

同一労働同一賃金への対応や人事政策の視点から検討する

手当の廃止・見直しの考え方

資料作成：弁護士 浅井 隆

目 次

- 1. 本稿のねらい 1
- 2. 「手当の廃止・見直し」を検討するうえでの留意点 ... 1
- 3. 適法性の視点からの検討 2
- 4. 人事政策の視点からの検証 5
- 5. 今後の対応と考え方 8

同一労働同一賃金への対応や人事政策の視点から検討する
手当の廃止・見直しの考え方

■ 1. 本稿のねらい

最近、同一労働同一賃金や昨今のテレワークの普及等働き方の変化に関連して、通勤手当や配偶者手当など手当の見直しを検討している企業が増えています。

そこで、手当の廃止・見直しの検討、手続きの流れ、トラブルを生まないための工夫、法的留意点、移行・代償措置のポイント等について解説します。個別の手当を単独で取り上げるというより、「会社の手当をどう洗い替え（廃止・見直し）するのか」という全体的な考え方としてご説明します。

■ 2. 「手当の廃止・見直し」を検討するうえでの留意点

(1) 「手当の廃止・見直し」を検討する際の2つの視点

「手当の廃止・見直し」を検討するうえでは、いわゆる同一労働同一賃金の規制（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（以下、「パート有期法」という）8条、9条）という法的規制の視点だけではなく、人事政策からの視点が大事です。「手当の廃止・見直し」が自社（企業）の従業員を活かして使えるような変更になるのか、という視点です。

ただし、人を活かして使うために「手当の廃止・見直し」をしようとしても、「従業員に反発され、とてもではないが人を活かして使うものになってはいないのでは」と変更時に不安に思うことがあります。しかし、現時点の従業員の反発があっても、今後続く将来の従業員のモチベーションを高める（活かして使う）ものであれば、人事政策的に見て、その「手当の廃止・見直し」は適切です。

人間は変化を嫌います。変化の先に何があるかわからないから怖いのです。現状のままであれば、見えている（わかる）ため怖くはありません。怖くなる状態（変化）より怖くない状態（現在）のほうがよいため、変化＝改革に反発するのは当然であり、仕方のないことです。しかし、このように反発の原因がわかれば、対策は容易です。従業員心理の中にある恐怖を緩和し、逆に希望に変えることができれば、反発は軽くなります。

(2) 従業員の反発を和らげる要素

そのためには、2つの方法が考えられます。1つは、「時間をかけること」、もう1つは、「成功体験をさせること」です。両者は関連します。「恐怖」を「希望」の心理に変えるには、どうしても時間がかかります。人間は機械ではありません。人間である従業員に希望が持てる人事政策だと確信してもらうには、時間をかけることが必要です。しかし、何もせずにただ時間をかけても意味がありません。その恐怖を希望に変えるには、変える制度が現状のものより良いものだ、と実感を持たせること(=成功体験)が必要です。この成功体験は、時間の経過とともに、全員ではないにしても相当数の従業員が獲得するようにしていきます。そうすると、モザイク画のパーツの色が変わって全体の画が変わるように、全体(企業自体)が変わっていきます。

このように、時間軸を使い、成功体験を持つ従業員が増えていくことによって、人事制度を変えることができ、かつそれが「人」を活かせるものとなっていきます。

このような手法は、すべての人事制度の改革に使える方法ですが、「手当の廃止・見直し」においても、これらを常に意識して検討することが重要です。

以下、2つの視点から解説します。

■ 3. 適法性の視点からの検討

(1) 法制の内容

まず、パート有期法8条、9条違反はないかの検討です。この制度は、短時間・有期労働者と通常の労働者(正社員)との間で不合理な労働条件の差を設けることを禁止したものです。

A. 均等待遇の原則(パート有期法9条)

事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期労働者であって、事業所における慣行その他の事情から雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容・配置が通常の労働者の職務の内容・配置の変更の範囲と同一の範囲で変更が見込まれるものについては、短時間・有期労働者であることを理由に、待遇について差別的取扱いをしてはならないということです。つまり、「職務の内容」も「職務の内容・配置の変更の範囲」も同一の無期労働者と有期労働者とでは、短時間・有期労働者について、無期労働者と同一(均等)の待遇が求められる、ということです。

