

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第23回 大分地方裁判所平成25年12月10日判決(N社事件)

〔労経速2202号3頁〕

労働法制特別委員会研修員 小木 惇 (66 期)



1 事案の概要

(1) 被告Y社には、無期契約の正社員と有期契約の準社員等があり、両者の職務内容に大きな違いはないが、正社員の1日の所定労働時間は8時間、年間所定勤務日数は258日であるのに対し、原告Xら準社員はそれぞれ7時間、291日とされていた。また、正社員にのみ転勤・出向の義務があり、平成20年4月以降は正社員のみがチーフや運行管理者といった役職に任命されることとされ、賞与・休日賃金・退職金の点でも格差が設けられていた。

平成16年10月からY社で有期契約社員（同18年4月から期間1年の準社員）として勤務していたXは、平成23年2月、準社員の処遇がパートタイム労働法の禁止する差別的取扱い（同法8条1項）に該当するとして大分労働局長に紛争解決の援助を求めたが、解決に至らなかったことから、平成24年5月に労働審判を申し立てたところ、Y社が労働審判に異議を申し立て、本訴訟に移行した。なお、Y社は、審判手続係属中の同年7月、就業規則を変更して準社員の所定労働時間と年間勤務日数を正社員と同一にし、また、平成25年3月、Xを雇止めしている。

(2) 本件は、Y社準社員であったXが、Y社に対し、①Xに対する雇止めは無効であるとして雇用契約上の地位確認と損害賠償を、②賞与・休日賃金・退職金の各労働条件におけるY社正社員と準社員との処遇の差異はパートタイム労働法8条1項の差別的取扱いに当たるとして正社員と同一の待遇を受ける地位確認及び不法行為に基づく損害賠償を、③上記②の点は労働契約法20条の「不合理」な労働条件にも当たるとして不法行為に基づく損害賠償を請求した事案である。

(3) 本件の争点は多岐にわたるが、本稿では、主にパートタイム労働法8条1項違反の有無と、同項及び労働契約法20条の効力の問題について検討する。なお、本判決は上記雇止めの効力を否定し、Y社に対し50万円の慰謝料等の支払義務を認めている。

2 裁判所の判断

(1) パートタイム労働法8条1項違反の有無

同条は、①職務内容の同一性、②配置転換の範囲の同一性、③無期契約またはそれと同視できることの3点を要件として、パートタイマーと正社員の差別的処遇を禁止しているところ、裁判所は、Xがパートタイム労働法の対象となる短時間労働者（同法2条）に該当するのは、就業規則変更前の平成24年6月までであるとしたうえで、XY社間の「労働契約の実情に鑑み」て、Xは「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」にあたるとし、賞与・休日賃金・退職金の処遇の格差につき、いずれも同項に違反するものと判断した。

本件では、上記要件のうち、②配置転換の範囲の同一性が主たる争点とされていたが、本判決は、正社員の転勤・出向の実例が少ない事実、チーフ等への任命の点でも平成20年3月まで正社員と準社員の扱いに差はなく、事業所によっては同日以降も準社員が任命されている例があった事実等を重視し、両者の配置変更の範囲は実質的に同一であると判断している。

(2) パートタイム労働法8条1項に基づく正規労働者と同一の待遇を受ける地位確認請求

裁判所は、同項は「差別的取扱いの禁止を定め

ているものであり、同項に基づいて正規労働者と同様の待遇を受ける労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めることはできない」等としてこれを否定した。

(3) パートタイム労働法8条1項違反を理由とする不法行為に基づく損害賠償請求

裁判所は、同項に違反する行為が不法行為を構成することを認め、賞与・休日賃金の差額分の損害賠償請求を認めた（退職金の請求は雇止めが無効とされたため棄却された）。

(4) 労働契約法20条違反を理由とする不法行為に基づく損害賠償請求

裁判所は、同条の施行日である平成25年4月1日以降が不法行為の対象となるとし、本件では、上記施行日以降、Xには賞与請求権が発生していない等として請求を棄却した。

3 本判決の検討

(1) パートタイム労働法8条1項や労働契約法20条の民事的効力については予てより議論がある。厚労省通達（平成24年8月10日基発0810第2号）は、「（労働契約）法第20条により、無効とされた労働条件については、基本的には、無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解される」として補充的効力を認める見解を示し、また労働契約の合理的補充解釈により同様の処理を認める有力な学説もある（荒木・労働法等）。しかし、本判決は、パートタイム労働法8条1項に基づく地位確認請求を否定し、不法行為による損害賠償請求を認めた。かかる判断は広く雇用平等問題に影響すると考え

られるが、判旨を前提とすると、労働者としては、差別的取扱いがなされる都度、損害賠償請求をして使用者に是正を求めることとなろう。

(2) 本判決が、Y社正社員と準社員の勤務条件が（実質的には同一だとしても）厳密には様々な点で異なるにも拘わらず、その差異に言及せず単純に両者の賃金差額の全額を損害と認めた点については異論があるかもしれない。

とくに、仮に退職金が損害賠償の対象となる場合に、準社員にも正社員の退職金と同額の請求権が直ちに認められるものだとすれば、過度に準社員を保護する結果となろう（例えば正社員と準社員では採用時のハードルも異なるはずである）。また、退職金についての企業側の人事政策が過度に制限されるおそれもある。

もっとも、あらゆる事情を考慮して適正な損害額を算出するよう裁判所に形成的判断を求めることには限界もあり、同種事件で丸子警報器事件（長野地上田支判平成8年3月15日労判690号32頁）が示した「正社員の8割」といった基準も参考になるとは考えられるが、具体的判断基準については今後の裁判例の蓄積が待たれるところである。

なお、パートタイム労働法8条については、本年4月に差別要件の③を削除する改正案が可決され、平成27年4月から施行される予定である。

(3) その他、本判決が示した配置変更の範囲の同一性の判断基準、本判決が平成24年7月以降パートタイム労働法によるXの保護を否定した点、平成25年4月以降のXの賞与請求権を否定した点等については、ジュリスト1465号111頁に水町教授の詳細な評釈があり参考になる。