

人事・労務ニュースレター (2026年10月)

October 2026

In brief

PwC 弁護士法人は、労務コンプライアンスを意識した健全な経営を志向される企業の皆様のニーズに応えるため、付加価値の高い総合的なプロフェッショナル人事・労務サービス(日常的な労務アドバイス、就業規則等の社内規程整備、労務デューデリジェンス、労働審判・訴訟対応、労働組合対応等)を提供しています。当法人の人事・労務ニュースレターでは、当法人の弁護士が、企業の労務管理実務や人事戦略に影響し得る最新の裁判例、法改正の動向、行政指針その他労働法に関する重要トピックを取り上げて、実務的な視点からその内容の紹介や解説をします。

今回は、以下の3つのトピックをご紹介します。

トピック 1: パワハラを理由とした公務員の懲戒免職処分の適法性に関する最高裁判決(最判令和 7 年 9 月 2 日)

トピック 2: フルタイム無期労働者間の不合理な待遇の相違に関する高裁判決(仙台高判令和 7 年 9 月 11 日)

トピック 3: 客室乗務員に対する休憩時間不付与等に関する地裁判決(東京地判令和 7 年 4 月 22 日)

In detail

トピック 1: パワハラを理由とした公務員の懲戒免職処分の適法性に関する最高裁判決(最判令和 7 年 9 月 2 日)

1. はじめに

近年、パワハラは労働関係訴訟の代表的事案の一つとなっており、パワハラを理由とする懲戒処分の適否が争われる事案が少なくありません。こうした状況の中で、最判令和 7 年 9 月 2 日労判 1348 号 5 頁(以下「**本判決**」といいます。)は、部下に対する不適切な言動を理由とする懲戒処分に係る個別事案に関し、最高裁が公務員の懲戒処分に係る従来の判断枠組みを踏襲した上で、判断を示したものとして、(民間企業においても)今後の実務に参考となる点があると考えられるため、本ニュースレターでご紹介します。

2. 事案の概要

- (1) 本件は、糸島市(以下「**Y**」といいます。)の消防職員であった原告(以下「**X**」といいます。)が、糸島市消防長から、部下に対する言動等を理由とする懲戒免職処分(以下「**本件処分**」といいます。)を受けたた

め、Yを相手に、その取消しを求めるとともに、国家賠償法第1条第1項に基づく損害賠償を求めた事案です。

- (2) Xは、平成5年4月に消防職員として採用され、平成14年4月に消防士長に昇任し、平成22年4月以降、消防隊の小隊長を務めるなどしていました。Xについて、本件処分を除き懲戒処分歴はありません。
- (3) Xは、平成15年頃から平成28年11月までの間、少なくとも10人の部下に対し、多数回にわたり不適切な指導(以下「各指導」といいます。)や発言(以下「各発言」といいます。)を行っていました(以下、総称して「本件各行為」といいます。)。本件各行為には、以下のものが含まれます。

◆各指導

- ・ 夜間に、複数回にわたり、部下の身体を鉄棒に掛けたロープで縛った状態で懸垂をさせ、同人が力尽きて鉄棒から手を放すと、上記ロープを保持して数分間宙づりにし、更に懸垂をするよう指示する。
- ・ 部下に訓練を繰り返し行わせ、熱中症の症状を呈する状態に至らしめる。
- ・ 部下に訓練として搬送等をさせ、部下が体力の限界のため倒れ込むと、ペナルティとして、消火活動等の際に着用する面体を顔面に装着した状態で腕立て伏せをさせたり、同僚を担いで車庫内を走らせたりする。

◆各発言

- ・ 「気持ち悪い」、「ぶっ殺すぞ、お前」、「お前は俺の近くにおるな、死ね」、「お前は頭が悪いから俺と話が合わん」
- ・ (新入職員に対し)「お前を恐怖で支配する」、「お前を理不尽で支配する」
- ・ (いわゆるデリバリーヘルスの話題になった際)「お前の娘もそうなるっちゃろ」
- ・ (訓練中に動きが悪くなった者に対し)「丈夫に産んでくれんやった親が悪い」

- (4) 第一審(福岡地判令和4年7月29日労判1279号5頁)及び原審(福岡高判令和6年1月24日労判1348号32頁)は、いずれも本件処分を違法と判断しました。原審は、大要、以下のとおり判断し、本件処分の取消請求及び損害賠償請求の一部を認容すべきものとししました。

- ・ 「Xがした各指導は、訓練やトレーニングとして通常行われる範囲を逸脱したものではあるけれども、逸脱の程度が特段大きいとまではいい難い」
- ・ 「各発言についても、これにより精神的に苦痛を受けた者が相当数に上るものの、言い過ぎの面や、表現が適切でなく、口の悪さが現れたにすぎないところもある」
- ・ 「被害を受けた職員に重大な負傷も生じていないことを踏まえると、Xがした非違行為による他の職員及び社会に対する影響が特に大きいとまではいえない上、Xが、本件処分以前に懲戒処分を受けたことがなく、訓練やトレーニングの際の指導等につき個別に注意等を受けたとの事情も見当たらないこと、Xが一定の反省の態度を示していること等をも考慮すると、懲戒の中で最も重い免職を選択した本件処分は、重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用した違法なものである」