B. 均衡待遇の原則(同法8条)

事業主は、短時間・有期労働者と通常の労働者との待遇で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情のうち当該待遇の性質およ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、つまり、Aのように①②が同一でなくても、異なる程度に応じた待遇(比例する関係)であること(均衡)

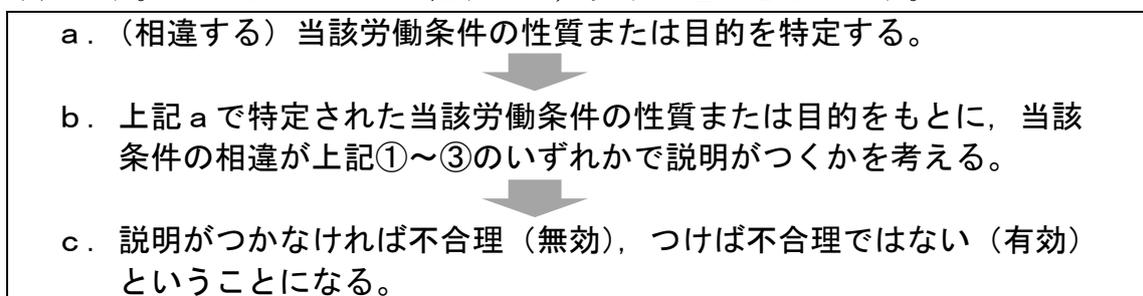
が求められる，ということです。

(2) 法制についての具体的法規範（最高裁判例）

労契法旧 20 条の時代には，相次いで同法に関連した最高裁判決が出ており，上記で解説したような抽象的な条文の内容については，わかりやすくなっています。パート有期法 8 条，9 条は，労契法旧 20 条から，射程を短時間労働者に広げただけで，規制の内容は同じです（ただし，「均等」と「均衡」を分けるなど精密にした）。そのため労契法旧 20 条に係る裁判例は，パート有期法の解釈に使えるのです。

裁判例は，同じ規範（基準）を各事案の労働条件に当てはめて，異なる結論を示したものといえます。そして，この「結論が異なるのがなぜか」がポイントとなります。なぜなら，そこに，適法性を確保するためにどのような点に留意すればよいかを探るヒントが示されているからです。よって，ここから様々なアイデアを読み取れます。

最高裁判決によれば，労働条件が労契法旧 20 条にいう不合理か否かは，その労働条件の「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」とします。つまり，当該労働条件の性質や目的を踏まえ，その相違が，①職務の内容，②職務の内容・配置の変更の範囲，③その他の事情，で説明がつくか（不合理ではないか）がポイント（基準）です。これをマニュアル化すれば，以下の通りとなります。



実際，各事案の労働条件に当てはめて，最高裁の判断を a → b → c で分析すると，別表（9～12 ページ）の通りとなります。

(3) 最高裁判決からのアイデア

最高裁判決では，個々の労働条件の性格や目的が特定されています（a）。しかし，現実には企業は，1 つひとつの労働条件の性格や目的をここまで高い精度をもって検証したうえで人事制度を設計してはいません。ただ，紛争になれば，ここが出発点となります。

そのうえで，最高裁は，「職務の内容」，「職務の内容・配置の変更の範囲」あるいは「その他の事情」から，当該労働条件の相違について説明がつくかを検証しています（b）。

そこで，今からでも遅くありませんので，紛争になる前に a，b の検証を行

うことです。別表の通り、**a**→**b**から**c**の結論を出し、不合理との結論になれば是正して、紛争を予防します。

ア. 検証例①

わかりやすい例として、ハマキョウレックス事件や長澤運輸事件でも論点となった皆勤手当や無事故手当で考えてみましょう。

前者はドライバーの皆勤確保、後者は安全確保が目的です（**a**）。これを**b**で検証すると、職務の内容は有期も無期もドライバー業務で同じ、変更（職務の内容と配置）の範囲も同じ、そして不合理を否定する「その他の事情」も思いつきません。よって、不合理となります（**c**）。

ところが、「職務の内容」の設計次第でその結論は異なってきます。例えば、有期ドライバーの所定労働時間日数は無期ドライバーの半分でよいとし、有期ドライバーのスケジュールは、無期ドライバーでカバーできないときにカバーするような設計（臨時労働者として位置付ける）とします。

