

— 特集 2 —

同一労働同一賃金を巡る 注目の最高裁判決の内容と 実務対応

旧労働契約法20条に関する 主要5件の最高裁判決に見る 正社員・非正規社員の待遇差の考え方

正社員と非正規社員の待遇差が旧労働契約法20条^[注]の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件」に当たるかが争われた最高裁判決が、令和2年10月13日と10月15日に相次いで出された。

最高裁は、10月13日判決の大阪医科薬科大学事件とメトロコマース事件では、それぞれ賞与と退職金を正社員には支給し、非正規社員には不支給とすることについて不合理とはいえないと判断した。一方、10月15日判決の日本郵便(東京、大阪、佐賀)事件では、各種手当および休暇の待遇差は不合理であると判断した。

今回取り上げる5件の事件は、ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件(平30. 6. 1判決。『労政時報』第3954号-18. 7.13)以来の旧労働契約法20条関連の最高裁判例であり、実務への影響が特に大きい賞与、退職金および扶養手当を含む各種待遇が争われたことから、多くの企業の注目を集めた。

本特集では、各判決の内容と判決内容を踏まえた実務対応について内田恵美弁護士に解説していただいた。

[注] 旧労働契約法20条は、いわゆる同一労働同一賃金を定めたパートタイム・有期雇用労働法8条に引き継がれ、大企業には令和2年4月1日より既に適用され、中小企業には令和3年4月1日から適用されることになっている。

※関連記事案内を73ページに掲載。

内田恵美 (うちだ えみ) 弁護士 (渥美坂井法律事務所・外国法共同事業)

2000年弁護士登録。2014年までアンダーソン・毛利・友常法律事務所に勤務。2017年7月までEY、デロイト トーマツのメンバーファームである弁護士法人に所属。公認会計士、税理士、コンサルタント等の他業種の専門家とも協働し、日本企業の海外拠点管理、国内外拠点でのリストラ案件、企業再編後の人事制度統合、賃金や年金制度の改定などを含め、幅広い人事労務案件を担当。外資系企業の日本拠点の人事労務問題に関するHeadquarterへの助言等の経験も豊富。労基署、労働局等の当局対応サポート、ハラスメントに関する研修など、役員・従業員向けの企業内研修講師も担当。2017年8月から渥美坂井法律事務所・外国法共同事業に所属。経営法曹会議会員弁護士。共著に『第3版 新版 新・労働法実務相談』(労務行政)、『女性雇用実務の手引』『フロー&チェック労務コンプライアンスの手引』(いずれも新日本法規出版)など。

ポイント

- ①メトロコマース事件の最高裁判決は、通算の勤続年数が10年前後の有期契約社員に対し、正社員の4分の1相当の金額の退職金すら支給しないのは不合理であるとした高裁判決（東京高裁 平31. 2.20判決）を覆し、一切退職金を支給しないことも、旧労働契約法20条に違反しないと判断した。ただし、やむを得ない事情により、比較対象とされた正社員の「職務の内容」等がそれ以外の大多数の正社員とは大幅に異なっていたこと、正社員への登用制度が設けられ、かつ登用実績が相当数あったことなどが不合理ではないとの結論を導く「その他の事情」として考慮されており、退職金を正社員のみを支給することが常に合法との判断が示されたわけではない。また、最高裁判決には裁判官による補足意見および反対意見が付されており、裁判所としても判断に悩む事案であったと推測される。退職金については、基本的に会社の裁量が広く認められると考えてよいと思われるが、特に、非正規社員との間で「職務の内容」等の相違があまりない正社員が存在し、かつ非正規社員の契約更新が繰り返され、通算の勤続年数が相当長くなっているような企業では注意を要する
- ②大阪医科薬科大学事件の最高裁判決は、高裁判決（大阪高裁 平31. 2.15判決）を覆し、正職員と契約職員に賞与を支給しながら、アルバイト職員には賞与を不支給とすることも旧労働契約法20条に違反しないと判断した。ただし、アルバイト業務の内容が「相当に輕易」と認定し、また、正職員への登用制度の存在および登用実績等の「その他の事情」を不合理ではないとの結論を導く方向で考慮しており、アルバイト職員に賞与を支給しないことが一律に合法と判断したわけではない点に注意を要する
- ③日本郵便（東京）事件は「病欠休暇」「年末年始勤務手当」、日本郵便（大阪）事件は「扶養手当」「年末年始勤務手当」「祝日給」、日本郵便（佐賀）事件は「夏期冬期休暇」における待遇差を不合理であるとし、旧労働契約法20条に違反すると判断した
 - ・ただし、上記③も、上記①②同様に、あくまでも事例判断であり、正社員と有期契約労働者との間のこれらの手当・休暇に関する待遇差が、常に不合理であると判断されたものではない
 - ・また、「病欠休暇」「扶養手当」「夏期冬期休暇」については、有期契約労働者であっても「相応に継続的な勤務が見込まれている」ことが不合理との結論を導く理由の一つとして挙げられているが、「契約期間が通算5年超」との判断基準を明確に示した日本郵便（大阪）事件の高裁判決（大阪高裁 平31. 1.24判決）とは異なり、「相応に継続的な勤務が見込まれている」と判断する具体的な基準は明らかにされなかったため、今後の裁判例等にも引き続き注意する必要がある

1 注目された5件の最高裁判決

令和2年10月、同一労働同一賃金に関する5件の事件について、立て続けに最高裁の判断が示された。無期契約労働者と有期契約労働者との間の不合理な労働条件の相違の禁止（均衡待遇）について定めた旧労働契約法（以下、旧労契法）20条違反が争われたメトロコマース事件、大阪医科薬科大学事件（ともに、最高裁三小 令 2.10.13判決）、日本郵便（東京）事件、日本郵便（大阪）事件、

日本郵便（佐賀）事件（いずれも、最高裁一小 令 2.10.15判決）についての最高裁判決である。

旧労契法20条は、「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」と定めており、正社員などの無期契約労働者と有期契約労働者との間の労働条件の相違が「不合理」と認められるか否かについては、①職務の内容、②職務の内容及び配置の変更の範囲（すなわち、昇格や配置転換が想定されているかなどのいわゆる人材活用の仕組み）、③その他の事情を考慮して判断する立て付けとなっている。

旧労契法20条を巡っては、平成30年6月、運送会社の正社員のトラック運転手と有期契約労働者のトラック運転手との間の賃金や各種手当の相違が不合理な労働条件の相違として違法であるかが争われた2件の事件（ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件。ともに、最高裁二小 平30. 6. 1判決）について最高裁判決が出されたが、いずれも「職務の内容」には相違がないと認定した上で、いかなる待遇差が「不合理」と認められるかについ

て判断を示したものであった[参考]。

これに対し、今回の5件の最高裁判決が出された事件では、いずれも高裁判決において、無期契約労働者と有期契約労働者との間の「職務の内容」に一定の相違があるとの認定がなされていた。すなわち、ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件の最高裁判決の射程外であった「職務の内容」に一定の相違がある場合における、無期契約労働者と有期契約労働者との間の待遇の相違について、最高裁としての初の判断を示したものであり、企業側も労働者側も非常に注目していた判決である。

なお、旧労契法20条は、「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」（以下、パート・有期法）に統合され、同法の施行に合わせて大企業については令和2年4月1日をもって既に廃止され、中小企業についても令和3年4月1日をもって廃止されるが、パート・有期

参考 近年の旧労契法20条関連の裁判例

判決言渡日	裁判所	事件名
平29.10.10判決	仙台高裁	ヤマト運輸(賞与)事件
平30. 1.29判決	東京地裁立川支部	学究社(定年後再雇用)事件
平30. 4.11判決	東京地裁	五島育英会事件
平30. 6. 1判決	最高裁二小	ハマキョウレックス事件
//	最高裁二小	長澤運輸事件
平30. 9.20判決	福岡高裁	九水運輸商事事件
平30.11.21判決	東京地裁	日本ビューホテル事件
平30.11.29判決	福岡高裁	学校法人産業医科大学事件
平30.12.19判決	富山地裁	北日本放送事件
平31. 2.28判決	京都地裁	学校法人X事件
令元. 5.30判決	東京地裁	学校法人中央学院事件
令元. 7. 8判決	高松高裁	井関松山製造所事件
//	高松高裁	井関松山ファクトリー事件
令元.12.12判決	東京地裁	学校法人明泉学園事件
令 2.10.13判決	最高裁三小	メトロコマース事件
//	最高裁三小	大阪医科薬科大学事件
令 2.10.15判決	最高裁一小	日本郵便(東京)事件
//	最高裁一小	日本郵便(大阪)事件
//	最高裁一小	日本郵便(佐賀)事件
令 2.10.28判決	名古屋地裁	名古屋自動車学校事件

