

平成29（2017）年12月18日

## 日本郵便(東京)事件（東京地判平成29年9月14日）について

**正社員と時給制契約社員との労働条件の相違のうち、年末年始勤務手当、住居手当、夏期冬期休暇及び病気休暇についての相違は、労働契約法20条に違反するとして不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容された例**

裁判所： 東京地裁民事第19部（春名茂、石川真紀子、掘田秀一）

出典： 労経速 2323号3頁

裁判結果： 一部認容（控訴）

会員弁護士 吉田 裕樹（兵庫県）

会員弁護士 大澤 英雄（第一東京）

### 1 論点ペーパー

#### 【事案の概要】

原告ら3名（郵便事業等を行う被告との間で6ヶ月間の有期労働契約の更新を重ね郵便局で就労する時給制契約社員 以下、単に「契約社員」）が、無期契約労働者である被告の正社員と同一内容の業務に従事していながら、手当等の労働条件について正社員と相違があることが労働契約法（以下「労契法」）20条等に違反するとして以下の請求を行った。

#### I 地位確認請求

- 労契法20条に違反するとして、社員給与規程及び社員就業規則の各規定が適用される労働契約上の地位にあることの確認請求

#### II 損害賠償請求等

- 労契法20条施行前は公序良俗に違反するとして、不法行為に基づく損害賠償請求
- 労契法20条施行後は同条に違反するとして、主位的に同条の補充的効力を前提とする労働契約に基づく手当の請求、予備的に不法行為に基づく損害賠償請求

#### 【判旨】

予備的請求（損害賠償請求）につき一部認容

### 第1 労契法20条違反の成否

#### 1 期間の定めによる相違であるか否か

「期間の定めがあることにより」という文言は、労働条件の相違が期間の定めのある無に関連して生じたものであることを要するという趣旨である。

#### 2 不合理と認められるものか否かの判断の構造等

(1) 労契法20条は、労働条件の相違が不合理と評価されるかどうかを問題としているのであって、合理的な理由があることまで要求する趣旨ではない。

同条の不合理性については、労働者において、相違のある個々の労働条件ごとに、

評価根拠事実についての主張立証責任を負い、使用者において、評価障害事実についての主張立証責任を負い、主張立証に係る同条が掲げる諸要素を総合考慮した結果、当該労働条件の相違が不合理であると断定するに至らない場合には、同条に違反するものではないと判断されることになる。

- (2) 同条は、不合理と認められるものか否かの判断に当たり、①職務の内容、②当該職務内容、配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮要素としているところ、その規定の構造や文言等からみて、①及び②が無期契約労働者と同一であることをもって、労働条件の相違が直ちに不合理と認められるものではなく、両当事者の主張立証に係る①から③までの各事情を総合的に考慮した上で不合理とみとめられるか否かを判断する趣旨であると解される。
- (3) 被告は、個々の労働条件ごとに不合理性を論じること自体が不適切であると主張するが、労使交渉において個々の労働条件を交渉する場合においても、例えば、基本給と手当のように密接に関連する労働条件については、最終的に賃金の総額を見据えた交渉が行われるのが通例であることや、手当や待遇の中には共通の趣旨を含むものがあることもまみられることも公知の事実であり、個々の労働条件ごとに相違の不合理性を判断する場合においても、個々の事案におけるそのような事情を「その他の事情」として考慮したうえで、人事制度や賃金体系を踏まえて判断することになるのであるから、被告の上記主張は採用することができない。

### 3 原告らの比較対象とすべき正社員

#### (1) 新人事制度（平成26年4月1日～）

契約社員は、担当業務の種類や異動等の範囲が限定されている。

正社員は、総合職、地域基幹職及び新一般職の各コースに別れているところ、労働条件を比較すべき正社員は、担当業務や異動等の範囲が限定されている点で類似する新一般職とするのが相当である。

#### (2) 旧人事制度（～平成26年3月31日）

正社員は、職群として「企画職群」、「一般職群（旧一般職）」及び「技能職群」に区分され、このうち旧一般職は、1級：担当者、2級：主任、3級：課長代理、4級：統括課長・課長までの4等級の昇格昇任が予定されており、出向、転籍又は就業場所若しくは担当する職務の変更や配置転換等が予定されていたところ、旧一般職の中で昇任昇格が事実上限定されていることや人事異動の範囲が限定されるコースやグループ等があったことを認めるに足りる証拠はないから、労働条件を比較すべき正社員は、旧一般職とするのが相当である。

### 4 職務の内容等に関する相違について

#### (1) 職務の内容の相違

ア 旧一般職は、郵便局において、配達業務等の外務事務、窓口業務や区分業務等の内務事務に幅広く従事することが想定されている。また、郵便局の主任、課長代理、課長、部長等の管理者へと昇任昇格していくことで、期待される役割や職責が大きくなっていることが想定されている。

新一般職は、窓口営業、内務事務、外務事務又は各種事務等の標準的な業務に従事することが予定されており、1級の職位である担当のみとされており、2級以上の職位に昇任昇格することは予定されていない。

正社員の人事評価は、新一般職を含めて、業務の実績そのもののほか、人材開発、関係構築、組織貢献等も評価対象とされている。

イ これに対し、契約社員は、外務事務又は内務事務のうち、特定の定型業務にの

み従事し、これらの業務について幅広く従事することは想定されていない。そもそも職位は付されておらず、昇任昇格もない。人事評価では、正社員のように人材開発等の評価項目はない。

ウ 以上のとおり、旧一般職と契約社員との間には、従事する業務の内容及び業務に伴う責任の程度に大きな相違がある。

他方、新一般職と契約社員との間には、いずれも昇任昇格が予定されていない等の共通点があるものの、勤務時間等の指定について大きな相違があるほか、人事評価の評価項目に照らしても、期待されている業務の内容や果たすべき役割に違いがあることが前提とされており、一定の相違がある。