- (5) 本件の争点は、「本件処分に裁量の逸脱・濫用があるか否か」です。

3. 本判決の判示の概要

(1) 法廷意見

- ・ 最高裁は、原審の判断を是認せず、原判決中Y敗訴部分を破棄し、第一審判決中同部分を取り消した上で、Xの請求をいずれも棄却しました(破棄自判)。
- ・ 「公務員に対する懲戒処分について、懲戒権者は、諸般の事情を考慮して、懲戒処分をするか否か、また、懲戒処分をする場合にいかなる処分を選択するかを決定する裁量権を有しており、その

判断は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に、違法となるものと解される」(従前からの判例の判断枠組みを踏襲)

- ・「本件各行為のうち各指導は、いずれも、Xが職場内における優位性を背景として、採用後間もない部下に対し、鉄棒に掛けたロープで身体を縛って懸垂をさせた上で力尽きた後もそのロープを保持して数分間宙づりにして更に懸垂するよう指示したり、熱中症の症状を呈するまで訓練を繰り返させたり、体力の限界のため倒れ込んだことに対するペナルティと称して更に過酷なトレーニングをさせるなどしたものであり、部下に傷害を負わせるものであるか否かにかかわらず、訓練やトレーニングに係る指示や指導としての範ちゅうを大きく逸脱するものというほかない。また、各発言には、部下に恐怖感や屈辱感を与えたり、その人格を否定したりするもののみならず、その家族をも侮辱したりするものも含まれている。このように、本件各行為は、部下に対する言動として極めて不適切なものであり、長期間、多数回にわたり繰り返されたものであることにも照らせば、その非違の程度は極めて重いというべきである」
- ・「本件各行為は、小隊長等として消防職員を指導すべき立場にあるXが、少なくとも10人もの部下に対し、十数年もの長期間、多数回にわたり、上記のような不適切な指導や発言を執拗に繰り返したというものであり、甚だしく職場環境を害し、Yの消防組織の秩序や規律を著しく乱すものというべきである」
- ・「消防組織においては、職員間で緊密な意思疎通を図ることが職務の遂行上重要であることにも鑑みれば、本件各行為が及ぼす上記のような悪影響は看過することができないものである」
- ・「消防本部においてXらによるいじめやしごき等により若手の職員の退職が相次いでいるなどの記載がある文書の提出を受けた糸島市長の指示により調査が行われ、多数の職員がXの職場復帰に反対する旨の書面を提出したことは、以上の現れということができる」
- ・「以上説示したところに照らせば、Xには本件処分以外に懲戒処分歴がないこと等の事情があり、免職処分が公務員の地位の喪失という重大な結果を生じさせるものであることを踏まえても、Xに対する処分として免職を選択した消防長の判断が、社会観念上著しく妥当を欠くものであるとはいえず、懲戒権者に与えられた裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものであるといえる」

(2) 林道晴裁判官の補足意見

- ・「本件各行為は、Xが、職場内での優位性を背景として、長期間、多数の部下に対して極めて不適切な言動を繰り返したというものであり、職場環境を害し、消防組織の規律や秩序を著しく乱すものであることは法廷意見が述べたとおりであるが、このことは、本件各行為が消防組織内でされたことから基礎付けられているといえる」
- ・「消防職員については、その職務の性質上、部隊等での上下関係を基に、厳しい訓練が必要となる場合があると考えられるところ、そのような上下関係が、その職務の遂行のための必要性とは裏腹に、職場内での優位性を背景とした不適切な言動が行われる危険を孕んでいるといえる」
- ・「原審は、要するに、個々の行為を単体で評価すると免職が重きに失する旨判断するものといえることができるところ、本件各行為が全体としてどのような悪影響をもたらすものであるかをも十分に評価すべきであったにもかかわらず、これを怠ったものといわざるを得ない」
- ・「法廷意見は、懲戒権者の裁量権行使に際して考慮すべき事情あるいは考慮することができる事情である、非違行為による影響について、上記のような本件各行為に係る諸事情を基礎として評価する必要があることを示したものである。職場内での優越的な関係を背景として繰り返される不適切な言動を理由とする懲戒処分の適否が問題となる事案に関しては、当該事案における諸事情を十分に踏まえ、非違行為による影響を適切に評価していく必要があるものと考えられる」

4. 検討

- ・ 本判決は、緊密な意思疎通が職務遂行上重要であるという消防組織の特殊性を考慮しつつ、長期間にわたり多数の職員に対して指示・指導の範疇を逸脱した行為が繰り返され行われた悪質性を重視し、最も重い懲戒免職処分を行うことも行政庁の持つ裁量の逸脱・濫用とはいえない旨判断しています。
- ・ また、林道晴裁判官の補足意見も、多数の者に対し長期間行われた非違行為による職場環境への悪影響は、個々の行為単体での評価のみならず、「全体」としても評価すべきである点を指摘しています。