法8条が通常の労働者と短時間労働者・有期雇用労働者との間の「不合理な待遇の相違の禁止」(均衡待遇)を定めている。今回の旧労契法20条に関する5件の最高裁判決は、ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件の最高裁判決もそうであったのと同じく、パート・有期法8条を十分に意識した内容となっており、これら最高裁判決によって示された旧労契法20条に関する考え方は、パート・有期法8条の解釈に関しても、基本的にはそのまま妥当すると考えられ、実務上重要である。

そこで、本稿では、平成30年6月のハマキョウレックス事件、長澤運輸事件の最高裁判決ならびに令和2年10月の5件の最高裁判決で示された旧労契法20条に関する判断に触れながら、パート・有期法8条の内容を確認した上で、今回の5件の最高裁判決について解説し、実務上の対応において留意すべき点等を検討する。

2 不合理な待遇の禁止 (均衡待遇。 パート・有期法8条)

パート・有期法8条は、「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」と定め、通常の労働者と短時間労働者・有期雇用労働者との間の「不合理」な待遇の相違を禁止している。

従来は、旧労契法20条において有期契約労働者と無期契約労働者との間の不合理な労働条件の相違の禁止(均衡待遇)が定められ、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)8条において、短時間労働者と通常の労働者との間の不合理な労働条件の相違の禁止(均衡待遇)が定められていたが、これらが合わせてパート・有期法8条に規定されたものである。

以下では、まず、パート・有期法8条の内容を確認していくこととする。

【1】比較対象となる「通常の労働者」の範囲

パート・有期法8条は、短時間労働者・有期雇用労働者と「通常の労働者」との間の待遇の相違を問題とするものであるが、比較対象となる「通常の労働者」とは、基本的な考え方としては、いわゆる正社員その他期間の定めなく雇用されたフルタイムの労働者がこれに該当する(平31.1.30基発0130第1・職発0130第6・雇均発0130第1・開発0130第1、第3-9-(2))。

しかしながら、より細かく見てみると、一つの企業における同じ正社員であっても、職務や職責がそれぞれ異なり、また、いわゆる人事ローテーションに組み込まれて配置転換や昇格をしながら企業の中核を担っていく者もいれば、特殊な事情等により、實際上、採用から定年まで基本的に同じ業務を担当する者がいることもある。すなわち、同じ正社員であっても「職務の内容」や「職務の内容及び配置の変更の範囲」が異なっていることがあり得る。このような場合においては、比較対象を「正社員全体」とするのか、「正社員の一部のみ」とするのかによって、短時間労働者・有期雇用労働者との間の「職務の内容」や「職務の内容及び配置の変更の範囲」の相違の有無または程度が異なる結果となり得、それとの均衡上、待遇の相違が「不合理」と認められるかの結果にも影響し得る。よって、比較対象をどの範囲で設定すべきかが問題となる。

この点について、旧労契法20条に関する下級審裁判例での裁判所の判断は分かれていたが、後述するとおり、今回の5件の最高裁判決のうち、メトロコマース事件および大阪医科薬科大学事件では、裁判所は、有期契約労働者が自らの比較対象者に該当すると主張する無期契約労働者(正社員)を比較対象に設定して審理を行うが、当該比較対

象者として設定された者が他の多数の無期契約労働者（正社員）とは「職務の内容」または「職務の内容及び配置の変更の範囲」が異なる場合には、当該事実を不合理な待遇の相違となるかの判断要素の一つである「その他の事情」（旧労契法20条）として考慮するという判断手法を採用した【図表1】。

【2】パート・有期法8条の対象となる待遇

パート・有期法8条では、「基本給、賞与その他の待遇」との文言が用いられており、短時間労働者・有期雇用労働者を定義づけるものである労働時間および労働契約の期間ならびに労使が運営する共済会などを除き、基本給、各種手当、賞与、退職金、教育訓練、福利厚生、休憩、休暇、安全衛生、災害補償、解雇の手続き等のすべての待遇がその対象となると解されている（前掲通達第3-3-6）。今回の5件の最高裁判決でも、基本給、賞与、退職金、各種手当といった金銭的待遇のみならず、病気休暇などの非金銭的待遇も判断の対象とされている。

【3】不合理性の判断手法

(1)合理性の判断か、不合理性の判断か

パート・有期法8条は、短時間労働者・有期雇用労働者と通常の労働者の不合理な待遇差を禁止するものであるが、待遇の相違について「合理性

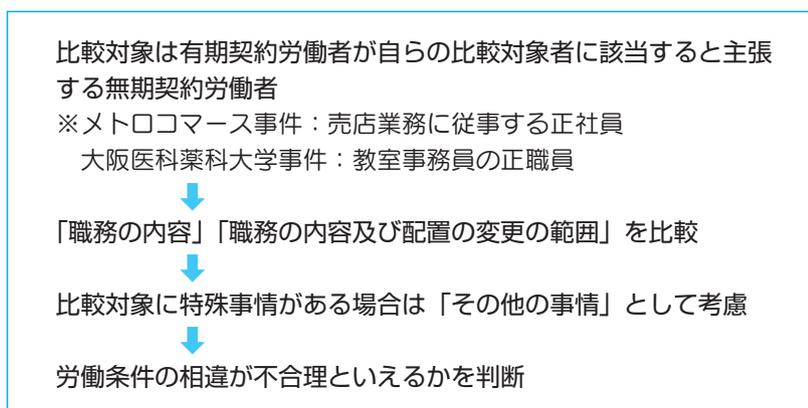
がある」と認められなければ違法となるのか、あるいは「不合理である」と認められて初めて違法となるのかが一応問題になる。

もっとも、この点については、旧労契法20条に関するハマキョウレックス事件、長澤運輸事件の最高裁判決において、労働条件の相違について合理性が認められなければ違法となるわけではなく、不合理であると認められて初めて違法となる旨が判示され、今回の5件の最高裁判決においてもその考え方が維持された（この判断は、パート・有期法8条にも妥当すると考えられる。前掲通達第3-3-(2)）。

(2)個別の待遇(賃金項目等)ごとの判断か、総合判断か

ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件の最高裁判決では、基本給、賞与、皆勤手当といった個々の待遇ごとに相違が不合理であるかを判断する手法が採用されていたが、今回の5件の最高裁判決でも同じ判断手法が踏襲された。この点、パート・有期法8条では、旧労契法20条にはなかった「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」との文言が加えられており、原則として、個々の待遇ごとに相違が不合理と認められるか否かを判断することになるであろう。ただし、長澤運輸事件の最高裁判決において示されたように、ある待遇の有無および内容が別の待遇の有無および内容を

図表1 判断の枠組み
—比較対象を誰に設定するかで判断が左右される



踏まえて決定されている場合には、そのような事情を考慮に入れて総合的に判断すべきであろう。

(3)不合理性の判断要素

パート・有期法8条では、待遇の相違が不合理であるかの判断は、①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」を考慮して行うことが明示的に定められている。

この点、ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件の最高裁判決および今回の5件の最高裁判決でも、まずそれぞれの待遇の性質や目的（各手当の支給趣旨等）を認定した上で、当該性質や目的と照らして、例えば「職務の内容」の相違等から当該待遇の相違が不合理と認められるかを判断している。その結果、時間外勤務手当、特殊作業手当などの職務に直接関連する待遇については「職務の内容」の相違の有無によって不合理か否かの結論が導かれ、一方、退職金などの有為な人材の確保・定着を目的とする待遇については、企業の裁量がより幅広く認められ、「職務の内容」の相違が必ずしも大きくない場合でも待遇差が不合理と判断されにくいとの傾向が見受けられる。今後のパート・有期法8条に関する裁判でも、同じ判断手法が採用され、同様の判断の傾向になるものと予想される。

