
種 別： 判例研究

タイトル： 正社員・定年後再雇用の有期雇用契約社員間の家族給に係る格差の不合理性判断：阪急バス事件

著 者： 青木 心海

所 収： 『上智法学論集』第 69 卷 1-2 合併号（令和 8 年 1 月）233-248 頁

発行元： 上智大学法学会

本頁は書誌情報頁です。適宜論文本文の前に付してご利用下さい。



上智大学法学会

判例研究

正社員・定年後再雇用の有期雇用契約社員 間の家族給に係る格差の不合理性判断：阪 急バス事件

青木 心海

大阪地方裁判所令和6年7月31日
令和5年（ワ）第10906号賃金等請求事件
LEX/DB 文献番号 25620803

目次

- 一 事実の概要
- 二 判旨
- 三 検討
 - 1 本判決の意義および位置づけ
 - 2 家族給不支給のパート有期法9条違反について（判旨1）
 - 3 家族給不支給の旧20条及びパート有期法8条違反について（判旨2）

一 事実の概要

X（原告）は、嘱託社員としてY（被告、自動車運送業等を目的とする株式会社）に入社し、正社員に登用された。Xは定年退職後、Yとの間で再雇用契約を締結し、有期雇用契約社員であるエルダースタッフ（以下「ES⁽¹⁾」と

(1) 本件におけるESは、Yを定年（60歳）退職後に再雇用された者及び60歳以降にYに新規採用されたものであり、その契約期間は原則として1年以内とされている。

略記する)としてバス運転業務に従事していた。ESに適用されるY社の規程によると、65歳に達するまでの契約更改は妨げられず、それ以降の継続雇用は基準を満たす希望者に限られ、原則として満70歳をもって契約期間は終了するとされていた。

正社員とESの職務の内容はおおむね同じであり、正社員には本人の希望の有無にかかわらず営業所間の異動があり得たが、ESには本人の希望や同意がある場合を除き原則として営業所間の異動はなかった。

Xは、①バス運転業務に従事する正社員に対して家族給が支給され、Xを含むESに対して家族給が支給されない取扱い(以下「本件取扱い」とする)は、平成30年法律第71号による改正前の労働契約法(以下「改正前労契法」と略記する)20条(以下「旧20条」と略記する)、同改正後の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(以下「パート有期法⁽²⁾」と略記する)8条及び9条に違反すると主張し、不法行為に基づく家族給相当額の損害賠償金を求め、また、②Xの勤務地であるY営業所とXの自宅との間の距離が適正に認定されず、本来支給されるべき通勤手当が支給されていないと主張して、雇用契約に基づき未支給の通勤手当の支払等を求めて提訴した。

以下では①の論点についての判旨のみを検討対象とする。

二 判旨

請求棄却。

1 本件取扱いがパート有期法9条に違反するか

「有期パート法(ママ、判決文中以下同じ)9条は、職務の内容及び雇用の全期間における当該職務の内容及び配置の変更の範囲が同じである有期契約

(2) 本判決文中の略称は「有期パート法」であるが、本評釈中では、一般的な略語に拠ることとする。また、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成三十年法律第七十一号)による改正前の同法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)を、本文中で「パート労働法」と略記する。

労働者と無期契約労働者の待遇の差別的取扱いを禁止するものであり、両者間の均等な処遇を求める規定である」。

「これを本件についてみると、・・・バス運転業務に従事する正社員と ES とでは、・・・その業務内容はバス運転業務に従事するというものであり、その責任の程度が異なっていたこともうかがわれないから、その職務の内容はおおむね同じであったと認められる。他方で、・・・Y は、正社員に対しては、本人の希望の有無にかかわらず、営業所間の異動を命じていたのに対し、ES に対しては、本人の希望や同意がある場合を除き、原則として営業所間の異動を命ずることはなかったことが認められる。・・・そうすると、バス運転業務に従事する正社員と ES とでは、少なくとも配置の変更の範囲が異なっていたと認められ、X を含む ES は、雇用の全期間において、その配置が正社員の配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものには当たらないから、本件取扱いが有期パート法 9 条に違反するとはいえない」。

2 本件取扱いが改正前労契法 20 条及びパート有期法 8 条に違反するか

「改正前労契法 20 条及び有期パート法 8 条は、有期契約労働者と無期契約労働者との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（最高裁平成 30 年 6 月 1 日第二小法廷判決・民事 72 卷 2 号 202 頁参照）」。

「そして、バス運転業務に従事する正社員と ES との家族給の支給に係る労働条件の相違が改正前労契法 20 条及び有期パート法 8 条に違反する不合理と認められるものであるかを判断するに当たっては、家族給の性質やこれを支給することとされた目的を踏まえ、同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるか否かを検討すべきものと解される（最高裁令和 2 年 10 月 13 日第三小法廷判決・民集 74 卷 7 号 1901 頁参照）」。