- ・ 以上を踏まえ、実務的には、以下の点に留意する必要があると考えられます。
 - 不適切な言動が長期間多数回にわたって繰り返された場合においては、非違行為とされる個々の言動を単体で評価するのみならず、それらの行為全体が職場環境へ与えている影響をも踏まえた評価を行う必要があること
 - 懲戒処分歴がないことや、懲戒免職処分が公務員としての地位を失わせる重大な結果を生じさせること等を踏まえたとしても、免職を選択することが裁量の逸脱・濫用に当たらないと解される場合もあること

5. おわりに

本判決は、公務員の懲戒処分に係る事例判断であり、その前提とする判断枠組みは、民間企業における懲戒処分の有効性に関する労働契約法第 15 条の判断枠組みとは異なります。もっとも、長期間・多数回にわたる部下への不適切な言動について、個々の行為のみならず一連の言動全体が職場環境や組織の秩序に及ぼす悪影響を評価した点は、民間企業における継続的なパワハラ事案での懲戒処分の検討にあたっても参考になると考えられます。

トピック 2:フルタイム無期労働者間の不合理な待遇の相違に関する高裁判決(仙台高判令和 7 年 9 月 11 日)

1. はじめに

いわゆる「同一労働・同一賃金」と言われる均衡待遇、均等待遇に関し、短時間労働者及び有期雇用労働者と通常の労働者¹間の待遇の相違解消については、短時間労働者及び有期雇用労働者(以下、総称して「**短時間・有期雇用労働者**」といいます。)の雇用管理の改善等に関する法律(以下「**パート有期法**」といいます。)に、派遣労働者と通常の労働者間の待遇の差異の解消については労働者派遣法に規定が存在します²。他方、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に該当しない、フルタイムかつ無期雇用の労働者(以下「**フルタイム無期労働者**」といいます。)間の待遇については事実上差異がある場合があるにもかかわらず、かかる不合理な待遇の相違を禁止する規定はなく³、しかも、フルタイム無期労働者間の待遇の差異について違法と判断した裁判例(取り消されたものを除きます。)は存在しませんでした⁴。かかる状況の中、仙台高判令和 7 年 9 月 11 日(以下「**本判決**」といいます。)は、フルタイム無期労働者間の労働条件に相違がある事例において、当該相違が違法であると判断し、損害賠償請求を認容した初めての確定した裁判例であり、実務上重要な意義を有します⁵。そこで本稿においては本判決を紹介いたします。

¹ 「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者(以下「**無期雇用フルタイム労働者**」といいます。)をいいます(令和 8 年 6 月 29 日最終改正「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」第 1-2(3))

² パート有期法第 8 条、第 9 条、労働者派遣法第 30 条の 3 第 1 項

³ 労働契約法第 3 条第 2 項には均衡考慮の原則として、「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」と定められていますが、当該規定は訓示規定にとどまると解されています(土田道夫『労働契約法[第 2 版]』51 頁(有斐閣、2018))。

⁴ この点、京都地判令和 7 年 2 月 13 日労判 1330 号 5 頁は、フルタイム無期労働者間の賃金差について、「原告と被告との間の労働契約は、令和 4 年 4 月 1 日付けで期間の定めのないものになっているから、同日以降については、期間の定めがあることにより無期労働者との間で不合理な労働条件を定めることを禁止するパート有期法 8 条に違反するとはいえない。しかしながら、無期労働者である専任教職員と従前は有期労働者である常勤講師であった原告との間に不合理な賃金差があることに変わりはないから、同日以降も原告に専任教員よりも低い賃金しか支給しなかった被告の対応は原告に対する不法行為を構成するといえる。」と判示しましたが、控訴審(大阪高判令和 7 年 10 月 14 日労判 1346 号 5 頁)で取り消されています。

⁵ 原告が本判決に対して上告しましたが、最高裁で不受理決定がされて(最終令和 8 年 4 月 15 日)、本判決は確定しています。

2. 事案の概要

被告は東北地方において、放送番組の製作、編集等を業とする会社であり、本社には競馬業務部⁶と放送業務部⁷が置かれ、従業員には、「正社員」と「契約社員」という従業員区分が存在していました。また、契約社員には、有期雇用の嘱託社員、アルバイト、パートと、無期雇用の従業員が混在していたところ、原告は、契約社員であるが、平成14年4月1日付で無期雇用として雇い入れられた従業員であり、雇い入れ当時から令和6年3月まで子一人を扶養していました。本件は、原告が、正社員であって本件で原告との待遇の比較対象とされた社員（以下「比較対象社員」といいます。）と原告間には、(1)基本給の額、(2)賞与の額、(3)家族手当の支給の有無及び(4)住宅手当の額について相違があり、かかる相違は労働契約法第3条第2項に違反し、憲法第14条、民法第90条が規定する公序ともしうべき均等待遇の原則に反すると主張して、平成14年4月から令和6年3月までの間に生じていた(1)～(4)の待遇差に相当する損害金(3565万7493円)の賠償を求めた事案です。本判決においては、判断に関わる事実として、以下が認定されています。

