

## 判例から考える公正な待遇の確保に関する課題

せいけい  
成蹊大学法学部教授 原 昌登

## 【目次】

一 はじめに .....	1
二 2018年の2判決のポイント .....	4
三 2020年の5判決のポイント .....	6
四 おわりに：今後、企業に求められることは .....	13
【参考資料編】 .....	14
一 「同一労働同一賃金」に関する法律のルール .....	14
二 2020年の5判決の内容紹介 .....	18
三 2018年の2判決の概要 .....	27

## 一 はじめに

## 1 「同一労働同一賃金」とは

## (1) 働き方改革における法改正

- ・ 「働き方改革」における主要な課題：①非正規雇用と②長時間労働（本日は①に注目）  
→①非正規雇用については、**正規・非正規の格差問題**が背景に  
（格差の是正、すなわち、非正規労働者の「**公正な待遇の確保**」が大きな課題に）
- ・ 2018（平成30）年、働き方改革関連法が成立  
→同法によって、旧労働契約法20条、旧パート法8条から**パート・有期法**18条へ  
（以下、「旧」の記載は省略）
- ・ 法改正の趣旨：従来から存在した、正規・非正規の「不合理な相違」を解消する  
というルールについて、判例の内容を法律に盛り込むことでルールの明確化を実現  
→ルールを根本から新しく作ったわけではなく、既存のルールの明確化  
（⇨上記②の長時間労働については、時間外労働等の絶対的な上限規制を**新設**）

<sup>1</sup> 正式名称：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

- ・ 同一労働同一賃金とは、「労働が同一であれば賃金を同一に」という文字通りの狭い意味ではない→労働条件の不合理な相違を禁止することで、非正規労働者の公正な待遇を確保しようとするもの  
→日本企業の賃金制度や人事制度を一から変えることなく、不合理な相違を個別に解消していくことで、非正規労働者の公正な待遇の確保を図るものといえる

(2) 不合理な相違の禁止（パート・有期法 8 条）

- ・ ルールの実質的な連続性：労契法 20 条に関する判例は、パート・有期法 8 条、つまり今後の実務においても引き続き重要な意味を持つ
- ・ 不合理な相違：ひと言でいえば、有期労働者と無期労働者、パート労働者とフルタイム労働者の労働条件を比べたときに、説明がつかないような違いは許されない  
→法律の条文には書かれていないが、キーワードは「説明」  
(具体的な判断要素は①業務・責任、②人事異動の有無と範囲<sup>2</sup>、③その他の事情)

(3) なお、上記 (2) 以外では、「働き方改革」における実質的な改正点も若干みられる

- ・ ①業務・責任、②人事異動の有無と範囲がフルタイム労働者と同一のパート労働者を差別的に扱うことを禁止するパート法 9 条  
→パート・有期法 9 条に引き継がれ、フルタイムの有期労働者（いわゆる契約社員）にも適用拡大
- ・ 使用者の説明義務の強化（後述）

---

<sup>2</sup> 条文上は「職務の内容及び配置の変更の範囲」。

## 2 判例の動向

- ・ 訴訟の数は多い→その中でも、最高裁における 2018（平成30）年の2判決、2020（令和2）年の5判決 が特に重要な意味を持つ
- ・ 2018年の2判決によって、労契法20条の**基本的な解釈枠組み**が示された  
→ハマキョウレックス事件<sup>3</sup>、長澤運輸事件<sup>4</sup>
- ・ 2020年の5判決によって、多くの**労働条件**について判断の先例が示された  
→大阪医科薬科大学事件<sup>5</sup>、メトロコマース事件<sup>6</sup>、日本郵便（東京）事件<sup>7</sup>、  
日本郵便（大阪）事件<sup>8</sup>、日本郵便（佐賀）事件<sup>9</sup>

### 【参考】2020年の5判決に関する文献紹介

水町勇一郎「不合理性をどう判断するか？」労判1228号5頁（2020年）

野川 忍「労契法旧20条の解釈基準」季刊労働法271号104頁（2020年）

「特集 正規・非正規の不合理な待遇格差とは」ジュリスト1555号13頁以下（2021年）の各論考、

山川隆一「旧労契法20条をめぐる最高裁5判決」ジュリスト同号34頁（2021年）

「特集 最高裁5判決とパート有期法8条」季刊労働法273号2頁以下（2021年）の各論考、

土田道夫「有期・パート労働者の均衡待遇を考える」季刊労働法同号23頁（2021年）

原 昌登「同一労働同一賃金最高裁判決をどう読むか」賃金事情2818号39頁（2021年）

<sup>3</sup> 最二小判平成30・6・1民集72巻2号202頁

<sup>4</sup> 最二小判平成30・6・1民集72巻2号88頁

<sup>5</sup> 最三小判令和2・10・13労判1229号77頁

<sup>6</sup> 最三小判令和2・10・13労判1229号90頁

<sup>7</sup> 最一小判令和2・10・15労判1229号58頁

<sup>8</sup> 最一小判令和2・10・15労判1229号67頁

<sup>9</sup> 最一小判令和2・10・15労判1229号5頁

## 二 2018年の2判決のポイント

### 1 2018年の2判決の特徴

労契法20条の解釈について、最高裁としての立場を示した

→従来の下級審（高裁、地裁）と基本的に同じ立場を取ることが確認された

### 2 2判決によって示された労契法20条の判断枠組み

① 同条の趣旨は有期労働者の公正な処遇を図ることにある

② 同条には契約を補充する効力はなく、相違が不合理と認められたとしても  
有期労働者に無期労働者と同じ権利を付与するわけではない

(不合理な相違が不法行為であることを基礎付けることで、使用者に不合理な相違の  
修正を促すことになる)

