

【資料編】同一労働同一賃金・判例まとめ

	事件名	裁判所	日付	頁	備考
1	ハマキョウレックス事件	最高裁	H30.6.1	3	
2	ヤマト運輸事件	仙台地裁	H29.3.30	6	
3	医療法人A会事件	新潟地裁	H30.3.15	7	
4	九水運輸商事事件	福岡高裁	H30.9.20	8	
5	学校法人産業医科大学事件	福岡高裁	H30.11.29	9	
6	学校法人大阪医科薬科大学事件	大阪高裁	H31.2.15	10	上告受理決定
7	東京メトロコマース事件	東京高裁	H31.2.20	13	上告受理決定
8	学校法人X事件	京都地裁	H31.2.28	17	
9	学校法人中央学院(非常勤講師)事件	東京地裁	R元.5.30	18	
10	井関松山製造所事件	高松高裁	R元.7.8	20	
11	井関松山ファクトリー事件	高松高裁	R元.7.8	22	

	事件名	裁判所	日付	頁	備考
■日本郵便事件					
12	日本郵便(佐賀)事件	福岡高裁	H30.5.24	23	上告受理決定
13	日本郵便(東京)事件	東京高裁	H30.12.13	27	上告受理決定
14	日本郵便(大阪)事件	大阪高裁	H31.1.24	32	上告受理決定
15	日本郵便(休職)事件	東京高裁	H30.10.25	34	
■定年後再雇用					
16	長澤運輸事件	最高裁	H30.6.1	35	
17	学究社事件	立川支部	H30.1.29	37	
17	五島育英会事件	東京地裁	H30.4.11	37	
18	日本ビューホテル事件	東京地裁	H30.11.21	38	
18	北日本放送事件	富山地裁	H30.12.19	38	

1. ハマキョウレックス事件・最判H30.6.1 ①

	業務の内容・責任（職務の内容）	職務の内容・配置の変更範囲	その他の事情
正社員	トラック運転手	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則上、就業場所変更を命ずることができる旨の規定があり、出向を含む全国規模の広域異動の可能性あり。 ・職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じ、適正な処遇を配置をし、教育訓練による能力開発、人材育成、活用のために等級役職制度あり⇒将来、中核人材として登用の可能性あり。 	
契約社員	トラック運転手 ⇒業務の内容とそれに伴う責任の程度に正社員と相違なし	<ul style="list-style-type: none"> ・契約社員就業規則上、配転又は出向に関する定めはなく、就業場所の変更や出向は予定されていない。 ・正社員のような等級役職制度なし。⇒中核人材としての登用は予定されていない。 	

住宅手当（不合理でない）

<正社員> 住宅手当を支給。

<契約社員> 住宅手当の支給なし。

判決要旨

- ・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。
- ・契約社員は就業場所の変更が予定されていないが、正社員は転居を伴う配転が予定されているため、契約社員に比較し、住宅に要する費用が多額となり得る。

皆勤手当（不合理）

<正社員> 皆勤手当を支給。

<契約社員> 皆勤手当の支給なし。

判決要旨

- ・皆勤手当は従業員の出勤を確保するために皆勤を奨励する趣旨で支給されるものと解される。
- ・契約社員と正社員で職務の内容が異ならず、出勤を確保する必要性に差異はないし、職務の内容及び配置の変更の範囲の相違によりその必要性に差異が生じるものでもない。
- ・契約社員は会社業績と本人の勤務成績で昇給することがあるとされているが、昇給しないのが原則で、皆勤の事実を考慮し、昇給が行われた事情もうかがわれない。

⇒皆勤手当の支給要件を満たしているか否か等につき、原審に差し戻し。

1. ハマキョウレックス事件・最判H30.6.1 ②

差異戻審（大阪高判H30.12.21）・皆勤手当（不合理）

判決要旨	<p>契約社員の評価制度に基づく時給増加が、皆勤手当不支給に対する合理的代償措置として、不支給の不合理を否定する事柄となるかが争点となった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・契約社員は次期の雇用契約の更新が必ずしも法的に保障されていない。 ・契約社員就業規則上、契約社員である乗務員の昇給は原則として行わないとされ、例外的に会社業績と本人の勤務成績を考慮し昇給することがあるとされているのみである。 ・皆勤の評価が昇給に結びついていても、最大で時給15円、月168時間換算で月額504円、年額6048円程度である。 <p>⇒契約社員である乗務員の時間給の増額が皆勤の事実が認められるだけで、必ずなされることが保障されていないし、増額してもわずかであるから、合理的代償措置とはいえない。</p> <p>⇒皆勤手当の支給要件を満たすことから、皆勤手当相当額32万円（1万円×32か月）を損害賠償として認容。</p>
------	--

無事故手当（不合理）

<正社員>	無事故手当を支給。	<契約社員>	無事故手当の支給なし。
判決要旨	<ul style="list-style-type: none"> ・無事故手当は優良ドライバーの育成、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と解される。 ・契約社員と正社員の職務の内容は異ならず、安全運転及び事故防止の必要性に差異はなく、職務の内容及び配置の変更の範囲によって必要性に差異は生じない。 <p>⇒無事故手当相当額32万円（1万円×32か月）を損害賠償として認容した原審の判断を維持。</p>		

作業手当（不合理）

<正社員>	作業手当を支給。	<契約社員>	作業手当の支給なし。
判決要旨	<ul style="list-style-type: none"> ・作業手当は特定作業を行った対価として支給されるもので、作業そのものを金銭的に評価して支給される性質のものである。 ・契約社員と正社員の職務の内容は異ならず、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることで行った作業の金銭的評価が異なることになるものではない。 <p>⇒作業手当相当額32万円（1万円×32か月）を損害賠償として認容した原審の判断を維持。</p>		

1. ハマキョウレックス事件・最判H30.6.1 ③

給食手当（不合理）

<正社員> 給食手当を支給。

<契約社員> 給食手当の支給なし。

判決要旨

- ・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支給することがその趣旨にかなう。
- ・契約社員と正社員の職務の内容は異ならず、勤務形態に違いはない。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程度とは関係がない。

⇒給食手当相当額11万2000円（3500円×32か月）を損害賠償として認容した原審の判断を維持。

通勤手当（不合理）

<正社員>
通勤手当5000円を支給。

<契約社員>
通勤手当3000円を支給（交通手段と通勤距離は正社員と同じ）。

判決要旨

- ・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、労働契約の期間の定めの有無により通勤費が異なるものでなく、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることことは通勤費の多寡に直接関連しない。

⇒通勤手当の差額2000円×9か月を損害賠償として認容した原審の判断を維持。

2. ヤマト運輸事件・仙台地判H29.3.30

	業務の内容・責任（職務の内容）	職務の内容・配置の変更範囲	その他の事情
マネージ社員	<p>※マネージ社員＝無期</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運行乗務業務のほか、他の社員の管理 ・経営に関する役職に就いた者は、社員の運行乗務職の労務管理、勤務交番表の作成、新入社員等の添乗指導、不足の事態発生時の乗務指示 	<ul style="list-style-type: none"> ・他の社員の管理が期待されており、永年の功労に対する審査をして、参事職に任命し、職務給への格付けを行い、役職に任命する。 ・転勤、職務内容の変更があり得る。 	<p>各期の賞与は支給方式も含め、労組と協議して決定している（H26.12賞与については、原告加入労組と支給月数及び配分比率を合意）。</p>
キャリア社員	<p>※キャリア社員＝有期 運行乗務業務⇒この業務に関しては職務内容は同じ。</p> <p>格付、等級、号俸、業務区分（以下「格付等」）が同じ場合、基本給（時間単価）、業務インセンティブ、各種手当は同一だが、賞与の支給方法に違いがある。違いは、支給月数と成果査定にあり。</p>	<p>与えられた役割（支店等）における能力の発揮が期待されており、個別契約で職務内容が限定され、役職者への昇進なし。 ⇒マネージ社員と小さくない違いがある。</p>	

賞与（不合理でない）

<マネージ社員> (一般社員の場合)

基本給×①支給月数×②配分率+（リーダー手当A×1か月）+地域手当+③成果加算。

- ①：H25.7で2.819か月
- ②：勤続2年未満に60～90%を適用
- ③：1人5万円を査定原資とし、加点点評価

<キャリア社員>

基本給×①支給月数×②配分率×③成果査定+（リーダー手当A×1か月）+地域手当

※基本給＝時給×173、地域手当はマネージ社員に準じる。

- ①：H25.7で2.688か月
- ②：勤続3年未満の者に40～90%
- ③：120%～40%の乗率

- 判決要旨
- ・支給月数の差は、マネージ社員より基本給が高いキャリア社員の所定労働時間比率を乗じることで、格付等が同じ場合の両社員の賞与算定基礎額を同一にしようとしたもので、支給月数差も格別大きいとはいえない。
 - ・成果査定の差は、長期的に見て、マネージ社員に成果加算をすることで、賞与に将来へのインセンティブの意味合いを持たせ、他方で、キャリア社員に絶対査定で査定の裁量の幅を広くし、個人の成果に応じて評価し易いようにしたもので、人材活用の仕組みの違いに鑑みれば不合理ではない。
 - ・労組と協議して決定している。

3. 医療法人A会事件・新潟地判H30.3.15

	業務の内容・責任（職務の内容）	職務の内容・配置の変更範囲	その他の事情
正規職員	判決文中、明確な認定なし。 ただし、無期雇用の等級区分の主な対象者は、 常勤Ⅰ：「経験・資格・能力等を認められた者」 常勤Ⅱ：「医師、運営責任者、管理事務系責任者」	<ul style="list-style-type: none"> ・異動を命じられることがある。 ・相応の役割を果たすことができるものを登用し、立場に応じた役割を果たすように配置。 	<ul style="list-style-type: none"> ・正規職員には将来にわたる勤務継続が期待されているが、非正規職員はそのような期待なし。 ・被控訴人（労働者）を常勤Ⅰの等級で採用したと想定した場合の年収見込額と、被控訴人が現実に非正規職員として得た収入額の差はほぼ賞与の差によるものであり、割合は8.25%
非正規職員	介護保険業務において入門レベルのレセプト請求業務と経理業務等を担当。 ※被控訴人の等級区分は、期間1年未満の有期で「常勤Ⅳ」であり、主な対象者は「産休・育休・休職等の代替要員、雇用契約期間満了後、常勤Ⅰ～Ⅲへの移行を前提とする者」。 常勤Ⅲは期間1年の有期で、対象者は「採用時概ね50歳以上、特別の事由による者、常勤Ⅰ、Ⅱとならない者」等。	正規職員の異動についての就業規則上の根拠規定が準用されるが、労働契約上、契約期間中の勤務場所を限定している。	

