

事件名	裁判年月日	最高級係属部	原告属性	問題となった労働条件	当該労働条件(手当)の届出	契約社員への妥当性/不合理性判断	労働条件の相違
メトロコマース事件	R2.10.13	第三小法廷	有期労働契約の売店販売業務従業員(時給契約社員B)	退職金 正社員 →支給あり 契約社員B →支給なし	退職金の支給要件や支給内容等に限らず、退職金は、上記の職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労働の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労償還等の複合的な性質を有するものであり、第1審被告は、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。	・職務の内容の相違 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労働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 ・配置の変更範囲の相違 正社員は、配置転換等を命ぜられる現実の可能性がある。正当な理由なく、これを拒否することはできなかった →正社員に対する退職金を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。	不合理ではない
				住宅手当 正社員 →支給あり 契約社員B →支給なし	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ことからすれば、職務内容等を離れて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り、その手当の名称や扶養家族の有無によって異なる額が支給されることに照らせば、主として従業員の住宅費を中心とした生活費を補助する趣旨で支給されるものと解するのが相当である	生活費補助の必要性は職務の内容等によって差異が生ずるものではないし、第1審被告においては、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、勤務場所の変更によっても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住宅費が多額になり得るといった事情もない。 かかる労働条件の相違は、不合理であると評価することができる	不合理判断確定 (上告不受理)
				一定期間の勤続により支給される褒賞 正社員 →支給あり 契約社員B →支給なし	褒賞取扱要領によれば、褒賞は、「業務上特に顕著な功績があった社員に対して褒賞を行う」と定められていることが認められるが、実際には勤続10年に達した正社員には一律に表彰状と3万円が贈られており、上記要件は形骸化しているといえることができる。	業務の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ということになり、その限りでは正社員と契約社員Bとで変わりはない。そして、契約社員Bについても、その有期労働契約は原則として更新され、定年が65歳と定められており、長期勤続することが少なくない。 かかる労働条件の相違は、不合理であると評価することができる	不合理判断確定 (上告不受理)
				早出残業手当の割増率 正社員 →割増率2.7割～3.5割 契約社員B →一律2.5割	労働基準法37条1項本文は、使用者が1日8時間を超えて労働させた場合、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額に一定の割増率を乗じた割増賃金を支払わなければならない旨を定めているところ、その趣旨は、時間外労働が通常の労働時間又は労働日に付加された特別の労働であるから、それに対しては使用者に一定額の補償をさせるのが相当であるとともに、その経済的負担を課すことによって時間外労働を抑制しようとする点にあると解される。	・時間外労働の抑制という観点から有期契約労働者と無期契約労働者とで割増率に相違を設けるべき理由はなく、そのことは使用者が法定の割増率を上回る割増率による割増賃金を支払う場合にも同様というべきである。 ・(口頭弁論終結後に告示された)指針にも同一の使用人から雇用されている無期契約労働者と有期契約労働者とで時間外労働手当の割増率は同一とすべきである旨がうたわれているところ、第1審被告において、割増賃金の算定に当たっては、売店業務に従事する正社員と契約社員Bとは基礎となる賃金において前者が後者より高いという相違があるのであって、これに加えて割増率においても同様の事情をもって正社員の方が契約社員Bより高いという相違を設けるべき積極的理由があるということではできない。 ・第1審被告が主張するような労使交渉によって正社員の割増率が決められたという経緯を認めるに足りる確かな証拠もない。 かかる労働条件の相違は、不合理であると評価することができる	不合理判断確定 (上告不受理)
				本給 正社員 →年齢給と職務給 契約社員B →一時給の本給	・一般論として、第1審被告において、高卒・大卒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な賃金制度を設け、本来的に短期雇用を前提とする有期契約労働者にはこれと異なる賃金体系を設けるという制度設計をすることには、企業の人事施策上の判断として一定の合理性が認められる。 ・比較対象とされる売店業務に従事している正社員については、職務の内容に関しては代務業務やエリアマネージャー業務に従事することがあり得る一方、休憩交代要員にはならないし、職務内容及び変更範囲に関しては売店業務以外の業務への配置転換の可能性があるのでに対し、契約社員Bは、職務の内容に関しては原則として代務業務に従事することはないし、エリアマネージャー業務に従事することは予定されていない一方、休憩交代要員になり得るし、職務内容及び変更範囲に関しては売店業務以外の業務への配置転換の可能性はないという相違があるといえることができる。 ・第1審原告らが過去に支給された最も高い本給は第1審原告X1が19万0080円、控訴人X2が18万4800円、控訴人X3が18万7460円であり、それぞれ互い出身者の本給と比べて7.4、7%、7.2、6%、7.3、6%(いずれも小数点以下第2位四捨五入)と一概に低いとはいえない割合となっている ・正社員への各登用制度を利用することによって解消することができる機会も与えられている		不合理ではない 判断確定 (上告不受理)
