

## 【Web資料IV - ⑧ 労働契約法旧20条に関する最高裁判決】

**労働契約法旧20条**「有期雇用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利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。」

ハマキョウレックス事件（最二小判平30・6・1）

X：労働者 Y：利用者

### 労働契約法旧20条の解釈

「労働契約法20条は、有期労働契約を締結している労働者（以下「有期契約労働者」という。）の労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と無期労働契約を締結している労働者の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「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旨を定めている。同条は、有期契約労働者については、無期労働契約を締結している労働者（以下「無期契約労働者」という。）と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくく、両者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、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を禁止したものである。

そして、同条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提に、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情（以下「職務の内容等」という。）を考慮して、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であると解される。」

### 私法上の効力

「労働契約法20条が有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違は「不合理と認められるものであってはならない」と規定していることや、その趣旨が有期契約労働者の公正な処遇を図ることにあること等に照らせば、同条の規定は私法上の効力を有するものと解するのが相当であり、有期労働契約のうち同条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となるものと解される。」

「有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が同条に違反する場合であっても、同条の効力により当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではないと解するのが相当である。」

「同条にいう『期間の定めがあることにより』とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が期間の定め有無に関連して生じたものであることをいうものと解するのが相当である。」

「したがって、同条にいう「不合理と認められるもの」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であると評価することができるものであることをいうと解するのが相当である。

そして、両者の労働条件の相違が不合理であるか否かの判断は規範的評価を伴うものであるから、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ものと解される。」

諸手当の不合理性の有無の判断表

	正社員	契約社員	不合理性の判断		
			一審	二審	最高裁
基本給	月給制	時給制			
無事故手当	1万円	支給なし	認めず	認める	認める
作業手当	1万円	支給なし	認めず	認める	認める
給食手当	3500円	支給なし	認めず	認める	認める
住宅手当	21歳以下5000円、22歳以上2万円	支給なし	認めず	認めず	認めず
家族手当	あり	支給なし	認めず	判断せず	判断せず
皆勤手当	1万円	支給なし	認めず	認めず	認める
通勤手当	通勤距離に応じて支給(彦根市内居住者は5000円)	3000円 平成26年1月以降5000円	認める	認める	認める
定期昇給	原則あり	原則なし	認めず	判断せず	判断せず
賞与	原則支給あり	原則支給なし	認めず	判断せず	判断せず
退職金	原則支給あり	原則支給なし	認めず	判断せず	判断せず

出所：労働判例1179号24頁「参考表 ハマキョウレックス(差戻審)事件判断等一覧表」を参考に筆者作成  
注：上記表記で、網掛けは最高裁で不合理であると認められた賃金を示す。

□で囲んだ手当は、最高裁で不合理であると認められなかった賃金を示す。

空白部分は、労働契約法旧20条違反で争われなかった賃金である。

諸手当の具体的検討

無事故手当

会社主張：安全運転をする乗務員の育成を目的とするものであり、長期間の契約継続が予定されている正社員に支給することで上記目的との間に親和性を持つ。契約社員であっても無事故に対する報償は時給の増額という形に反映されている。

最高裁：無事故手当は、優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給されるものであると解されるところ、上告人の乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異なるから、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。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、Yの中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるものではない。加えて、無事故手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。

作業手当

会社主張：実質的に基本給としての性質を有するので、正社員の業務の内容及び責任の程度等の相違に基づくものである。

最高裁：作業手当は、特定の作業を行った対価として支給されるものであり、作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金であると解される。しかるに、Yの乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異なる。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることによって、行った作業に対する金銭的評価が異なることになるものではない。加えて、作業手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。

給食手当

会社主張：長期雇用関係を前提とする正社員の福利厚生を手厚くすることによって、有能な人材の獲得・定着を目的とする。

最高裁：給食手当は、従業員の食事に係る補助として支給されるものであるから、勤務時間中に食事を取ることを要する労働者に対して支給することがその趣旨にかなうものである。しかるに、Yの乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異ならない上、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ものの必要性やその程度とは関係がない。加えて、給食手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。

