

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「通常の労働者」＝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（パートタイム・有期雇用労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消をめざすもの。

‘90年代後半以降、非正規労働者は若年層のみならず中高年齢層まで増加し、労働力人口に占める割合は約4割弱で推移している。

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待遇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条及び第9条に統合し、統一的に整備した。

また、厚生労働省は、【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、その実現に向け、いかなる待遇差が不合理と認められるもので、いかなる待遇差が不合理でないかについて、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、賞与、各種手当、昇給といった賃金関係にとどまらず、教育訓練や福利厚生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話し合い、ルールを明確化しておくことが望まれる。
- 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る場合であっても、その変更が合理的なものであり、周知されている必要がある。

《個別事項》

ア 基本給・昇給

- ・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、基本給の趣旨・性格は様々であり、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昇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行わなければならない。
- ・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「時間外勤務手当」の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される「深夜・休日勤務手当」の割増率、「通勤手当」・「出張旅費」、労働時間の途中に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うるが、様々な事情を総合的に考慮して待遇差が不合理であるか否かが判断されるため、定年後に継続雇用された者であることをもって直ちに待遇差が不合理でないと認められるものではない。

【参考判例：名古屋自動車学校事件 最一小判 令5.7.20】

定年後の嘱託職員としての再雇用をめぐり、正職員と仕事内容が同一にもかかわらず基本給が45%程度まで下がったため、定年退職前との賃金差額の支払いを求めた訴訟において、高裁判決までは基本給が定年退職時の「6割」を下回るのは不合理と判断されていたが、最高裁は、不合理か否かの判断は、「基本給の様々な性質を検討すべき」とし、当該事案においては正職員及び嘱託職員の基本給の性質や支給目的（職務給、職能給、勤続年数に応じた増額等）の検討が不十分であり、労使交渉に関する事項を適切に考慮せず当該相違の一部を不合理と判断したことは労働契約法第20条の解釈適用を誤った違法であるとして高裁判決を破棄・差し戻した。

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【パートタイム・有期雇用労働法第11条、第12条、同法施行規則第5条】。
- ・病気休職については、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。特に有期雇用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](#)」(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>

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 不合理的な待遇差の禁止【均衡待遇】

事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の待遇について、通常の労働者との間において、「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 通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止【均等待遇】

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 賃金（努力義務）

通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者を除く）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、その賃金を決定するよう努めるものとする【パートタイム・有期雇用労働法第10条】。

エ 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、比較対象となる通常の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説明を求めることができ、事業主はこれを説明する義務を負う（資料を活用し、口頭での説明を基本とする）。

（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、待遇決定に際しての考慮事項についての説明が必要

（ウ）不利益取扱いの禁止・説明を求めた労働者に対する解雇その他の不利益取扱いを禁止

オ 労働条件の明示

パートタイム・有期雇用労働者については、労働基準法第15条第1項及び同法施行規則第5条第1項に規定する事項に加え、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」についても、雇入れ時及び契約の更新時に書面の交付等により明示しなければならない【パートタイム・有期雇用労働法第6条第1項】【同法施行規則第2条第1項】。

また、その契約期間内に無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結または更新の場合において、使用者は、無期転換申込みに関する事項（無期転換申込機会）並びに無期転換後の労働条件について書面で明示しなければならない【「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準】

（平成15年厚生労働省告示第357号 最終改正 令和5年3月30日厚生労働省告示第114号）。

カ 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（都道府県労働局の紛争調整委員会における調停）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。

キ キャリアアップ助成金

非正規労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金規定や諸手当制度の共通化など待遇改善を行った場合、「キャリアアップ助成金」を受給できる場合がある。

☆ 「キャリアアップ助成金」（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyouushi/career.html

（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、派遣先が変われば賃金が変わり、所得が不安定になりがちであるため、待遇について、派遣元には「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」(いずれも後述)のいずれかを確保することが義務付けられている。

イ 派遣労働者における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】

派遣元は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇について、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、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】。

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

※派遣元は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する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）

※「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。

《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労働者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。

《労使協定で定める事項》

- ・対象となる派遣労働者の範囲
- ・賃金の決定方法
- ・派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・協定の対象とならない待遇（教育訓練・福利厚生施設）及び賃金以外の待遇の決定方法
- ・派遣労働者に対して段階的・計画的な教育訓練を実施すること
- ・協定の有効期間（2年以内が望ましい）
- ・対象となる派遣労働者の範囲を一部に限定する場合はその理由など

※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、協定に必要な事項が定められていない場合、協定で定めた事項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。

ウ 派遣元による派遣労働者に対する説明義務

(ア) 雇入れ時

○不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明

- i 「派遣先均等・均衡方式」又は「労使協定方式」によりどのような措置を講ずるか
- ii 職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案して、どのように賃金を決定するか（協定対象派遣労働者は除く）

※書面の活用その他の適切な方法により行う必要がある。

(イ) 派遣時

○不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明

- i 「派遣先均等・均衡方式」によりどのような措置を講ずるか
- ii 「労使協定方式」によりどのような措置を講ずるか（業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練と給食施設、休憩室及び更衣室に係るものに限る）
- iii 職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案してどのように賃金を決定するか（協定対象派遣労働者は除く）

(ウ) 派遣労働者から求めがあった場合

○「派遣先均等・均衡方式」の場合

派遣労働者及び比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明しなければならない。

- i 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項の相違の有無
- ii 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容、又は派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の実施基準

