

## はじめに

本書の目的は、今後、短時間・有期雇用労働法8条の解釈・適用にあたり参考となる、旧労契法20条に関する次の7つの事件の最高裁判決を、分析的に検討し、その結果を示すものです。これらの最高裁判決から帰納的に得られた労働条件の相違が不合理と認められるかの判断手順の全体像は、次ページの図に示すとおりです。

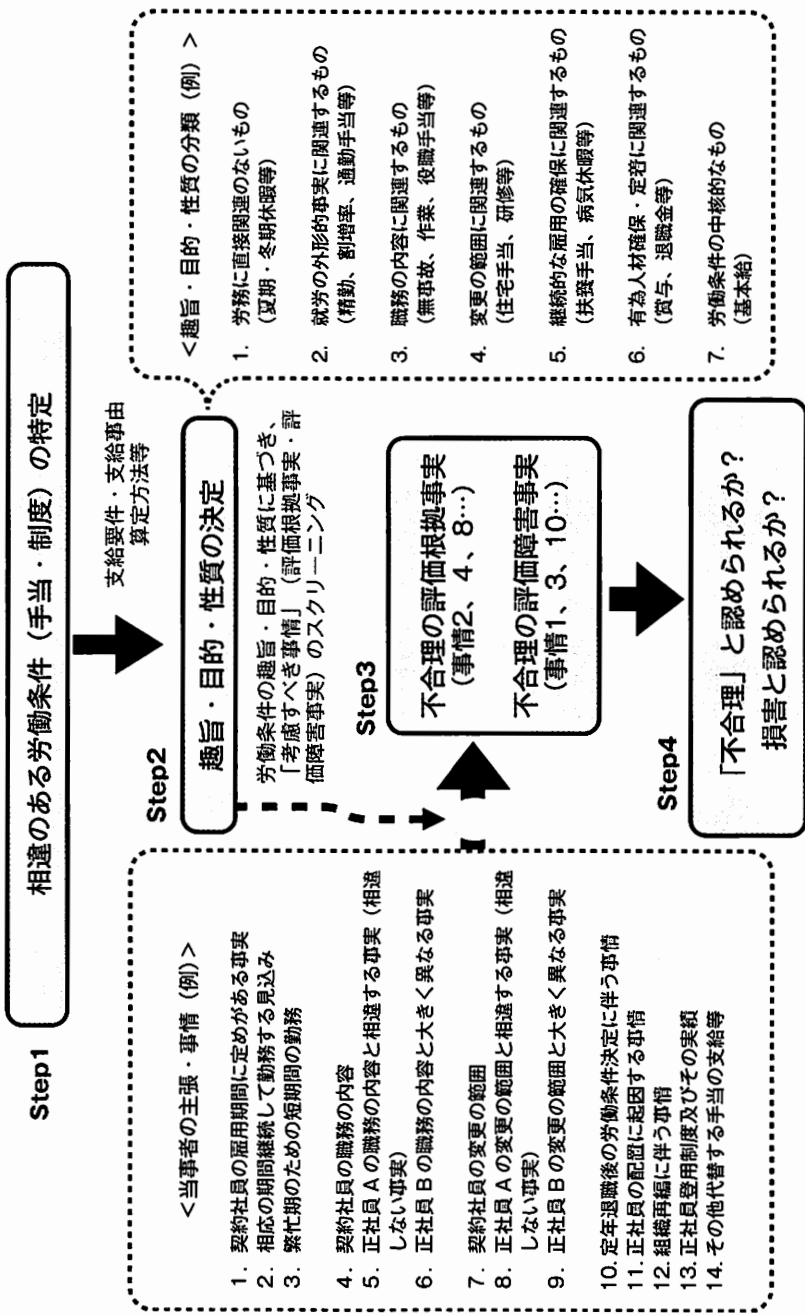
- |   |             |                 |
|---|-------------|-----------------|
| 1 | ハマキョウレックス事件 | 平成30年6月1日最高裁判決  |
| 2 | 長澤運輸事件      | 平成30年6月1日最高裁判決  |
| 3 | 大阪医科薬科大学事件  | 令和2年10月13日最高裁判決 |
| 4 | メトロコマース事件   | 令和2年10月13日最高裁判決 |
| 5 | 日本郵便（東京）事件  | 令和2年10月15日最高裁判決 |
| 6 | 日本郵便（大阪）事件  | 令和2年10月15日最高裁判決 |
| 7 | 日本郵便（佐賀）事件  | 令和2年10月15日最高裁判決 |