賞与（不合理でない）

<正規職員>

- ・毎年業績・職員の勤務状況等を勘案して、夏期と冬期に支給。
 - ・算定基礎は基本給
 - ・支給基準は基本配分と成績配分
- ⇒比率は都度、理事長が決定、成績配分の額で総額決定。

<非正規職員>

- 夏期賞与3.5万円
 - 冬期賞与17.5万円
 - ※給与月額17.5万円
- H27年度冬期分で、正規職員は平均2.1か月分で、被控訴人（非正規職員）との差額は約17.5万円程度。

判決要旨

- ・賞与には一般に労働の対価、功勞報償、将来の労働への意欲向上策の意味があり、控訴人（法人）においても同様である。
- ・長期雇用を前提とし、将来にわたる勤務継続が期待される正規職員にモチベーション、業績への貢献度向上を期待し、インセンティブ要素を付与することには一定の人事施策上の合理性が認められる。有期で勤務継続が期待されない非正規職員との間で相違を設けること自体は不合理ではない。
- ・賞与額の相違の程度は、賞与の前記目的に沿った相違として合理的に認められる限度を著しく超過しているとはいえない。
- ・控訴人（法人）の業績にかかわらず、一定額が賞与として支給されており、不合理性は相応に減殺される。

4. 九水運輸商事事件・福岡高判H30.9.20

	業務の内容・責任（職務の内容）	職務の内容・配置の変更範囲	その他の事情
正社員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 荷役作業（事務以外の荷役運送等を行う正社員が従事） ・ 配送作業（注文を受け、積み荷の選別をし、配達、検品、受領書のやりとりをする） ・ スーパー配送（集荷されている荷物をスーパーマーケットの駐車場等、指定の場所へ配送する） ・ 作業当日の人材配置、顧客からのクレーム対応、謝罪、荷役交渉、勤怠管理 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就業場所は本社（北九州）と大分県に置かれた営業所の2か所。 ・ 本社と他の営業所との間で転勤した者なし 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 荷役運送等に従事する正社員の所定労働時間7時間・休憩1時間で、パート社員は3時間半～6時間勤務の者まで存在する。 ・ 交通手段として正社員で最も多いのは自家用車で、それ以外はバイク、パート社員で最も多いのは自家用車、それ以外はバイク、自転車、徒歩の者がいる。 ・ 一番原告らは自家用車で通勤時間25分～40分程度、通勤費用の実費が1万円を超える。
パート社員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 荷役作業（正社員と同内容） ・ スーパー配送（正社員が足りないとき等に担当） 	同上	

通勤手当（不合理）

<正社員>

徒歩や自転車等の実費がかからない者も含め、一律に1万円支給。後に、就業規則が変更され、5000円に減額（併せて職能給が1万円増額）

<パート社員>

徒歩や自転車等の実費がかからない者も含め、一律に5000円支給。

判決要旨

- ・ 通勤手当は通勤のために要した交通費等を補填する性質のものである。
 - ・ パート社員と正社員のいずれの職務内容も同じ市場での作業を中核とし、仕事場への通勤を要し、かつ、通勤形態としても多くの者が自家用車で通勤している点で、両者で相違はない。
 - ・ パート社員の方が正社員に比べ、通勤時間や通勤経路が短いという事情はうかがわれず、正社員の通勤経路などを調査した上で金額が定められてもいない。
 - ・ 職務の内容等の相違は通勤手当の金額の多寡と直接関連しない。
 - ・ 就業規則変更で正社員の通勤手当が5000円に減額された後は相違は解消されている（職能給が同時期に増額されたが、通勤手当とは別個の賃金であり、職能給の一部が通勤手当に当たるとは認められない。また通勤手当減額は労契法20条違反と解されない）。
- ⇒通勤手当の相違5000円分×19か月分＝9万5000円の損害賠償請求を認容。

5. 学校法人産業医科大学事件・福岡高判H30.11.29

	業務の内容・責任（職務の内容）	職務の内容・配置の変更範囲	その他の事情
正規職員	※比較対象がB～F氏5名 ・C及びD氏は動物研究センター又は法医学教室で専門的・技術的業務に従事。 ・B氏は教務職員として控訴人と同種業務を取り扱っていた時期もあるとかがわれるが、幾度か配転、昇任している。 ・E氏及びF氏は庶務、経理、教育関係業務、アルバイト職員関係業務、担当教授の秘書業務等を担当。 ⇒比較対象期間（H25.4.1～H27.7）では賃金との比較において、業務内容、範囲、量等で控訴人と同等と認められない。	・大学本体等、全ての部署に配属される可能性や出向を含む異動の可能性あり、大学の総務、財務、大学管理、大学病院等の管理など多様な業務の担当を予定。 ・等級役職制が設けられており、等級・役職への格付けをし、将来、中核人材としての登用される可能性あり。	・臨時職員は1か月～1年の短期で、大学病院開設時の人員不足を一時的に補う目的で採用され、長期雇用を採用当初は予定していなかったが、実際には30年以上もの長期にわたり、雇止めもなく雇用されるという採用時に予定していなかった雇用状態が生じた。 ・控訴人は、1度、正社員登用試験を受験したが合格の取扱いはされず、受験に伴い学長秘書室での勤務の打診受けたが、大学病院の同科勤務を希望し、その後も受験せず
臨時職員	・控訴人はS55.8に臨時職員として採用されて以来、A科A1科に勤務。 ・学会等の開催に関連する業務、外部資金（奨学寄附金）の管理、教研費の管理、教務関係業務（講義資料作成等）、研究補助業務等を担当。	大学病院勤務で異動や出向はなく、業務内容の変更も予定されていない。人事考課の対象外で中核人材としての登用も予定なし。	

基本給（不合理）

<正社員> 月給制（比較対象は5名） H25.3時点で俸給が①B氏・約42万円（課長代理・勤続約33年）、②、③C氏、D氏・約36万円（主任・勤続約29年と約33年）、④E氏・約38万円（主任・勤続32年）、⑤F氏・約27万円（主任・勤続年数13年）	<臨時職員> 月給制 H23、H24年度・・・月15万3050円 H25、H26年度・・・月18万2100円
判決要旨 ・C、D氏を除き、比較対象の正規職員は、いずれも当初は、教務職員を含む一般職研究補助員として控訴人と類似した業務を行ない、習熟度を上げるなどして、採用6年～10年で主任として管理業務に携わるか、携わることのできる地位に昇格したといえる。 ・30年以上の長期にわたり雇用を続け習熟度を上げた控訴人に、学歴が同じ短大卒の正規職員が主任に昇格する前の賃金水準すら満たさず、現在は、同じ頃に採用された正規職員との基本給額に2倍の格差がある。 ・臨時職員数は減少し、必ずしも団交等により条件改善が図られたといえない。 ⇒同学歴の正規職員の主任昇格前の賃金水準約21.6万円を下回る3万円の限度で不合理とし、損害賠償請求を認容。 ⇒賞与（年2回、合計で基本給の3.95か月分）についても、上記基本給3万円に連動し、29万4000円が損害賠償として認容された。	

6. 学校法人大阪医科薬科大学事件・大阪高判H31.2.15① 【上告受理決定】

	業務の内容・責任（職務の内容）	職務の内容・配置の変更範囲	その他の事情
正職員	<ul style="list-style-type: none"> 法人全体のあらゆる業務（総務・学務・病院事務・事業計画の立案作成、経営計画の管理・遂行など）に携わる。 教室事務員は最も閑散で、定型的で簡便な作業や事務レベル業務がかなりの割合を占めるも、それ以外の部署では、定型的・簡便作業や事務レベルでない上記のような業務に従事し、これに伴う責任の程度も大きい。 	あらゆる部署への異動の可能性あり	<ul style="list-style-type: none"> 正職員は将来にわたりどの部署にも適応し得る能力を有数る者を選抜して採用。 アルバイト職員は定型的、かつ簡便な作業を行う能力のある者を採用。 アルバイト⇒契約職員⇒正社員への登用制度あり
アルバイト職員	教室事務員以外だと、書類のコピーや製本、仕分け、PCの登録等。 教室事務員は所属する教授等のスケジュール管理、日程調整、各種事務、備品管理等。 ⇒定型的で簡便な業務が大半。	個別契約書で業務内容が特定されており、業務命令で他部署へ配転することはなく、特別な事情がある場合に、例外的に実施。	

基本給（不合理でない）

<正職員>

月給制

※比較対象とすべきは正職員全体だが、基本給については、控訴人（労働者）がH25.1.29採用されたので、これに近接したH25.4.1付新規採用された者と比較

<アルバイト職員>

時給制・950円（採用時）

H25.4~H26.3は平均月額14万9170円

1か月21日又は23日、フルタイム7.33時間勤務で、約15~16万円
⇒正社員と2割程度の差

判決要旨

- ・アルバイト職員は短時間勤務者が約6割であり、短時間勤務者に適した時給制度の採用は不合理ではない。
- ・職務の内容と人材活用の仕組み、採用に際し求められる能力にも相当の相違あり（本件労働者が担当した業務は何らの判断も伴わないか単純な判断のみの簡易な事務作業のみ。また、アルバイト職員の異動は産休の代替要員の産休取得者の復帰に伴ったり、人員過剰により実施したという個別具体的事情による例外的扱い。登用制度の存在は職務及び採用に際して求められる能力の差異を示す）。
- ・正職員の賃金は勤続年数による昇給があり、勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給的な性格。
- ・アルバイト職員の時給は、原則として職務の変更がない限り、変動なく、特定の簡易作業に応じた職務給的な性格。
- ・相違が2割程度に留まっている。

6. 学校法人大阪医科薬科大学事件・大阪高判H31.2.15② 【上告受理決定】

賞与（不合理）

<p><正職員> 年2回支給。給与規則に定めないが、過去の実績（H22、23、25年度いずれも）通年で（基本給の）4.6か月分</p>	<p><アルバイト職員> 賞与なし。</p>
<p>判決要旨</p> <ul style="list-style-type: none"> 賞与の支給額は、正職員全員を対象とし、基本給のみに連動し、個人の年齢や成績に連動せず、法人の業績も一切連動していないから、賞与は、賞与算定期間に正職員として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ものというほかに、その中には一律の功労の趣旨も含まれるとみるのが相当である。 ⇒賞与算定期間に就労していたアルバイト職員、とりわけフルタイムの者に対し、全く支給しないことは不合理である。 ・ただし、賞与には功労のほか、付随的にせよ、長期就労への誘因の趣旨が含まれる。 ・正職員とアルバイト職員とで、職務も求められる能力も相当の相違があり、後者の功労も相対的に低い。 ⇒フルタイムのアルバイトでも、賞与額を正職員と同額にしなれば不合理だとまではいえない。 ⇒契約職員には正職員の約80%の賞与が支給されているために、正職員全体のうち、H25.4.1付けで採用された者と比較し、その60%を下回る支給しかない場合は不合理な相違である。 ⇒正職員に支給された賞与の支給基準の60%相当額（70万3750円）を不法行為に基づく損害賠償として認容。 	

