

1 論点ペーパー(3)

日本郵便（東京）事件・最高裁令和2年10月15日判決

正社員に年末年始勤務手当を支給し、夏期冬期休暇及び有給の病気休暇を付与する一方で、有期契約労働者には年末年始勤務手当を支給せず、夏期冬期休暇を付与せず、無給の病気休暇しか付与しないという労働条件の相違が、それぞれ労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）にいう不合理と認められるものに当たるとされた例

裁判所： 最高裁第一小法廷 山口厚、池上政幸、小池裕、木澤克之、深山卓也

出典： 労経速2429号5頁

裁判結果： 2審判決一部破棄差戻一部上告棄却

1審：東京地裁平成29年9月14日判決（労経速2323号3頁）

2審：東京高裁平成30年12月13日判決（労経速2369号3頁）

会員弁護士 木村 一成

日本郵便（大阪）事件・最高裁令和2年10月15日判決

無期契約労働者に対して年末年始勤務手当、年始期間の勤務に対する祝日給及び扶養手当を支給する一方で有期契約労働者に対してこれらを支給しないという労働条件の相違がそれぞれ労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）にいう不合理と認められるものに当たるとされた事例

裁判所： 最高裁第一小法廷 山口厚、池上政幸、小池裕、木澤克之、深山卓也

出典： 労経速2429号10頁

裁判結果： 2審判決一部破棄差戻一部上告棄却

1審：大阪地裁平成30年2月21日判決（労経速2338号3頁）

2審：大阪高裁平成31年1月24日判決（労経速2371号3頁）

会員弁護士 加藤 大喜

日本郵便（佐賀）事件・最高裁令和2年10月15日判決

正社員に付与される夏期冬期休暇が時給制契約社員に付与されないことが労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの）に違反するとした原審の判断が維持された例

裁判所： 最高裁第一小法廷 山口厚、池上政幸、小池裕、木澤克之、深山卓也

出典： 労経速2429号3頁

裁判結果： 上告棄却

1 審： 佐賀地裁平成29年6月30日判決（労経速2323号30頁）

2 審： 福岡高裁平成30年5月24日判決（労経速2352号3頁）

会員弁護士 山畑 茂之

1 【事案の概要】

- (1) 日本郵便（東京）事件（以下「東京事件」という。）は、第1審被告（以下「Y」という。）と期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結して勤務している時給制契約社員である第1審原告らが、期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）を締結している労働者（以下「正社員」という。）と第1審原告らとの間で、年末年始勤務手当、病気休暇、夏期休暇及び冬期休暇（以下「夏期冬期休暇」という。）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。）に違反するものであったと主張して、Yに対し、不法行為に基づき、上記相違に係る損害賠償を求めるなどの請求をした事案である。
- (2) 日本郵便（大阪）事件（以下「大阪事件」という。）は、Yと有期労働契約を締結して勤務し、又は勤務していた時給制契約社員又は月給制契約社員である第1審原告らが、正社員と第1審原告らとの間で、年末年始勤務手当、祝日給、扶養手当、夏期冬期休暇等に相違があったことは労働契約法20条に違反するものであったと主張して、Yに対し、不法行為に基づき、上記相違に係る損害賠償を求めるなどの請求をした事案である。
- (3) 日本郵便（佐賀）事件（以下「佐賀事件」という。）は、上告人であるYと有期労働契約を締結して勤務した時給制契約社員である被上告人（第1審原告）が、正社員と被上告人との間で、夏期冬期休暇等に相違があったことは労働契約法20条に違反するものであったと主張して、Yに対し、不法行為に基づき、上記相違に係る損害賠償を求めるなどの請求をした事案である。

なお、東京事件、大阪事件、佐賀事件の事案の概要、当事者（Y、第1審原告）、会社における制度（旧人事制度、新人事制度）、労働条件の相違、職務の

内容等については、別紙1「比較一覧表」(本誌85頁～88頁)を参照のこと。

2 事実経過等

(1) Y-郵便事業の歴史(従業員数) -

Yは、国及び日本郵政公社が行っていた郵便事業を承継した郵便局株式会社及び郵便事業株式会社の合併により、平成24年10月1日に成立した株式会社であり、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んでいる。

なお、平成25年4月1日現在のYの正社員数は20万1998人で、正社員以外の従業員数は19万0649人、そのうち時給制契約社員は16万6983人であった。

(2) 第1審原告

ア 東京事件

第1審原告X1(以下「X1」という。)及び第1審原告X2(以下「X2」という。)は、いずれも、国又は日本郵政公社に有期任用公務員として任用された後、平成19年10月1日、郵便事業株式会社との間で有期労働契約を締結し、同社及びYとの間でその更新を繰り返して勤務する時給制契約社員である。

また、第1審原告X3(以下「X3」という。)は、平成20年10月14日、郵便事業株式会社との間で有期労働契約を締結し、同社及びYとの間で有期労働契約の更新を繰り返して勤務する時給制契約社員である。X1及びX3は、郵便外務事務(配達等の事務。以下同じ。)に従事し、X2は、郵便内務事務(窓口業務、区分け作業等の事務。以下同じ。)に従事している。

イ 大阪事件

第1審原告X1を除く第1審原告らは、いずれも、国又は日本郵政公社に有期任用公務員として任用された後、平成19年10月1日、郵便事業株式会社との間で有期労働契約を締結し、同社及びYとの間で有期労働契約の更新を繰り返して、郵便外務事務に従事し、又は従事していた時給制契約社員又は月給制契約社員である。このうち、第1審原告X3は、平成24年8月1日に時給制契約社員から月給制契約社員となったが、その余の者は、いずれも時給制契約社員である。また、第1審原告X4は、平成28年3月31日、Yを退職した。