本書の内容は、学者や他の法律実務家が示すものとは、一部異なる見解を含み、私見の域を出ないものも含まれるかもしれません。しかし、本書をご覧いただいた結果、その当否は別にして、7つの事件の最高裁判決及び確定した高裁判決の判断全体について、疑問点を残すことなく、整理して理解していただけるものと考えています。

また、脱稿時点で最高裁判決が示されていない又は示されず確定した次の5つの高裁判決及び地裁判決についても、上記見解を踏まえて検討します。

- |   |              |                   |
|---|--------------|-------------------|
| 1 | 九水運輸商事事件     | 平成30年9月20日福岡高裁判決  |
| 2 | 日本郵便（雇止め）事件  | 平成30年10月25日東京高裁判決 |
| 3 | 学校法人産業医科大学事件 | 平成30年11月29日福岡高裁判決 |
| 4 | 井関松山ファクトリー事件 | 令和1年7月8日高松高裁判決    |
| 5 | 井関松山製造所事件    | 令和1年7月8日高松高裁判決    |
| 6 | 名古屋自動車学校事件   | 令和2年10月28日名古屋地裁判決 |

# ◆労働条件の相違が不合理と認められるかの判断手順の全体像



なお、本書において用いる次の用語の意味は、概ね以下のとおりです。  
 また、本文中に引用された判決文に引かれている下線は全て筆者による  
 ものです。その点ご注意ください。

用語	意味
無期雇用労働者 無期契約労働者 正社員 正職員 正規職員	期間の定めのない労働契約により使用される労働者
有期雇用労働者 有期契約労働者 契約社員 アルバイト職員 嘱託乗務員 嘱託社員 パート社員	期間の定めのある労働契約により使用される労働者
職務の内容	旧労契法20条の規定する「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」
変更の範囲	旧労契法20条の規定する「職務の内容及び配置の変更の範囲」
その他の事情	旧労契法20条の規定する「その他の事情」
使用者	各事件で被告となった使用者
労働者	各事件で原告となった労働者

2021年 6 月 弁護士 中野公義

掲載裁判例

通し 番号	判決年月日			裁判所	事件名
1	H27	9	16	大津地裁彦根支部	ハマキョウレックス事件
	H28	7	26	大阪高裁	
	H30	6	1	最高裁	
2	H28	5	13	東京地裁	長澤運輸事件
	H28	11	2	東京高裁	
	H30	6	1	最高裁	
3	H30	1	24	大阪地裁	学校法人大阪医科薬科大学 (旧大阪医科大学) 事件
	H31	2	15	大阪高裁	
	R2	10	13	最高裁	
4	H29	3	23	東京地裁	メトロコマース事件
	H31	2	20	東京高裁	
	R2	10	13	最高裁	
5	H29	9	14	東京地裁	日本郵便（東京）事件
	H30	12	13	東京高裁	
	R2	10	15	最高裁	
6	H29	6	30	佐賀地裁	日本郵便（佐賀）事件
	H30	5	24	福岡高裁	
	R2	10	15	最高裁	
7	H30	2	2	大阪地裁	日本郵便（大阪）事件
	H31	1	24	大阪高裁	
	R2	10	15	最高裁	
8	H30	2	1	福岡地裁小倉支部	九水運輸商事事件
	H30	9	20	福岡高裁	
9	H29	9	11	東京地裁	日本郵便（休職）事件
	H30	10	25	東京高裁	
10	H29	10	30	福岡地裁小倉支部	学校法人産業医科大学事件
	H30	11	29	福岡高裁	
11	H30	4	24	松山地裁	井関松山製造所事件
	R1	7	8	高松高裁	
12	H30	4	24	松山地裁	井関松山ファクトリー事件
	R1	7	8	高松高裁	
13	R2	10	28	名古屋地裁	名古屋自動車学校事件