「これを本件についてみると、・・・バス運転業務に従事する正社員とESとは、その職務の内容はおおむね同じであったと認められる一方で、その配置の変更の範囲が異なっていたことが認められる。このことに加えて、・・・Yにおける家族給は、・・・扶養親族を有する正社員の生活費を補助する趣旨で支給されるものであり、・・・正社員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるものといえる。そして、Yにおける正社員には、ESと異なり、幅広い世代の労働者が存在し得るところ、正社員は、長期にわたり継続して勤務することが期待されるから、その生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保することには相応の理由がある。これに対して、ESは、正社員として勤続した後定年退職した者であり、長期にわたり継続して勤務することが予定されておらず、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されているから、必ずしも家族給の支給の趣旨・目的が妥当するとはいえないものである。このことは、現にXが大学生3人を養育しているとしても、何ら異なるものではない」。

「これらの事情を総合考慮すると、バス運転業務に従事する正社員とESの職務の内容がおおむね同じであるといった事情を踏まえても、本件取扱いが不合理と評価することはできないから、本件取扱いが改正前労契法20条及び有期パート法8条に違反するとはいえない」。

三 検討

判旨の一部に疑問。

1 本判決の意義および位置づけ

本判決は、正社員には家族給が支給され、定年後再雇用契約締結後の有期雇用契約社員(ES)には支給されないという格差が、旧20条及びパート有期法8条、9条に違反しないと判断された事例である。なお、本判決には以下の意義がある。

第一に、本判決は、パート有期法9条(法改正前の相当する条項⁽³⁾を含む)

について判断した、①ニヤクコーポレーション事件⁽⁴⁾、②日本司法支援センター事件⁽⁵⁾、③一般財団法人京都市立浴場運営財団事件⁽⁶⁾、④社会福祉法人紫雲会事件⁽⁷⁾、⑤未払賃金等請求（システム）事件⁽⁸⁾に続く希少な一例であり、同8条との判断枠組みや射程の相違を検討する一つの素材を提供するものである。

第二に、本判決は、手当の生活保障的性格を理由に、正規労働者と定年後再雇用の有期契約労働者間における家族給⁽⁹⁾（家族手当、扶養手当等）の支給・不支給の格差を不合理と認められないと判断した一事例である。家族給等に関する先例としては、最高裁判例として、⑥長澤運輸事件⁽¹⁰⁾、⑦日本郵便（大阪）事件⁽¹¹⁾、下級審裁判例として、⑧井関松山製造所事件⁽¹²⁾、⑨学校法人中央学院事件⁽¹³⁾、⑩名古屋自動車学校事件⁽¹⁴⁾、前掲④社会福祉法人紫雲会事件、⑪科学飼料研究所事件⁽¹⁵⁾、⑫学校法人桜美林学園事件⁽¹⁶⁾、⑬日東電工

(3) 平成30年改正前のパート労働法9条、平成26年改正前のパート労働法8条1項。

(4) 大分地判平成25・12・10判時2234号119頁。

(5) 奈良地判平成26・7・29 D1-Law.com 判例体系〔D1-Law.com 28223521〕。

(6) 京都地判平成29・9・20 労判1167号34頁。

(7) 東京高判令和5・10・11 労判1312号24頁。（第一審は宇都宮地判令和5・2・8 労判1298号5頁、控訴審は原審維持、控訴棄却。）

(8) 盛岡地判令和6・4・26 D1-Law.com 判例体系〔D1-Law.com 28321940〕。

(9) ここでの「家族給」とは、狭い意味における自身の家族の扶養ないし養育、さらには介護に対する補助を担う趣旨のもの（手当）であるとする。なお、家族給（家族手当、扶養手当等）の取り扱いについては、厚生労働省「短時間・有期雇用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」）（平成30・12・28 厚労告第430号）において明示的な記載がないことに留意すべきである。

(10) 最判平成30・6・1 民集72巻2号202頁。

(11) 最判令和2・10・15 労判1229号67頁。

(12) 高松高判令和1・7・8 労判1208号25頁。（第一審は松山地判平成30・4・24 労判1182号20頁。）

(13) 東京高判令和2・6・24 労経速2429号17頁。（第一審は東京地判令和1・5・30 労判1211号59頁。）

(14) 名古屋高判令和4・3・25 労判1292号23頁。（第一審は名古屋地判令和2・10・28 労判1233号5頁。上告審は最判令和5・7・20 労判1292号5頁。なお、上告審において家族手当は争われていない。）

(15) 神戸地判令和3・3・22 労判1242号5頁。

(16) 東京地判令和4・12・2 労経速2512号3頁。

事件⁽¹⁷⁾、⑭社会福祉法人恩賜財団済生会事件⁽¹⁸⁾、⑮日本大学事件⁽¹⁹⁾、後続の下級審裁判例として、⑯JR九州事件⁽²⁰⁾がある。本判決はこれらに一例を加えるものであり、特に定年後再雇用という類型における司法判断の動向を考察する上で意義が大きい。

以下、判旨に沿って、2で第一の点を、3で第二の点をそれぞれ検討する。

2 家族給不支給のパート有期法9条違反について(判旨1)

