

6 同一労働同一賃金（均等待遇・均衡待遇）

1 「同一労働同一賃金」とは

同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの。

’90年代後半以降、非正規労働者が増加し、4割近くが非正規労働者となり、若年層のみならず「中高年層まで広がった。このため、政府は「働き方改革」を進める中で、正規・非正規間の不合理な格差を違法とする旧労働契約法第20条をパートタイム・有期雇用労働法第8条に統合し、ア 業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）、イ 当該職務の内容及び配置の変更の範囲、ウ その他の事情のうち、当該待遇の性質・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かどうかを判断するものとした。

なお、厚生労働省では、「短時間・有期労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）」【平 30. 12. 28 厚生労働省告示第 430 号】を策定し、不合理な待遇の禁止等に係る事項に関し、雇用形態または終業形態に関わらない厚生な待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向け、いかなる待遇差が不合理なもので、いかなる待遇差が不合理なものではないかについて原則となる考え方と具体例を示している。

2 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

- 基本給、昇給、賞与、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生（食堂・休憩室・更衣室等の施設の利用、社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障等）についても記載されている。
- ガイドラインに記載のない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、各事業所の労使間で、個別具体的な事情に応じた待遇の体系について議論の上、明確化しておくことが望まれる。
- 不合理な待遇差の解消に当たっては、次の点に留意する。
 - ・正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。
 - ・正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない。
 - ・雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。
 - ・正社員と非正規雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。
- また、政府は全国47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、就業規則の作成、賃金制度の見直し、労働関係助成金の活用等、「働き方改革」に関連する相談に対する無料相談が行われている。

《個別事項》

ア 基本給

- ・基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

- ・昇給であって労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

イ 賞与

- ・ボーナス（賞与）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

ウ 各種手当

- ・役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給をしなければならない。
- ・そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中で食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。

（正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合）

- ・正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で賃金に差がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「正社員とパートタイム・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

（定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い）

- ・定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮され得るが、様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理でないとは認められない。

エ 福利厚生・教育訓練

- ・食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- ・病気休暇については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- ・法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- ・教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

☆「[同一労働同一賃金特集ページ](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html)」（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

☆「[短時間・有期労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）](https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf)」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>

3 非正規雇用労働者の公正な待遇の確保

(1) パートタイム・有期雇用労働者

ア 不合理な待遇の禁止

事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇について、通常の労働者の待遇との間において、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、その性質及び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【パートタイム・有期雇用労働法第8条】。

イ 通常の労働者との差別的取扱いが禁止される労働者の範囲

事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一のパートタイム・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が通常の労働者と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（「通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者」）については、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない【パートタイム・有期雇用労働法第9条】。

ウ 労働者に対する待遇に関する説明義務【パートタイム・有期雇用労働法第14条】

パートタイム・有期雇用労働者は、通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができる。

（ア）雇入れ時・雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正規雇用転換の措置等）の説明が必要

（イ）説明を求められたとき・待遇差の内容・理由等の説明が必要

（ウ）不利益取扱いの禁止・説明を求めた労働者に他紙売る不利益取扱いを禁止

エ 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

必要に応じて都道府県労働局長による事業主への助言・指導等を行うとともに、無料・非公開の行政ADRにおいて、「均衡待遇」、「待遇差の内容・理由に関する説明」も対象とされる。

(2) 派遣労働者

ア 派遣労働者の同一労働同一賃金

派遣労働者は、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定される。また、一般に賃金水準は大企業ほど高い傾向にあるが、派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業ほど高度で小規模な企業ほど容易とは必ずしもいえないため、結果として、派遣労働者個人の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともある。このような状況を踏まえ、派遣労働者の待遇について、派遣元事業主には「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」（後述）のいずれかを確保することが義務化されている。

また、賃金等の待遇は労使の話し合いによって決定されることが基本であるが、実情としては、賃金制度の決定には様々な要素が組み合わされている場合が多い。このため、待遇改善に当たっては、派遣元・派遣先の各事業主において以下の点について留意が必要であり、さらに、関係者間で認識を共有することが必要である。

（ア）職務の内容（業務の内容及び責任の程度）や職務に必要な能力等の内容を明確化すること

（イ）（ア）と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全般を、派遣労働者を含む労使の話し合いによって確認し、派遣労働者を含む労使で共有すること

