

資料1

福岡高等裁判所平成30年9月20日判決

2 当審における当事者の補充主張に対する判断

(1) 労働契約法20条違反の有無について

ア 1審被告は、本件改定前に1審原告らに支給されていた通勤手当は、皆勤手当の一種であるとして、本件相違が労働契約法20条にいう不合理と認められるか否かは、欠勤が1審被告に与える影響の相違に着目して判断されるべきである旨主張する。

しかしながら、1審原告らの雇入通知書には、皆勤手当とは別に通勤手当が記載されていた上、1審被告のパート社員が通勤に最も多く利用する交通手段は自家用車であったから、本件改定前に1審原告らに支給されていた通勤手当は、通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されていたものというべきである。前記のとおり補正して引用した原判決が説示するとおり、通勤に係る交通手段にかかわらず一律に支給することで、事務手続の手間を省力化することができることに照らすと、この一律支給の事実は上記判断を左右するものではない。また、皆勤手当とは別に通勤手当が記載されていて、1審被告も、支給した金額を通勤手当として申告することで非課税という扱いを受けてきたことからすれば、同通勤手当が月3回以上欠勤すると不支給になるものであるとしても、そのことから、その性質が通勤手当ではないということとはできず、1審被告が通勤に要する交通費を補填する意図を有していなかったと認めることもできない。

イ 1審被告は、正社員とパート社員とでは、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大きな相違があると主張する。

しかしながら、正社員とパート社員の業務は、いずれも北九州市中央卸売市場での作業を中核とするものであり、1審被告が主張する上記相違は、いずれも通勤に要する費用の多寡と直接関連するものではない。

また、1審被告は、正社員の出勤率を向上させることは、パート社員の出勤率を向上させることよりも重要であるとも主張する。

しかしながら、本件改訂前に1審原告らに支給されていた通勤手当は、既に述べたとおり、通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されていたものであると認められる上、旧給与規程により正社員に支給されていた通勤手当は、1か月に出勤日の半分以上を欠勤があった場合に1万円よりも少ない金額が支給される可能性があるものであるにすぎない一方、パート社員である1審原告らの通勤手当は、欠勤2日以内の場合にのみ支給されるものであって、通勤手当の金額の多寡と出勤率の向上との関連は薄いといわざるを得ないから、出勤率の向上に係る1審被告の上記主張を採用することはできない。

ウ 以上に述べたところに加え、労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではないこと、正社員とパート社員とで通勤に利用する交通手段に相違は認められず、パート社員の通勤時間や通勤経路が正社員のそれに比して短いといった事情がうかがわれないことを総合考慮すると、本件相違は労働契約法20条にいう不合理

な労働条件に当たると解するのが相当である。

エ 他方で、1 審原告らは、本件改定により正社員の通勤手当が5 0 0 0 円減額されると同時に職能給が1 万円増額されており、この増額のうち5 0 0 0 円は上記減額の対価であるから、本件改定後も、正社員には通勤手当1 万円の支給が存続しているとして、労働契約法2 0 条違反の状態は継続していると主張する。

しかしながら、新賃金規程9 条2 項は、職能給は社員の職務能力に応じ個別に決定する旨を定めていて（乙2）、本件改定後に正社員に支給されている職能給と通勤手当とは、別個の賃金であるといえるから、上記減額及び増額が同時にされたことやその変動額が対応していることをもって、直ちに職能給の一部が通勤手当に当たると認めることはできない。

また、労働契約法2 0 条は、労働条件の相違が不合理と評価されるか否かを問題とするものであり、その解消のために無期契約労働者の通勤手当が減額されたとしても、そのことが同条に違反すると解することもできない。

したがって、労働契約法2 0 条違反の状態が継続しているとの1 審原告らの上記主張を採用することはできない。

資料2

パートナ-社員就業規則

(目的)