#### 住宅手当

会社主張：長期雇用関係を前提として配置転換のある正社員への住宅費用の援助及び福利厚生を手厚くすることによって、有能な人材の獲得・定着を目的とする。

最高裁：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どころ、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。したがって、正社員に対して上記の住宅手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえないから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。

皆勤手当 ▶原審に破棄差戻し

会社主張：長期雇用関係を前提として特に正社員の勤労意欲を高めるために正社員に支給されるもの。契約社員であっても、時給の増額という形に反映されている。

最高裁：皆勤手当は、Yが運送業務を円滑に進めるには実際に出勤するトラック運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給されるものであると解されるどころ、Yの乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異ならないから、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、Yの中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるとはいえない。そして、本件労働契約及び本件契約社員就業規則によれば、契約社員については、Yの業績と本人の勤務成績を考慮して昇給することがあるとされているが、昇給しないことが原則である上、皆勤の事実を考慮して昇給が行われたとの事情もうかがわれない。したがって、Yの乗務員のうち正社員に対して上記の皆勤手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。

#### 通勤手当

会社主張：配置転換のある正社員に対し、長距離通勤に伴う交通費の援助を目的とする。

最高裁：通勤手当は、通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されるものであるところ、労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではない。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、通勤に要する費用の多寡とは直接関連するものではない。加えて、通勤手当に差違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。

#### 長澤運輸事件（最二小判平30・6・1）

X：労働者 Y：使用者

労働契約法旧20条の「その他の事情」の解釈

「有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において、労働契約法20条にいう『その他の事情』として考慮されることとなる事情に当たると解するのが相当である。」

「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。」

### 不合理性の判断

「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。」

賃金構成の各部分の不合理性の判断表

			不合理性の判断		
			一審	二審	最高裁
正社員：基本給 嘱託社員：基本賃金	月給制 ・在籍給：1年目8万9100円、在籍1年につき800円加算（在籍41年目の12万1100円が上限） ・年齢給：20歳0円、1歳につき200円加算（5歳の6000円が上限） Xら定年退職時：11万2700円～12万1500円	嘱託乗務員(再雇用) 12万5000円	本件相違は、労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情に照らして不合理なものであり、労働契約法20	年収ベースで2割前後賃金が減額になっていることが直ちに不合理であるとは認められない。正社員との賃金の差額を縮める努力をしたことに照らせば、個別の諸手当の支給の趣旨を考慮しても、なお不支給や支給額が低いことが不合理であるとは認められない。賃金構成の各項目についての不合理性の判断は行わず。	認めず
正社員：能率給 嘱託社員：歩合給	10トン車4.60%、12トン車3.70%、15トン車3.10%、トレーラ3.15%	12トン車：月稼働額×12%、15トン車：月稼働額×10%、トレーラ：月稼働額×7%	条に違反するものというべきである。嘱託社員の労働条件のうち賃金定めに関する部分については、これに対応する正社員就業規則その他の規定		認めず
職務給	10トン車7万6952円、12トン車8万0522円、15トン車8万2952円、トレーラ8万2900円	支給なし			認めず
精勤手当	5000円	支給なし			認める
無事故手当	5000円	5000円			判断せず
住宅手当	1万円	支給なし	が適用されることになるものと解するのが相当である。手当ごとの判断はなされてない。		認めず
家族手当	配偶者5000円、子1人につき5000円（2人まで9	支給なし			認めず
役付手当	班長：3000円、組長1500円	支給なし			認めず
正社員：超勤手当 嘱託社員：時間外手当	時間外勤務手当、休日勤務手当支給	時間外勤務、法定休日、深夜勤務には労基法所定の割増賃金支給（正社員よりも低く計算）			認める
通勤手当	支給あり（4万円上限）	支給あり（4万円上限）			判断せず
賞与	基本給の5か月分（出勤率80%未満の者は適宜減	支給なし			認めず