				資格手当 正社員 →資格手当あり 契約社員B →資格手当なし	資格手当は、正社員の職務グループ(マネージャー職、リーダー職及びスタッフ職)における各資格(M、L-1～L-3、S-1～S-3)に応じた支給されるものであるところ、契約社員Bはその従事する業務の内容に照らして正社員と同様の資格を設けることは困難であると認められるから、これに相当する手当が支給されなくともやむを得ないといえる。		不合理ではない 判断確定 (上告不受理)
賞与 正社員 →2ヶ月分+176,000円 契約社員B →夏季と冬季に各12万円	賞与は、月別賃金とは別に支給される一時金であり、対象期間中の労働の対価の後払い、功労報償、生活補償、従業員の意欲向上など様々な趣旨を含み得るものであり、いかなる趣旨で賞与を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ところ、このような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賞与の支給を厚くすることにより有為な人材の獲得・定着を図るという第1審被告の主張する人事施策上の目的にも一定の合理性が認められることは否定することができない。また、第1審被告における賞与については、平成25年度から平成29年度までの正社員に対する平均支給実績が、いずれの年度も夏季及び冬季にそれぞれ本給の2ヶ月分に17万6000円を加算した額であったことに照らすと、少なくとも正社員個人の業績(第1審被告の業績に対する貢献)を中心に反映させるものは必ずしもいえないのであって、主として対象期間中の労働の対価の後払いの性格や上記のような人事施策上の目的を踏まえた従業員の意欲向上策等の性格を帯びているとみるのが相当である。	従業員の間賞金のうち賞与として支払う部分を設けるか、いかなる割合を賞与とするかは使用者にその経営判断に基づく一定の裁量が認められるものといえるべきところ、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いることからすれば、年間賞金のうちの賞与部分に大幅な労働の対価の後払いを予定すべきであるということではできないし、賞与は第1審被告の業績等を踏まえて労使の団体交渉により支給内容が決定されるものであり、支給可能な賞金総額の配分という制約もあること、第1審被告においては、近年は多数の一般売店がコンビニ型売店に転換され、経費の削減が求められていることがうかがわれること、第1審原告らが比較対象とする正社員については、他の正社員と同一に選られていることにも理由があることも考慮すれば、契約社員Bに対する賞与の支給額が正社員に対する上記平均支給実績と比較して相当低額に抑えられていることは否定することができないものの、その相違が直ちに不合理であると評価することはできない。	不合理ではない 判断確定 (上告不受理)				

事件名	裁判年月日	最高裁判所	原告属性	問題となった労働条件	当該労働条件(手当)の趣旨	契約社員への妥当性/不合理性判断	労働条件の相違
大阪医科薬科大学事件	R2.10.13	第三小法廷	有期労働契約のアルバイト職員	賞与 正職員→通念4.6か月分 契約社員→正職員の80% アルバイト→支給なし	上記賞与は、通年で基本給の4.6か月分が一定の支給基準となっており、その支給実績に照らすと、第1審被告の業績に連動するものではなく、算定期間における労働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る。そして、正職員の基本給については、勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給するものとされており、勤務年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有するものといえる上、おおむね、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成や活用を目的とした人事変動が行われていたものである。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、第1審被告は、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。	第1審被告の正職員に対する賞与の性質やこれを支給する目的を踏まえて、教室事務員である正職員とアルバイト職員の職務の内容等を考慮すれば、正職員に対する賞与の支給額がおおむね通年で基本給の4.6か月分であり、そこに労働の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨が含まれることや、正職員に準ずるものとされる契約職員に対して正職員の約80%に相当する賞与が支給されていたこと、アルバイト職員である第1審原告に対する年間の支給額が平成25年4月に新規採用された正職員の基本給及び賞与の合計額と比較して55%程度の水準にとどまることをしんしゃくしても、教室事務員である正職員と第1審原告との間に賞与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。	不合理ではない