## (2) 職務の内容及び配置の変更の範囲に関する相違

ア 正社員は、就業規則上、配置転換が予定されている。なお、新一般職も転居を伴わない範囲において人事異動等が命じられる可能性があり、実際にも異動が行われている。

イ これに対し、契約社員は、職場及び職務内容を限定して採用されており、正社員のような人事異動は行われていない。

ウ 以上によれば、旧一般職と契約社員の間には、職務内容及び配置の変更の範囲に大きな相違があり、新一般職と契約社員の間にも一定の相違が認められる。

## 5 各労働条件の相違の不合理性

### (1) 外務業務手当 ○

ア 正社員には、外務事務に従事した日数に応じて外務業務手当が支給される。

契約社員には、外務事務に従事した時間に応じて外務加算額（1時間あたり130円又は80円）が支給される。

イ 上記相違は、不合理であるとは認められない。

- 正社員と契約社員の間には職務の内容等に相違がある。
- 正社員には長期雇用を前提とした賃金制度を設け、短期雇用を前提とする契約社員にはこれと異なる賃金制度を設けることは、人事上の施策として一定の合理性が認められる。
- 外務業務手当は内務職と外務職の職種統合に伴い元々正社員の基本給の一部を手当化したものであり、同手当の支給の有無は、正社員と契約社員の賃金体系の違いに由来する。
- 契約社員にも外務加算額という形で外務事務に従事することについて別途反映されている。外務加算額と外務業務手当を比較した際の差額は毎月1000円から1万円程度である。

### (2) 年末年始勤務手当 ×

ア 正社員には、12月29日～1月3日の間に実際に勤務した場合は、年末年始勤務手当（年末：4000円、年始：5000円、1日4時間以下の場合はその半額）が支給されるが、契約社員には支給されない。

イ 上記相違は、契約社員に当該手当が全く支給されないという点で不合理なものであると認められる。

- 多くの国民が休日の中で最繁忙期の労働に従事したことに対する対価として職務内容にかかわらず一律額を基本給とは別枠で支払うという年末年始勤務手当の性格等に照らせば、長期雇用を前提とした正社員に対してのみ支払い、契約社員に対し全く支払わないことに合理的な理由があるということとはできない。

- もっとも、正社員に対する関係では、定年までの長期間にわたり年末年始に家族等と一緒に過ごすことができないことについて長期雇用への動機付けという意味がないとは言えないから、契約社員に対する手当額が正社員と同額でなければ不合理であるとまでは言えない。

### (3) 早出勤務等手当 ○

ア 正社員には、正規の勤務時間として始業時刻が午前7時以前となる勤務又は終業時刻が午後9時以後となる勤務に4時間以上従事した場合、始業終業時刻に応じ、早出勤務等手当として350円から850円が支給される。

契約社員には、正規の勤務時間として始業時刻が午前7時以前となる勤務又は終業時刻が午後9時以後となる勤務に1時間以上従事した場合、勤務1回につき、始業終業時刻に応じ、200円、300円又は500円の早朝・夜間割増賃金が支給される（労基法37条の割増賃金とは異なる）。

イ 上記相違は、不合理であると認めることはできない。

- 正社員は勤務シフトによって早出勤務等が必要になることがあり、この場合に早出勤務等が必要のない業務に従事する正社員との間の公平を図るために創設されたものである。
- 正社員に対しては勤務シフトに基づいて早出勤務等を求め、契約社員に対しては勤務時間帯等を特定して採用し、特定した時間の勤務を求めるという点で両者の間には職務の内容等に違いがある。
- 契約社員は、上記早朝・夜間割増賃金が支給されている上、早出勤務等の時間帯については時給を高く設定することによって賃金体系に別途反映されている。

### (4) 祝日給 ○

ア 正社員には、祝日において、割り振られた正規の勤務時間中に勤務することを命じられて勤務したときに、1時間当たりの給与に100分の135を乗じた金額が支給されるが、契約社員には支給されない。

イ 上記相違は、不合理であると認めることはできない。

- 正社員については、祝日は勤務日とされているが、実際には祝日勤務を命じられる社員と命じられない社員が混在するため、祝日勤務した正社員に対してはそれに対する給与が月額給与に含まれる形で請求されるが、実際には祝日勤務していない正社員についても月額給与が減額されうることなく支給されることとの公平を図る観点から、祝日給が支給されている。
- 他方で契約社員については、祝日が常に勤務日として指定されているわけではなく、実際に祝日勤務していない者に対して給与が支払われることはないため、契約社員間の公平の確保は問題とならない。

### (5) 夏期年末手当 ○

ア 正社員には、基本給等及び在職期間に応じて決定される金額に、労使交渉による妥結率を乗じた額の夏期年末手当が支給されているが、契約社員には支給されていない。

イ 上記相違は、不合理であると認めることはできない。

- 賞与は、労使交渉において、基本給に代わり、労働者の年収額を直接変動させる要素として機能している場合があることからすると、基本給と密接に関連する位置づけの賃金である。本件の夏期年末手当も年ごとの財政状況や会社の業績等を踏まえて行われる労使交渉の結果によって、その額の相当部分が

決定される事情があるという意味で、基本給と密接に関連する賞与の性質を有する手当である。そうすると、旧一般職及び新一般職と契約社員との間には職務の内容等について相違があることから、夏季年末手当について相違があることは一定の合理性がある。

- 賞与は、対象期間における労働の対価としての性格だけでなく、功労報償や将来の労働への意欲向上としての意味合いも有するところ、長期雇用を前提として、将来的に枢要な職務及び責任を担うことが期待される正社員に対する同手当の支給を手厚くすることにより、優秀な人材の獲得や定着を図る人事上の施策として一定の合理性がある。
- 契約社員には、労使交渉の結果に基づいた臨時手当が支給されている。

#### (6) 住居手当 ×

ア 正社員には、自ら居住するために住宅を借り受ける等した場合に住居手当が支給されているが、契約社員には一切支給されない。

イ 上記相違は、旧一般職との関係では不合理であると認めることはできないが、新一般職との関係では契約社員には全く支払われていないという点で不合理であると認められる。

- 転居を伴う可能性のある配置転換等が予定されている旧一般職に対し、住宅に係る費用負担が重いことを考慮して住居手当を支給することは一定の合理性が認められる。

また、正社員である旧一般職に対して住宅費の援助をすることで有為な人材の獲得、定着を図ることも人事上の施策として相応の合理性が認められる。

- これに対し、転居を伴う可能性のある配置転換等が予定されていない新一般職に住居手当が支給され、同じく転居を伴う配置転換等のない契約社員に全く支給されないことは、上記人事施策上の合理性等の事情を考慮しても、合理的な理由のある相違とはいえない。
- もっとも、住居手当は、正社員の福利厚生を図り、長期的な勤務に対する動機付けを行う意味も有することからすると、正社員のように長期間の雇用が制度上予定されていない契約社員に対する住居手当の額が、正社員と同額でなければ不合理であるとまではいえない。

