

使用者による福利厚生の配分と均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範 ——労働法からみた福利厚生

本久 洋一

（國學院大學教授）

労働法を構成する諸法規において、福利厚生を明確に定義してそれ自体として規制対象とする法律は見当たらない。賃金の確実な支払い方法の確保および不当な労働者拘束手段の排除を目的とした労働基準法上の諸規定が、現物給付による賃金の支払いや賃金控除を原則として禁止すること等を通して、実質的に福利厚生の給付の在り方を規制してきた。こうした労働基準法上の諸規制は、いわゆるブラック企業における歪な報酬体系や不当な労働者繋留策の持続に照らすと、依然として重要である。近年では、男女の均等待遇（差別禁止）法制ならびに非正規労働者と正規労働者との均等待遇（差別禁止）・均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）法制の発達により、使用者による福利厚生の配分の均等待遇（差別禁止）規範ないし均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範への抵触が争われる事案が増加している。とくに非正規労働者と正規労働者との均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）をめぐる法的紛争の増加に対しては、正規労働者に適用されてきた住宅手当等の福利厚生を廃止する企業も現れ、こうした福利厚生の廃止それ自体が新たな法的紛争を惹起するに至っている。本稿は、以上のような福利厚生に対する労働法的規制の現状を踏まえて、まずは福利厚生に対する労働法的規制を概観した上で、福利厚生の配分をめぐる均等待遇（差別禁止）規範および均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範の適用が争われた裁判例を分析し、福利厚生に対する労働法的規制の今後の課題を展望する。

目次

- I はじめに
- II 労働法からみた福利厚生
- III 福利厚生の配分をめぐる裁判例
- IV 福利厚生に対する労働法の課題と展望

I はじめに

福利厚生に対する労働法的規制は賃金の確実な支払い方法の確保および不当な労働者拘束手段の排除を目的とした労働基準法上の諸規制から始まった。いわゆるブラック企業における歪な報酬体系や不当な労働者繋留策の持続に照らすと、福利厚生名目の諸給付に対する労働基準法上の諸規

制の意義は依然として重要である。

他方、近年、社宅の不支給について男女の均等待遇（差別禁止）規範（男女雇用機会均等法）により、家族手当や住宅手当等の有期雇用労働者への不支給について無期雇用労働者との均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範（旧労働契約法20条、パートタイム・有期雇用労働法）により訴訟が提起され、裁判例が蓄積されている。最近では、均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）をめぐる訴訟の激化を背景に、企業対応として家族手当や住宅手当の組み換えないし廃止が行われるようになり、当該措置の適法性についての争いが裁判例に上せられるに至っている。

本稿は、以上のような福利厚生に対する労働法

的対応の状況を踏まえて、まずは福利厚生に対する労働法的規制を概観した上で（Ⅱ）、福利厚生への配分をめぐる均等待遇（差別禁止）規範および均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範の適用が争われた裁判例を分析し（Ⅲ）、最後に、以上の考察を踏まえて、福利厚生に対する労働法的規制の今後の課題を展望する（Ⅳ）。

Ⅱ 労働法からみた福利厚生

1 福利厚生の事実学上の定義

労働法を構成する諸法規において福利厚生を明確に定義してそれ自体として規制対象とする法律は見当たらない。したがって、労働法からみた福利厚生を論じるにあたっては、まずは事実学上の福利厚生の定義を参照することが適当である。

最新の人事労務管理の教科書によると、「福利厚生とは、賃金や賞与などの基本的労働対価以外に、企業が従業員とその家族の福祉向上のために提供する報酬の総称¹⁾」との定義がなされている。福利厚生の概念規定等を取り扱った谷田部光一教授の近年の論文では、「福利厚生とは、企業が主体となり、従業員およびその家族の経済的生活の安定、心身の健康の維持・増進などのために、中核的労働条件である賃金・労働時間以外の金銭、現物、サービスを給付する施策の総称²⁾」との定義が提示されている。

さらに古典にあたると、大塚一朗『工場内福利施設に関する研究³⁾』は「工場内福利施設」について「工業的企業に於ける雇主と其の従業員賃銀労働者との間に成立するところの雇用生活関係の内容を形成する諸要素中で賃銀給付の規定、労働日の長さの規定、解雇条件の規定等三つの基本的なもの以外に属し、雇主側の責任に於て設置せられて、少くともそれ自体直接関係的には、従業員労働者本人乃至時としては其の家族的係累の生活福利に対して何等かの積極的貢献を致し得べきやうな性能を持てる組織的手段⁴⁾」との定義を行っている。

以上のように通覧すると、法律学にとって大変ありがたいことに、事実学上の福利厚生の定義は

かなり安定しているようである。以上を参考に本稿では、使用者が労働者に対して雇用関係上行う諸給付であって、中核的労働条件の周縁に属し、「少くともそれ自体直接関係的には」労働者およびその家族の福祉向上を目的とするものを福利厚生として、その労働法上の取り扱いを検討することにする。

福利厚生は「使用者が労働者に対して雇用関係上行う諸給付」であることから、社会保障による諸給付とは区別される（健康保険・厚生年金等の社会保険では給付主体は保険者である）。社会保険等の社会保障を法定福利厚生と呼ぶ関係で、上記のように定義される福利厚生は法定外福利厚生と呼ばれる⁵⁾。本稿において「福利厚生」という用語は法定外福利厚生を指すものとする。

また福利厚生の直接的な目的は労働者福祉であるが、福利厚生が現実的に担う機能ないし給付主体である使用者が期待する機能は多様であり、前掲谷田部論文はこれを「①社会保障や社会福祉の補完機能、②中核的労働条件の補完機能、③生活安定・向上機能、④労働能力の維持・向上機能、⑤人材確保・定着機能、⑥労使関係安定機能、⑦生産性向上機能⁶⁾」に整理している。