				私傷病による欠勤中の賃金について 正職員→支給 アルバイト→支給なし	正職員休職規程において、私傷病により労働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。このような第1審被告における私傷病による欠勤中の賃金の性質及びこれを支給する目的に照らすと、同賃金は、このような職員の雇用を維持し確保することを前提とした制度であるといえる。	・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ことにも照らせば、教室事務員であるアルバイト職員は、上記のように雇用を維持し確保することを前提とする制度の趣旨が直ちに相当するものとはいえない。 ・第1審原告は、勤務開始後2年余りで欠勤扱いとなり、欠勤期間を含む在職期間も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、第1審原告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。 ・教室事務員である正職員と第1審原告との間に私傷病による欠勤中の賃金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はいえない。	不合理ではない
				夏季特別有給休暇 正職員→夏季に5日間 アルバイト→なし	わが国の蒸し暑い夏においては、その時期に職務に従事することは体力的に負担が大きくなり、休憩を付与し、心身のリフレッシュを図らせることは十分な必要性及び合理性が認められる。また、いわゆる旧盆の時期には、お盆の行事等で多くの国民が帰省し、子供が夏休みであることから家族旅行に出かけることも多いことは、公知の事実といえる。このため、官公署や企業が夏季の特別休暇制度を設けていることも、公知の事実である。被控訴人における夏季特別有給休暇が、このような一般的な夏季特別休暇とその趣旨を異にするとうかがわせる事情はない。	アルバイト職員であってもフルタイムで勤務している者は、職務の違いや多少の労働時間(時間外勤務を含む。)の相違はあるにせよ、夏期に相当程度の疲労を感じることは想像に難くない。 ・第1審原告は、勤務開始後2年余りで欠勤扱いとなり、欠勤期間を含む在職期間も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、第1審原告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。 ・教室事務員である正職員と第1審原告との間に私傷病による欠勤中の賃金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はいえない。	不合理判断確定 (上告不受理)
				基本給 2割程度の差異	・正職員とアルバイト職員とは、実際の職務も、配転の可能性も、採用に際し求められる能力にも相当の相違があったというべきである。被控訴人が、アルバイト職員から契約職員、契約職員から正職員へと登用される道を開く登用試験を実施していたことも、それぞれの職務及び採用に際し求められる能力が異なっていたことを示すものである。 ・正職員には原則として勤務年数により昇給の道が開かれているのに対し、アルバイト職員には原則として職務の変更がない限り時給の変動がないと定められていることを併せ考慮すると、正職員の賃金は勤務年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給的な賃金、アルバイト職員の賃金は特定の簡易な作業に対応した職務給的な賃金としての性格を有していたといえる。	職務、責任、昇給可能性、採用に際し求められる能力に大きな相違があること、賃金の性格も異なることを踏まえると、正職員とアルバイト職員で賃金水準に一定の相違が生ずることでも不合理とはいえないといえるべきである。その相違は、約2割にとどまっていることからすると、そのような相違があることが不合理であると認められるに足りない。	不合理ではない 判断確定 (上告不受理)
				年末年始・創立記念日の賃金支給 正職員→支給 アルバイト→支給なし	正職員は月給制であるのに対し、アルバイト職員は時給制であるため、年末年始等の休日があった場合は、正職員の賃金は減少しないが、アルバイト職員の賃金が減少することになる。 この点の相違は、月給制と時給制という賃金制度の違いから必然的に生ずるものであって、正職員とアルバイト職員で賃金形態を異にすることが不合理であると認められない以上、その結果として、上記相違が生じたとしても、それ自体不合理なものであるとはいえない。		不合理ではない 判断確定 (上告不受理)
				法定外の年休日数 1日の差異あり	そもそも被告の正職員について、当初の2年以内において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日として、一律に扱うという手続を採用している理由は、被告の正職員が、被告において長期にわたり継続して就労することが想定されていることに照らし、年休手続の省力化や事務の簡便化を図るという点にあると認められる。これに対して、アルバイト職員については、雇用期間が一定しておらず、また、更新の有無についても画一的とはいえない上、必ずしも長期継続して就労が想定されているとは限らず、年休付与日を特定の日に調整する必然性に乏しいことから、個別に年休の日数を計算するものとしたと考えられる。	被告の正職員とアルバイト職員との間における年休日数の算定方法の相違については、一定の根拠がある上、その結果として付与される年休の相違の日数は、原告の計算においても1日であるという点をも併せ鑑みると、同相違が労基法20条に違反する不合理な労働条件の相違であるとまでいうことはできない。	不合理ではない 判断確定 (上告不受理)
附属病院の医療費補助制度 正職員→1日4000円を上限に補助 アルバイト→補助なし	同制度は、被告が被告との関係性を考慮して、一定の範囲の者の医療費を肩代わりする制度として形成されてきたものであり、労働条件として発展してきたものではないと考えられる。また、被告の附属病院は、実態を通じての教育や被告の医療水準・教育水準の向上を目的とするものと解されること、医療費補助制度は、被告と一定の関わりを有する者が受診することによって、上記目的に一定程度の貢献をする者に対する謝礼としての側面や病院運営を事業とする者にとって想定し得る関係者等に対する社会儀礼上のものという側面も有するものと解される。	医療費補助制度の性質等に鑑みれば、そもそも同制度の適用それ自体は、飽くまでも恩恵的な措置というべきであって、雇用契約それ自体から当然に認められるものであるとまでは認め難く、また、仮に労働条件に含まれているとしても、上記した制度趣旨等に照らすと、その適用範囲等の決定については、被告(規程上は、理事會ないし理事長となっている。)に広範な裁量権が認められるものであると解するのが相当である。そして、アルバイト職員の職務内容等からすると、被告が、アルバイト職員に対して同補助制度を適用しないという運用(医療費補助規程内規上の「職員」に含まれないという運用)が、被告の裁量権を逸脱又は濫用しているとは認められない。	不合理ではない 判断確定 (上告不受理)				