## 第1章 導 入

- 1 条文及び本書の対象とする最高裁判決…………… 16
  - (1) 同一労働・同一賃金とは 16
  - (2) 短時間・有期労働法8条、派遣法 17
  - (3) 旧労契法20条及び本書の対象とする最高裁判決 19
- 2 各事件の概要及び特徴…………… 22
  - (1) ハマキョウレックス事件 22
  - (2) 長澤運輸事件 24
  - (3) 大阪医科薬科大学事件 26
  - (4) メトロコマース事件 29
  - (5) 日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件 31
- 3 ガイドライン…………… 36

## 第2章 最高裁判決の示した判断（法令の解釈等）

- 1 条文の解釈等…………… 40
  - (1) 旧労契法20条の解釈 ～趣旨・均衡待遇～ 40
    - 最高裁判決
  - (2) 対象となる労働条件 ～賞与は？退職金は？～ 42
    - 最高裁判決：賞与
    - 最高裁判決：退職金
    - 最高裁判決：夏期冬期休暇
    - 最高裁判決：病気（有給）休暇
  - (3) 効果 ～違反した場合の不利益は？～ 44
    - 最高裁判決：私法上の効力（無効）
  - (4) 補充効 ～同一の労働条件となるか？～ 45

最高裁判決：補充効の否定

- (5) 就業規則等による補充 ～一般法と特別法の関係～ 47

最高裁判決：補充効の否定

- (6) 「不合理と認められるもの」の解釈  
～合理的と認められるもの？～ 50

最高裁判決：主張立証責任

## 2 「不合理」の判断枠組み ..... 52

- (1) 不合理性の判断対象  
～個別の労働条件か労働条件全体か～ 52

最高裁判決：賃金項目

- (2) 期間の定めによる  
～雇用期間を理由にしていなければ大丈夫？～ 54

最高裁判決：期間の定めの有無に関連して生じたもの

- (3) 主張立証責任 57

最高裁判決：主張立証責任及び評価根拠・障害事実

- (4) 判断枠組み ～労働条件の趣旨～ 59

最高裁判決：判断枠組み

- (5) 「事情」  
～職務の内容及び変更の範囲に関連するものに限る？～ 63

最高裁判決：定年退職後に再雇用された者であることを考慮したもの

- (6) 労働条件の趣旨・目的・性質 66

最高裁判決：支給要件及び内容

最高裁判決：継続的な雇用確保の目的

最高裁判決：正社員としての有為人材確保等

- (7) 職務の内容等の比較の必要性

～比較対象は誰が適格か？～ 70

最高裁判決：労働者の主張する正社員を比較対象としたもの

### 3 その他..... 78

- (1) 定年後再雇用の効果 ～定年後減額許容論は公認?～ 78

最高裁判決

- (2) 継続性が見込まれる場合

～契約更新は考慮されるのか?～ 80

- ① 継続的な雇用を確保する目的

最高裁判決：日本郵便事件（大阪：扶養手当、東京：病気休暇）

- ② 継続的な雇用の確保とは無関係な場合

最高裁判決：契約期間の長さ（更新）を問題としなかったもの

- ③ 無期雇用労働者についての有為人材確保目的

最高裁判決：不合理と判断しなかったもの

- (3) 契約期間による定量的認定の可否 86

最高裁判決：高裁判決を変更したもの

- (4) 割合的認定（数値化・定量化）の可否 89

最高裁判決：高裁の判断が覆されたもの

- (5) 正社員登用制度 ～労働条件の相違是正の機会保障?～ 93

最高裁判決：不合理と認められない具体的な理由として明示したもの

最高裁判決：制度の存在を適示するに留めたもの

- (6) 退職金の特殊性 ～原資の積立等の必要性～ 97

最高裁判決：補足意見として使用者の裁量に言及したもの

## 第3章 最高裁判決の示した判断（事例）

### 1 ハマキョウレックス事件..... 101

- (1) 考慮すべき事情 101  
(2) 皆勤手当 102  
(3) 住宅手当 105  
(4) 無事故手当・作業手当 107

① 無事故手当	
② 作業手当	
(5) 給食・通勤手当	109
① 給食手当	
② 通勤手当	
<b>2 長澤運輸事件</b> .....	112
(1) 考慮すべき事情	112
(2) 精勤手当・時間外手当	113
① 精勤手当	
② 時間外手当と超勤手当の相違	
(3) 能率給及び職能給	116
(4) 役付手当	118
(5) 住宅・家族手当及び賞与	119
① 住宅手当及び家族手当	
② 賞 与	
<b>3 大阪医科薬科大学事件</b> .....	122
(1) 考慮すべき事情	122
① 無期雇用労働者の全体との相違	
② 教室事務員との相違	
③ その他の事情	
(2) 賞 与	127
(3) 私傷病による欠勤中の賃金	132
<b>4 メトロコマース事件</b> .....	136
(1) 考慮すべき事情	136
① 無期雇用労働者の全体との相違	
② 売店業務における相違	
③ その他の事情	
(2) 退職金	142
(3) 反対意見	146



