

**重要判例・速報解説****1 論点ペーパー(1)****学校法人大阪医科薬科大学事件・最高裁令和2年10月13日判決****アルバイト職員の賞与不支給、私傷病欠勤中の賃金不支給について旧労働契約法20条違反はないとされた例**

裁判所： 最高裁第三小法廷 宮崎裕子、戸倉三郎、林景一、宇賀克也、林道晴

出典： 労経速2430号3頁

裁判結果： 2審判決一部破棄自判一部上告棄却

1審： 大阪地裁平成30年1月24日判決（労経速2347号18頁）

2審： 大阪高裁平成31年2月15日判決（労経速2374号3頁）

会員弁護士 平越 格

**1 【事案の概要】**

- (1) 本件は、第1審被告（以下「Y大学」という。）でアルバイト職員（有期雇用職員）として就労していた第1審原告（以下「X」という。）が、賞与、私傷病欠勤中の賃金等にかかる正職員との待遇差について、旧労働契約法20条違反があるとして、不法行為に基づく損害賠償の支払を求めた事案である。

最高裁で上告が受理されたのは、賞与及び私傷病欠勤中の賃金の不支給の不合理性判断にかかる法令違反であり、それ以外の上告受理申立ては排斥された。その結果、Xの夏期特別有給休暇の日数分の賃金相当額及び弁護士費用5万5110円の損害賠償請求が認容された。

- (2) 事実経過等

**ア 当事者**

Y大学は、平成28年4月に学校法人大阪医科大学と学校法人大阪薬科大学が合併して設立された学校法人である。Y大学の事務系職員には、正職員（雇用期間の定めなし）、契約職員、アルバイト職員（雇用期間1年以内、上限は5年）、嘱託職員の4種類の職員が在籍していた。正職員と契約職員は月給制、嘱託職員は月給制又は年俸制であったが、アルバイト職員は時給制であり、フルタイムである者の数は4割程度であった。平成27年3月時点において、Y大学の全職員数は約2600名で、このうち事務系の職員は、正職員が約200名、契約職員が約40名、アルバイト職員が約150名、嘱託職員が10名弱であった。

Xは、平成25年1月29日、Y大学との間で雇用期間を同年3月31日までとする期間雇用契約を締結し、以後、アルバイト職員として、雇用契約（契約

期間は1年間)の更新をしながら、平成28年3月31日までY大学に在籍していた。Xの所定労働時間はフルタイムであった。Xは、平成27年3月4日に適応障害と診断され、同月9日から退職する平成28年3月31日まで、Y大学には出勤していない。この間、Xは、平成27年4月9日から同年5月15日までは年次有給休暇を取得し、その後は欠勤扱いとなった。

イ 正職員とアルバイト職員の労働条件の相違

正職員とアルバイト職員の労働条件の相違は、次表のとおりである。

	正職員	アルバイト職員
賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢月給制</li> <li>➢採用時の正職員の職種、年齢、学歴、職歴等をしんしゃくして決定</li> <li>➢勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給</li> <li>➢初任給は月額19万2570円</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢時給制</li> <li>➢職種の変更等があった場合に時給単価を変更するものとされ、昇給の定めなし</li> <li>➢Xの賃金平均月額は14万9170円で、フルタイムで勤務したとすると月額15～16万円程度（正職員とは2割程度の相違）</li> </ul>
賞与	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢Y大学が必要と認めたときに臨時又は定期の賃金を支給すると規定</li> <li>➢年2回、通年で4.6か月分が一応の基準（契約職員には正職員の約80%の賞与支給）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢なし</li> <li>➢Xに対する年間支給額は、正職員の基本給及び賞与の合計額の55%程度の水準</li> </ul>
年末年始・創立記念日の休日の賃金支給	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢月給制であるため賃金減額なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢時給制であるため休日が増えれば賃金が減少</li> </ul>
年次有給休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢採用後6か月経過した職員には以後の6か月間に10日、採用後1年経過した職員には、年末までの間に採用月に応じて1～14日、その翌年に16日、翌々年に18日を付与</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢労基法どおり（Xが採用された同じ日に、仮に、正職員として採用されていたとすると、年休の日数が1日少ない）</li> </ul>
夏期特別有給休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢毎年7月1日～9月30日までの間に5日間</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢なし</li> </ul>
私傷病欠勤中の賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢私傷病で欠勤した場合、6か月間は賃金全額支払われ、6か月経過後は、休職が命じられた上で休職給として、標準賃金の2割が支払われる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢欠勤中の保障なし</li> </ul>
医療費補助措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢附属病院を受診した場合、月額4,000円を上限として補助あり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢なし</li> </ul>

ウ 職務内容、変更範囲、その他の事情

	正職員	アルバイト職員
職務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Y大学や附属病院等のあらゆる業務に携わり、その業務内容は、総務、学務、病院事務等多岐に及んでいた</li> <li>➢ 正職員が配置されている部署は、定型的で簡便な作業等ではない業務が大半を占め、中には法人全体に影響を及ぼすような重要な施策も含まれ、業務に伴う責任は大きい</li> <li>➢ 正職員が配置されていた教室では、学内の英文学術誌の編集事務や広報作業、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又は毒劇物等の試薬の管理業務等が存在</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 定型的で簡便な作業が中心</li> <li>➢ Xの業務内容は、所属する教授や教員、研究補助員のスケジュール管理や日程調整、電話や来客等の対応、教授の研究発表の際の資料作成や準備、教授が外出する際の随行、教室内における各種事務（教員の増減員の手続、郵便物の仕分けや発送、研究補助員の勤務表の作成や提出、給与明細書の配布、駐車券の申請等）、教室の経理、備品管理、清掃やごみの処理、出納の管理等</li> </ul>
変更範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 正職員就業規則上、出向や配置換え等有り</li> <li>➢ 平成25年1月から同27年3月までの間に約30名の正職員が人材育成や活用を目的とした人事異動の対象</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 原則として業務命令によって他の部署に配置転換されることはなく、人事異動は例外的かつ個別的な事情によるものに限られていた</li> </ul>
その他の事情	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 登用制度 アルバイト職員⇒契約職員（1年以上の勤続年数があり、所属長の推薦を受けた者のうち3～5割程度の者が受験。平成25年から同27年までの各年においては16～30名が受験し、うち5～19名が合格） 契約職員⇒正職員（平成25年から同27年までの各年において7～13名が合格）</li> <li>➢ 教室事務員である正職員が他の大多数の正職員と職務の内容及び変更の範囲を異にするに至った経緯（Y大学には、診療科を持たない基礎系の教室として、生理学、生化学、薬理学、病理学等の8教室が設置され、平成11年当時、正職員である教室事務員が9名配置。教室事務員は、その業務内容の過半が定型的で簡便な作業等であったため、Y大学は、平成13年頃から正職員を配置転換するなどしてアルバイト職員に置き換え、同25年4月から同27年3月までの当時、正職員は4名のみ。これらの正職員のうち3名は教室事務員以外の業務に従事したことはなかったところ、正職員が配置されていた教室では、Y大学が、アルバイト職員ではなく、正職員を配置する必要があると判断。）</li> </ul>	

(3) 第一審の判断（下線は引用者）

ア 比較対象者

有期雇用職員（アルバイト職員）であるXと無期雇用職員であるY大学の

正職員全体を比較対照するのが相当

イ 賞与の有無

一般的に賞与は、月額賃金を補うものとしての性質も有していると認められるところ、Y大学の正職員に対して、賃金の一定の割合を賞与として特定の時期にまとめて支給することは、長期雇用が想定され、かつ、上記したような職務内容等を担っている正職員の雇用確保等に関するインセンティブとして一定の合理性があるといえる。他方、アルバイト職員については、上記したような正職員と同様のインセンティブが想定できない上、雇用期間が一定ではないことから、賞与算定期間の設定等が困難であるという事情がある。そして、以上のような事情に、透明性や公平感の確保という観点をも併せ鑑みれば、有期雇用労働者に対しては、むしろ完全時給制で労働時間に応じて賃金を支払う方が合理的であると考えられる。加えて、月額賃金と賞与を合わせた年間の総支給額で比較しても、約55パーセント程度の水準であり、相違の程度は一定の範囲に収まっていると認められる。以上認定説示した諸事情を総合的に勘案すると、正職員について賞与を支払い、アルバイト職員には支払っていないとしても、労契法20条に違反する不合理な労働条件の相違があるとまでは認められない。

ウ 夏期特別休暇

アルバイト職員については、フルタイムか否か等その労働条件は様々であり、雇用期間が夏期を含まない場合も想定し得るのに対して、正職員については、長期にわたり継続して、フルタイムで就労することが想定されており、平均すれば月に17.5時間程度の時間外労働に従事し、月当たりの労働時間も、Xとの比較において、約14.5時間長いことが認められる。

以上のとおり、正職員は、フルタイムでの長期にわたる継続雇用を前提としていること、正職員の時間外労働数を年間で比較すれば、Xよりも170時間以上長く（なお、同時間を所定労働時間で除すれば23日分程度になる。）、このような就労実態を踏まえると、正職員に対しては、単にその時間に対応する時間外賃金を支払うというだけではなく、1年に1度、夏期に5日間のまとまった有給休暇を付与し、心身のリフレッシュを図らせることには十分な必要性及び合理性が認められ、他方、Xを含むアルバイト職員については、その労働条件や就労実態に照らしても、これらの必要性があるとは認め難い。そうすると、この点の相違について、労契法20条に違反する不合理な労働条件の相違とまでいうことはできない。

エ 私傷病による欠勤中の賃金及び休職給

そもそも私傷病によって労務の提供ができない場合、本来は、使用者に賃金支払義務はない。それにもかかわらず、本件において、Y大学が、正職員に対して、一定の賃金や休職給を支払う旨を定める趣旨は、正職員として長期にわたり継続して就労をしてきた貢献に対する評価や、定年までの長期継続した就労を通じて、今後長期にわたって企業に貢献することが期待される

ことを踏まえ、正職員の生活に対する生活保障を図る点にあると解される。これに対し、アルバイト職員については、契約期間が最長でも1年間であって、Y大学において長期間継続した就労をすることが当然には想定されていないことからしても、上記したような正職員に係る就労実態等とは異なっていると*いわざるを得ない*。そうすると、Y大学の正職員とアルバイト職員において、上記相違があること自体、労契法20条に違反する不合理な労働条件の相違であるとはいえない。

(4) 原審の判断（下線は引用者）

ア 比較対象者

有期契約労働者の比較対象となる無期契約労働者は…同一の使用者と同一の労働条件の下で期間の定めのない労働契約を締結している労働者全体と解すべきである。…比較対象者は客観的に定まるものであって、有期契約労働者側が選択できる性質のものではない。

正職員の労働条件が単一の就業規則をもって定められていることからすれば、教室事務員という一部署の正職員を比較対象とすることは適切ではない。

イ 賞与

賞与は、月例賃金とは別に支給される一時金であり、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といった多様な趣旨を含み得るものである。