年末年始等の休日における賃金支給（不合理でない）

<p><正職員> 年末年始及び創立記念日の休日について、月給制であるので賃金が減額されない。</p>	<p><アルバイト職員> 時給制であるので、休日が増加すると賃金が減少する。</p>
<p>判決要旨</p> <p>月給制と時給制を採用した帰結であり、正社員に月給制、アルバイト職員に時給制を採用すること自体は不合理でないから、上記相違は不合理でない。</p>	

夏期特別有給休暇（不合理）

<p><正職員> 夏期に5日の特別有給休暇付与</p>	<p><アルバイト職員> 夏期特別有給休暇なし</p>
<p>判決要旨</p> <ul style="list-style-type: none"> 夏期特別有給休暇は、蒸し暑い夏での心身のリフレッシュやお盆の行事等の帰省や家族旅行のためのものである。 ・アルバイト職員でもフルタイムで勤務している者は、夏期に相当程度の疲労を感じるに至るのであり、少なくとも年間を通じてフルタイム勤務しているアルバイト職員に、正職員と同様の休暇を付与しないのは不合理である。 ⇒2年度にわたり合計10日間の有給を取得できなかったことの損害として、平均日額賃金合計5万0110円認容。 	

6. 学校法人大阪医科薬科大学事件・大阪高判H31.2.15③ 【上告受理決定】

年休日数（不合理でない）

<正職員>

当初の2年以内で年休付与日数を調整し、採用から2年以内に到来する最後の年始以降、年休付与日を毎年1月1日とする。

<アルバイト職員>

統一付与日なく、個別に年休日数を計算
⇒採用日が同一の正職員より年休が1日少ない。

判決 要旨

・正職員についての上記取り扱いの理由は、長期間継続して勤務する就労することを想定し、年休手続の省力化等にあるが、アルバイト職員は長期間継続した就労が想定されているとは限らず、年休付与日を特定日に調整する必然性に乏しく、日数の相違も1日である。

私傷病による欠勤中の賃金及び休職給（不合理）

<正職員>

私傷病欠勤時、6か月間賃金全額支給、6か月間経過後は休職が命じられ、休職給として標準賃金の2割支給。

<アルバイト職員>

私傷病欠勤時の賃金の補償なし、休職規定なし。

判決 要旨

・アルバイト職員も更新により一定期間継続した就労をし得るし、フルタイムで勤務し一定の習熟をした者については一概に代替性が高いとはいえず、このような者は生活保障の必要性がある。
・長期継続した就労を行う可能性、それに対する期待についての本来的違いから、一定の相違があることは不合理といえず、アルバイト職員の契約期間は1年が原則であることを勘案すると、私傷病による賃金支給につき1か月分、休職給の支給につき2か月を下回る支給しかないときは、相違は不合理である。
⇒欠勤直前の賃金1か月分約15万円と休職給2か月分約6万円を不法行為に基づく損害賠償として認容。

附属病院の医療費補助措置（不合理でない）

<正職員> 大学付属病院での医療費補助措置の対象。

<アルバイト職員> 措置の対象とされていない。

判決 要旨

・医療費補助制度の適用は恩恵的な措置で、雇用契約から当然に認められるものではない。
=恩恵的措置であり、労契法20条の「労働条件の相違」に当たらない。

7. 東京メトロコマーサー事件・東京高判H31.2.20①【上告受理決定】

	業務の内容・責任（職務の内容）	職務の内容・配置の変更範囲	その他の事情
正社員	（正社員全体） 職務限定なし、経営管理部、総務部、事業本部、現業部門、関連会社（出向等）の業務。 （売店業務に従事する正社員）・・・比較対象 固定売店業務 エリアマネージャー（約10店舗のサポート、トラブル処理等） 代務（休暇・欠勤者に代わり毎日異なる売店で早番・遅番勤務）	配転、職種転換、出向あり、転居を伴う異動なし。	<ul style="list-style-type: none"> ・固定売店のみに従事する正社員は、①契約社員から登用された者と②過去のグループ会社再編にともない、旧会社（互助会）で固定売店業務に従事していた正社員がそのまま定年まで従事した場合。 ・②の正社員の賃金水準を下げるのは困難だった。 ・労働条件を労使交渉がされてきた。 ・契約社員B⇒A⇒正社員の登用制度あり
契約社員B	職種限定（駅売店での販売・付随業務）、就業場所（売店の変更あり）。 エリアマネージャー、代務業務なし。休憩時の交代要員（決められたコースで数店舗回る）。	異なる事業部への配転、出向なし	

住宅手当（不合理）

<正社員>

扶養家族の有無に応じた額の住宅手当を支給される。

<時給制契約社員>

扶養家族の有無にかかわらず、住宅手当を支給されない。

判決要旨

- ・住宅手当は従業員が実際に住宅費を負担しているか否かを問わずに支給されるもので、福利厚生及び生活保障の趣旨（特に住宅費を中心とした生活費補助）で支給されるものと解される。
 - ・生活費補助の必要性は職務の内容等によって差異が生じない。
 - ・正社員であっても転居を必然的に伴う配置転換は想定されていないから、転居を伴うことが想定されていない契約社員Bと比較して正社員の受託費が多額になり得るという事情もない。
 - ・有為な人材の確保、定着を図る意図があるとしても、住宅手当の主たる趣旨は上記のとおり解される以上、当該理由のみで契約社員Bに住宅手当を支給しないことは正当化されない。
- ⇒正社員であれば支給されるべきであった住宅手当相当額を、不法行為に基づく損害賠償として認容。

7. 東京メトロコマーンス事件・東京高判H31.2.20②【上告受理決定】

基本給・資格手当（不合理でない）

<正社員>

月給制（職務給+年齢給）・昇給あり。
本給月額に資格手当3000円加算。
早番手当、皆勤手当なし。
※本件の職務給は実態としては職能給。

<契約社員B>

時給制、更新時に昇給あり（毎年10円）。
資格手当なし。
早番手当、皆勤手当あり。
※早番手当は早朝ラッシュ時の繁忙な時間帯のシフトで勤務する場合に支給されるもの（≠早出残業代）。

判決要旨

- ・職務の内容及び変更範囲に相違がある（売店業務に限定して見ても相違あり）。
- ・新入社員を採用することがある正社員には長期雇用を前提とした年功的賃金制度を設け、本来的に短期雇用を前提とする有期労働者にこれと異なる賃金体系を設けることは人事政策上、一定の合理性がある。
- ・互助会出身者との比較で、本給が一概に低いとはいえず、契約社員Bには皆勤手当、早番手当を支給。
- ・賃金の相違は固定的・絶対的なものではなく、登用制度利用により解消可能。
- ・互助会出身正社員が転籍前の労働条件のまま、売店業務以外へ配転されず定年まで従事してもやむを得ない。
- ・資格手当は正社員の職務グループの各資格に応じて支給され、業務内容に照らし、契約社員Bに同様の資格を設けるのは困難である。

賞与（不合理でない）

<正社員>

夏冬にそれぞれ本給2か月分+一定額加算（H25は17.6万円）

<契約社員B>

夏冬にそれぞれ一律12万円

判決要旨

- ・一般的に、賞与は対象期間中の労務の対価の後払い、功勞報償、生活補償、従業員の意欲向上等、様々な趣旨を含み得るが、いかなる趣旨で支給するかは使用者の経営及び人事施策上の裁量判断による。
- ・賞与の性格を踏まえ、長期雇用を前提とする正社員に対し、支給を手厚くし、有為な人材獲得・定着を図る目的に一定の合理性が認められる。
- ・平均支給実績（本給2か月分+17.6万円）からして、正社員の個人業績を中心に反映するものではなく、主として労務の対価の後払い、人事施策上の目的を踏まえた意欲向上等の性格がある。
- ・契約社員Bは1年ごとに契約が更新される有期契約労働者であり、時間給を原則としており、年間賃金のうちの賞与部分に大幅な労務の対価の後払いを予定すべきだとはいえない。
- ・会社業績等を踏まえ団交により支給内容が決定される。
- ・賃金総額の配分の制約あり（規程上、会社業績によっては支給しないことがあり得るとされている）。
- ・経費削減が求められている。
- ・比較対象となる正社員（売店従事）が他の正社員と同一に処遇されていることも会社再編の経緯からして理由がある。

7. 東京メトロコマース事件・東京高判H31.2.20③【上告受理決定】

退職金（不合理）

<正社員>

退職金として、勤続年数に応じた金額を支給
※契約社員Aが無期化した、職種限定社員には退職金制度あり（正社員への支給額の50%相当額が支給されている）

<契約社員B>

退職金なし

判決要旨

- ・一般に退職金は賃金の後払い、功労報償等、様々な性格がある。
 - ・上記性格を踏まえると、一般論として、長期雇用を前提とした無期契約労働者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で退職金制度を設ける一方、本来的に短期雇用を前提とした有期契約労働者に設けないという制度設計自体は、人事施策上、一概に不合理だといえない。
 - ・もっとも、有期労働契約は原則として更新され、定年65歳と定められている。実際にも控訴人は定年まで、10年前後勤務した。
 - ・職種限定社員（契約社員Bと同じく売店業務に従事する契約社員AがH28.4に名称変更とともに、無期化したもの）に退職金制度が設けられた。
- ⇒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かかる退職金（※）すら一切支給しないのは不合理。
⇒労使間交渉、経営判断の尊重を考慮しても、長期間勤務を継続した契約社員に全く退職金の支給をしないのは不合理。
（※）「退職金の複合的性格を考慮しても、正社員と同一基準で算定した額の少なくとも1/4が相当」とし、損害賠償を認容。

褒賞（不合理）

<正社員>

売店業務に従事している者に、褒賞として、①勤続10年に表彰状と3万円、②定年退職時に感謝状と記念品（5万円相当）が贈られる。

<契約社員B>

褒賞なし。

判決要旨

- ・褒章は取扱要領上の要件は形骸化し、実際には勤続10年に達した正社員には一律に表彰状と3万円が贈られている。
 - ・業務内容にかかわらず、一定期間勤続した従業員に対する褒賞であり、その限りで正社員と契約社員Bとで変わりがない。
 - ・契約社員Bも、契約が原則として更新され、定年65歳と定められており、長期間勤続することが少なくない。
- ⇒不法行為に基づく損害賠償請求として、褒賞相当額を認容。