③ 同条の「期間の定めがあることにより」とは、厳密な因果関係は求められず、相違が  
期間の定めの有無に何か「関連して」生じているといえれば同条の問題となる  
(同条の問題ではない、と門前払いするのではなく、広く同条の枠組みを用いて、  
あとは実質的な不合理性の有無を判断する)

④ 不合理であることを基礎付ける事実は労働者が、不合理であることを否定する事実は  
使用者が、それぞれ主張立証の責任を負う

⑤ 有期労働者が定年後の継続雇用であることは、20条の「その他の事情」として  
考慮される

(①～④はハマキョウレックス事件、⑤は長澤運輸事件で示された)

### 3 各労働条件についての具体的な判断

#### (1) 住宅手当 (ハマキョウレックス事件)

※同事件では、無期の正社員は全国転勤あり、有期の非正社員は転勤なし

- ・ 人事異動に相違がある場合→正社員にのみ住宅手当を支給することは不合理ではない  
(住宅コストに相違があるため、住宅手当が相違することには説明が付く)

#### (2) 各種手当 (ハマキョウレックス事件)

##### ① 給食手当、通勤手当の相違：不合理

→判例の立場をひと言で…有期であることを理由に支給しないことについて、  
そもそも説明が付かない (労働契約の期間の有無と関係がないため)

##### ② 無事故手当、作業手当、皆勤手当の相違：不合理

→判例の立場をひと言で…有期と無期で業務と責任に相違がない場合は、有期で  
あることを理由に支給しないことについて、説明が付かない

### 4 定年後継続雇用の場合 (長澤運輸事件)

業務と責任、人事異動について相違がないとしても、前記2⑤の通り、定年後継続雇用  
であることを考慮しつつ、相違の不合理性を検討

→長澤運輸事件では、多くの相違を不合理ではないと結論付けた

→精勤手当 (皆勤手当) については、支給しないことに説明が付かず、相違は不合理  
(皆勤してほしいという点について、定年後か否かという事情はまったく関係して  
こないため。なお、前記3 (2) ②と同傾向といえる)

### 三 2020年の5判決のポイント

#### 1 2020年5判決全体の特徴

- (1) 大きな判断枠組みとしては、5判決共通<sup>10</sup>
- ・ 問題となっている労働条件の性質（＝趣旨）、目的をふまえて、
  - ・ 労契法20条が挙げる各判断要素を考慮し、
  - ・ 相違の不合理性を判断
- (2) 労働条件の性質の違いから、賞与及び退職金と各種手当で判断内容が異なる
- ① 賞与や退職金のように多様な性質（＝趣旨）が含まれる労働条件は、  
制度設計等において使用者の裁量をより尊重すべき  
→その「目的」を考慮し、かつ重視
- ② 各種手当はその性質が明確であるため<sup>11</sup>、その「性質（趣旨）」を考慮
- ・ 判決で使われている「目的」を主観的なもの、「趣旨（性質）」を客観的なものと理解するのが、5判決を理解するポイント

---

<sup>10</sup> 前掲・山川論文35頁。

<sup>11</sup> 例えば、住宅手当の性質が住宅費用の補填にあることは明らかである。

## 2 賞与（大阪医科薬科大学事件）

### (1) 最高裁判決が出るまでの状況

- ・ 従来の紛争：有期労働者に対し、金額はともかく、賞与（相当）の支給があった事例  
→不合理性を否定（メトロコマース事件、日本郵便〔大阪〕事件等）
- ・ 大阪医科薬科大学事件の高裁判決  
賞与は正職員として 賞与算定期間に在籍し、就労していたことそれ自体に対する対価  
→正職員同様に在籍し就労していたのに、全く支給しないとするのは不合理  
→本件では正職員の60%を下回る場合は相違として不合理

### (2) 最高裁判決のポイント

（以下、ポイントを①、②…と整理し、最高裁判決の対応する部分を参考資料として①、②…と紹介）

#### ① 最高裁として、賞与の相違も不合理となる可能性があることを確認

①一般論として、有期労働者と無期労働者の「労働条件の相違が賞与の支給に係るものであったとしても、それが同条〔労契法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ものと考えられる。もっとも、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における賞与の性質やこれを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである」。

#### ② 賞与という労働条件の「目的」に着目し、目的を重視する判断枠組みを採用

- ・ 賞与の客観的な性質（＝「趣旨」）…労働の対価の後払い、功労報償（ご褒美）、将来の労働意欲の向上など、多様なものが含まれる  
→有期労働者にも部分的には当てはまりうる（よって、金額はともかく、有期労働者への不支給が不合理といえる可能性もゼロではない）
- ・ しかし最高裁は、正社員としての人材の確保という目的をあわせて考慮するという枠組みを採用し、不合理性を否定する結論を導いた  
→正社員としての人材確保のために正社員の優遇を認める：「正社員人材確保論」

12

（従来見られた、有為な人材の確保のために優遇するという「有為人材確保論」をより具体化）

---

<sup>12</sup> 前掲・水町論文16頁。

- ・ 比較対象となる無期労働者（正社員）が、どのような働き方であるかがポイント  
①まさに典型的な正社員であることが前提（人事異動が頻繁、職能資格制度で長期勤続に伴い賃金が上昇、など）：本件のような大きな相違でも不合理性が否定される

