



Vol.222

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

★パート有期法の「穴」を埋めた判決 —— フルタイム無期と正社員の格差にも均衡待遇ルール

1 「無期転換」で増えるフルタイム無期労働者 —— 法の穴

労働契約法 18 条による無期転換ルールが平成 30 年から本格運用されて以降、有期雇用から無期雇用に転換した「フルタイム無期労働者」が各企業で着実に増えています。多くの場合、転換後も処遇は有期時代のまま据え置かれ、正社員との間に基本給・賞与・諸手当の格差が残ります。

ところが、現行のパート有期法(短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律) 8 条・9 条の均衡・均等待遇ルールは、文言上「短時間労働者」と「有期雇用労働者」のみを対象としており、フルタイムで無期の労働者は適用対象外です。有期から無期に転換した瞬間に同法の保護を外れてしまうという「法の穴」が存在していました。

今回ご紹介する東北映像事件・仙台高裁 令和 7 年 9 月 11 日判決は、この穴を埋めるかたちで、高裁レベルで初めて、フルタイム無期労働者と正社員との格差にも均衡待遇違反が問題となり得ることを示した判決です。ただし、明文の法律規定がない領域でどのような法的根拠で違法と判断したのかという理論構成には批判の余地があり、その射程は慎重に見極める必要があります。

2 事案の概要

原告は、平成 14 年に被告会社(放送番組製作会社)にフルタイム無期の「契約社員」として採用され、青森県の P4 支所で一般事務に従事してきました。被告には、同じ無期労働契約でも「正社員」と「契約社員」の 2 区分があり、後者には基本給テーブルの適用がなく、賞与・家族手当は低額または不支給、住宅手当も差がついていました。

原告は、P5 支所で同様の事務職に従事する正社員(比較対象社員 P7)と職務内容がほぼ同一であるにもかかわらず大きな賃金格差があるとして、平成 14 年 4 月から令和 6 年 3 月までの差額相当額(請求額 3,565 万 7,493 円)の損害賠償を請求しました。

3 地裁・高裁の判断 —— 同じ事実認定から異なる起算点

地裁(青森地裁八戸支部)と高裁(仙台高裁)で事実認定はほぼ同一であるにもかかわらず、不法行為成立の起算点が大きく異なります。基本給については両審とも不法行為不成立としましたが、賞与・家族手当・住宅手当については、地裁が平成 24 年 4 月を起算点としたのに対し、高裁は令和 2 年 4 月 1 日を起算点とし、認容額は 193 万 5,252 円(請求額の約 5.4%)まで縮減されました。

【地裁の判断】地裁は、比較対象社員について、就業規則上は転勤の可能性があるものの、平成 22 年以降の正社員転勤がほぼ皆無であるという実態を踏まえ、平成 24 年 4 月以降は配置変更の範囲が原告と「同一」と評価できるとしました。形式的に転勤規定があっても、実態が伴わなければ配置変更の範囲は限定されていたと評価したのです。

【高裁の判断】高裁は、判断の理論的枠組み自体を変え、次のとおり判示しました。

「働き方改革関連法によるパート有期法 8 条・9 条の改正部分が施行された令和 2 年 4 月 1 日以降は、無期雇用の非典型労働者と典型労働者との間の労働条件においても、均等・均衡待遇ルールが公序として社会内に確立していると認めるのが相当である」

パート有期法の文言上の射程外でも、令和 2 年 4 月 1 日以降は、フルタイム無期労働者と正社員との格差にも均等・均衡待遇ルールが「公序」(民法 90 条)として及び、不合理な格差は不法行為を構成するとしたのです。逆に同日以前は公序として確立していたとは認められず、不法行為は成立しないとしました。

4 法律がない領域でなぜ「違法」と判断できたのか

本件の最も注目すべき論点は、フルタイム無期労働者と正社員との格差を直接規律する明文規定が存在しないにもかかわらず、両審が違法と判断した法的根拠です。

両審の論理構成は実は異なります。地裁は、無期同士の格差を直接規律する法律は存在しないとしながらも、労働契約法 3 条 2 項(均衡考慮の理念規定)を直接の根拠として、無期労働契約の労働者間でも不合理な差別的取扱いは許されないという法解釈を導きました。短時間・有期雇用労働法 8 条・9 条については「同旨の規定は存在しない」と対比的に触れるにとどまります。