7. 東京メトロコマース事件・東京高判H31.2.20④【上告受理決定】

早出残業手当（不合理）

<正社員>

売店業務に従事している者が所定労働時間を超えて労働した場合、割増率が初めの2時間は27%、2時間超は35%

<契約社員B>

1日8時間超の労働をした場合、割増率は一律25%

判決要旨

- ・労基法37条1項の趣旨は、時間外労働をさせた場合に、使用者に一定額の補償をさせ、時間外労働を抑止すること。
 - ・時間外労働抑制の観点から、割増率に相違を設けるべき理由はなく、法定を上回る割増率で割増賃金を支払う場合にも同様である。
 - ・基礎賃金は正社員の方が高く、これに加え割増率も高いという相違を設けるべき積極的理由はない。
 - ・労使交渉により正社員の割増率が決定されたという経緯は認められない（証拠がない）。
- ⇒基礎賃金に住居手当を含めた上で、正社員の27%と契約社員Bの25%との差額3年分2万1449円を不法行為に基づく損害賠償として認容。

8. 学校法人X事件・京都地判H31.2.28

	業務の内容・責任（職務の内容）	職務の内容・配置の変更範囲	その他の事情
専任教員	<ul style="list-style-type: none"> ・授業及び準備のほか、学生への教育、研究、学内行性と幅広い労務提供が求められ、事実上の場所的時間的拘束が生じることが予定されている。 ・学内行政における委員や役職、入試の担当の有無や勤務地なども含め、大学から命じられた労務を正当理由なく拒めない。 	配置ないし労務内容の転換が予定されている。	勤務時間等の定めの対象となる専任教員は当然に兼業等はできないと解されるが、嘱託講師は他大学での講師と兼業は当然可能と解される。
嘱託講師	<ul style="list-style-type: none"> ・自らの希望を踏まえ、大学から割り当てられる授業及びその準備に限られる。 ・希望した業務以外の従事は予定されていない。 	配置ないし労務内容の転換は予定されていない。	

大学夜間担当手当（不合理でない）

<専任教員>

大学夜間担当手当を支給

⇒夜間における大学授業を担当した場合に支給される。

1 講時めは1週1講時につき8000円、1講時につき2000円加算、最終講時に担当した場合は1週1講時につき3000円

<嘱託講師>

大学夜間担当手当の支給なし

- 判決要旨
- ・大学夜間担当手当は、少なくとも、専任教員が日中に多岐に亘る業務を担当しつつ、さらに夜間の授業を担当することの負担に配慮する趣旨の手当としての性格も有している。
 - ・夜間授業をしている大学又は短大で、上記と同趣旨の手当を支給していないものの割合が一番高く、支給している場合も専任教員のみを支給している大学が一定割合存在する。

9. 学校法人中央学院（非常勤講師）事件・東京地判R元.5.30 ①

	業務の内容・責任（職務の内容） 職務の内容・配置の変更範囲	その他の事情
専任教員	<ul style="list-style-type: none"> 定められた担当科目及びコマ数（必要な場合は担当時間数を超える）の授業を含む専攻分野での教育活動、専攻分野での研究活動、教授会での審議、大学組織上の役職を担当。 その他、ゼミ形式授業を担当、オフィスアワー設定、プライムセミナーへの関与等が制度としてあり、学生の課外活動の指導、入試関連業務、教授会等のために授業のない日も勤務。 授業担当のみならず、大学運営に関する幅広い業務に伴う責任を負う。 その職務内容故に、兼業が原則禁止される。 	<ul style="list-style-type: none"> 非常勤講師の月額給与について労組と協議を行い、随時増額する（H29.4とH30.4に1コマあたりの1000円ずつUP）等したほか、労組との継続的に団交をし、本件労働者の処遇問題解決のための提案をしていた。 私大の経常的経費の国庫補助金の1人あたりの基準額が、専任教員が約114万円であり、非常勤教員は2040円である。 他大学における非常勤講師の賃金水準とほぼ同水準。
非常勤講師	<ul style="list-style-type: none"> 定められた契約期間内に定められた担当科目及びコマ数の授業を行い、責任の質が専任教員と異なる。 責任は当該授業を行うに伴うものに限る。 兼業可能で、他の大学で行う授業のコマ数に制限なし。 	

本俸（基本給）（不合理でない）

<専任教員>

比較対象となった者で、H25.11~H28.10までの間で
本俸額1999万5600円（年666万5200円）

※全専任教員の平均年俸額約665万円

<非常勤講師>

H27年度の本俸（1コマ当たりの月額給与）3万2100円。
⇒H25.11~H28.10で合計684万9520円（年228万3173円）※専任教員と約3倍の差あり

判決要旨

- 職務の内容に数々の大きな違いがある。
- 教員の待遇を検討するに際して国の補助金額も大きな考慮要素になるが、専任教員と非常勤講師とで補助金基準額に相当大きな開きがある。
- 非常勤講師の賃金水準が他の大学と比較しても特に低いものではない。
- 労組との合意により、非常勤講師の年俸額の随時増額のほか、廃止されたコマの給与8割補償、私学共済への加入手続をとる等、高水準となる方向で見直しを継続、原告の待遇はこれら見直しの積み重ねの結果である。

9. 学校法人中央学院（非常勤講師）事件・東京地判R元.5.30 ②

賞与及び年度末手当（不合理でない）

<専任教員> H27年度で、賞与+年度末手当の合計平均278万1975円	<非常勤講師> 賞与、年度末手当の支給なし
判決 要旨	本俸（基本給）について指摘した各事情のほか、専任教員が幅広い業務を行い、それに伴う責任を負う立場にあること（それ故、職務専念義務を負い、大学で一定数以上の選任教員を確保しなければならないとされている）からすると、専任教員のみ賞与及び年度末手当を支給することは不合理でない。

家族手当及び住宅手当（不合理でない）

<専任教員> 家族手当及び住宅手当を支給。	<非常勤講師> 家族手当及び住宅手当の支給なし。
判決 要旨	・いずれも福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるものだが、本俸について述べたことのほか、専任教員としてふさわしい人材を安定的に確保するため、福利厚生の面で手厚い処遇をするのは不合理でないこと、専任教員は職務内容故に原則兼業禁止で、収入を被告（大学）の賃金に依存せざるを得ないことから、相違は不合理でない。

10. 井関松山製造所事件・高松高判R元.7.8①

	業務の内容・責任（職務の内容）	職務の内容・配置の変更範囲	その他の事情
無期契約労働者	<p>（業務の内容）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・製造ラインにおける定常業務／・管理業務及び新機種関連業務（無期の一部のみが担当）／・業務改善提案（職務に占める割合小さい）／・5S活動、自衛消火活動（責任の程度） ・ミス発生時、課長等の一部が対応手順を決定 ・品質不具合の再発防止の継続実施、改善対応に責任あり。 	<ul style="list-style-type: none"> ・無期のみ組長以上の職制に就ける。 ・将来、組長以上の職制に就任し部下を指導する立場等、重要な役割を担うことを期待し、継続的教育訓練、長期間の勤務経験にて育成される。 	<p>有期労働者に対する人事政策上の配慮をしている。</p> <p>⇒中途採用制度により無期と有期の地位に一定の流動性がある（H28.2時点で、無期で職制にある11人中9人が有期からの中途採用された者）。</p>
有期契約労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・製造ラインにおける定常業務／・5S活動、自衛消火活動 <p>⇒定常業務の内容に相違なく、比較対象の無期と業務の内容に大きな差なし。</p> <p>（責任の程度）</p> <p>品質不具合の再発防止に責任なし</p> <p>⇒一定程度の相違あり。</p>	<p>定期的教育訓練なし。有期労働者全体について組長以上の職制への就任等の可能性ある者として育成されるべき立場にない。</p> <p>⇒相違あり。</p>	<p>井関松山ファクトリー事件・高松高判R元.7.8</p> <p>も無期契約労働者に賞与が支給され、有期契約社員に寸志が支給されていたが、本判決とほぼ同旨を延べ、不合理性を否定。</p>

賞与（不合理でない）

<無期契約労働者>

会社の業績に応じ、会社が決定した額を支給。

（平均額）

25年夏季・約36万3600円、冬季・約35万9000円、26年夏季・38万9200円、冬季38万8200円

<有期契約労働者>

賞与の支給なし。

代わりに、7月、12月にそれぞれ一律5万円の寸志（賞与と同様の性質のもの）を支給。

判決要旨

- ・賞与には一般に労働の対価、功労報償、将来の労働への意欲向上策の意味があり、控訴人（法人）においても同様である。
- ・長期雇用を前提とし、将来にわたる勤務継続が期待される正規職員にモチベーション、業績への貢献度向上を期待し、インセンティブ要素を付与することには一定の人事施策上の合理性が認められる。有期で勤務継続が期待されない非正規職員との間で相違を設けること自体は不合理ではない。
- ・賞与額の相違の程度は、賞与の前記目的に沿った相違として合理的に認められる限度を著しく超過しているとはいえない。
- ・控訴人（法人）の業績にかかわらず、一定額が賞与として支給されており、不合理性は相応に減殺される。

10. 井関松山製造所事件・高松高判R元.7.8②

家族手当（不合理）

<無期契約労働者> 家族手当の支給あり。

<有期契約労働者> 家族手当の支給なし

判決要旨
 ・家族手当は生活補助的性質を有し、労働者の職務内容等とは無関係に扶養家族の有無、属性及び人数に着目して支給されている。
 ・配偶者及び扶養家族がいることで生活費が増加することは有期契約労働者でも変わりがない。
 ※有為な人材確保のための人事施策上の配慮として、家族手当を支給している旨の主張に対しては、扶養家族の有無、人数といった明確な支給基準で一定額が支給され、職務の内容の差異等に基づくものとは解し難く、支給の有無や額について、会社の裁量もないことを理由に、人事施策上の配慮の必要性は認められないとした（この点は住宅手当、精勤手当についても同様）。
 ⇒請求期間に対応した家族手当相当額を、不法行為に基づく損害賠償として認容

住宅手当（不合理）

<無期契約労働者> 住宅手当の支給あり。

<有期契約労働者> 住宅手当の支給なし

判決要旨
 ・住宅手当は住宅の費用を補助する趣旨であり、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のは困難。
 ・有期契約労働者も住宅費用を負担する場合があることに変わりがない。
 ⇒請求期間に対応した住宅手当相当額を、不法行為に基づく損害賠償として認容。