②正社員の処遇や人事異動が、上記の正社員像に当てはまらないのであれば、  
結論が異なる可能性も十分にある  
→単に「非正社員には賞与は不要」と述べた判決ではないことに注意が必要

②本件における賞与について、「通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準」であることや「その支給実績に照らすと」、「第1審被告〔Y社〕の業績に連動するものではなく、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものと認められ」、「正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的」から、正職員に対して賞与を支給することとしたものである。賞与の趣旨（性質）、支給目的をふまえ、正職員とアルバイト職員の職務の内容等を考慮すると、賞与に関する労働条件の相違は、Xに対する年間の支給額が正職員の基本給及び賞与の合計額の55%程度の水準にとどまることなどをしんしゃくしても、「不合理であるとまで評価することができるものとはいえない」。

### 3 退職金（メトロコマース事件）

#### (1) 最高裁判決が出るまでの状況

- ・ メトロコマース事件以外に、正面から争われた事例がなかった
  - ・ 「同一労働同一賃金ガイドライン<sup>13</sup>」にも記載がなかった
- 賞与以上に、実務上の課題となってきた（担当者を悩ませてきた）面がある

#### ・ メトロコマース事件の高裁判決

退職金は「賃金の後払い」と「功労報償（ご褒美）」の性格を持つ

→有期労働者に退職金を設けないことが一概に不合理とはいえないが、

→「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に係る退職金」、

本件では正社員の 1/4 すら支給しない場合は相違として不合理

#### (2) 最高裁判決のポイント（同じ日に出された大阪医科薬科大学事件と非常によく似ている）

##### ① 最高裁として、退職金の相違も不合理となる可能性があることを確認

①（大阪医科薬科大学事件の「賞与」を「退職金」に置き換える形で）退職金の相違も不合理と認められる場合があり得る。その判断に際しては退職金の性質や目的を踏まえて検討すべきである。

##### ② 退職金についても「正社員人材確保論」を挙げて、本件における不合理性を否定

→賞与と同じく、比較対象となる正社員が典型的な正社員か否かが問題に

②本件における退職金について、「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」（趣旨）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などの目的」から…正社員に対し退職金を支給することとした」ものである。退職金の複合的な性質、支給目的をふまえ、正社員と契約社員 B の職務の内容等を考慮すると、契約社員 B の有期労働契約が原則更新するものとされ、第 1 審原告（X1）らが 10 年前後勤務していることをしんしゃくしても、退職金に関する労働条件の相違は「不合理であるとまで評価することができるものとはいえない」。

<sup>13</sup> 平成 30・12・28 厚生労働省告示 430 号。詳細は下記厚生労働省 Web サイト等を参照。  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

#### 4 扶養手当（日本郵便〔大阪〕事件）

##### (1) 最高裁判決が出るまでの状況

- ・ 有期労働者への不支給につき、判例の結論は分かっていた  
不合理的である：井関松山製造所事件<sup>14</sup>等 不合理ではない：日本郵便（大阪）事件の高裁判決
- ・ 同一労働同一賃金ガイドラインにも記載がなかった

##### (2) 最高裁判決のポイント

###### ① 扶養手当の目的：継続的な雇用の確保にある

① 扶養手当は「正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、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、その継続的な雇いを確保するという目的による」。「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」。

- ② 有期労働者が契約の更新を繰り返し「相応に継続的な勤務」が見込まれる場合、  
相違（不支給）は不合理  
⇔勤続期間が短ければ、不支給も不合理ではないと理解できる

② 「上記目的に照らせば、本件契約社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養手当を支給することとした趣旨は妥当する」というべきであり、本件においては「契約期間が6か月以内又は1年以内とされており…有期労働契約の更新を繰り返して勤務するものが存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる」。「そうすると…職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても」、相違は不合理である。

<sup>14</sup> 高松高判令和元・7・8 労判 1208 号 25 頁（最三小決令和 3・1・19 で上告棄却・不受理）

## 5 私傷病欠勤・休職中の賃金保障（日本郵便〔東京〕事件等）

### (1) 最高裁判決が出るまでの状況

- ・ 有期労働者も有給とすべきとする判決がいくつか見られた  
大阪医科薬科大学事件の高裁判決、日本郵便（東京）事件の高裁判決等

### (2) 最高裁判決のポイント

- ・ 日本郵便（東京）事件が、大阪事件の扶養手当と同じく「**相応に継続的な勤務**」という基準で判断  
→勤務が10年程度であった東京事件で、不支給の不合理性を肯定

※なお、大阪医科薬科大学事件では、「相応に継続的」か否かという表現は用いなかったものの、勤務3年（実働2年）の有期労働者への不支給の不合理性を否定  
→いまだ「相応に継続的な勤務」に 達していない と解釈でき、日本郵便事件と矛盾せず（2～3年では相応に継続的ではなく、10年程度では相応に継続的といえる）

・ 病気休暇は「正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、**その継続的な雇用を確保するという目的によるもの**」であり、「使用者の経営判断として尊重し得る」。

「もともと、上記目的に照らせば、…**契約社員についても、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、私傷病による有給の病気休暇を与えることとした趣旨は妥当する**というべき」であり、本件においては、「時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされており、…有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、**相応に継続的な勤務が見込まれている**といえる。」