(1) 正社員と契約社員の職務内容、配置変更の範囲等の相違

被告においては、就業規則等では、正社員と契約社員との間には以下のとおり職務内容、責任の限度、転勤の有無等について相違があることが予定されていました。

	正社員	契約社員
職務内容 ⁸	<ul style="list-style-type: none">・ 職務内容に制限なし・ 競馬業務部においては業務全般を担う・ 放送業務部においては番組放送に直結する重要な業務等に従事する	<ul style="list-style-type: none">・ 採用時に決められた範囲に限定（一般事務等）・ 本社における比較的軽微な事務作業や支所での現場作業（来場者への対応、軽易な事務作業等）
責任の程度（権限の範囲、業務成果について求められている役割等）	<ul style="list-style-type: none">・ 将来の幹部候補として採用され、業務全般について責任を負い、契約社員に対して指示を行う・ 突発的事項等には責任をもって判断し、契約社員に指示をする・ 各部署の所属長等の一定の権限・責任を有する立場の者はいずれも正社員の中から選任される	<ul style="list-style-type: none">・ 決められた業務内容の範囲で、正社員の下で業務に従事する・ 突発的事項等には正社員の指示の下で働く
転勤の有無	本社と支所間の転勤が予定されている	同意なき転勤は不可

(2) 比較対象社員（正社員）と原告（無期・契約社員）の職務内容、配置変更の範囲等の相違

しかし、被告の売上の低迷による業務縮小によって、被告は将来に向けた人材育成を行う余裕がなくなり、比較対象社員（正社員）と原告（無期・契約社員）の職務内容、配置変更等の実態は以下のとおりとなっていました。

	比較対象社員（正社員）	原告（無期・契約社員）
職務内容	<ul style="list-style-type: none">・ 支所において軽易な事務作業に従事・ 自販機関連業務⁹なし	<ul style="list-style-type: none">・ 支所において一般事務作業に従事・ 自販機関連業務あり
転勤の有無	採用後一度も転勤なし	採用後一度も転勤なし

⁶ 競馬業務部は、岩手競馬のレース映像に文字情報やアナウンス、あるいは再生 VTR 等を挿入して映像を配信する業務を行う部署とされています。

⁷ 放送業務部は、放送のために搬入された番組素材や CM 素材等の受付、点検、登録、素材を視聴して内容を確認するプレビューのほか、放送の設計図を制作する放送運行业務を行う部署とされています。

⁸ 本判決及び青森地八戸支判令和7年2月19日（以下「**原判決**」）といいます。）で認定された事実を、筆者が職務内容、責任の程度、転勤の有無にカテゴライズして表にしています。以下同じ。

⁹ 自販機関連業務とは、新聞の宅配の受取・部数確認、新聞の自販機へのセット、売上計算、新聞社への FAX による売上報告、釣銭の管理、購入者対応、自販機トラブル対応、競馬開催中止時の客への周知作業・説明、新聞交換、残紙処理を指します（原判決別紙2）。

(3) 待遇の相違

前記(2)のとおり状況の中、比較対象社員と原告には以下のとおりその待遇に相違が生じていました。

待遇の内容	比較対象社員(正社員)	原告(無期・契約社員)
(1)基本給	- ¹⁰	比較対象社員の 79.7%乃至 82.4%
(2)賞与の額	-	比較対象社員の 37.0%乃至 43.3%
(3)家族手当	支給あり(7,000 円)	支給なし
(4)住宅手当	支給あり(20,000 円)	支給あり(0 円乃至 10,000 円)

3. 本件の争点

本判決¹¹の争点は、以下のとおりですが、主たる争点は争点 i ですので、本稿では争点 i に関する判旨部分のみ紹介いたします。

争点 i 被告が原告に対して正社員との間で(1)基本給、(2)賞与、(3)家族手当及び(4)住宅手当に係る労働条件の相違を設けたことについて不法行為が成立するか否か

争点 ii 損害額

争点 iii 消滅時効の抗弁の成否

4. 裁判所の判断要旨

(1) 正社員と無期雇用の契約社員間の待遇の相違が違法になる場合(規範)

本判決は以下のとおり、無期雇用の契約社員、嘱託であっても、正社員との間で待遇に事実上の明確な差異がある場合があり、かかる無期雇用の契約社員、嘱託も、非典型労働者と整理される旨を明らかにしました。

…非典型労働者には、嘱託、契約社員、期間社員、パート社員、アルバイト等があり、契約や就労の形態において多様であるが、通例、長期的な育成・活用は図られず、賃金等の待遇において**正社員等の典型労働者との間で明確な格差を付けられている**。期間の定めのある契約によって雇用される者が多く、労働需要が減退した場合には雇止めの対象とされやすいが、**期間の定めのない者も含まれる**。無期雇用の嘱託、契約社員であっても、給与、手当等の賃金の面で無期雇用の正社員等の典型労働者との間で格差を設けられており、非典型労働者の一形態に位置付けられる。