第1審原告X1は、平成22年4月、郵便事業株式会社との間で有期労働契約を締結し、同社及びYとの間で有期労働契約の締結又は更新を繰り返して、郵便外務事務に従事する時給制契約社員である。

ウ 佐賀事件

被上告人は、平成22年6月7日、郵便事業株式会社との間で有期労働契約を締結し、同社及びYとの間でその更新を繰り返して、郵便外務事務に従事する時給制契約社員であったが、同25年12月14日、Yを退職した。

(3) Yに雇用される従業員

ア Y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。

イ 正社員に適用される就業規則において、正社員の勤務時間は、1日について原則8時間、4週間について1週平均40時間とされている。

ウ 期間雇用社員に適用される就業規則において、期間雇用社員は、スペシャリスト契約社員、エキスパート契約社員、月給制契約社員、時給制契約社員及びアルバイトに区分されており、それぞれ契約期間の長さや賃金の支払方法が異なる（以下、時給制契約社員と月給制契約社員を「本件契約社員」という）。

(ア) 時給制契約社員は、郵便局等での一般的業務に従事し、時給制で給与が支給されるものとして採用された者であって、契約期間は6か月以内で、契約を更新することができ、正規の勤務時間は、1日について8時間以内、4週間について1週平均40時間以内とされている。

(イ) 月給制契約社員は、高い知識・能力を發揮して郵便局等での一般的業務に従事し、月給制で給与が支給されるものとして採用された者であって、契約期間は1年以内で、契約を更新することができ、正規の勤務時間は、1日について6時間以上8時間以内、4週間について1週平均40時間、35時間又は30時間とされている。

(4) 会社における制度（旧人事制度、新人事制度）

平成26年3月31日以前の人事制度（以下「旧人事制度」という。）において、正社員は、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、このうち郵便局における郵便の業務を担当していたのは旧一般職であった。

そして、平成26年4月1日以後の人事制度（以下「新人事制度」という。）において、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、このうち郵便局における郵便の業務を担当するのは地域基幹職及び新一般職である。

(5) 労働条件の相違

Yにおける正社員と本件契約社員の労働条件のうち、東京事件、大阪事件、佐賀事件の最高裁判決において判断の対象となった労働条件（年末年始勤務手当、祝日給、扶養手当、夏期冬期休暇、病気休暇）の相違は、以下のとおりである。

	正社員	本件契約社員
年末年始勤務手当	12月29日から翌年1月3日までの間に正社員が実際に勤務したときに支給される。その額は、12月29日から同月31日までは1日につき4000円、1月1日から同月3日までは1日につき5000円であるが、実際に勤務した時間が4時間以下の場合、それぞれその半額である。	支給されない
祝日給	正社員が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ぜられて勤務したとき（祝日代休が指定された場合を除く。）及び祝日を除く1月1日から同月3日までの期間（以下「年始期間」という。）に勤務したときに支給される。その額は、以下の算式により算出される。 $((基本給 + 調整手当 + 隔遠地手当) \times 12 \div \text{年間所定勤務時間数}) \times 135\%$	本件契約社員が祝日に勤務したときには祝日割増賃金が支給される。その額は、時給の35%（時給制契約社員）ないし通常の賃金の135%（月給制契約社員）に相当する金額である。 なお、祝日割増賃金は、祝日給と異なり、年始期間に勤務したときには支給されない。
扶養手当	所定の扶養親族のある正社員に支給される。その額は、扶養親族の種類等に応じて、扶養親族1人につき月額1500円～1万5800円である。	支給されない。
夏期冬期休暇	6月1日から9月30日まで（夏期休暇）及び10月1日から翌年3月31日まで（冬期休暇）の各期間において、それぞれ3日まで与えられる有給休暇である。	与えられない。
病気休暇	私傷病等により、勤務日又は正規の勤務時間中に勤務しない正社員に与えられる有給休暇であり、私傷病による病気休暇は少なくとも引き続き90日間まで与えられる。	私傷病による病気休暇は1年に10日の範囲で無給の休暇が与えられるにとどまる。

（6） 最判の定義する「職務の内容等」

ア 旧一般職及び地域基幹職は、郵便外務事務、郵便内務事務等に幅広く従事すること、昇任や昇格により役割や職責が大きく変動することが想定されている。他方、新一般職は、郵便外務事務、郵便内務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、昇任や昇格は予定されていない。また、正社員の人事評価においては、業務の実績そのものに加え、部下の育成指導状況、組織全体に対する貢献等の項目によって業績が評価されるほか、自己研さん、状況把握、論理的思考、チャレンジ志向等の項目によって正社員に求められる役割を發揮した行動が評価される。

これに対し、本件契約社員は、郵便外務事務又は郵便内務事務のうち、特定の業務のみに従事し、上記各事務について幅広く従事することは想定され

ておらず、昇任や昇格は予定されていない。また、時給制契約社員の人事評価においては、上司の指示や職場内のルールの遵守等の基本的事項に関する評価が行われるほか、担当する職務の広さとその習熟度についての評価が行われる。月給制契約社員の人事評価においては、業務を適切に遂行していたかなどの観点によって業績が評価されるほか、上司の指示の理解、上司への伝達等の基本的事項や、他の期間雇用社員への助言等の観点により、月給制契約社員に求められる役割を發揮した行動が評価される。他方、本件契約社員の人事評価においては、正社員とは異なり、組織全体に対する貢献によって業績が評価されること等はない。