判旨1では、本件取扱いがパート有期法9条に違反するかが判断されている。一般論における、同条が「両者間の均等な処遇を求める規定である」との判示は、従来の裁判例(前掲①～⑤事件)にはみられず、同条が「均等待遇」規定であることを明確に示したものとして注目される。

パート有期法9条は、「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」であることを理由とする差別的取扱いを禁止する規定であるが、その「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」の要件として、2つの要件(i)職務の内容、(ii)配置の変更の範囲。法改正前については「無期労働契約と同視できる状態にあること」を加えた3要件を挙げる(以下、これらの要件をまとめて「同視可能要件」とする)。なお、同条違反が争われた先例として、前掲①～⑤判決がある。これらは、a)同視可能要件を充足するとし、そのうえで差別的取扱いと判断したもの(前掲①・③事件)、b)同視可能要件(のいずれか)を不充足と判断したもの(前掲②⁽²¹⁾・⑤事件)、c)同視可能要件を充足し、そのうえで「理由として」なされた差別的取扱いでないかと判断したもの(前掲④事件)、に大別される。この点、本判決は、b)に

(17) 津地判令和5・3・16判時2586号73頁。(控訴審は名古屋高判令和6・9・12〔LEX/DB文献番号25621132〕。なお、扶養手当の事実認定において第一審から一部変更があるものの、判断は維持されている。)

(18) 山口地判令和5・5・24労判1293号5頁。

(19) 東京地判令和6・1・30労経速2560号3頁。

(20) 福岡地判令和6・11・8〔LEX/DB文献番号25621395〕。

(21) なお、前掲②事件では、原告は所定労働時間が常勤職員と同一であることから、平成26年改正前パート労働法2条所定の「短時間労働者」に該当せず、同法(平成26年改正前パート労働法)8条1項の適用の前提を欠いていると判断された。

類するが、定年後再雇用に関する事案という点では前掲④事件に近い。

判旨1は、通常の労働者との間に責任の程度の相違が窺われず、職務内容はおおむね同一であるとした一方、配置の変更の範囲が異なっていたとして、本件取扱いについてパート有期法9条は適用できないと判断した。従来の裁判例では、配置の変更の範囲の同一性要件につき厳密な一致を求めず、実質的な同一性を以て足りるとされる傾向にある（前掲①・④事件等）が、本判決では実質的な同一性までは認められなかったものだとすれば、この判断自体は妥当である。

なお、本判決はパート有期法9条の規範内容に関する問題点を浮き彫りにする。すなわち同条は、同視可能要件の同一性を充足しない限り、いずれの要件とも無関係な給付について、パートタイム・有期雇用であることを理由とした差別的取扱いがあっても適用できないことになってしまう⁽²²⁾。この点、本判決も、この同視可能要件とあまり関連性を持たないその他の要素により結論が導かれている。

結局のところ、同法8条により、不合理性の判断枠組みである3つの要素（(i)'職務の内容、(ii)'配置の変更の範囲、(iii)'その他の事情、以下「3要素」とする）で判断することになるが、より柔軟な判断が可能な8条において同じ帰結を導けるのであれば⁽²³⁾、厳格な要件を設ける9条の存在意義そのものが問われることになりかねない。逆に、8条と9条の適用の帰結が異なり、8条では是正できない格差を9条で否定する場合、9条での判断は不合理でない格差まで是正し、あるいは合理的な格差まで不合理に是正しかねない⁽²⁴⁾。もっとも、この「同視可能要件を充足すれば不合理に同一取扱いされ

(22) 同視可能要件と関係の薄い無事故手当や生活保障の性格の給付（後者は一応、職務の内容や職務の変更の範囲が継続雇用の長さに関連しうるため、結びつきが完全に無いとはいえない）についての差別もこの同視可能要件が要求されることになりそうである。

(23) 例えば、ハマキョウレックス事件（最判平成30・6・1民集72巻2号88頁）では、無事故手当の格差をつけること自体が旧20条という「不合理と認められるもの」に当たると認めた。

(24) 例えば、8条と異なり、9条では「その他の事情」の考慮は要件とされていないため、格差の合理的な要因である「その他の事情」があっても本条では考慮ないと解すれば（西谷敏ほか編『新基本法コンメンタール 労働基準法・労働契約法〔第2版〕』日本評論社（2020）534頁（野田進））、同一に取り扱わねばならないとされかねない。

かねない」という問題について、有力説では「理由として」の解釈により不合理な結論を回避している⁽²⁵⁾。

3 家族給不支給の旧20条及びパート有期法8条違反について(判旨2)

判旨2では、本件取扱いがパート有期法8条に違反するかが判断されている。これまで旧20条又はパート有期法8条における不合理な労働条件(待遇)の相違の該当性について争われた事例は数多く存在する⁽²⁶⁾。本判決は、旧20条・パート有期法8条の両方の適用が問題とされた事例であるが、一般論では、旧20条に関する最高裁判決である前掲⑥事件及び⑰メトロコマース事件⁽²⁷⁾の判断枠組みが参照されている。