[4]違反の場合の効果

待遇の相違が不合理と認められ、パート・有期法8条に違反すると判断された場合の法的効果については、旧労契法20条違反の効果についてハマキョウレックス事件、長澤運輸事件の最高裁判決が、いわゆる補充的効力（短時間労働者・有期雇用労働者の不合理な待遇を定める労働契約の内容は無効となり、比較対象とされた通常の労働者との同一の待遇が直ちにその労働契約の内容となるという効力）は認められず、不法行為に基づく損害賠償請求が認められ得るととどまるとの判断を示していたが、今回の5件の最高裁判決でも同じ判

断が示された。パート・有期法8条違反の効果についても同様に考えるべきであろう。

3 今回の5件の最高裁判決で示された各種待遇に関する判断

では、上述のパート・有期法8条の内容を踏まえ、令和2年10月に出された5件の最高裁判決について解説する。

[1]メトロコマース事件（最高裁三小 令 2.10.13判決）

(1)事案の概要

メトロコマース事件は、東京の地下鉄を運営する東京メトロの子会社で、その事業の一部として地下鉄の駅構内の売店を管轄していた1審被告（以下、会社）に対し、当該売店において、売店の管理、接客販売、商品の管理、準備および陳列、伝票および帳票類の取り扱い、売上金等の金銭取り扱いなどの業務（以下、売店業務）に従事する時給制の契約社員B（なお、正社員、契約社員Aおよび契約社員Bの雇用管理区分が設けられていた）が、同じく売店業務に従事する正社員との間の労働条件の相違[図表2]について旧労契法20条に違反すると主張し、不法行為に基づく損害賠償請求等を求めた事件である。

本事件では、正社員の大多数は、本社の各部署（経営管理部、リテール事業本部など）および事業所に配置され、関連会社への出向や配置転換等を命ぜられることもあったのに対し、売店業務に従事する正社員は、関係会社の再編によってグループ内の財団（以下、互助会）から転籍してきた者と契約社員Bから契約社員Aを経て正社員に登用された者とでほぼ全体を占めており、転籍の経緯や職務経験等から他の部門に配置転換することは事実上難しい状況にあり、正社員の大多数と売店業務に従事する正社員との間で「職務の内容」や「職務の内容及び配置の変更の範囲」が大幅に異なる点に特徴があった。

そのため、有期契約労働者の比較対象となる無期契約労働者（パート・有期法8条では「通常の労働者」）の範囲をどう捉えるべきか（具体的には、比較対象を「正社員全体」とするか、「売店業務に従事する正社員」とするか）が重要な争点の一つとなった。

また、この比較対象の捉え方について、1審（東京地裁 平29. 3.23判決）と2審（東京高裁 平31. 2.20判決）とで判断が分かれ、その結果、各種手当（住宅手当、退職金、褒賞）についての判断も分かれた。特に、退職金に関しては、2審で（時給制の有期契約労働者である）契約社員のうち勤続10年前後の者に対し、正社員と同一の基準で算出した金額の4分の1の退職金の支給すらしめない場合には不合理な相違に当たるという判決が出され、実務上驚きをもって受け止められたところもあり、最高裁の判断が非常に注目されていた。

よって、以下では、特に、①有期契約労働者の比較対象となる無期契約労働者（パート・有期法8条では「通常の労働者」）の範囲および②退職金についての最高裁の判断を中心に解説する。

(2)比較対象の範囲についての判断

有期契約労働者の比較対象となる無期契約労働者の範囲について、1審判決は、売店業務に従事する正社員とその他の正社員に同じ就業規則が適用されていることを理由に、「正社員全体」を比較対象として設定した。その結果、「職務の内容」にも「職務の内容及び配置の変更の範囲」にも、明らかな相違があると認定された。

これに対し、2審判決は、比較対象の無期契約労働者を具体的にどの範囲の者とするかについては、その労働条件の相違が「職務の内容」ならびに「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と主張する有期契約労働者において特定すべきものであり、裁判所はその主張に沿って当該労働条件の相違が不合理と認められるか否かを判断すれば足りるとの考え方を採用した。その結果、1審原告ら（編注：有期契約労働者）の主張に従い、「売店業務に従事している正社員」を比較対象となる無期契約労働者として設定し、「職務の内容」については、売店業務に従事している正社員は代務業務やエリアマ

図表2 メトロコマース事件で争われた労働条件の相違と各裁判所の判断

労働条件	正社員	契約社員B	1審判決 東京地裁	2審判決 東京高裁	最高裁 判決
本給	月給制（年齢給＋職能給）	時給制。正社員の72～75%	○	○	—
資格手当	55歳未満のL-3以上の資格の者に対し、3000～5000円	なし	○	○	—
住宅手当	扶養家族あり：月額1万5900円 扶養家族なし：月額9200円	なし	○	不合理	—
早出残業手当の割増率	2時間まで2割7分増し、2時間超は3割5分増し	2割5分増し	不合理	不合理	—
賞与	夏季・冬季に本給の2カ月分＋年度により決まる一定の加算額（例：平成25年度夏季の加算額17万6000円）	夏季・冬季に一律12万円	○	○	—
退職金	退職時の本給に勤務年数に応じて定められる支給月数を乗じた額を支給	なし	○	4分の1未満は不合理	○
褒賞	勤続10年ごと：表彰状＋3万円 定年退職時：感謝状＋5万円相当の記念品	なし	○	不合理	—

[注] 「○」は不合理でないことを表す。「—」は判断されていないこと（原審が確定）を表す（[図表4、7]も同じ）。

ネージャー業務に従事することがある一方、休憩交代要員とはならないのに対し、契約社員Bは、原則として代務業務には従事せず、エリアマネージャー業務に従事することも予定されていない一方、休憩交代要員になり得るとの相違があるとし、また、「職務の内容及び配置の変更の範囲」については、売店業務に従事している正社員は売店業務以外の業務への配置転換の可能性があるのに対し、契約社員Bは売店業務以外の業務への配置転換の可能性はないとの相違があると認定した（すなわち、1審の認定に比べると、相違はかなり限定的ということになった）。

最高裁判決は、2審と同じく「第1審原告らにより比較の対象とされた売店業務に従事する正社員」を比較対象とし、2審と同様の理由から「職務の内容」ならびに「職務の内容及び配置の変更の程度」に「一定の相違があったことが否定できない」と認定した。その上で、比較対象とされた売店業務に従事する正社員とその他大多数の正社員との「職務の内容」等が異なる点は、労働条件の相違が不合理と認められるかを判断するに当たり「その他の事情」（旧労契法20条）として考慮するのが相当であるとした。

なお、本事件と同日に最高裁判決が出された、大学の教室事務に従事する正職員とフルタイムのアルバイト職員の待遇の相違について争われた大阪医科薬科大学事件（後掲で詳述）においても、正職員の大多数は大学や附属病院のあらゆる業務に携わり、その内容は総務、学務、病院事務等多岐に及び、定型的で簡便な作業等でない業務を占め、業務に伴う責任も大きく、また人材育成・活用を目的とする人事異動も行われていたが、そのごく一部に教室事務（のみ）に従事する正職員が存在したという本事件と類似の事情があり、本事件の最高裁判決と同じ考え方で比較対象を設定した上で、当該特殊な事情を「その他の事情」として考慮している。

(3)退職金についての判断

1審では、「一般に退職金が賃金の後払的の性格

のみならず功労報償の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が有する」とした上で、特に、本事件では、正社員と契約社員Bの「職務の内容」ならびに「職務の内容及び配置の変更の範囲」に大きな相違があること、契約社員Bから契約社員A、契約社員Aから正社員への登用制度が設けられ、登用実績もあることなどを併せて考慮すると、退職金を支給しないことも不合理とまでは認められないと判断した。