以下で見るように、労働法が福利厚生に対して法規制を及ぼす契機は、まずは、これらの福利厚生の機能のうち、②中核的労働条件の補完機能が賃金を全額通貨で支払わない手段となっていないか、⑤人材確保・定着機能が不当な労働者拘束手段となっていないかといった点にある。近年では上記の諸機能が正社員層を対象としていることが多いことから、次節で検討するように、非正規従業員への福利厚生の不支給について均等・均衡待遇（差別的ないし不合理な待遇差の禁止）規範への抵触の有無が法的紛争の一大争点となっている。他面、わが国の法の特徴としては、①社会保障や社会福祉の補完機能については敢えて放置しているようなところが見られる。

2 福利厚生に対する労働法の取り扱い

労働法は福利厚生に対して⁷⁾、大きく2つの規制を及ぼしている。第一は福利厚生が賃金の確実な支払い方法を阻害していないか（さらには労働

者の不当な拘束手段となっていないか)、第二は福利厚生への分配が均等・均衡待遇に違反していないかである。第一の賃金支払方法規制は、いわゆる封建的労働慣行の禁止を目的とするもので、福利厚生に対する伝統的かつ代表的な労働法的規制を構成する(労働基準法)。第二の均等・均衡待遇は、女性差別や非正規従業員への不合理な待遇差の禁止の一環として福利厚生の配分方法について労働法的規制を及ぼすもので、比較的に現代的な事象に属する(男女雇用機会均等法、旧労働契約法20条、パートタイム・有期雇用労働法)。

(1) 封建的労働慣行の禁止と福利厚生

福利厚生に対する労働法的規制は、労働基準法の制定(昭和22年4月7日法律第49号。以下「労基法」という)により、いわゆる封建的労働慣行の禁止の一環として始まった。

労基法が規制対象としている封建的労働慣行とは、種々の手段により労働者を拘束する労働力の獲得・繋留の体系である。貧困地域に、口入屋、周旋人等と呼ばれる労働者斡旋業者(労基法6条〔中間搾取の排除〕)が訪れ、多額の前借金(労基法17条〔前借金相殺の禁止〕)を負わせた上で、労働力を獲得し、斡旋料と引き替えに(労基法6条)、工場に引き渡す。当該労働者は、狭阻不潔な宿舍(労基法96条)に監禁(労基法5条〔強制労働の禁止〕)され、工場と宿舍を往復する奴隷のような生活を、ひたすら前借金の返済に充てる。工場主は、もっぱら暴力により労務管理を行い(労基法5条)、労働者を工場の管理する貯金制度に強制的に加入させ(労基法18条〔強制貯金の禁止〕)、規律違反や機械の損壊等を名目とした違約金(労基法17条)や罰金(労基法91条〔制裁規定の制限〕)の控除、さらには食費、宿舍費そして研修費等の現物給付名目で、賃金を直接、現金で全額支払わない工夫を凝らす(労基法24条1項〔賃金の支払方法の規制〕)。当該労働者が労苦を重ねて前借金を返済し、社内預金も相当額に上る頃、工場は閉鎖され、結局、社内預金は返還不能となる⁸⁾。

以上の労基法の規制体系が示しているように、労働者への貸付、社宅、社内預金、給食、技能研修等の福利厚生の諸制度は、法的規制のない状態

では、容易に不当な労働者拘束手段および人件費削減策に墮する可能性をもっている。同様に、退職金や賞与あるいは住宅手当や家族手当といった諸手当も、使用者の裁量による任意的恩恵的給付として行われる場合には、不当な労働者拘束や人件費削減策さらには労働組合員差別の手段に転化する危険性をもつことは見やすい。

労基法は、以上のような福利厚生の諸制度の危険性を捉えて、以下で見る通り、賃金の支払い方法については厳格に規制するとともに、広範な賃金の定義により福利厚生名目の諸給付の多くを賃金概念に包摂し、重要な給付項目(退職金、賞与、住宅手当、家族手当)については賃金性を強制ないし誘導する規定を置いている。

労基法上の賃金とは、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」(労基法11条⁹⁾)。そして、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」(労基法24条1項本文)。「賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない」(同条2項本文)。現物給付については「法令若しくは労働協約に別段の定め」(労基法24条1項但書)または労基法施行規則7条の2の限定列举する方法(労働者の指定する預金口座への振込み等。労働者の同意要件が課されている)によらなければならない。

労基法上の賃金の定義については、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず」という部分に、福利厚生名目の諸給付を広範に賃金概念に包摂する法の精神が例解されている。「労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」との定義は、紛争解決基準としては必ずしも明確ではないが、次のような行政解釈が通説・判例として確立している¹⁰⁾。

第1に、労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確にされたもの(昭22・9・13発基第17号)は、原則として、賃金性が認められる。これは恩恵的・任意的給付を賃金から除外する趣旨である。

但し、第2に、支給条件が明確であっても、福利厚生施設とみなされるものは賃金とみなさない

（昭22・9・13発基第17号）。福利厚生施設の範囲は「なるべく広く解釈する」（昭22・12・9発基第452号）。保養・運動施設等が福利厚生施設の典型例である。

住宅の貸与は原則として福利厚生施設と解する（昭30・10・10基収2386号¹¹⁾）。食事の供与については、賃金の減額を伴わず、就業規則、労働協約等によって支給条件が明確に定められることもなく、かつ食事供与の評価額が社会通念上僅少な場合に限って、福利厚生施設として取り扱う（昭30・10・10基収第644号）。

この行政解釈に基づき、例えば、かつて賃金性が争われることの多かった退職金については、使用者には「退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項」の就業規則ないし書面による明示（労基法89条1項3の2号、労基法施行規則5条4の2号）が義務付けられることによって、支給条件の明確性すなわち賃金性が強制されている。また、家族手当および住宅手当については、労基法施行規則21条が割増賃金の算定基礎から除外される「賃金」に含めている。

