	被告の業務への貢献の程度の反映や労働意欲の向上等を目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年12月及び令和3年6月支給分の正社員の期末手当と嘱託再雇用社員の期末手当Aについては、一時金の支給により実質的な支給月数の相違が解消されていた</li> <li>被告が各期末ごとに労働組合との交渉を経た上で、令和3年6月支給分以外については、労働組合との合意に基づき、同支給分についても有組合員資格従業員の9割超が加入する労働組合との合意に基づき、具体的な支給月額を決定した</li> <li>「職務の内容」については大きな相違があったとは認められないが、被告は正社員に比べて高齢である嘱託再雇用社員の職務負担を軽減するための施策を相応に実施しており、「配置の変更の範囲」については明らかな相違が存在していた</li> </ul> <p>→ 正社員の期末手当と嘱託再雇用社員の期末手当Aとの額の相違が不合理であるとまでは認められない。</p>
扶養手当	不合理ではない	扶養家族を有する従業員の福利厚生を目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>支給対象となる従業員の範囲及び支給額の決定については、被告の経営判断及び団体交渉等による労使自治に委ねられる部分が大きいものと解される 一①</li> <li>正社員については、長期雇用を前提に幅広い世代、様々な家族構成が想定され、特に若年の者ほど今後様々なライフイベントに直面する可能性が大きい</li> <li>定年退職後の嘱託再雇用社員については、すでに正社員としての賃金を相当期間支給されており、定年退職時に相当額の退職手当の支払を受けたことにより一定の資産形成を遂げた者が相応に存在することがうかがわれる 一②</li> <li>老齢厚生年金や高年齢雇用継続基本給付金その他の公的給付による生活保障の補完も予定されている</li> <li>被告が3組合といずれも交渉を行った上で、2組合との間で正社員のみを支給対象とし、嘱託再雇用社員には支給しないという合意に至った 一③</li> </ul> <p>→ 扶養手当の支給対象を正社員に限定し、嘱託再雇用社員を含めなかつたことが不合理であるとまでは認められない。</p>
住宅援助金	不合理ではない	<p>(賃貸住宅援助金) 住居費の援助という福利厚生なし生活保障等を目的</p> <p>(所有住宅援助金) 持家取得の促進という福利厚生を目的</p>	<p>(扶養手当における①～③に加えて、)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>正社員については、自宅を有していても転居を伴う転勤等が命じられる場合があり、その場合に追加的な住居費の負担が想定されるし、長期就労のために生活拠点なし資産としての持家取得の促進が期待される一方、嘱託再雇用社員については、原則として転居を伴う転勤等が想定されない</li> </ul> <p>→ 嘱託再雇用社員に転居を伴う転勤等の可能性が全くないとはいえないことを踏まえても、住宅援助金の支給対象を正社員に限定し、嘱託再雇用社員を含めなかつたことが不合理であるとまでは認められない。</p>

(注) 報道等によると控訴中とされている。

## 事案の概要

- 原告は平成22年4月1日から令和4年3月31日まで被告が運営する高校の常勤講師として雇用されていた（令和4年2月、無期転換申込みをし同年4月1日付けで無期契約に転換）。専任教員（無期）と常勤講師（有期）間の賃金の差が、合理的な根拠のない差別であり、原告に対して常勤講師の賃金しか支払わず、専任教員の賃金を支払わなかつたことは、旧労働契約法20条、パート有期法8条、9条等に違反すると主張して、被告に対し損害賠償等を請求する事案。
- 教職員の年齢給は、無期労働者及び24歳までの有期労働者は満年齢に対応する金額、25歳以上の有期労働者は勤続年数に応じた金額。常勤講師の年齢給の昇給は5年目が上限で、6年目以降は昇給しない。原告と同年齢、同年度に採用された専任教員との賃金差は、約70～82%であった。

## 職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等

- 専任教員を中心に管理職として登用することを見据え、常勤講師との間で採用方法に一定の差が設けられているが、管理職に登用されるか否かは将来的かつ潜在的な可能性にとどまり、管理職でない教職員において、求められる能力の差が業務内容・責任の程度の差として現れているとはいがたい。
- 実質的には常勤講師でも配置転換があり、専任教員の異動例が少数であることから、職務内容・配置の変更の範囲において有意な差があるとはいえない。