…正職員に対して支給されていた賞与は、旧来から通年で概ね基本給の4.6か月分（平成26年度は夏期につき2.1か月分＋2万3000円、冬期につき2.5か月分＋2万4000円）との額であったことが認められる。賞与の支給額は、正職員全員を対象とし、基本給にのみ連動するものであって、当該従業員の年齢や成績に連動するものではなく、Y大学の業績にも一切連動していない。このような支給額の決定を踏まえると、Y大学における賞与は、正職員としてY大学に在籍していたということ、すなわち、賞与算定期間に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ない。そして、そこには、賞与算定期間における一律の功労の趣旨も含まれるとみるのが相当である。

…先にみた賞与の支給額の決定方法からは、支給額は正職員の年齢にも在職年数にも何ら連動していないのであるから、賞与の趣旨が長期雇用への期待、労働者の側からみれば、長期就労への誘因となるかは疑問な点がないではない。仮に、Y大学の賞与にそのような趣旨があるとしても、長期雇用を必ずしも前提としない契約職員に正職員の約80%の賞与を支給していることから、上記の趣旨は付随的なものというべきである。

…賞与の支給額の決定方法からは、上記のような趣旨（引用者注－業績を左右するような貢献によって変動する賃金の後払い）をうかがうことはできない。

…Y大学における賞与が、正職員として賞与算定期間に在籍し、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以上、同様にY大学に在籍し、就労していたアルバイト職員、とりわけフルタイムのアルバイト職員に対し、額の多寡はあるにせよ、全く支給しないとすることには、合理的な理由を見出すことが困難であり、不合理というしかない。

…もっとも、Y大学の賞与には、功労、付随的にせよ長期就労への誘因という趣旨が含まれ、先にみたとおり、不合理性の判断において使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定し難い。さらに、…正職員とアルバイト職員とでは、実際の職務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から、アルバイト職員の賞与算定期間における功労も相対的に低いことは否めない。これらのことからすれば、フルタイムのアルバイト職員とはいえ、その職員に対する賞与の額を正職員に対すると同額としなければ不合理であるとまではいうことができない。

上記の観点及びY大学が契約職員に対し正職員の約80%の賞与を支払っていることからすれば、Xに対し、賃金同様、正職員全体のうち平成25年4月1日付けで採用された者と比較対照し、その者の賞与の支給基準の60%を下回る支給しかならない場合は不合理な相違に至るものというべきである。

#### ウ 夏期特別有給休暇

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、休暇を付与し、心身のリフレッシュを図らせることに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、官公署や企業が夏期の特別休暇制度を設けていることも、公知の事実である。

Y大学における夏期特別有給休暇が、このような一般的な夏期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。

Y大学は、…夏期特別有給休暇は、正職員において時間外労働が著増する繁忙期に備えて閑散期に十分な休息を与えようとするものであると主張する。しかし、…事務系正職員の繁忙期は、年末の12月と年度末の3月であると認められ、それも年によって変化があることが分かる。平成25年1月からの2年2か月分のグラフだけで、…夏期特別有給休暇が上記のような趣旨であるとは認められない。12月の繁忙期のために7月に休暇を取るというのも不自然、不合理な話である。Y大学の主張は採用することができない。

また、Y大学は、正職員とアルバイト職員では勤務時間も責任も異なるから、夏期特別有給休暇を正職員にのみ付与することは不合理ではないとも主張する。確かに、正職員は、長期にわたり継続してフルタイムで就労することが想定されており、時間外労働も相対的に長いことから…、1年に1度、夏期に5日間のまとまった有給休暇を付与することには意味がある。しかし、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

程度の疲労を感ずるに至ることは想像に難くない。そうであれば、少なくとも、Xのように年間を通してフルタイムで勤務しているアルバイト職員に対し、正職員と同様の夏期特別有給休暇を付与しないことは不合理であるというほかない。

#### エ 私傷病による欠勤中の賃金及び休職給

労働者が私傷病によって労務の提供をすることができない場合、使用者には賃金の支払義務がないのが原則である。Y大学が私傷病によって労務を提供することができない状態の正職員に対して一定期間の賃金や休職給を支払う旨を定める趣旨は、正職員として長期にわたり継続して就労をしてきたことに対する評価又は将来にわたり継続して就労をすることに対する期待から、正職員の生活に対する保障を図る点にあると解される。

他方、アルバイト職員は、契約期間が最長でも1年間であるから、Y大学において長期間継続した就労をすることが多いとも、そのような長期間継続した就労をすることに対する期待が高いともいい難い。正職員はその能力に鑑み代替性が乏しい反面、アルバイト職員は定型的かつ簡便な作業を担うため代替性が高いことも、そのような長期間継続した就労に対する評価又は期待に対して一定の影響を及ぼすことは否定し得ない。

しかし、アルバイト職員も契約期間の更新はされるので、その限度では一定期間の継続した就労もし得る。アルバイト職員であってもフルタイムで勤務し、一定の習熟をした者については、Y大学の職務に対する貢献の度合いもそれなりに存するものといえ、一概に代替性が高いとはいいい難い部分もあり得る。そのようなアルバイト職員には生活保障の必要性があることも否定し難いことからすると、アルバイト職員であるというだけで、一律に私傷病による欠勤中の賃金支給や休職給の支給を行わないことには、合理性があるとはいいい難い。

…先にみた事情を考慮すると、フルタイム勤務で契約期間を更新しているアルバイト職員に対して、私傷病による欠勤中の賃金支給を一切行わないこと、休職給の支給を一切行わないことは不合理というべきである。