「そうすると…職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても」相違は不合理である。

## 6 その他の手当

(1) 日本郵便の3事件：多くの手当について争われた（具体的な内容は資料・表3）

- ・ 年末年始勤務手当（いわゆる**特殊勤務手当**）
- ・ 祝日給
- ・ 夏期冬期休暇（いわゆる**特別休暇**）

(2) 最高裁判決のポイント

- ・ 上記の手当等を支給する趣旨（性質）→いずれも有期労働者にも該当→相違は不合理（類似の手当等の相違について検討する際に参照されるべき）

- ・ 【参考】日本郵便（大阪）事件の高裁判決は、「勤続5年超の場合のみ不合理」という基準を設定 ⇔ 最高裁は採用せず

（そもそも5年超という基準が疑問なのであり<sup>15</sup>、最高裁の結論が妥当）

---

<sup>15</sup> 労契法18条の「無期転換制度」が参考にされたものと思われるが、労契法18条と20条は別の話であるから、5年という基準を設けることは理論的に疑問であるといえる。

#### 四 おわりに：今後、企業に求められることは

##### 1 「同一労働同一賃金」のための点検・見直し：透明性・納得性の確保がポイント

- ① 各種手当：その趣旨（性質）が当てはまる非正社員…正社員との相違は違法  
→各手当の意味合いなどについて、点検する作業が不可欠  
(労働組合、従業員の代表など、労使で点検→労働者側の納得度を高めることに)

- ② 賞与・退職金：企業側の目的（認識）が重視されやすいといえるが、「聖域」ではないことに留意  
→自社の正社員が「正社員人材確保論」の正社員像に当てはまるかなど、点検が必要

##### 2 パート・有期法のもとでは、使用者の説明がますます重要な意味を持つことに

- ① パート・有期法では、労働条件がなぜ違うのかという「理由」の説明義務を新設

パート・有期法 14 条 2 項：事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の <u>待遇の相違の内容及び理由</u> ……中略……について、当該短時間・有期雇用労働者に <u>説明しなければならない</u> 。
--

- ② むしろ積極的に情報共有、説明を行うことで、非正社員の納得度を高められれば、紛争の防止だけでなく、意欲の向上等も期待できると思われる

##### 3 不合理な相違を解消し、非正規労働者の公正な待遇を確保

- ① 不合理な相違（格差）を是正し、従来以上に非正規労働者の意欲・能力を引き出す  
→企業における生産性の向上が期待できる
- ② 待遇が向上すれば、個々の非正規労働者にとってプラスになることはもちろん、消費の増加で経済全体の向上も望める
- ③ 不合理な相違の解消のため、各企業の一層の取り組みが期待される

## 【参考資料編】

### 一 「同一労働同一賃金」に関する法律のルール

#### 1 労契法 20 条等の内容（「働き方改革」における改正前のルール）

- (1) 有期雇用と無期雇用、パートタイムとフルタイム（つまり非正規と正規）で、  
労働条件の相違が許されないわけではないが、**不合理な相違は許されない**

（改正前の労契法 20 条、パート法 168 条）

- (2) 労働条件の相違が不合理かどうかの判断

→**具体的な労働条件ごとに**（年収の総額ではなく、〇〇手当ごとに）、下記要素を総合考慮

- ① **業務の内容**及び当該業務に伴う**責任の程度**（条文では「職務の内容」と総称される）
- ② **人事異動の有無と範囲**（条文では「職務の内容及び配置の変更の範囲」）
- ③ **その他の事情**（労使の話し合いの状況など）

改正前の労契法 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**①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**②職務の内容及び配置の変更の範囲****③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。**

（改正前のパート法 8 条も基本的に同内容。①～③や下線部などの強調は講師 [以下同じ]）

- (3) 不合理かどうかを判断する基本的なポイント

**なぜそのような相違があるのか、きちんと説明できるかどうか**

（労契法、パート法の条文には出てこないが、キーワードは「説明」）

#### 2 パート・有期法の内容（「働き方改革」における改正内容）

- (1) パートと有期（つまり会社が直接雇用している非正社員<sup>17</sup>）に関する総合的な法律が誕生  
→労契法 20 条をパート法（8 条）に移し、パート法を「**パート・有期法**」に改正

※パート・有期法の施行日：2020 年 4 月 1 日（働き方改革関連法の本体から 1 年の猶予）

ただし、中小企業<sup>18</sup>については 2021 年 4 月 1 日から施行（さらに 1 年の猶予）

<sup>16</sup> 正式名称：短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

<sup>17</sup> 派遣労働者は、派遣先ではなく派遣会社（派遣元）が雇用している点で、有期労働者やパート労働者と区別される。

<sup>18</sup> 中小企業（中小事業主）の定義：資本金の額または出資の総額が 3 億円（小売業、サービス業では 5 千万円、卸売業では 1 億円）以下、または、常時使用する労働者数が 300 人（小売業では 50 人、卸売業、サービス業では 100 人）以下（働き方改革関連法附則 3 条）。

(2) 不合理な相違（不合理な待遇）の禁止：実質的には変更なし

パート・有期法8条 事業主は、その雇用する⑦短時間・有期雇用労働者の①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②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③職務の内容及び配置の変更の範囲④その他の事情のうち、⑤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。