以上のようにして、現在では、各企業において一般的に行われている賞与、退職金、家族手当、住宅手当等については、明確な支給条件が労使の合意や労使慣行に認められる限り、当該諸給付が福利厚生としての趣旨・目的を有するか否かを問わず、法的には賃金性を肯定する取り扱いが確立している。

（2）均等・均衡待遇と福利厚生

均等・均衡待遇（差別的ないし不合理な待遇差の禁止）の諸規範においては、福利厚生の賃金性に関する労基法上の諸規範とは対照的に、福利厚生施設について法規制の対象から除外されない他面、賞与、退職金、家族手当、住宅手当等の賃金性が確立している諸給付について、とくに有期雇用労働者に対する不支給の不合理性に関し、近年激しい争いの対象となっている。

まず均等待遇（差別禁止）規範についてであるが、均等待遇（差別禁止）規範においては、法が

賃金性の認められない福利厚生措置ないし福利厚生施設について、禁止項目は限定されるものの、真正面から規制対象と定めているところが特徴的である。

男女雇用平等（性差別の禁止）については、賃金性が認められる福利厚生項目については、労基法4条がこれを禁止している。賃金性の認められない福利厚生措置については、男女雇用機会均等法6条第2号が「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」について差別を禁止している。同法施行規則1条は差別禁止の対象となる福利厚生として、法の挙げる「住宅資金の貸付け」に加えて、「生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け」（第1号）、「労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付」（第2号）、「労働者の資産形成のために行われる金銭の給付」（第3号）、「住宅の貸与」（第4号）を挙げている。注目されるのは、わが国福利厚生施設の代表的制度である社宅が差別禁止項目として定められていることである。

短時間・有期雇用労働者の通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者¹²⁾）との均等待遇（差別禁止）については、「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」かこれに該当しない短時間・有期雇用労働者かで適用される規範が異なる。

「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」については、「基本給、賞与その他の待遇」について通常の労働者との差別が禁止される。「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」とは、「職務の内容が通常の労働者と同じ」で「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」である（パートタイム・有期雇用労働法9条）。「基本給、賞与その他の待遇」とは「全ての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等の全ての待遇（労働時間及び労働契約の期間を除く。）¹³⁾」である。つまり、「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」

働者」については、あらゆる福利厚生について通常の労働者との差別が禁止されている。

「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」に当たらない短時間・有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法12条が「通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は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」に限定して通常の労働者との差別を禁止している。差別が禁止される福利厚生項目（同法施行規則5条）は、給食施設（第1号）、休憩室（第2号）および更衣室（第3号）である。

短時間・有期雇用労働者一般については、通常の労働者との均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）が定められている（パートタイム・有期雇用労働法8条）。「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」の要件は厳格であるので、実質的には、この均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範への抵触の有無が法的紛争において中心的な争点となることがほとんどである。均等待遇（差別禁止）に対する均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）の特質は、例えば有期雇用労働者であることを理由とする通常の労働者との待遇差の設定（つまり差別）はそれ自体としては適法であるが、その待遇差が法の定める諸「事情」から総合的に判断して不合理（均衡を失する）と認められる場合には違法とされるという点にある。均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範とは、こうである。

「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」（パートタイム・有期雇用労働法8条）。

均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）の対象たる「基本給、賞与その他の待遇」は均等待遇の場合と同様に、労働時間および労働契約の期間を除く

労働条件全般であり、福利厚生施設もこれに含まれる。夏期冬期休暇、病気休暇等の賃金以外の労働条件の相違についても均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範の枠内において扱われることは、近年の最高裁判例¹⁴⁾が判示している。

均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）における不均衡ないし「不合理と認められる相違」とは、当該待遇項目の性質・目的に照らして、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との待遇の格差が、職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）ならびに職務内容および配置の変更の範囲のその他の事情における相違から見て、均衡を失していないか、不合理にわたるものではないかを見るものである¹⁵⁾。

ところが、この均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範については、前身たる旧労働契約法20条の時代から、とくに家族手当、住宅手当、病気休職等の待遇格差について使用者側より正社員を対象とした福利厚生ないし生活保障である旨が当該給付の趣旨・目的として主張されることが多く、紛争が絶えない。さらに近年においては、パートタイム・有期雇用労働法への対応を目的とした正社員層における住宅手当の組み換え・廃止の合理性をも争われるに至っている。

Ⅲ 福利厚生の配分をめぐる裁判例

かつては福利厚生名目の諸給付については、賃金性が法的紛争の中心的争点であった。現在では、各従業員カテゴリー間における使用者による福利厚生の配分の均等性（差別性）ないし均衡性（不合理性）が福利厚生をめぐる法的紛争の中心となっている。以下、社宅の給付をめぐる女性差別（1）、住宅手当・家族手当等に関する有期契約労働者に対する不合理な待遇（2）、最後に、均衡規制への使用者対応としての正社員層における住宅手当・住宅手当の再編成ないし廃止をめぐる裁判例を取り上げる（3）。

1 社宅の給付をめぐる女性差別

AGC グリーンテック事件・東京地判令和6年5月13日労働判例1314号5頁は、被告会社にお

いて、社宅制度（社宅管理規程に基づき、被告が従業員の居住する賃貸住宅の借主となって賃料等を全額支払い、その一部を当該従業員の賃金から控除し、その余を被告が負担する制度）の利用を一般職に認めていないことが原告女性に対する性別を理由とする直接差別あるいは間接差別にあたるかが争われた事例である。被告会社では総合職の大部分を男性が、一般職の大部分を女性が占めていた。