○「労使協定方式」の場合

- i 協定対象派遣労働者の賃金が、次の内容に基づき決定されていることについて説明しなければならない
 - ・派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上であるものとして労使協定に定めたもの
 - ・労使協定に定めた公正な評価
- ii 協定対象派遣労働者の待遇（賃金、教育訓練及び福利厚生施設を除く）が派遣元に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く）との間で不合理な相違がなく決定されていること等について、「派遣先均等・均衡方式」の場合の説明に準じて説明しなければならない。

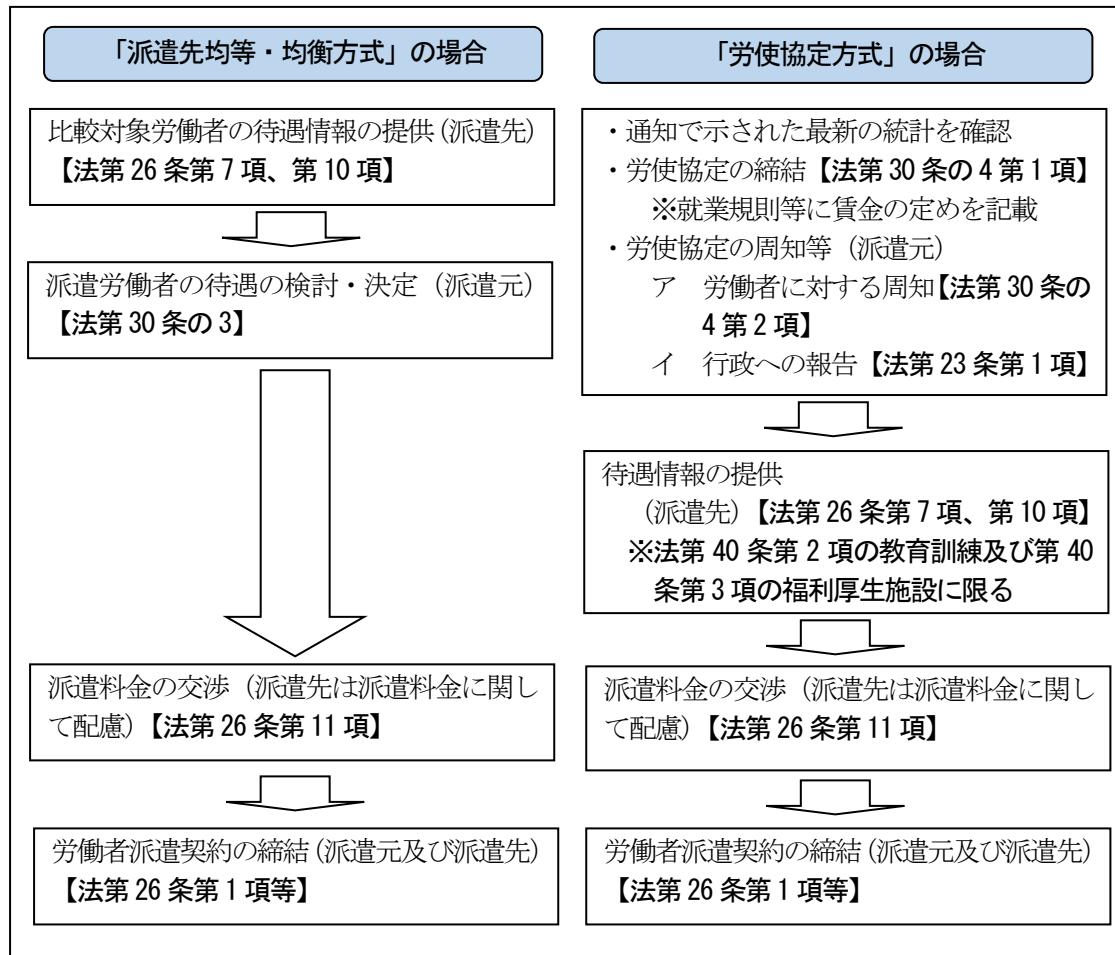
※派遣労働者が理解しやすいよう、資料を活用し、口頭により説明することが基本であるが、説明すべき事項を漏れなく記載した、派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法も認められる。

※派遣労働者から求めが無い場合であっても、以下の事項等に変更があったときはその内容を情報提供することが望ましい。

- ・比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由
- ・「派遣先均等・均衡方式」又は「労使協定方式」により派遣労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項
- ・均衡待遇の対象となる派遣労働者の賃金を決定するに当たって考慮した派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項

《参考：派遣労働者の待遇改善までの流れ》

(注：「法」とはすべて派遣法を示す)



エ 派遣元から関係者への待遇決定方式の情報提供

派遣元は、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](#)」（厚生労働省職業安定局ホームページ）

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

オ 派遣労働者の待遇に関する説明義務

上記（1）のエと同様。

カ 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

上記（1）のカと同様。

4 不合理な待遇格差に関する判例

パートタイム・有期雇用労働法及び同一労働同一賃金の考え方を基本とし、正社員と非正規社員と

の間における待遇差に関し、複数の最高裁判決が示されている。

いずれも様々な状況を総合的に勘案した上で、個別具体的な項目ごとに目的や性質を判断しており、正規・非正規社員の働き方と当該項目の趣旨という個別事情について検討されている。

(1) ハマキヨウレックス事件【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及び当該業務に伴う責任の程度に相違があったとの事情は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るとした。

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個別に判断した。

(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「ハマキヨウレックス事件」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は、旧労働契約法第20条にいう「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間における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で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つて、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つたこと、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) 大阪医科大学事件【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ヶ月の有期雇用）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、【早出勤務手当】、【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】

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】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】等については上告を認めなかつた。

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るべき、とされた。

(7) 日本郵便（佐賀）事件【最一小判 令2.10.15】

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】については上告を認めなかつた。