

<最高裁判例>

(1) 長澤運輸事件 (不合理・違反)

【2018年(H30)6/1：最高裁(地位確認等請求事件)】

◆定年後再雇用された社員について、精勤手当の不支給等は労働契約法 § 20 に違反する。

(2) ハマキョーレックス事件 (不合理・違反)

【2018年(H30)6/1：最高裁(未払賃金等支払請求上告、同付帶上告事件)】

◆正社員と契約社員との間での作業手当や通勤手当、皆勤手当等に格差を設けることが不合理な相違として労働契約法 § 20 に違反する。

(3) 大阪医科薬科大学事件 (不合理とは言えない・違反ではない)

【2020年(R2年10/13)：最高裁(同一労働・同一賃金に関する裁判例)】

◆正社員に支払われる賞与に関し非正規社員との間に待遇差(不支給)があっても4つの判断要素に照らし労働契約法 § 20 に違反しているとは言えない。

(4) 東京メトロコマース事件 (不合理とは言えない・違反ではない)

【2020年(R2年)10/13：最高裁(同一賃金・同一労働に関する裁判例)】

◆正社員に支払われる退職金に関し非正規社員との間に待遇差(不支給)があっても労働契約法 § 20 に違反しているとは言えない。

(5) 日本郵便事件 (不合理・違反)

【2020年(R2年)10/15：最高裁(同一労働同一賃金における福利厚生待遇差)】

(契約社員に扶養手当等を支給しないのは違法との最高裁判断)

◆正社員と非正規社員の労働条件の相違(扶養手当等の不支給、私傷病休暇の無給、夏期冬期休暇の非付与)は、労働契約法 § 20 にいう不合理と認められ同法 § 20 に違反する。

◎労働契約法 § 20：期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

〔職務内容(業務内容、責任の程度)、配置の変更の範囲その他事情を考慮して不合理と認められるものであってはならない〕