東京地裁は、一般職に社宅利用を認めない制度について、「総合職にのみ社宅制度の利用を認める制度設計の背景に、男女の別によって待遇の格差を生じさせる趣旨があったことを推認するに足りる事情は認められない」として、福利厚生に関する直接差別（男女雇用均等法6条2号、同法施行規則1条4号）の成立は否定したが、次のように判示して、間接差別（同法7条）の成立は認めた。

「社宅制度という福利厚生の措置の適用を受ける男性及び女性の比率という観点からは、男性の割合が圧倒的に高く、女性の割合が極めて低いこと、措置の具体的な内容として、社宅制度を利用し得る従業員と利用し得ない従業員との間で、享受する経済的恩恵の格差はかなり大きいことが認められる。他方で、転勤の事実やその現実的可能性の有無を問わず社宅制度の適用を認めている運用等に照らすと、営業職のキャリアシステム上の必要性や有用性、営業職の採用競争における優位性の確保という観点から、社宅制度の利用を総合職に限定する必要性や合理性を根拠づけることは困難である。」「被告が社宅管理規程に基づき、社宅制度の利用を、住居の移転を伴う配置転換に応じることができる従業員、すなわち総合職に限って認め、一般職に対して認めていないことにより、事実上男性従業員のみに適用される福利厚生の措置として社宅制度の運用を続け、女性従業員に相当程度の不利益を与えていることについて、合理的理由は認められない。したがって、被告が上記のような社宅制度の運用を続けていることは、雇用分野における男女の均等な待遇を確保するという均等法の趣旨に照らし、間接差別に該当するというべきである。」

まず確認すべきは本件の社宅は、不利用者への均衡給与を伴わないことから（前掲の行政解釈参

照）、労基法上の賃金性が否定される福利厚生施設に当たることである。そこで、原告はまずは福利厚生に関する直接差別（男女雇用均等法6条2号、同法施行規則1条4号）の成立を主張した。本判決は、被告の社宅管理規程が性別による利用差別を定めるものではないことから、直接差別の成立は否定した。原告は、間接差別の成立（同法7条）をも主張したところ、同法施行規則2条は募集、採用、昇進ないし職種の変更に関する措置のみを差別禁止項目としており、住宅の貸与等の福利厚生に関する事項はそもそも差別禁止対象とはされていない。

本判決の工夫の中心は、社宅利用を総合職に限定することは実質的に住居の移転を伴う配置転換に応じていることを要件としていることになるとして、社宅利用による経済的利益の大きさをも考慮して、間接差別禁止項目（同法施行規則2条2号「労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に関する措置であつて、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの」）の一部に当たる手段により、直接差別禁止項目（同法施行規則1条4号「住宅の貸与」）を差別しているのであるから、各法定要件には該当しないものの、「均等法の趣旨に照らし、間接差別に該当する」と判断しているところにある。本判決は、社宅というわが国の福利厚生の中心的制度について、男女差別の成立を初めて認めた画期的な判決といえることができる¹⁶⁾。

2 有期雇用労働者と無期雇用労働者との均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）

有期雇用労働者と無期雇用労働者との待遇格差については、前述の通り均等待遇（差別禁止）規範については要件が厳格であることから、実際上は均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範の成否が法的紛争における中心的争点となっている。以下では、裁判例において福利厚生および生活保障を趣旨ないし目的とする賃金項目との認定がなされることの多い家族手当および住宅手当について有期雇用労働者と無期雇用労働者との待遇差の不合理性（旧労働契約法20条、パートタイム・有期雇用労働法8条）が争われた例を検討する。

(1) 家族手当

家族手当の不支給に関する均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）の判断枠組みについては、当該有期雇用労働者が定年後再雇用による場合には、長澤運輸事件・最2小判平成30年6月1日労働判例1179号34頁¹⁷⁾が決定的な影響力を持っている。

長澤運輸事件は定年後再雇用の嘱託乗務員と正社員との待遇の相違の不合理性が争われたものである。最高裁は、家族手当¹⁸⁾について住宅手当と一括して、「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、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」ことを認定した上で、①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こと、②嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給を受けることが予定されることを「労働者の生活に関する諸事情」として考慮して、両手当の不支給には不合理（労働契約法20条）に当たらないと判断した。

この判断において注目されるのは、待遇差の不合理性判断の基準となる当該給付項目の趣旨が「福利厚生及び生活保障」と認定されると、雇用関係上の利益不利益のみならず、当該支給対象の①世帯構成等の生活事情や②公的年金といった法定福利厚生の存在が考慮事情となる機序である。当該使用者における家族手当および住宅手当の趣旨は法定外福利厚生であるので法定福利厚生の存在は法定外福利厚生の不支給の不合理性を否定する契機となりうるという論理がこの最高裁判決からは看取される。

長澤運輸事件最判の判断枠組みによって定年後再雇用の有期雇用労働者への家族手当の不支給の不合理性が否定された例は、以下の通りである（いずれも各審級において不合理性が否定されている）。名古屋自動車学校事件・最1小判令和5年7月20日労働判例1292号5頁（控訴審・名古屋高判令和4年3月25日労働判例1292号23頁、第1審・名古屋地判令和2年10月28日労働判例1233号5頁）、社会福祉法人紫雲会事件・東京高判令和5年10月11日労働判例1312号24頁（第1審・宇都宮地判令和5年2月8日労働判例1298号5頁）、阪急バス事件・大阪地判令和6年7月31日LEX-

DB25620803、JR九州事件・福岡地判令和6年11月8日労働判例ジャーナル154号2頁。

他方、有期雇用労働者への家族手当不支給の不合理性の肯定例としては、日本郵便（大阪）事件・最一小判令和2年10月15日労働判例1229号67頁がある。

日本郵便（大阪）事件は有期雇用労働者である契約社員と正社員との待遇差の不合理性が争われたものである。最高裁は、扶養手当¹⁹⁾について、「正社員に対して扶養手当が支給されているのは……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という目的によるもの」と認定し、当該目的について「使用者の経営判断として尊重し得る」とした上で、「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」として、契約社員は「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」ことから、契約社員への不支給は不合理である（労働契約法20条）と判断した。

