

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)  
河原社会保険労務士事務所 河原 清市  
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554  
メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

## 2020年10月最高裁で、扶養手当や病気休暇の格差は不合理の決定

2020年10月15日に最高裁(1)は、日本郵便に対して、正社員に対して支給しているが、契約社員には不支給であった①扶養手当②年末年始勤務手当③夏期冬期休暇④病気休暇⑤年始の祝日給の5手当に関して、不支給することは不合理であるとして、会社側の反論を退けた。

この5手当をめぐる正社員と契約社員との格差を不合理とみなした最高裁の判決の要旨は以下の通りです。

### ①扶養手当について

会社側日本郵便は、扶養手当については、長期・継続的な勤務が期待される正社員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を容易にさせることで、継続的な雇用を確保する目的で支給してきたと言われている。継続勤務が見込まれる労働者への扶養手当支給は、使用者の経営判断として尊重し得ると解されるが、支給の趣旨は、契約社員でも相応に継続的な勤務が見込まれば妥当する。そして、正社員と長期に継続されている契約社員で職務内容などの相応の相違があることを考慮しても、なお係る扶養手当に係る相違は、労働契約法20条にいう不合理なものと認められるとした。

### ②年末年始勤務手当について

会社側は、正社員に対して、年末年始勤務手当は最繁忙期の勤務への対価としての性質を有し、業務の内容にかかわらず、実際に勤務したこと自体に支給してきたと分析される。ということは、この性質や用件に照らせば、支給の趣旨は契約社員にも妥当し正社員との相違は不合理と認めざるを得ないとした。

### ③夏期冬期休暇

正社員の夏期・冬期休暇は、労働から離れる機会を与えて心身の回復を図る目的のものと解される。この趣旨は、繁忙期限定の短期間勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも妥当する。そこで、正社員との相違は不合理と認められる。

### ④病気休暇

会社側は、有給の病気休暇について、長期・継続的な勤務が期待される正社員の生活保障を図り傷病の療養に専念させることで、継続的な雇用を確保する目的として考えていた。この趣旨は、契約社員についても相応に継続的勤務が見込まれているので、妥当とみなせる。ということは、有給が無休かの相違を設けることは、不合理と認めざるを得ないとした。

### ⑤年始の祝日給

会社側は、正社員の祝日給は、最繁忙期である年始期間に勤務した代償として、通常の賃金に割増しして支給するものと考えている。ただ、業務の繁閑にかかわらない勤務が見込まれている契約社員にも妥当と考えられるし、正社員との相違は不合理と認めざるを得ない。と結論づけた。つまり、これは、手当・休暇の客観的実態に基づいて判断したと思われる。

一方 2020.10 月 13 日(火)には、最高裁で、  
退職金をめぐる事件のメトロコマース訴訟(2)とボーナスをめぐる事件の大阪医科薬科大学訴訟  
(3)の判決がありました。

(2)のメトロコマース・最高裁の判決の要旨は、正社員は、売店で休暇や欠勤で不在になった販売員  
に代わり早番や遅番を担い複数の店を統括し、エリアマネージャー業務に従事することがあった。  
契約社員は売店業務専従で、一定の相違があることは否定できない。また、  
正社員は配置転換に対して正当な理由なく拒否することはできないのに対して、契約社員は働  
く場所を変えられても業務に変更はなく職務や配置変更の範囲にも一定の相違があった。  
原告契約社員の勤務期間が 10 年前後であることを斟酌しても労働条件の相違は不合理とま  
では言えないとし、正社員の退職金の 25%にあたる賠償を命じた東京高裁の判決を変更し不支給  
にしたことは、不合理には当たらないとした。

(3)の大阪医科薬科大学・最高裁判決の要旨は、  
正社員へのボ-ナスは、基本給とは別の一時金として財務状況を踏まえて、その都度支給の有無  
や支給基準が決められてきている。会社側は、通年で基本給の 4.6 カ月が一応の支給基準とな  
っており、労務の対価の後払いや一律の功労報償や将来の労働意欲の向上などの趣旨を含むと  
みることが出来る。また一方では、アルバイト職員の業務は相当に軽易とうかがわれる。  
具体的には、正社員は、英文学術誌の編集、病理解剖に関する遺族への対応、試薬管理に従事す  
る必要があり、業務の相違は否定できない。  
また、人事異動の可能性については、アルバイト職員には配置転換はない。女性への年間支給額  
が 2013 年 4 月に新規に採用された正社員の基本給やボーナスの合計額と比べて 55%程度の  
水準だったことなどを斟酌しても労働条件の相違は不合理とまでは言えないとしてした。つま  
り、正社員の 60%は払うべきとした大阪高裁の判決を破棄し、会社側が不支給にしたことは、不  
合理には当たらないとした。

このメトロコマース事件と大阪医科薬科大学事件の最高裁判決は、退職金とボーナスが一般的に  
功労金など様々な性質を持って、長期雇用の動機付けだ(インセンティブ)とする企業側が設定した  
目的を重要視したと考えられる。

この 3 つの最高裁判決の基となっているのは、2018 年 6 月 1 日(金)のハマキュウレックス訴訟と  
長澤運輸訴訟です。

ハマキュウレックス訴訟で、最高裁は、労働契約法の規定が正社員と非正社員の職務の内容などの  
相違に応じた均衡のとれた処遇を求めるものだと指摘しました。

待遇の差が合理的かどうかではなく、不合理かどうかで判断すべきだとしました。

ハマキュウレックス訴訟では、正社員と契約社員の労働条件の差を訴えました。

①無事故手当②作業手当③給食手当④通勤手当は同じように支払うこと。

⑤皆勤手当は、同じように支払うこと。(高裁では、差別することは、よいとしてあった。)

⑥住宅手当は、差別することはよいとした。

2020 年 4 月施行・パートタイム・有期雇用労働法(2018 年成立 旧労働契約法第 20 条)

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。(不合理な待遇の禁止)