もっとも、正職員とアルバイト職員の、長期間継続した就労を行うことの可能性、それに対する期待についての本来的な相違を考慮すると、Y大学の正職員とアルバイト職員との間において、私傷病により就労をすることができない期間の賃金の支給や休職給の支給について一定の相違があること自体は、一概に不合理とまではいえない。

アルバイト職員の契約期間は更新があり得るとしても1年であるのが原則であり、当然に長期雇用が前提とされているわけではないことを勘案すると、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か月分（合計3か月、雇用期間1年の4分の1）を下回る支給しなしいときは、正職員との労働条件の相違が不合理であるというべきである。これと同程度又はこれを上回る時は、不合理であると認めるに足りない。

## 2 【判旨】

賞与と私傷病欠勤中の賃金不支給について不合理性を否定（下線は引用者）

### (1) 賞与について

Y大学の正職員に対する賞与は、正職員給与規則において必要と認めるときに支給すると定められているのみであり、基本給とは別に支給される一時金として、その算定期間における財務状況等を踏まえつつ、その都度、Y大学により支給の有無や支給基準が決定されるものである。また、上記賞与は、通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準となっており、その支給実績に照らすと、Y大学の業績に連動するものではなく、算定期間における労務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、勤続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異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、Y大学は、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。

そして、Xにより比較の対象とされた教室事務員である正職員とアルバイト職員であるXの労働契約法20条所定の「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。）をみると、両者の業務の内容は共通する部分はあるものの、Xの業務は、その具体的な内容や、Xが欠勤した後の人員の配置に関する事情からすると、相当に軽易であることがうかがわれるのに対し、教室事務員である正職員は、これに加えて、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又は毒劇物等の試薬の管理業務等にも従事する必要があったのであり、両者の職務の内容に一定の相違があったことは否定できない。また、教室事務員である正職員については、正職員就業規則上人事異動を命ぜられる可能性があったのに対し、アルバイト職員については、原則として業務命令によって配置転換されることはなく、人事異動は例外的かつ個別的な事情により行われていたものであり、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲（以下「変更の範囲」という。）に一定の相違があったことも否定できない。

さらに、Y大学においては、全ての正職員が同一の雇用管理の区分に属するものとして同一の就業規則等の適用を受けており、その労働条件はこれらの正職員の職務の内容や変更の範囲等を踏まえて設定されたものといえるところ、Y大学は、教室事務員の業務の内容の過半が定型的で簡便な作業等であったため、平成13年頃から、一定の業務等が存在する教室を除いてアルバイト職員に置き換えてきたものである。その結果、Xが勤務していた当時、教室事務員である正職員は、僅か4名にまで減少することとなり、業務の内容の難度や責任

の程度が高く、人事異動も行われていた他の大多数の正職員と比較して極めて少数となっていたものである。このように、教室事務員である正職員が他の大多数の正職員と職務の内容及び変更の範囲を異にするに至ったことについては、教室事務員の業務の内容やY大学が行ってきた人員配置の見直し等に起因する事情が存在したものといえる。また、アルバイト職員については、契約職員及び正職員へ段階的に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ものである。これらの事情については、教室事務員である正職員と第1審原告との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を判断するに当たり、労働契約法20条所定の「その他の事情」（以下、職務の内容及び変更の範囲と併せて「職務の内容等」という。）として考慮するのが相当である。

そうすると、Y大学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、そこに労務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X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X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。

## (2) 私傷病による欠勤中の賃金について

Y大学が、正職員休職規程において、私傷病により労務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Y大学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。

そして、Xにより比較の対象とされた教室事務員である正職員とアルバイト職員であるXの職務の内容等をみると、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、正職員は正職員就業規則上人事異動を命ぜられる可能性があるなど、教室事務員である正職員とアルバイト職員との間には職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったことは否定できない。さらに、教室事務員である正職員が、極めて少数にとどまり、他の大多数の正職員と職務の内容及び変更の範囲を異にするに至っていたことについては、教室事務員の業務の内容や人員配置の見直し等に起因する事情が存在したほか、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が存在するものである。

そうすると、このような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い難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妥当するものとはいえない。また、Xは、勤務開始後2年余りで欠勤扱いとなり、欠勤期間を含む在籍期間も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いい難く、X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。したがって、教室事務員である正職員とX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。

(弁護士 平越 格 作成)

### 3 【論点】

- (1) 比較対象者の選定
- (2) 賞与・退職金の不支給にかかる不合理性審査
- (3) 割合的認定
- (4) 夏期特別休暇にかかる原審判断の確定
- (5) 住宅手当にかかる原審判断の確定
- (6) 褒賞にかかる原審判断の確定

(弁護士 真田昌行、同 平越 格 作成)

### 4 【検討会における議論の要旨】：学校法人大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件「共通」

- (1) 比較対象者の選定
  - ・民事訴訟における弁論主義に照らせば、損害賠償を請求する側が比較対象者を設定するのは当然であり、処遇の比較で全正社員に適用される規則を比較するのも当然であるため、最高裁は、比較対象者の争点にかかる上告受理申立てを退けたのであろう。
  - ・不合理性は規範的要件であり、評価根拠事実と評価障害事実の主張立証責任の分配に従えば、原告側が特定の正社員を比較対象者として主張し、被告側が雇用区分全体の状況を評価障害事実として主張し、裁判所がこれらを総合的に評価する構造にある。従って、最高裁が、原告が比較対象者とする特定グループの正社員と比較しても相違があるという説示をするのは理解できる。
  - ・旧労働契約法20条では「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」と規定されていたのに対し、パート有期法8条では「通常の労働者」と規定が変わったので、今後の解釈は検討の余地がある。
- (2) 賞与・退職金の不支給にかかる不合理性審査