この最高裁の判断は、第1審（大阪地判平成30年2月21日労働判例1180号26頁）が扶養手当の労働者・扶養親族の生活保障という趣旨に重きを置いて不支給の不合理性を肯定したのに対して、控訴審（日本郵便事件・大阪高判平成31年1月24日労働判例1197号5頁）が扶養手当の「有為な人材の獲得、定着を図り、長期にわたって会社に貢献してもらうという効果」を重視して不支給の不合理性を否定したのを受けて、両者の間をとったような枠組みを採用したものである。

この判断枠組みは、労働者の生活保障による長期継続的な労働力確保という福利厚生の機能を捉えて、法形式上は有期雇用である労働者であっても、長期継続雇用の実態がある場合には、同趣旨に照らして当該福利厚生項目の不支給は不合理であるとの論理によるものと解される。つまり、この最高裁判決は、原審における「有為な人材の獲得、定着を図り、長期にわたって会社に貢献して

もらうという効果」論を否定しているわけではなく、むしろ「使用者の経営判断として尊重し得る」とするものではあるが、実態として長期貢献している有為人材たる契約社員らには相応の福利厚生（生活保障）をなすべきことを説いているものである。

日本郵便（大阪）事件最判の枠組みによって有期契約労働者への扶養手当の不支給の不合理性を肯定した例として、日東電工事件・津地判令和5年3月16日労働経済判例速報2519号3頁（名古屋高判令和6年9月12日労働経済判例速報2570号3頁により維持）がある。

最高裁判例の状況は以上の通りであるが、下級審裁判例は、以下の通り、家族手当の生活保障機能を重視して不支給の不合理性を肯定する例と家族手当の人材確保機能を重視して不支給の不合理性を否定する例とに分かれている。

井関松山製造所事件・松山地判平成30年4月24日労働判例1182号20頁（高松高判令和1年7月8日労働判例1208号25頁、最3小決令和3年1月19日LEX-DB25568642により維持）は、「家族手当の性質及び支給条件からすれば、家族手当が無期契約労働者の職務内容等に対応して設定された手当と認めることは困難である」とし、「配偶者及び扶養家族がいることにより生活費が増加することは有期契約労働者であっても変わりがないから、無期契約労働者に家族手当を支給するにもかかわらず、有期契約労働者に家族手当を支給しないことは不合理である」として、日本郵便（大阪）事件第1審判決に近い観点から、当該家族手当の不支給に不合理性を肯定した。同様に家族手当の生活保障機能を重視して不支給の不合理性を肯定した例として、科学飼料研究所事件・神戸地姫路支判令和3年3月22日労働判例1242号5頁がある。

これに対して、学校法人中央学院事件・東京地判令和1年5月30日労働判例1211号59頁（東京高判令和2年6月24日労働経済判例速報2429号17頁、最2小決令和3年1月22日労働経済判例速報2457号37頁により維持）および学校法人桜美林学園事件・東京地判令和4年12月2日労働経済判例速報2512号3頁は、非常勤教員への家族手当

の不支給について、日本郵便（大阪）事件控訴審判決と近い枠組みにより、専任教員に対する生活保障および福利厚生による人材確保の観点から、その不合理性を否定している。

なお日本郵便事件・東京地判令和6年5月30日労働経済判例速報2566号3頁は、原告が当該扶養手当の支給要件を満たさないことから不支給の違法性を否定しており、異例の判断といえることができる。

以上のように、家族手当の有期雇用労働者への不支給に関する裁判例は、定年後再雇用者については長澤運輸事件最判の枠組みによりその不合理性を否定するもの、生活保障機能を重視して不支給の不合理性を肯定するもの、正規従業員確保機能を重視して不支給の不合理性を否定するものの3つの傾向に分かれている状況が看取される。実態として長期雇用となっている非正規従業員については福利厚生の正規従業員確保機能をいわば類推適用して不支給の不合理性を肯定する日本郵便（大阪）事件最判の枠組みは正規従業員確保機能を重視する傾向に包摂されよう。

（2）住宅手当

住宅手当は、家族手当と同様に福利厚生および生活保障を趣旨とする賃金項目として、判断枠組みの状況は家族手当の場合とよく似ている。実際、住宅手当については、家族手当と一括してその不支給の合理性が判断される例も少なくない（前掲・長澤運輸事件、前掲・学校法人中央学院事件、前掲・学校法人桜美林学園事件）。住宅手当不支給の不合理性の判断枠組みにおいて、家族手当の場合と大きく異なる点は、転居を伴う配転が予定されている否かが住宅手当不支給の不合理性判断の契機として重視される場合があることである。この点は、ハマキョウレックス事件・最2小判平成30年6月1日労働判例1179号20頁によって確立された。

ハマキョウレックス事件において、最高裁は、住宅手当²⁰⁾の支給される正社員と契約社員とは職務の内容に違いはないが、正社員には全国規模の広域異動の可能性および当該使用者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て

契約社員にはそうした可能性がない点に職務内容・配置の変更範囲の相違があることを認定した上で、「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、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」として、契約社員への住宅手当不支給の不合理性を否定した。

「転居を伴う配転が予定されている」か否かという契機を重視して、有期雇用労働者への住宅手当の不支給の不合理性を否定した例として、メトロコマース事件・東京地判平成29年3月23日労働判例1154号5頁（当該住宅手当について「住宅に要する費用負担の有無を問わず一律に支給されることからすれば、実際に支出した住宅費用の補助というよりは、正社員に対する福利厚生としての性格が強い手当ということが出来る」との認定を前提としている）、北日本放送事件・富山地判平成30年12月19日労働経済判例速報2374号18頁、独立行政法人日本スポーツ振興センター事件・東京地判令和3年1月21日労働判例1249号57頁がある。