そのうえで、均衡・均等待遇ルールに係る法制度及び判例の変遷について触れたうえで、いかなる場合に、正社員等(典型労働者)と無期雇用の契約社員等(非典型労働者)の待遇の相違が不法行為を構成し、違法になるかについて判示しました。この点、パート有期法が適用されないフルタイム無期労働者間の待遇の相違については、従前よりパート有期法の類推適用の可否を検討すべきとの見解がありましたが¹²、本判決はパート有期法の類推適用という理由付けは採っていません。もともと、パート有期法第 8 条、第 9 条を公序を基礎づける法令として位置づけ、かつ、待遇の不合理性の判断においてこれらの規定の趣旨が重要な指標になる旨述べています。

…このようにして均等・均衡待遇ルールについて行政による政策的な推進が図られ、立法を経て社会に定着してきた経緯を踏まえるとともに、**無期雇用の嘱託、契約社員は正社員との間で賃金等の労働条件の格差を設けられている点では有期雇用労働者と変わりはなく、また、有期雇用労働者といえども雇止めの制限規定(労働契約法 19 条)によって労働需要が続く限り契約の更新を合理的に期待できる実態があるのであって、無期雇用の嘱託、契約社員との間で雇止めの有無による待遇の相違を強調するのは相当ではないこと**に鑑みると、働き方改革関連法による短時間労働者法及び労働契約法の均等・均衡ルールに係る改正が短時間・有期雇用労働法〔筆者注：パート有期法〕8 条及び 9 条に結実し、その改正

¹⁰ 被告が作成した賃金テーブルによって年齢毎の基本給が定められています(原判決別紙 5-1、別紙 5-2)。

¹¹ 本判決は令和 2 年 4 月 1 日以降の待遇差のみを違法として、原告の請求を一部認容(193 万 5252 円)しました。

¹² 荒木尚志『労働法〔第 5 版〕』573 頁(有斐閣、2022)

部分が施行された令和 2 年 4 月 1 日¹³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同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。したがって、令和 2 年 4 月 1 日以降において無期労働契約の労働者間の労働条件の相違が不合理であってその程度が社会通念上許容されない場合は違法となり、不法行為を構成するというべきである。そして、その判断をするに当たっては、短時間・有期雇用労働法 8 条及び 9 条の規定の趣旨が重要な指標になるものと解される。

これに対し、令和 2 年 3 月 31 日以前においては、均等・均衡待遇ルールが無期労働契約の労働者間の労働条件の相違をも規律する公序として社会内で確立していたとまでは認められない。また、無期労働契約の労働者間の待遇差について、短時間・有期雇用労働法 8 条と同旨の規定は存在せず、労働契約法 3 条 2 項は上記のとおり訓示規定であるから、特定の労働契約が同条に違反しても契約を無効とする効果や不法行為としての違法性が生じるものではない。したがって、同日以前の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の相違が不法行為を構成する余地はない。本件では、同日以前に原告と正社員である比較対象社員との間で賃金における待遇差があったとしても違法とはいえず、不法行為は成立しない。

(2) 各待遇の相違に関する不合理性の判断(当てはめ)

(ア) 基本給の額

前記 2.(2)で述べたとおり、被告において比較対象社員となった正社員は支所において軽易な事務作業に従事しており、かつ、採用以降転勤もしたことがなかったものであり、原告と比較対象社員はその職務内容、配置の変更等が同じであると思われますが、本判決は比較対象社員の置かれた状況の特殊性を指摘して、前記 2.(1)で述べたような正社員として本来予定されている職務の内容、権限の範囲等を考慮して、基本給の金額の相違が不合理であるか検討しています。

…比較対象社員は、被告における業務上の必要性や人員配置上の都合等から他の正社員よりも有利な待遇を受けているにすぎない。さらに、…比較対象社員については、将来、いずれかの支所の館長に命じられるなどして、職務内容やそれに伴う責任の範囲、配置につき変更される可能性がある。原告と比較対象社員の待遇の相違が不合理か否かを判断する際には、比較対象社員が置かれたこうした特殊な事情も考慮する必要がある。そこで、一般の正社員の職務の内容にも目を向けると、…勤務地における配属部署や業務内容に特段の限定はなく、業務上必要な判断を行って契約社員に指示をするとともに、業務上必要がある場合には、本社内での部署の変更、本社と本件各支所の間の転勤があり、各部署の所属長等の一定の権限や責任を有する立場に就いたりする可能性があるのに対し、原告の職務の内容は、…比較的軽易な事務作業に限定され、所属長等の一定の権限や責任を有する立場に就くことはなく、就業場所が…固定され、原告が同意しない限り配置を変更されることもないなど、一般の正社員とは業務内容が質的に異なる上、業務に伴う責任の程度も大きく異なっている。このような一般の正社員との間の職務の内容の相違は、労働者の賃金に係る労働条件において、雇用及び人事に関する経営判断の観点から事業主が考慮すべき事情であり、将来的な幹部への登用を含め正社員の能力開発、人材育成を図る観点から基本給に相違を設けることは適切なものと認められる。…基本給(月額)に関する上記アの程度の相違は、社会通念上許容される範囲にとどまっており、社会通念上許容されない程度に不合理であるとはいえない…