ア 趣旨目的

- 正社員である労働者に対して、月例賃金で報酬を払うのか、賞与で払うのか、退職金にとっておくのか、という基本的な報酬部分は労使の自治に委ねられるということが、今回の最高裁の判決で確認された。
- どのような社員にどのような給与を払っていくかは経営の裁量的な決定事項であるし、労使の基本的な交渉事項でもある。その基本給に対して介入することは、裁判所が相当意識して手を引いている。賞与も退職金も基本給を踏まえたものという考え方は、大事なところである。
- 大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件では、正規職員は職能給であり、アルバイト職員、契約社員Bは職務給である。職能給で形成された基本給を基礎として賞与や退職金を算定する制度では、功労的な部分よりも後払い部分的な評価が出てくるし、功労部分の切り分けはできない。しかし、退職金や賞与の設計で、功労報償的部分が切り分けられて計算される設計は危なくなる。賞与でも、職務に紐づいた成果給があって、その職務が非正規にも紐づけられていると危ないのではないか。
- 企業の中には、3回目の賞与として年度末に利益配分賞与を払っているところがあるが、その規模によっては有期にも相応に配分しろと言われる可能性がある。
- 基本給・賞与・退職金の不合理性（趣旨目的）を検討するには、職務、役割、職能、年齢などの様々な制度の複合をかなり正確に理解する必要がある。使用者としては、趣旨目的に関連する事実を積み上げることが重要になる。

イ 登用制度

- 登用制度について、メトロコマース事件は、「契約社員A及び正社員へ段階的に職種を変更するための開かれた試験による登用制度」を設けていたと認定されているが、このようなオープンな登用制度が、有為人材確保の1つの手段になっている仕組みが考慮されている。
- 登用制度は、いずれ正社員になれるという意味では、長期雇用のインセンティブに結びつくが、最高裁は、各待遇の趣旨目的と関連性が薄い場合にはこれを考慮していない。
- 試験さえ通れば上に上がることができる登用制度は、不合理性の審査で基本的には関係ないのではないか。
- 雇用区分が固定化されたものではなく、自分が契約して選べるものであることは、大きく影響するのではないか。一度ある契約形態を選んだらそこから抜け出せないという状態は、不合理性を強めてしまうのではないか。男女雇用機会均等法の議論でもあったように、コース別人事では相互転換できるようにしておかなければいけないというのとよく似た議論である。
- 正社員の職能給は、長い間仕事をすれば必然的に習熟することによって、それがキャリアアップに連動する。スキルアップとキャリアアップがフィ

クションとして連動するというのが、年功序列制度である。これに対し、定型的で軽易な業務に従事する有期労働契約者は、どれだけ仕事に習熟しても、どれだけスキルアップしても、それが会社の成果として結びつかない。トラックの運転手も、スピードや積載量の限界があるので、スーパードライバーでも会社の成果には影響しない。どれだけスキルアップしてもそこにキャリアアップの手段がないため、それを外的に登用制度という形で機会を付与することによって、その限度で正社員との比較が可能になる。逆に比較されたければその階段を上ってこいという、会社の道筋が立てられる意味で、開かれた登用制度は極めて大きな要素になる。

### (3) 割合的認定

- 最高裁は、不合理性の要件論と損害論を混同した割合的認定を採用しなかったと解釈してよい。損害論としても、慰謝料ではない以上、割合的認定の根拠はない。不合理性の割合的認定は、裁判所の法創造ないし規定創造に近い。
- 部分的に不合理と認めて、新たな契約内容を過去に実施していたかのような状態を裁判所がつくることは、裁判所の役割を超えている。割合的認定をするレベルでしか不合理性が認められないのであれば、そもそも不合理と評価されるべきではない。
- どの程度の相違であれば不合理でないのかは、本来労使交渉で決めるべきことである。
- 第三小法廷には宇賀克也判事がいるが、行政法の理論では、三権分立の中で行政が行った判断を裁判所が代わって行ったとしても明らかにおかしいという場合でなければ、行政の裁量権を逸脱したという判断をしない考え方があがる。最高裁が割合的認定をしなかったのは、それと同じ考え方に立ち、経営判断が100%おかしい場合、明らかに裁量権を逸脱している場合でなければ、裁判所が経営者と異なる判断をしないということではないか。裁判所が経営者に成り代わって経営判断をすることはできず、経営の裁量あるいは労使の自治で決めるべき問題について、裁判所がおかしいといえる場合は極めて限られるというロジックが背景にあると思われる。これは個別事案の判断ではなく、理論的問題である。
- メトロコマース事件の補足意見は、退職金に限らず、労働条件を決定するという経営の根幹事項に対する裁判所の介入についての意見と考えてよい。非常に価値のある補足意見である。
- 不合理かどうかというのは、白か黒かの判断ではなくて段階がある話なので、割合的判断があってもやむを得ないのではないか。
- 白から黒までの間にグレーがあるけれども、最高裁は、グレーのレベルでは司法は介入しないという態度ではないか。そのように考えないと裁判所が労働条件をつくるような国になってしまう。それはよくないというのが最高裁の意見ではないか。不合理だと明らかに認められないという言い方をするよ

うに、グレーなぐらいでは、そこはもう労使自治でやりなさいと言っているのが今回の最高裁判決ではないか。

- 不合理性の審査は総合判断であり、裁量判断なら幾らでも引っくり返る可能性があることが非常に気になる。
- 不合理性のような規範的要件が争点となっている事案ではない事案でも、裁判所の心証は何割ぐらいだということがあるが、最終的には勝ち負けをはっきり決めることになる。裁判所の判断として段階があることから、その結果として割合的認定になるということにはならない。