これに対し、2審では、一般論としては、有為な人材の確保・定着を図るなどの目的をもって、無期契約労働者に対しては退職金制度を設けることも人事政策上一概に不合理とはいえないとしつつ、契約社員Bの契約は原則として更新されるものとされ、定年は65歳と定められていたこと、1審原告のうち2名は10年前後の長期間にわたって勤務していたことなどから、退職金のうち「少なくとも長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分」、すなわち「正社員と同一の基準に基づいて算定した額の少なくとも4分の1」すら一切支給しないのは不合理であるとした。

最高裁は、2審同様に、売店業務に従事する正社員を比較対象として設定したが、以下の理由により、退職金を一切支給しないことも不合理とは認められないと判断した。

①会社の退職金は、本給に勤続年数に応じた支給月数を乗じた金額を支給するものとされているところ、退職金の支給対象となる正社員は、本社の各部署や事業所等に配置され、配置転換等を命ぜられることもあり、また、退職金の算定基礎となる本給は、年齢によって定められる部分と職務遂行能力に応じた資格およ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。このような退職金の支給要件や支給内容等に照らせば、上記退職金は、上記の職務遂行能

力や責任の程度を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するものであり、会社は、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る目的から、さまざまな部署で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたものといえる

- ②売店業務に従事する正社員と契約社員Bの「職務の内容」には、前者のみが代務業務やエリアマネージャー業務を行うなどの一定の相違があったことは否定できず、また、「職務の内容及び配置の変更の範囲」についても、前者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ったのに対し、後者は配置転換等を命ぜられることはなかったものであり、一定の相違があったことが否定できない
- ③さらに、売店業務に従事する正社員と他の多数の正社員とは、「職務の内容」ならびに「職務の内容及び配置の変更の程度」につき相違があったこと、売店業務に従事する正社員は、互助会の出身者と契約社員Bから契約社員Aを経て正社員に登用された者が約半数ずつでほぼ全体を占め、売店業務に従事する従業員の2割に満たないものとなっており、関係会社再編成の経緯や職務経験等に照らし、売店業務に従事する正社員の賃金水準を変更したり、他の部署に配置転換等をしたりすることが困難な事情があったこと、契約社員Bから契約社員A、さらに契約社員Aから正社員への登用制度を設け、相当数の登用実績があったこと等を「その他の事情」として考慮するのが相当である
- ④そうすると、会社の正社員に対する退職金が有する複合的な性質や支給目的を踏まえ、売店業務に従事する正社員と契約社員Bの「職務の内容」ならびに「職務の内容及び配置の変更の範囲」(に一定の相違があったことは否定できないこと)を考慮すれば、契約社員Bの有期労働契約が必ずしも短期雇用を前提としていたものとはいえず、1審原告らが10年前後の勤続年数を有していることを斟酌^{しんしゃく}しても、両者の間に退職

金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは「不合理」であるとまで評価することはできない

(4)退職金に係る最高裁の判断についての考察

上記の最高裁の退職金に関する判断には、以下のとおり、実務上参考になる重要な点が含まれている。

まず、最高裁は、退職金について、(正社員として求められる高い)職務遂行能力や(正社員としての重い)責任の程度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し、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目的で、さまざまな部署等で継続的に就労する正社員に支給するものと認定した上で(上記(3)①)、退職金の当該性質および目的を踏まえて売店業務に従事する正社員と契約社員Bとの間で「職務の内容」ならびに「職務の内容及び配置の変更の範囲」に一定の相違があることを否定できないことや(上記(3)②)、「その他の事情」(上記(3)③)も考慮すると、売店業務に従事する正社員には退職金を支給し、契約社員Bには一切支給しないことも不合理でないと判断した[図表3]。これは「職務の内容」「職務の内容及び配置の変更の範囲」ならびに「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」を考慮して行うべきとのパート・有期法8条の文言に沿った判断手法を採用したものと考えられる(前記23)。実務上、各企業において自社の待遇がパート・有期法8条に違反するものとなっていないかを点検する際にも、最高裁が行ったのと同じように、まず各待遇の性質および目的を認定した上で、「職務の内容」「職務の内容及び配置の変更の範囲」ならびに「その他の事情」のうち、各待遇の当該性質および目的に関連する要素を考慮して、不合理であるかを判断することが有用であるといえよう。

次に、最高裁が退職金の性質や支給目的を支給要件および支給内容から客観的に認定した点(上

記(3)①が参考になると思われる。同一労働同一賃金規制の対応として、給与規程や退職金規程に支給目的を明記すべきということが実務上よくいわれているが、そのような対応も一定程度有用であると思われる一方で、それだけでは不十分であり、当該目的と制度の中身（すなわち、支給要件や支給内容）が合致しているかの点検がより重要と思われる。

また、最高裁が「その他の事情」として評価した上記(3)③の事情は、端的に言えば、売店業務に従事する正社員の職務の内容等からすれば、他の大多数の正社員と同じ労働条件を設定していることのほうが職務の内容等とバランスの取れた待遇とは言い難く、本来的には、むしろ、売店業務に従事する正社員に別の職務を担当させたり、労働条件を引き下げたりするほうが合理的であるところ、特殊な事情からそれが困難な状況にあり、そのような状況において、正社員全体の中でわずかな人数にとどまる売店業務に従事する正社員に引きずられる形で契約社員Bにも退職金を支給すべきとの結論はむしろバランスを欠くとの価値判断が働いたのではないかと推測される。よって、このような特殊な事情がないにもかかわらず、正社

員と短時間労働者・有期契約労働者との間で「職務の内容」にも「職務の内容及び配置の変更の範囲」にもあまり相違がなく、かつ短時間労働者・有期契約労働者の中に勤続年数が長い者が存在するようなケースでは、2審の判断のように、退職金を一切支給しないことは不合理との判断がなされる可能性も皆無ではないと思われ、注意が必要であろう。

また、最高裁は、正社員としての登用制度が設けられ、相当数の登用実績があったことも「その他の事情」（旧労契法20条）の一つとして考慮しているが、正社員への登用制度が設けられ、それなりの登用実績があることは、自らの努力で正社員と同じ待遇を得る機会を与えられていることを意味するので、（程度の差はあれ、）およそすべての待遇について不合理性を否定する方向に働くものと思われる。実際、下級審の判断を含め、登用制度および登用実績を不合理性を否定する事実として援用する裁判例は多く見受けられるので、実務上の対応を考える上でも参考になる。

なお、本最高裁判決には、有期契約労働者があがる程度長期間雇用されることを想定して採用されており、比較の対象とされた無期契約労働者との

図表3 メトロコマース事件最高裁判決が採用した判断手法

①退職金の性質および目的を認定※

※退職金の性質および目的は支給要件等から客観的に認定

- ・（正社員として求められる高い）職務遂行能力や（正社員としての重い）責任の程度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
- ・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目的から、さまざまな部署等で継続的に就労することが期待される正社員に支給することとしたもの



②退職金の性質・目的に照らして適切と認められる要素を考慮

- ・「職務の内容」や「職務の内容及び配置の変更の範囲」が関係する（高い職務能力が認められ、責任も重く、配置転換等もあり、継続的に働く正社員の確保・定着のために退職金を支給している）ので、まずはこの点を比較
- ・やむを得ない事情により、「職務の内容」や「職務の内容及び配置の変更の範囲」が比較対象である売店業務に従事する正社員と他の大多数の正社員との間で大幅に異なっていた点を「その他の事情」として考慮
- ・（本人の努力により、退職金を得ることのできる正社員になる機会が与えられる）登用制度の存在および登用実績を「その他の事情」として考慮