#### (7) 夏期冬期休暇 ×

ア 正社員には、在籍期間に応じ暦日1日から3日の夏季休暇（6月1日～9月30日）及び同内容の冬期休暇（10月1日～翌3月31日）が付与されているが、契約社員には付与されていない。

イ 上記相違は、不合理であると認められる。

- 夏期は古くから祖先を祀るお盆の行事、冬期も年末から正月3が日にかけて夏期と同様に帰省するなどの国民的な習慣や意識などを背景に、官公庁や大多数の民間企業等で制度化されてきたものであり、夏期及び冬期に休日に加えて休暇を取得することは、一般的に広く採用されている。

夏期冬期休暇は、職務の内容等の違いにより、制度として夏期冬期休暇の有無について差異を設けるべき特段の事情がない限り、不合理な相違というべきである。

- 正社員と契約社員との間で、最繁忙期が年末年始の時期であることには差異がなく、職務の内容等の相違を考慮しても、取得要件や取得可能な日数等について違いを設けることは別にして、契約社員に対してのみ夏期冬期休暇を全

く付与しない合理的理由は見当たらない。

**(8) 病気休暇 ×**

ア 正社員には、私傷病につき有給の病気休暇（結核性疾患以外は少なくとも 90 日）が設けられているが、契約社員には無給の病気休暇 10 日のみが設けられているだけである。

イ 上記相違は、不合理であると認められる。

- 病気休暇は、労働者の健康保持のため、私傷病により勤務できなくなった場合に療養に専念させるための制度である。
- 長期雇用を前提とした正社員に対し、有為な人材の確保、定着を図るため、有給の病気休暇を付与することには一定の合理的な理由があると解され、そのような事情のない契約社員に対して病気休暇を付与する場合、取得可能日数等について正社員と差異があることについては、その程度により、不合理であると認めることができない場合もあり得る。
- しかしながら、病気休暇が労働者の健康保持のための制度であることに照らせば、契約社員が契約更新を重ね勤続期間がどれだけ長期間になった場合であっても、有給の病気休暇が全く付与されないことは、合理的理由があるということはできない。

**(9) 夜間特別勤務手当 ○**

ア 正社員には、正規の勤務時間として夜間（午後 10 時～翌午 6 時）の全時間にわたって勤務した場合、夜間特別勤務手当が支給されているが、契約社員には支給されていない。

イ 上記相違は、不合理であるとは認められない。

- 正社員については、シフト勤務により早朝、夜間の勤務をさせているのに対し、契約社員については、勤務時間帯を特定した上で雇用契約を締結し、その特定された勤務を求めているという意味で職務の内容等に違いがあり、その違いに基づき正社員にのみ正社員間の公平を図るために上記手当を支給することには相応の合理性がある。

**(10) 郵便外務・内部業務精通手当 ○**

ア 正社員には、担当職務の精通度合いに応じて郵便外務・内務業務精通手当が支給されているが、契約社員には支給されていない。

イ 上記相違は、不合理であるとは認められない。

- 上記手当は、正社員の基本給及び手当の一部を原資に当該手当として組み替える方法により、正社員に対して能力向上に対する動機付けを図ったものであり、上記手当の支給の有無は、賃金体系の違いに由来するものである。
- 契約社員には、スキル評価の結果に応じて資格給の加算により担当職務への精通度合いが時給に反映されている。

**第 2 労契法 20 条の効力**

労契法 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というべきであり、その定めを反する取扱いには、不法行為が成立しうるが、補充的効力は認められない。

年末年始勤務手当、住居手当、夏期冬期休暇及び病気休暇についての相違は、労契法 20 条に違反するものであり、原告らに対する各手当の不支給は、不法行為を構成する。

### 第3 原告らの損害

- 1 年末年始勤務手当及び住宅手当については、いずれも、正社員に対する手当額と差違があることをもって直ちに不合理と認められたものではなく、契約社員に対して当該労働条件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ことは前判示のとおりであるので、各手当に関して原告らに損害が生じたことは認められるものの、損害の性質上、その額を立証することが極めて困難であるから、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ものである。
- 2 各相違による損害
  - (1) 年末年始勤務手当の相違による損害  
正社員に対する支給額の8割相当額を損害と認めるのが相当である。
  - (2) 住居手当の相違による損害  
正社員の支給要件を適用して認められるべき住居手当の6割相当額を損害と認めるのが相当である。
  - (3) 夏期冬期休暇及び病気休暇の相違による損害  
原告らは、この相違に係る損害賠償請求をしていない。

#### 【論点】

- 1 「期間の定めがあることにより」の位置づけ
- 2 比較する労働条件の範囲
- 3 比較対象とするべき無期契約労働者
- 4 不合理性の判断基準
- 5 本件相違の不合理性の有無
- 6 労契法20条違反の効果

#### 【検討・意見】

- 1 「期間の定めがあることにより」の位置づけ
  - (1) 本判決は、特に理由を付すことなく「期間の定めの有無に関連して」生じたものであることを要するという趣旨であるとした。
  - (2) 文理解釈としては「期間の定めがあることを原因として」と読むのが素直であるが、本判決のような解釈の根底には、労働条件に相違が生じている原因は、同時に不合理性判断における考慮要素の一つでもあることから、「期間の定めがあることにより」の要件を充たさないとして門前払いする範囲を出来るだけ狭め、労働条件の相違が生じている原因を含む諸事情を総合考慮できる不合理性要件を中心に労契法20条違反の有無を判断したい、その方が妥当な結論を導くことができるという裁判官の考えがあるように思われる。
- 2 比較する労働条件の範囲
  - (1) 本判決は、「相違のある個々の労働条件ごとに」不合理性を判断すると判示している。  
その理由について、本判決は、積極的理由は付していないものの、消極的理由（許容性）として、密接に関連する他の労働条件の状況等は「その他の事情」として考慮することになるから不都合はないという趣旨の判示をしている。  
人事制度や賃金体系を全体として比較して不合理性を判断することの実際上の困難性から、裁判官としては上記解釈を採用せざるを得ないというのが実情ではない