#### (4) 夏期特別休暇にかかる原審判断の確定

- 各労働条件の持っている位置付けが基本給やそれに連なる賞与・退職金とは違うというところを最高裁は意識しているし、高裁でもそこは認めたものと思われる。
- 最高裁は、夏と正月に休みたくなる日本人の習慣を我慢させるのはかわいそうだと思っているのではないか。そのような単純なエモーショナルな判断でよいかは疑問である。
- 日本郵便の短期アルバイトとは異なり、1年契約では必ず1年の間に夏と冬が来る。1年契約ということが重視されている。
- 日本郵便事件も、裁判所は、お盆と暮れは休むべきだという情緒的な論調を維持してきた。日本郵便の夏期特別休暇は必ずしも盆暮れに取らなければいけないものではなく、納得し難い。
- 働く時間が少なければ、その分、心身の回復という目的は達成されるはずであり、判断の射程がどこまであるのかは見えずらい。
- 上告不受理は、最高裁が原審をそれによしとしたものではない。
- 大阪医科薬科大学事件は、フルタイムのアルバイト職員であり、パートタイムは射程に入っていない。

#### (5) 住宅手当にかかる原審判断の確定

- メトロコマース事件の原審は、住宅手当の不合理性審査で、業務の内容、責任の範囲の事実認定を一切せずに、転居を伴う転勤可能性だけで負けている。同事件の住宅手当は基準内賃金で、かつ、扶養者がいた場合とない場合で金額を分けた一律支給であり、第2の基本給とも言える。裁判所は、そうであれば住宅手当という名前をつけるなという判断であろう。
- 住宅手当を支払うのであれば転勤予定者のみということを防御的にはしていく必要がある。

#### (6) 褒賞にかかる原審判断の確定

- メトロコマース事件と大阪医科薬科大学事件の違いは、前者の契約社員Bは実質65歳定年であったのに対し、後者のアルバイトは短期5年であった点で

ある。労働力として長期間にわたり組み入れている場合に、長期勤続褒賞はやむを得ないのではないか。

- ・同事件の褒賞は、実質的に退職金の功労報償部分と評価できる。フルタイム非正規で65歳まで勤めるということに関して、期限の定めがないという意味での長期雇用のインセンティブではなく、実質的に長期雇用をした結果としてのインセンティブである。
- ・10年継続勤務したパート労働者には花束を贈呈することはすごく効く。3,000円の花束で1年間気持ちよく働いてくれるので、人の気持ちは大事である。

(弁護士 真田昌行、同 平越 格 要約)

## 5 【(検討会の) 意見】：学校法人大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件 「共通」

### (1) 比較対象者の選定について

ア 比較対象者について、大阪医科薬科大学事件の原審は「正職員全体」としていたが、本判決は、Xが選定した「教室事務員の正職員」とした。

メトロコマース事件も、第一審は「労働条件の相違を検討する上では、広く正社員一般の労働条件を比較対象とするのが相当である」と判示していたが、原審は、「比較対象とする無期契約労働者の範囲は、労契法20条に反し、相違が不合理であると主張する原告において特定すべきであり、裁判所はその主張に沿って判断すれば足りる」と判示し、本判決も、原審と同様、「売店業務に従事する正社員」を比較対象者とした。

イ 他方で、大阪医科薬科大学事件の本判決は、不合理性審査の対象となる各待遇の性質・目的の認定では、「正職員全体」に適用される制度であることを前提に、「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異動が行われていた」と認定し、「その他の事情」として、「教室事務員である正職員が、極めて少数にとどまり、他の大多数の正職員と職務の内容及び変更の範囲を異にするに至っていたことについて、教室事務員の業務の内容や人員配置の見直し等に起因する事情が存在した」こと等を考慮している。

同様に、メトロコマース事件の本判決も、全ての正社員が同一の雇用管理の区分に属するものとして同じ就業規則等により同一の労働条件の適用を受けていたことを前提に、正社員が本社各部署や事業本部が所管する事業所等に配置され、業務の必要により配置転換等を命ぜられることを認定し、「その他の事情」として、売店業務に従事する正社員が他の多数の正社員と職務の内容及び変更の範囲を異にしていたことに関して、Yの組織再編等に起因する事情が存在したことや、Yが契約社員A及び正社員へ段階的に職種を変更するための開かれた試験による登用制度を設けていたことを考慮している。

ウ 労働契約法20条の不合理性は規範的要件であるため、その司法審査は、特

定の正社員を比較対象とする評価根拠事実は原告が主張立証し、雇用区分全体を比較対象とする評価障害事実は被告が主張立証し、裁判所がこれらを総合的に評価するという構造にある。

従って、最高裁は、比較対象者の選定にかかる論点を独自の上告受理申立て理由として取り上げることなく、不合理性という規範的要件の審査の枠組みの中で、原告が比較対象者とする特定グループの正社員との相違を考慮したものであるが、このような判断枠組みは相当である。

## (2) 賞与の不支給にかかる不合理性審査

### ア 賞与の趣旨目的

大阪医科薬科大学事件の本判決は、賞与の趣旨につき、「労務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」と認め、その支給目的につき、「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こと」にあると認めた。

賞与の支給目的を「人材確保・定着」と認めた根拠として、本判決は、①正職員の賃金体系（勤続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）と、②求められる職務遂行能力及び責任の程度（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異動が行われていた）を指摘している。