事件名	裁判年月日	最高級係属部	原告属性	問題となった労働条件	当該労働条件(手当)の趣旨	契約社員への妥当性/不合理性判断	労働条件の相違
日本郵便(大阪)事件	R2.10.15	第一小法廷	時給制契約社員 月給制契約社員	年末年始勤務手当 無期正社員 一あり 有期契約社員 一なし	・郵便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 ・業務の最繁忙期であり、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 ・業務の内応やその難易度等に問わず 実際に勤務した こと自体を支給要件とする ・支給金額も実際に勤務した時期と時間に応じて一律	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。	不合理
				年始期間の勤務に対する祝日給 無期正社員 一あり 有期契約社員 一なし	・祝日のほか、年始期間の勤務に対しても支給されるもの ・ 年始期間については、郵便の業務を担当する正社員に対して特別休暇が与えられており、多くの労働者にとって年始期間が休日とされているという慣行に沿った休暇を設けるという目的によるものである ・年始期間の勤務に対する祝日給は、特別休暇が与えられることとされているにもかかわらず 最繁忙期であるために年始期間に勤務したこと について、その代償として、通常の勤務に対する賃金に所定の割増しをしたものを支給することとしたもの	契約社員は、繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁忙に関わらない勤務が見込まれている。最繁忙期における労働力の確保の観点から、特別休暇を付与しないこと自体には理由があるといえるが、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。	不合理
				扶養手当 無期正社員 一あり 有期契約社員 一なし	・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回り、扶養親族のある者の生活設計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 ・使用者の経営判断として尊重し得る	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その趣旨は妥当する。 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、更新を繰り返して勤務する者が存在するなど、相応に継続的な勤務が見込まれている。	不合理
				住宅手当(住居手当) 無期正社員→27,000円/月を上限に支給 有期契約社員→なし	①住居手当の支給額は、家賃の額や住宅購入の際の借入額に応じて決定されていることに照らすと、被告において、住居手当が支給される趣旨目的は、主として、 配転に伴う住宅に係る費用負担の軽減という点にあると考えられること 、②新一般職は、本件契約社員と同様に、 転居を伴う配転が予定されていないにもかかわらず、住居手当が支給されていること 、③住居手当の支給の有無によって、最大で月額2万7000円の差異が生じるところ、本件契約社員には、住居に係る費用負担の軽減という観点からは何らの手当等も支給されていないこと、以上の点に鑑みれば、上記のとおり 住居手当には福利厚生の要素があること等を考慮したとしても、住居手当の支給についての新一般職と本件契約社員との相違は、不合理なものであるといわざるを得ない。		不合理判断確定 (上告不受理)
				有給の病欠休暇(5年超)	長期雇用を前提とする正社員と比べて短期雇用を前提とする本件契約社員の間で、病欠休暇について異なる制度や運用を採用すること自体は、相応の合理性があるといえるべきであり、一審被告における本件契約社員と本件比較対象正社員との間で 病欠休暇の期間やその有給と否かについての相違が存在することは、直ちに不合理であると評価することはできない。 有期労働契約を反覆して更新し、改正後の労基法施行日である平成25年4月1日時点で、契約期間を満了した期間が既に5年を超えているから、前病欠休暇の期間及びその間の有給・無給の相違を設けることは、不合理といえるべきである。 また、一審原告Dについては、平成25年4月1日時点での契約期間を満了した期間は約3年にとどまるから、上記相違を設けることは不合理とはいえないが、その後、さらに有期労働契約が更新され、契約期間を満了した期間が5年を超えた平成27年5月1日以降も病欠休暇について上記相違を設けることは、不合理といえるべきである。		不合理判断確定 (上告不受理)
				外務業務手当 正社員→1日570円から1420円支給 有期契約社員→なし	外務業務手当は、平成19年4月の正社員の職種統合によって外務職に従事していた被告従業員の本給額の激変を緩和するために、正社員の基本給の一部を手当化したものであって、同手当の支給は、 外務職の従前の給与水準を維持するという目的を有するものである 、正社員と本件契約社員の雇用期間の差異とは無関係なものであって、本件契約社員を含む期間雇用社員は上記の激変緩和措置の対象となる従業員とはいえないこと、②その具体的な支給金額も、労使協議の結果を踏まえた上で、統合前後で賞与や退職金支給額を含めた処遇をおおむね均衡させる観点から算出されたものであること、③郵便外務業務に従事する者のうち、時給制契約社員に対しては外務加算額によって、月給制契約社員に対しては基本月額等によって、いずれも外務業務に従事することが賞与体系において反映されており、その金額も正社員の外務業務手当と比較して均衡を失するものとはいえないこと、以上の事情が認められ、これらの諸事情を総合考慮すれば、 正社員に外務業務手当を支給し、本件契約社員に同手当を支給しないという相違は、不合理なものであると認めすることはできない。		不合理ではない 判断確定 (上告不受理)
