

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）が生じることは許されない。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ていく点で、無期契約労働者と何ら異ならない。</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 29 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、D 社においては、無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、</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、被告では有期契約労働者から無期契約労働者への登用制度（中途採用）が存在し、定期的に登用が行われている。この制度の存在は、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ること、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するから、相対的に無期契約労働者と有期契約労働者に</p>

有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給していない」場合を挙げている。被告では、賞与は無期契約労働者の職務内容や貢献等にかかわらず、基準日に在籍する者全員に支給されるのであるから(乙21)、上記厚労省ガイドライン案の問題となる例に該当する。

は能力・適性に差がついていること、という2つの意味で賞与の支給額の相違の不合理性を否定する事情となる。

以上に加え、無期契約労働者の賞与は労使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が支払われている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(乙14, 14の2)。

2 家族手当

原告ら	被告
<p>家族手当は、家族を扶養する従業員に対する生活補助的な性質を有しており、職務内容等とは無関係に支給されるものである。</p> <p>確かに、家族手当・扶養手当・配偶者手当等と呼称される手当は、労働の質や量に</p>	<p>わが国の歴史的経緯上、家族手当は、いわゆる長期雇用システムの対象となる無期契約労働者を念頭に置いて支給されることが一般となっている(乙20・11頁)。</p> <p>平成23年時点において、無期契約労働者に家族手当を支給する企業は59.9%に上</p>

応じて支給される給与ではなく、定年までの長期雇用が予定された労働者家族に対する生活補償的・福利厚生的給付という側面を有していることは否定できない。その意味で、短期的・臨時的に雇用される有期契約労働者に同手当を支給しないとしても、そのことが直ちに不合理であるとはいえない。

しかし、短期的・臨時的な労働需要のために雇用されるわけではなく、常用労働のために契約期間を繰り返すようになった有期契約労働者の場合には、別異に考えるべきである。有期労働契約であっても、無期契約労働者と同様に雇用が保障される場合には（労働契約法19条）、契約期間の定めは単なる形式でしかなく、その実質は無期雇用される無期契約労働者と変わりはないから、被告のいう「日本的雇用システム」内の労働者と評価でき、長期雇用に対する生活補償的・福利厚生的給付が与えられなければならない。原告らは、いずれも被告の恒常的労働需要のために契約期間を反復更新し、既に10年を経過しているから、労働契約法19条の適用を受けるべき地位にあり、無期契約労働者のみに家族手当を

るのに対して、有期契約労働者に対して家族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12.7%、職務内容が無期契約労働者に比して軽易な場合は2.4%にすぎない（乙14、14の2）。

このように、生活補助手当である家族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、労働契約法20条のその他の事情として、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、合理性が基礎づけられている。

また、職務内容等の大きな相違を理由として、より手厚い生活補助手当を支給し、無期契約労働者人材の定着を図ることは、不合理とはいえない。

支給することは不合理である。	
----------------	--

3 住宅手当

原告ら	被告
<p>本件では，扶養者のない者よりもある者の方が，また，公営住宅居住者や持ち家居住者よりも民間借家居住者の方が高額の支給を受けられることに照らせば，住宅手当は従業員に対する生活補助的な性質を有しており，職務の内容や配置の変更とは無関係に支給されるものである。大阪高裁平成28年7月26日判決は，22歳以上の無期契約労働者に対して月額2万円，21歳以下の無期契約労働者に対して月額5000円の住宅手当が一律に支給されていた事案であり，扶養者の有無や住宅の別によって支給額に差異がなかったから，本件とは事案を異にする。また，被告の無期契約労働者には転居を伴う転勤などなく，有期契約労働者と比べて住宅コストの増大が見込まれるとはいえない。</p>	<p>住宅手当は，わが国の歴史的背景として，家族手当と同様，生活保障の目的を有した年功序列型賃金の一内容として広く定着していたものである。</p> <p>平成23年時点で，無期契約労働者に住宅手当を支給する企業は44.9%に上る一方，有期契約労働者に対して住宅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も9.9%，職務内容が無期契約労働者に比して軽易な場合は1.5%にすぎない（乙14及び14の2）。</p> <p>したがって，家族手当と同様，生活補助手当である住宅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については，③その他の事情として，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によって合理性が基礎づけられている。また，各考慮要素における相違を理由に，より手厚</p>

	<p>い生活補助手当を支給し，もって無期契約労働者の人材の定着をはかることは，合理的である。</p> <p>加えて，②配置の変更の範囲が広い無期契約労働者は，潜在的に住宅に要する費用が有期契約労働者よりも高くなるから，積極的な合理性もある。</p>
--	--

4 精勤手当

原告ら	被告
<p>精勤手当は，精勤に対してインセンティブを付与することで精勤を奨励する意味があり，職務内容等とは無関係に，皆勤であったこと自体に対して支給されるものであって，有期契約労働者に精勤手当が一切支給されないことには合理性がない。</p> <p>厚労省ガイドライン案では，「精皆勤手当」について，「無期雇用フルタイム労働者と業務内容が同一の有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない」と述べている（甲29の2・8頁）。</p>	<p>各考慮要素における相違を理由に，無期契約労働者に対して精勤に対する見返りをより多く支給し，会社に対する貢献の増大をはかることには，合理性がある。</p> <p>平成23年時点で，無期契約労働者に精勤手当を支給する企業は12.8%に上る一方，有期契約労働者に対して精勤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7.3%，職務内容が無期契約労働者に比して軽易な場合は4.7%にすぎない（乙14及び14の2）。</p>