- イ 旧一般職を含む正社員には配転が予定されている。ただし、新一般職は、転居を伴わない範囲において人事異動が命ぜられる可能性があるにとどまる。これに対し、本件契約社員は、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ず、郵便局を移る場合には、個別の同意に基づき、従前の郵便局における雇用契約を終了させた上で、新たに別の郵便局における勤務に関して雇用契約を締結し直している。
- ウ 本件契約社員に対しては、正社員に登用される制度が設けられており、人事評価や勤続年数等に関する応募要件を満たす応募者について、適性試験や面接等により選考される。

3 第1審及び原審の判断

東京事件、大阪事件、佐賀事件の最高裁判決において判断の対象となった労働条件（年末年始勤務手当、祝日給、扶養手当、夏期冬期休暇、病気休暇）に関する第1審及び原審の判断は、以下のとおりである。

なお、東京事件、大阪事件、佐賀事件で争われた賃金ないし休暇のそれぞれに関する第1審、第2審、最高裁の結論については、別紙2「日本郵便3事件の対比表」（本誌89頁～90頁）を参照のこと。

(1) 年末年始勤務手当

ア 東京事件

(ア) 第1審

東京地裁は、年末年始勤務手当について、次のとおり判示した。

多くの労働者が年末年始の上記期間を休日として過ごしているのに対し、Yにおいては、年賀状の準備及び配達等の期間として、年間を通じて最繁忙時期となっており、その時期に実際に勤務した正社員に対し、通常の労働の対価としての基本給等に加えて、多くの国民が休日の中で最繁忙時期の労働に従事したことに対する対価として支払われるものであると認められる。長期雇用を前提とした正社員に対してのみ、年末年始という最繁忙時期の勤務の労働に対する対価として特別の手当を支払い、同じ年末年始の期間に労働に従事した時給制契約社員に対し、当該手当を全く支払

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、年末年始勤務手当は、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）という意味がないとはいえないことから、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時給制契約社員に対する手当の額が、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。したがって、年末年始勤務手当に関する正社員と時給制契約社員との間の相違は、同社員に対して当該手当が全く支払われないという点で、不合理なものであると認められる。

本件の年末年始勤務手当については、正社員に対する手当額と差異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、時給制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、民事訴訟法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。正社員に対する同手当の給付には、長期雇用を前提とする正社員に対する動機付けという要素がないとはいえず、有期契約労働者は制度上は長期雇用が前提とされていないことなどの前判示に係る諸事情を考慮すると、正社員に対する支給額全額を損害と認めることはできず、本件に顕れた一切の事情を考慮し、旧一般職及び新一般職に対する支給額の8割相当額を損害と認めるのが相当である。

(イ) 原審

東京高裁は、年末年始勤務手当について、次のとおり判示した。

Yは、時給制契約社員は、年末年始の期間に必要な労働力を補充・確保するための臨時的な労働力としての性格も有しており、採用時の段階で年末年始の期間も（むしろ年末年始の期間こそ）出勤して業務に従事することが想定されているから、年末年始勤務手当の趣旨は妥当しないと主張する。しかし、時給制契約社員の契約期間は6か月以内であるが、その多くは6か月であって、更新もされることからすれば、時給制契約社員が、年末年始の期間に必要な労働力を補充・確保するための臨時的な労働力であるとは認められない。時給制契約社員に年末年始勤務手当の趣旨が妥当しないとはいえない。長期雇用を前提とした正社員に対してのみ、年末年始という最繁忙時期の勤務の労働に対する対価として特別の手当を支払い、同じ年末年始の期間に労働に従事した時給制契約社員に対し、当該手当を支払わないことは、不合理であると評価することができるものであるから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。

年末年始勤務手当の額は、12月29日から31日までは1日4000円、1月1

日から3日までは1日5000円である。第1審原告らは、年末年始に出勤した日について、上記期間に対応する上記金額の損害を被ったと認められる。

イ 大阪事件

(ア) 第1審

大阪地裁は、年末年始勤務手当について、次のとおり判示した。

年末年始勤務手当は、年末年始に実際に勤務した正社員に対して、多くの労働者が休日として過ごしている時期に繁忙業務に従事したこと、すなわち特定の繁忙期である年末年始に業務に従事したことに着目して支給される性質を有しており、これが同手当の本質的な性質であると認められる。そして、このような性質に照らすと、かかる特定の繁忙期に業務に従事したという趣旨は同じく年末年始の時期に就労した本件契約社員にも妥当するものといえることから、年末年始勤務手当に関する正社員と本件契約社員との間の相違は不合理なものであると認められる。

