

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第94回 最一小判令和2年10月15日

(日本郵便(時給制契約社員ら)事件(東京事件)／労判1229号58頁)

(日本郵便(非正規格差)事件(大阪事件)／労判1229号67頁)

(日本郵便(佐賀中央郵便局)事件(佐賀事件)／労判1229号5頁)

無期契約労働者と有期契約労働者との間の諸手当及び休暇にかかる労働条件の相違を不合理な相違であると認めた事例

労働法制特別委員会委員 布施 拓也 (71 期)



第1 事案の概要

- 1 Y社は、郵便局を設置して郵便の業務、銀行窓口業務、保険窓口業務等を営む株式会社である。
- 2 Y社に雇用される従業員には、無期労働契約を締結する正社員と有期労働契約を締結する期間雇用社員が存在し、それぞれに適用される就業規則及び給与規程は異なる。
- 3 Y社における正社員は、平成26年3月31日以前の人事制度において、企画職群、一般職群（以下「旧一般職」という）及び技能職群に区分されていた。また、平成26年4月1日以後の人事制度において、Y社正社員は、管理職、総合職、地域基幹職及び一般職（以下「新一般職」という）の各コースに区分されていた。各人事制度において郵便局における郵便の業務を担当するのは、旧一般職、地域基幹職及び新一般職である。
- 4 本3事件におけるXらは、それぞれ、Y社との間で有期労働契約を締結する時給制社員又は月給制社員（以下まとめて「本件契約社員」という）であり、Y社において郵便内務事務又は郵便外務事務に従事していた。
- 5 本3事件は、本件契約社員であるXらが、郵便の業務を担当する正社員とXらとの間で、諸手当及び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。以下同じ）に違反するものと主張して、Y社に対し、不法行為に基づき、上記相違に係る損害賠償等を請求した事案である。
- 6 本3事件（原審）において相違が主張された諸手当及び休暇等は、以下①～⑫である。

①外務業務手当、②年末年始勤務手当、③早出勤務等手当、④祝日給、⑤夏期冬期休暇、⑥夏期年末手当、⑦住居手当、⑧病気休暇、⑨夜間特別

勤務手当、⑩郵便内務・外務業務精通手当（作業能率評価手当）、⑪扶養手当、⑫基本賃金・通勤費。

原審では、このうち①、③、⑥、⑨、⑩、⑫について相違の不合理性を否定し、⑦について相違の不合理性を肯定した（上告不受理又は上告棄却により確定）。

第2 本判決の判断

最高裁は、②、④、⑤、⑧、⑪について、以下の理由により、本件契約社員に対する諸手当の不支給又は休暇不付与につき正社員との労働条件の相違の不合理性を肯定した。

1 判断の枠組み（佐賀、東京）

両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である（最二小判平成30・6・1民集72巻2号202頁〔長澤運輸事件〕）ところ、「賃金以外の労働条件の相違についても、同様に、個々の労働条件の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当」である。

2 ② 年末年始勤務手当（東京、大阪）

年末年始勤務手当は、年末年始期間において「業務に従事したこと」に対する「対価としての性質」を有する。この手当を支給する趣旨は、郵便の業務を担当する本件契約社員にも妥当する。

3 ④ 年始期間の勤務に対する祝日給（大阪）

年始期間の勤務に対する祝日給は、（正社員に対し）特別休暇が与えられているにもかかわらず最繁忙期であるために年始期間に勤務したことについて、その代償として、通常の勤務に対する賃金に所定の割増しを

したものである。

正社員と本件契約社員との間の当該労働条件の相違は、「特別休暇に係る労働条件の相違を反映したものと考えられる」。

しかし、本件契約社員は、「繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれている。そうすると、最繁忙期における労働力の確保の観点から、本件契約社員に対して上記特別休暇を付与しないこと自体には理由があるということではできるものの、年始期間における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は、本件契約社員にも妥当する」。

4 ⑤ 夏期冬期休暇（東京、大阪、佐賀）

夏期冬期休暇の付与は、「心身の回復を図るという目的」による。当該休暇の取得の可否は、「正社員の勤務期間の長さに応じて定まるもの」ではない。そして、本件契約社員は、「繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれている」。そうすると、夏期冬期休暇を与える趣旨は、本件契約社員にも妥当する。

5 ⑧（有給でない）病気休暇（東京）

有給の病気休暇の付与は、正社員の「生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて継続的な雇用を確保するという目的」による。もっとも、本件契約社員についても、「相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、私傷病による有給の病気休暇を与えることとした趣旨は妥当する」。そうすると、「私傷病による病気休暇の日数につき相違を設けることはともかく、これを有給とするか無給とするかにつき労働条件の相違があることは、不合理である」。

6 ⑪ 扶養手当（大阪）

扶養手当の支給は、「生活保障や福利厚生を図り、

扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、継続的な雇用を確保する目的」による。もっとも、本件契約社員においても、「相応に継続的な勤務が見込まれる」のであれば、扶養手当支給の趣旨は妥当する。

第3 本判決の検討

本判決は、長澤運輸事件判決（前掲）を引用し、賃金以外の労働条件の相違についても、賃金の総額を比較するだけでなく、個々の労働条件の趣旨を個別に考慮すべきとして、諸手当及び休暇に係る相違の不合理性を判断した。この不合理性判断について比較対象となった従業員は、Xらが主張（選択）した郵便の業務に従事する正社員であった。なお、原告が選定した労働者を比較対象者として不合理性を判断した参考判例として、学校法人大阪医科薬科大学（旧大阪医科大学）事件（最三小判令和2・10・13労判1229号77頁）、メトロコマース事件（最三小判令和2・10・13労判1229号90頁）がある。

本判決の特徴の一つは、⑧⑪の趣旨につき継続的な雇用の確保が目的であることを認定しつつ、有期労働契約社員についても「相応に継続的な勤務が見込まれる」のであればその趣旨が妥当すると判示した点が挙げられる。

本判決にいう「相応に継続的な勤務」は、具体的にどの程度の期間の勤務をいうのか明確でない。この点、大阪事件原審では、⑧につき勤務期間が5年を超える本件契約社員と正社員との相違を不合理と認めており、その判断が上告不受理により確定している。

そのほか、参考判例として、家族手当（扶養手当）につき相違の不合理性を否定した長澤運輸事件（前掲）、私傷病による欠勤中の賃金（有給傷病休暇）不支給につき相違の不合理性を否定した学校法人大阪医科薬科大学（旧大阪医科大学）事件（前掲）等がある。