① 不合理か否かの判断枠組みや判断要素は、改正前の法律・判例と同じ

判断要素→②業務・責任、③人事異動の有無と範囲、④その他の事情で変わらず  
判断枠組み→相違について説明が付くかどうかポイントになることも変わらず

② 改正前の労契法20条、パート法8条から変わったように見える部分：下線部⑦～⑧

⑦：有期とパートを1つの条文でカバー（パート・有期法の誕生に伴う当然のこと）

なお、短時間・有期雇用労働者＝パートタイム勤務 または 有期雇用という意味

（「パートかつ有期」ではないので、フルタイムの有期や、パートタイムの無期も含まれる）

①及び⑤：判例のルールを法律に書き込むことで、ルールを**明確化**

①＝賃金の総額ではなく、手当など待遇のそれぞれについて個別に判断

⑤＝どの手当（待遇）に関する話なのかによって、**考慮要素が変わる**

例：住宅手当の有無についての話であれば、仕事内容や責任は基本的に考慮しないで、もっぱら転勤の有無等について考慮するのが適切（住宅手当の目的は一般に住宅費用の補填にあるから）

### (3) 差別的取扱いの禁止 (パート・有期法 9 条) : 改正前に比べて拡充

パート・有期法 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…中略…  
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。

① 改正前：パート労働者について、下記④、⑤の両方が正社員と同一なのに (正社員と  
同視すべきなのに)、パートというだけで正社員と差を付けることを禁止 (パート法 9 条)

④ 業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度 (条文では「職務の内容」)

⑤ 人事異動の有無と範囲 (条文では「職務の内容及び配置の変更の範囲」)

(労契法 20 条等との違い：「その他の事情」を考慮せず、かつ、④⑤が「同一」の必要がある)

→対象者はごく一部であるが、労働条件等の相違そのものを禁止

② 改正法：改正前はパート (所定労働時間が正社員より短い場合) にしか適用されないのに  
対し、フルタイムかつ有期 (いわゆる「契約社員」) にも差別禁止の適用を拡大

(契約社員：パートに比べて、正社員に近い働き方をしている場合も多いといえる→実務への影響大)

### (4) 使用者の説明義務 (パート・有期法 14 条<sup>19</sup>) : 改正前に比べて拡充

パート労働者や有期労働者の雇入れ後、本人の求めに応じ、正社員との待遇差の  
内容・理由等に関する説明が使用者に義務付けられる (「理由」の部分が改正で新設)

→理由を説明させる点がポイント：説明できないような違いは、不合理である可能性が  
高い (訴訟の提起につながりうる)

(パート・有期法 8 条、9 条の実効性を高めようとする規定)

<sup>19</sup> パート・有期法 14 条 1 項：事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第八  
条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項 (労働基準法第十五条第一項に規  
定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。) に関し講ずることとしている措置の内容につ  
いて、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。 2 項：事業主は、その雇用する短時  
間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待  
遇の相違の内容及び理由並びに第六条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項  
に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければ  
ならない。 3 項：事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短  
時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

**【確認】** 今回の改正は一般に「同一労働同一賃金（の実現）」と呼ばれているが、「労働が同一の労働者に対しては同一の賃金を支払え」という文字通りの意味ではない点に注意→賃金に限らず労働条件の全般が対象であるし、労働が同一でない場合であっても労働条件の相違が不合理といえればそれは許されない

(同一労働同一賃金はいわばキャッチフレーズのようなもので、改正のポイントは不合理な相違の禁止というルールをより 明確化しつつ、その 実効性 を高めようとするものと考えればよい)

## 二 2020年の5判決の内容紹介

### 1 大阪医科薬科大学事件

#### (1) 当事者の状況等

- ・ 学校法人 Y と有期契約を締結したアルバイト職員 X と、無期の正職員の相違  
(具体的な内容は次頁の表 1)
- ・ X は短期の有期契約を一度締結後、期間 1 年の有期契約を更新し Y に 3 年在籍  
(ただし最後の 1 年は私傷病で欠勤したため、実働は約 2 年)
- ・ フルタイム勤務であったが、職務内容や人事異動は正職員と相違があった

#### (2) 訴訟の経緯

地裁<sup>20</sup>：相違の不合理性をすべて否定

高裁<sup>21</sup>：②賞与、⑤夏期特別休暇、⑥私傷病欠勤・休職中の賃金に関する相違が不合理  
(①、②などの数字は表 1 の数字〔労働条件の項目〕に対応)

最高裁<sup>22</sup>：X、Y の上記②、⑥に関する上告のみを認めた上で (詳細は下記【参考】参照)、  
②賞与の不支給、⑥欠勤・休職中の賃金の不支給を不合理ではないと判断  
(最高裁の判決のポイントは後記三で紹介)

#### 【参考】最高裁への上告について

- ・ 最高裁・訴訟の当事者が上告して争いたい事柄すべてについて検討(審理)するわけではない  
→高裁の結論を変える必要がない(最高裁として審理する必要がない)とした部分については  
上告を認めず(受理せず)、結果として高裁の結論が確定する(「上告不受理」制度)
- ・ この事件では、⑤夏期特別休暇の部分については上告不受理(不合理とした高裁の結論が確定)
- ・ このような項目については、以下の表 1 への最高裁の判断の箇所に「←」と記載

<sup>20</sup> 大阪地判平成 30・1・24 労判 1175 号 5 頁

<sup>21</sup> 大阪高判平成 31・2・15 労判 1199 号 5 頁

<sup>22</sup> 最三小判令和 2・10・13 労判 1229 号 77 頁

表 1 大阪医科薬科大学事件

	正職員	アルバイト職員	地裁	高裁	最高裁
①基本給	月給制	時給制（月額では2割程度の格差）	不合理	不合理	←
②賞与	あり（年2回） ※なお、契約職員には正職員の80%を支給	なし	不合理	不合理（正職員の60%を下回る部分）	不合理
③休日における賃金支給	月給制ゆえ、年末年始など休日があっても賃金は減らない	時給制ゆえ、年末年始など休日があると賃金は減る	不合理	不合理	←
④年休の日数		正職員より1日少ない	不合理	不合理	←
⑤夏期特別休暇	夏期に5日の特別休暇	なし	不合理	不合理	←
⑥私傷病欠勤中の賃金（休職中の休職給）	6か月間は全額。6か月経過後は休職給として2割を支給	なし（休職規程の適用もない）	不合理	不合理（賃金保障1か月分、休職給保障2か月分を下回る部分）	不合理
⑦医療費の補助	あり	なし	不合理	不合理	←