(イ) 賞与の額

本判決は以下のとおり、賞与の性質、目的に着目して、賞与の金額の相違が不合理であるか検討しています。

…原告と比較対象社員その他の正社員との間で賞与にある程度の相違を設けるのは、将来に向けての労働意欲の向上や人材育成等の賞与を支給する趣旨の一側面からみると適切であるといえる。…

¹³ 令和 2 年 4 月 1 日に改正労働契約法及び改正パート有期法が施行されるまでは、有期雇用労働者の均衡待遇(現行パート有期法第 8 条に相当)については、旧労働契約法第 20 条で規定され、均等待遇(現行パート有期法第 9 条に相当)は有期雇用労働者に適用されない建付けとされていました。しかし、令和 2 年 4 月 1 日から、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(通称「パート法」)」は「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(通称「パート有期法」)」に名称変更され、旧労働契約法第 20 条が旧パート法第 8 条に統合された結果、有期雇用労働者にも、パート有期法の定める均衡待遇規定及び均等待遇規定が適用されるに至りました。

他方、賞与には…対象期間の労務の対価の後払いや功労報奨としての性質も有するのであって、無期契約社員にとってもその趣旨が妥当することに照らすと、原告と比較対象社員その他の正社員との間で設けられた賞与の相違は、上記の複合的な性質を踏まえた合理的なものでなければならないといえる。…本件賞与算定式は基本給が賞与算定のベースにされているからその相違が必然的に反映されることや、…将来に向けての労働意欲の向上や人材育成等の賞与を支給する趣旨の一側面に照らして原告と比較対象社員その他の正社員との間で賞与にある程度の相違を設けるのは適切であることを踏まえてもなお、令和2年4月以降の比較対象社員の賞与に対する原告の賞与の割合が37.0%ないし43.3%にとどまることは賞与の上記の複合的な性質に照らして合理的とはいえないのであって、原告と比較対象社員との間の賞与に係る待遇の相違のうち、同時期の比較対象社員の賞与の7割を下回る限度で不合理であって社会通念上許容されないといわざるを得ない。

(ウ) 家族手当の支給の有無

本判決は以下のとおり、家族手当についても、家族手当の性質に着目して、原告に家族手当を支給しないことが不合理であるか検討しています。

…被告における家族手当は、扶養親族の有無、属性及び人数に着目して金額が定められていることからすると、生活費の補助としての性質を有するものと解される。原告は、無期契約社員として採用されており、被告としても、長期雇用を前提として人材の確保・定着を期待していたというべきであって、令和2年4月1日以降、被告が、原告に対し、正社員と同等の家族手当を支給しないことは不合理であって社会通念上許容されないといわざるを得ず…

(エ) 住宅手当の支給額

本判決は以下のとおり、住宅手当についても、住宅手当の性質に着目して、比較対象社員と原告間の住宅手当の額の相違が不合理であるか検討しています。

…被告における住宅手当は、扶養親族の有無に着目して金額が定められており、生活費の補助としての性質を有するものと解され、…令和2年4月1日の時点では、正社員と無期契約社員である原告との間で住宅費用の補助を要する程度に差は全くなかったというべきである。このように被告における住宅手当が扶養親族の有無に着目して金額が定められており、生活費の補助としての性質を有すること、正社員と無期契約社員である原告との間で住宅費用の補助を要する程度に差は全くなかったことに照らすと、令和2年4月1日以降、被告が、原告に対し、正社員と同等の住宅手当を支給しないことは不合理であって社会通念上許容されないといわざるを得ず、その待遇差の限度で違法…

5. おわりに

本件のようにフルタイム無期労働者間において待遇の相違がある会社は少なくないと思われるところ、本判決はフルタイム無期労働者間の待遇の相違が不合理であってその程度が社会通念上許容されない場合は違法となり、不法行為を構成する旨を判示し、損害賠償請求を肯定した点で重要な意義を有するといえます。また、令和8年10月1日付で適用が開始された改正版同一労働同一賃金ガイドラインにおいては、本判決で論点となったフルタイム無期労働者間の待遇の均衡に関する項目が新たに設けられ¹⁴、同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること、無期転換される有期雇用労働者と通常の労働者との間の不合理と認められる待遇の相違を点検して確実に解消すべきこと等が明記されました。企業は、改正版同一労働同一賃金ガイドライン、本判決等を踏まえ、自社において待遇格差が生じているか点検し、就業規則や労働契約を見直すことが求められているといえます。

¹⁴ 「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」(https://www.mhlw.go.jp/content/1190_9000/001696696.pdf) 第6「所定労働時間が通常の労働者と同じであり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者等」

トピック 3: 客室乗務員に対する休憩時間不付与等に関する地裁判決(東京地判令和 7 年 4 月 22 日)