逆に、転居を伴う配転が予定されていない無期雇用労働者に対しても住宅手当が支給されているとして、有期雇用労働者への不支給の不合理性を肯定した例として、前掲・日本郵便（大阪）事件大阪地判（「住居手当には福利厚生的な要素があること等を考慮したとしても……不合理なものであるといわざるを得ない」とする。住宅手当については前掲の控訴審判決および上告審判決により維持）、メトロコマース事件・東京高判平成31年2月20日労働判例1198号5頁（前掲・メトロコマース事件東京地判を覆したものであるが、賃金項目の「福利厚生及び生活保障の趣旨」を認定した上で、有期雇用労働者への不支給の不合理性を肯定した希少な例である。最3小判令和2年10月13日労働判例1229号90頁により維持）、日本郵便（東京）事件・東京地判平成29年9月14日労働判例1164号5頁（東京高判平成30年12月13日労働判例1198号45頁、最1小判令和2年10月15日労働判例1229号58頁により維持）。

家族手当の場合と同様に、定年後再雇用者の生活状況（持ち家の所有）や法的福利厚生（厚生年金等）の給付の存在から有期雇用労働者への不支給の不合理性を否定する例として、前掲・長澤運輸事件最判、前掲・北日本放送事件富山地判、前掲・日東電工事件名古屋高判。住宅手当の生活保障機能を重視して不支給の不合理性を肯定する例として、前掲・井関松山製造所事件松山地判（前掲・高松高判および前掲・最決により維持）、前掲・科学飼料研究所事件神戸地姫路支判。専任教員の人材確保目的の福利厚生であることを重視して不支給の不合理性を否定する例として前掲・学校法人中央学院事件東京地判、学校法人桜美林学園事件東京地判。

以上のように通覧すると、「転居を伴う配転が予定されている」か否かという基準は必ずしも裁判例において支配的ではないことが分かる。実際、裁判例で扱われた住宅手当は、一律定額支給によるものが多く、転居を伴う配転を予定しない正社員に支給される例も少なくないのであって、転居費用や住宅費用の補填というよりも、基本給の補完による生活保障的性格を多分に含んでいるものと解される。その意味で、「転居を伴う配転が予定されている」か否かという契機は、住宅手当支給不支給の決定的契機というよりも、正社員にのみ手厚い福利厚生が設定されることの説明の一環として、人材確保目的を重視して不支給の不合理性を否定する判断枠組みの構成要素と捉えることが適当である。

3 均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範への企業対応としての家族手当・住宅手当の組み換え・廃止

家族手当・住宅手当をめぐる均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範にかかる裁判例の状況は、以上見てきたように、判断枠組みには大きく3つの傾向が看取される。（長澤運輸事件最判の枠組みによることが多い）定年後再雇用による有期雇用労働者の事案以外については、生活保障機能を重視する枠組みか人材確保機能を重視する枠組みかで大きく結論が分かれるところ、労使当事者としては裁判官がどの判断枠組みを採用するかについ

での予測は困難である。その意味で、均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範は法的安定性を欠いている現況にあるということが出来る。そこで、最近では、均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範への企業対応として、家族手当ないし住宅手当を組み直したり、単に廃止する就業規則変更が行われ、裁判例に上せられている。

恩賜財団済生会（山口総合病院）事件・山口地判令和5年5月24日労働判例1293号5頁²¹⁾は、正規職員（無期雇用）のみが受給していた扶養手当および住宅手当を廃止し、非正規職員（有期雇用）をも支給対象として、子ども手当および住宅補助手当を新設する就業規則変更の合理性（労働契約法10条）が争われた。本件変更により、約0.2%の人件費削減となり、正規職員は数%（5%を下回る）程度の年収を喪失した。被告病院は黒字が続いていたものであるが、山口地裁は、本件変更が専ら人件費削減目的であることを否定した上で、「不利益の程度が大きいとはいえない」とし、変更の「必要性が財政上の理由のみに限られるということもできない」との枠組みを提示して、「人件費増加抑制に配慮しつつ、持続可能な範囲での手当の組換えを検討する必要性」を肯定し、本件変更の「目的との関連性」との観点から新設各手当の内容の相当性を認めて、激変緩和措置をも勘案して、本件変更の合理性を認めた。

日本郵便事件・東京地判令和6年5月30日労働経済判例速報2566号3頁²²⁾では、正社員に支給されていた住居手当を廃止する就業規則変更の違法性が争われたが、東京地裁は、「労働条件の相違が不合理なものであった場合に、その相違を正社員の労働条件を切り下げることにより解消することを労契法20条が直ちに否定しているものとは解することはできないこと、労契法20条又はパートタイム労働法8条は、ある具体的な時点での労働条件の相違の違法性を根拠付けるものに過ぎず、将来的な損害賠償請求権を認める趣旨とは解することはできない」として、当該就業規則変更の違法性を否定した。

以上の裁判例は、均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範への企業対応としては、（正社員層の収入源を伴う）有期雇用労働者への諸手当の普遍化

のみならず、正社員における諸手当の単なる削減をも選択肢となりえ、これを直ちに違法とする法的根拠を見出すことは困難であることを示している。

IV 福利厚生に対する労働法の課題と展望

最後に、以上の検討を踏まえて、若干の将来展望を行うことにする。

賃金の確実な支払い方法の確保の観点からの福利厚生への賃金性の規制は、今後も維持されるべきことはいままでのままだ。福利厚生名目の諸給付が人件費削減策や労働者の不当な足止め策に利用される危険性はいわゆるブラック企業の実務において端的に持続しているからである。

また、前掲・AGCグリーンテック事件東京地判が示しているように、社宅という中心的な福利厚生施設について男女平等への胎動が見られることは、わが国における根強い男女差別の現存に照らすと、嘉すべき動向として注目される。