第1条 この規則は、パートナ-社員の労働条件、服務規律その他の就業に関することを定めるものである。

2 この規則に定めないことについては、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規則においてパートナ-社員とは、パートナ-社員として新たに採用された者もしくは第3条のパートナ-社員登用制度により登用され、かつ雇用契約期間の定めがなく特定の地域に限定して勤務し一定限度で基幹的な業務を担う者をいう。

(パートナ-社員登用制度)

第3条 パート・有期雇用従業員として満2年以上継続勤務し、または無期転換社員として満2年以上勤務し、その後パートナ-社員への転換を希望する者について所属長の推薦がある場合には会社は登用試験を実施し合格したものについてパートナ-社員に登用する。

2 前項の登用試験は毎年12月末日までに所属長の推薦状を添付した本人の申込書を受け付けて、原則として翌年3月に実施しその合格者について前同年4月1日付で登用する。

(準用条文)

第4条 パートナ-社員については下記の正社員就業規則、有期雇用・パート就業規則を準用する。

項数	適用内容	正社員就業規則	有期雇用・パート就業規則
1	服務規律	●条	
2	労働時間、休憩及び休日		●条
3	休暇	●条（但し、●休暇と●休暇は●日を上限とする）	
4	賃金	本規則第5条（具体的な支給基準は正社員賃金規則●条～●条による。基本給はパートナ-社員登用・採用時の時給と労働時間にもとづき支払われる）	
5	賞与	●条（ただし、支	

[向井蘭]: 限定正社員という名前は「限定」という名前が今ひとつ響きが良くないのでパートナ-社員とした。

[向井蘭]: 最初からパートナ-社員として新規に採用された者も含める。正社員から一度退職してパートナ-社員になることもあり得る。

[向井蘭]: パート・有期雇用との差をつける。期間のみではなく業務内容や責任も異なることで説明がつくようにする。これが無いと逆にパートナ-社員とパート・有期雇用の均衡・均等問題が浮上する。

[向井蘭]: 無期転換社員とは区別した制度にしている。無期転換社員を含む制度設計も可能だが、実際にはパートナ-社員を望まないで無期転換化のみを希望する従業員もいると思われる。

[向井蘭]: 実は所属長の推薦は恣意性が入るものとして、よく批判されている。できれば、人事評価基準などで客観的に数字を挙げられると良い。

[向井蘭]: フルタイムの正社員とは異なることが前提。

[向井蘭]: 正社員の賃金構成に準じる場合。実際には一部のみ手当を支払う場合も多いと思われる。

		給額、支給基準は正社員と異なる)	
6	退職金	●条（ただし、支給額、支給基準は正社員と異なる。具体的な支給基準は退職金規程●条による）	
7	異動		●条（但し、住所変更を伴わない勤務地変更を命じる事がある）
8	休職	●条	
9	解雇	●条	
10	福利厚生	●条	
11	安全衛生及び災害補償	●条	
12	表彰及び懲戒	●条	

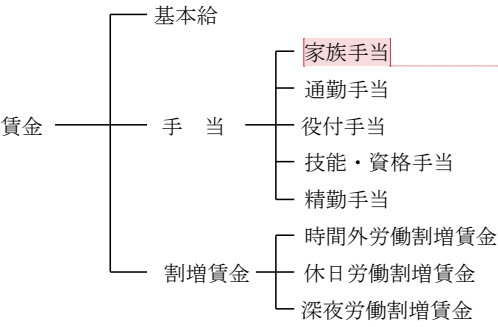
[向井蘭]: 賞与・退職金は正社員と異なる水準で問題は無い。その旨明記しておく。

[向井蘭]: 異動は多くの場合現状維持となると思うが、長期雇用があるので勤務地変更がありうることは明確にする

[向井蘭]: 正社員と同じ休職期間とするか、会社によってはより短い期間とするかもしれない。

(賃金構成)

第5条



[向井蘭]: 家族手当支給は会社にとって抵抗があると思われる。ただ、最高裁判例に従っても、家族手当を支給している正社員と業務内容・範囲が全く異なり、重なり合いがなければ不支給も不合理とはならないかもしれない。