(イ) 原審

大阪高裁は、年末年始勤務手当について、次のとおり判示した。

年末年始勤務手当は、年末年始が最繁忙期になるという郵便事業の特殊性から、多くの労働者が休日として過ごしているはずの年末年始の時期に業務に従事しなければならない正社員の労苦に報いる趣旨で支給されるものと認められる。年末年始が最繁忙期になり、その時期に業務に従事しなければならないこと自体は、正社員のみならず本件契約社員においても同様といえる。しかし、本件契約社員は、原則として短期雇用を前提としており、年末年始の期間は休日とされておらず、同期間に（むしろ同期間こそ）業務に従事することを当然の前提として採用されているということが出来る（時給制契約社員の従業員数は、毎年、年末年始の期間又はこれを含む下半期に増加し、採用者数も、毎年、年末年始の期間に向けて11、12月が多くなっていること、時給制契約社員の退職者の5割以上が1年以内、7割以上が3年以内での退職という統計結果がある。）。また、Yにおいて、正社員の待遇を手厚くすることで有為な人材の長期的確保を図る必要があるとの事情やYにおける各労働条件が労使協議を経て設定されたという事情がある。これら事情は、相応の重みのある労契法20条所定の「その他の事情」であり、労働条件の相違が不合理であるとの評価を妨げる事情ということが出来る。以上からすれば、本件比較対象正社員（引用者注：旧一般職、新一般職。以下同じ）と本件契約社員とで年末年始勤務手当に関し労働条件の相違が存在することは、直ちに不合理なものと評価することは相当ではない。もっとも、本件契約社員にあっても、有期労働契約を反復して更新し、契約期間を通算した期間が長期間に及んだ場合（契約期間を通算した期間が5年を超えた場合）には、年末年始勤務手当を支給する趣旨・目的との関係で本件比較対象正社員と本件契約社員との間に相違を設ける根拠は薄弱なものとならざるを得ない。このような場合にも

本件契約社員には本件比較対象正社員に対して支給される年末年始勤務手当を一切支給しないという労働条件の相違は、職務内容等の相違や導入時の経過、その他Yにおける上記事情などを十分に考慮したとしても、もはや労契法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。

(2) 祝日給

ア 東京事件

(ア) 第1審

東京地裁は、祝日給について、次のとおり判示した。

祝日に勤務することへの配慮の観点からの割増しについては、正社員と時給制契約社員との間に割増率（100分の35）の差異はないこと、正社員に対する祝日給については、正社員は祝日も勤務日とされており、昭和24年以降、祝日に勤務しない常勤職員（当時の国家公務員）にも勤務したものと同額の賃金が支払われていたことや、平成19年の郵政民営化の際、郵政民営化法第173条に基づき、民営化前の労働条件及び処遇に配慮する必要があったこと、国家公務員についても同様の支給形態が採用されていることなどに基づくものであり、正社員の賃金体系に由来する正社員間の公平のために設けられたものであること、これに対し、時給制契約社員については、元々実際に働いた時間数に応じて賃金を支払う形態が採られており、勤務していない祝日にその対価としての給与が支払われる理由がないことなどを踏まえると、正社員と時給制契約社員の祝日給に関する相違は、不合理と認めることはできない。

(イ) 原審

東京高裁は、祝日給について、東京地裁の上記判示部分に、以下の点を加筆して判示したが、東京地裁の結論を支持した。

「祝日に勤務した正社員について、当該祝日に支給された賃金の観点から見ると、勤務日とされている祝日に基本給として支給される100%と祝日給である135%の合計235%の賃金が支給されることになるが、上記基本給は勤務してもしなくても支給されるものであるから、祝日に勤務したことにより追加して支給される賃金の観点から見ると、祝日給である135%であって、時給制契約社員と同じ割合である」

イ 大阪事件

(ア) 第1審

大阪地裁は、祝日給について、次のとおり判示した。

業務分担及び人員配置の必要性等に応じて長期雇用を前提とする正社員と原則として短期雇用を前提とする本件契約社員との間で、勤務日や休暇について異なる制度や運用を採用することは、企業の人事上の施策として一定の合理性がある。特に、年末年始が最繁忙期であるというYの業務の

特殊性を踏まえると、正社員に対して年始休暇が与えられているとしても、原則として短期雇用を前提とする期間雇用社員の採用に当たって、年始期間も業務に従事することを当然の前提とすることには合理的理由があると認められる。そうすると、上記のような取扱いの相違は、一定の合理性を有していると認められるとし、祝日給に関する正社員と本件契約社員との間の相違は、不合理なものであると認められない。

(イ) 原審

大阪高裁は、祝日給について、次のとおり判示した。

正社員は、年始期間について特別休暇が与えられており、かつては代替休暇も認められていたのに対し、本件契約社員にはこのような特別休暇がなかったものであり、年始期間の勤務に対する祝日給と祝日割増賃金の支給の有無に関する相違は、上記特別休暇についての相違を反映したものと解される。しかも、長期雇用を前提とする正社員と、原則として短期雇用であり、かつ、Yの業務の特殊性から、最繁忙期である年始期間に勤務することを前提に採用されている本件契約社員との間で、勤務日や休暇について異なる制度や運用を採用すること自体は、企業の人事上の施策として一定の合理性があるというべきである。そうすると、Yにおける本件契約社員と本件比較対象正社員との年始期間の特別休暇についての相違が存在することは、直ちに労契法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解されるから、これを反映した祝日給と祝日割増賃金との相違も、同条にいう不合理と認められるものには当たらない。もっとも、有期労働契約を反復して更新し、契約期間を通算した期間が5年を超えた場合に、年始期間に勤務した場合の祝日給又は祝日割増賃金の支給の有無に上記相違を設けることは、不合理というべきである。

ウ 佐賀事件

(ア) 第1審

佐賀地裁は、「祝日勤務することを命じられている正社員には、本来の給与に加えて祝日給が支給されることになるが、祝日勤務することを命じられている正社員以外の正社員は、勤務を要しないとされつつ本来の給与を支給されていることとの公平の観点に適うものである。」と判示し、労働契約法20条には違反しないとした。