対照的に、家族手当・住宅手当の有期雇用労働者への不支給をめぐる裁判例の状況には福利厚生に対する現行労働法制の問題性が集約して表れているものといわざるをえない。前記の通り、家族手当・住宅手当の不支給の不合理性については、判断枠組みも結論も分かれており、法的安定性を欠く現況にある。

家族手当・住宅手当の有期雇用労働者への不支給の不合理性の判断枠組みについては、各手当が従業員に対する福利厚生・生活保障を目的とするものであるとの認定を前提にして、①定年後再雇用による有期雇用労働者について生活状況（扶養家族の数や持ち家の所有等）や法定福利厚生（厚生年金の給付等）の存在を重視して不支給の不合理性を否定する例、②扶養家族や住宅の負担は有期雇用労働者も無期雇用労働者と同様であるとして、生活保障の趣旨を重視して不支給の不合理性を肯定する例、③生活保障による有為人材の長期継続的確保という支給目的を重視して不支給の不合理性を否定する例、の3者に大別されることは前記の通りである。

この判断枠組みの①と②は、家族手当・住宅手当の生活保障としての趣旨を強調する点では共通しているが、考え方の出発点はかなり異なるものと解される。

①は、家族手当・住宅手当による生活保障に福利厚生における社会保障の補完機能すなわち企業による肩代わりを見るものということができる。家族手当・住宅手当は企業による社会保障の肩代わりなのだから、当該労働者の生活状況や法定福利厚生が給付されることは法定外福利厚生たる家族手当・住宅手当の不支給の不合理性を否定する契機となるという考え方である。

これに対して、②にはむしろ生活保障給という意味での家族手当・住宅手当の賃金性を強調する思考方法が看取される。家族手当・住宅手当について、福利厚生における中核的労働条件の補完機能すなわち基本給との一体性を見る考え方が②の根底にあるものと解される。家族手当・住宅手当は、法的に見て賃金性（労働の対償性）は疑いないところ、基本給とともに従業員の生活を保障することを目的としているのであるから、支給条件を満たす有期雇用労働者への不支給は不合理であるということである。

③は、家族手当・住宅手当について福利厚生の人材確保・定着機能を強調するものである。この判断枠組みは、有期雇用労働者についてカテゴリー的に生活保障機能の享受を否定する結論を導きかねず、ややバランスを欠くものと評価せざるをえない。その意味で、実態として長期雇用となっている非正規従業員については福利厚生の正規従業員確保機能をいわば類推適用して不支給の不合理性を肯定する前掲・日本郵便（大阪）事件最判の枠組みは、人材確保・定着機能を重視する枠組みの枠内で有期雇用労働者の一部の救済を志向するものとして注目される。

以上のように裁判例の根底にある思考方法を分析すると、家族手当・住宅手当について、生活保障という福利厚生の直接的な目的の裏側にある、①社会保障の肩代わり、②基本給の補完、③人材確保・定着機能といった機能を合理的に構造化して、結果についての予見可能性が高いという意味で明確な紛争解決基準を形成することに裁判所が

苦慮している現状が浮かび上がる。

わが国企業において行われている家族手当・住宅手当の多くは、上記の①から③を多かれ少なかれ含んだアマルガムとして存在しているものと推察される。この点、充実した家族手当および住宅手当が社会保障によって普遍的に実施されている社会（例えばフランス）にはない困難をわが国社会は抱え込んでいるものということができる。裁判例の混迷は事態の困難ないし病理の鏡であり、解釈論による合理的な紛争解決基準の形成には限界があるものといわざるをえない。

国は各企業に①社会保障の肩代わりをさせている見返りとして、家族手当・住宅手当といった実質的に②基本給を補完する機能をもつ趣旨曖昧な賃金の存在を認め、それら諸手当に一定の③人材確保・定着機能を持たせることを全面的に否定しないものの、濫用事例については（均衡を欠く）不合理な待遇差であるとして司法による事後的チェックの余地を残して全体としての労使関係の安定をはかっているというのが、家族手当・住宅手当に関する均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範の実際上の機構と存在構造と考える。

しかし、社会保障の肩代わりの補助システムであるとしても、均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範は、各企業における正規・非正規の不合理な待遇格差の是正を目的とするものであるが、企業規模による法定外福利厚生の格差を度外視している点で、立法それ自体に抜きがたい政策上の限界性をもっている。

現状において企業において求められているのは、正社員層における家族手当・住宅手当の廃止ではなく、むしろ各企業がグループの垣根を越えて地域単位ないし職業単位の家族手当・住宅手当の基金ないし保険組合を形成し、家族手当・住宅手当の社会化による全労働者への普遍化を各单位において実現することを通して、社会保障への組み入れ（社会手当としての法化）への道筋をつくることと考えるが、実現の途には遠いものがある²³⁾。

均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範による訴訟の主体たる非正規労働者については、その全体としての貧困さ、所帯をもつことの困難さが指摘されるところであり²⁴⁾、家族手当・住宅手当