(退職・定年)

第6条

パートナー社員が次のいずれかに該当する時は退職とする（解雇による退職は除く）。定年は65歳の誕生日の属する月の末日とする。ただし、無期転換時点で65歳の定年を経過している者については、65歳の誕生日の属する月の末日を定年とする。

① 定年になったとき

[向井蘭]: 正社員と異なり65歳定年であることを想定した規定。実際に限定正社員制度の定年は65歳や70歳であることが多い。
正社員と同じ定年、再雇用制度を適用する場合は正社員の該当条文を準用する。

② 本人の都合により退職を申し出て会社が認めた時、または退職の申出をしてから14日を経過したとき

附則 本規則は、平成●年●月●日から施行する。

資料3

正社員の賃金規程に条項を追加して、同一労働同一賃金規制に対応することを想定した作成しました。

(通勤手当)

第●条

1. 通勤手当を受ける資格のある者は、原則、本人の住居より勤務箇所までの直線距離が●kmを超える者であって、公共交通機関を利用して通勤している者に限る。
2. 使用する交通機関は原則として公共の交通機関とし、社員の住居より就業場所まで、会社が認める合理的かつ経済的な経路とする。
3. 通勤の途中、バスを利用する者については、住居から住居の最寄駅まで、もしくは通勤箇所の最寄駅から通勤箇所の直線距離が原則、●kmを超える場合に限り、1ヶ月の通勤定期代または交通費実費を支給する。
4. 自家用車通勤は、会社の許可を受けた者のみとする。自家用車通勤に伴う駐車場代等は自己負担とする。
5. 通勤費の月額の上限は●円とする。
6. 出勤が1日もない場合、通勤手当は支給せず、日割り計算の際には、1ヵ月の定期代を所定労働日数の日割で計算する。
7. 通勤手当は原則、従業員の住居から勤務箇所までの通勤に要する費用の実費を基本に会社が定めた額を支払う。

①公共交通機関を利用する者 1ヶ月定期代または交通費実費

②自家用車通勤の許可を受けた者

往復通勤キロ 出勤日数×単価 (●円)

8. 正社員及びフルタイム（正社員と同一の所定労働時間で働く期間雇用者・無期転換者を指す）については、上記第1項から第7項までを適用する。パートタイマー（期間雇用者、無期転換雇用者のうち正社員よりも所定労働時間が短い者を指す）については、上記第1項から第7項までを適用するが（第6項を除く）、出勤日数に応じて第7項に基づき交通費実費を支給する。

[向井蘭]:正社員と期間雇用で規定を作るというよりはフルタイムとパートタイマーで交通費は差が出るため、その点を意識して規定を定めたほうがよい。

[向井蘭]:従来の正社員向けの物を利用して最後に期間雇用や無期転換者について触れる形式にした。様々な形式が考えられる。

[向井蘭]:無期転換者であっても、パートタイマーについては日本版同一労働同一賃金の対象となるので適用対象としないといけない。

[向井蘭]:第6項はフルタイム向けの規定であり、「欠勤したとしても、全く一ヶ月休むというような場合以外は定期代相当の通勤手当を全額支払う」という趣旨にも読めるため、パートタイマーについては適用除外とした。

(住宅手当)