(イ) 原審

福岡高裁は、「祝日給が支給されている趣旨は、正社員の勤務体制を前提にした正社員間の処遇の均衡を図ってきた歴史的な経緯によるものである。そして、時給制契約社員との間に相違が生じているのは、祝日が本来的には勤務日であることとされ、それを前提に基本給等が定まっている正社員と、そもそも祝日は当然に勤務日ではなく、就労した時間数に応じて賃金を支払うこととされている時給制契約社員の勤務体制の相違によるものであるといえる。そうすると、祝日給が支給される趣旨は、1審原告が

主張するものとは異なるのであり、上に述べた事情を総合考慮するならば、この点に関する相違を不合理であるとまで認めることはできない。」と判示し、労働契約法20条には違反しないとした。

(3) 扶養手当

ア 第1審（大阪事件）

大阪地裁は、扶養手当に係る歴史的経緯、その支給要件等に照らすと、扶養手当は、経済情勢の変動に対応して労働者及びその扶養親族の生活を保障するために、基本給を補完するものとして付与される生活保障給としての性質を有していたものであると認められ、また、扶養手当は、その従事する勤務内容にかかわらず、扶養親族の有無及びその状況に着目して一定額を支給されるものであることからすると、職務の内容等の相違によってその支給の必要性の程度が大きく左右されるものではないとし、正社員に対してのみ扶養手当が支給され、扶養親族がいる第1審原告らに対して支給されないという相違は、不合理であるといわざるを得ないと判示した。

イ 原審（大阪事件）

大阪高裁は、扶養手当に関して、次のとおり判示した。

扶養手当は、いわゆる家族手当に該当するところ、家族手当は、一般的に生活手当の一種とされており、長期雇用システム（いわゆる終身雇用制）と年功的賃金体系の下、家族構成や生活状況が変化し、それによって生活費の負担が増減することを前提として、会社が労働者のみならずその家族の生活費まで負担することで、有為な人材の獲得、定着を図り、長期にわたって会社に貢献してもらうという効果を期待して支給されるものと考えられる。そして、歴史的経緯や支給要件等からすれば、Yの扶養手当も、上記と同様に長期雇用を前提として基本給を補完する生活手当としての性質、趣旨を有するものといえる。これに対し、本件契約社員は、原則として短期雇用を前提とし、必要に応じて柔軟に労働力を補充、確保するために雇用されたものであり、賃金も年功的賃金体系は採用されておらず、基本的には従事する業務の内容や就業の場所等に応じて定められているのであるから、長期雇用を前提とする基本給の補完といった扶養手当の性質及び支給の趣旨に沿わないし、本件契約社員についても家族構成や生活状況の変化によって生活費の負担増もあり得るが、基本的には転職等による収入増加で対応することが想定されている。そうすると、本件比較対象正社員と本件契約社員との間の扶養手当に関する相違は、不合理と認めることはできない。

(4) 夏期冬期休暇

ア 東京事件

(ア) 第1審

東京地裁は、夏期冬期休暇について、次のとおり判示した。

夏期冬期休暇は、その時期や日数については、とりわけ職務の内容や繁忙期による影響を受けると考えられるものの、職務の内容等の違いにより、制度としての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、時給制契約社員についてだけ、制度として夏期冬期休暇を設けないことは、不合理な相違というべきである。正社員と時給制契約社員とを比較すると、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として、時給制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な理由は見当たらない。夏期冬期休暇に関する正社員と時給制契約社員との間の相違は、不合理であると認められ、労働契約法20条に違反するが、夏期冬期休暇の相違に伴う損害の主張がないとして、請求を棄却した。

(イ) 原審

東京高裁は、夏期冬期休暇について、次のとおり判示した。

夏期冬期休暇の趣旨は、内容の違いはあれ、一般的に広く採用されている制度をYにおいても採用したものと解される。したがって、Yの従業員のうち正社員に対して上記の夏期冬期休暇を付与する一方で、時給制契約社員に対してこれを付与しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。

しかし、第1審原告らが現実に夏期冬期休暇が付与されなかったことにより、賃金相当額の損害を被った事実、すなわち、第1審原告らが無給の休暇を取得したが、夏期冬期休暇が付与されていれば同休暇により有給の休暇を取得し賃金が支給されたであろう事実の主張立証はないとして、請求を棄却した。

イ 大阪事件

(ア) 第1審

夏期冬期休暇の相違については不法行為による損害賠償請求の対象とされなかったため、労働契約法20条に違反するか否かの判断は示されなかった。

(イ) 原審

大阪高裁は、夏期冬期休暇について、「長期雇用を前提とする正社員と原則として短期雇用を前提とする本件契約社員との間で、異なる制度や運用を採用すること自体は、相応の合理性があるというべきであり、本件比較対象正社員に対して付与される夏期冬期休暇が本件契約社員に対しては付与されないという相違が存在することは、直ちに不合理であると評価することはできない。」と判示しながらも、本件契約社員にあっても、有期労働契約を反復して更新し、契約期間を通算した期間が長期間に及んだ場合には、夏期冬期休暇を付与する趣旨・目的との関係で本件比較対象正社

員と本件契約社員との間に相違を設ける根拠は薄弱なものとならざるを得ないから、このような場合にも本件契約社員には本件比較対象正社員に対して付与される夏期冬期休暇を一切付与しないという労働条件の相違は、職務内容等の相違や導入時の経過、その他Yにおける上記事情などを十分に考慮したとしても、もはや労契法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当であると判断し、契約期間を通算した期間が5年を超えた場合に夏期冬期休暇を付与しないのは不合理であると判示し、労働契約法20条に違反するとした。