5 日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件	148
(1) 考慮すべき事情	148
① 職務の内容及び変更の範囲に関連する事情	
② その他の事情	
(2) 年末年始勤務手当（東京・大阪）	151
(3) 年始期間における祝日給（大阪）	154
(4) 病気休暇（東京）	158
(5) 扶養手当（大阪）	162
(6) 夏期冬期休暇（東京・大阪・佐賀）	164

## 第4章 確定した高裁判決の判断

1 ハマキョウレックス事件	167
(1) 家族手当・一時金・定期昇給・退職金	167
裁判例：就業規則の適用がないことを理由に判断をしなかったもの	
(2) 公序良俗違反	169
裁判例：公序良俗に反しないと判断したもの	
2 大阪医科薬科大学事件	170
(1) 基本給	170
裁判例：時給と月給及びその格差について不合理としなかったもの	
(2) 年末年始・創立記念日の休日における賃金支給	172
裁判例：休日の賃金がないことを不合理としなかったもの	
(3) 年休の日数	174
裁判例：年休1日の相違を不合理としなかったもの	
(4) 夏期特別有給休暇	175
裁判例：夏期特別有給休暇がないことを不合理と判断したもの	
(5) 医療費補助措置	177

裁判例：旧労契法20条の「労働条件」でないとして違反しないとしたもの

### 3 メトロコマース事件…………… 179

#### (1) 本給 179

裁判例：基本給の相違について不合理としなかったもの

#### (2) 資格手当 181

裁判例：資格に応じて支給される手当について不合理としなかったもの

#### (3) 住宅手当 182

裁判例：住宅手当について不合理としたもの

#### (4) 賞与 184

裁判例：一定額の賞与の支給を受けていた場合に不合理としなかったもの

#### (5) 褒賞 185

裁判例：規程の形骸化を理由に不合理としたもの

#### (6) 早出残業手当 186

裁判例：割増率の相違を不合理としたもの

### 4 日本郵便事件…………… 188

#### (1) 基本賃金・通勤費（佐賀） 188

裁判例：時給と月給の相違を理由に不合理とは判断しなかったもの

#### (2) 夏期年末手当（賞与）（東京・大阪・佐賀） 189

裁判例：一定額の賞与の支給があることを踏まえ不合理としなかったもの

#### (3) 住居手当（東京・大阪） 193

裁判例：住宅手当について不合理と判断したもの

#### (4) 外務業務手当（東京・大阪・佐賀） 196

裁判例：基本給の一部を手当化したものについて不合理としなかったもの

- (5) 早出勤務等手当（東京・大阪・佐賀） 199

裁判例：支給要件に相違のある手当を比較し不合理としなかったもの

- (6) 祝日給（東京・大阪・佐賀） 202

裁判例：時給制と月給制の勤務体制の相違から不合理とされなかったもの

- (7) 夜間特別勤務手当（東京） 204

裁判例：各手当を比較し契約社員のほうが高い割合だったもの

- (8) 郵便外務業務精通手当（東京・大阪・佐賀） 205

裁判例：能力に対応した手当について比較して不合理としなかったもの

## 第5章 不法行為の成立

- 1 請求の根拠…………… 210

- (1) 不法行為に基づく請求 210

裁判例

- (2) 労働契約に基づく請求 212

裁判例

- 2 不法行為の各要件等…………… 214

- (1) 過失 214

裁判例

- (2) 損害 218

裁判例

- (3) 慰謝料 220

裁判例

## 第6章 その他の裁判例

- 1 九水運輸商事事件…………… 224
- (1) 事案の概要 224
- (2) 通勤手当 225
- 裁判例：交通費を補填する趣旨と判断したもの
- (3) 正社員の通勤手当の減額改訂 227
- 裁判例：正社員の手当を減額したことが旧労契法20条に違反しないと判断したもの
- 2 日本郵便（雇止め）事件…………… 229
- (1) 事案の概要 229
- (2) 病気休暇及び休職制度 231
- 裁判例：休職制度について旧労契法20条に違反しないと判断したもの
- 3 学校法人産業医科大学事件…………… 234
- (1) 事案の概要 234
- (2) 労働条件の相違の程度 235
- (3) 事案の特殊性及び考慮された事情 236
- (4) 判断（結論） 238
- 4 井関松山ファクトリー事件…………… 241
- (1) 事案の概要 241