なお、旧20条からパート有期法8条への法改正に伴う文言変更について、学説を大別すると、両者は基本的に同様に解釈されるところの見解⁽²⁸⁾と、趣旨の明確化の点で解釈変更があることを示唆する見解⁽²⁹⁾に分かれている。

(25) 水町勇一郎『「同一労働同一賃金」のすべて〔新版〕有斐閣(2019)117頁。なお、小西康之「非正規雇用の待遇に関する裁判例とパート・有期法8条・9条の展望」ジュリスト1538号(2019)48頁では、高齢者以外にも有期契約労働者が存在していて、これらの者についても当該高齢有期契約労働者と同様の、正規従業員よりも低い処遇がなされている場合には、「理由として」といえるとしている。

(26) 最高裁判例として、ハマキョウレックス事件(最判平成30・6・1民集72巻2号88頁)、前掲⑥事件、後掲⑱事件、学校法人大阪医科薬科大学事件(最判令和2・10・13判判1229号77頁)、日本郵便(東京)事件(最判令和2・10・13判判1229号58頁)、前掲⑦事件、日本郵便(佐賀)事件(最判令和2・10・13判判1229号5頁)、前掲⑩事件がある。

(27) 最判令和2・10・13民集74巻7号1901頁。

(28) 大内伸哉「旧労働契約法20条をめぐる最高裁5判決の意義と課題」NBL1186号(2021)4頁や、神吉知郁子「郵便業務に従事する有期契約社員の待遇格差と労契法20条の解釈-日本郵便事件」ジュリスト1554号(2021)113頁や、荒木尚志『労働法第5版』有斐閣(2022)581頁や、荒木尚志ほか編『注釈労働基準法・労働契約法第3巻 個別的労働関係諸法』有斐閣(2024)299頁(島田裕子)や、菅野和夫=山川隆一『労働法第十三版』弘文堂(2024)856頁や、大木正俊「雇用形態差別にかかる研究」日本労働研究雑誌765号(2024)67頁や、原昌登「格差が禁止される「不合理」の範囲とは」法律時報98巻6号(2024)52頁や、土田道夫『労働契約法第3版』有斐閣(2024)1041頁等がある。

(29) 水町勇一郎・前掲註(25)・79頁や、西谷敏ほか編・前掲註(24)・527頁(野田進)

本判決は、パート有期法 8 条について特に留保を付さず旧 20 条における判例の一般論を用いており、少なくとも大枠は同様に解していると思われる⁽³⁰⁾。ただし、旧 20 条の「労働条件」⁽³¹⁾と、パート有期法 8 条の「待遇」⁽³²⁾との相違⁽³³⁾など、文言の異同の解釈が論点とならなかった事例であることに留意すべきである。

判旨 2 では、家族給の趣旨を「扶養家族を有する正社員の生活費を補助するもの」とし、また、正社員には④「幅広い世代が存在し得る」ことから⑤「継続的な雇用の確保」には相応の理由があるとした。これら④⑤は他の判例・裁判例でもみられた理由づけであり、以下では、④を「幅広い世代論」、⑤を「継続雇用確保論」⁽³⁴⁾と呼ぶ⁽³⁵⁾。先例をみると、一方のみを参照する

や、野川忍「労契法旧 20 条の解釈基準－令和 2 年最高裁五判決」季刊労働法 271 号 (2020) 114 頁や、沼田雅之「同一労働同一賃金」法の意義と実際－「同一労働同一賃金」法は非正規労働者を救うか」大原社会問題研究所雑誌 735 号 (2020) 41 頁等がある。

(30) この点、パート有期法 8 条の判断に旧 20 条の判例を援用した先例がいくつか存在する。これには、独立行政法人日本スポーツ振興センター事件（東京地判令和 3・1・21 労判 1249 号 57 頁、前段で前掲・ハマキョウレックス事件、後段で前掲⑥事件を参照）、前掲⑫事件（判例参照なし、なお、「待遇とは労働条件を含む概念である」としている）、ロイヤルホテル事件（大阪地判令和 5・6・8 労経速 2525 号 10 頁、後段で前掲・学校法人大阪医科薬科大学事件を参照）、前掲⑮事件（前段で前掲・ハマキョウレックス事件と前掲⑥事件、後段で前掲・学校法人大阪医科薬科大学事件を参照）、雇用関係存在確認等請求（学校法人明泉学園）事件（東京地判令和 6・3・27 [LEX/DB 25620783]、前掲・ハマキョウレックス事件と前掲⑥事件を参照）がある。

(31) 厚生労働省「労働契約法の施行について」（平成 24・8・10 基発 0810 第 2 号）第 5 の 6 (2) イ。

(32) 厚生労働省「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の施行について」（平成 31・1・30 基発 0130 第 1 号・職発 0130 第 6 号・雇均発 0130 第 1 号・開発 0130 第 1 号）第 3 の 3 (6)。