の社会手当化（法化）を展望した各单位における社会化は、わが国社会の緊急の法的課題であることは間違いない。

- 1) 江夏幾多郎・岸野早希・西村純・松浦民恵編著『新・マテリアル人事労務管理』（有斐閣、2023年）126頁〔于松平執筆〕。
- 2) 谷田部光一「わが国における福利厚生の現状とこれからの方向」政経研究51巻1号82頁（2014年）。
- 3) 大塚一朗『工場内福利施設に関する研究』（弘文堂書房、1938年）。
- 4) 大塚・前掲注3）書9頁。
- 5) 江夏ほか編・前掲注1）書126頁〔于松平執筆〕、谷田部・前掲注2）論文88頁参照。福利厚生と社会保障との関係については、藤田至孝・塩野谷祐一編『企業内福祉と社会保障』（東京大学出版会、1997年）、武川正吾・佐藤博樹編『企業保障と社会保障』（東京大学出版会、2000年）。
- 6) 谷田部・前掲注2）論文87頁。
- 7) 福利厚生に対する労働法的規制に関する研究書として、柳屋孝安『企業内福利厚生をめぐる労働法上の課題——日独比較法研究』（関西学院大学出版会、2025年）。本稿は本書に多くを学んだ。近年の研究論文として、國武輝久「従業員給付をめぐる法的問題状況」伊藤博義・保原喜志夫・山口浩一郎編『労働保護法の研究』（有斐閣、1994年）311頁、佐藤敬二「福利厚生施策と受給権保護の課題」和田肇・西村健一郎・石田眞編『講座21世紀の労働法第7巻』（有斐閣、2000年）263頁等。
- 8) 本久洋一・小宮文人・浅野高宏編『労働法の基本 第3版』（法律文化社、2025年）88頁〔本久執筆〕参照。封建的労働慣行は経営家族主義の裏面としての側面をもつが、福利厚生の歴史的淵源としてのわが国におけるパターナリズムについては、榎一江「近代日本の経営パターナリズム」大原社会問題研究所雑誌611・612号28頁（2009年）、同「近代日本のパターナリズムと福利施設」大原社会問題研究所雑誌705号30頁（2017年）参照。
- 9) 近年の注釈として、池田悠「第11条」荒木尚志・岩村正彦・村中孝史・山川隆一編『注釈労働基準法・労働契約法第1巻』（有斐閣、2023年）196頁、厚生労働省労働基準局編著『令和3年版労働基準法上』（労務行政、2022年）168頁、本久洋一「第11条」西谷敏・野田進・和田肇・奥田香子編『新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法第2版』（日本評論社、2020年）40頁等。
- 10) 筆者自身もまた判例・通説と同様に行政解釈による賃金の定義を支持している（本久・前掲注9）論文42頁）。なお行政解釈に対する近年の有力な批判として、水町勇一郎『詳解労働法〔第3版〕』（東京大学出版会、2024年）658頁、柳屋・前掲注7）書72頁。
- 11) この通達において住宅の貸与とは無償貸与が念頭にある。したがって、同通達は、貸与を受けない者が均衡給与と支給される場合には住宅貸与の利益を賃金として扱い、均衡給与の3分の1以上が借料として徴収される場合には、住宅貸与は福利厚生施設とみなす（昭30・10・10基収2386号）。
- 12) 「具体的には、『通常の労働者』とは、いわゆる正規型の労働

- 者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者（以下『無期雇用フルタイム労働者』という。）をいうものであること。」基発0130第1号・職発0130第6号・雇均発0130第1号・開発0130第1号（パートタイム・有期雇用労働法施行通達）4頁。
- 13) 前掲注12）・パートタイム・有期雇用労働法施行通達31頁。
 - 14) 日本郵便（佐賀）事件・最1小判令和2年10月15日労働判例1229号5頁（夏期冬期休暇）、日本郵便（東京）事件・最1小判令和2年10月15日労働判例1229号58頁（病欠休暇）。
 - 15) パートタイム・有期雇用労働法8条には旧労働契約法20条時代の最高裁判例の蓄積が反映されているが、最高裁判例によって形成された均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）規範の総括として、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1555号34頁（2021年）、水町勇一郎「不合理性をどう判断するか？」労働判例1228号5頁（2020年）参照。また、パートタイム・有期雇用労働法8条・9条の行政解釈として、同一労働同一賃金ガイドライン（平成30年12月28日厚生労働省告示第430号）。
 - 16) 石田信平「社宅制度における男女間差別の成否」労働法律旬報2062号35頁（2024年）等参照。
 - 17) 長澤運輸事件の第1審・東京地判平成28年5月13日労働判例1135号11頁は待遇差の不合理性を肯定し、控訴審・東京高判平成28年11月2日労働判例1144号16頁はこれを否定したが、いずれも各賃金項目の趣旨・目的に依拠することなく、支給総額の総体的な比較により判断している。
 - 18) 長澤運輸事件における無期雇用労働者の家族手当は賃金規程等により、「月額は、配偶者について5000円、子1人について5000円（2人まで）」と定められている。
 - 19) 日本郵便（大阪）事件の争点の対象となった扶養手当は、所定の扶養親族のある者に支給されるものであり、その額は、扶養親族の種類等に応じて、扶養親族1人につき月額1500円～1万5800円である。
 - 20) ハマキョウレックス事件における住宅手当とは、21歳以下の正社員に対しては月額5000円、22歳以上の正社員に対しては月額2万円の住宅手当を支給するというものである。
 - 21) 本久洋一「パート有期労働法への対応を目的とする扶養手当・住宅手当の廃止・組み替えの合理性」労働法律旬報2043号31頁（2023年）参照。
 - 22) 井川志郎「無期・有期間の格差解消のための住居手当廃止措置の適法性」労働法律旬報2070号82頁（2024年）参照。
 - 23) 筆者は、家族手当・住宅手当の社会手当化を労働法の未来を展望する上での重要課題として提唱している。本久洋一「労働関係法から労働者法へ」西谷敏・道幸哲也『労働法理論の探求』（日本評論社、2020年）12頁以下参照。
 - 24) 錦谷まりこ・井上まり子・鶴ヶ野しのぶ「少子化社会における非正規雇用と結婚、妊娠・出産、育児」日本衛生学雑誌73巻2号215頁（2018年）等。

もとひさ・よういち 國學院大學法学部教授。最近の主な論文に「新しい労働基準法制の規制原理について——厚生労働省「新しい時代の働き方に関する研究会報告書」の検討」労働法律旬報2052号6頁（2024年）。労働法専攻。