精勤手当（不合理）

<無期契約労働者>
 月給日給者で、当月皆勤者に、精勤手当支給

<有期契約労働者>
 精勤手当の支給なし

判決要旨
 ・精勤手当は少なくとも月給者に比べ、日給月給者の方が欠勤日数の影響で基本給が変動し、収入が不安定となる状態を軽減する趣旨が含まれる（無期労働者の精勤への見返りであり、会社への貢献増大のために設けられたとの会社主張は認められない）。
 ・有期契約労働者は時給制で、欠勤日数の影響で収入が不安定になる点は変わりがない。
 ⇒請求期間に対応した精勤手当相当額を、不法行為に基づく損害賠償として認容。

<無期転換した後の損害賠償請求について>

会社は、一審原告らがH30.9.1より無期労働契約に転換し、上記各手当の不支給を定めた無期転換就業規則（H30.3施行）が適用されるので、同月以降の損害賠償請求に理由なしと主張。判決は、当該不支給の定めが適用されるには合理性（労契法7条参照）が必要であるが、①不支給の点は同規則制定前の有期労働者の労働条件と同一であること、②同規則制定に当たり労組との交渉、一審原告らが当該不支給を受け入れたとは認められないこと、③会社が合理性の立証をしていないことから、無期転換後も損害賠償義務を負うとした。

11. 井関松山ファクトリー事件・高松高判R元.7.8

	業務の内容・責任（職務の内容）	職務の内容・配置の変更範囲	その他の事情
無期契約労働者	（業務の内容） ・製造ラインにおける定常業務／・管理業務及び新機種関連業務（無期の一部のみが担当）／・業務改善提案（職務に占める割合小さい） （責任の程度） ・ミス発生時、課長等の一部が対応手順を決定。	・無期のみ組長以上の職制に就ける。 ・将来、組長以上の職制に就任し部下を指導する立場等、重要な役割を担うことを期待し、一定の教育訓練と勤務経験を積みながら育成される。	無期契約労働者は、基本的に中途採用制度により毎年1、2名程度が採用されており、無期と有期の地位はある程度流動的である。
有期契約労働者	・製造ラインにおける定常業務 ⇒定常業務の内容に相違なく、比較対象の無期と業務の内容に大きな差なし。 ・管理業務は意欲ある者は担当し、無期と内容に相違なし。 （責任の程度） ・過去、ミス発生時の一次対応していたことあり。 ⇒責任の程度が相違しているとは認められない。	定期的教育訓練なし。有期労働者全体について組長以上の職制への就任等の可能性ある者として育成されるべき立場にない。 ⇒相違あり。	

物価手当（不合理）

<無期契約労働者> 物価手当を支給

<有期契約労働者> 物価手当の支給なし

判決要旨

- ・物価手当は年齢に応じて増大する生活費を補助する趣旨を含むもので、職務内容等は無関係に年齢に応じて支給されている。
- ・年齢上昇に応じた生活費の増大は有期契約労働者であっても、変わりはなく、一切支給しないのは不合理。
- ・被告は物価手当が年功序列型賃金の一内容だというのが、それを裏付ける証拠がないし、勤続年数に応じて増額することに加え、新規採用により無期契約労働者が採用されることは基本的になく、中途採用が一般的であるし、採用時の年齢も一律でないから、年功型賃金とはいえない。

⇒請求期間に対応した物価手当相当額を、不法行為に基づく損害賠償として認容。

12. 日本郵便（佐賀）事件・福岡高判H30.5.24①【上告受理決定】

	業務の内容・責任（職務の内容）	職務の内容・配置の変更範囲	その他の事情
正社員	<ul style="list-style-type: none"> 郵便集配業務のほか、各部署で多様な業務を担当。 郵便集配業務の指示を行うミーティングに班長（正社員）不在時には他の正社員が代理出席する。 班長等として班の管理業務は課長代理以上の正社員に限られ、郵便認証司になるのも正社員のみ。 残業、休日出勤あり。 評価項目は論理的思考力、自己研鑽、業務品質向上、チャレンジ志向等、組織全体への貢献を考慮したのも含め多岐にわたる。年賀はがき等の営業も指標達成のための取組状況が評価される。 	<ul style="list-style-type: none"> 一定程度の割合が課長代理、課長、それ以上の役職者となっていく。 採用された支社エリア内の郵便局で人事異動があり得る。 	<ul style="list-style-type: none"> 採用にあたり、正社員は将来、会社の経営に貢献し、部下の指導等もできるような人材として学歴要件を設定し、複数回の面接を重ねて、採用。採用後も上司と将来の昇任、昇格に関して面談をする。 契約社員には学歴要件なく当該業務を行なえるかどうかだけを確認し、採用。 受講すべき研修の内容も正社員は階層別、専門別、機能別に複数のもので予定されるが、契約社員は担当業務につき採用時の研修のみ。
契約社員	<ul style="list-style-type: none"> 郵便集配業務に継続して従事。 ミーティングに出席することなし。 残業、休日出勤命じられることがあるが、勤務時間帯を特定して採用された者は命じられない。 担当業務のみ評価され、年賀はがき等の営業は評価対象外。 	<ul style="list-style-type: none"> 職位は付されず、昇任、昇格なし。 同一部内での班の配置換えがあるが、局をまたいでの異動なし。 	

祝日給（不合理でない）

<正社員>

祝日勤務時に以下を支給

- ・ 祝日割増賃金（基本賃金×35%を基本賃金に加算）
 - ・ 祝日給（1時間当たりの給与×135%）
- ⇒祝日割増賃金とは別に支給

<時給制契約社員>

祝日勤務時に以下を支給

- ・ 祝日割増賃金（基本賃金×35%を基本賃金に加算）
- ・ 祝日給なし。

- 判決要旨
- ・ 正社員は祝日が本来的に勤務日とされていることを前提に基本給等が定まっている。
 - ・ 時給制契約社員は祝日が当然に勤務日とされており、就労した時間数に応じて賃金が支払われる。
 - ・ 祝日給の相違は勤務形態の相違によるものである。

12. 日本郵便（佐賀）事件・福岡高判H30.5.24②【上告受理決定】

基本給（不合理でない）

<正社員>

月給制

- ※比較対象は一般職に分類される正社員（本件労働者と同様に郵便業務を担当する組織所属）
- ※東京、大阪事件と異なり、一番原告在籍中に正社員に新一般職というカテゴリーなし

<契約社員>

時給制と月給制あり。

- ※時給制契約社員（本件労働者）の勤務日数が少ない場合、正社員に対して基本賃金（基本給）の支給額が少なくなる。

判決要旨

- ・基本賃金の相違は、賃金体系が月給制か時給制かに起因するもの。
- ・時給制契約社員の勤務体制は、当然に正社員と同様の勤務日数をフルタイムで勤務することを前提にせず。
- ・勤務体制が明らかに異なり、それを前提に時給制か、月給制かの相違が設けられている。
- ※**通勤費**の相違についても、上記と同様の理由で不合理性を否定。
- ※一番原告は、正社員とほぼ同様の勤務日数で勤務していることを前提に、1か月当たりの勤務日数が正社員の平均的な勤務日数より少ない月について、正社員と異なり減少した日数分の基本賃金、通勤手当を得られないのが差別的取り扱いと主張していた。

夏期年末手当（賞与）（不合理でない）

<正社員>

夏期年末手当を支給。

- ⇒①{「基本給+扶養手当+調整手当」×「対象期間内の在職期間に応じた割合（0.3~1）」×「支給の都度、定める割合」} + ②{「基本給+調整手当」×「対象期間内の在職期間に応じた割合（0.3~1）」×「設定区分に応じた成績割合（0.9~1.5）」}

<時給制契約社員>

臨時手当を支給。

- ⇒「基本賃金の1か月の平均額×0.3」×「対象期間内の実際勤務日数に応じた割合（1~1.8）」

判決要旨

- ・夏期、年末手当の算定基礎である基本給は、年齢給や功労報償としての性格が強く、夏期、年末手当も同様である。
- ・臨時手当の算定基礎である基本賃金は基本給と加算給からなり、加算給には資格給及び基礎評価給が含まれており、貢献度を評価して支給する仕組みが組み込まれているが、年齢給としての性質なし。
- ・算定基礎となる賃金の性質を異にしていることは、職務の内容及び人材活用の仕組みに相違があること、賞与の功労報償的性格、将来の労働への意欲向上としての性格、有意な人材獲得・定着を図る必要性があることを考慮すると不合理な差でない。

12. 日本郵便（佐賀）事件・福岡高判H30.5.24③【上告受理決定】

作業能率評価手当（不合理でない）

<正社員>

- ・郵便物区分能率向上手当（1日180円～830円）
- ・郵便物配達能率向上手当（1日240円～880円）
- ・郵便外務業務精通手当（月5100円～1万6500円）
- ・業務遂行能力は基本給には例外的に反映されるのみで専ら手当で評価されている。

<時給制契約社員>

- ・作業能率評価手当
⇒作業能率の評価（半年に1回）に応じて支給（評価月の翌月に支給）
- ・基本給に含まれる資格給はスキル評価結果により加算されており、基本給自体が業務能力を反映している。

判 外務業務に限った習熟度に対する給付について、業務内容及び配置の変更が予定される正社員については専ら手当として考慮し、当該業務のみに当たることを前提に採用される期間雇用社員についてその一部を基本給の中に取り込んで考慮する給与体系を設けることや、対象者の範囲や金額の多寡の相違は、職務の内容等に相違があることを考慮すれば、旨 不合理な相違とはいえない。

外務業務手当（不合理でない）

<正社員>

- ・外務業務手当（外務業務に従事した場合）に支給。
- ・内務業務と外務業務の内容に鑑み、外務業務への従事者に給与を加算する趣旨の手当は外務業務手当のみ。

<時給制契約社員>

- ・外務業務手当なし。
- ・外務業務に従事する者には、基本給に、地域区分に応じ130円又は80円が加算される。

判 時給制契約社員にも、内勤業務に従事する者との比較において外務業務に従事する者には、そのことを理由として給の加算が行われており、正社員の外務業務手当と同趣旨の手当ないし給与の加算がないとはいえない。
旨 金額の差については、賃金体系の相違や職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲に相違があることを考慮すると、不合理な相違があるとまではいえない。