そうすると、「職務の内容」ないし「その他の事情」は、当然、有期と無期とで異なることとなります。有期では、皆勤することが本来の職務の内容（皆勤しないと補充にならない）であり、それについて基本給が支払われる設計となっているため、加えて皆勤手当を支給しないと不合理、とはならないと考えます。無事故手当についても、安全確保の点は同じですが、労働日数が異なるという場合、安全運転を求められる日数も異なるため、限られた財源の下に安全確保を確保しようとする、多くの日数運転する無期労働者に支給し有期労働者には不支給としても不合理とはいいいくいといえません。

このように「職務の内容」や「その他の事情」は、企業の人事制度の設計次第によってコントロールができるわけで、事案を固定的と考える必要はないのです。最高裁の事案では、過去の事件ですので事実は固定されていますが、私たちが人事制度を検証している時点では、将来に向けた人事制度の設計（検証→改正）をすることになりますので、事実は固定されていません。そして、時間軸を最大限利用することが可能です。

イ. 検証例②

ハマキョウレックス事件では、通勤手当の上限（正社員 5,000 円、有期 3,000 円）に差をつける点について、別表の通り判示していますが、これも**a**の設計次第では結論が変わっていたはずですが。

例えば、「通勤手当は通勤に要する交通費の補填ではあるが、契約社員（アルバイト）は事業所近所に住む労働者を中心に集め、正社員はその限りではない」と設計します。イメージとしては、スーパーのパート（短時間勤務）で、店舗近所に住む人に限定することとします。わざわざ片道 1 時間 30 分の通勤時間をかけて 4 時間の短時間勤務のために通勤することは非効率で経済的ではありませんので、そのような設計は「職務の内容」または「その

他の事情」となり、手当に差をつけても不合理とはいえない、と逆の判断になると考えます。

このように、今からでも、当該労働条件の性格・目的を考え（a）、それが上記①～③で説明がつくのか検証し（b）、つかないなら a の設計変更をしようという発想が極めて重要なのです。

■ 4. 人事政策の視点からの検証

（1）企業の文化をしっかりと把握する

上記 3（3）の検証をすると、この労働条件（パート）をどういう目的で設定したかを考えるだけではなく、さらに進めて、その基礎となる人事戦略、その基となる企業の文化から具体化するべきではないかと気づきます。個々の労働条件は、1つの絵のパーツであり、そのパーツを組み合わせると絵が出来上がります。絵が企業文化であり、それに意思（魂）を入れたものが人事戦略です。

自社の現在の文化を背景に人事戦略を策定し、その下で労働条件の設定、つまり全従業員にどう働いてもらうかという労働義務の枠組みの設計と、それに対し自社はどう処遇するのかというパーツ（賞与や退職金、昇給も含めた賃金制度、その他福利厚生制度）の設計に取り組むべきです。

同一労働同一賃金への対応は、このようなことを考える良い契機であると考えます。上記のように検討された人事戦略に基づいてパーツ（労働条件）が設計されていれば、パート有期法の関門は容易に突破できるはずです。

（2）どう変えていきたいかの人事政策の目標の設定と対応

ただ、そういった検証をすると、現行制度ではダメなので改正しよう、ということになります。全従業員にプラスになる方向での変更なら問題ありませんが、一部の従業員に（一時的にでも）不利益になるものだと、いわゆる労働条件の不利益変更の問題となります。この問題も意識して対応を考えないと、大きな紛争が生じることになります。

この不利益変更の問題も意識した対応方法は、以下の通りです。

ア. 各社員の（人事制度の戦略的）位置付けを明確にする

各従業員制度（有期、無期、短時間（パート）、有期や無期ないし短時間（パート）にも何種類かあるなら、それぞれの従業員制度）の戦略的位置付けを明確にすること（人事政策に結び付ける）が必要です。筆者の経験上、このような制度をよく検討したうえで設計したケースは少ないように思います。「なぜそういう人事制度を設けたのか」をしっかりと確認することが必要です。よく考え抜いていないことがわかったら、現時点でよく考えたうえで、修正または補強しましょう。