	地裁の判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
年齢給 (基本給)	不合理	<ul style="list-style-type: none"> <li>専任教員に支給される年齢給は、年齢によって定められる部分に加え、職務遂行能力に応じた職能給、継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質</li> <li>常勤講師に支給される賃金は、年齢によって定められる性質は小さく、有期労働契約であり本来的に短期雇用であることを前提に、5年を限度として職務遂行能力に応じた職能給及び勤続年数に応じて額が定められる勤続給としての性質</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専任教員の年齢給や常勤講師に支給される賃金とは別に、職位・職階給や管理職手当、職責手当が支給されていることから、これらは担当業務の相違に左右される要素は乏しい。</li> <li>専任教員には長期雇用を前提として、専任教員として求められる職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る目的から年功的な賃金制度を設け、常勤講師は、1年以内の雇用期間を定められることから、専任教員とは異なる賃金制度を設ける制度設計には、人事施策上の判断として一定の合理性があるというべき。</li> <li>しかしながら、就業規則では、常勤講師の契約更新を5年に制限せず常勤講師の通算契約期間が5年を超える場合を想定した規定が存し、実際にも、原告は契約更新を繰り返し常勤講師としての勤務が5年を超え、無期労働契約に転換している。原告以外の常勤講師の勤務実態が短期雇用に留まっていたともうかがわれない。専任教員の基本給の性質・目的に照らせば、少なくとも5年を超えて勤務する常勤講師には、専任教員と同様に、年齢によって定められる部分、職務遂行能力に応じた職能給及び勤続的な勤務等に対する功労報償という性質・目的は妥当するものといえる。</li> </ul> <p>→ 勤続5年目までは昇給により賃金差は縮まっていくものの、6年目以降は常勤講師の基本給は昇給しないため、基本給の差は広がっていくばかりとなる。他方で、原告は5年を超えて勤務し、専任教員の年齢給の性質・目的が妥当する上、管理職でない専任教員との間には、職務内容及び職務内容・配置の変更の範囲において上記の待遇差を設けるほどの違いは認められない。</p> <p>→ 常勤講師が一定の優遇措置の下で専任教員となることが可能であることを踏まえても、勤続期間が長期に及んだ常勤講師について、専任教員への転換や転職を促す仕組みがとられているわけでもない以上、常勤講師である原告と同年齢、同時期に採用された専任教員との間に基本給の差が生じ、年を経るごとに拡大していくことは不合理である。</p>

※ 令和4年4月1日以降は、原告の契約は無期契約に転換されており、パート有期法8条に違反するとはいえないが、無期の専任教員と従前は有期の常勤講師であった原告との間に不合理な待遇差があることに変わりはないから、同日以降も原告に専任教員よりも低い基本給しか支給しなかつた被告の対応は不法行為を構成するとした。

（注）報道等によると控訴中とされている。

### 3. その他 —正社員の待遇引き下げが問題となつた事例

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 社会福祉法人恩賜財団済生会事件①（広島高判令和5.12.22）

（令和5年（ネ）第183号 未払賃金請求事件）

## 事案の概要

- 被告（社会福祉法人恩賜財団済生会）が運営する医療機関の1つである山口県済生会B病院（以下「本件病院」という。）は、パート・有期法の改正に伴い、扶養・住宅手当に係る旧規定に定められた扶養手当を廃止して子ども手当及び保育手当等を新設し、住宅手当を廃止して住宅補助手当を新設する方針を決定した。
- 本件病院は職員、過半数代表者への説明、正規職員が加入する労働組合（以下「組合」という。）との団体交渉を経て、幾度か案を見直しつつ、予定より半年遅れて旧規定の変更を施行するとともに、1～2年間の激変緩和措置をとることにつき、過半数代表者との間で同意を得、給与規定を改定し旧規定から新規定へと変更した（以下「本件変更」という。）。
- 本件変更の結果、正規職員にのみ支給されていた扶養手当が廃止され新たに子ども手当等が創設され、住宅手当のうち、住居を保有している場合に支給される手当を廃止するとともに、住居を賃貸している場合に住宅手当の支給額を一部削減して支給し、支給対象を非正規社員にも拡大することになった。
- その後、組合の組合員である原告ら（正規職員）が、主位的には本件変更は専ら人件費を削減する目的であることを秘してされたために合理性がないこと、予備的には労働契約法10条所定の諸事情に照らして合理性を有するとはいえないことから、同条により有効といえず、同法9条により無効であると主張して、被告に対し損害賠償等を請求する事案。