か。

- (2) 問題となっている個々の労働条件と密接に関連する労働条件があれば、当然それらを含めて比較すべきことになり、これは比較する労働条件の範囲の問題なのか、考慮すべき「その他の事情」の範囲の問題なのかについては、従前の裁判例では意識されていなかったように思われ、実際に両者でどのような差異が生じるのかについて検討を要する。双方の主張立証すべき事情が異なってくる可能性があるのではないか。

### 3 比較対象とすべき無期契約労働者

- (1) 労契法 20 条は、比較対象とすべき無期契約労働者について決定基準を何ら規定していない。

この点、本判決は、一般的規範は定立していないが、職務の内容や人材活用の仕組みの類似性の観点から特定の雇用区分の正社員（新一般職及び旧一般職）を比較対象とするのが相当と判示した。また、本判決は、上記類似性の判断について、就業規則の内容等の形式のみではなく、実態ベースで判断すべきことを前提にしているようである。

- (2) 比較対象者の決定基準を職務の内容等の類似性に求めること自体には賛成である。

しかし、上記類似性を実態ベースで判断することについては、決定基準の実質化を招き、使用者にとって不合理性判断の結論予測が一層困難になってしまうという問題があるため、慎重であるべきである。

### 4 不合理性の判断基準

本判決は、労契法 20 条は「労働条件の相違が不合理と評価されるかどうかを問題としているのであって、合理的な理由があることまで要求する趣旨ではない」から、同条が掲げる諸要素を総合考慮した結果、「当該労働条件の相違が不合理であると断定するに至らない場合には、同条に違反するものではないと判断されることになる」と判示しているが、正当な解釈である。もっとも、本判決は、不合理性を肯定した各相違についての具体的な判断の場面では合理的理由の有無という観点から検討しており、自らが定立した判断基準を正しく適用していない。上記判断基準によれば、本件の各相違はすべて不合理性が否定されて然るべきであろう。

また、上記の意味での判断基準の他、労契法 20 条の趣旨に照らし法的に否認すべきなのはどのような水準の不合理性なのかという議論も必要に思える。

### 5 本件相違の不合理性の有無

- (1) 本判決は、賃金以外の労働条件（夏期冬期休暇、病気休暇）の労契法 20 条違反を判断した初めての事案である。本判決は、両休暇に関する相違について不合理であるとしたが、結論及びその理由には大きな問題がある。

- (2) 夏期冬期休暇について

本判決は、お盆時期と年末年始には休暇を取るという国民意識を背景に、官公庁や大多数の民間企業等で制度化されてきたことを強調し、契約社員にのみ当該休暇を与えないことは、職務の内容等の違いから差異を設けるべき特段の事情がないかぎり、不合理な相違になるとしている。

しかしながら、そもそも上記の国民意識がどの程度強固なものとして存続しているのか疑問であるうえ、上記事情を「その他の事情」の一つとして立証責任を事実上転換するほど重視する根拠も不明である。

また、上記休暇は、判示からは必ずしもお盆時期と年末年始に取得する必要はないようである。そうであれば、法定外有給休暇を付与しているのと実質的には同じであるとも評価でき、長期雇用を前提に優秀な人材の獲得や定着を図るとい人事上の施策として十分に合理性が認められる。

(3) 病気休暇について

本判決は、病気休暇を労働者の健康保持を目的とした制度として位置づけ、有給の病気休暇を契約社員に全く付与しなかったことが不合理な相違にあたるとしている。

しかしながら、病気休暇の本質は、労務提供不能に陥った労働者の解雇猶予措置としてとらえるべきではなかろうか。そうであれば、長期雇用を前提として相応の教育投資も行われる正社員について、有給の病気休暇を付与する等して解雇を猶予し回復を待つのは使用者にとって合理的な措置である。また、一般にも長期雇用を前提としない契約社員に有給の病気休暇を付与している例は少数であろうことからしても、契約社員に有給の病気休暇を付与していないことについて少なくとも不合理であると断定することなどできないであろう。

## 6 労契法 20 条違反の効果

(1) 本判決は、労契法 20 条の効果について、補充的効力を否定し、不法行為による損害賠償責任が生じうるにとどまるとした。

(2) 本判決は、労契法 20 条違反とされた年末年始勤務手当及び住居手当の不支給に係る損害については損害算定が困難であるとして、民訴法 248 条を適用し、損害額を認定している。

これにより賠償額が低く抑えられること自体は使用者にとって有利なことであるが、裁判所による不合理性の判断自体が労働者側に甘くなる危険もあり、損害認定の場面で不合理性判断の微妙さを調整する手法には俄に賛成しがたい。

使用者にとって不合理性判断は難しく、裁判所が民訴法 248 条を適用して相当な損害額を認定せざるを得ないようなケースでは使用者が適法違法を的確に線引きするのは事実上不可能である。このような事情は、損害認定の場面以前に、不合理性の主張立証責任の厳格適用や不法行為の成否（違法性・過失）の場面においても十分に考慮されるべきではないか。

### 【関連判例】

- ・ハマキョウレックス事件（大津地裁彦根支部平成 27 年 9 月 1 日・労働判例 1135 号 59 頁、大阪高判平成 28 年 7 月 26 日・労経速 2292 号 3 頁）
- ・長澤運輸事件（東京地判平成 28 年 5 月 13 日・労経速 2278 号 3 頁、東京高判平成 28 年 11 月 2 日・労経速 2293 号 3 頁）
- ・M社事件（東京地判平成 29 年 3 月 23 日・労経速 2312 号 3 頁）
- ・日本郵便（佐賀）事件（佐賀地判平成 29 年 6 月 30 日・労経速 2323 号 30 頁）

### 【参考文献】

- ・荒木尚志ほか「詳説労働契約法（第 2 版）」227 頁以下

以上  
（弁護士 吉田裕樹 作成）

## 2 議論の要旨

### 第1 はじめに

本判決については、そもそも労契法20条の文言自体が裁判規範として機能するレベルには達していないのではないかという基本的な問題の他、判決文中の総論部分の一般的抽象的な規範が各論部分の個別的な判断を支えるだけの内容を持っていないのではないかという疑問が指摘された。