				早出勤等手当 無期正社員 一あり 有期契約社員 一なし	早出勤等手当が支給される趣旨は、正社員については、業務命令により定められた勤務シフトに基づいて早朝、夜間の勤務を求められている状況下で、正社員の中には、早朝、夜間のシフトに従事した者と、そうでない者が存在することから、両者間の公平を図るという点にあること 、②他方で、本件契約社員については、募集時及び採用時に勤務する時間帯が明示され、勤務シフトを作成する際には、本人の同意のない時間帯には割り当てないよう配慮されているのであるから、本件契約社員に関しては、上記したような早出勤等手当が支給される前提を欠いているということになること、③早出勤等手当には、通常の勤務時間以外の業務遂行への対価という側面があることがわかる。本件契約社員に対しては、同手当とはほぼ類似する支給条件で早朝・夜間割増賃金が支給されていること、④早出勤等手当と早朝・夜間割増賃金とはその支給金額が異なるものの、その支給条件については正社員よりも本件契約社員の方が有利な点も存在すること、以上の点が認められ、これらの諸事情を総合的に勘案すると、 早出勤等手当に関する正社員と本件契約社員との間の相違は、不合理であると認めすることはできない。		不合理ではない 判断確定 (上告不受理)
				夏期年末手当 無期正社員→夏期年末手当支給 有期契約社員→臨時手当(夏期賞与及び年末賞与)支給 計算方法が異なる	・ 夏期年末手当は、その支給要件、支給内容等から、賞与としての性質を有するものであることは明らかである 。賞与の性格等に照らせば、賞与の有無及び支給額の決定については、基本給の設定と同様に、労使間の交渉結果等を尊重すべきであるとともに、労務政策的な性質及び将来の労働への意欲向上に向けたインセンティブとしての意味合いも有するものであることも否定できないことも併せて考慮すると、 使用者の人事政策上の趣旨の及ぶ事項であることから、使用者において、広い裁量がある認められる。 ・①正社員と本件契約社員との職務の内容等には相違があり、同相違に伴って、功利的程度や内容、責務程度等に自ずから違いが存在することは否定できないこと、②長期雇用を前提として、将来的に重要な職務及び責任を担うことが期待される正社員に対する 夏期年末手当の支給を手厚くすることにより、優秀な人材の獲得やその定着を図ることは人事上の施策として一定の合理性があること 、③正社員の夏期年末手当は、年ごとの財政状況や会社の業績等を踏まえて行われる労使交渉の結果によって、その金額の相当部分が決定され、本件契約社員臨時手当(夏期賞与及び年末賞与)も、その支給額の算定方法が労使交渉の結果を踏まえて決定されたものであることを踏まえると、 正社員の夏期年末手当と本件契約社員臨時手当(夏期賞与及び年末賞与)に関する算定方法等の相違は、不合理であるとは認められない。		不合理ではない 判断確定 (上告不受理)
郵便外務・内務業務精通手当 無期正社員 一あり 有期契約社員 一なし	①郵便外務業務精通手当は、正社員の意欲向上を図るため、基本給の調整額の一部を原資に、より能力及び実績を反映するために担当職務の精通度合いに応じた手当として組み替えたものであり、新規採用後6か月未満の者等については支給されていないこと等に照らして、 同手当は、郵便外務業務への習熟度及び成果等個々の従業員の職務能力の程度に応じて支給されるものといえること 、②郵便外務業務精通手当は、労使協議も経たずで新設されたものであること、③時給制契約社員については、資格給の加算によって郵便外務業務への精通度合い(職務能力)がそもそも基本賃金に反映されており、月給制契約社員についても、そのように評価された時給制契約社員給与と比較して高額な基本月額が設定されていること等に照らすと、本件契約社員においては職務能力に応じた基本給等の設定がされており、職務能力に応じた給与の差異が設けられているといえること、以上の事情が認められ、これらの諸事情を総合考慮すれば、 正社員に対して郵便外務業務精通手当を支給し、本件契約社員に同手当を支給しないという相違は、不合理なものであると認めすることはできない。		不合理ではない 判断確定 (上告不受理)				

事件名	裁判年月日	最高裁判所	原告属性	問題となった労働条件	当該労働条件(手当)の趣旨	契約社員への妥当性/不合理性判断	労働条件の相違
日本郵便(東京)事件	R2.10.15	第一小法廷	有期労働契約を締結して更新を繰り返した時給制契約社員	年末年始勤務手当 無期正社員 一あり 有期契約社員 一なし	・郵便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 ・業務の繁忙期間であり、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 ・業務の内訳やその難易度等に関わらず 実際に勤務したことを自体を支給要件とする ・支給金額も実際に勤務した時期と時間に応じて一律	・ 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、郵便の業務を担当する時給制契約社員にも妥当する。 ・郵便の業務を担当する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違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。	不合理