イ 均衡待遇の確保

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇それぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、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【派遣法第30条の3第1項】。

※なお、待遇については、次に掲げる情報等に基づき、措置を講ずることとされている。

- (ア) 労働者派遣契約の締結に当たってあらかじめ派遣先から提供される比較対象労働者の待遇等に関する情報
- (イ) 比較対象労働者の待遇等に関する情報に変更があった場合に派遣先から提供される比較対象労働者の待遇に関する情報
- (ウ) 派遣元事業主の求めに応じて派遣先から提供される派遣先に雇用される労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況等

職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇それぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない【派遣法第30条の3第2項】。

※「待遇」には、基本的に全ての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償等の全ての待遇が含まれる。一方、例えば、労働時間及び労働契約の期間については、個々の待遇を決定する要素であり、ここにいう「待遇」には含まれない。

※「その他の事情」とは、「職務の内容」及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」に関連する事情に限定されるものではなく、具体的には、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との間の交渉といった労使交渉の経緯などの諸事情が想定されるものであり、考慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものである。

※派遣法第30条の3第1項については、私法上の効力を有する規定であり、派遣労働者に係る労働契約のうち、同条に違反する待遇の相違を設ける部分は無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解される。また、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との待遇の相違が派遣法第30条の3第1項に違反する場合であっても、同項の効力により、当該派遣労働者の待遇が比較の対象である派遣先に雇用される通常の労働者の待遇と同一となるものではないと解される。

ウ 均等待遇の確保【派遣法第30条の3第2項】

派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、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当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。

※「待遇」については(1)の均衡待遇の場合と同じであるが、「その他の事情」については、例えば、人事規程等により明文化されたもの等が含まれるものである。なお、ここでいう「そ

の他の事情」とは、職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用の仕組み、運用等）を判断するに当たって、当該派遣先における「慣行」と同等と考えられるべきものを指すものであり、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者の待遇の相違の不合理性を判断する考慮要素としての（1）の「その他の事情」とは異なる。

※待遇の取扱いが同じであっても、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者について査定や業績評価等を行うに当たり、意欲、能力、経験、成果等を勘案することにより、それぞれの賃金水準が異なることは、通常の労働者の間であっても生じうることであって問題とはならないが、当然、当該査定や業績評価等は客観的かつ公正に行われるべきである。また、労働時間が短いことに比例した取扱いの差異として、査定や業績評価等が同じである場合であっても、賃金が時間比例分少ないといった合理的な差異は許容される。

エ 不合理な待遇差をなくすための措置（規定の整備）

○「派遣先均等・均衡方式」【派遣法第30条の3】

派遣元に、派遣先から情報提供を受けた派遣先の通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）との均等待遇・均衡待遇を義務付け

(ア)「均等待遇」の内容・・・職務内容（業務の内容及び責任の程度）、職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組みや運用等）が同じ場合の差別的取扱いの禁止

(イ)「均衡待遇」の内容・・・職務内容（同上）、職務内容・配置の変更範囲（同上）、その他の事情の相違を考慮して、不合理な待遇差を禁止

※「同一労働同一賃金ガイドライン」に基づく対応が必要。

※「均衡待遇」を確保しつつ、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案して賃金（通勤手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当などの職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金を除く）を決定すること（努力義務）

○「労使協定方式」【派遣法第30条の4】

派遣元が、派遣労働者の待遇について一般労働者の賃金水準以上を支給することを定める労使協定を、過半数労働組合または過半数代表者（過半数労働組合が無い場合に限る）との間で締結することにより対応する方式。