12. 日本郵便（佐賀）事件・福岡高判H30.5.24④【上告受理決定】

早出勤務等手当（不合理でない）

<正社員>

- ・始業時刻が7時以前となる勤務又は終業時刻が21時以降となる勤務に4時間以上従事した時に1回につき、350円～800円の手当を支給。

<時給制契約社員>

- ・始業時刻が5時から7時以前となる勤務又は終業時刻が21時から22時以前となる勤務に1時間以上従事した時に1回につき、200円～500円の手当を支給。

判決 要旨

- ・支給要件が正社員と契約社員とで異なる。
- ・時給制契約社員は、採用の際に早出勤務等手当の支給対象となる時間帯を勤務時間とすることを前提にして労働契約を締結している者がある点で、正社員と異なっている。

夏期冬期休暇（不合理）

<正社員>…有給の夏期、冬期休暇あり

<時給制契約社員>…夏期、冬期休暇なし

判決 要旨

- ・夏期・冬期休暇が主としてお盆や年末年始の慣習を背景としたものであることに照らすと、当該休暇が定年までの長期にわたり会社に貢献することへのインセンティブを与える面があるとしても、休暇の有無に相違があることについて、職務内容等の違いを理由に説明することはできず、時給制契約社員に全く付与されないことは不合理な相違である。
 - ・一番原告所属の労組との労働協約上、夏期・冬期休暇の定めはないが、それだけでは不合理性は否定されない。
 - ・一番原告が正社員とほぼ同程度の勤務日数、勤務時間で就労していたので、正社員と同程度の休暇を付与するのが相当であり、労契法20条が制定された平成25年4月以降、夏期・冬期休暇取得の機会を付与しなかったことは不法行為に当たる。
- ⇒一番原告は、夏期、冬期休暇を3日ずつ取得する機会を喪失。
時給1150円、1日8時間就労を前提、夏期、冬期休暇分それぞれにつき損害額は2万7600円認容。

13. 日本郵便（東京）事件・東京高判H30.12.13①【上告受理決定】

	業務の内容・責任（職務の内容）	職務の内容・配置の変更範囲	その他の事情
正社員	<p><旧一般職>…H26.3.31までの旧人事制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 配達業務等の外務事務、窓口業務や区分業務等の内務事務に幅広く従事。 管理者へ昇任昇格することで役割、職責が大きくなっていく。 <p><新一般職>…H26.4.1からの新人事制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 窓口業務、内務業務、外務事務又は各種事務等の標準的業務に従事。 1級の職位である担当のみ、2級以上の職位に昇任昇格の予定なし。 <p>（正社員の人事評価）</p> <ul style="list-style-type: none"> 業績評価として、業務実績のほか、人材開発等、他組織等への貢献も評価対象 職務行動評価として、自己研鑽、状況把握、論理的思考、チャレンジ志向等も評価対象 	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則上、配置転換が予定されている。 新一般職は転居を伴わない範囲において人事異動等を命じられる可能性があり、実際にも異動が行われている。 	<ul style="list-style-type: none"> 時給制契約社員に対し、正社員登用制度あり、継続的に一定数が正社員に登用され、正社員と時給制契約社員の地位が必ずしも固定的でない。 ただし、人事評価や勤続年数等に関する応募要件を満たす必要があり、応募者の合格率も高くなく、登用者数は時給制契約社員の従業員数に比べ多数でなく、多くの時給制契約社員には正社員に登用される可能性は大きくない。 登用制度が実施されない年度もあった。 <p>⇒登用制度が用意されていることは「その他の事情」として考慮するとしても、重視することは相当でない。</p>
時給制契約社員	<ul style="list-style-type: none"> 外務事務又は内務事務のうち、特定の定型業務のみに従事。 職位はなく、昇任昇格もなし。 <p>（人事評価）</p> <ul style="list-style-type: none"> 基礎評価で、時給制契約社員として求められる基本的事項を評価。 スキル評価で担当職務の広さと習熟度を評価。正社員の職務行動評価や、組織貢献の項目なし。 <p>⇒旧一般職と大きな相違、新一般職とには一定の相違あり。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 職場及び職務内容を限定して採用されており、正社員のような人事異動なし。 局を移る場合も本人の同意に基づき行い、形式は従前の郵便局での雇用契約を終了させ、新規に別の郵便局との雇用契約を締結する。 <p>⇒旧一般職と大きな相違、新一般職とには一定の相違あり。</p>	

13. 日本郵便（東京）事件・東京高判H30.12.13②【上告受理決定】

外務業務手当（不合理でない）

<正社員>

- ・外務業務手当（外務業務に従事した場合）に支給。

<時給制契約社員>

- ・外務業務手当なしだが、外務業務に従事する者には、基本給に、130円又は80円が外務加算額として加算される。

判決要旨

- ・職務の内容等に大きな又は一定の相違あり、異なる賃金体系の設定は人事上の施策として一定の合理性あり。
- ・外務業務手当は職種統合による賃金額の激変緩和のために正社員の基本給の一部を手当化したものであり、支給の有無は賃金体系の違いに由来し、金額も労使協議を踏まえ算出されたもの。
- ・郵便外務事務に従事する時給制契約社員には外務加算額により、外務事務に従事することが別途反映されている。

年末年始勤務手当（不合理）

<正社員>

- ・年末年始勤務手当（12月29日～1月3日勤務時）に支給。

<時給制契約社員>

- ・年末年始勤務手当の支給なし。

判決要旨

- ・年末年始勤務手当は、多くの国民が休日の中で、最繁忙時期の労働に従事したことに対する対価として支払われる。
 - ・同手当の上記性格等に照らせば、同じ年末年始の期間に労働に従事した時給制契約社員に支払わないことに合理的理由がない（同手当の趣旨が時給制契約社員にも妥当する）。
- ⇒年末年始相当額（5万4000円～6万6000円）につき損害賠償請求を認容。

早出勤等手当（不合理でない）

<正社員>

- ・勤務シフトにより早出勤等を4時間以上した場合に支給。

<時給制契約社員>

- ・始業時刻が5時から7時以前となる勤務又は終業時刻が21時から22時以前となる勤務に1時間以上従事した時に1回につき、200円～500円の手当を支給。

判決要旨

- ・正社員は勤務シフトで早朝、夜間の勤務を求め、時給制契約社員は特定した勤務時間帯の勤務を求める点で職務の内容等に相違がある。
- ・正社員間で、早出勤等が必要となる者と必要のない者との公平を図るために早出勤等手当が支給される。
- ・時給制契約社員には早朝・夜間割増賃金が支給されている上、時給を高く設定することで早出勤等について賃金に反映されており、また類似の手当（上記200～500円）の支給に関し、有利な支給要件も存在する。

13. 日本郵便（東京）事件・東京高判H30.12.13③【上告受理決定】

祝日給（不合理でない）

<正社員>

祝日勤務時に、祝日給（1時間当たりの給与×135%）支給

<時給制契約社員>

祝日給はなし。ただし、祝日割増賃金（基本賃金×35%を基本賃金に加算）支給。

判決要旨

- ・ 祝日勤務の割増率には差異はない。
- ・ 正社員は祝日も勤務日とされており、祝日に勤務の対価は月額給与に含まれているが、当該祝日に実際に勤務していない正社員にも月額給与が減額されずに支給されるのため、公平を図るために祝日給が支給されている。
- ・ 時給制契約社員は実際に働いた時間数に応じて賃金を支払う形態であり、勤務していない祝日にその対価として給与を支払う理由がない。

夏期年末手当（賞与）（不合理でない）

<正社員> ※算定式の詳細は佐賀事件の認定による夏期、年末手当を支給。

⇒①{「基本給+扶養手当+調整手当」×「対象期間内の在職期間に応じた割合（0.3~1）」×「支給の都度、定める割合」} + ②{「基本給+調整手当」×「対象期間内の在職期間に応じた割合（0.3~1）」×「設定区分に応じた成績割合（0.9~1.5）」}

<時給制契約社員> ※算定式の詳細は佐賀事件の認定による臨時手当を支給。

⇒「基本賃金の1か月の平均額×0.3」×「対象期間内の実際勤務日数に応じた割合（1~1.8）」

判決要旨

- ・ 夏期年末手当は基本給と密接に関連する賞与としての性質を有し、職務の内容等に大きな又は一定の相違があるから、夏期年末手当の相違には一定の合理性がある。
- ・ 夏期年末手当に労働の対価、功労報償、将来の労働への意欲向上の性格を有することからして、長期雇用を前提として、将来的に枢要な職務及び制人を担うことが期待される正社員への支給を手厚くすることで、優秀な人材の獲得、定着を図ることには一定の合理性がある。
- ・ 夏期年末手当の支給内容は、会社業績等を踏まえた労使交渉により決定される。
- ・ 時給制契約社員にも労使交渉の結果に基づき臨時手当が支給されている。

13. 日本郵便（東京）事件・東京高判H30.12.13④【上告受理決定】

住居手当（旧一般職との比較：不合理でない、新一般職との比較：不合理）

<正社員> 住宅手当を支給

<時給制契約社員> 住居手当の支給なし

- 判決要旨
- ・住居手当は住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものである。
 - <旧一般職との比較>
 - ・旧一般職は転居をととも会う可能性のある配置転換等が予定されており、それが予定されていない時給制契約社員と比べて住宅に要する費用が多額となり得るから、住居手当を前者に支給し、後者に支給しない相違は不合理でない。
 - <新一般職との比較>
 - ・新一般職は転居を伴う配置転換等は予定されておらず、住宅に要する費用は時給制契約社員と同程度とみることができるから、住居手当の不支給は不合理な相違である。
 - ・住居手当が毎月費用補助をするもので、かかる費用が両者で同程度であることから、長期的な勤務に対する動機付けや有為な人材確保の狙いがあることをもって、不合理性は否定できない。

夜間特別勤務手当（不合理でない）

<正社員> 深夜勤務時に夜間特別勤務手当支給

<時給制契約社員> 夜間特別勤務手当の支給なし

- 判決要旨
- ・正社員の深夜労働を含む時間外労働に対しては、別途労基法37条所定の割増賃金が支給されている。
 - 夜間特別勤務手当は、正社員が勤務シフトにより夜間勤務等が必要となる場合に、その必要のない他の業務に従事する正社員との公平を図るために支給されているものである。
 - ・正社員は勤務シフトで早朝、夜間の勤務を求め、時給制契約社員は特定した勤務時間帯の勤務を求める点で職務の内容等に相違がある。