	額、自己件につき5000円 の減額				
退職金	支給あり	支給なし			判断せず
調整給	支給なし	老齢厚生年金の報酬比 例部分が支給されない 期間について月額2万 円支給			

出所：労働判例1179号36頁「参考表 長澤運輸事件の判断等一覧」を参考に筆者作成

注：上記表記で、網掛けは最高裁で不合理であると認められた賃金を示す。

□で囲んだ手当は、最高裁で不合理であると認められなかった賃金を示す。

## 賃金構成の各部分の具体的検討

### 能率給（歩合給）及び職務給

最高裁：嘱託乗務員に対して能率給及び職務給が支給されないこと等についてYは、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、能率給及び職務給を支給していない。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、X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。また、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、その額は、いずれも職種に応じた係数を乗務員の月稼働額に乗ずる方法によって計算するものとされ、嘱託乗務員の歩合給に係る係数は、正社員の能率給に係る係数の約2倍から約3倍に設定されている。そして、Yは、本件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。このような賃金体系の定め方に鑑みれば、Yは、嘱託乗務員について、正社員と異なる賃金体系を採用するに当たり、職種に応じて額が定められる職務給を支給しない代わりに、基本賃金の額を定年退職時の基本給の水準以上とすることによって収入の安定に配慮するとともに、歩合給に係る係数を能率給よりも高く設定することによって労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫しているといえることができる。そうである以上、嘱託乗務員に対して能率給及び職務給が支給されないこと等によ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の判断に当たっては、嘱託乗務員の基本賃金及び歩合給が、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであることを考慮する必要があるといえるべきである。そして、・・本件賃金につき基本賃金及び歩合給を合計した金額並びに本件試算賃金につき基本給、能率給及び職務給を合計した金額をXごとに計算すると、前者の金額は後者の金額より少ないが、その差はX1につき約10%、上告人X2につき約12%、上告人X3につき約2%にとどまっている。

さらに、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、Y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。

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から、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。

### 精勤手当

最高裁：精勤手当は、その支給要件及び内容に照らせば、従業員に対して休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるものであるといえることができる。そして、Yの嘱

託乗務員と正社員との職務の内容が同一である以上、両者間で、その皆勤を奨励する必要性に相違はない。

### 住宅手当及び家族手当

最高裁：住宅手当及び家族手当は、その支給要件及び内容に照らせば、前者は従業員の住宅費の負担に対する補助として、後者は従業員の家族を扶養するための生活費に対する補助として、それぞれ支給されるものであるといえる。上記各手当は、いずれも労働者の提供する労務を金銭的に評価して支給されるものではなく、従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるものであるから、使用者がそのような賃金項目の要否や内容を検討するに当たっては、上記の趣旨に照らして、労働者の生活に関する諸事情を考慮することになるものと解される。Yにおける正社員には、嘱託乗務員と異なり、幅広い世代の労働者が存在し得るところ、そのような正社員について住宅費及び家族を扶養するための生活費を補助することには相応の理由があるといえる。他方において、嘱託乗務員は、正社員として勤続した後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が開始されるまではYから調整給を支給されることとなっているものである。

### 役付手当

最高裁：役付手当は、その支給要件及び内容に照らせば、正社員の中から指定された役付者であることに対して支給されるものであるといえる。

### 嘱託乗務員の時間外手当と正社員の超勤手当の相違

最高裁：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。

### 賞与

最高裁：賞与は、月例賃金とは別に支給される一時金であり、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。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工夫した内容になっている。