これに対し高裁は、地裁の論理を採用せず、新たな公序論を打ち立てました。すなわち、労働契約法 3 条 2 項は訓示規定にすぎず違反しても契約を無効にする効果や違法性を生じさせないと明示的に整理したうえで、短時間・有期雇用労働法 8 条・9 条の改正部分が施行された令和 2 年 4 月 1 日以降は、均衡待遇ルールが「公序」として社会内に確立したとして、不法行為の違法性を基礎づけたのです。これは地裁の論理への単なる「修正」ではなく、根拠規定そのものを差し替えた枠組みの転換と評価できます。

しかしいずれの論理構成にも疑問が残ります。地裁の論理は、訓示規定とされる労働契約法 3 条 2 項を実体的な根拠規定として用いる点で、訓示規定の性質を超えた運用ではないかという疑問があります。他方、高裁の論理は、文言上フルタイム無期労働者を対象外としている短時間・有期雇用労働法 8 条・9 条を、立法者意思に反して「公序」の名のもとに無期同士の格差にまで及ぼしている点で、裁判所による事実上の「立法」ではないかという批判もあり得ます。

5 各待遇項目ごとの判断(高裁)

(1) 基本給(比較対象社員の 79.7～82.4%)

高裁は、地裁の「比較対象社員一人との比較」中心の判断から、「一般の正社員」との対比という新たな視角を導入しました。一般の正社員は部署変更・転勤・幹部登用の可能性があり、原告とは業務内容・責任の程度が質的に異なるとして、この程度の相違は社会通念上許容され不法行為不成立としました。

(2) 賞与(比較対象社員の 37.0～43.3%)

基本給差や人材育成の趣旨を踏まえても、比較対象社員の「7 割を下回る部分」は不合理で違法と判断しました。

(3) 家族手当(原告には不支給)

生活費補助の性質を持ち、長期雇用前提の無期契約社員にも妥当するとして、全額不支給は違法としました。

(4) 住宅手当(正社員 1.7~2 万円／原告 1 万円)

実態として本社・支所間の転勤は再雇用嘱託に限られ住宅費補助の必要性に差はなかったとして、差額部分が違法としました。

6 判決への批判的検討 ―― 他の裁判所で異なる結論の可能性

上記 4 で述べた法的根拠への疑問に加え、個別の判断手法にも検討の余地があり、他の裁判所では異なる結論が示される可能性があります。

・比較対象社員の選定方法への違和感

本件の比較対象社員は、正社員全体の中で見れば極めて例外的な立場にありました。本来は本社で幹部候補として育成される予定が、経営環境の悪化により本社転勤の機会を逸し、結果としてP5 支所で 20 年以上同じ事務職に従事した特殊事例の 1 名です。地裁自身が「正社員全体の中でみれば、比較対象社員 1 名のみが他の正社員と比較して例外的に有利な待遇を受けている」と認定しています。このような特殊な 1 名を取り出して原告との対比で違法性を判断する手法には違和感があり、他の裁判所では「比較対象は一般の正社員とすべきで、特殊事例の 1 名を比較対象とすること自体が相当でない」という判断もあり得ます。

・賞与「7 割」基準の射程

本判決は賞与について「7 割を下回る部分」を不合理としましたが、これを一般化して理解するのは適切ではありません。賞与は企業業績・労務対価の後払い・功労報奨・労働意欲向上・人材育成といった複合的目的を持ち、使用者には広範な裁量が認められるべきものです。本判決の「7 割」は本件の特殊な事実関係下での事例判断にすぎず、他の裁判所では賞与の裁量性をより広く認め、本判決より低い水準でも不合理ではないとの判断が示される可能性があります。

7 実務上のポイント

・無期転換後の処遇据え置きが一気にリスク化 ―― 「パート有期法の対象外だから問題ない」という防御は通用しないと考えるべきです。

・配置変更の範囲は「形式」ではなく「実態」で評価 ―― 就業規則に転勤規定があっても、長期間実態が伴わなければ正当化根拠にはなりにくくなります。

・生活費補助性の手当は要注意 ―― 家族手当・住宅手当を正社員のみに支給する運用は、合理的説明がなければ違法と評価されるリスクがあります。

・基本給差は「一般の正社員との人事制度上の違い」で正当化可能 ―― 比較対象社員一人との対比ではなく、転勤・登用の可能性、責任の質的相違を客観的に説明できる体制が鍵です。

今後も、フルタイム無期雇用に関する裁判例が増加する可能性があり、今後の展開を注視する必要があります。個人的には将来は法改正がなされ、フルタイム無期雇用も均衡待遇の適用対象となるのではないかと思います。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)