- (2) 物価手当 243
- (3) 賞与 244
- ① 趣旨・目的・性質
- ② 考慮すべき事情
- ③ 不合理と認められるかの判断
- 5 井関松山製造所事件…………… 252
- (1) 事案の概要 252

(2) 賞 与	254
① 趣旨・目的・性質	
② 考慮すべき事情	
③ 不合理と認められるかの判断	
(3) 精勤手当・家族手当・住宅手当についての 高裁判決の判断	258
(4) 精勤手当・家族手当・住宅手当の規定等	261
① 精勤手当	
② 家族手当	
③ 住宅手当	
6 名古屋自動車学校事件	267
(1) 事案の概要	267
(2) 基本給	269
① 趣旨・目的・性質	
② 考慮すべき事情（実体面）	
③ 考慮すべき事情（手続面）	
④ 判 断	
(3) 皆勤手当及び敢闘賞（精励手当）	274
① 規 定	
② 趣旨・判断	
(4) 家族手当	275
① 規 定	
② 判 断	
(5) 賞 与	276
① 規 定	
② 判 断	

# 第1章

## 導 入

本章は、本書で検討の対象とする最高裁判決を特定し、同判決がその判断に用いた法令（条文）について説明するものです。

また、各最高裁判決の判断の特徴等について簡単にまとめていますので、これらの概要についてご存知でない方は、まず、こちらから読み始めてみてください。

各最高裁判決について、その内容についてご存知の方は、次章以降で、興味のある箇所をご覧ください。

# 1 条文及び本書の対象とする 最高裁判決

## (1) 同一労働・同一賃金とは

Q：「同一（価値）労働・同一賃金」という言葉をスローガンに、非正規雇用の労働条件の改善が問題とされていますが、これはどのような意味で用いるものですか。

A：最近では、短時間雇用労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇改善が図られるべきという考えから使われる言葉で、日本では、法令等に定義ないし規定されるものではありません。

### 【問題の所在】

「同一労働・同一賃金」という言葉がありますが、これが法令に基づくものであれば、これに違反した場合のペナルティーの有無などが問題となります。

### 【厚生労働省HP】

厚生労働省のホームページ (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>) には、「同一労働同一賃金」について、次のような記載があります。

「同一労働同一賃金の導入は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。」

この概念は、国際労働機関（ILO）が用いているもので、元々は、男女間の賃金格差に基づく差別解消を主な目的として用いられているものです。それを受けて、労働基準法4条が「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」と規定しています。

また、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等を図る目的で「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」も制定されていますが、上記、厚生労働省のHPに掲載のある、非正規雇用労働者の不合理な待遇差を解消することを目的として、これを定義し、事業主の義務として規定する法律はありません。

そのため、日本においては、「同一労働・同一賃金」が労働関係を規律する一般的な法規範として存在しているものとは認められていません。

しかし、終身雇用制及び年功序列賃金が長く続いてきた日本の社会において、現在では、労働者全体の約4割を占めるに至った非正規雇用労働者について、その待遇を改善する必要性は否定されるものではなく、むしろ急務な課題とされています。

そのため、「不合理な労働条件の相違」を禁止するための法改正等が行われるに至りました。

## (2) 短時間・有期労働法8条、派遣法

**Q**：非正規雇用労働者の待遇を改善することを目的とした法律としては、どのようなものがありますか。

**A**：短時間・有期雇用労働法8条及び派遣法30条の3があります。

働き方改革関連法により法改正がなされ、大企業については令和2年



4月1日から、中小企業については令和3年4月1日から次の法条が適用され、不合理な待遇の相違が禁止されることとなります。また、これに備えて、平成30年12月28日、厚生労働省からはガイドライン（厚生労働省告示第430号）も示されました。