(33) 荒木尚志ほか編・前掲註 (28)・300 頁（島田裕子）では、文言相違の具体例として、北日本放送事件（富山地判平成 30・12・19 労経速 2374 号 18 頁）の「祝金」や、学校法人大阪医科薬科大学（旧大阪医科大学）事件（大阪高判平成 31・2・15 労判 1199 号 5 頁）の「医療費補助」を挙げる。これらは、旧 20 条の「労働条件」には該当しないが、パート有期法 8 条の「待遇」に含まれる可能性を指摘しており、この見解は妥当と解する。

(34) 岩堀佳菜「定年後再雇用における有期契約労働者のパート有期法適用の可否－社会福祉法人紫雲会事件・東京高判令五・一〇・一一」労働法律旬報 2065 号 (2024) 37 頁による。この「継続雇用確保論」は、契約社員における扶養手当の支給・不支給が争われ

もの、両論を併記するものがあり、併記する立場(以下「折衷説」とする)での両論の関係は判然としない⁽³⁶⁾。この点、本判決は「折衷説」の一例であり、「継続雇用確保論」の前提あるいは補完的要素として、「幅広い世代論」が援用されていると解する。

た最高裁判例である前掲⑦事件が採用し、後続の裁判例にも援用されている。

- (35) なお、このほかいくつかの論理(理由づけ)が、家族手当等における格差の合理性の検討にあたり問題となりうる。第一に、正社員として有為な人材を確保しその定着を図るという目的で正社員を手厚く処遇するという「有為人材確保論」(前掲・大阪医科薬科大学事件、前掲⑬事件)(水町勇一郎「不合理性をどう判断する?—大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件・日本郵便(東京・大阪・佐賀)事件最高裁5判決解説—」労働判例1228号(2020)15頁)がある(本判決では不採用)。この論理は、有為の人材を確保するために生活を保障する必要がある、という理由づけて関連性があるものと捉えるとすれば、結局すべての格差を「有為人材確保論」で証明することになりかねず、妥当性に欠ける。なお、家族手当等にかかる事案(前掲⑨・⑫・⑮事件)では、一般的な有期契約労働者型や定年後再雇用型の事案と異なり、特有の論理が定着している。この論理では、比較対象者である専任教員における幅広い(多岐にわたる)業務や職務専念義務(兼業禁止)、賃金依存の実態が、それらが課されない非常勤教員(講師)との比較において考慮されており、これら考慮要素は、前記「有為人材確保論」の一種と位置づけることもできよう。ただ、支給趣旨が比較的明確な家族手当等の説明において、その趣旨とは直接的に関連のない(間接的には関連するともいえよう)比較事由を考慮することには、疑問が呈されよう。この点、類似の事案が少ないこともあり、今後の検討を要するものと思われる。第二に、比較対象者間の賃金体系自体の相違を考慮する「賃金体系相違論」(前掲④・⑯事件)がある。この論理は、企業によっては実態に即した理由づけのように思われるが、年功処遇でない企業や、中途採用者等については妥当しうる議論とは言い難く、今後の検討を要するものと思われる。この点、従来の裁判例においても、趣旨の明確な家族手当等の格差の理由づけとして直接に用いてはいない。有為人材確保論・賃金体系相違論は、共に格差の背景であり、多様な趣旨を含む給付(基本給等)の格差の説明には援用せざるを得ないとしても、趣旨が比較的明確な手当の格差の説明に適したのではなく、より具体的な理由づけが求められるように思われる。第三に、「労使自治論」(前掲⑩事件上告審判決(基本給の判断において)、前掲⑯事件)がある。この論理は、不合理性判断の考慮要素になり得ると考えるが、その補強の程度は待遇ごとに異なりうる(例えば、無事故手当等の明確な趣旨に基づく手当には妥当でない)ことから、これも趣旨の明確な手当の格差について単独での理由づけとしては妥当しうる議論とは言い難く、今後の検討を要するものと思われる(本稿後述参照)。なお、これら論理(理由づけ)は、択一的ではなく併存しうるものである。
- (36) 定年後再雇用型で家族手当等が争われた事案の論理を整理すると、「幅広い世代論」単独説(前掲⑥・⑩事件)と「折衷説」(前掲④・⑪・⑯事件・本件)に大きく分かれる。なお、「折衷説」における両論(「幅広い世代論」・「継続雇用確保論」)の関係性は以下の通りである。第一に、前掲④事件は、別段で両論を言及していることから、両論を

以下、(1)で「幅広い世代論」を、(2)で「継続雇用確保論」をそれぞれ簡単に説明し、(3)で「折衷説」を採用した本判決の評価を、(4)で本判決の具体的な判断への疑問について検討する。