必ずしも派遣先の通常の職員と同等の賃金を支払う必要はないが、派遣労働者に対し、昇給や賞与の有無、退職金の有無等について説明しなければならない。

《労使協定に定める事項》

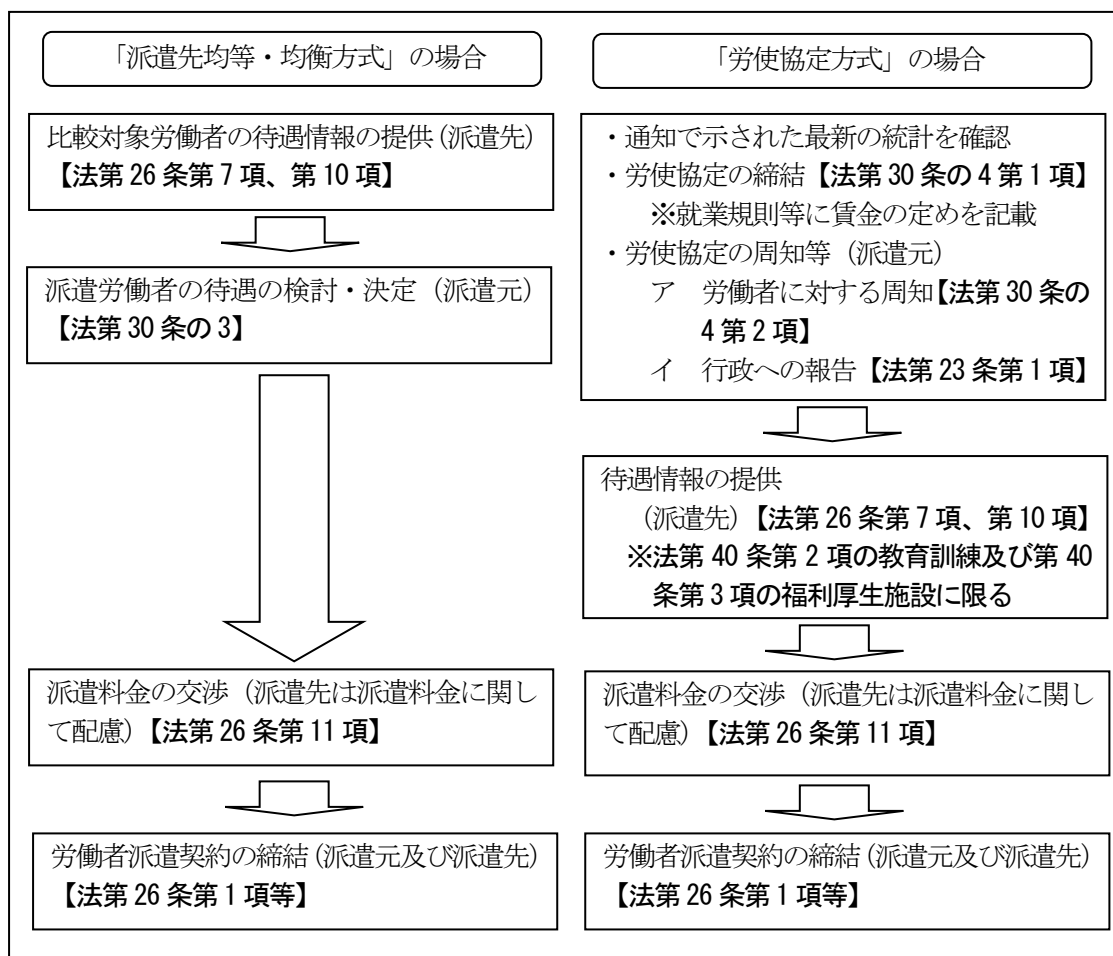
- ・協定の対象となる派遣労働者の範囲
- ・賃金決定方法（同種業務の一般労働者の平均的な賃金額以上、職務の内容等が向上した場合には改善すること）
- ・職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること
- ・賃金以外の待遇決定方法（派遣元の通常の労働者との間で不合理な相違がないこと）
- ・段階的・体系的な教育訓練を実施すること
- ・有効期間 など

※職務内容に密接に関連する「安全管理に関する措置・給付」は、派遣先の通常の労働者との間で不合理な相違などが生じないことが望ましいとされている。

※派遣先が実施する業務に必要な能力を付与するために実施する教育訓練や、派遣先労働者に対して利用の機会を与える食堂・休憩室・更衣室等の福利厚生施設については、労使協定の対象とはならないため、派遣元事業主は、派遣先がその待遇情報を派遣元に提供することにより、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保する必要がある。

※協定を書面で締結していない場合、協定に必要な時効が定められていない場合、協定で定めた時効を遵守していない場合や過半数代表者が適切に選出されていない場合には、「労使協定方式」は適用されず、「派遣先均等・均衡方式」が適用される。