そして、夏期冬期休暇が付与されないことによる損害について、「夏期冬期休暇が付与されれば非番日の一部を有給の夏期冬期休暇とすることができたはずであるといえる」とし、時給制契約社員については、時給額に1日の勤務時間（いずれも8時間）と正社員であれば付与された夏期冬期休暇の日数を乗じた額に相当する額の損害を被ったと認定し、月給制契約社員については、1日当たりの賃金額に正社員であれば付与された夏期冬期休暇の日数を乗じた額に相当する損害を被ったと認定した。

ウ 佐賀事件

(ア) 第1審

佐賀地裁は、「正社員に対してかかる休暇が付与し（ママ）た趣旨は、長期雇用を前提とする正社員に対して定年までの長期にわたり会社へ貢献することのインセンティブを付与することにより無期契約労働者としての長期的な勤続を確保しているものであり、かかる労働条件の相違につき不合理であるとは認められない。」と判示し、労働契約法20条には違反しないとした。

(イ) 原審

福岡高裁は、「夏期及び冬期休暇が、主としてお盆や年末年始の慣習を背景にしたものであることに照らすと、かかる休暇が正社員に対し定年までの長期にわたり会社に貢献することへのインセンティブを与えるという面を有しているとしても、そのような時期に同様に就労している正社員と時給制契約社員との間で休暇の有無に相違があることについて、その職務内容等の違いを理由にその相違を説明することはできず、制度として時給制契約社員にこれが全く付与されないことについては、不合理な相違であるといわざるを得ない。」として労働契約法20条に違反するとし、「1審原告が正社員とほぼ同程度の勤務日数、勤務時間で就労していたと認められることに照らすならば、1審原告に対しては、同程度の休暇を付与するのが相当であった」と判示した。そして、1審原告は有給での夏期休暇及び冬期休暇をそれぞれ3日間取得する機会を失ったとして、1日8時間就労したことを前提とする時給相当額を損害として認定した。

(5) 病気休暇

ア 東京事件

(ア) 第1審

東京地裁は、病気休暇について、次のとおり判示した。

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と認められるところ、前判示に係る正社員と時給制契約社員との間の職務の内容等に照らし、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時給制契約社員に対して同休暇を付与する場合、有給休暇を取得するための要件として正社員と異なった必要勤続期間を設定することや、取得可能日数について正社員と差異があることについては、その差異等の程度により、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、時給制契約社員に対しては、契約更新を重ねて全体としての勤務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、前判示に係る職務の内容等の違い等に関する諸事情を考慮しても、合理的理由があるということとはできない。したがって、病気休暇に関する正社員と時給制契約社員との間の相違は、不合理なものであると認められ、労働契約法20条に違反するが、原告らは、それに伴う損害について主張せず、この相違に係る損害賠償請求をしていないとして、請求を棄却した。

(イ) 原審

東京高裁は、病気休暇について、次のとおり判示した。

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と認められるところ、長期雇用を前提とした正社員に対し日数の制限なく病気休暇を認めているのに対し、契約期間が限定され、短時間勤務の者も含まれる時給制契約社員に対し病気休暇を1年度において10日の範囲内で認めている労働条件の相違は、その日数の点においては、不合理であると評価することができるものとはいえない。しかし、正社員に対し私傷病の場合は有給（一定期間を超える期間については、基本給の月額及び調整手当を半減して支給）とし、時給制契約社員に対し私傷病の場合も無給としている労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。

Yは、病気休暇は、正社員の長期雇用を前提として、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に有給の休暇を付与し、定年までの長期にわたり会社へ貢献する動機づけをすることにより無期契約労働者としての長期的な勤続を確保することを目的としていると主張するが、病気休暇の趣旨は上記のとおり解するのが相当であり、Yの主張は採

用できない。

Yは、時給制契約社員について、無給の病気休暇が認められていることに加えて、やむを得ない相当な理由があると認められる場合には、所属長へ申し出て承認を得ることで、無断欠勤の取扱いはしていないし、1週当たり20時間以上勤務する時給制契約社員は、私傷病により4日間以上欠勤し、その間給与の支給を受けなかった場合には、4日目以降最長1年6か月までの間、傷病手当金として、1日当たり過去12か月間の各月の標準報酬月額を30で除した額の3分の2に相当する金額の給付を受けることができると主張する。しかし、病気休暇は、時給制契約社員に対し私傷病の場合も無給とされていることが不合理であると評価することができるものであるから、無給の休暇制度があることや健康保険からY主張の傷病手当金の給付を受けられることは、上記判断を左右するものではない。

その上で、X2が①無給の承認欠勤をとって内科クリニックを受診した日及び②年次有給休暇を取得して緊急外来を受診した日の賃金相当額をX2の損害と認めた。他方で、第1審原告らが主張した「病気休暇が無給であるがゆえに、病気にかかった場合にも生活のことを考えて休むことを躊躇し、無理をしてでも出勤せざるを得ない状況であり、病気になった場合に備え、年次有給休暇を使わずに確保しておかねばならないなど、多大な苦痛を強いられてきた」ことを理由とする慰謝料請求については、「第1審原告らが、病気にかかったが、無理をして出勤をした事実又は病気になった場合に備え、年次有給休暇を使わずに確保していた事実を認めるに足りる証拠はない」と判示して、請求を棄却した。