(1) 幅広い世代論

まず、「幅広い世代論」は、無期・有期契約労働者間の世代間にかかる相違を格差が不合理でない理由とするものである。この論理は、現在のところ定年後再雇用型事案（前掲④・⑥・⑩・⑪・⑯事件・本件）でのみ言及されている⁽³⁷⁾。たとえば前掲⑥事件判決では、家族手当は「福利厚生および生活保障の趣旨で支給される」ものであり、正社員は定年後再雇用の嘱託乗務員と異なり、「幅広い世代」の労働者が存在しうするため、生活費を補助することには相応の理由があると認められた。他方、定年後再雇用の嘱託乗務員については、老齢厚生年金の支給予定やその開始までの調整給支給が考慮されており、家族手当を支給しないことにも合理性があると判断されている。

裁判所が「幅広い世代論」を合理的、すなわち「相応の理由」があると判断する根拠は、正社員と定年後再雇用労働者を比較した際、両集団における在職者が属する年齢層（世代の範囲）に着目している点にある。要するに、正社員にはおおむね20代から60代までの多様な世代が含まれ、扶養・養育さらには介護を担う世代が含まれる可能性が高い一方、定年後再雇用労働者は通常60歳から65歳に限定され、これら家族的責任を担っている可能性は相対的に低い。したがって、両者における年齢的構成の相違に基づき、正社員に対して「相応の理由」があると認められたものと解する。ただ、こ

並列解釈とみるか本件（「継続雇用確保論」の前提として「幅広い世代論」がある）同様とみるか判断としない。第二に、前掲⑩事件は、「幅広い世代の労働者が存在し、雇用が継続する中で・・・」と言及していることから、「継続雇用確保論」を重視しているようにみえるが、帰結として両論否定説を採用した。第三に、前掲⑯事件は、「長期雇用を前提に幅広い世代」と言及しており、「幅広い世代論」の前提として「継続雇用確保論」がある（「賃金体系相違論」・「労使自治論」（前掲註（35）参照）もある。これらはいずれも本件との論理的な異同は明確でない。

(37) 同様の論理は、定年後再雇用労働者の住宅手当（北日本放送事件（富山地判平成30・12・19 労経速2374号18頁））にかかる判断にもみられる。

の論理には、次の疑問がある。

第一に、自己の家族の扶養・養育を担う年齢時点は画一ではなく、個人々のライフスタイルの選択は本来自由な意思に委ねられるべきものである。また、介護等では選択の余地がないこともありえよう。第二に、この論理のみを支給根拠とする場合、たとえば一時的な就労形態の者（一度限りの短時間でのアルバイトのような短期就労者（いわゆる日雇い労働者など））に対しても、その形態における在職者の年齢層が多様で「幅広い世代」が含まれうるという事実さえあれば支給を肯定せざるを得ないであろう。第三に、社会構造の変化、とりわけ未婚化・晩婚化の傾向や介護等の長期化・常態化を考慮すると、「定年後再雇用労働者の世代に扶養を要する家族は少ない」という、制度の前提となる想定自体が、いわば立法事実を支えられていない可能性があり、妥当性を欠いている。

これらのことから、「幅広い世代論」は、判例の採る立場ではあるが、それ単独での理由づけは不十分であり、妥当性に疑問が呈されよう。私見では、この論理における「正社員は幅広い世代が存在するから支給とする」という説明は正社員への支給を積極的に正当化する論理というよりも、「定年後再雇用である」⁽³⁸⁾という属性を理由に不支給とすることを事後的に正当化するためのものではないか⁽³⁹⁾。

(2) 継続雇用確保論

次に、「継続雇用確保論」は、一定の雇用継続の期待（の有無）を格差の不合理性の考慮要素とするものである⁽⁴⁰⁾。一時的な雇用と異なり、継続的な

(38) 「幅広い世代論」の採用が定年後再雇用型のみであることも留意すべきである。そうすると、定年後再雇用労働者でない高齢雇用（シニア雇用）者にもこの理由づけが妥当なのか検討すべきであろう。

(39) もっとも、わが国では職能給の賃金体系が確立されている事案が多く、世代の幅により業務内容や責任の変動が想定されることから、基本給や賞与・退職金等の功労報償的性格を有する手当と本件家族給等の生活保障的性格を有する手当とでは別論かもしれない。

(40) 学説でも同様に、扶養手当は長期的な雇用を前提とした制度と理解され、労働契約関係の継続的、長期的実態を背景にした措置と位置づけられることが妥当であるとしている（緒方桂子「旧労契法20条をめぐる2020年最高裁判決を考える－契約社員等への賞

雇用の場合は労働者が当該継続的な収入に依拠して生活していると考えられるから、一定の雇用継続を保護する趣旨を持つ手当、すなわち生活保障の性格を有する手当にこの理由づけが援用されたものと解される⁽⁴¹⁾。たとえば前掲⑦事件判決（一般的な有期契約労働者の事案）では、扶養手当は「継続的な雇用を確保する」ことを目的としており、有期契約労働者であっても「相応に継続的な勤務が見込まれる」場合には、その目的が妥当であると評価された。実態として長期にわたる反復更新が行われていたことに加え、3要素の相違を考慮してもなお、扶養手当を支給しないことは不合理であると判断されている。