第●条

- 1 正社員は、原則本人名義の住宅に限り、その住宅の賃貸料（管理費・共益費含む）の二分の一かつ上限●万円まで支給するものとする。
尚、家族（配偶者※婚約者含む、子、親、祖父母）以外のものと同居する場合には、賃料を人数で折半した分を本人負担の賃貸料（管理費・共益費含む）として、その二分の一かつ上限●万円まで支給するものとする。
- 2 住宅手当は、入社した日の属する月の翌月分給与から支給される。
月途中の転居に伴う金額変更や新規適用の場合も、原則変更の翌月からの適用とする。
- 3 会社は、当該社員に対して賃貸借用書などの書類の提出を求めることがある。正当な理由なく、これを拒む者に対しては住宅手当は支給しない。
- 4 転居を伴う異動の際は、以下のとおり住宅手当を支給する。
 - ①独身および家族帯同の場合 赴任先の住宅手当支給
 - ②単身赴任の場合 赴任元の住宅手当+赴任先の住宅賃貸料全額支給
- 5 前項の赴任先の住宅賃貸料については、赴任先の地域の相場や当該社員の家族構成等を勘案して支給するものとする。なお、相場等からかけ離れた賃貸料である等、適当と認められない場合は、賃貸料の一部を本人負担とする場合がある。
- 6 血縁関係での賃貸の場合、住宅手当付与の対象外とする。
- 7 単身赴任の場合、赴任先の賃貸住宅更新料・保証料の実費を会社負担とする。
- 8 正社員を除くフルタイマー（正社員と同一の所定労働時間で働く期間雇用者・無期転換者を指す）、パートタイマー（有期雇用・無期雇用を問わず正社員よりも所定労働時間が短い者全てを指す）については、第2項、第3項、第6項を適用するが、出勤日数に応じて下記住宅手当を支給する。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	支給金額（上限は●円）
5日	217日～	賃貸料の三分の一
4日	169日～216日	賃貸料の五分之一
3日	121日～168日	賃貸料の七分之一
2日	73日～120日	賃貸料の九分之一
1日	48日～72日	賃貸料の十一分之一

[向井蘭]: これまでの裁判例からすると正社員が全国転勤を前提とした者ばかりであれば、正社員のみに住宅手当を支払う合理性はあるので、変える必要はないが、正社員が特に転居を伴う転勤するような可能性もない場合（中小企業では多い）は住宅手当を正社員にのみ支払うというのは違法となる可能性が高い。
以下の規定は、正社員にも転居を伴う可能性がないもの場合のものである。

[向井蘭]: 正社員が転勤を前提としていない場合であっても、パートタイマー・フルタイマーいずれも正社員と差をつけることもある程度は会社の経営裁量上許されると思われる。所定労働日数があまりにも短い方については不支給とした。

	0 日 ～ 4 7 日	不支給
--	-------------	-----

(扶養手当)

第●条

1. 正社員は、扶養している家族がいる場合、人数に関係なく一律●円支給するものとする。
2. 当該社員の子を扶養している場合、支給期間は、当該社員から申請を受けた月から 18 歳に達した年の 3 月までの期間とする。
3. 会社は、社員が虚偽の申告または、結果として当該社員の子供が扶養の範囲から外れることとなったときは、扶養を外れるに至った月に遡り、扶養手当を返納することを命じることがある。社員は、正当な理由なく、これを拒むことはできない。
4. 扶養手当の対象となる家族は、原則として健康保険上の被扶養者であるものとする。
5. 正社員を除くフルタイマー（正社員と同一の所定労働時間で働く期間雇用者・無期転換者を指す）、パートタイマー（有期雇用・無期雇用を問わず正社員よりも所定労働時間が短い者全てを指す）については、第 2 項、第 3 項、第 4 項を適用するが、出勤日数に応じて下記扶養手当を支給する。

週所定労働日数	1 年間の所定労働日数	支給金額（上限は●円）
5 日	2 1 7 日～	●円
4 日	1 6 9 日～2 1 6 日	●円
3 日	1 2 1 日～1 6 8 日	●円
2 日	7 3 日～1 2 0 日	●円
1 日	4 8 日～7 2 日	●円
	0 日 ～ 4 7 日	不支給

[向井蘭]:扶養手当については今後も単なる非正規のみへの不支給は違法と判断される可能性が高い。

[向井蘭]:所定労働日数に応じて差をつけた。こうしてみると果たして扶養手当という制度を存続させる意味があるのか疑問が湧いてくることもあると思われる。

(精勤手当)