				私傷病による病欠休暇 無期正社員 一有給休暇 有期契約社員 一無給の休暇のみ	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欠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欠休暇を支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。	・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欠休暇を支えることとした趣旨は妥当するといえるべきである。 ・第1審被告においては、 上記時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされており、第1審原告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在するなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。	不合理
				住宅手当(転居転勤のない正社員にも支給)	・住居手当は、その名称及び支給要件からして、 従業員に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。 ・旧人事制度では、第1審被告の正社員のうちの旧一般職は、転居を伴う可能性のある配置転換等が予定されていたが、新人事制度では、新一般職は、転居を伴う配置転換等は予定されない。	・配置転換のある旧一般職は時給制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、旧一般職に対して住居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いえない。 ・新一般職も時給制契約社員も住宅に要する費用は同程度とみることができるから、 新一般職に対して住居手当を支給する一方で、時給制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、労契法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。	不合理判断確定 (上告不受理)
				外務業務手当 正社員 一あり 有期契約社員一なし	正社員に支給される外務業務手当が時給制契約社員には支給されないという相違があるものの、両者の間には、職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな又は一定の相違がある上、 正社員には長期雇用を前提とした賃金制度を設け、短期雇用を前提とする契約社員にはこれと異なる賃金体系を設けることは、企業の人事上の施策として一定の合理性が認められるところ、外務業務手当は、職種統合による賃金額の激減を緩和するため正社員の基本給の一部を手当化したものであり、同手当の支給の有無は、正社員と契約社員の賃金体系の違いに由来するものであること、その具体的な金額も、労使協議も踏まえた上で、統合前後で差を概ね均衡させる観点で算出されたものであること、郵便外務業務に従事する時給制契約社員については、時給制契約社員の賃金体系において、外務加算額という形で、外務業務に従事することについて別途反映されていることが認められ、これらの諸事情を総合考慮すれば、正社員と時給制契約社員の外務業務手当に関する相違は、不合理であると認められない。	不合理ではない 判断確定 (上告不受理)	
				早出勤等手当 正社員 一あり 有期契約社員一なし	正社員に対しては勤務シフトに基づいて早朝、夜間の勤務を求め、時給制契約社員に対しては募集や採用の段階で勤務時間帯を特定して採用し、特定した時間の勤務を求めるという点で、両者の間には職務の内容等に違いがあることから、 正社員に対しては、社員間の公平を図るため、早朝勤務等手当を支給するのに対し、時給制契約社員に対して支給しないという相違には、相応の合理性があるといえる。 また、時給制契約社員については、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によって、早出勤等について賃金体系に別途反映されていること、類似の手当の支給に関して時給制契約社員に有利な支給要件も存在することからすれば、 早出勤等手当における正社員と時給制契約社員との間の相違は、不合理であると認めることはできない。	不合理ではない 判断確定 (上告不受理)	
				祝日給 正社員 一あり 有期契約社員一なし	祝日に勤務することへの配慮の観点からの割増については、正社員と時給制契約社員との間に割増率(100分の35)の差異はないこと、正社員に対する祝日給については、正社員は祝日も勤務日とされており、昭和24年以降、祝日に勤務しない常勤職員(当時の国家公務員)にも勤務したものと同額の賃金が支払われていたことや、平成19年の郵政民営化の際、郵政民営化法第173条に基づき、民営化前の労働条件及び処遇に配慮する必要があったこと、国家公務員についても同様の支給形態が採用されていることなどに基づくものであり、 正社員の賃金体系に由来する正社員間の公平のために設けられたものであること、これに対し、時給制契約社員については、元々実際に働いた時間数に応じて賃金を支払う形態が採られており、勤務していない祝日にその対価としての給与が支払われる理由がないことなどを踏まえると、正社員と時給制契約社員の間には、相違を認めざるを得ない。	不合理ではない 判断確定 (上告不受理)	