1. はじめに

労働基準法(以下「**労基法**」といいます。)第 34 条第 1 項は、使用者に対し、労働者の労働時間が一定の時間を超える場合、一定時間以上の休憩を与えることを義務づけています。他方、同法第 40 条に基づく労働基準法施行規則(以下「**労基規則**」といいます。)第 32 条第 1 項は、「給仕」等の交通機関の乗務員で「長距離」にわたり継続して乗務するものについては、休憩時間を与えないことができる旨の例外を定めています。また、同規則第 32 条第 2 項は、「業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合」に、停車時間、折返しによる待合せ時間「その他の時間」の合計が、法定休憩時間に相当するときは、休憩時間を与えないことができる旨の例外を定めています。

令和 7 年 4 月 22 日、東京地方裁判所は、航空会社が客室乗務員に対して労基法第 34 条第 1 項所定の休憩時間を付与していなかったことが同法に違反するか、また、これに関する損害賠償請求及び将来の勤務命令の差止請求が認められるかが争われた事案において、労基法第 34 条第 1 項所定の休憩時間を付与していなかったことは同法に違反し、会社には安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任が認められ、将来の勤務命令の差止めを認めるという判決を下しました(以下「**本判決**」といいます。)。そこで、本稿では、本判決について紹介します。なお、本判決に対しては控訴がなされましたが、控訴審である東京高等裁判所において令和 8 年 3 月 24 日に調停が成立しています。

2. 事案の概要

定期航空運送事業等を営む会社である被告 Y との間で労働契約を締結し、客室乗務員として勤務している、あるいは勤務していた原告 X ら 35 名(現職者 32 名、退職者 3 名)は、1 か月単位の変形労働時間制のもと、各勤務日において、毎月の勤務表によって特定された始業・終業時刻に従い、国内線で 2~4 区間、国際線で 2 区間の連続乗務を命じられていました。各勤務日においては、搭乗前後の各種準備・点検作業やフライト中の保安・サービス業務等に従事していましたが、被告 Y は始業から終業までの間に独立した法定休憩時間を設定していませんでした。被告 Y は、前便の到着から次便の出発までの待機時間(以下「**便間時間**」といいます。)や、フライト中に客室後方のギャレー等で過ごす交代時間(以下「**クルーレスト**」といいます。)を休憩に代わる時間と位置づけていましたが、便間時間中に機内点検や搭乗準備等の具体的な業務が含まれていたほか、クルーレスト中にも乗客対応や急病人発生等の非常時対応が必要とされる状態にありました。これに対し原告 X らは、労基法第 34 条第 1 項が定める法定休憩時間が付与されない違法な勤務命令により精神的苦痛を受けたとして、債務不履行(安全配慮義務違反)または不法行為に基づく損害賠償を請求するとともに、現職の原告 X らは人格権に基づき、将来にわたって法定休憩時間が付与されない勤務を命じることの差止めを求めて提訴しました。

3. 本件の争点

本件の争点は以下のとおりです。

- **労基法第 34 条第 1 項違反の成否**
 - **労基規則第 32 条第 1 項の適用:**客室乗務員が「給仕」に該当し、また、6 時間以上の勤務は「長距離」に該当し、法定休憩時間を与えないことができるか。
 - **労基規則第 32 条第 2 項の適用:**客室乗務員の業務が「業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合」に該当し、また、便間時間やクルーレストが「その他の時間」に該当し、その合計が法定休憩時間に相当するため、法定休憩時間を与えないことができるか。
- **安全配慮義務違反の成否及び損害額**
 - 休憩時間を付与しない勤務命令が使用者の安全配慮義務違反を構成し、損害賠償責任を生じさせるか。
- **人格権に基づく将来の勤務命令差止請求の可否**
 - 人格権を根拠として、将来の違法な勤務命令に対する差止請求が認められるか。

4. 裁判所の判断要旨

本判決は、以下のとおり判示し、原告 X らの請求を一部認容しました。

- **労基規則第 32 条第 1 項の不適用**

「航空機の客室乗務員は、同項の航空機に乗務する『給仕』に該当する」と判断しました。

また、「同項は、乗務員が労基法第 34 条第 1 項の規定する労働時間(6 時間)を超えて継続して乗務する場合においては、その時間内に休憩時間を与えることができないことを考慮して、同項の例外を規定したものというべきであるから、『長距離』とは、時間距離にして 6 時間以上を要するものをいうと解すべき」と判断しました。

その上で、本件で請求の対象となっている乗務は、複数回の離着陸を行い、便間時間をはさみつつ、乗務を繰り返すものであって、その各運航における継続した乗務時間はいずれも 6 時間に達していないことから、原告 X らは長距離にわたり継続して乗務するものには該当しないとして、同項の適用を否定しました。

- **労基規則第 32 条第 2 項の不適用**

航空運送事業や客室乗務員の業務の特性から「原告らについては、その者の従事する業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合に当たるといえることができる」と判断しました。

そのうえで、労基法第 40 条の規定及び労基規則第 32 条第 2 項が創設された際の立法担当者の説明に照らし、同項の「『その他の時間』とは、使用者の指揮監督下にあるものの、停車時間、折返しによる待合せ時間のように、実際に乗務しない時間と同程度に精神的肉体的に緊張度が低いと認められる時間をいうものと解するのが相当である」としました。