③退職金の性質・目的を踏まえて、上記②の各要素を考慮した結果、契約社員Bに退職金を不支給とすることも不合理ではないと判断

職務の内容等が実質的に異ならないような場合には、退職金に関する相違が不合理と認められることがあり得るものの、退職金は、労使交渉等を踏まえて、賃金体系全体を見据えた制度設計がされるのが通例であると考えられ、退職金制度を持続的に運用していくためにはその原資を長期間にわたって積み立てるなどして用意する必要があり、退職金制度の在り方は社会経済情勢や経営状況の動向等に左右されるものであるから、退職金制度の構築に関し、使用者（会社）の裁量判断を尊重する余地は比較的大きいとした上で、退職金には継続勤務等に対する功労報償の性格を有する部分が一部存することが一般的であることに鑑みれば、企業等が労使の交渉を経るなどして無期契約労働者と有期契約労働者の処遇の均衡を図っていくことがパート・有期法8条の趣旨に沿うなどと述べた裁判官の補足意見と、多数意見の判断手法には異論がないとしながらも、契約社員Bの契約が原則として更新され、定年が65歳と定められていたこと、売店業務に従事する正社員と契約社員Bとでは「職務の内容」ならびに「職務の内容及び配置の変更の範囲」に大きな相違はないことから契約社員Bに退職金を支給しないことは不合理であるが、売店業務に従事する正社員と他の大多数の正社員の「職務の内容」ならびに「職務の内容及び配置の変更の範囲」が異なっていたことや退職金制度の構築に関する使用者の裁量判断を尊重する余地があることにも鑑みると、正社員と同一の基準に基づいて算定した額の4分の1を超えて退職金を支給しなくとも不合理ではないとした2審の判断をあえて破棄するには及ばないなどとした反対意見が付されている。

最高裁（多数意見）が、比較対象とされた売店業務に従事する正社員と契約社員Bとの間で「職務の内容」ならびに「職務の内容及び配置の変更の範囲」の相違は限定的であり、かつ1審原告らの通算の勤続年数が10年前後にも至っていたにもかかわらず、退職金を不支給とすることも不合理ではないと判断したことから、退職金については会社の裁量が大幅に認められる（すなわち、退職

金の相違は不合理とされにくい）と基本的には考えてよいと思われるが、他方で、補足意見や反対意見が付されていることに鑑みれば、最高裁としても判断に迷う事案であったものと推測され、正社員と短時間労働者・有期契約労働者との間で「職務の内容」にも「職務の内容及び配置の変更の範囲」にもあまり相違がなく、かつ短時間労働者・有期契約労働者の中に勤続年数が長い者が存在するような企業においては、留意すべきと思われる。

(5)その他

メトロコマース事件では、最高裁で判断されなかった各種手当について、高裁の判断が確定している[図表2]。

特に、「職務の内容」等の相違が限定的であるにもかかわらず、「基本給」および「賞与」の相違は不合理でないとされた点からは、やはり、基本給や賞与については使用者の裁量が広く認められると考えてよいと思われる。他方で、売店業務に従事する正社員は転居を伴う配転が想定されていないことから、住宅手当を売店業務に従事する正社員に支給し、契約社員Bに支給しないことは不合理と判断した点については、ハマキョウレックス事件でも示されたように、比較対象の正社員について「転居を伴う配置転換が想定されているか」が結論を分けるポイントであることを示しており、実務上は重要と思われる。住宅手当については、各企業において、少なくともリスクを把握するため、自社の現状を分析・検討する必要があるだろう。

[2]大阪医科薬科大学事件（最高裁三小 令 2. 10.13判決）

(1)事案の概要

大阪医科薬科大学事件は、学校法人である1審被告（以下、大学）に雇用され、フルタイムのアルバイト職員として、大学が運営する教室事務に従事していた1審原告（編注：有期契約労働者）が、教室事務に従事する正職員との労働条件の相違（主なものとしては、基本給、賞与、夏期特別有給

休暇、私傷病による欠勤中の賃金。各待遇の相違については、[図表4]のとおり)が不合理であり、旧労契法20条違反であるとして争った事案である。

この事件では、2審(大阪高裁 平31. 2.15判決)において、比較対象を「正職員全体」と設定しながら、フルタイムのアルバイト職員である1審原告に対して正職員の60%を下回る賞与すら支給しないこと、および私傷病欠勤中の賃金の支給がないことについて不合理と判断された点が実務上はやはり驚きをもって受け止められ、最高裁の判断が待たれていた。

以下、賞与および私傷病欠勤中の賃金に関する最高裁の判断を紹介する。

(2)賞与についての判断

2審は、賞与について、一般に、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ものであるところ、大学においては、正職員の賞与の支給額

が通年でおおむね基本給の4.6カ月分であり、基本給のみに連動し、年齢や成績に連動するものではなく、大学の業績にも連動していないこと、また、有期契約労働者である契約職員にも正職員の約80%の賞与が支給されていること等から、「賞与算定期間に就労していたことそれ自体に対する対価」としての性質を有すると認定した。その上で、同じ有期契約労働者の契約職員に一定の支給があるのに対し、アルバイト職員には全く支給しないことは不合理であるが、賞与には功労、(付随的ではあるが)長期就労への誘引という趣旨も含まれていること、使用者の経営判断を尊重すべき面も否定し難いことなどから、契約職員に対し正職員の約80%の賞与を支払っていることからすれば、アルバイト職員に正職員の60%を下回る支給しかない場合は不合理であると判断した。

これに対し、最高裁は、以下の理由により、賞与を一切支給しないことも不合理ではないとした。

①大学の正職員に対する賞与は、給与規則におい

図表4 大阪医科薬科大学事件で争われた主な労働条件の相違と各裁判所の判断

労働条件	正職員	アルバイト職員	1審判決 大阪地裁	2審判決 大阪高裁	最高裁 判決
基本給	月給制 (平成25年4月新卒の正職員の平均初任給：19万2750円)	時給制 (1審原告：平成25年4月～同26年3月の平均月額14万9170円。フルタイムで勤務した想定では15万～16万円程度)	○	○	—
賞与	夏期・冬期に支給 平成26年度： (夏期)基本給の2.1カ月分+2万3000円 (冬期)2.5カ月分+2万4000円 平成22年、23年、25年度： 通年で4.6カ月分が一応の基準 なお、契約職員に、正社員の約80%の賞与を支給	なし (1審原告の年間の基本給支給額は、平成25年4月新卒の正職員の基本給および賞与の年間総額の55%程度の水準)	○	正職員の60%を下回る場合は不合理	○
夏期特別有給休暇	年に5日付与	なし	○	不合理	—
私傷病欠勤中の賃金	6カ月間は給与月額的全額を支給。その後は、標準給与の2割を支給	無給	○	雇用期間1年の4分の1に相当する3カ月分の支給を下回る場合は不合理	○

て必要と認めたとときに支給すると定められているのみであり、算定期間における財務状況等を踏まえつつ、その都度大学により支給の有無や支給基準が決定されるものである。また、通年で基本給の約4.6カ月分が一応の基準となっており、その支給実績に照らすと、大学の業績に連動するものではなく、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報酬、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものと認められる

- ②正職員の基本給は、勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給するものとされており、勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有するといえること、正職員についてはおおむね業務の内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成や活用を目的とする人事異動が行われていたことから、大学は、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的で、正職員に対して賞与を支給することとしたものといえる
- ③教室事務員である正職員とアルバイト職員である1審原告の業務の内容は共通する部分はあるものの、1審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、学内の英文学術誌の編集事務等の業務にも従事する必要があったのであり、両者の「職務の内容」に一定の相違があったことは否定できない
- ④教室事務員である正職員については、就業規則上人事異動を命ぜられる可能性があったのに対し、アルバイト職員については、原則として業務命令によって配置転換されることはなく、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。よって、「職務の内容及び配置の変更の範囲」に一定の相違があったことも否定できない
- ⑤大学は、平成13年ごろから、教室事務員の業務をアルバイト職員に置き換えてきており、1審原告が勤務していた当時には教室事務員である正職員は4名にまで減少し、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人事異動も行われていた他の大多数の正職員と比較して極めて少数と

なっていたこと、また、アルバイト職員については、契約職員および正職員へ段階的に職種を変更するための登用制度が設けられていたことを「その他の事情」として考慮するのが相当である