郵便外務・内務業務精通手当（不合理でない）

<正社員>

- ・担当する職務の精通度合いに応じて、郵便外務・内務業務精通手当を支給

<時給制契約社員>

- ・基本給に含まれる資格給はスキル評価結果により加算

- 判決要旨
- ・正社員の基本給及び手当の一部を原資に郵便外務・内務業務精通手当として組み替える方法で、正社員に能力向上に対する動機付けを図ったものであり、同手当の支給の有無は、賃金体系の違いに由来するものである。
 - ・当該手当は労使協議も経た上で新設されたものである。
 - ・時給制契約社員には資格給の加算により担当職務への精通度合いを基本給に反映させている。

13. 日本郵便（東京）事件・東京高判H30.12.13⑤【上告受理決定】

夏期冬期休暇（不合理）

<正社員> 有給の夏期、冬期休暇あり

<時給制契約社員> 夏期、冬期休暇なし

判決要旨

- ・夏期冬期休暇が主としてお盆や年末年始の国民的慣習を背景に制度化、一般的に広く採用されている（国民一般に広く受け入れられている慣習的休暇との性格）。
- ・本件夏期冬期休暇の趣旨は内容の違いはあれ、一般的に広く採用されている制度を採用したものと解される。
- ・夏期冬期休暇が基本給と密接に関連し一体として機能する、年次有給休暇と一体としてみるべきとの会社主張は認められない。

⇒無給の休暇を取得したが、夏期冬期休暇が付与されていれば有給の休暇を取得し賃金が支給されたであろう事実の立証なく、損害発生が認められないとして、損害賠償請求は棄却。

病気休暇（日数：不合理でない、無給：不合理）

<正社員> 私傷病につき有給の病気休暇あり

<時給制契約社員> 1年度に10日、無給の病気休暇あり

判決要旨

- ・病気休暇は労働者の健康保持のため、私傷病で勤務できなくなった場合に療養に専念させる趣旨の制度である。
- ・日数の相違は不合理でないが、無給としている点は不合理。
- ・正社員の長期雇用を前提に、定年までの長期にわたり会社へ貢献する動機付けの目的であるとの会社主張は採用できない。
- ・時給制契約社員の欠勤につき、無給の病気休暇があることや、届出・承認で無断欠勤の扱いをしていないこと、健康保険に加入する者は傷病手当金の給付を受けられることは、無給が不合理との判断を左右しない。

⇒受診のために、無給の承認欠勤をとったことによる賃金相当額等につき、損害賠償請求を認容。

14. 日本郵便（大阪）事件・大阪高判H31.1.24①【上告受理決定】

- ◆比較対象、職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更野範囲、その他の事情は東京事件と同様。
- ◆外務業務手当、早出勤等手当、夏期年末手当、郵便外務精通手当、住居手当は東京事件と同旨。
- ◆以下では、上記以外の年末年始勤務手当、祝日給、扶養手当、夏期冬期休暇、病気休暇の判断を取り上げる。

年末年始勤務手当（一部不合理）

<正社員>

・年末年始勤務手当（12月29日～1月3日勤務時）に支給。

<時給制契約社員>

・年末年始勤務手当の支給なし。

判決要旨

- ・年末年始勤務手当は、多くの労働者が休日として過ごすはずの年末年始の時期に、最繁忙期である故に業務に従事しなければならない正社員の労苦に報いる趣旨で支給される。
 - ・時給制契約社員についての以下①～③の事情のほか、正社員の待遇を手厚くし有為な人材の長期的確保の必要性や、労使協議を経て当該手当が設定されたことから、相違があることは直ちに不合理でない。
 - ①原則として短期雇用を前提とし（契約期間6か月以内）、必要に応じて柔軟に労働力を補充、確保することを目的の一つとする雇用区分であり、年末年始期間は業務に従事することを当然の前提として採用され、②採用者数が毎年年末年始に向け11、12月が多くなっており、③退職者の5割以上が1年以内、7割以上が3年以内で退職している。
 - ・もっとも、時給制契約社員が、契約を反復更新し、通算契約期間が長期間に及んだ場合は、手当の趣旨との関係で相違を設ける根拠は薄弱なものとなるから、同手当を一切支給しないのは不合理である。
- ⇒通算契約期間が5年を超えた者について、正社員であれば得られたはずの年末年始相当額の損害賠償請求を認容。

祝日給（一部不合理）

<正社員>

祝日勤務時に、祝日給（1時間当たりの給与×135%）支給

<時給制契約社員>

祝日給はなし。ただし、祝日割増賃金（基本賃金×35%を基本賃金に加算）支給。

判決要旨

- ・祝日勤務の割増率には差異はない。
 - ・正社員には年始期間に特別休暇が付与されていたが、時給制契約社員には付与されておらず、祝日給についての相違は特別休暇の相違を反映したものである。
 - ・長期雇用を前提とする正社員と、原則として短期雇用かつ年始期間に勤務することを前提とした時給制契約社員とで異なる制度、運用をすることは人事施策として一定の合理性があり、相違があることは直ちに不合理でない。
 - ・ただし、年末年始勤務手当での説示したこと（通算契約期間の長期化により相違を設ける根拠の薄弱化）が当てはまる。
- ⇒通算契約期間が5年を超えた者について、正社員であれば得られたはずの祝日給相当額の損害賠償を認容

14. 日本郵便（大阪）事件・大阪高判H31.1.24②【上告受理決定】

扶養手当（不合理でない）

<正社員> 扶養親族の状況に応じ扶養手当を支給

<時給制契約社員> 扶養手当の支給なし

判決
要旨

- ・扶養手当は、終身雇用制と年功的賃金体系の下、家族構成等が変化し、生活費の負担が増減することを前提に、労働者及びその家族の生活費まで負担することで、有為な人材の獲得・定着を図り、長期にわたり会社に貢献してもらう効果を期待し、支給されるもの（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）。
- ・時給制契約社員は原則として短期雇用を前提、柔軟に労働力を補充する目的で雇用され、賃金は年功的賃金体系ではなく、業務内容や就業場所等に応じて定められており、長期雇用を前提とする扶養手当の性質、趣旨に添わない。
- ・時給制契約社員も家族構成等の変化で生活費の負担増もあり得るが、基本的に転職等による収入増加で対応することが想定されている。

夏期冬期休暇（一部不合理）

<正社員> 有給の夏期、冬期休暇あり

<時給制契約社員> 夏期、冬期休暇なし

判決
要旨

- ・夏期休暇の制定経緯や内容からは、一般の国家公務員と心身の維持、増進等を図るための特別の休暇と解される。
 - ・冬期休暇は年末に特別休暇が与えられないことを踏まえ、年末年始の期間に限らず冬期の一定の期間に付与された特別の休暇と解される。
 - ・長期雇用を前提とする正社員と、原則として短期雇用かつ年始期間に勤務することを前提とした時給制契約社員とで異なる制度、運用をすることは相応の合理性があり、相違があることは直ちに不合理でない。
 - ・ただし、年末年始勤務手当での説示したこと（通算契約期間の長期化により相違を設ける根拠の薄弱化）が当てはまる。
- ⇒通算契約期間が5年を超えた者について、正社員であれば付与された夏期冬期休暇の日数×時給×8時間分を、損害賠償として認容。

病気休暇（一部不合理）

<正社員> 私傷病につき有給の病気休暇あり

<時給制契約社員> 1年度に10日、無給の病気休暇あり

判決
要旨

- ・病気休暇は私傷病になった場合に療養に専念させ、健康体に回復させ、業務効率の維持向上に資することを趣旨とすると解される。
 - ・長期雇用を前提とする正社員と、原則として短期雇用かつ年始期間に勤務することを前提とした時給制契約社員とで異なる制度、運用をすることは相応の合理性があり、相違があることは直ちに不合理でない。
 - ・ただし、年末年始勤務手当での説示したこと（通算契約期間の長期化により相違を設ける根拠の薄弱化）が当てはまる。
- ⇒通算契約期間が5年を超えた者について、私傷病のために勤務しない日に年休を取得したことにつき、有給の病気休暇が付与されていれば年休取得の必要性がなかったとし、上記出勤しなかった日数×時給×8時間分を損害賠償として認容。

15. 日本郵便（休職）事件・東京高判H30.10.25

	業務の内容・責任（職務の内容）	職務の内容・配置の変更範囲	その他の事情
正社員	<p><一般職> ※東京事件等の新一般職</p> <ul style="list-style-type: none"> 郵便内務等の標準的業務に従事。 勤務年数を重ねる重ねた後に、応用的な能力、後輩への助言能力等が求められる。 	<ul style="list-style-type: none"> 人事ローテーションの観点から業務の変更あり。 異動についても配属エリアを中心とした原則、転居を伴う転勤のない範囲とされている。 	<ul style="list-style-type: none"> 正社員にコース転換制度があり、一般職も一定の要件を満たす者は先行プロセスにより地域基幹職に転換可能。 ⇒現に地域基幹職の新規補充人員の1/3程度は一般職からのコース転換で確保。 時給制契約社員も一定の要件を満たし選考に合格すれば月給制契約社員や正社員となる制度あり。 ⇒実際に平成26、27年度の正社員登用試験に合格した者の合計は応募者の3割に当たる4301人。 時給制契約社員の大半は採用後短期間で退職。 ⇒平成28年度には、勤続3年以内で退職した時給制契約社員は全体の7割以上、勤続1年以内で退職した時給制契約社員は全体の5割以上。
時給制契約社員	<ul style="list-style-type: none"> 特定の定型業務のみに従事。 班長等として班を統括するなどの業務を行わない。 <p>⇒一定の相違あり。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 職場及び職務内容を限定して採用されており、正社員のような人事異動なし。 <p>⇒一定の相違あり。</p>	

病気休暇・休職制度（不合理でない）

<正社員>

私傷病につき有給の病気休暇あり／休職制度あり

<時給制契約社員>

1年度に10日、無給の病気休暇あり／休職制度なし

判決要旨

<病気休暇>

- 私傷病により勤務できない場合に療養に専念させるための制度であり、正社員につき有給としている趣旨は、①正社員として継続して就労してきたことに対する評価、②有為な人材の確保、定着を図ること、③生活保障にあり、一般職の職務の内容等に照らし、一定の合理的理由がある。
- 時給制契約社員は、期間6か月以内で雇用し、長期雇用が当然に想定されないもので、①、②は直ちに当てはまらない。
- ③生活保障については、職務の内容等の事情からの判断は困難だが、期間雇用社員には私傷病による欠務につき、届出、承認により問責対象としない取扱いをするほか、社会保険に加入している者は傷病手当金を受給することで事実上ある程度の金銭的補填のある療養が相当期間可能である。

<休職制度>

- 有為な人材の確保、定着を図る観点で設けられているもので合理性を有する。
- 時給制契約社員は、期間6か月以内で雇用され、長期間継続した雇用が当然に想定されない。