これに対し、同事件の原審は、賞与の趣旨につき、「正職員としてその算定期間に在籍し、就労していたことの対価」、「一律の功労」であると判断し、「長期就労への誘因」の趣旨はあるとしても付随的なものと判断して、「貢献によって変動する業績に応じて変動する賃金の後払い」という趣旨は否定していた。この賞与の趣旨・目的に関する判断の相違が、不合理性判断の結論を分けたことになる。

本判決が賞与の支給目的を「人材確保・定着」とした点は、多くの裁判例に沿った判断であり<sup>1</sup>、妥当である。また、本判決は、賞与に含まれる趣旨の1つとして、「将来の労働意欲の向上」を認めているが、これも賞与の不合理性を否定する裁判例が指摘するところである<sup>2</sup>。

賞与の趣旨目的が「有為人材の確保・定着」や「将来の労働意欲向上」にあることは、不合理性を否定する極めて大きな評価障害事実である。最高裁は、基本給、賞与、退職金の設計について、使用者の裁量を尊重したものと

1 メトロコマース事件・東京高判平 31・2・20（第一審：東京地判平 29・3・23）、日本郵便（東京）事件・東京高判平 30・12・13（第一審：東京地判平 29・9・14）、日本郵便（大阪）事件・大阪高判平 31・1・24（第一審：大阪地判平 30・2・21）、日本郵便（佐賀）事件・福岡高判平 30・5・24（第一審：佐賀地判平 29・6・30）、井関松山製造所事件・高松高判令元・7・8（第一審：松山地判平 30・4・24）、井関松山ファクトリー事件・高松高判令元・7・8（第一審：松山地判平 30・4・24）

2 前掲日本郵便各事件のほか、ヤマト運輸・仙台高判平 29・10・11（第一審：仙台地判平 29・3・30）

いえよう。

なお、大阪医科薬科大学事件では正職員に職能給が採用されていたが、職能給が採用されていない場合でも、正職員に求められる職務遂行能力及び責任の程度について、業務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異動が行われている場合には、「人材確保・定着」という支給目的が否定されるものではないであろう。

イ 登用制度

最高裁は、賞与及び退職金の不合理性審査で、登用制度の存在とその実績が評価障害事実として考慮されることを明らかにしたが、実務に大きな示唆を与える判断である。

(3) 退職金の不支給にかかる不合理性審査

ア メトロコマース事件の原判決は、契約社員Bに対し「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係る退職金（正社員と同一基準により算定した額の少なくとも4分の1）すら一切支給しないのは不合理といわざるを得ない」と判示したが、本判決は、「原審の上記判断は是認することができない」として次のように判示した。

イ すなわち、本判決は、「Yにおける退職金の支給要件や支給内容等に照らせば、上記退職金は、職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するものであり、Y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」とYにおける退職金制度の趣旨、目的を認定した。

そして、売店業務に従事する正社員と契約社員Bのそれぞれの職務の内容及び変更の範囲を認定したうえ「一定の相違があったことが否定できない」と判示し、さらに、売店業務に従事する正社員が他の多数の正社員と職務の内容及び変更の範囲を異にしていたことについてYの組織再編等に起因する事情が存在したこと、Yが契約社員A及び正社員へ段階的に職種を変更するための開かれた試験による登用制度を設けていることを「労働契約法20条所定の「その他の事情」として考慮するのが相当」と判示した。

そのうえで、本判決は、「Yの正社員に対する退職金が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の職務の内容及び変更の範囲等を考慮すれば、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歳と定められているなど、必ずしも短期雇用を前提としていたものとはいえず、X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」と判示した。

ウ 一般に、退職金は、算定基礎賃金に勤続年数別の支給率を乗じて算定されるので、労務の対価の後払いと性格づけられているが、他方で、功労報償の性格も有すると解されており、それ故に、支給基準において自己都合退職と会社都合退職とが区別されたり、勤務成績の勘案がなされたり、懲戒解雇や同業他社への就職等使用者にとって望ましくない事由がある場合には退職金を減額ないし没収する規定が設けられている。

判旨のとおり、Y社の退職金制度も上記のような複合的性格を有すると解されるが、それぞれの性格部分を割合的に算定することは困難であり（原判決は、長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分に係る退職金を「正社員と同一基準により算定した額の少なくとも4分の1」と判示する理由をまったく説明していない。）、むしろ退職金全体が上記のような複合的性格を帯びていると解すべきである。

したがって、「長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分に係る退職金」を「正社員と同一基準により算定した額の少なくとも4分の1」と判断した原判決は、誤りであったというべきである。

エ また、補足意見が述べているとおり、退職金は、その支給の有無や支給方法等につき、労使交渉等を踏まえて、賃金体系全体を見据えた制度設計がされるのが通例であり、退職金制度を持続的に運用していくためには、その原資を長期間にわたって積み立てるなどして用意する必要があるし、さらに、退職金制度の在り方は、社会経済情勢や使用者の経営状況の動向等にも左右されるものであるから、退職金制度の構築に関しては、これらの諸般の事情を踏まえて行われる使用者の裁量的判断を尊重する余地が大きいというべきである。

したがって、退職金については、裁判所が、安易に、労働契約法20条違反の評価を行うことは慎むべきである。

オ よって、退職金について労働契約法20条にいう不合理性を否定した本判決に賛成である。

#### (4) 私傷病欠勤中の賃金の不支給にかかる不合理性審査

大阪医科薬科大学事件の本判決（第三小法廷）は、正職員に対する私傷病欠勤中の賃金について、「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」であると認定した上で、職務内容等に係る事情に加えて、アルバイト職員は長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいい難いこと、Xの勤続期間が長期間に及んでいたとはいいい難く、X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ことを考慮して、不合理性を否定した。本事案では、アルバイト職員の在籍上限が5年であり、妥当な判断である。