(3)賞与に係る判断についての考察

賞与に係る最高裁の判断については、メトロコマース事件における退職金の判断と同様に、賞与支給の目的を客観的に認定している点が実務上参考になると思われる。すなわち、本事件では、賞与の算定基準が細かく定められていたわけではなく、「通年で基本給の約4.6カ月分」との実績があったにすぎないが、そのことから、算定期間に対する労務の対価の後払いや一律の功労報酬、将来の労働意欲の向上等の趣旨があると認定した。さらに、基本給について、勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給するものとされていることから、勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有することを認定し、(その基本給を基礎として支給額が算出される)賞与について正社員として人事ローテーションとしての人事異動も受け入れつつ、職務能力を向上していく人材の確保・定着の目的もあると認定している。

もっとも、(本事件とは異なり、)賞与について人事評価制度と紐づけた^{ひも}しっかりとした支給基準を設けている企業においては、当該基準から支給目的等を認定していくことになるはずであり、当然、「賞与であれば正社員のみ支給でも大丈夫」ということではない点に留意されたい。そのような企業を含め、「賞与が何に対して支払われているのか」の点検が必要になるとと思われる。

なお、本事件でも、アルバイト職員から契約職員を経て正職員に段階的に登用される制度が設けられていたことが「その他の事情」の一つとして考慮されたことは、上述のとおり、実務上の対応を検討する上で参考になる。

(4)私傷病欠勤中の賃金についての判断

私傷病欠勤中の賃金について、2審は、長期継続

続した就労に対する評価または将来の継続就労への期待から正職員の生活保障を趣旨として支給しているものであると認定した上で、アルバイト職員も契約期間の更新があり、その限度では一定期間の継続した就労もし得ること、フルタイム勤務で一定の習熟をした者については、大学に対する貢献の度合いもそれなりにあり、生活保障の必要性があることも否定し難い。アルバイト職員の契約期間は更新があり得るとしても1年であることからすると、欠勤期間について3カ月分（すなわち、雇用期間1年の4分の1）を下回る支給しかないときは不合理であるとした。

しかしながら、最高裁は、私傷病による欠勤中の賃金の支給は、正職員が長期にわたり継続して就労し、または将来にわたって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から、職員の雇用を維持し確保することを前提とした制度であること、アルバイト職員は、契約期間を1年以内とし、更新される場合はあるものの、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとは言い難く、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とはいえないこと、1審原告は、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年余りにとどまることなどから、私傷病による欠勤中の賃金に労働条件の相違があることは不合理でないと判断した。

この点、最高裁の判断でも、有期契約労働者が「長期雇用を前提」としていると認められる場合には結論が異なり得ると思われるが、具体的にどのような場合に「長期雇用を前提」としていると認められるのかは判断が難しい。労契法18条の無期転換ルールを踏まえれば、5年が実務対応の一つの目安になるように思われるが、例えば、3年などにより保守的に対応する（その上で、職種限定の正社員の区分を設け、有期契約労働者を長期に雇用したい場合には当該区分に転換できるルートを作る）などの対応も検討すべきと思われる。

(5)その他

なお、大阪医科薬科大学事件でも、最高裁で判断されなかった基本給および夏期特別有給休暇について、高裁の判断が確定している[図表4]。

[3]日本郵便(東京)事件、日本郵便(大阪)事件、日本郵便(佐賀)事件 (いずれも、最高裁一小令 2. 10. 15判決)

(1)事案の概要

日本郵便(東京)事件、日本郵便(大阪)事件および日本郵便(佐賀)事件は、いずれも、1審被告である日本郵便株式会社(以下、会社)に雇用され、郵便外務事務(配達等の事務)または郵便内務事務(窓口業務、区分作業等の事務)に従事する時給制契約社員または月給制契約社員が、各種手当や休暇について、正社員との間で労働条件との不合理な相違があるとして旧労契法20条違反等を争った事案である。

なお、会社では、平成26年4月1日付で人事制度改革が行われていた。旧人事制度と新人事制度における郵便外務業務、郵便内務業務に従事する正社員および期間雇用社員の区分、業務の内容、職責、人事異動の範囲、人事評価項目等は、[図表5~6]のとおりである。

これら3件の事件では、基本給、賞与、業務関連手当を含むさまざまな待遇について争われたが、誌幅の関係上、ここでは最高裁で判断された待遇[図表7]を中心に検討する。

(2)扶養手当

扶養手当については、日本郵便(大阪)事件の2審(大阪高裁 平31. 1.24判決)において、「長期雇用を前提として基本給を補完する生活手当としての性質、趣旨」を有するところ、時給制契約社員および月給制契約社員が原則として短期雇用を前提とすること等からすると、正社員のみを支給することも不合理ではないと判断されていた。

しかしながら、同事件の上告審では、正社員に対する扶養手当の支給の目的を、2審同様に、「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、「継続的な雇用を確保する」ことと認定し、「継続的な勤務が見込まれる労働者に扶養手当を支給するものとする」ことは、使用者の経営判断として尊重し得る」としながら、上記目的に照らせば、時給制契約社員および月給制契約社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養手当を支給す

ることとした趣旨が妥当するとした。その上で、時給制契約社員の契約期間は6カ月以内、月給制契約社員の契約期間は1年以内とされており、1審原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、時給制契約社員および月給制契約社員相応に継続的な勤務が見込まれていると評価し、「職務の内容」や「職務の内容及び配置の変更の範囲」「その他の事情」につき相応の相違があること等を考慮しても、郵便の業務を

図表 5 日本郵便における郵便外務業務、郵便内務業務に従事する社員の区分、業務の内容、職責、人事異動の範囲等

	旧人事制度 (～平成26年3月31日)	新人事制度 (平成26年4月1日～)
正社員	<p>≪旧一般職≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 郵便外務事務、郵便内務事務等に幅広く従事 昇任や昇格により役割や職責が大きく変動することを想定 転居を伴うものを含め、配置転換が予定されている 	<p>≪地域基幹職≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 郵便外務事務、郵便内務事務等に幅広く従事 昇任や昇格により役割や職責が大きく変動することを想定 転居を伴うものを含め、配置転換が予定されている <hr/> <p>≪新一般職≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 郵便外務事務、郵便内務事務のうち、標準的な業務に従事 昇任や昇格は予定されていない 転居を伴わない人事異動の可能性あり
期間雇用社員	<p>≪時給制契約社員・月給制契約社員≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 時給制契約社員は6カ月以内の契約、月給制契約社員は1年以内の契約。いずれも、更新を繰り返して勤務する者が存在する 郵便外務事務、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 職場および職務内容を限定して採用されており、郵便局を移る場合には、個別の同意により、従前の郵便局における雇用契約を終了させた上で、新たに別の郵便局における勤務に関して雇用契約を締結 正社員へ登用される制度が設けられている 	

図表 6 日本郵便における郵便外務業務、郵便内務業務に従事する社員の人事評価項目

正社員	旧一般職 地域基幹職 新一般職	業務の実績そのもの、部下の育成指導状況、組織全体に対する貢献等も評価されるほか、自己研さん、チャレンジ指向等の項目により正社員としての行動も評価
期間雇用社員	時給制契約社員	<ul style="list-style-type: none"> 上司の指示や職場内のルールの遵守等の基本的事項、担当する職務の広さと習熟度についての評価 組織全体に対する貢献が評価されることはない
	月給制契約社員	<ul style="list-style-type: none"> 業務を適切に遂行していたかなどの観点によって業績を評価されるほか、上司の指示の理解、上司への伝達等の基本的事項や、他の期間雇用社員への助言等の観点から月給制契約社員に求められる役割を發揮した行動を評価 組織全体に対する貢献が評価されることはない

担当する正社員に対して扶養手当を支給する一方で、時給制契約社員および月給制契約社員に対してこれを支給しないのは不合理であると判断し、2審とは逆の結論となった。

一般に、正社員への福利厚生のな手当の代表的なものの一つと考えられてきた扶養手当について、最高裁が当該福利厚生の性格を認めながら、相応に継続的な勤務が見込まれる場合には有期契約労働者にも支給が必要とした点は、実務に与える影響が大きいと思われる。