高裁の判断	判決理由
請求棄却 (地裁) ↓ 請求棄却	<p>○本件変更の目的について</p> <ul style="list-style-type: none"><li>本件病院が、パート・有期法の改正への対応を契機として行った旧規定の見直しの結果、手当の支給に関して、扶養手当及び住宅手当については、いずれも支給する趣旨が不明確で、家族構成や就労形態の変化等に照らして時代にそぐわない規定であることから、これを改め、女性や若年層の職員をより支援する内容の手当に組み換える必要性があるとして、職員に対しては、職員説明会においてその旨を説明し、本件組合の意見に応じて改定案を示すなどしてきたという経過を踏まえれば、本件変更は、本件旧規定のうち合理性を欠くに至った手当を改廃し、女性や若年層の職員をより支援する手當に組み換えることにより、賃金原資を合理的に配分することを目的として行われたと認められるのが相当である。</li><li>確かに、病院に人件費の増加を抑制する意図があったことが認められるが、増加の抑制と削減は異なるものである以上、非正規職員に係る手当の新設と人件費総額の増加抑制を両立させる手段の一環として、正規職員に係る人件費が非正規職員に係る新設手当の原資にもあてられたにすぎないというべき。</li></ul> <p>→ 本件変更が専ら人件費を削減する目的としてされたとは認められない。</p>

（注）報道等によると上告棄却により確定とされている。

# 社会福祉法人恩賜財団済生会事件②（広島高判令和5.12.22）

(令和5年(ネ)第183号 未払賃金請求事件)

高裁の判断	判決理由
請求棄却 (地裁) ↓ 請求棄却	<p>○<u>労働契約法10条所定の事情の照らした本件変更の合理性について</u></p> <p>(労働者の受ける不利益の程度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本件病院の総賃金原資に占める本件変更による減額率は約0.2%であり、本件病院の職員全体にとっての不利益の程度は小さい。また、原告の月額賃金あるいは年収の減額率は高くても数%程度であり、不利益の程度が大きいとはいえない。</li> </ul> <p>(本件変更の必要性、変更後の内容の相当性)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本件病院では、従前から本件旧規定における扶養手当及び住宅手当の内容や支給対象者等について見直しの必要性が指摘されながらも長年放置されていたこと、パート・有期法の改正を契機として、扶養手当及び住宅手当を正規職員のみに支給し続けることが同法8条の禁ずる非正規職員との不合理な相違に該当しないかとの懸念が生じたこと、そこでこれら手当の内容を合理的なものとしつつ、支給対象の平準化を図るべく、正規職員及び非正規職員を対象として、扶養手当に代わるものとして子ども手当、保育手当、病児保育手当を、住宅手当に代わるものとして住宅補助手当を新たに導入することにしたこと、そして、これら新設の手当が本件病院における女性の就労促進や若年層の確保に資するものとして、その趣旨に応じた支給要件を設定したことが認められる。また、本件病院は、新病院の建築を控えており、その際には診療（医療事業）収入の減少が予想され、また、費用総額に占める人件費比率が右肩上がりであり、医療サービスの提供に伴う費用が高騰傾向にあること等を踏まえ、非営利法人による長期的経営の観点から、給与規程の変更による人件費の増加を抑制しつつ、本件変更による職員への不利益の程度にも考慮し、賃金原資の配分をより合理的なものに改めるとの観点からも、本件新規定の内容を検討したことが認められる。</li> <li>扶養手当が従来想定していたものと異なって、家族像が多様化する中で、扶養手当中でも男性職員にしか支給されていない配偶者手当等を再構築して、子どもを被扶養者とする手当や扶養の有無にかかわらず保育児童について支給される手当を拡充・新設することは、女性の就労促進という目的に沿うもので相当なもの。</li> <li>住宅手当について、当該手当の存在意義が薄れ、支給する趣旨が不明確であると認識されていたのであるから、これを廃止することは、合理性を欠くに至った手当を改廃し、女性や若年層の職員をより支援する手當に組み換えることにより、賃金原資を合理的に配分するという本件変更の目的に沿うものである。また、年功序列制度を採用する本件病院において、当該手当の支給上限額の増額等により若年層の確保を目指すことは、本件旧規定のうち合理性を欠くに至った手当を改廃し、女性や若年層の職員をより支援する手當に組み換えることにより、賃金原資を合理的に配分するという本件変更の目的に沿うもので、合理的で相当といえる。</li> <li>本件変更後1～2年間の激変緩和措置がとられたことも、本件変更の相当性を支える一事情である。</li> <li>以上のとおり、本件変更については高度の必要性があり、その変更の内容及び制度設計は、上記の必要性に見合った相当なものであるということができる。</li> </ul> <p>(本件変更に至る交渉状況等)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>経緯に照らすと、この間、本件病院は、本件組合に対し、本件変更の趣旨や必要性を繰り返し説明し、その理解を求める働きかけを行っていたといえる。</li> </ul> <p>→ 以上を総合すれば、旧規定と比較して新規定に係る制度設計を選択する合理性・相当性が肯認され、本件変更は合理的なものであると認められる。</p>

(注) 報道等によると上告棄却により確定とされている。