イ. 上記アに則った合理的な労働条件の設定

上記アに基づいて（人事政策に結びつけて）、各（コースの）従業員制度の労働条件を1つずつ論理的に設定することが必要であり、そうなっているか検証します。これ

は、パーツを全体（絵）に結び付けて、その労働条件のパーツとしての有用性を「目的」として表現するためです。

ウ. 不利益変更問題への対応

検証してそうになっていなければ、修正します。その際、労働条件の不利益変更の問題が生じるかもしれませんが、その場合は、それも併せて検討します。

(3) 最高裁事案をもとに検証

最高裁の事案をもとに考えてみましょう。

例えば、E. 日本郵便大阪事件の「年末年始勤務手当」「祝日給」は、労働条件の性格・目的（a）からして、「職務の内容」等から説明がつきませんので（b）、適法性の視点からは、i 手当を廃止するか、

ii 有期にも適用するか、のどちらかしかありません。前者は、正社員に対する労働条件の不利益変更になります。後者は、有期（労働者）の労働条件が改善されるだけですので、適法性の視点から問題になりません。

そして、もう1つの視点の人事政策の観点から考えてみましょう。郵便の繁忙期の業務の安定性とモチベーションの確保は、郵便事業を遂行する当該企業の本質的価値のほずです。その本質的価値に基づく人事政策としては、これらをどのように労働条件に反映させるべきか、ということを検討することになります。その視点から考えると、この2つの手当を支給するのは、人事政策の視点からの目的には合致します。

よって、適法性の視点、人事政策の視点からも、この2つの手当は、当該繁忙の時期に従事する従業員には正規・非正規区別せず支給するのが正しい、となります。

仮に、2つの視点から検証して、人事政策の視点から「廃止したほうがよい」という場合は、適法性の視点から、労働条件の不利益変更を実施しても有効性を確保できるかを判断しなければなりません。

例えば、年末年始の郵便については、最近のメール等の電子通信手段の普及と日常化によって需要が低下し、年末年始の郵便量は平常時とあまり変わらない量になったとします。5～10年後には実際そうなるかもしれません。そうすると、年末年始が繁忙期ではなくなりますので、その時期だけ手当を支給する根拠が消滅します。人事政策の視点からは、その時期だけ手当を支給するのは、他の時期に働く労働者との公正性から廃止したほうがよい、ということになります。

しかし、それまで支給してきた手当を廃止することになり、労働条件の不利益変更の問題となります。そこで、労契法10条の要素を当てはめ、変更の合理性があるかを検討し、有効性が確保できそうなら実行します。筆者は、上記の郵便需要の季節要因による変動がなくなるか、それに近いくらい小さくなれば

(郵便の量が平常時と変わらなくなったら)、廃止は可能(変更の合理性あり)と考えます。

(4) 最高裁判例をヒントに考える

最高裁判例は、労働条件をどういう(人事政策的)視点から設定したのか(「当該労働条件の性質または目的」)を適法性検討の出発点にします。人事政策的視点からの設計は、同時に適法性を検証するうえでの出発点になるのです。

そこで、最高裁判例を参照し、人事政策的視点からいくつか手当の設計を類型化してみました。ただし、手当の各名称は、わかりやすくするために仮でつけているだけです。

A. 業務従事者の人数を安定的に確保するための手当

① 皆勤手当

最高裁が判示する通りです。

B. (業務上の様々な)安全確保のための手当

① 無事故手当(交通事故予防)

② 災害事故発生予防手当(労災予防)

工場、職場の全員を手当の対象にしてもよいですが(例えば、月1,000円など)、災害予防を管理する者だけを手当の対象にしたり、あるいはそれらの者には手当額を厚くしたりする設計もあります。例えば、災害予防の管理者には月10,000円などです。

③ 食品事故発生予防手当(食品会社などで商品からの事故予防)

上記②と同様です。

C. クレーム予防(あるいは解決)手当

① クレーム予防手当

趣旨は、当該企業の商品またはサービスの品質確保を目的とする手当です。職場の全従業員を対象に、その月にクレーム不発生なら月1,000円などです。クレーム管理する者には月10,000円と厚く設計したりしてもよいでしょう。

② クレーム処理手当

1件のクレーム処理には、エネルギーがかかります。手当によりその困難な労働へのモチベーションを確保します。おそらくクレームの内容や解決の難易度、さらには、どう解決したかだけでなく、はたして解決したかの見極めが必要ですので、個別に査定して金額を決定することになるでしょう。