すなわち、本判決の総論と各論は齟齬しているようにも思われるのである。つまり、本判決は、総論部分では、「労働条件の相違が不合理と評価されるかどうかを問題としているのであって、合理的な理由があることまで要求する趣旨ではない」から、同条が掲げる諸要素を総合考慮した結果、「当該労働条件の相違が不合理であると断定するに至らない場合には、同条に違反するものではないと判断されることになる」と判示し、問題は「不合理」と評価できるかであるとしながら、各論部分では「合理的な理由があるということとはできない」、「合理的な理由のある相違とはいえない」として「合理的な理由」の存否を基準として用いたかのような判示となっているのである。

このような判示の理解しにくさ、互いに関連した重なり合う、各論点ということもあって、今回の重要判例検討会では、長時間にわたり議論したにも拘らず、結局出席者の間でも意見の一致を見なかった論点も多かった。

また、出席者の間で真摯な議論が行われたにも拘らず、筆者の力不足のため十分な意見の要約ができなかったばかりか、紹介すべき貴重な意見を書き漏らしている個所も多々あると思われる。予め読者にお詫びしておきたい。

### 第2 各論点について

#### 1 「期間の定めがあることにより」の位置づけ

労契法20条の「期間の定めがあることにより」という文言については、独立の要件として位置づける必要はないという見解もあるが、本判決は「関連して生じたものであることを要するという趣旨である」と判示し、これを独立の要件として位置づけている。この点は最近の裁判例と同様である。

また、特段の理由を付すこともなく、期間の定めの有無と労働条件の相違の間に「関連性」があれば足り、因果関係を要求するとはしていない点においても、本判決は最近の裁判例を踏襲するものであるといえる。

これらの点について、条文が「期間の定めがあることにより」と明記していることからすれば、これが独立の要件とするのには賛同できるが、「により」という法文は因果関係を要求しているものと解さざるを得ず、裁判例の解釈は文理から離れすぎるといった意見が出席者の中でも多数であった。

更に、後述のとおり労契法20条を効力規定と解するのであれば、法的安定性、予測可能性の点から「要件」は明確であることが求められる筈であるにも拘らず、本判決を含め現在までの裁判例が、「関連性」があれば足るとしながら如何なる場合に「関連性」が認められるのかについての基準も示していないのは、労契法20条が裁判規範として極めて不十分であることを示すものではないかという指摘もあった。

また、裁判例がこの「期間の定めがあることにより」という要件を「関連して」と読替えているのは、「期間の定めがあることにより」という要件のみで事案を判断してしまうことを避け、不合理性の局面で実質的な判断を行おうという考慮によるものではないかという意見があった。例えば就業規則の不利益変更の効力の判断にあたって、「不

利益性」については広く認め、実質的な判断は「合理性」の有無のところで行っているのと同様の思考なのではないかということである。これに対して、元々判例法理であった就業規則の不利益変更論と、制定法である労契法の解釈を同列に論じるのは不適切なのではないかという反対意見も出席者の中では有力であった。

もっとも、「期間の定めがあることにより」という要件を「関連性」と読替えることは不適當であるものの、このように解する下級審判決が続いている現状では、実務的には不合理性の判断についても十分な主張を行う必要があるという点では意見が一致した。

## 2 比較する労働条件の範囲

次に比較する労働条件、特に賃金について、個々の労働条件（賃金項目）毎に判断すべきなのか或いは全体としての労働条件を比較すべきかという論点については、使用者の立場からすれば賃金として総額で幾ら払うかをまず決め、これを基本給と手当にて割振っただけなのであるから、全体としての労働条件で比較すべきであるという意見が出席者の中では多数であった。

しかし、同じ賃金（金銭の給付）を基本給と手当とに分けて支給することを選択したのは使用者なのであるから、労働側としては個別の労働条件が異なっていることを主張立証すれば足り、その差異の合理性については、賃金体系を決定した使用者の方で主張立証すべきである、と考えるのもあながち不合理ではないのではとの意見もあった。

また、いずれにしても、最終的に考慮される事情は同じ筈であり、ここでの議論は、ただ最初の段階で原告（労働側）はどこまで主張すれば足り、その後被告（使用者側）がどこまで主張すべきかというだけの問題に過ぎないのではないかとの意見もあった。

更に、本判決は総論では考慮すべきものとして「その他の事情」を挙げているものの、各論、即ち個別の手当の検討の段階では「その他の事情」をあまり検討していないのではないかという指摘や、個別に検討する場合有期社員の方が有利に取扱われている手当があるときはそれをどこで考慮するのか、結局全体を比較するしかないのではないかとの意見もあった。

判決文の構成は、総論で一般的抽象的基準を立て、その後各論でこの基準を当て嵌めるという形を取っているが、実際の判断プロセスとしては、逆に各論における判断をした上で、それを帰納するような形で総論における一般論を立てているのではないかという踏み込んだ指摘もあった。

## 3 比較対象とすべき無期契約労働者

比較対象とすべき無期契約労働者の選択については、報告者から本判決は職務内容と人材活用の仕組みの類似性という観点から判断しているようであるが、この点についてはこのような観点で判断するしかないのではないかとの意見があった。

この点については、弁論主義の原則からは原告である労働者が比較対象者を選択することになるが、主張共通の原則からすれば被告である使用者側が別の選択肢を主張すれば、どれを選択するかは裁判所の判断にならざるを得ないという指摘があった。

なおこの論点については、職務内容等が類似した社員がいない場合には、職務内容と人材活用の仕組みが大幅に異なる社員を比較対象とし、両者の労働条件の差異が一定の範囲で不合理だという認定は有り得るのか、という問題提起がなされた。

本判決のように補充的効果が認められず不法行為による損害賠償として処理するのであれば、比較対象の基準を満たす社員が想定できない場合でも、結局賠償額の割合的認定がされるということがあり得るのではないかとの指摘もあった。

更に比較対象となり得る無期社員の類型が複数あるような事案の場合、労働条件により比較対象を変えるとということが許されるのか、逆に使用者側が労働側が比較対象として挙げる類型の無期社員とは別異の、労働条件が有期社員と同一或いは劣る類型の無期社員の存在を抗弁として主張することができるのか等、本判決では判示されていないが同種の事案で争点となり得る問題点の指摘があった。

#### 4 不合理性の判断基準

不合理性の判断基準については、労契法7条、10条の合理性がそれぞれ異なるように、20条の不合理性にもあるべき水準があり、労契法20条の場合には当事者の合意の効力を否定する程の不合理性が必要とされる筈であるが、実際には理屈で説明できなければ不合理であるという程度の水準で判断しているのではないかという指摘があった。