イ 大阪事件

(ア) 第1審

病気休暇の相違について不法行為による損害賠償請求がなかったため、労働契約法20条に違反するか否かの判断はされなかった。

(イ) 原審

大阪高裁は、病気休暇について、次のとおり判示した。

Yの病気休暇は、郵政省における病気休暇制度は明治憲法下から存在していたが、これが今日に至るまで原則的には変更されることなく引き継がれていることが認められる。そして、一般の国家公務員の病気休暇は、職員が私傷病になった場合にも安んじて療養に専念させ、健康体に回復させることによって公務能率の維持向上に資することにあると考えられ、Yの病気休暇も同趣旨と認められる。病気休暇についても、長期雇用を前提とする正社員と原則として短期雇用を前提とする本件契約社員との間で、病気休暇について異なる制度や運用を採用すること自体は、相応の合理性があるというべきであり、Yにおける本件契約社員と本件比較対象正社員との間で病気休暇の期間やその間有給とするか否かについての相違が存在することは、直ちに不合理であると評価することはできない。もっとも、年

末年年始勤務手当の項で説示したことは、病気休暇にも当てはまるというべきである。そうすると、本件において、第1審原告らのうち第1審原告X1を除く7名については、有期労働契約を反復して更新し、改正後の労契法施行日である平成25年4月1日時点で、契約期間を通算した期間が既に5年を超えているから、前記病気休暇の期間及びその間の有給・無給の相違を設けることは、不合理というべきである。また、第1審原告X1については、平成25年4月1日時点での契約期間を通算した期間は約3年にとどまるから、上記相違を設けることは不合理とはいえないが、その後、さらに有期労働契約が更新され、契約期間を通算した期間が5年を超えた平成27年5月1日以降も病気休暇について上記相違を設けることは、不合理というべきである。

4 【最高裁判決の判旨】

(1) 年末年始勤務手当（大阪事件、東京事件）

ア 大阪事件

最高裁は、次のとおり判示した上で、年末年始手当に係る損害賠償請求に関する部分につき破棄差戻しとした。

Yにおける年末年始勤務手当は、郵便の業務を担当する正社員の給与を構成する特殊勤務手当の一つであり、12月29日から翌年1月3日までの間において実際に勤務したときに支給されるものであることからすると、同業務についての最繁忙期であり、多くの労働者が休日として過ごしている上記の期間において、同業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質を有するものであるといえる。また、年末年始勤務手当は、正社員が従事した業務の内容やその難度等に関わらず、所定の期間において実際に勤務したこと自体を支給要件とするものであり、その支給金額も、実際に勤務した時期と時間に依りて一律である。上記のような年末年始勤務手当の性質や支給要件及び支給金額に照らせば、これを支給することとした趣旨は、本件契約社員にも妥当するものである。そうすると、郵便の業務を担当する正社員と本件契約社員との間に労働契約法20条所定の職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、両者の間に年末年始勤務手当に係る労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができるものといえる。したがって、郵便の業務を担当する正社員に対して年末年始勤務手当を支給する一方で、本件契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。

イ 東京事件

大阪事件と同様に、「郵便の業務を担当する正社員に対して年末年始勤務

手当を支給する一方で、同業務を担当する時給制契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である」と判示して、第1審原告及びY双方の上告を棄却した。

(2) 祝日給（大阪事件）

最高裁は、次のとおり判示した上で、祝日給に係る損害賠償請求に関する部分につき破棄差戻しとした。

Yにおける祝日給は、祝日のほか、年始期間の勤務に対しても支給されるものである。年始期間については、郵便の業務を担当する正社員に対して特別休暇が与えられており、これは、多くの労働者にとって年始期間が休日とされているという慣行に沿った休暇を設けるという目的によるものであると解される。これに対し、本件契約社員に対しては、年始期間についての特別休暇は与えられず、年始期間の勤務に対しても、正社員に支給される祝日給に対応する祝日割増賃金は支給されない。そうすると、年始期間の勤務に対する祝日給は、特別休暇が与えられることとさ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を支給することとされたものと解され、郵便の業務を担当する正社員と本件契約社員との間の祝日給及びこれに対応する祝日割増賃金に係る上記の労働条件の相違は、上記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。しかしながら、本件契約社員は、契約期間が6か月以内又は1年以内とされており、第1審原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者も存するなど、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といふべきである。そうすると、郵便の業務を担当する正社員と本件契約社員との間に労働契約法20条所定の職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、上記祝日給を正社員に支給する一方で本件契約社員にはこれに対応する祝日割増賃金を支給しないという労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができるものといえる。したがって、郵便の業務を担当する正社員に対して年始期間の勤務に対する祝日給を支給する一方で、本件契約社員に対してこれに対応する祝日割増賃金を支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。

(3) 扶養手当（大阪事件）

最高裁は、次のとおり判示した上で、扶養手当に係る損害賠償請求に関する

部分につき破棄差戻しとした。

Yにおいて、郵便の業務を担当する正社員に対して扶養手当が支給されているのは、上記正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その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、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられる。このように、継続的な勤務が見込まれる労働者に扶養手当を支給するものとするのは、使用者の経営判断として尊重し得るものと解される。もっとも、上記目的に照らせば、本件契約社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養手当を支給することとした趣旨は妥当するというべきである。そして、Yにおいては、本件契約社員は、契約期間が6か月以内又は1年以内とされており、第1審原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。そうすると、上記正社員と本件契約社員との間に労働契約法20条所定の職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、両者の間に扶養手当に係る労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができるものというべきである。したがって、郵便の業務を担当する正社員に対して扶養手当を支給する一方で、本件契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。