そして、本件における具体的事情を検討し、便間時間については、「便間時間から」「具体的な業務が行われている」「便間業務時間を差し引いた」「業務外便間時間」のみが「『その他の時間』に該当し得る」と判断し、クルーレストについては、「停車時間、折返しによる待合せ時間のように実際に乗務しない時間と同程度に精神的肉体的に緊張度が低いと認められる時間に該当するということとはできず」、「その他の時間」には該当しないと判断しました。

そして、航空機の早着等により便間時間が増加した結果、業務外便間時間の合計が労基法第 34 条第 1 項所定の休憩時間の時間数に達した一部の原告の特定の日の勤務を除き、便間時間から便間業務時間(国内線では少なくとも合計 35 分間、国際線では 46 分間)を差し引いた業務外便間時間の合計は、いずれの勤務パターンにおいても同項所定の休憩時間の時間数に達しないとして、同項の適用を否定しました。

- **安全配慮義務違反と損害賠償**

「労基法第 34 条は、ある程度労働時間が継続した場合に蓄積される労働者の心身の疲労を回復させ、その健康を維持するため、労働時間の途中に休憩時間を与えるべきことを規定したものと解されるところ、被告が原告らに対して同条に違反する勤務を命じたことは、労働者の健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務(安全配慮義務)に違反するというべきであるから、被告は、これにより原告らに生じた損害について賠償する責任を負う」と判断しました。

その上で、被告 Y は原告 X らに対し少なくとも複数回にわたり同項に違反する勤務を命じていたとして、各原告につき慰謝料 10 万円及び弁護士費用相当額 1 万円の計 11 万円を認容しました(請求額は各 55 万円)。

- **将来の勤務命令の差止め**

「労基法第 34 条の趣旨は、労働者の心身の健康の維持にあるところ、心身の健康等は、排他的な権利としての人格権として保護されるべき法益というべきである。そして、労基法で定める労働条件の基準は最低のものであること(同法 1 条第 2 項参照)を考慮すると、使用者が労働者に対して同法第 34 条第 1 項に違反する勤務を命ずることについては、労働者がこれを受忍すべき合理的理由はなく、労働者の人格権を違法に侵害する行為というほかない」と判断した上、本件の事情に照らすと「将来にわたって、被告が、現職原

告らに対し、同様の勤務を命ずることで、現職原告らの人格権を侵害する行為が継続する蓋然性も認められる。そうすると、当該行為を差止める必要性が認められる」と判断しました。

その結果、本判決は、現職の原告 X らとの関係で、被告 Y が、労働時間が 6 時間を超える場合においては少なくとも 45 分、8 時間を超える場合においては少なくとも 1 時間の休憩時間を付与しない勤務(ただし、労基規則第 32 条第 2 項所定の時間の合計が上記休憩時間に相当する場合を除きます。)を命じることを差止めました。

5. おわりに

本判決においては、労基規則第 32 条の解釈及び具体的適用につき、裁判所が正面から踏み込んだ判断を示しています。このような判断は、公判裁判例としては初めてのものと考えられ、先例として実務的な影響を持つものです。

また、本判決は、労基法第 34 条の趣旨が労働者の心身の健康維持にあることから、同条違反の勤務を命じたことを安全配慮義務違反とし、具体的な健康被害やその具体的な危険を認定しないまま慰謝料を認めています。もっとも、当該判断については、労基法第 34 条に基づく義務と安全配慮義務は別個のものであり関係が不明確であるという批判や、具体的な健康被害やその具体的な危険の認定なしで慰謝料を認めることには疑問があるという批判などがある点に留意が必要です。

更に、本判決は、心身の健康を人格権として保護される法益と位置づけ、労基法第 34 条違反の勤務を命じることは人格権の違法な侵害に当たるとして、現職者について将来の同様の勤務命令の差止めを認めています。もっとも、将来的な心身への危険や実害の証明が認定されていない段階で差止めを認めた点などについては批判が存在する点には留意が必要です。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 弁護士法人 第一東京弁護士会所属

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-1-1 大手町パークビルディング

電話 : 03-6212-8001

Email: jp_tax_legal-mbx@pwc.com

www.pwc.com/jp/legal

- PwC ネットワークは、世界 100 カ国以上の拠点に約 3,500 名以上の弁護士を擁しており、幅広いリーガルサービスを提供しています。PwC 弁護士法人も、グローバルネットワークを有効に活用した法務サービスを提供し、PwC Japan グループ全体のクライアントのニーズに応えていきます。
- PwC Japan グループは、PwC ネットワークの各法人が提供するコンサルティング、会計監査、及び税務などの業務とともに、PwC 弁護士法人から法務サービスを企業の皆様に提供します。

執筆者

パートナー

弁護士

小林 裕輔

yusuke.y.kobayashi@pwc.com

弁護士

田上 薫

弁護士

福井 悠

弁護士

湯澤 夏海

本書は法的助言を目的とするものではなく、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。個別の案件については各案件の状況に応じて弁護士・税理士の助言を求めて頂く必要があります。また、本書における意見に亘る部分は筆者らの個人的見解であり、当弁護士法人の見解ではありません。

© 2026 PwC Legal Japan. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.