### メトロコマース事件（最三小判令2・10・13）

X：労働者 Y：使用者

従業員 { 社員(正社員) 無期雇用 定年 65 歳 売店勤務 7 時間 50 分(週 39 時間 10 分)  
職種限定なし 配転等あり  
契約社員 A 原則 1 年の有期契約 原則契約更新 定年 65 歳  
→平成 28 年 4 月に「職種限定社員」に名称変更。無期契約に変更  
契約社員 B 契約期間 1 年以内とする有期契約 原則契約更新 定年 65 歳 大半週 40 時間

	正社員	契約社員 B
退職金	支給	支給なし

出所：筆者作成

### 退職金

最高裁：労働契約法 20 条は、有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、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を禁止したものであり、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、それが同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退職金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。

Y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などの目的から、様々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対し退職金を支給することとしたものといえる。

(職務の内容) 両者の業務の内容はおおむね共通するものの、正社員は、販売員が固定されている売店において休暇や欠勤で不在の販売員に代わって早番や遅番の業務を行う代務業務を担当していたほか、複数の売店を統括し、売上向上のための指導、改善業務等の売店業務のサポートやトラブル処理、商品補充に関する業務等を行う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、売店業務に専従していたものであり、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。

(変更の範囲) また、売店業務に従事する正社員については、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ったのに対し、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、業務の内容に変更はなく、配置転換等を命ぜられることはなかったものであり、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲(以下「変更の範囲」という。)にも一定の相違があったことが否定できない。

そうすると、Yの正社員に対する退職金が有する複合的な性質やこれを支給する目的を踏まえて、売店業務に従事する正社員と契約社員Bの職務の内容等を考慮すれば、契約社員Bの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、第1審原告らがいずれも10年前後の勤続期間を有していることをしんしゃくしても、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ができるものとはいえない。

以上によれば、売店業務に従事する正社員に対して退職金を支給する一方で、契約社員BであるXらに対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。

### 大阪医科薬科大学事件(最三小判令2・10・13)

X:労働者 Y:使用者

事務系職員 — 正職員 月給制  
 — 契約職員 月給制  
 — アルバイト職員 時給制 雇用期間1年以内、更新する場合あり、上限5年  
 — 嘱託職員 月給制又は年俸制

	正職員	アルバイト職員
賞与	年2回支給 通年4.6か月分が一応の基準	支給なし
私傷病による欠勤中の賃金	6か月間は給料月額的全額の支払い。同経過後は休職を命じられた上で休職給として標準給与の2割の支払い。	制度なし

出所:筆者作成

### 賞与

最高裁:労働契約法20条は、有期労働契約を締結した労働者と無期労働契約を締結した労働者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期労働契約を締結した労働者の公正な

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を禁止したものであり、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、それが同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。

このような正職員の賃金体系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、Y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から、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。

(業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度) 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。

(職務の内容及び配置の変更の範囲) 両者の職務の内容及び配置の変更の範囲(以下「変更の範囲」という。)に一定の相違があったことも否定できない。

(その他の事情) 教室事務員である正職員が他の大多数の正職員と職務の内容及び変更の範囲を異にするに至ったことについては、教室事務員の業務の内容やYが行ってきた人員配置の見直し等に起因する事情が存在したものといえる。

以上によれば、本件大学の教室事務員である正職員に対して賞与を支給する一方で、アルバイト職員であるXに対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。

#### **私傷病による欠勤中の賃金**

最高裁：正職員休職規程において、私傷病により労務を提供することができない状態にある正職員に対し給料(6か月間)及び休職給(休職期間中において標準給与の2割)を支給することとしたのは、正職員が長期にわたり継続して就労し、又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によるものと解される。

(業務の内容及び変更の範囲) 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。

このような職務の内容等に係る事情に加えて、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いえない。また、第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年余りにとどまり、その勤続期間が相当の長期間に及んでいたとはいえず、Xの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。

以上によれば、本件大学の教室事務員である正職員に対して私傷病による欠勤中の賃金を支給する一方で、アルバイト職員である第1審原告に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。