この論点については、賃金水準等の労働条件は、過去の労使交渉、場合によってはストライキ等の争議行為の結果の積み重ねであり、これを事後的客観的に「合理的」に説明することは困難ではないかという指摘があり、出席者の賛同を得た。にも拘らず説明できる「合理性」を要求されるとすれば、過去の労使交渉を全く無視するに等しいのではないか、換言すれば労使の力関係で決まった労働条件を理屈で説明できないからという理由で不合理だと評価するのは労使自治の否定に等しいということになる。

特に本判決の事案では、多数組合との労働協約と原告らが加入していた少数組合との労働協約の双方で同一内容の労働条件が定められていたにも拘らず、その一部の効力を裁判所が否定しているのであり、労使自治、労使協議に対する裁判所の認識は低過ぎるのではないかという批判があった。

なおこの問題については、労契法20条の名宛人は使用者だけでなく、労働組合や労働者個人を含め労働契約に係る全ての関係者が名宛人になると解し得るのであれば、労働協約は合理性を担保する1つにはなるが、労契法20条の関係ではそれは決定的なファクターにはならないという意見も出された。ただ、そのように解したとしても本判決には合意で決めたものを覆すだけの強度の不合理性が必要であることの認識が不十分なのではないかという指摘もあった。

#### 5 本件相違の不合理性の有無

##### (1) 全体論について

ここでも後記(2)及び(3)のとおり、出席者間で意見の相違があった。正社員のうち本件で比較対象の対象となった「新一般職」について契約社員(しかも相当長期間雇用を継続している)と職務の内容・活用の仕方に一定の相違があるとだけ判断されたことをどう評価するか、また労契法20条の挙げる①職務の内容、②職務の内容及び配置の変更の範囲(人材活用の仕組み)、③その他の事情、の3つの要素について、①、②を重視し③はこれに準じるものに限るのか、と、①、②と③は同等であり、③には多様な事項が入ると考えるのか(中でも殊に正社員と非正規社員の人事政策の相違こそが重要である)が、見解がわかれる原因であると思われる。

更に仮定の話としてはあるが、有期契約を締結した契約社員である原告らと比較対象とされた正社員である「新一般職」の労働条件について、労働組合が正社員の間で格差をつけることに反対し、その結果契約社員と同様転居のない「新一般職」社員にも住居手当が支給されることとなったのであれば、制度自体の合理的な説明は困難であるが、「その他」の要素として労働組合との経緯は重視されるべきではないかという指摘があった。

## (2) 夏期冬期休暇について

本判決は、夏期冬期休暇については、「国民意識」を強調し、契約社員にのみ当該休暇を与えないことは、職務の内容等の相違から差異を設けるべき特段の事情がない限り、不合理な相違になると判示している。この点については、そもそもこの「国民意識」なるものは立証責任を事実上転換するほどの事情とは言えないのではないか、またこの休暇は盆や年末年始に限って取得するものではなく、ある程度の期間中に取得し得るというもので、実質は法定外の有給休暇を少し増やしたというだけではないか、そうであれば基本給が正社員の方が多いのと同様、少なくとも不合理だと断定するのは不当ではなかとの指摘があった。

更に夏期冬期休暇のような福利厚生については、職務の内容・人材活用の仕組とは関連性が薄いとしても、そもそも正社員については将来経営幹部になり得るような人材を60歳まで雇用することを前提に競争して採用し相応の教育投資等も行うのであるから、このような正社員には定着を期待して夏期冬期休暇のような福利厚生の面でもできるだけの処遇をしようするのは当然且つ合理的な選択であり、個別の福利厚生制度の「趣旨」は皮相的なものに過ぎないのではないかという指摘があった。そして職務の内容・人材活用の仕組とは関連性が薄いことを以って有期社員との間の差異を「不合理」とするのは、福利厚生を厚くすることによって正社員の定着を図るというこれまで合理性が疑われたことのない人事政策自体を不合理であると断じるに等しいものであるという批判があった。

他方で、本件の原告が契約社員とはいえ長期間雇用を継続していることに鑑みれば、盆休みも冬休みもないというのは酷ではないか、企業の雇用政策として有期と無期を分けて採用することは構わないが、その場合でも労契法20条の想定する状態に至れば、相違を解消すべきであるということを経済的義務に高めているのが同条の趣旨なのではないかという指摘があった。

また労契法20条の解釈として、同条は業務の内容、配置の変更、人材活用等その他の事情に照らして不合理性を判断するとしているのだから、業務の内容・配置の変更・人材活用で夏期休暇や冬期休暇の有無を基礎づけるのは厳しいのではないかという見解と、使用者として定着を強く望んでいるか否かという差があれば、教育投資等に手厚くしている正社員は「育成」を含む「活用の仕方」の点で非正社員と異なり、その定着を図っていると説明がつくのではないかという意見があった。

なおこの問題については、実質的に理由を限定して、あるいは行使時期を限定して法外有給休暇の日数を増やすというものとも評価できるのではないか、そうであるなら「国民意識」等持ち出す必要はなく、単純に契約社員だけ事実上有給休暇が少ないということで良いのかという議論で良かったのではないかという指摘もあった。

## (3) 病気休暇について

病気休暇についても、夏期冬期休暇と同じ議論が妥当し得るが、特に病気休暇については本判決が挙げる労働者の健康保持を目的とした制度であるという位置づけに対し、病気休暇の本質は労務提供が不能に陥った労働者の解雇猶予措置として捉えるべきであり、従って相応の教育投資を予定されている正社員について優遇するのは合理的な措置であるという批判があった。

また本判決は、原告らが契約更新を重ねているにも拘らず、勤務期間がどれだけ長期になる場合であっても、全く付与されないことは不合理だという趣旨の判示をしている

ことから、最初の契約期間中であれば付与しなくても不合理ではないという判断ができるのか、そもそも労契法20条は期間の有無だけを問題にしており契約更新により長期雇用に至っているかは問題にしていけないのであるから、長期雇用に至っているかどうかを重視するのは不適當ではないかという疑問も提起された。これに対しては、雇用期間が3年、5年のように雇用期間が長くなるにつれ、一定の範囲で有給の病気休暇を付与するという制度を設けることを労契法20条は求めていると解することも可能ではないかという指摘もあった。