この論理は、使用者による関与（継続的な雇用による内部労働市場への囲い込み）という視点から労働者の生活保障の必要性を捉えることができる点で、判断基準として単なる年齢層（世代の範囲）のみに着目し、使用者による関与を問題としない「幅広い世代論」より妥当に思える⁽⁴²⁾。他方、次の点に留意すべきである。

第一に、家族給の支給が継続的な雇用の促進と直結する考えには疑問が呈され⁽⁴³⁾、また、第二に、家族給による保護にはどの程度の継続的な雇用が必要かは明確でない⁽⁴⁴⁾ことから、両者の関連性は判然としない。第三に、この論理のみを支給根拠とする場合、当該使用者への収入の依存の有無や程度を問わず、「継続的な雇用」という事実さえあれば支給を肯定せざるを得な

与、退職金及び福利厚生の手当のゆくえ」法学セミナー 794号（2021）49頁）。

(41) 同様の論理は、前掲④・⑦・⑬事件で見られるほか、有給病気休暇（日本郵便（東京）事件（最判令和2・10・13 労判 1229号 58頁）、日本郵便事件（東京地判令和6・5・30 労経速 2566号 3頁））や寒冷地手当（日本郵便事件（札幌地判令和5・11・22 労判 1320号 46頁））にかかる判断にもみられる。

(42) この点、功勞報償の性格を有する手当と生活保障の性格を有する手当とは、「継続」判断の基準に相違があると考えられる。前者は、適及的に継続雇用をしてきた「実績」の評価が支給基準である一方、後者は、将来に向かって使用者からの継続雇用「見込み（期待）」の充足が支給基準なのではないか。

(43) 岩堀佳菜・前掲註（34）・37頁。この点、「就労を継続すれば家族給の支給がある」とすれば、継続的な雇用を促す効果があり、また、家族給の存在により、扶養家族が増えたときの経済的負担を軽減しつつ就労を継続することができるため、促進効果が見込まれる。このことから、両者には一定の関連性があると考えられる。

(44) 岩堀佳菜・前掲註（34）・37頁。

い。

これらのことから、「継続雇用確保論」には一定の説得性があるものの、やはりこれ単独で格差の十分な理由づけとなるか疑問がある⁽⁴⁵⁾。

(3) 折衷説を採用した本判決の評価

本判決は「折衷説」として両論を統合した。これは、幅広い世代で家族扶養にかかる責任を担う可能性が高く、かつ、継続雇用の見込みがあり家族扶養のための収入を使用者に依存する者に限定するという、支給の必要性が高い者に限定する論理で、前提となる「幅広い世代論」の脆弱性を、「継続雇用確保論」で補強し、前述のような両論それぞれ単独での不合理な部分を修正しようとしたものかもしれない⁽⁴⁶⁾。この点、現在のところ、本判決を含むこれまでの裁判例における「折衷説」の判断は判然としないことから⁽⁴⁷⁾、今後の裁判例の蓄積が待たれよう。

(4) 本判決の具体的な判断への疑問

本判決の具体的な判断⁽⁴⁸⁾については、次の通り若干の疑問がある。

第一に、規範と事実の乖離である。本件では、「幅広い世代論」の論拠(定年後再雇用労働者の世代に扶養を要する家族は少ない)に反し、「Xが現に大学生3人を養育している」という事実があるが、裁判所はこの事実について重視していない。この点、「幅広い世代論」の前提が「労働者の養育等の負担

(45) 高年齢者雇用安定法(高年法)改正により、シニア雇用にも長期の継続雇用の見込みが生じているとすれば、格差の理由づけとし難いということも挙げられる。

(46) 私見としては、本件折衷説(「継続雇用確保論」の前提に「幅広い世代論」)よりも、前掲⑦事件折衷説(「幅広い世代論」の前提に「継続雇用確保論」)の方が論理的であると考えるが、結論への影響が少ないとも考えられよう。

(47) 「折衷説」の詳細な検討については、前掲註(36)参照。

(48) 本判決は挙げていないが、配置の変更の範囲の相違を格差の不合理性の評価障害事実として援用できる可能性もあろう。ただ、そもそも配置の変更の範囲と継続雇用は関連しているのか明確でなく、両者の結びつきは必須のものではない。この点、家族手当等の支給・不支給の不合理性が争われた先例においても、要素の相違があるにもかかわらず不合理とされた事例(前掲⑦・⑧・⑩・⑬事件)が存在することから、8条に規定された要素と継続雇用の関連性は柔軟に解釈されるべきである。

に対する生活保障の必要性」であるとすれば、まさに養育等の負担を負い生活保障が必要な者であるXをあえて除外することの正当性は認めにくい。「幅広い世代論」については、その正当性に対する他の説明が必要なように思われ、このことは、「折衷説」を採用したとしても同様に問題となりうる⁽⁴⁹⁾。帰結として、家族給の支給対象外を維持するとしても、「Xが現に大学生3人を養育している」という事実を考慮してもなお帰結を正当化しうるよう、理由づけを補足することが望ましいように思われる。もっとも、その理由づけとしては、継続雇用の見込み等の生活保障の必要性を示す他の考慮要素を捨象して扶養家族の存在のみを重視すべきではないと考えられる⁽⁵⁰⁾。

