

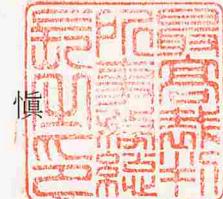
最高裁秘書第2861号

令和2年12月2日

林弘法律事務所

弁護士 山 中 理 司 様

最高裁判所事務総長 中 村



司法行政文書開示通知書

11月2日付け（同月5日受付、第020616号）で申出のありました司法行政文書の開示について、下記のとおり開示することとしましたので通知します。

記

1 開示する司法行政文書の名称等

- (1) 「地位確認等請求事件について」と題する書面（「事案の概要」欄が、「本件は、第1審被告と期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を締結して勤務し、又は勤務していた第1審原告らが」で始まるもの）（片面で1枚）
- (2) 「地位確認等請求事件について」と題する書面（「事案の概要」欄が、「本件は、第1審被告と期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を締結して勤務している第1審原告らが」で始まるもの）（片面で1枚）
- (3) 「地位確認等請求事件について」と題する書面（「事案の概要」欄が、「本件は、第1審被告と期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を締結して勤務していた時給制のアルバイト職員である第1審原告が」で始まるもの）（片面で1枚）
- (4) 「損害賠償等請求事件について」と題する書面（片面で1枚）
- (5) 「未払時間外手当金等請求控訴、同附帯控訴事件について」と題する書面（片面で1枚）

2. 開示の実施方法

写しの送付

担当課 秘書課（文書室）電話 03（3264）5652（直通）

地位確認等請求事件について

事案の概要

本件は、第1審被告と期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を締結して勤務し、又は勤務していた第1審原告らが、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結している労働者（正社員）と第1審原告らとの間で、年末年始勤務手当、祝日給、扶養手当、夏期休暇及び冬期休暇等に相違があったことは労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）に違反するものであったと主張して、第1審被告に対し、不法行為に基づき、損害賠償を求めるなどの請求をする事案である。

[参考]

労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、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、不合理と認められるものであってはならない。

原判決及び争点

- ◇ 原判決（大阪高裁）は、①年末年始勤務手当及び年始期間（祝日を除く1月1日～3日）の勤務に対する祝日給の支給の有無に関する労働条件の相違について、有期労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超えていた時期に限り、労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）にいう不合理と認められるものに当たるとして、損害賠償請求の一部を認容し、②扶養手当の支給の有無に関する労働条件の相違について、同条にいう不合理と認められるものに当たらないとして、損害賠償請求を棄却し、③夏期休暇及び冬期休暇の付与の有無に関する労働条件の相違について、同条にいう不合理と認められるものに当たることを前提に、第1審原告らに上記の休暇の日数分の賃金に相当する額の損害が発生したとして、損害賠償請求を認容した。
- ◇ 本件における争点は、上記①及び②につき、労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）にいう不合理と認められるものに当たるか否か、上記③につき、損害が生じたといえるか否かである。

地位確認等請求事件について

事案の概要

本件は、第1審被告と期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を締結して勤務している第1審原告らが、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結している労働者（正社員）と第1審原告らとの間で、年末年始勤務手当、病気休暇、夏期休暇及び冬期休暇等に相違があったことは労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）に違反するものであったと主張して、第1審被告に対し、不法行為に基づき、損害賠償を求めるなどの請求をする事案である。

〔参考〕

労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、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、不合理と認められるものであってはならない。

原判決及び争点

- ◇ 原判決（東京高裁）は、①年末年始勤務手当の支給の有無及び私傷病による病気休暇を有給とするか無給とするかに関する労働条件の相違について、いずれも労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）にいう不合理と認められるものに当たるとして、これらに係る損害賠償請求の一部を認容し、②夏期休暇及び冬期休暇の付与の有無に関する労働条件の相違について、同条にいう不合理と認められるものに当たるとした上で、第1審原告らにこれによる損害が生じたとはいえないとして、これに係る損害賠償請求を棄却した。
- ◇ 本件における争点は、上記①につき、労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）にいう不合理と認められるものに当たるか否か、上記②につき、損害が生じたといえるか否かである。

地位確認等請求事件について

事案の概要

本件は、第1審被告と期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を締結して勤務していた時給制のアルバイト職員である第1審原告が、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結している労働者（正職員）との間で、賞与及び業務外の疾病による欠勤中の賃金が正職員に支給される一方で、第1審原告には支給されないなどの相違があったことは労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）に違反するものであったと主張して、第1審被告に対し、不法行為に基づき、上記相違に係る賃金に相当する額等の損害賠償を求める事案である。

[参考]

労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、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、不合理と認められるものであってはならない。

原判決及び争点

- ◇ 原判決（大阪高裁）は、①賞与の支給の有無に関する労働条件の相違について、第1審原告と同時期に新規採用された正職員の支給基準の60%を下回る部分は労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）にいう不合理と認められるものに当たり、②業務外の疾病による欠勤中の賃金の支給の有無に関する労働条件の相違について、欠勤中の賃金（正職員には、6か月間、給料月額の全額が支払われる。）のうち給料1か月分及び休職給（正職員には、上記6か月間の経過後、休職が命ぜられた上で標準給与の2割が支払われる。）のうち2か月分を下回る部分は同条にいう不合理と認められるものに当たるとして、これらに係る損害賠償請求の一部を認容した。
- ◇ 本件における争点は、上記①及び②の労働条件の相違が、労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）にいう不合理と認められるものに当たるか否かである。

損害賠償等請求事件について

事案の概要

本件は、第1審被告と期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を締結して地下鉄の駅構内の売店における販売業務に従事していた第1審原告らが、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結している労働者（正社員）のうち上記販売業務に従事している者と第1審原告らとの間で、退職金等に相違があったことは労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）に違反するものであったと主張して、第1審被告に対し、不法行為等に基づき、上記相違に係る退職金に相当する額等の損害賠償等を求める事案である。

[参考]

労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、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、不合理と認められるものであってはならない。

原判決及び争点

- ◇ 原判決（東京高裁）は、退職金の支給の有無に関する労働条件の相違について、第1審原告らの長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分に係る退職金、具体的には正社員と同一の基準に基づいて算定した額の4分の1に相当する額すら一切支給しないことは労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）にいう不合理と認められるものに当たるとして、上記相違に係る損害賠償請求の一部を認容した。
- ◇ 本件における争点は、退職金の支給の有無に関する労働条件の相違が、労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）にいう不合理と認められるものに当たるか否かである。

未払時間外手当金等請求控訴、同附帯控訴事件について

事案の概要

本件は、上告人（第1審被告）と期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を締結して勤務していた被上告人（第1審原告）が、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結している労働者（正社員）と被上告人との間で、夏期休暇及び冬期休暇等に相違があったことは労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）に違反するものであったと主張して、上告人に対し、不法行為に基づき、損害賠償を求めるなどの請求をする事案である。

[参考]

労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、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、不合理と認められるものであってはならない。

原判決及び争点

- ◇ 原判決（福岡高裁）は、夏期休暇及び冬期休暇の付与の有無に関する労働条件の相違について、労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）にいう不合理と認められるものに当たり、被上告人に上記の休暇の日数分の賃金に相当する額の損害が発生したとして、損害賠償請求を認容した。
- ◇ 本件における争点は、上記労働条件の相違について、労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）にいう不合理と認められるものに当たるか否か、また、損害が生じたといえるか否かである。