## 2 メトロコマース事件

### (1) 当事者の状況等

- ・ Y 社と有期契約を締結し、地下鉄駅構内の売店における販売業務に従事していた契約社員（「契約社員 B」）の X1 らと、無期の正社員のうち組織再編等の関係でもっぱら売店業務に従事することになっていた労働者の労働条件の相違（次頁の表 2）
- ・ 職務内容や人事異動は、正社員にのみ、複数の売店の統括・管理業務への従事や売店以外への配置転換の可能性があった

### (2) 訴訟の経緯

地裁<sup>23</sup>：⑦早出残業手当の割増率の相違のみが不合理

高裁<sup>24</sup>：⑤退職金、③住宅手当、⑥褒賞、⑦早出残業手当の相違が不合理

最高裁<sup>25</sup>：X1 ら、Y 社の⑤退職金についての上告のみを認めた（受理した）上で、

⑤退職金の不支給を不合理ではないと判断

---

<sup>23</sup> 東京地判平成 29・3・23 労判 1154 号 5 頁

<sup>24</sup> 東京高判平成 31・2・20 労判 1198 号 5 頁

<sup>25</sup> 最三小判令和 2・10・13 労判 1229 号 90 頁

表2 メトロコマース事件

	正社員	契約社員 B	地裁	高裁	最高裁
①本給（基本給）	月給制	時給制	不合理	不合理	←
②資格手当	一定の資格（L-3）以上に支給	なし	不合理	不合理	←
③住宅手当	あり	なし	不合理	不合理	←
④賞与（夏、冬の年2回）	あり（本給2か月分＋17.6万円）×年2回	あり 一律12万円×年2回	不合理	不合理	←
⑤退職金	あり	なし	不合理	不合理	不合理
⑥永年勤労褒賞	あり	なし	不合理	不合理	←
⑦早出残業手当	2時間まで27%増、2時間超の部分は35%増	法定の割増のみ（25%増）	不合理	不合理	←

### 【日本郵便の3つの事件に共通の、当事者の状況等】

- ・ Y社と有期契約を締結し、時給制契約社員（または月給制契約社員）として郵便業務に従事していた労働者と、無期の正社員の労働条件の相違（後掲の表3）  
（使用者は同一であるから表3にまとめて記載し、①～⑫を3件に共通の番号とした）  
※その訴訟で争われなかった労働条件の項目は、表に「－」と記載
- ・ 契約社員は、正社員と比較し、職務内容の点では特定の定型業務のみに従事する、人事異動の点では昇任・昇格や人事異動がないといった相違があった
- ・ 勤続期間は、東京、大阪の両事件では10年程度、佐賀事件では3年程度

### 3 日本郵便（東京）事件

地裁<sup>26</sup>：③年末年始勤務手当、⑦住居手当、⑨夏期冬期休暇、⑪病気休暇の相違が不合理（地裁判決については、不合理でない判断したものなどの詳細は略）

高裁<sup>27</sup>：③年末年始勤務手当、⑦住居手当、⑨夏期冬期休暇、⑪病気休暇の相違が不合理

②外務業務手当、④早出勤務等手当、⑤祝日給、⑥夏期年末手当、⑩夜間特別勤務手当、⑫郵便外務・内務業務精通手当の相違は不合理ではない

最高裁<sup>28</sup>：③、⑨、⑪に関する上告のみを受理した上で、

③年末年始勤務手当の不支給、⑨夏期冬期休暇の不付与、⑪病気休暇の相違を不合理であると判断

<sup>26</sup> 東京地判平成29・9・14 労判1164号5頁

<sup>27</sup> 東京高判平成30・12・13 労判1198号45頁

<sup>28</sup> 最一小判令和2・10・15 労判1229号58頁

#### 4 日本郵便（大阪）事件

地裁<sup>29</sup>：③年末年始勤務手当、⑦住居手当、⑧扶養手当の相違が不合理（詳細は略）

高裁<sup>30</sup>：③年末年始勤務手当、⑤祝日給、⑦住居手当、⑨夏期冬期休暇、⑪病気休暇の相違が不合理

②外務業務手当、④早出勤務等手当、⑥夏期年末手当、⑧扶養手当、

⑫郵便外務業務精通手当の相違は不合理ではない<sup>31</sup>

最高裁<sup>32</sup>：③年末年始勤務手当、⑤祝日給、⑧扶養手当、⑨夏期冬期休暇に関する上告のみを受理した上で、

③年末年始勤務手当の不支給、⑤祝日給（年始期間に関する相違）の相違、

⑧扶養手当の不支給、⑨夏期冬期休暇の不付与を不合理であると判断<sup>33</sup>

#### 5 日本郵便（佐賀）事件

地裁<sup>34</sup>：①基本給、②外務業務手当、③年末年始勤務手当、④早出勤務手当、⑤祝日給、⑥夏期年末手当、⑨夏期冬期休暇、⑩夜間特別勤務手当、⑫郵便外務業務精通手当等について、相違はすべて不合理ではない