## 【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（短時間・有期雇用労働法）】

（不合理な待遇の禁止）

第8条 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。

## 【労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（派遣法）】

（不合理な待遇の禁止等）

第30条の3 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、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派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の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。

2 派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者

と同一の派遣労働者であつて、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業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派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における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については、正当な理由がなく、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当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。

### (3) 旧労契法20条及び本書の対象とする 最高裁判決

㉔：働き方改革関連法により改正される前の労働契約法20条とは、どのようなものですか。

㉕：無期雇用労働者と有期雇用労働者との労働条件について、不合理な相違を禁止したもので、上記法改正により、短時間・有期雇用労働法（旧パート法）8条に承継されました。

平成25年4月1日から、働き方改革関連法による改正法（短時間・有期雇用労働法8条）が施行される（大企業は令和2年3月31日、中小企業は令和3年3月31日）まで、労働契約には次の改正前の労働契約法20条（旧労契法20条）が適用され、無期雇用労働者と有期雇用労働者との労働条件の不合理な相違が禁止されていました。

#### 【旧労契法20条】

第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。

### 【本書の対象とする最高裁判決】

前述のように、短時間・有期雇用労働法8条等が施行されることとなりますが、その判断については、ガイドラインが出されているものの、未だ裁判例が存在しません。

しかし、短時間・有期雇用労働法8条は、旧労契法20条を承継したものと理解されており、その解釈は、改正後の同条に引き継がれ、あるいは参考とされることが当然予想されます。

そのため、本書では、旧労契法20条の適用が問題となり、いずれも最高裁の判断が示された次の7つの事件について、その内容の分析的な検討を試みるものです。

最高裁判決が、「不合理」と認められるかを判断するために、どのような判断枠組・規範を示し、その結果どのような結論を示したかをみていくことが、本書の主な内容です。また、それを理解するために、必要な限りにおいて、各高裁判決の判断についても検討するものです。

ハマキョウレックス事件 平成27年9月16日 大阪地裁彦根支部判決  
平成28年7月26日 大阪高裁判決  
平成30年6月1日 最高裁判決

長澤運輸事件 平成28年5月13日 東京地裁判決  
平成28年11月2日 東京高裁判決

平成30年 6 月 1 日最高裁判決

大阪医科薬科大学事件

平成30年 1 月24日大阪地裁判決

平成31年 2 月15日大阪高裁判決

令和 2 年10月13日最高裁判決

メトロコマース事件

平成29年 3 月23日東京地裁判決

平成31年 2 月20日東京高裁判決

令和 2 年10月13日最高裁判決

日本郵便（東京）事件

成29年 9 月14日東京地裁判決

平成30年12月13日東京高裁判決

令和 2 年10月15日最高裁判決

日本郵便（大阪）事件

平成30年 2 月 2 日大阪地裁判決

平成31年 1 月24日大阪高裁判決

令和 2 年10月15日最高裁判決

日本郵便（佐賀）事件

平成29年 6 月30日佐賀地裁判決

平成30年 5 月24日福岡高裁判決

令和 2 年10月15日最高裁判決

## 2 各事件の概要及び特徴

### (1) ハマキョウレックス事件

Q：ハマキョウレックス事件とはどのような事案で、どのような特徴がありますか。

A：旧労契法20条に関する事件のうち、最初に最高裁判決が出されたもので、同条の趣旨や同条違反の判断方法を示すなどした先例的意義のあるものと捉えられています。また、事実関係として、有期雇用労働者と無期雇用労働者との職務の内容に相違はなく、変更の範囲について相違があったという点が、事件の特徴といえます。

#### 【事案の概要】

ハマキョウレックス事件は、一般貨物自動車運送事業を行う使用者において、トラック運転手として雇用されていた契約社員が、正社員との労働条件との間で、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、家族手当、賞与、定期昇給及び退職金について、旧労契法20条に違反する相違があると主張して提訴した事件です。

最高裁は、このうち、次の各手当について旧労契法20条に違反するかどうか「不合理と認められるもの」と評価できるかどうかを判断し、不合理と認められるものに関し、損害賠償請求を認めました。

#### ・不合理と認められる

皆勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当