D. 歩合給(売上確保)

売上確保を目的とする手当です。

これにコンプライアンス確保も入れるなら、コンプライアンス違反の売上

は除外するとともに、さらに、コンプライアンス事故の発生で懲戒を受けたときはその月の歩合給は不支給とする、というように設計します。

E. 資格手当（資格取得を推奨する場合）

この手当は、その資格の取得に目的があり、取得後、仕事に使うことまでは目的に入っていない点が設計の限界です。つまり、例えば、一級建築士手当や税理士手当などは、資格を持っているだけで支給対象となり、実際にその月に建築設計したか、税理対応したかは、支給の要件ではありません。技能手当も同様です。ただ、目的が長期にわたる人材育成であるとする、かかる手当はそれにフィットします。

F. ○○作業担当手当

○○作業が、当該企業に重要な場合に、その担当者のモチベーションを確保する目的があります。これはEの手当と違って、実際の作業をきちんとやることが目的になります。よって、○○作業を担当させてもきちんとできないときは、この作業担当から外せば、手当の支給対象から外れます。この点で、資格給のような資格取得をしたらずっと支給されるものとは異なります。

■ 5. 今後の対応と考え方

同一労働同一賃金（均等均衡待遇原則）は、短時間・有期労働者（非正規社員）と無期労働者（正社員）との間の待遇差を規制するだけです。「有期と有期」、「短時間と短時間」、「無期と無期」については何ら規制しておらず、もとは民法90条公序良俗の一般条項によって規律されるだけです（ただし、丸子警報器事件以前の時代に比べ、規制強化の時代において「公序」も変わってきていると思われる）。

しかし、人事政策の視点から人を活かして使うためには、「法の枠組みで適法であれば、労働条件の公正が確保されなくてもよい」ということにならないでしょう。事業目的の下、従業員が一丸となってそれぞれの職責を通じて働くことが、企業の永続と発展のためには必要です。そのため、例えば、無期転換社員と通常正社員間の待遇差については、パート有期法の射程の外であるため気にする必要がないとするのは、人事政策の視点からは望ましくありません。

無期転換の正社員と従来の正社員との職責の相違と労働条件の相違が合理的かは、常に検討すべき人事政策的課題です。

例えば、ファミリーレストランチェーン会社の場合、店舗の有期労働者が無期に転換しても、職責は有期の時と違いはなく、一方、このチェーン会社の本部の企画や店舗展開等の戦略を担う正社員の職責とでは圧倒的に違いがあるわけで、労働条件には違いがあっても当然です。ところが、同じ本社の中で、企画や店舗展開等戦略の手助けをしながら実力を付けていき、その仕事が1人でもできるよう

に成長した有期労働者が無期に転換したときは、それは職責に違いがないといっ
てよいレベルなら、パート有期法の射程外ではあっても、人事政策の視点から
は、手厚く処遇しないと適切ではないでしょう。

今後は、先手先手をとって、このような問題まで検討していくことが重要で
す。

別表 最高裁の判断

	使用者 (最判言渡年月日)	労働条件(相違内 容)	判示
A	ハマキョウレックス 事件 (平成30年6月1 日)	住宅手当 (正社員のみ支給)	a. 住宅費用補助 b. 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 置が予定されている。よって、正社員 は、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 c. 不合理ではない
		皆勤手当 (正社員にだけ支 給)	a. トラック運転手の一定数確保 b. 「職務の内容」は同じで、出勤者確 保の必要性は「職務の内容」で差は生 じないし、転勤・出向の可能性や中核 人材としての登用可能性と無関係 c. 不合理である
		無事故手当 (正社員にだけ支 給)	a. 優良ドライバーの育成や安全と顧客 の信頼の確保 b. 「職務の内容」は同じで、安全運 転・事故防止の必要性は「職務の内 容」によって差はないし、転勤・出向 の可能性や中核人材としての登用可 能性と無関係。無事故手当に相違を設 けることが不合理との評価を妨げる「そ の他の事情」もうかがわれない c. 不合理である
		作業手当 (特殊作業に携わる 正社員に作業手当を 支給)	a. 特定の作業を金銭的に評価して支給 される性質 b. 行った作業への金銭的評価が正社員 と契約社員とで異なることはない c. 不合理である
		給食手当 (正社員にだけ支 給)	a. 勤務時間中に食事を取ることを要す る労働者への補助 b. 勤務時間中に食事を取ることの必要 性やその程度は、正社員と契約社員と で異なることはない c. 不合理である
		通勤手当 (契約社員には月額 3,000円。正社員に は月額5000円)	a. 通勤に要する交通費補填 b. 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 ・「職務の内容・配置の変更の範囲 が」異なることは、通勤に要する 費用の多寡とは無関係・通勤手当 の相違が不合理であるとの評価を 妨げる「その他の事情」なし c. 不合理である
B	長澤運輸事件	能率給・職務給	a. 無期には能率給+職務給、定年退職