高裁<sup>35</sup>：⑨夏期冬期休暇の相違が不合理①基本給、

②外務業務手当、④早出勤務手当、⑤祝日給、⑥夏期年末手当、⑫郵便外務業務精通手当の相違は不合理ではない

最高裁<sup>36</sup>：⑨夏期冬期休暇に関する上告のみを認めた上で、

⑨夏期冬期休暇の不付与を不合理であると判断

---

<sup>29</sup> 大阪地判平成 30・2・21 労判 1180 号 26 頁

<sup>30</sup> 大阪高判平成 31・1・24 労判 1197 号 5 頁

<sup>31</sup> なお、大阪高裁は、不合理性を認めた 5 項目のうち⑦を除く③、⑤、⑨、⑪につき、労働契約を更新し通算で 5 年を超えた場合に、5 年を超える部分のみが不合理な相違に当たるという条件を付けた。

<sup>32</sup> 最一小判令和 2・10・15 労判 1229 号 67 頁

<sup>33</sup> 最高裁は、大阪高裁が契約期間 5 年超という条件を付けた③、⑤、⑨について、契約期間の条件を付けたなかった。

<sup>34</sup> 佐賀地判平成 29・6・30 労判 1229 号 38 頁

<sup>35</sup> 福岡高判平成 30・5・24 労判 1229 号 12 頁

<sup>36</sup> 最一小判令和 2・10・15 労判 1229 号 5 頁

表3 日本郵便（東京、大阪、佐賀）事件

	正社員	契約社員	東京			大阪			佐賀		
			地裁	高裁	最高裁	地裁	高裁	最高裁	地裁	福岡高裁	最高裁
①基本給	月給制	時給制または月給制	—	—	—	—	—	—	不合理	不合理	←
②外務業務手当	あり	なし（別途外務加算あり）	不合理	不合理	←	不合理	不合理	←	不合理	不合理	←
③年末年始勤務手当	12/29～31：4000円、1/1～3：5000円	なし	不合理	不合理	不合理	不合理	不合理 ◆ <sup>37</sup>	不合理 ◇ <sup>38</sup>	不合理	—	—
④早出勤等手当	350～850円	200、300または500円	不合理	不合理	←	不合理	不合理	←	不合理	不合理	←
⑤祝日給／祝日割増賃金	祝日及び（祝日を除く）1/1～3の勤務に1時間当たり135/100の率で支給 <sup>39</sup>	祝日ではない年始期間（1/2、3）は対象外。祝日の勤務に1時間当たり、時給制は時給の35/100、月給制は135/100の率で支給	不合理	不合理	←	不合理	年始期間の相違につき不合理 ◆	年始期間の相違につき不合理 ◇	不合理	不合理	←
⑥夏期年末手当	基本給等に応じた額を支給	なし	不合理	不合理	←	不合理	不合理	←	不合理	不合理	←

<sup>37</sup> ◆：労働契約が更新されて通算で5年を超えた場合、5年を超える部分のみが不合理。

<sup>38</sup> ◇：高裁（大阪高裁）の判決と異なり、契約期間に関わりなく不合理。

<sup>39</sup> なお、正社員の郵便業務担当者には年始特別休暇の制度があり、契約社員にはない。

	正社員	契約社員	東京			大阪			佐賀		
			地裁	高裁	最高裁	地裁	高裁	最高裁	地裁	福岡高裁	最高裁
⑦住居手当	あり	なし	不合理	不合理	←	不合理	不合理	←	—	—	—
⑧扶養手当	扶養親族1人につき1500～15800円	なし	—	—	—	不合理	不合理	不合理	—	—	—
⑨夏期冬期休暇	6/1～9/30、10/1～3/31の各期間につきそれぞれ3日までの有給休暇	なし	不合理 △ <sup>40</sup>	不合理 △	不合理	判断なし <sup>41</sup>	不合理 ◆	不合理 ◇	不合理	不合理	不合理
⑩夜間特別勤務手当	あり	なし	不合理	不合理	←	—	—	—	不合理	—	—
⑪病気休暇 (私傷病による病気休暇)	有給で、少なくとも引き続き90日間まで	無給で、1年に10日の範囲	不合理	不合理	不合理	判断なし <sup>42</sup>	不合理 ◆	←	—	—	—
⑫郵便外務・内務業務精通手当	あり	なし	不合理	不合理	←	不合理	不合理	←	不合理	不合理	←

<sup>40</sup> △：東京地裁、東京高裁とも、原告側の主張の不備を理由に、賠償が必要な損害はないとした。

<sup>41</sup> 原告側が休暇を取得できる地位の確認を請求したのに対し、そもそも地位確認は認められないとして棄却し、不合理性については判断を行わなかった。

<sup>42</sup> 原告側が休暇を取得できる地位の確認を請求したのに対し、そもそも地位確認は認められないとして棄却し、不合理性については判断を行わなかった。

**【参考】5 判決において、最高裁が「上告不受理」として審理しなかった労働条件**

→最高裁が直接判断を行ったとはいえないため、参考程度に確認

(1) 基本給

- 大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件、日本郵便（佐賀）事件において、高裁が基本給の相違を不合理ではないと判断→最高裁は上告不受理
- 結果として、基本給 2 割前後の相違<sup>43</sup>について不合理性を否定した高裁の結論が否定されなかったことになる