第二に、比較対象者における取り扱い（家族給の支給・不支給）の確認である。この点、Xは定年後再雇用労働者として相応の継続的な雇用の見込みがあることを踏まえると⁽⁵¹⁾、他の5年以上の継続的な雇用が見込まれない有期契約労働者への支給の有無も確認すべきであろう。

第三に、労使交渉に関する事情である。この点、定年後再雇用労働者への取扱いの当否の判断においては、のちに定年を迎える労働者自身の判断も重視されるべきであると思われ、労使交渉における関連する事情の有無を確認すべきである⁽⁵²⁾。もっとも、労使自治の実態は、不合理性判断の評価障害事

(49) なぜなら、本判決の「折衷説」は、「継続雇用確保論」の前提あるいは補完的要素として「幅広い世代論」が採用されていると解することから、この「幅広い世代論」にかかると問題点に影響がないとは言えないからである。

(50) 有期契約労働者の家族手当支給・不支給が争われた前掲⑧事件は、家族手当の判断において、労働者の職務内容とは無関係に、扶養家族の有無、属性及び人数に着目して支給されているものであり、配偶者及び扶養家族がいることにより生活費が増加することは有期契約労働者であっても変わりがないから、有期契約労働者に家族手当を支給しないことは不合理であるとした。これは両論（「幅広い世代論」・「継続雇用確保論」）を採用せず、実態のみを考慮した事例であるが、極端に雇用期間の限られた労働者に対しても支給を認定せざるを得ないことから、この判断は妥当でない。

(51) 前掲⑩事件では、原告ら（既に退職したものを含む）の10年以上の継続勤務を「長期の雇用に至っている」と言及しており、裁判所は10年間の継続的な雇用を長期継続雇用の指標と考えているのであろうか。そうすると、本件は原則として70歳までの継続雇用が想定されていることや、高年法改正による70歳までの就業機会確保（努力義務）からも、「継続雇用確保論」の理由づけとの関係性が問題となりうる。

(52) 「労使自治論」（前掲註（35））。

実または評価根拠事実として重要な意義を有する⁽⁵³⁾ことから、不利益を臨時職員のような一部の労働者に集中させるような場合にはこれを重視すべきでなく⁽⁵⁴⁾、交渉過程等の実態を考慮した事案ごとの的確かつ慎重な判断が求められる。さらには、のちに定年後再雇用労働者となるのが一部の労働者にとどまるのか否か、その割合も考慮すべきであろう⁽⁵⁵⁾。

第四に、賃金と公的年金との性格の類似性である。この点、他の裁判例でも援用されているところではあるが、公的年金である老齢厚生年金は被保険者(本件ではX)の生活上におけるリスクに備える機能であり、かつ、賃金の補填を主な目的としていない。これを自身の家族の扶養ないし養育、さらには介護に対する補助を担う目的(本件ではXの子である大学生3人の養育を補助する目的)としての家族給支給における不合理性判断の評価障害事実とすることは、両者の支給ないし受給の趣旨・目的を勘案しても妥当であるとは思われない⁽⁵⁶⁾。これを仮に考慮に入れるとすれば、両者の関連性につき、裁判所はより詳細な検討と具体的な認定を行うべきであったと言える。

以上の疑問点は定年後再雇用労働者にかかる特有の事情であるため、これらを家族給の不合理性判断において考慮すべきか、慎重な検討を要する。

(本学大学院博士前期課程)

(53) 土田道夫「定年後再雇用社員の労働条件をめぐる法的考察-労契法20条/パート・有期法/高齢者雇用安定法の規律-」同志社法学73巻6号(2021)692頁。

(54) たとえば、学校法人産業医科大学事件(福岡高判平成30・11・29判例1198号63頁)では、団体交渉等における臨時職員の数が少数であることを、「必ずしも、団体交渉等による労使自治により、労働条件の改善が図られていたということができない事情があった」とし、この事情は臨時職員としての有期契約労働者の賃金体系の在り方の検討基礎になるものと位置づけられた。

(55) 水町勇一郎『詳解労働法〔第4版〕』東京大学出版会(2025)398頁や、神吉知郁子「正職員と定年後再雇用有期嘱託職員との基本給格差の不合理性-名古屋自動車学校(再雇用)事件」ジュリスト1592号(2024)78頁や、原昌登・前掲註(28)・54頁等を参照。

(56) 同様の論旨をより詳細に検討しているものとして、山川和義「判例研究 定年後再雇用後の労働条件と労契法旧20条-名古屋自動車学校事件最高裁判決・最判令和5・7・20を素材に」広島法科大学院論集第21号(2025)564頁がある。