結局この論点については、長期間雇用を継続した場合で、しかも正社員と同じような職務に従事していたにもかかわらず、有給の病気休暇が全く与えられないという制度の合理性は疑問であるという意見と、使用者からすれば正社員には定着を期待しているからこそ私傷病でも有給で休めるという恩典を準備しているが、長く働いてきた社員でも、契約社員については何時辞めてもらっても構わないので、そのような恩典は考えないという価値判断は不合理とは言えないのではないかという意見の対立が残った。

#### (4) 年末年始勤務手当と住居手当について

本判決では、年末年始勤務手当と住居手当についても不合理であると認定しているが、年末年始勤務手当については夏期冬期休暇と同じ議論が当て嵌まるのではないかという指摘があり、「国民意識」論ではなく本判決も補足的に判示しているように、長期雇用への動機づけが制度の目的であるとすれば、合理的なものと認められるのではないかという意見があった。

またこの点に関し、正社員であること、即ち長期雇用への動機づけという理由は、労契法20条の挙げる3要素のうちどこで論じるべきかが議論となり、活用あるいは育成の仕方のところか或いはその他の事由かどちらかしかないが、「その他」で論じるにはあまりにも重要であるから、2番目の要素で論ずるべきであるという意見があった。そして最も重要なのは正社員か否かであるとすれば、同条の条文上も最初の要素として挙げるべきであるところ、2番目或いは「その他」のところ論ずることになるという点でも、労契法20条の文言あるいは構成自体に強い疑問が呈された。

## 6 20条違反の効果について

本判決は、労契法20条は効力規定であるとしつつ、補充的効力は否定し、不法行為に基づく損害賠償責任が生じ得るとしたことにとどめ、年末年始勤務手当及び住居手当の不支給に係る損害については損害算定が困難であるとして、民訴法248条を適用し、割合的な損害認定を行っている。

この判示については、そもそも労基法13条や最賃法4条2項のように補充規定が存在しない条文を効力規定であると理解すること自体への疑問や、無効と違法をつなぐ論理が欠如しているのではないかという指摘、更には有期社員には付与していない、即ちそもそも規定乃至労働条件が存在しない状態で、何が「無効」であるのか自体が不明であり、また何を以て不法行為の対象乃至要件である「加害行為」としているのも明らかにされていないという指摘があった。

何が加害行為であるのかという疑問については、労契法20条が成立したにも拘らず、合理的期間内（おそらく労契法の公布から施行までの間）に正社員の6割相当額の住居手当、8割相当額の年末年始手当を支給するという制度に是正しなかったことが加害行為であり、合理的期間内には是正すべきであったにも拘らずそれに気づかず是正しなかつ

たことが過失であるという構成になるのではないかという意見があった。

そしてそのように解するのであれば、労契法の強行法規に違反すれば直ちに不法行為上の「違法」に該当するというにはならないし、逆に一般論として労契法20条に違反するから無効であると判示する必要もなかったのではないかという意見も出された。

更に本判決が一般論では労契法20条に違反する場合には「不法行為が成立し得る」と判示している以上、同条に違反しても直ちに不法行為が成立するわけではないという趣旨であると解さざるを得ないが、労契法20条に違反する場合の不法行為の成否をどのように判断すべきかについては何ら説明がないことが指摘された。

この問題については、使用者が相応の根拠に基づき差異の存在に合理的理由があると判断していた場合には違法性あるいは過失がないとされるのではないか、あるいは労働組合との合意で決定したものであることが違法性のないことの根拠になるのではないか、等の意見が出された。

更に労働組合や労働者と真意に基づく合意があった場合であっても、労契法20条が適用され無効ないし不法行為が成立するののかという疑問が示され、このような解釈を正当化するためには、当該労働協約なり合意なりは真意によるものであっても、強行法規に反するものであるという扱いになるのではないかとの意見があった。

また企業の人件費の総枠には限界があり、労契法20条の成立を受け総人件費をどのように割振るかについては、全社的な議論と組合との協議が不可欠であるが、これを労契法の公布から施行までの間に終わらせなければ違法であり不法行為が成立するとされるのは、非現実的過ぎるという指摘があった。

その他にも補充的効力がないとした上で問題を不法行為の成否として処理し、しかも損害額については民訴法248条を適用するという事になれば、全く予見可能性がないことになるが、そもそもこのような規範に合理性があるのかという根本的な疑問が呈された。

## 7 その他の問題点について

本判決を含む労契法20条に関する下級審判決の判示からは、業務内容の相違・活用の方法の相違で説明できれば、労働条件の相違の合理性が認められる方向にあることが窺えることを踏まえ、賃金構成については各種の手当をつけるよりは、基本給と職務に対する報酬に絞る方が実務上望ましいのではないかとの指摘があった。

この点に関しては、団体交渉で組合の賃上げ要求に応じるとしても本給に加算すると影響するところが大き過ぎるという理由で手当類が新設されてきたというケースもあり、そのような場合には本給と職務給に纏めてしまうのは現実には困難なのではないかという意見もあった。

更に組合との協定は、必ずしも論理的或いは合理的な理由に基づいて成立するとは限らず、その時々々の労使の力関係等によりその内容が決まってくるのが現実であることを踏まえると、事後的客観的に見て説明できるかという基準で合理性の有無を判断するのも非現実的ではないかとの意見や、本判決のスタンスは、労使の自治で決まったことは、合理性について内容ではなく手続き的判断で代替するという、一種の裁判的判断手法の合理化に逆行するものではないかとの指摘もあった。

労使合意や労使協議について、労契法20条との関係をどのように理解すべきかについては、長年の労使交渉や場合によっては争議の結果出来上がったものであり、従ってそもそも合理的・論理的な説明を求めることが困難な場合があるのだから、内容が労働組合の目的から逸脱しているようなときや、組合内の手続的保障を無視したようなときを除

き、労契法20条にはそもそも抵触しないと解すべきではないかという指摘や、これを労契法20条にひきつけて解釈すれば、労使合意・協議の存在は不合理性を否定する最も重要な「その他の事情」に該当するという説明が可能なのではないかという意見が出された。

また労契法20条の名宛人は労働者、労働組合でもあり、従って労働組合も不合理なものを組合員に押し付けることは許されず、労使合意の存在は労契法20条の不合理性を回避するものではないが、組合との交渉の結果であり使用者としてもやむを得なかったという事情の存在は、不法行為性を否定することには繋がり得るという意見もあった。

