

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第65回 大阪地裁平成30年2月21日判決

(日本郵便(大阪)事件/労働判例ジャーナル74号)

郵便業務に従事する契約社員への労契法20条の適用

労働法制特別委員会委員 吉岡 剛 (59期)



1 事案の概要

郵便物の集配、荷物（ゆうパック等）の集荷等の郵便外務に従事していた日本郵便の契約社員8名が、契約社員と正社員との間で、労働契約に期間の定めがあることに関連して、諸手当や特別休暇の支給又は付与の有無・条件等（本件各労働条件）について相違が存在することにつき、これらの相違が労契法20条で禁止される不合理なものであるなどとして、比較対象とされる正社員と同様手当の支給を受ける権利を有する地位の確認や、正社員と相違がある諸手当について、主位的に賃金請求として、予備的に不法行為に基づく損害賠償請求として、正社員の諸手当との差額等の支払等を求めた。なお、被告において、従前、正社員区分は総合職と一般職であったが、平成26年4月1日以降、総合職、地域基幹職、一般職に区分されることになった（以下、旧制度下の一般職を「旧一般職」、新制度下の一般職を「新一般職」と表記する）。

2 判決要旨

(1) 労契法20条違反の有無に係る判断枠組み

ア 労働者は、相違のある個々の労働条件ごとに、当該労働条件が期間の定めを理由とする不合理なものであることを基礎付ける具体的事実（評価根拠事実）についての主張立証責任を負い、使用者は、当該労働条件が不合理なものであるとの評価を妨げる具体的事実（評価障害事実）についての主張立証責任を負う。

イ 労働条件の相違が不合理であるか否かについては、①職務の内容及び②当該職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべき。

ウ 労契法20条違反の有無に係る判断に当たっては、

個別の労働条件ごとに当該相違の不合理性を判断すべき。

(2) 原告らと比較対照すべき正社員について

単に現在従事している職務のみに基づいて比較対象者を限定することは妥当でなく、労働者が従事し得る部署や職務等の範囲が共通する一定の職員群を比較対照しなければならない。本件においては、旧人事制度においては旧一般職全体、新人事制度においては新一般職とを比較対照すべき。

(3) 労契法20条が示す考慮要素について

ア 職務内容について

本件契約社員と旧一般職全体との間において、業務の内容、業務に伴う責任の程度は大きく相違している。他方、新一般職については、昇任・昇格が予定されないこと、旧一般職と比較して担当する業務が限定的であることなど本件契約社員と共通する。もっとも、新一般職についても、本件契約社員とは異なり勤務シフトが限定されていないこと等に照らすと、本件契約社員との間で業務の内容、業務に伴う責任の程度についても相違が存在する。

イ 当該職務の内容及び変更の範囲について

旧一般職及び新一般職と本件契約社員との間には、程度の差はあるものの、当該職務の内容及び配置の変更の範囲について相違が存在する。

ウ その他の事情について

正社員登用制度の存在により、正社員と期間雇用社員との地位が必ずしも固定的なものでないことは、労契法20条の不合理性の判断においても考慮すべき事情である。

本件各労働条件については、それぞれ導入された趣旨及び歴史的経緯、導入に当たっての労使交渉等が存在することに加えて、被告は日本郵政公

社が担っていた郵便事業を引き継いだものであり、同事業は極めて長期間に亘り継続しており、その間、労使間において労働条件に関する協議等が行われ、その中で本件各労働条件についても決定等されたという事情も考慮すべき。

(4) 本件各労働条件の相違が不合理性であるかについて

原告らが、相違が不合理であるとしていた手当等につき、各手当の支給趣旨等を認定した上で、結論として次のとおり判断した。

外務業務手当	○不合理でない
郵便外務業務精通手当	○不合理でない
年末年始勤務手当	×不合理
早出勤務等手当	○不合理でない
祝日給	○不合理でない
夏期手当・年末手当	○不合理でない
住居手当	×新一般職との間の相違については不合理
扶養手当	×不合理

(5) 各労働条件の相違が労契法20条に違反するとした場合の法的効果について

労契法20条は、訓示規定とは解されず、同条に違反する労働条件の定めは無効である。もっとも、関係する就業規則、労働協約、労働契約等の規定の合理的な解釈の結果、有期契約労働者に対して、無期契約労働者の労働条件を定めた就業規則、労働協約、労働契約等の規定を適用し得るような場合はともかく、そうでない場合について、同条から直ちに差額賃金等の請求権が発生する（補充的効力を有する）とまで解することはできない。

(6) 原告らに係る損害等の有無及びその額について

本件においては、原告らに対して年末年始勤務手当、住居手当及び扶養手当又はそれらに相当する手

当等が支給されておらず、これらが支給されていないこと自体が不合理であり、不法行為を構成する。そして、上記各手当が正社員と同様の条件で支給された場合における支給額に相当する損害が生じたと認めるのが相当である。

3 検討

本稿出稿直前の最高裁第二小法廷平成30年6月1日判決（ハマキョウレックス事件）は、最高裁として初めて労契法20条の解釈、判断枠組みにつき判断を示した。その内容は、本判決（2(1)）とほぼ同趣旨である。最高裁は、本判決（2(5)）と同様、同条の補充的効力を否定する立場を採ったため、有期契約であることに関連する労働条件格差を問題にする場合、正社員と同様の権利を有する地位確認請求や、手当差額の未払賃金請求は難しくなった。労働条件の相違が不合理とされた場合、本判決のように不法行為に基づく損害賠償の問題として処理されることになると思われる。損害額について、本判決のように正社員との差額全額と認定するのか、日本郵便（東京）事件（東京地裁平成29年9月14日判決労働判例1164号）のように民訴法248条を根拠に差額の一部と認定することもできるかという問題が残されている。

地位確認請求等は難しくなったとはいえ、前記2(5)の指摘から、労使とも、正社員の労働条件が契約社員にも適用されないか、関係する就業規則等を確認する必要がある。

本判決も示すところであるが、前記最高裁判決により、労働条件の相違が不合理であるか否かは、個別の労働条件ごとに判断されるので、使用者は、有期契約であることに関連して個々の労働条件に相違がある場合、それが不合理でないことについて説明できるようにしておくことが、良好な労使関係の構築、紛争の未然防止という観点から望ましい。