

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第66回 東京地裁平成29年9月14日判決

(日本郵便(東京)事件/労働判例第1164号5頁)

有期契約労働者への労契法20条の適用と民法248条を援用した損害額の認定

労働法制特別委員会委員 中村 新 (56期)



1 事案の概要

原告らは、日本郵便株式会社の期間雇用社員（時給制契約社員）3名。

被告日本郵便においては、有期労働契約を締結している従業員（期間雇用契約社員）と期間の定めのない労働契約を締結している従業員（正社員）との間で、期間の定めがあることと関連して、手当の支給、休暇の有無等について労働条件が相違していた。

原告らは、上記相違が労働契約法20条に違反する（同条施行前は公序良俗に違反する）として、①被告正社員就業規則・給与規程の各規定が原告らにも適用される労働契約上の地位が存在することの確認、②労働契約法20条施行前の平成25年3月までに支給される手当等については不法行為に基づく損害賠償請求、③同条施行後に支給される手当等については、主眼的に労働契約法20条の補充的効力を前提とする労働契約に基づき、予備的に不法行為による損害賠償請求権に基づき、諸手当の正社員との差額と遅延損害金の支払、をそれぞれ求めた。

2 判決要旨

(1) 労働契約法20条違反の有無に関する判断枠組

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。

また、労働契約法20条は、その規定の構造や文言等からみて、両当事者の主張立証に係る①職務の内

容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を総合的に考慮した上で労働条件の相違が不合理と認められるか否かを判断する趣旨であると解される。

この判断枠組のもと、本判決は労働契約法20条違反を一部肯定した。

(2) 労働条件の相違が労働契約法20条に違反した場合の法的効果

ア 労働契約法20条は訓示的規定ではなく、同条に違反する労働条件の定めは無効だが、同条の法的効果として補充的効力（差額賃金等の請求権）は認められない。

イ 関連する就業規則、給与規程等の合理的解釈の結果、有期契約労働者に対して、無期労働契約者の労働条件を定めた就業規則等の規定を適用しうる場合には合理的解釈を通じて正社員の労働条件を適用する余地があるが、正社員と契約社員に適用される就業規則が別個独立に存在する本件においては、正社員の労働条件が有期労働契約者に適用されると解することはできない。

ウ 労働条件の相違が労働契約法20条に違反する場合は、不法行為に基づく損害賠償請求が可能。

エ 本件においては、①年末年始勤務手当、②住居手当、③夏季冬季休暇、④病気休暇の相違につき不法行為責任の成立が認められた。

比較対象となる正社員は、本誌8月号掲載の日本郵便大阪事件（以下、「大阪事件」という）と同様に、新人事制度においては新一般職、旧人事制度においては旧一般職とされた。

なお、大阪事件で不支給が違法とされた扶養手当は、本件では原告が不支給を違法と主張しなかったため、判断の対象外となった。

(3) 公序良俗違反の有無

労働契約法20条は同一労働同一賃金の原則を定めたものではない、として公序良俗違反を否定した。

(4) 損害論

本判決は、以下の特徴的な枠組で損害論を展開し、年末年始手当については比較対象とされる正社員の8割相当額を、住居手当については6割相当額を原告らの損害と認めた（夏季冬季休暇、病気休暇については、原告らがそれに伴う損害に関する主張をしていないことから損害額を認定していない）。

ア 労働契約法20条違反となる有期労働契約者の労働条件には、①無期労働契約者と同一内容でないことをもって直ちに不合理であると認められる労働条件と、②同一内容でないことをもって直ちに不合理であるとまでは認められないが、有期労働契約者に対して当該労働条件が全く付与されていないこと、または付与されているものの、給付の質及び量の差異の程度が大きいことによって不合理であると認められる労働条件がある。

①については無期労働契約者に対する手当等との差額全体を損害と認めるべきだが、②については、不合理性をどのような形で解消すべきかという見地から検討し、不合理とはならない程度の労働条件を付与すべきである。

イ 本件年末年始手当及び住居手当は、時給制契約社員にこれが全く付与されていないことをもって不合理であると認められるものであるが、損害の性質上その額を立証することが著しく困難である。そこで、民訴法248条に従い、口頭弁論の全趣旨及び証拠調べの結果に基づき相当な損害額を認定すべきである。

(5) なお、地位確認請求については棄却された。

3 検討

(1) 労働契約法20条違反の判断枠組について

本判決の判断枠組は大阪事件判決とほぼ同一のものであり、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）が提示した判断枠組も同趣旨である。

同日に出されたもうひとつの最高裁判決（長澤運輸事件）も、賃金項目の趣旨を個別に考慮して労働条件の相違の不合理性を判断すべきとしており、個々の労働条件ごとの検討・判断という方向性は判例上確立したと思われる。

(2) 損害論について

本判決が採用した民訴法248条による損害額認定という手法を、時系列的に後行する大阪事件判決は採用しなかった（大阪事件判決は、不支給が違法とされる各手当相当額の全額を損害と認めた）。前述した二件の最高裁判決も、民訴法248条による割合的認定は行っていない。

本判決が提示した損害論は、各手当の趣旨・性質と設定経緯を具体的に勘案しながらバランスの取れた損害額を認定しようという長所を持つが、反面、裁判官の心証により損害の算定方法に差異が生じ、予測可能性が損なわれるという短所も持つ。

前述した二件の最高裁判決は、有期契約労働者と無期契約労働者との「均衡の取れた処遇」を強調している点が特徴的である。民訴法248条による割合的認定が個別の事案における「均衡」処遇を図るうえで有用であることは否定できないため、最高裁判決を踏まえたうえで、今後同様の認定手法を用いるケースが現れる可能性がある。