16. 長澤運輸事件・最判H30.6.1①

	業務の内容・責任（職務の内容） 職務の内容・配置の変更範囲	その他の事情
定年前	<正社員> トラックによるバラセメントの配送 会社業務の都合により勤務場所及び担当業務を変更することがある。	<ul style="list-style-type: none"> ・定年制は、長期雇用や年功的処遇を前提にしながら組織運営の適正化、賃金コストを一定限度に抑制するための制度であるところ、定年制の下での無期契約労働者の賃金体系は定年退職まで長期雇用することを前提に定めていることが少なくない。 ・定年退職者を有期労働契約で再雇用する場合、長期雇用は通常予定されていない。 ・再雇用される者は定年退職までの間、無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、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も予定されている。 ・上記事情は、定年退職後に再雇用される有期契約労働者の賃金体系のあり方を検討する基礎になる。 ⇒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、「その他の事情」として考慮される。
定年後	<嘱託乗務員> 同上 ⇒職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲に相違なし。	

能率給及び職務給（不合理でない）

<正社員> 基本給、能率給及び職務給を支給	<嘱託乗務員> 基本賃金及び歩合給を支給、能率給及び職務給の支給なし
判決要旨	<ul style="list-style-type: none"> ・①嘱託乗務員の基本賃金及び歩合給は、②正社員の基本給、能率給及び職務給に対応していることを考慮する必要があり、①は②より少ないが（ただし、労組との団交を経て基本賃金>基本給、歩合給の係数>能率給の係数）、差は約2%、10%、12%にとどまる。 ・嘱託乗務員は要件を満たせば老齢厚生年金の支給ができる上、労組との団交の結果、同年金の報酬比例部分の支給がされるまでの間、2万円の調整給を支給することとしている。

精勤手当（不合理）

<正社員> 精勤手当を支給	<嘱託乗務員> 精勤手当の支給なし
判決要旨	<ul style="list-style-type: none"> ・精勤手当は皆勤を奨励する趣旨で支給されるが、職務の内容が同一であるため、皆勤奨励の必要性に相違はない。 ・歩合給の係数が能率給の係数より有利に設定されており、嘱託乗務員に労務の成果である稼働額を増やすことを奨励する趣旨が含まれているとみることでもできるが、精勤手当は皆勤の事実に基づき支給されるから、上記係数が異なることで、精勤手当の不支給が不合理でないといえない。 ⇒精勤手当相当額（5万円～9万円）につき損害賠償請求を認容。 ⇒嘱託乗務員の時間外手当の計算基礎に精勤手当が含まれないことも不合理とされ、損害の有無、額について原審差戻し。

16. 長澤運輸事件・最判H30.6.1②

住宅手当・家族手当（不合理でない）

＜正社員＞ 住宅手当、家族手当を支給

＜嘱託乗務員＞ 住宅手当、家族手当の支給なし

判決要旨

- ・住宅費補助や生活費補助として、福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるもので、使用者は当該賃金項目の要否、内容を検討するに、係る趣旨をに照らし、労働者の生活に関する諸事情を考慮することになると解される。
- ・会社の正社員には幅広い世代の労働者が存在し得るので、住宅費や生活費補助に相応の理由があるが、嘱託乗務員は正社員として勤続後、定年退職した者で、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、会社から調整給の支給を受ける。

役付手当（不合理でない）

＜正社員＞ 役付手当を支給

＜嘱託乗務員＞ 役付手当の支給なし

判決要旨

- ・役付手当は正社員の中から指定された役付者に支給されるものであり、年功給や継続給的性格のものでない。

賞与（不合理でない）

＜正社員＞ 賞与を支給

＜嘱託乗務員＞ 賞与の支給なし

判決要旨

- ・賞与は労務の対価の後払い、功労報償、生活費補助、労働者の意欲向上等と多様な趣旨を含み得る。
- ・嘱託乗務員は正社員として勤続後、定年退職した者で、定年時に退職金の支給を受けるほか、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開始までの間は会社から調整給の支給を受けることも予定されている。
- ・嘱託乗務員の年収は定年前の79%程度となることが想定されるもので、嘱託乗務員の賃金体系は収入の安定に配慮しつつ、労務の成果が賃金に反映されやすくなるよう（※）工夫されている。

（※）嘱託社員の基本賃金＞正社員の基本給、嘱託社員の歩合給の係数＞正社員の能率給の係数

＜労働条件ごとに判断＞

- ・長澤運輸事件最判は、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の判断に当たっては、賃金総額の比較のみではなく、賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきとした。
 - ・ただし、ある賃金項目の有無及び内容が他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定されている場合は、そのような事情も考慮し、不合理化否かを判断するとした。
- ⇒定年後再雇用の事案でも、個々の労働条件の相違ごとに不合理か否かが判断される。

17. 学究社事件／五島育英会事件

(※長澤運輸事件最判前の判決)

学究社事件・東京地裁立川支部判H30.1.29

	業務の内容・責任（職務の内容）／職務の内容及び配置の変更の範囲	その他の事情
定年前	<退職年度の選任教諭> ・変形労働時間制で定められた各日の所定労働時間の間労働することが義務付けられている。 ・その間、塾での授業のほか、生徒・保護者への対応、研修会等への出席等をする。	本件再雇用契約は、高年法9条1項2号の定年後の継続雇用制度に該当するものであり、定年後継続雇用者の賃金を定年退職前に引き下げることは一般的。
定年後	<嘱託教諭> ・割り当てられた授業のみを担当し、例外的に上司の指示がある場合に父母面談や入試応援等の生徒・保護者対応をする。 ・担当した授業コマ数等により時給が支給される。 ⇒職務の内容に差異がある。	
判決要旨	定年後再雇用契約の給与が、定年退職前の正社員の賃金の30～40%前後を目安に設定されたことにつき、上記のとおり指摘し、不合理でないとした。	

五島育英会事件・東京地判H30.4.11

	業務の内容・責任（職務の内容）／職務の内容及び配置の変更の範囲	その他の事情
定年前	<退職年度における退職前後の専任教諭> ・就業規則上、業務上の必要性により所属、職種変更を命じることがある旨の定めもあるも、退職年度を問わず、変更は極めて稀。	・<退職年度の専任教諭>は、それ以外の一般の専任教諭と比べ、職務の内容が軽減されながらも基本給等の水準がそれと連動して引き下げられない特殊な状況にある。 ・年功性を含む賃金体系が取られていたところ、定年後再雇用の賃金が定年直前より低くなること自体は不合理といえない。 ・原告も加入していた労組との合意で、嘱託教諭の基本給等を退職前の約6割相当とする規程を導入。
定年後	<嘱託教諭> ・職務内容は上記比較対象と同じ。 ・就業規則上、所属等の変更を命じる旨の定めはないが、上記実態及び嘱託教諭についての変更実績もない。 ⇒比較対象との関係では職務の内容及び配置の変更の範囲に大差なし。	
判決要旨	基本給、調整手当及び基本賞与の額が定年退職時の約6割になることにつき、「その他の事情」記載の事情のほか、被告の専任教諭の賃金体系の年功性が極めて強いこと、上記以外の手当・賞与の業績加算では差はなく、これも加えると嘱託教員として実際に得た賃金総額が、専任教員であったと想定した場合の約63%であったことを指摘し、不合理性を否定。	

18. 日本ビューホテル事件／北日本放送事件

(※長澤運輸事件最判後の判決)

日本ビューホテル事件・東京地判H30.11.21

	業務の内容・責任（職務の内容）／職務の内容及び配置の変更の範囲	その他の事情
定年前	<正社員> ・営業活動のほか、非ライン管理職として、ライン管理職を補佐し、オーダーシートの承認、クレーム対応等、相応の責任伴う業務に従事。 ・事業所間の異動を伴う配転を実施。	・正社員の賃金制度は長期雇用を前提に年功的性格を含みながら各役職に就くこと等に対応。 ・嘱託社員及び臨時社員の賃金制度は長期雇用を提とせず、年功的性格なし。役職に就くことも予定されていない。また高年齢者雇用継続給付金が支給されることを組み込んでいる。 ・定年後の賃金は、職務内容が近似する一般職正社員の賃金（20万円～26万円）より不合理に低くはない。
定年後	<嘱託社員・臨時社員>・・・原告は定年後65歳まで嘱託、以降は臨時。 ・業務は営業活動に限定。責任も売上目標未達成時の人事考課への影響も軽減された。 ・就業規則上は配転等の可能性あるが、ほぼ配転実績なし。	
判決要旨	定年前・年俸制（月約39万円）、定年後・嘱託社員は基本給約26万円～21万円、臨時社員は時給1150円、月約20万円の事案で、職務の内容等が大きく異なることや、「その他の事情」を理由に、不合理性を否定。	

北日本放送事件・富山地判H30.12.19

	業務の内容・責任（職務の内容）／職務の内容及び配置の変更の範囲	その他の事情
定年前	<正社員> ・部門責任者として部門全体の調整を図るスタッフ業務に従事。 ・自己の担当業務のほか部門スタッフとして高度の知識、技能、判断を要する部門業務を実質的な責任者として遂行すること等が求められており、責任の程度は大きい。 ・人事異動で幅広い業務を担当することが予定されている。	①定年後再雇用された者であること（長澤運輸事件最判と同旨）。②雇用保険法が定年後再雇用時の賃金額が、60歳到達時の賃金額の61%未満まで下がることを想定している。③定年後の基本給は組合との間で十分に行われた労使協議を踏まえたもの。④原告は、再雇用されてから高年齢雇用継続給付金及び企業年金を受給、平均月額賃金と合計すると収入は月額41万円超で正社員の基本給を上回る。⑤会社は、同給付金、年金があることを基礎に、年収500万円程度を想定し賃金体系を検討している。⑥定年退職時、退職金2138万円あまりを支給されている。
定年後	<再雇用社員> ・再雇用時の労働契約書に記載されている業務のみを担当。 ・担当業務に一定の責任を負うが、部門業務の実質的責任者になることは予定されておらず、責任は正社員のように大きくはない。 ・異動は予定されておらず、配置転換や転勤対象となつた者はいない。	
判決要旨	・基本給が27%減：職務の内容等が異なること、その他の事情①～⑤により、不合理性を否定。／・賞与不支給：職務の内容等が異なること、その他の事情の⑤、⑥により、不合理性を否定。／・住宅手当不支給：長澤運輸事件最判と同旨のほか、配転を予定する正社員の方が住宅費用が多額になり得ることから不合理性を否定。	