## 日本郵便（大阪）事件（最一小令2・10・15）

X:労働者 Y:使用者

正社員 無期契約

時給制契約社員・月給制契約社員 有期契約

	正社員	時給制契約社員・月給制契約社員
年末年始勤務手当	支給	支給なし
年始期間の勤務に対する祝日給	支給	支給なし
扶養手当	支給	支給なし

出所：筆者作成

### 年末年始勤務手当

最高裁：Yにおける年末年始勤務手当は、郵便の業務を担当する正社員の給与を構成する特殊勤務手当の一つであり、12月29日から翌年1月3日までの間において実際に勤務したときに支給されるものであることからすると、同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ものであるといえる。また、年末年始勤務手当は、正社員が従事した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であり、その支給金額も、実際に勤務した時期と時間に応じて一律である。

上記のような年末年始勤務手当の性質や支給要件及び支給金額に照らせば、これを支給することとした趣旨は、本件契約社員にも妥当するものである。そうすると、郵便の業務を担当する正社員と本件契約社員との間に労働契約法20条所定の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、両者の間に年末年始勤務手当に係る労働条件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。

### 年始期間の勤務に対する祝日給

最高裁：本件契約社員は、契約期間が6か月以内又は1年以内とされており、X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、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれている。そうすると、最繁忙期における労働力の確保の観点から、本件契約社員に対して上記特別休暇を付与しないこと自体には理由があるということではあるものの、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、本件契約社員にも妥当するといふべきである。そうすると、前記第1の2(5)～(7)のとおり、郵便の業務を担当する正社員と本件契約社員との間に労働契約法20条所定の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、上記祝日給を正社員に支給する一方で本件契約社員にはこれに対応する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、不合理であると評価することができるものといえる。

### 扶養手当

最高裁：Yにおいて、郵便の業務を担当する正社員に対して扶養手当が支給されているのは、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考えられる。

Yにおいては、本件契約社員は、契約期間が6か月以内又は1年以内とされており、X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。そうすると、上記正社員と本件契約社員との間に労働契約法20条所定の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、両者の間に扶養手当に係る労働条件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うべきである。

## 日本郵便（東京）事件（最一小令2・10・15）

X:労働者 Y:使用者

正社員 無期契約

時給制契約社員 有期契約 契約期間は6か月以内 更新可

	正社員	時給制契約社員
年末年始勤務手当	12月29日から翌年の1月3日までの間の勤務に支給	支給なし
私傷病による病気休暇	有給の休暇	無給の休暇

出所：筆者作成

### 年末年始勤務手当

上記と同旨。

### 私傷病による病気休暇

最高裁：Yにおいて、私傷病により勤務することができなくなった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、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられる。このように、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ものとするのは、使用者の経営判断として尊重し得るものと解される。もっとも、上記目的に照らせば、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、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る。

上記正社員と上記時給制契約社員との間に労働契約法20条所定の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、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につき労働条件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。

## 日本郵便（佐賀）事件（最一小令2・10・15）

X:労働者 Y:使用者

正社員 無期契約

時給制契約社員 有期契約

	正社員	時給制契約社員
夏期冬期休暇（有給）	あり（有給）	なし

出所：筆者作成

### 夏期冬期休暇（有給）

最高裁：有期労働契約を締結している労働者と無期労働契約を締結している労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が労働契約法20条にいう不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である（最高裁平成29年（受）第442号同30年6月1日第二小法廷判決・民集72巻2号202頁）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で

ある。

Yにおいて、郵便の業務を担当する正社員に対して夏期冬期休暇が与えられているのは、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であると解され、夏期冬期休暇の取得の可否や取得し得る日数は上記正社員の勤続期間の長さに応じて定まるものとはされていない。そして、郵便の業務を担当する時給制契約社員は、契約期間が6か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、上記時給制契約社員にも妥当するというべきである。

そうすると、郵便の業務を担当する正社員と同業務を担当する時給制契約社員との間に労働契約法20条所定の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、両者の間に夏期冬期休暇に係る労働条件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。