更に労契法20条の理解として、賃金体系を変えることを要請する立法として位置づけるべきであるという見解については、法的拘束力のない訓示規定であれば兎に角、司法であれ行政であれそこまで強権的に要求或いは介入するのは労使自治の否定という他なく、効力規定であることを前提とするのであれば、個別事例として不合理な扱いを受けている有期契約者を救済する機能・位置づけに留まるものと理解すべきであるという見解が示された。

以上  
(弁護士 大澤英雄 要約)

### 3 意見：日本郵便（東京）事件 1 審判決の評価

#### 1 「期間の定めがあることにより」の位置づけ

長澤運輸事件1審判決以降の一連の裁判例と同様に、本判決は、特に理由を付すことなく「期間の定めの有無に関連して」生じたものであることを要するという趣旨であるとした。しかし、係る解釈は文理解釈として無理がある。「より」は因果関係を表す字句であるから、素直に「期間の定めがあることを原因として」の意味に解釈すべきである。

#### 2 比較する労働条件の範囲

本判決は、個々の労働条件ごとに不合理性を判断すべきとした。また、このように解しても、密接に関連する他の労働条件の状況等は「その他の事情」として考慮することになるから不都合はないという趣旨の判示をしている。

確かに、手当の相違が問題となっている事案でいうと、賃金体系全体が「その他の事情」として適切に考慮されるのであれば、双方の主張立証事項の割振りが変わってくる可能性があるものの、賃金体系全体を比較する場合と実質的に差異は生じないようにも思える。

しかし、本判決は、上記のように判示しながらも、各手当の不合理性判断において、賃金総額の比較すらしておらず、賃金体系全体を十分に考慮しているとは言いがたい。個々の手当毎に判断する手法は、本判決のように、当該手当の趣旨・目的に照らして相違があることを合理的に説明できるか否かに偏重し、近視眼的判断に陥る危険があり、不合理性の判断枠組みとして適切でないように思える。やはり、基本給と各手当のように密接に関連する労働条件については、個別に比較するのではなく、賃金体系全体を比較して不合理性を判断すべきである。

#### 3 比較対象とすべき無期契約労働者

労契法20条は、労働条件を比較すべき無期契約労働者の選定基準を何ら規定していない。実際の訴訟手続においては、原告たる有期契約労働者が同じ労働条件を享受すべきであると考え無期契約労働者を選択して同条違反を主張することになるが、使用者が異なる種類の無期契約労働者を比較対象とすべきと主張した場合には、裁判所がこれを決定することになる。労働条件を比較すべき無期契約労働者が決定されると、考慮要素である業務の内容等の相違の比較対象も当該無期契約労働者となるため、比較対象とすべき無期契約労働者の選定は、不合理性判断に大きな影響を与える。

本判決は、原告ら契約社員と労働条件を比較すべき正社員は、職務の内容等が類似する旧一般職・新一般職とするのが相当であるとしているが、職務の内容等を考慮して不合理と認められる労働条件の相違が禁止されている以上、比較対象とすべきは、原告たる有期契約労働者と職務の内容等を考慮して同様の労働条件とされるべき無期契約労働者となるであろうから、選定基準を職務の内容等の類似性に求めることには合理性がある。

もっとも、正社員の労働条件は類型毎に将来のキャリアパス等を踏まえて設計されるが通常である。とすれば、正社員の類型を実態ベースで更に細分化し、その中で職務の内容等が類似するグループを選定するという手法は、他方で職務の内容等が不合理性判断の考慮要素とされていることに照らすと背理であり、不合理性判断を歪めかねない。その意味で本判決が、旧一般職のうち1級担当・2級主任の地位にある者のみを比較対象とすべきとする原告らの主張を排斥したのは、妥当である。

#### 4 不合理性の判断基準

本判決は、労契法 20 条は「労働条件の相違が不合理と評価されるかどうかを問題としているのであって、合理的な理由があることまで要求する趣旨ではない」から、同条が掲げる諸要素を総合考慮した結果、「当該労働条件の相違が不合理であると断定するに至らない場合には、同条に違反するものではないと判断されることになる」と判示しており、正当な解釈である。

もっとも、本判決は、なぜか具体的な判断の場面になると、相違に合理的な理由があるかという観点から検討しており、自らが定立した判断基準を正しく適用していない。この点が本判決の最大の問題であろう。

#### 5 労契法 20 条違反の効果

(1) 本判決は、同法 12 条等にあたる明文規定がないとして補充的効力を認めていないが、相当である。

(2) 不法行為責任

ア 一般論として労契法 20 条違反の場合に不法行為が成立しうるのはそのとおりであろうが、本判決は、不法行為の成立要件を検討しないまま、労契法 20 条違反とされた各手当の不支給が不法行為を構成すると判断しており、判断に遺漏がある。労契法 20 条違反が不法行為上の違法性や故意・過失を当然に基礎付けるわけではないから、不法行為の成立要件は別途認定される必要がある(※)。そこでは、労契法 20 条違反と不法行為上の違法性との関係や故意・過失の有無が重要な論点になり得る。本件のように労契法 20 条施行前から相違が存在し、施行後もこれを残置していたという不作為が問題となる事案では、施行日時点では結果回避可能性がなく過失が認定できないケースもあるのではないかと(例えば、原資の捻出が困難な場合や労使協議が必要となる場合等)。

イ 本判決は、労契法 20 条違反とされた年末年始勤務手当及び住居手当の不支給に係る損害については損害算定が困難であるとして、民訴法 248 条を適用し、損害額を認定している。同条を適用すべきかはともかく、不支給額の全額が損害と認められない場合に損害額が限定されるのは当然である。

そもそも、本判決が指摘する損害算定の困難さは、不合理性判断の困難性に由来するものであり、損害算定の場面以前に、不合理性の判断基準、主張立証責任、不法行為の成否の各場面においてもこの点を十分に踏まえた解釈が求められよう。

※大内伸哉「労働法実務講義 [第三版]」(日本法令)943 頁も「格差の程度によって、不法行為になることはありますが、それは同条(労契法 20 条)とは別の民法上の規定(709 条)によって判断されるべきものです」とする。

以上  
(弁護士 吉田裕樹 記)