他方で、最高裁第一小法廷は、日本郵便（東京）事件・令和2年10月15日で、正社員の有給の病気休暇につき、本判決と同様に「生活保障を図り…その

継続的な雇用を確保するという目的によるもの」と認定した上で、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気休暇を与えることとした趣旨は妥当すると説示して、時給制契約社員に無給の病気休暇しかないことの不合理性を肯定した。この「相応に継続的な勤務が見込まれる」か否かにつき、同事件は、「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する」ことを指摘しており、同事件の第1審原告らは、平成19年ないし平成20年から更新を繰り返していた。

両事案の結論の差は、10年近く更新を繰り返す有期労働契約者の存否によるといえようが、「相応に継続的な勤務が見込まれる」か否かの判断基準は、今後の事例判断の集積を待つ必要がある。

#### (5) 割合的認定

ア 大阪医科薬科大学事件の原審は、①賞与について正職員の支給基準の60%を下回る場合、②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か月分（合計3か月、雇用期間1年の4分の1）を下回る場合に、それぞれ不合理であると判断したが、本判決は「原審の上記判断はいずれも是認することができない」として不合理性を否定した。

メトロコマース事件でも、退職金について、原審が、契約社員Bに対し「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係る退職金（正社員と同一基準により算定した額の少なくとも4分の1）すら一切支給しないのは不合理といわざるを得ない」と判示したのに対し、本判決は、「原審の上記判断は是認することができない」として不合理性を否定した。

イ 労働契約法20条は、本来、労使間の交渉によって決定されるべき労働条件について、有期労働契約と無期労働契約という形で正規・非正規労働者に分断された労働市場の現実に照らし、労働契約関係の是正を図る目的で制定された社会改革的規定であり、職務の内容、変更範囲及びその他の事情を考慮し、有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件の相違が（合理的でないという範疇を超えて）不合理であると判断される場合にのみ、当該労働条件の相違を違法無効とするものである。

裁判所が、労契法20条の不合理性判断に当たり、割合的認定を行うことは、企業における労働条件を創造するに等しいものであり、司法権の役割を超えるものと言わざるを得ない。

仮に「割合的認定」を行わなければ不合理と認定できないというのであれば、裁判所は、労働契約法20条の解釈として、不合理ではないとの判断をすべきである

ウ 加えて、退職金に関して言えば、退職金の複合的性格を割合的に認定することはできないというべきである。

エ よって、労働契約法20条の不合理性判断を行うにつき「割合的認定」を否定した本判決に賛成である。

(6) 夏期特別有給休暇にかかる原審判断の確定

大阪医科薬科大学事件の原審は、夏期特別有給休暇の趣旨について、「蒸し暑い夏において…心身のリフレッシュを図らせること」、「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」とした上で、不合理性を肯定したが、この点にかかる上告受理申立ては排斥された。

Y大学は、原審で、夏期特別有給休暇の趣旨につき、「正職員において時間外労働が著増する繁忙期に備えて閑散期に十分な休息を与えようとするもの」と主張したが、原審は、事務系正職員の繁忙期が12月と3月であることなどを理由として、Y大学の主張を認めなかった。

休暇の趣旨にかかる原審の情緒的な事実認定や、この点の上告受理申立てを退けた最高裁の判断には疑問が残る。

(7) 住宅手当にかかる原審の判断の確定、褒賞にかかる原審の判断の確定

ア メトロコマース事件の本判決は、退職金以外の労働条件の相違に関し、住宅手当、褒賞及び早出残業手当の支給については不合理とし、本給及び資格手当及び賞与の支給については不合理であるとはいえないとした。

イ ハマキョウレックス事件、大阪医科薬科大学事件及び日本郵便各事件における各最高裁判決も合わせ考えると、最高裁は、基本給、賞与及び退職金など支給の目的が複合的であるうえ、賃金体系の根幹をなし長期的な観点から決定する必要があり、使用者の裁量的判断を尊重する余地が大きい賃金項目については、原則として不合理性を否定し、各手当など支給の目的が単一かつ明確で短期的に決済されるに適した賃金項目については、転居を伴う異動に差異がある場合の住居手当等相違を設ける合理的理由が明確である場合を除き、原則として不合理性を肯定するとの立場を採ったように見える。

ウ しかし、長澤運輸事件最高裁判決が述べるとおり、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ている部分が多いといえ、各手当についても、支給されるようになった経緯等に特別な事情が存在することも少なくないところ、労働契約法20条はこれらの事情も「その他の事情」として考慮することを予定しているといえる。

エ したがって、労働契約法20条の不合理性の判断を行うに当たっては、事案ごとに、「手当」の名称に捉われることなく、各「手当」の実質的な趣旨、目的、支給されるようになった経緯等も十分斟酌することが必要であり、判旨を安易に一般化すべきではないと考える。

6 【関連判例】

注記に掲載

## 7 【参考文献】

- ・大内伸哉「司法より当事者間の交渉で」日本経済新聞・経済教室令和2・11・12
- ・水町勇一郎「不合理性をどう判断するか？」労働判例1228号5頁
- ・野川忍「有期雇用労働者に対する賞与等不支給措置の不合理性」ジュリスト1539号125頁
- ・水町勇一郎「有期契約労働者（アルバイト職員）への賞与不支給の違法性」ジュリスト1530号4頁
- ・菅野和夫「労働法第12版」354頁以下

以上

（弁護士 真田昌行、同 平越 格 作成）