この点、最高裁判決は、その文言から、「相応に継続的な勤務が見込まれる」との判断を1審原告についてではなく、「時給制契約社員および月給制契約社員」全体について行っているように読める。そうであれば、有期契約労働者の中に、反復して契約が更新され、通算の契約年数が長期にわたっている者が（相当数）存在する場合には、本人の勤続年数は問わずに不合理性が認められることになるとと思われるので、注意を要する。実務上は、有期労働契約の更新を適切に管理すること（その

上で、職種限定の正社員の区分を設け、有期契約労働者を長期に雇用したい場合には当該区分に転換できるルートを作ること）が重要と思われる。

(3)病気休暇

病気休暇について、日本郵便（東京）事件の2審（東京高裁 平30.12.13判決）においては、「労働者の健康保持のため、私傷病により勤務できなくなった場合に、療養に専念させる制度」と認定した上で、長期雇用を前提とした正社員と短期雇用を前提とする時給制契約社員との間で日数に相違があることは不合理ではないが、正社員は有給とし、時給制契約社員は無給としている相違は不合理であると判断していた。

また、日本郵便（大阪）事件の2審では、会社の病気休暇の趣旨を、「一般の国家公務員の病気休暇（私傷病になった場合にも安んじて療養に専念させ、健康体に回復させることによって公務能率の維持向上に資する）と同趣旨」と認定し、一般に、長期雇用を前提とする正社員と短期雇用

図表7 日本郵便(東京、大阪、佐賀)事件の上告審で判断された労働条件の相違

労働条件	正社員	時給制契約社員または月給制契約社員	1審判決	2審判決	最高裁判決
扶養手当（大阪）	扶養親族の種類等に応じて、扶養親族1人につき月額1500～1万5800円	なし	不合理	○	不合理
病気休暇（東京、大阪）	少なくとも、引き続き90日間まで。有給	1年に10日まで。無給	不合理	不合理	不合理
年末年始勤務手当（東京、大阪）	・12月29～31日：1日4000円 ・1月1～3日：1日5000円 (いずれも実際に勤務した時間が4時間以下の場合は半額)	なし	不合理 損害額は正社員の8割（東京） 不合理（大阪）	不合理（東京） 契約期間を通算した期間が5年超の場合は不合理（大阪）	不合理
夏期冬期休暇（佐賀）	夏期休暇：6月1日～9月30日 冬期休暇：10月1日～翌年3月31日 各期間において、それぞれ3日まで取得可。有給	なし	○	不合理	不合理
年始期間勤務の祝日給（大阪）	祝日において割り振られた正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられて勤務したときおよび1月1～3日までの各日（祝日を除く）に勤務した場合に、勤務時間数に応じて支給	なし（なお、祝日割増賃金があるが、年始期間に勤務したときには支給されない）	○	契約期間を通算した期間が5年超の場合は不合理	不合理

を前提とする時給制契約社員および月給制契約社員との間で、病気休暇について異なる制度や運用を採用すること自体は不合理ではないが、有期労働契約を反復して更新し、通算の契約期間が5年を超えている場合には、病気休暇の期間およびその間の有給・無給の相違を設けることは不合理であると判断していた。

これに対し、日本郵便(東京)事件の上告審では、病気休暇の趣旨を「郵便の業務を担当する正社員に対して有給の病気休暇が与えられているのは、上記正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、継続的な雇用を確保するという目的によるもの」と認定した上で、継続的な勤務が見込まれる労働者に私傷病による有給の病気休暇を与えることは、使用者の経営判断として尊重し得るが、郵便の業務を担当する時給制契約社員についても、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、病気休暇を与えることとした趣旨は妥当するところ、時給制契約社員の契約期間は6カ月以内とされており、1審原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえるため、私傷病による病気休暇の日数につき相違を設けることはともかく、これを有給とするか、無給とするかの相違は不合理であると判断した。

この点、「相応に継続的な勤務が見込まれる」かの判断については、扶養手当についての判断同様、注意が必要である(上記(2))。

なお、最高裁が私傷病による休暇の日数の相違(正社員は少なくとも90日まで、時給制契約社員は1年に10日まで)については不合理としなかった点は、実務上参考になる。

(4)夏期冬期休暇

夏期冬期休暇については、日本郵便(東京)事件および日本郵便(佐賀)事件の2審(福岡高裁 平30. 5.24判決)においては不合理と判断されていた。一方、日本郵便(大阪)事件の2審では、病気

休暇同様の判断により、有期労働契約を反復して更新し、通算した契約期間が5年を超えている場合には、夏期冬期休暇に相違を設けることは不合理であると判断した。

最高裁が判断を示したのは、日本郵便(佐賀)事件の上告審であるが、夏期冬期休暇の趣旨を「年次有給休暇や病気休暇とは別に、労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る目的」と認定した上で、正社員について夏期冬期休暇の取得の可否や日数は勤続年数の長さに応じて定まるものとされていないこと、時給制契約社員は雇用期間が6カ月以内とされるなど繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁忙にかかわらない勤務が見込まれているのであるから、上記の趣旨が当てはまることを指摘し、正社員に対して夏期冬期休暇を与える一方で、時給制契約社員に対して夏期冬期休暇を与えないという労働条件の相違は不合理であるとした。

(5)年末年始勤務手当

年末年始勤務手当に関し、日本郵便(東京)事件の2審では、「年末年始という特別の期間に労働に従事したことに対する対価」とであると認定し、正社員と同じく年末年始の期間に労働に従事した時給制契約社員に支給しないのは不合理であるとしていた。

また、日本郵便(大阪)事件の2審では、「年末年始の期間に勤務したことに対する対価」とであるが、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必要があるとの事情、会社における各労働条件が労使協議を経て設定されたという事情があることを「その他の事情」として考慮し、時給制契約社員および月給制契約社員に支給しないことが直ちに不合理とはいえないが、有期労働契約を反復して更新し、契約期間を通算した期間が長期間に及んだ場合には、正社員と時給制契約社員および月給制契約社員との間に相違を設ける根拠が薄弱なものになるので、契約期間を通算した期間が5年を超えている場合に、年末年始勤務手当を支給しないのは不合理であるとした。

これに対し、最高裁は、日本郵便(東京)事件および日本郵便(大阪)事件の各上告審において、年末年始勤務手当について、「郵便業務についての最繁忙期であり、多くの労働者が休日として過ごしている上記の期間(編注:12月29日~翌年1月3日までの間)において、同業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質を有する」と認定し、業務の内容やその難度等にかかわらず、一律の金額を支給していることから、その支給の趣旨は、郵便業務を行う時給制契約社員にも妥当するとし、職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があることを考慮してもなお、不合理であると結論づけた。

最高裁が認定した年末年始手当の性質からは、同手当は業務に直接関連する手当に分類されると思われるので、このような結論になるのは理解しやすいだろう。

(6)祝日給

祝日給については、日本郵便(東京)事件および日本郵便(佐賀)事件の2審は、時給制契約社員が祝日に勤務した場合には、祝日割増賃金が支払われ、その割増率は正社員の祝日給と同じ35%増しであるから、不合理な相違ではないとしたが(ただし、祝日でない年始期間についてこの理由は該当しないように思われる)、日本郵便(大阪)事件の2審は、祝日の勤務についての祝日給の相違は不合理ではないものの、年始期間については、正社員のみ特別休暇が与えられており、特別休暇を付与されているにもかかわらず勤務したことに対して祝日給が支払われるのに対し、時給制契約社員には年始の期間の特別休暇が付与されておらず、勤務したとしても割増しは得られない点について、有期労働契約を反復して更新し、契約期間を通算した期間が既に5年を超えている場合には、年始期間に勤務した場合の祝日給または祝日割増賃金の支給の有無に上記相違を設けることは不合理であると判断した。