<p>(平成 30 年 6 月 1 日)</p>	<p>(無期には能率給＋職務給，定年後再雇用(有期)には歩合給)</p>	<p>後再雇用の有期には歩合給</p> <p>b. 「職務の内容」「職務の内容・配置の変更の範囲が同一」であっても，有期契約労働者が定年退職後再雇用者であることは「その他の事情」として考慮される</p> <p>c. 次の判示の「その他の事情」から不合理ではない</p> <p>(1) (有期に支給される) 基本賃金額は，当該有期の定年退職時における基本給の額を上回っている</p> <p>(2) 歩合給と能率給は，車の種類に応じた係数を月稼働額に乗じて計算し，歩合給の係数は能率給の係数の約 2～3 倍に設定</p> <p>(3) 団体交渉を経て，基本賃金も歩合給も有期に有利に変更</p> <p>(4) 基本賃金＋歩合給 vs 当該有期の賃金が無期と同じとした場合の基本給＋能率給＋職務給では，前者は後者より少ないがその差は約 2%～約 12%</p> <p>(5) 有期は一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受け，また報酬比例部分の支給開始まで調整給が支給される</p>
	<p>精勤手当 (無期にだけ支給)</p>	<p>a. 皆勤の奨励</p> <p>b. 「職務の内容」が同一である以上，両者の間で，その皆勤を奨励する必要性に相違はない</p> <p>c. 不合理である</p>
	<p>住宅手当・家族手当 (正社員にだけ支給)</p>	<p>a. 住宅手当は住宅費負担への補助，家族手当は従業員の家族扶養のための生活費補助</p> <p>b. 会社は，労働者の生活に関する諸事情を考慮して決定。正社員には幅広い世代の労働者が存在し，住宅費および家族を扶養するための生活費を補助する相応の理由あり。嘱託乗務員は，正社員として勤続後の定年退職者であり，老齢厚生年金の支給を受けることが予定されている。その報酬比例部分の支給開始までは会社から調整給が支給される</p> <p>c. 不合理ではない</p>
	<p>賞与 (正社員にだけ支給)</p>	<p>a. 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多様な趣旨</p> <p>b. 嘱託乗務員は，定年退職後再雇用者であり，定年退職で退職金の支給を受け，老齢厚生年金の支給が予定される。その報酬比例部分の支給開始まで調整給が支給され，嘱託乗務員の賃金(年収)は定年退職前の 79%程度，その賃金体系は，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</p>

			c. 不合理ではない
		役付手当 (正社員の役付者に だけ支給)	a. 班長に指定された場合 3,000 円, 組 長に指定された場合 1,500 円 b. 指定されたか否かによる差異 c. 不合理ではない
C	大阪医科大学事件 (令和2年10月13 日)	賞与 (正職員にだけ支 給)	a. 労務の対価の後払い, 一律の功労報 償, 将来の労働意欲の向上等の趣旨で 正職員人材の確保や定着を図る目的 b. 正職員の職務は, 有期の職務に加 え, 学内の英文学術誌の編集事務等, 病理解剖に関する遺族等への対応や部 門間の連携を要する業務または毒劇物 等の試薬の管理業務等であり, 両者の 「職務の内容」に一定の相違あり ・正職員は人事異動の可能性, アル バイト職員(有期)の人事異動は 例外的かつ個別的な事情 ・「職種を変更するための試験による 登用制度が設けられていた」とい う「事情」あり c. 不合理ではない
		私傷病欠勤中の賃金 (正職員にだけ6カ 月の給料+2割の休 職給)	a. 長期継続就労しまたは将来にわたっ て継続就労が期待され, 生活保障と雇 用維持を図るため b. 「職務の内容」をみると正職員が配 置されていた教室では病理解剖に関す る遺族等への対応や部門間の連携を要 する業務等が存在し, 人事異動を命ぜ られる可能性があるなど, 正職員とア ルバイト職員には「職務の内容及び変 更の範囲」に一定の相違があった。さ らに, 職種を変更する登用制度が設け られていた「事情」が存在する。アル バイト職員は契約期間を1年以内と し, 更新はあっても長期雇用を前提と した勤務は予定せず c. 不合理ではない
D	メトロコマース事件 (令和2年10月13 日)	退職金 (正社員だけ)	a. 職責の程度等を踏まえた労務の対価 の後払いや継続的勤務等への功労報償 等の複合的な性質で, 正社員人材の確 保と定着を図るため b. 正社員は, 休暇や欠勤で不在の販売 員の代務業務を担当し, 複数の売店を 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が, 契約社員B は, 売店業務に専従し, 「職務の内 容」に一定の相違があった。 ・正社員は, 配置転換等を命ぜられ る現実の可能性があり, 契約社員 Bは, 職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 く, 「職務の内容及び配置の変更の 範囲」に一定の相違あり。 ・登用制度により, 契約社員Aや正 社員に登用あり c. 不合理ではない
E	日本郵便 大阪事件	年末年始勤務手当	a. 12月29日から翌年1月3日までの