[向井蘭]: 皆勤手当とも言われることもある

第●条

1. 精勤手当は、当該賃金計算期間において無遅刻・無欠勤の場合に月額●円を支給する。この場合において、年次有給休暇その他の休暇を取得したときは、出勤したものとみなす。

2. 全従業員について、前項を適用する。

※慶弔休暇についても、上記と同じように所定労働日数に応じて一定金額や一定日数を支払わなければならない可能性が高い。

[向井蘭]: ハマキョウレックス・長澤運輸最高裁判決からすると全従業員に支払ったほうが無難である。所定労働日数に応じて減額して支払うことも可能であるが、精勤手当は5000円程度であることが多く、減額計算をする手間を考えると、一律支払う事例も増えると思われる。

手当を段階的に削減する場合の規定
(住宅手当)

第●条

- 1 正社員は、原則本人名義の住宅に限り、その住宅の賃貸料（管理費・共益費含む）の二分の一かつ上限●万円まで支給するものとする。
尚、家族（配偶者※婚約者含む、子、親、祖父母）以外のものと同居する場合には、賃料を人数で折半した分を本人負担の賃貸料（管理費・共益費含む）として、その二分の一かつ上限●万円まで支給するものとする。
2. 住宅手当は、入社した日の属する月の翌月分給与から支給される。ただし、1日入社の者に限り、1年を経過した日の属する月より支給される。
月途中の転居に伴う金額変更や新規適用の場合も、原則変更の翌月からの適用とする。
3. 会社は、当該社員に対して賃貸借用書などの書類の提出を求めることがある。正当な理由なく、これを拒む者に対しては住宅手当は支給しない。
4. 転居を伴う異動の際は、以下のとおり住宅手当を支給する。
 - ①独身および家族帯同の場合 赴任先の住宅手当支給
 - ②単身赴任の場合 赴任元の住宅手当+赴任先の住宅賃貸料全額支給
5. 前項の赴任先の住宅賃貸料については、赴任先の地域の相場や当該社員の家族構成等を勘案して支給するものとする。なお、相場等からかけ離れた賃貸料である等、適当と認められない場合は、賃貸料の一部を本人負担とする場合がある。
6. 血縁関係での賃貸の場合、住宅手当付与の対象外とする。
7. 単身赴任の場合、赴任先の賃貸住宅更新料・保証料の実費を会社負担とする。
8. 上記住宅手当は平成●年●月分の給与（支給日同年●月●日）から一年経過毎に10分の1ずつ段階的に削減することとし、平成●年●月分の給与からは制度を廃止し不支給する。
9. 平成●年●月●日以降に新たに住宅手当の支給対象となった従業員については、前項による削減後の住宅手当を支払う。
10. 平成●年●月●日以降に入社する従業員については、上記住宅手当は支給しない。

業務手当（正社員のみを支払っている趣旨の不明な手当について改めて趣旨を明確にして紛争を予防する）

（業務手当）

1. 会社は正社員に対して、業務手当を支払う。
2. 業務手当は正社員の●等の職責に対して支払うものである。

正社員職責手当（各種手当を統合して全部又は一部の正社員の職責に対して支払う）

1. 会社は第3項を除く全ての正社員（2020年4月1日時点で会社に在籍する正社員、同日以降、会社に正社員として入社する者も含む）に対して、正社員職責手当を支払う。
2. 正社員職責手当は正社員のパート・アルバイトへの指導・教育、新商品開発業務、クレーム対応等の職責に対して支払うものである。
3. 2020年4月1日現在住宅手当・家族手当（いずれかもしくは双方）を受給している者に対しては、正社員職責手当を支払わず、2025年3月末日まで住宅手当・家族手当を支給するが（但し支給要件を満たす必要あり）、2025年3月末日を以て住宅手当・家族手当をいずれも廃止し、2025年4月1日からは不支給とし、代わりに正社員職責手当を支給する。

[向井蘭]:金額を記載してもよいし、しなくとも良い。
金額を記載した場合は、法的請求が可能になり不利益変更をしづらくなる。