				夏期年末手当 正社員 一あり 有期契約社員一なし(算定方法の異なる臨時手当)	・本件の夏期年末手当も、年ごとの財政状況や会社の業績等を踏まえて行われる労使交渉の結果によって、その金額の相当部分が決定される実情にあることは前判示のとおりであり、その意味で、 基本給と密接に関連する賞与の性質を有する手当である。 長期雇用を前提として、将来的に重要な職務及び責任を担うことが期待される正社員に対する同手当の支給を厚くすることにより、優秀な人材の獲得や定着を図ることとは人事上の施策として一定の合理性があること、時給制契約社員に対しても労使交渉の結果に基づいた臨時手当が支給されていることなどの事情を総合考慮すれば、 正社員の夏期年末手当と時給制契約社員の間には、不合理と認めることはできない(一審)。 ・労契法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件に相違があり得ることを前提に、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を定める規定であるところ、前記のとおり、第1審被告の正社員である旧一般職又は新一般職と時給制契約社員との間には、職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな又は一定の相違がある。そして、労働者の賃金に関する労働条件は、労働者の職務内容及び変更範囲により一義的に定まるものではなく、使用者は、雇用及び人事に関する経営判断の観点から、労働者の職務内容及び変更範囲にとまらぬ様々な事情を考慮して、労働者の賃金に関する労働条件を検討するものといえること、また、労働者の賃金に関する労働条件の在り方については、基本的には、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が大いであること、 夏期年末手当は、まさに、第1審被告の業績等を踏まえた労使交渉により支給内容が決定されるものである。そうすると、第1審原告ら主張の夏期年末手当の金額の相違を考慮しても、これを不合理であると評価することはできない(控訴審)。	不合理ではない 判断確定 (上告不受理)	
				夜間特別勤務手当 正社員 一あり 有期契約社員一なし	・夜間特別勤務手当は、その特殊勤務手当の一つとして、深夜における勤務にして特に労働密度の高い勤務等に対して、勤務の実態に即して特別に手当を支給し得るよう労使において協議することとされたことを踏まえて、 労使協議を経て同年に新設されたもの。 ・時給制契約社員のうち夜間等に勤務する者は、それを前提とした雇用契約を締結しており、実態としても、夜間等以外に勤務することは原則としてない。 ・深夜労働を含む時間外労働に対しては、夜間特別勤務手当とは別に、労働基準法37条所定の割増賃金が支給されていることからすると、 同手当は、正社員が勤務シフトによって夜間勤務等が必要となる場合に、夜間勤務等が必要のない他の業務に従事する正社員との間の公平を図るために支給されているものと解される。 (以上、一審)	正社員については、シフト制勤務により早朝、夜間の勤務をさせているのに対し、時給制契約社員については、募集や採用の段階で勤務時間帯を特定した上で雇用契約を締結し、その特定された時間の勤務を求めるという意味で職務内容等に違いがあり、その違いに基づき、 正社員についてのみ社員間の公平を図るために夜間特別勤務手当を支給することは、相応の合理性があるといえるから、夜間特別勤務手当における正社員と契約社員間の相違は、不合理なものと認めることはできない(一審)。	不合理ではない 判断確定 (上告不受理)
郵便外務・内務業務精通手当	・郵便外務・内務業務精通手当は、平成16年4月の給与制度改革において、それまで常勤職員の基本給に加算されていた各種の郵便関係調整額を圧縮し、より能力と実績を反映した支給を行うことを通じて、常勤職員に対し、能力向上に対する動機付けを行うため、労使協議を経て、担当職務の精通度合いに基づいて支給する手当として新設されたものである。 ・正社員である新一般職又は旧一般職と時給制契約社員の間には、職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな又は一定の相違がある上、正社員には長期雇用を前提とした賃金制度を設け、短期雇用を前提とする時給制契約社員にはこれと異なる賃金体系を設けることは、企業の人事上の施策として一定の合理性が認められるところ、 郵便外務・内務業務精通手当は、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により、正社員に対して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、正社員と契約社員の賃金体系の違いに由来するものであること、郵便外務・内務業務精通手当は、労使協議も経たずに新設されたものであること、時給制契約社員については、資格給の加算により担当職務への精通度合いを基本給(時給)に反映させていることなどの諸事実を総合考慮すれば、正社員と時給制契約社員の間には、相違を認めざるを得ない。	不合理ではない 判断確定 (上告不受理)					

事件名	裁判年月日	最高裁係属部	原告属性	問題となった労働条件	当該労働条件(手当)の趣旨	契約社員への妥当性/不合理性判断	労働条件の相違
日本郵便(佐賀)事件	R2.10.15	第一小法廷	時給制契約社員	夏季冬季休暇 正社員 → 夏期冬期休暇あり 時給制契約社員 → なし	年次有給休暇や病欠休暇等とは別に、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。取得の可否や取得し得る日数は勤続期間の長さに応じて決まるものとはされていない。	郵便の業務を担当する時給制契約社員は、契約期間が6ヶ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、業務の業に関わらない勤務が見込まれているのであって、左記趣旨は上記時給制契約社員にも妥当する。	不合理
				外務業務手当 正社員→1日570円から1420円支給 時給制契約社員→なし	外務業務手当は、平成19年4月に実施された内務職と外務職の職種統合に伴い、従前基本給の一部として支給されていた内務調整額及び外務調整額を手直しし、より低額であった内務調整額と同額である郵便業務調整額として一本化したことにより、従来より支給額が下がったことのないように、より高額の調整額が支給されていた外務業務について差額相当分を別途支給して正社員間の公平を確保するために設けられたものである。 正社員において内務業務と外務業務の業務内容の相違に鑑みて外務業務に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。	時給制契約社員についても内務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ついては、外務業務に従事していることを理由として給与の加算が行われているのだから、正社員における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。 そして、その額に相違があることについては、両者の賃金体系に相違があること(ちなみにB地域で1日8時間就労した場合の加算は日額640円となるがこれは正社員のE区分の外務業務手当日額570円を上回る。)や、正社員と時給制契約社員との間では職務内容や、職務の内容及び配置の変更の範囲に相違があることなどを考慮すると、不合理な相違があるとまではいえない。	不合理ではない 判断確定 (上告不受理)