	(令和2年10月15日)	(正社員にだけ支給)	<p>間において実際に勤務したときに支給</p> <p>b. 正社員が従事した「職務の内容」やその難度等にかかわらず、所定期間の勤務が支給要件で、支給金額も勤務した時期と時間に応じて一律</p> <p>c. 不合理である</p>
		年始勤務の期間に対する祝日給 (正社員にだけ支給)	<p>a. 祝日のほか年始期間の勤務にも支給される。年始期間は正社員に特別休暇があるが、最繁忙期のためこれを使わず年始期間に勤務した代償として、通常賃金に加えて支給</p> <p>b. 最繁忙期の労働力確保から、契約社員に上記特別休暇を付与しない理由はあるが、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、契約社員にも妥当</p> <p>c. 不合理である</p>
		扶養手当 (正社員にだけ支給)	<p>a. 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、継続雇用確保するため</p> <p>b. 継続勤務が見込まれる正社員に扶養手当を支給するのは経営判断であるが、契約社員にも扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれれば扶養手当を支給する趣旨は妥当</p> <p>c. 不合理である</p>
F	日本郵便 東京事件 (令和2年10月15日)	病気休暇 (正社員と時給制契約社員とで、病気休暇日数に相違、有給・無給の差を設ける)	<p>a. 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、継続雇用確保のため</p> <p>b. 継続勤務が見込まれる正社員に私傷病による有給の病気休暇を与えるのは使用者の経営判断であるが、郵便の務を担当する時給制契約社員にも、相応に継続勤務が見込まれれば、同様の趣旨は妥当する</p> <p>c. 正社員と時給制契約社員とに「職務の内容」や「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日数と有給か無給の相違は不合理である。</p>
G	日本郵便 佐賀事件 (令和2年10月15日)	夏期冬期休暇 (正社員にだけ付与)	<p>a. 心身の回復を図る目的</p> <p>b. 郵便の業務を担当する時給制契約社員は、繁忙期の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、夏期冬期休暇を与える趣旨は時給制契約社員にも妥当</p> <p>c. 不合理である</p>

提供：日本法令

【著者プロフィール】浅井 隆（あさい たかし）

1990年弁護士登録，2001年4月武蔵野女子大学講師（非常勤），2002年4月～2008年3月慶應義塾大学法学部講師（民法演習・非常勤），2005年4月～2009年3月慶應義塾大学大学院法務研究科（法科大学院）講師（労働法実務・非常勤），2009年4月～2014年3月同教授，現在は非常勤講師。主な著書に『就業規則の変更による労働条件不利益変更の手法と実務』（共著）『問題社員・余剰人員への法的実務対応』『労使トラブル和解の実務』（以上，日本法令），『労働契約の実務』『Q & A 管理職のための労働法の使い方』（以上，日本経済新聞出版社），『戦略的人事制度の設計と運用方法』『有期労働者の雇用管理実務』（以上，労働開発研究会），『Q & A 休職・休業・職場復帰の実務と書式』（新日本法規）など多数。

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