これに対し、最高裁は、日本郵便(大阪)事件の

上告審において、正社員の祝日給は、「年始期間の勤務に対する祝日給は、特別休暇が与えられることとされているにもかかわらず最繁忙期であるために年始期間に勤務したことについて、その代償として、通常の勤務に対する賃金に所定の割増しをしたもの」とし、時給制契約社員および月給制契約社員は、契約期間が6カ月以内または1年内とされ、有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者も存するなど、繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁忙にかかわらず勤務が見込まれているので、最繁忙期における労働力の確保の観点から特別休暇を付与しないこと自体には理由があるものの、年始期間における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は、時給制契約社員および月給制契約社員にも妥当するので、祝日給を正社員に支給する一方で、時給制契約社員および月給制契約社員には祝日割増賃金を支給しないという労働条件の相違があることは不合理と結論づけた。

最高裁の認定によれば、年末年始勤務手当同様、祝日給も業務に直接関連する手当の性質を持つことになるため、このような結論になったものと思われる。

4 実務上の対応

各企業においては、令和2年4月1日のパート・有期法の施行に合わせ、自社の同一労働同一賃金規制対応を検討済みと思われるが、上記のとおり、今回の5件の最高裁判決では、退職金、賞与、扶養手当など各種手当の中でも特に重要なものについて判断が下され、また、メトロコマース事件の原審(2審)の住宅手当に関する判断が確定するなどしており、あらためて自社の対応が十分であるか、変更すべき部分がないかを点検する必要があると思われる。

点検に当たっては、まずは、雇用管理区分(正社員、無期転換者、契約社員、パート社員等)別に、①業務の内容、責任、昇進・昇格、配置転換

の有無・範囲等（すなわち、「職務の内容」「職務の内容及び配置の変更の範囲」または「その他の事情」に該当する事由）と、②各待遇の相違および各待遇の性質・支給目的を分析し、②各待遇の相違について、その性質・支給目的に照らして、①業務の内容、責任、昇進・昇格、配置転換の有無・範囲等から説明ができるかを確認することが必須となる【図表8】。

ただし、①に関しては、メトロコマース事件、大阪医科薬科大学事件において明示的に示されたとおり、短時間労働者・有期契約労働者の比較対象となる「通常の労働者」の範囲は、短時間労働者・有期契約労働者の主張に沿って特定されることになる点に留意する必要がある（上記3【1】(2)）。すなわち、一つの雇用管理区分（例えば、「正社員」という雇用管理区分）に属する労働者の中

に、業務の内容、責任、昇進・昇格、配置転換の有無・範囲等が短時間労働者・有期契約労働者とあまり異なる者がごく一部でも含まれている場合には、当該区分に属する他の大多数の労働者（例えば、「正社員」の大多数）と比較すれば相違が大きい場合でもリスクがあることになる。このような場合には、当該一部の者が存在する原因を確認し、他の大多数の労働者と同様の職務や職責を担わせることや、職種限定の正社員などの新しい雇用管理区分を設けることなども検討する必要がある（ただし、従来の待遇を引き下げるとは労働条件の不利益変更該当し、原則として本人の同意なしにこれを行うことができない一方、通常の正社員と同じ待遇を維持すれば意味がないことから、実務上の対応をよく考える必要がある）。

また、雇用管理区分ごとに業務の内容、責任、

図表8 判決内容を活かす実務対応

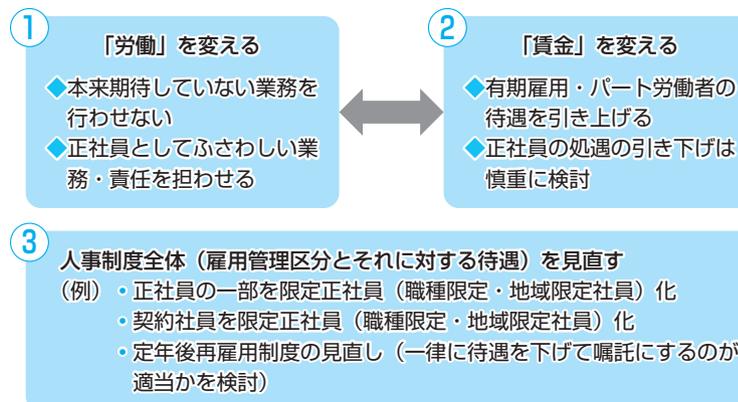
(1) まずは、現状分析

雇用管理区分（正社員、無期転換者、契約社員、パート社員等）別に、以下を整理する

- ①業務の内容、責任、昇進・昇格・配置転換の有無・範囲、勤務時間数、教育・研修制度、人事評価制度などの相違
- ②基本給、賞与、各種手当などの各待遇の相違および各待遇の性質・支給目的

②各待遇の相違について、性質・支給目的に照らして、①業務の内容、責任、昇進・昇格・配置転換の有無・範囲、勤務時間数などの相違から合理的に説明できるかを検討する

(2) 待遇の相違について合理的に説明できない場合の対応



昇進・昇格、配置転換の有無・範囲等を整理していくと、現場限りの判断で（あるいは、あまり意識されずに）短時間労働者・有期契約労働者に会社が本来想定しているよりも重い業務が任されているという実態が見えてくることもある。そのような場合は、雇用管理区分ごとの業務の内容、責任等を会社としてしっかりと整理し、それを現場にも周知し、本来想定していない業務等を担当させないようにするなど管理を徹底する（すなわち、現状の職務や責任等〔①〕に合わせて待遇〔②〕を変えるのではなく、①を本来会社が想定する範囲に修正する）ことも有用であろう。

②に関しては、今回の5件の最高裁判決はいずれも、個々の待遇ごとの性質・目的をその支給基準や支給内容等から客観的に認定した上で、「職務の内容」「職務の内容及び配置の変更の範囲」または「その他の事情」のうち、当該性質・目的に関連する要素を考慮して不合理性を判断するとの手法を採用している点に留意を要する（上記3[1](4)、3[2](3)）。例えば、給与規程などで支給目的をどう定めているかという点のみならず、当該目的と支給基準や支給内容が合致するかという点も点検しなければ不十分である。

なお、日本郵便（東京）事件最高裁判決が病気休暇について、日数の相違はともかく、有給・無給の相違は不合理であるとした点に鑑みれば（上記33）、これまで短時間労働者・有期契約労働者

に一切付与していなかった待遇を付与することを検討する際に、当該待遇の性質・目的によっては、正社員と同じ内容の待遇とする必要がない場合もあることも念頭に置いてよいと考える。一般論として、日本郵便（東京）事件および日本郵便（大阪）事件の各上告審で判断された年末年始勤務手当（上記3[3](5)）、日本郵便（大阪）事件の上告審で判断された祝日給（上記3[3](6)）のような業務に直接関連する手当は、職務の内容に相違がなければ差を設けることは難しいと思われるが、福利厚生的な手当については、支給内容を区別するという対応も十分あり得る。また、正社員とは異なる基準であっても、一定程度の付与があることにより、（もちろん、その内容によるが）実際に不満を持つ労働者を減らすことはできる可能性があり、現実の紛争リスクを低減したり、労働者のモチベーションを維持したりする観点からも検討に値すると思われる。

最後に、上述したとおり、正社員への登用制度および登用実績は、およそすべての待遇について不合理と認定されるのを否定する方向で「その他の事情」として考慮される要素となると考えられるため（上記3[1](4)）、各企業においては、そのような制度の導入または既存制度の利用を推進することもリスクを低減することにつながると思われる。

■関連記事案内

解説	<ul style="list-style-type: none"> ● メトロコマース事件（最高裁三小 令 2.10.13判決）の内容と実務対応のポイント（倉重公太郎／荒川正嗣／近衛 大） 	第4004号（20.11.27）
	<ul style="list-style-type: none"> ● 同一労働同一賃金の解釈と実務対応（内田恵美） 	第3978号（19. 9.13）
	<ul style="list-style-type: none"> ● 【判例・法律編】ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件とパート有期法に見るこれからの処遇の在り方（内田恵美） 	第3962号（18.11.23）
	<ul style="list-style-type: none"> ● ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件の判決内容と実務に与える影響（丸尾拓養） 	第3954号（18. 7.13）
	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働契約法20条関係判例から見る同一労働同一賃金の判断枠組み（向井 蘭） 	//

[注] このほかの記事については、弊誌会員向けWEBサイト『WEB労政時報』（<https://www.rosei.jp/readers/>）の「労政時報検索」をご活用ください。