【参考：派遣労働者の待遇改善までの流れ】（「法」とはすべて派遣法を示す）



オ 派遣元から関係者への待遇決定方式の情報提供

派遣元事業主は、派遣労働者の数、派遣先の数、マージン率、教育訓練に関する事項等に加えて、次の事項に関し、関係者（派遣労働者、派遣先等）に情報を提供（常時インターネットの利用により広く提供することが原則。例：厚生労働省の「人材サービス総合サイト」など）しなければならない。

- (ア) 労使協定締結の有無
- (イ) 労使協定を締結している場合には、その対象となる派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期限の終期

☆ 「[人材サービス総合サイト](https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010)」（厚生労働省ホームページ）

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010>

カ 派遣労働者の待遇に関する説明義務

派遣元に対し、雇入れ時・派遣時に次の事項を明示・説明する義務が義務付けられている。

- (ア) 労働条件に関する事項の明示（昇給、退職手当、賞与の有無等）

※派遣時のみの説明でよい

- (イ) 「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」により不合理な待遇差を解消する旨の説明 等

また、派遣元に対し、派遣労働者の求めに応じて、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容・理由、「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」による待遇決定に当たっ

て考慮した事項などの説明が義務付けられている。

キ 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

派遣労働者と派遣元または派遣先との間で次の事項に関してトラブルとなった場合には、都道府県労働局による助言・指導・勧告や、紛争調整委員会による調停を求めることができる（無料）。また、これらを求めたことを理由として、派遣元及び派遣先は、派遣労働者に対し不利益取扱いをしてはならない。

4 不合理な待遇格差に関する判例

パートタイム・有期雇用労働法の施行及び同一労働同一賃金の考え方を基本とし、近年、正社員と非正社員との間における手当や休暇等の待遇差に関し、複数の最高裁判決が示された。

いずれも従来の考え方を踏まえ、様々な状況を総合的に勘案した上で、賃金総額でなく個別具体的な項目ごとに目的や性質を判断することとしており、正規・非正規社員の働き方と当該賃金項目の趣旨という個別事情について検討されている。

(1) ハマキョウレックス事件【最二小判 平 30. 6. 1】

配車ドライバーである有期契約社員と正社員との間で無事故手当、作業手当等に相違があることについて争われたもので、旧労働契約法第 20 条（※）は「有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提に、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であると解される」とした。

本件では契約社員と正社員の業務の内容に相違はなく、当該業務に伴う責任の程度に相違があったとの事情も窺われないとした上で、正社員は出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるほか、等級役職制度が設けられており、職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、将来、会社の中核を担う人材として登用される可能性があるのに対し、契約社員は、就業場所の変更や出向は予定されておらず、将来そのような人材として登用されることも予定されていないという違いがあったとした。

その上で、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当についての相違は不合理であるとし、住宅手当についての相違は不合理とは認められないとした。

（注）旧労働契約法第 20 条は、令和 2 年 4 月 1 日の働き方改革関連法施行に伴い削除され、パートタイム・有期雇用労働法第 8 条及び第 9 条に統合された。

【参考：旧労働契約法第 20 条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）】

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

(2) 長澤運輸事件【最二小判 平 30. 6. 1】

定年後の有期労働契約による再雇用労働者（バラセメントタンク車の乗務員）が定年前の正社員との間に旧労働契約法第 20 条に違反する労働条件の相違があるとして争われたもので、定年後再雇用労働者についての不合理性の判断の枠組みについては、(1) の「ハマキョウレックス事件」の判旨と同様とした。

本件では、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おいて相違がないとし、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、旧労働契約法第 20 条にいう「その他の事情」として考慮される事情に当たると判断した上で、精勤手当、超勤手当（時間外勤務手当）を支給しないことは不合理であるとし、正社員に対して能率給及び職務給を支給する一方で再雇用労働者

働者に歩合給を支給すること、住宅手当、家族手当、役付手当、賞与についての相違については、不合理とは認められないとした。

(3) **メトロコマース事件【最三小判 令 2. 10. 13】**

東京メトロの子会社に採用され、駅構内の売店で約 10 年販売業務に従事した有期契約社員と無期雇用の正社員との退職金の相違について争われた事案。

正社員と契約社員の職務内容は概ね共通するとしつつ、正社員には休暇や欠勤不在の販売員に代わって働く業務や、複数の売店を統括し、売上向上のための措置・改善等業務のサポートやトラブル処理、商品補充等に関する業務などを行うエリアマネージャーに就くこともあり、業務の必要により配置転換等を命ぜられる現実の可能性があり、正当な理由なくこれを拒否できないなど一定の差がある上、契約社員にも登用試験により正社員になる道があったこと、また、退職金には「正社員としての職務を遂行し得る人材の確保や定着を図る」などの目的があり、「職務遂行能力や責任の程度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奨等の複合的な性格を有するもの」であるから、正社員に対して退職金を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないことは、旧労働契約法第 20 条にいう不合理と認められるものに当たらないとされた。