(2) 住宅手当

- メトロコマース事件、日本郵便（東京）事件、日本郵便（大阪）事件において、高裁が住宅手当の不支給を不合理と判断→最高裁は上告不受理  
→結果として、正社員・有期労働者ともに転居を伴う転勤が予定されていないにもかかわらず、正社員にのみ住宅手当を支給することを不合理とした高裁判決が確定
- ハマキョウレックス事件と合わせると、住宅手当については、転居を伴う転勤の有無で結論が分かれるという傾向がほぼ定着  
正社員、非正社員ともに転勤がないのに、正社員にのみ支給→不合理  
正社員にのみ転勤があり、正社員にのみ支給→不合理ではない

---

<sup>43</sup> 基本給の相違は、大阪医科薬科大学事件が約 2 割、メトロコマース事件が約 2 割 5 分で、日本郵便（佐賀）事件では、いわゆる単価は同じで、有期労働者の勤務日数・時間が少ないことにより差が生じるのみであった。

### 三 2018年の2判決の概要

#### 1 ハマキョウレックス事件<sup>44</sup>

**事案**：トラック運転手について、正社員（無期）と非正社員（有期）で仕事内容と責任が同じで、人事異動は正社員にのみ全国転勤があるという違いがあったという事案で、有期と無期の労働条件の相違が労契法 20 条に照らして不合理か否かが争われた

**判旨のポイント①**：労契法 20 条の「不合理」性の判断に当たり、仕事内容や人事異動など前提事情が同じ場合には同じ待遇（**均等待遇**）、前提事情が違う場合には違いに応じた待遇（**均衡待遇**）が求められる（裁判所としてこのことを初めて明らかにした）

**判旨のポイント②**：労契法 20 条の解釈として、それまでの下級審裁判例で述べられていた以下の各点を 最高裁として確認した

① 20 条の趣旨は有期労働者の公正な処遇を図ることにある

② 20 条には契約を補充する効力はなく、有期労働者に無期労働者と同じ権利を付与するわけではない（不合理な相違が不法行為であることを基礎付ける）

③ 20 条の「期間の定めがあることにより」とは、厳密な因果関係は求められず、相違が期間の定めの有無に何か「**関連して**」生じているといえれば 20 条の問題となる

④ 不合理であることを基礎付ける事実は労働者が、不合理であることを否定する事実は使用者が、それぞれ主張立証の責任を負う

**結論**：有期と無期の労働条件（各種手当）の相違につき、無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当、通勤手当の相違は不合理であり、**住宅手当**の相違は不合理でないと判断された（無期の正社員には転勤があるため、持家があっても転勤先で住宅の賃借費用がかかるので、正社員にのみ住宅手当を支給することには説明が付くということ）

<sup>44</sup> 最二小判平成 30・6・1 民集 72 卷 2 号 202 頁

表4 ハマキョウレックス事件（概要）

	正社員	契約社員
（基本給）	月給制	時給制
無事故手当	該当者に1万円	なし
作業手当	該当者に1万円	なし
給食手当	3500円	なし
住宅手当	2万円	なし
皆勤手当	該当者に1万円	なし
（家族手当）	あり	なし
通勤手当	通勤距離に応じて支給 交通機関利用：上限5万円 交通用具利用：上限2万円	通勤距離に応じて支給 交通機関利用：上限3000円 交通用具利用：上限3000円 ※平成26年以降は正社員と同一の基準で支給
（定期昇給）	原則あり	原則なし
（賞与）	原則あり	原則なし
（退職金）	原則あり	原則なし

## 2 長澤運輸事件<sup>45</sup>

**事案**：タンク車の運転手について、無期の正社員と定年後継続雇用の有期の嘱託社員で仕事内容と責任、人事異動の有無と範囲が同じであったという事案で、有期と無期の労働条件の相違が労契法 20 条に照らして不合理か否かが争われた

**判旨のポイント**：有期労働者が定年後の継続雇用であることは、労契法 20 条の「**その他の事情**」として考慮される

**結論**：有期と無期の労働条件の相違につき、無期の能率給・職務給と有期の歩合給の相違、及び、住宅手当、家族手当、役付手当、賞与の有無について不合理ではないと判断され、**精勤手当**（皆勤手当）の有無及び精勤手当を計算の基礎に含む時間外手当の相違につき 不合理であると判断された

---

<sup>45</sup> 最二小判平成 30・6・1 民集 72 卷 2 号 88 頁

表 5 長澤運輸事件（概要）

	正社員（無期契約）	嘱託乗務員（有期契約）
基本給（嘱託乗務員については基本賃金）	賃金表による 在籍給（89100 円から在籍 1 年ごとに+800 円、上限 121100 円） 年齢給（20 歳が 0 円で 1 歳ごとに+200 円、上限 6000 円）	嘱託乗務員労働契約による 125000 円
能率給（嘱託乗務員については歩合給）	トラックのトン数別に、3.15%～4.60%（稼働額に乗じる指数）	トラックのトン数別に、7%～12%（稼働額に乗じる指数）
職務給	トラックのトン数別に、76952 円～82、952 円	なし
精勤手当	5000 円	なし
役付手当	班長 3000 円、組長 1500 円	なし
住宅手当	1 万円	なし
無事故手当	5000 円	5000 円
家族手当	配偶者 5000 円、子 1 人 5000 円（2 人まで）	なし
超勤手当（嘱託乗務員については時間外手当）	あり （ただし、精勤手当を算定の基礎に含む）	あり
通勤手当	あり（上限 4 万円）	あり（上限 4 万円）
調整給	なし	老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始までの期間に月額 2 万円
賞与・退職金	賞与：基本給 5 か月分 退職金：勤続 3 年以上で支給	賞与：なし 退職金：なし