				早出勤等手当 正社員 → あり 時給制契約社員 → なし	正規の勤務時間外にこれらの時間帯に勤務した場合に超過勤務手当が支給されることや、その支給割合については正社員も時給制契約社員も相違がない。 それとは別に、これらの時間帯に正規の勤務として業務に従事した場合には、超過勤務手当とは別途の手当が支給されること自体については、名称の相違はあるものの、正社員と時給制契約社員の間で相違がない。 その相違は、1回当たりの支給額の相違に帰着するものである。	勤務体制も基本給を含めた給与体系も異なる両者について、勤務した際に従事する業務の内容が同一で、勤務1回当たりの支給額が異なるという事実のみをもって、その相違が不合理であるといえることはできないといえるべきである。	不合理ではない 判断確定 (上告不受理)
				祝日給 正社員 → あり 時給制契約社員→なし	祝日給が支給されている趣旨は、正社員の勤務体制を前提にした正社員間の処遇の均衡を図ってきた歴史的な経緯によるものである。 そして、時給制契約社員との間に相違が生じているのは、祝日が本来的には勤務日であることとされ、それを前提に基本給等が定まっている正社員と、そもそも祝日は当然に勤務日ではなく、就労した時間数に応じて賃金を支払うこととされている時給制契約社員の勤務体制の相違によるものであるといえる。	祝日給が支給される趣旨は、1審原告が主張するものとは異なるものであり、上に述べた事情を総合考慮するならば、この点に関する相違を不合理であるとまで認めることはできない。	不合理ではない 判断確定 (上告不受理)
				夏期年末手当 正社員 → あり 時給制契約社員→なし(算定方法の異なる臨時手当)	夏期、年末手当は、いずれもその算定の基礎を基本給に置いているところ、正社員の基本給は職種、職群及び級によって定まる基本給表によるとはいえず、年1回の4号俸上位への昇給が予定されていること、郵便物等の運送等に従事する職務と郵便窓口業務従事者との間で基本給表が同一であることを踏まえると、年齢給や功勞報酬としての性質が強いものであるといえることができ、夏期、年末手当もその性質を包含するものと考えられる。 時給制契約社員の臨時手当は、基本賃金を基礎としているところ、基本賃金は基本給と加算給から成り、加算給にはスキル評価の結果に基づき加算される資格給及び基礎評価給が含まれているから、会社への貢献度を評価して支給する仕組みが同様に組み込まれているものの年齢給としての性質はない。	夏期、年末手当と臨時手当とで算定の基礎となる賃金の性質を異にしていることについては、正社員と時給制契約社員との間で職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に相違があることや、賞与の功勞報酬的な性格や将来の労働への意欲向上としての性格、有為な人材の獲得・定着を図る必要性があることなどを考慮すると、不合理な差であるとは認め難い。そもそも算定の基礎となる賃金の考え方が異なっており、単純に支給の対象となる期間における会社への貢献度のみを勘案して正社員の夏期及び年末手当が支給されているわけではないことを踏まえると、一部の係数が相違していることを取り出して、算定方式に不合理な相違があると認めることはできない。	不合理ではない 判断確定 (上告不受理)
				作業能率評価手当 正社員 → 支給あり 時給制契約社員 → なし	時給制契約社員は、業務の遂行能力が基本給に反映されるのに加えてこれに対応した手当が設けられているのに対し、正社員の基本給における業務遂行能力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。 外務業務に限った習熟度に対してされる給付について、業務の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は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自体は、正社員と時給制契約社員の間では職務内容や、職務の内容及び配置の変更の範囲に相違があることなどを考慮すると不合理な相違であるとはいえない。	問題となる相違は、その対象者の範囲ないしはその金額の多寡ということになる。そして、上記のとおり正社員と時給制契約社員との業務の内容等の相違に加え、そもそも賃金体系等の制度設計を異にし、新たな手当として時給制契約社員のために設けられた手当と、正社員に対して従前の手当を組み替えて支給される手当とではその給付開始の経緯や趣旨が異なることも考慮すると、単純な各手当の支給額の相違や一部の手当について対象者の範囲に相違があることのみから、それらが不合理な相違であるといえることはできない。	不合理ではない 判断確定 (上告不受理)
				基本賃金・通勤費 (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くなる月について、正社員と異なり減少した日数分の基本賃金及び通勤手当を得られない)	1審原告の給与体系が時給制であり、正社員の給与体系が月給制であることに起因する相違である。 業務内容のうち、勤務体制という点については、時給制契約社員と正社員とは明らかに異なっており、それを前提として給与体系に時給制か月給制かの相違が設けられていると認められる。 そうすると、かかる相違に起因する基本賃金・通勤費の相違が不合理であると認めることはできない。		不合理ではない 判断確定 (上告不受理)