(4) **大阪医科薬科大事件【最三小判 令 2. 10. 13】**

有期契約の時給制アルバイト職員として秘書業務に従事し、フルタイムで教授らの日程管理や来客等対応、資料作成、教室の管理等に携わった女性が賞与及び私傷病による欠勤中の賃金の相違について争った事案。

正職員は英文学術誌の編集や広報作業、病理解剖をした際の遺族等への対応、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なども行っていたこと、一方で、アルバイトは配置転換の範囲が異なるとともに、契約社員や正職員への登用制度も設けられていたこと、さらに、賞与は正職員に求められる職務遂行能力や責任の程度を前提として、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、正職員としての職務を遂行し得る者の確保・定着を図るなどの目的によるものであるといえることから、正職員に対して賞与を支給する一方で、アルバイトに対してこれを支給しないことは、旧労働契約法第 20 条にいう不合理と認められるものに当たらないとされた。

また、私傷病による欠勤中の賃金の扱いの相違についても、正職員が長期にわたり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目的であるとし、また、試験による登用制度も設けられていたといった事情がある一方、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とは言い難いことにも照らし、不合理性が否定された。

(5) **日本郵便（東京）事件【最一小判 令 2. 10. 15】**

時給制契約社員（6 か月の有期雇用）が無期雇用者である正社員と同一の業務に従事しているにもかかわらず、労働条件の相違があることについて不合理であると主張した事件。

不合理性の判断に関し、ア 職務の内容、イ 当該職務内容・配置の変更の範囲、ウ その他の事情、の 3 つの要素を総合考慮し、ア及びイについては、契約社員には担当業務の種類や異動等の範囲が限定されていることなどから正社員との一定の相違を認定した。また、ウについては正社員登用制度があり、継続的に一定数が正社員に登用されており、その地位は必ずしも固定的なものではないことが「その他の事情」として考慮されるものの、応募要件の存在、合格率の低さ、登用された人数の全体に占める割合等から、多くの時給制契約社員には登用の可能性は大きくないものとして、重視すべき事情には当たらないとされた。

以上の点を踏まえ、個別の労働条件について、年末年始勤務手当、夏期冬期休暇（休暇日数分）、有給の病気休暇については不合理性を肯定しつつ、早出勤手当、祝日給、夜間特別勤務手当、夏期年末手当、外務業務手当、郵便外務・内務精通手当（作業能率評価手当）については不合理ではないとされた。

(6) 日本郵便（大阪）事件【最一小判 令2.10.15】

日本郵便株式会社の時給制契約社員又は月給制契約社員が無期雇用者である正社員と同一の業務に従事しているにもかかわらず、労働条件の相違があることについて不合理であると主張した事件。

判決は、年末年始勤務手当、扶養手当、祝日給（年始期間の祝日割増分）、夏期冬期休暇、住居手当については不合理性を肯定したが、早出勤務手当、夏期年末手当、外務勤務手当については不合理でないとした。

なお、祝日給については、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をしたものを支給することとされたものと解される、とした上で、契約社員は繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれていることから、最繁忙期における労働力の確保の観点から契約社員に対して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ものの、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、契約社員にも妥当するというべきであり、正社員に対し祝日給を支給する一方で契約社員に対してこれに対応する祝日割増賃金を支給しないことは、不合理というべき、とされた。

(7) 日本郵便（佐賀）事件【最一小判 令2.10.15】

日本郵便株式会社の時給制契約社員が無期雇用者である正社員と同一の業務に従事しているにもかかわらず、労働条件の相違があることについて不合理であると主張した事件。

判決は、夏期冬期休暇（休暇日数分）について不合理性を肯定したが、早出勤務等手当、外務勤務手当、祝日給、基本賃金・通勤費については不合理でないとした。