

1 賞与

原告ら	被告
<p>賞与は、半期の勤務に対する後払賃金であるから、無期契約労働者と有期契約労働者で大きな支給格差（一季約 30 万円の差）が生じることが許されない。有期契約労働者も被告の業績に貢献し、生活費の填補を必要とし、次期に向けての労働意欲を高めしていく点で、無期契約労働者と何ら異なる。</p> <p>厚生労働省の平成 28 年 12 月 20 日付け「同一労働同一賃金ガイドライン案」（以下「厚労省ガイドライン案」という。甲 24 の 2）は、「賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。」と記載し、問題となる例として、「賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしている C 社において、無期雇用フルタイム労働者</p>	<p>本件では、職務内容等に大きな相違があることに照らせば、無期契約労働者に対して、功労報償、生活補填、将来の労働への意欲向上等を目的として、有期契約労働者に比してより多く賞与を支給することは、合理的である。</p> <p>また、その他の事情として、被告では無期契約労働者に対してのみ長期の教育訓練を前提としたプログラムを用意するなど無期契約労働者の長期雇用を前提とした制度設計がされており、有為な人材の獲得、定着を図るために高い賞与を支給することに合理性がある。</p> <p>さらに、有期契約労働者から無期契約労働者への中途採用制度が存在し、①有期契約労働者にとって労働条件の相違を解消する手段があり、②中途採用に応募するものの通らない有期契約労働者は有期のまま残留し、相対的に無期契約労働者と有期契約労働者には能力・適性に差がついているから、賞与の支給額の相違が不合理とはいえない。</p> <p>以上に加え、無期契約労働者の賞与は労使</p>

働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしていない」場合を挙げている。被告では、賞与は「該当期間の業績評価、出勤日数によって」査定されるから（乙5・36条）、厚労省ガイドライン案にいう「会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合」に該当し、貢献に応じた部分につき、有期契約労働者にも無期契約労働者と同一の支給をしなければならない。

協議に基づき支払われていること、有期契約労働者にも一定の一時金（寸志）が支払われていること、原告らが所属する労働組合が特に団体交渉等で異議を述べてこなかったことも考慮すべきである。

平成23年時点において、無期契約労働者に賞与を支給する企業は83.2%に上る一方、有期契約労働者に対して賞与を支給する企業は、当該有期契約労働者が無期契約労働者と同様の職務に従事していると企業が認識している場合でも54.6%、職務内容が無期契約労働者に比して軽易な場合は43.2%にすぎない（厚生労働省労働基準局の「平成23年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）報告書」（以下「実態調査報告書」という。乙10, 10の2））。

2 物価手当

原告ら	被告
<p>物価手当は、支給額が被告における勤続年数とは無関係に支給され、低年齢層から高年齢層へと金額が漸増していることに鑑みれば、年功を考慮することなく、純粹に、年齢とともに増大する生活費を補助する趣旨であり、職務内容等とは無関係に支給さ</p>	<p>物価手当が生活補助的な性質を有しているとしても、物価手当を有期契約労働者に支給しないことが直ちに不合理なものとは認められない。</p> <p>わが国の歴史的経緯上、生活保障の目的を有する手当は、年功序列型賃金の一内容とし</p>

れるものである。被告は労使交渉の際に「被告の賃金が井関農機株式会社に比べ2分の1程度であることから、年齢的に支出する費用も多くなるため、賃金引上げは難しいが、物価手当として各年齢別に支給する」と説明し、規定上も井関農機株式会社からの転籍者は支給対象者から除外されている。

被告は、他社にあまり例をみない物価手当と、日本の企業に一般的にみられる家族手当・住宅手当を同性質のものと解釈して立論しており、被告会社における物価手当の特殊性を看過している。

被告は、統計上、無期契約労働者と有期契約労働者で、家族手当及び住宅手当が支給される企業数にかなりの違いがあると主張する。

しかし、労働契約法20条は、有期契約労働者の処遇を改善するために立法された強行法規であり、たとえこれまで広く容認されてきた無期契約労働者との労働条件格差であっても、それが不合理と認められたときは是正されなければならない。

て広く定着したため、物価手当も同様の性質を有する。

平成23年時点において、無期契約労働者に家族手当や住宅手当を支給する企業は40%以上に上るのに対して、有期契約労働者に対してそれらの手当を支給する企業は、当該有期契約労働者が無期契約労働者と同様の職務に従事していると企業が認識している場合であってすら十数%、職務内容が無期契約労働者に比して軽易な場合は数%にすぎない（実態調査報告書・乙10、10の2）。

このように、物価手当を無期契約労働者に支給し、有期契約労働者に支給しないことは、無期契約労働者と有期契約労働者の雇用システムの相違それ自体によって、そもそも合理性が基礎づけられ、労働契約法20条の考慮要素であるその他の事情に該当する。

また、各考慮要素における相違を理由に、より手厚い生活補助手当を支給し、有為な人材の獲得、定着を図ることは、被告の経営・人事制度上の施策として、法的に否認すべき内容ないし程度で不公正であるとはいえない。