(4) 夏期冬期休暇（佐賀事件、東京事件、大阪事件）

ア 不合理性の有無（佐賀事件）

有期労働契約を締結している労働者と無期労働契約を締結している労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が労働契約法20条にいう不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、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（最高裁平成29年（受）第442号同30年6月1日第二小法廷判決・民集72巻2号202頁）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。

Yにおいて、郵便の業務を担当する正社員に対して夏期冬期休暇が与えられているのは、年次有給休暇や病気休暇等とは別に、労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図るという目的によるものであると解され、夏期冬期休暇の取得の可否や取得し得る日数は上記正社員の勤続期間の長さに応じて定まるものとはされていない。そして、郵便の業務を担当する時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされるなど、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のであって、夏期冬期休暇を与える趣旨は、上記時給制契約社員にも妥当する

というべきである。そうすると、郵便の業務を担当する正社員と同業務を担当する時給制契約社員との間に労働契約法20条所定の職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、両者の間に夏期冬期休暇に係る労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができるものといえる。したがって、郵便の業務を担当する正社員に対して夏期冬期休暇を与える一方で、郵便の業務を担当する時給制契約社員に対して夏期冬期休暇を与えないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。

イ 損害の有無

(ア) 東京事件

Yにおける夏期冬期休暇は、有給休暇として所定の期間内に所定の日数を取得することができるものであるところ、郵便の業務を担当する時給制契約社員である第1審原告らは、夏期冬期休暇を与えられなかったことにより、当該所定の日数につき、本来する必要のなかった勤務をせざるを得なかったものといえるから、上記勤務をしたことによる財産的損害を受けたものといえることができる。当該時給制契約社員が無給の休暇を取得したか否かなどは、上記損害の有無の判断を左右するものではない。したがって、郵便の業務を担当する時給制契約社員である第1審原告らについて、無給の休暇を取得したなどの事実の主張立証がないとして、夏期冬期休暇を与えられないことによる損害が生じたとはいえないとした原審の判断には、不法行為に関する法令の解釈適用を誤った違法がある（破棄差戻し）。

(イ) 大阪事件

東京事件の判示と同旨（結論は原審維持）。

(ウ) 佐賀事件

東京事件の判示と同旨（結論は原審維持）。

(5) 病気休暇（東京事件）

「賃金以外の労働条件の相違についても、同様に、個々の労働条件が定められた趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である」との佐賀事件の最高裁判決を引用しつつ、次のとおり判示した。

Yにおいて、私傷病により勤務することができなくなった郵便の業務を担当する正社員に対して有給の病気休暇が与えられているのは、上記正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられる。このように、継続的な勤務が見込まれる労働者に私傷病による有給の病気休暇を与えるものとするのは、使用者の経営判断として尊重し得るものと解される。

もっとも、上記目的に照らせば、郵便の業務を担当する時給制契約社員に

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というべきである。そして、Yにおいては、上記時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされており、第1審原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。そうすると、上記正社員と上記時給制契約社員との間に労働契約法20条所定の職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、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、不合理であると評価することができるものといえる。

したがって、私傷病による病気休暇として、郵便の業務を担当する正社員に対して有給休暇を与えるものとする一方で、同業務を担当する時給制契約社員に対して無給の休暇のみを与えるものとするという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。

5 【論点】

- (1) 年末年始勤務手当の相違に関する不合理性の有無
- (2) 祝日給の相違に関する不合理性の有無
- (3) 扶養手当の相違に関する不合理性の有無
- (4) 夏期冬期休暇の相違に関する不合理性の有無及び損害の有無
- (5) 病気休暇の相違に関する不合理性の有無

6 【検討会における議論の要旨】

(1) 年末年始勤務手当について

- ・年末年始勤務手当は、年末年始に勤務したら「お年玉をあげる。」というつもりで制度が作られて、正社員だけお年玉があって非正規にないのはかわいそうと最高裁が見たのではないか。
- ・年末年始勤務手当は、正月休みの正社員と正月も働く正社員との間の公平感を図るために支給されたのではないか。それを非正規社員にも支給しなければならないというのは、おかしいのではないか。
- ・第1審原告らの雇用期間が6か月以上であり、年末年始期間だけの短期アルバイトとは異なる点が、不合理性判断にあたって重視されたのではないか。
- ・損害論については、仮に、最高裁が正社員と同額の手当支給が妥当と考えたのであれば、自判できたと思う。わざわざ差し戻したというのは、必ずしも正社員と同額とする必要はないと判断したと考えることができないか。

(2) 祝日給について

- ・正社員が1月2日及び3日に働いた場合、通常の給与（100%）に加えて祝日給（135%）が支払われる（合計235%）。他方で、契約社員については、1月2日及

び3日は通常の勤務日となり、割増賃金が支払われない（100%の支払いのみ）。

- ・ 祝日給は、国の時代からの手当（処遇）であり、過大な手当といえる。このような手当に関する不合理性判断を民間企業に一般化することは妥当でない。
- ・ 休日のあり方がシフト制で休日を決める非正規社員と、就業規則で休日が決まっている正社員との間で差異があって然るべきと思っていた。正社員間の公平感を図るための制度を非正規社員にも拡大することには疑問がある。
- ・ 大阪事件では祝日給を不合理と判断し、他方で、東京事件では、祝日給が不合理ではないとした原審判断に対する上告が不受理となっている。この点も疑問である。

(3) 扶養手当について

- ・ 日本郵便は、従業員の約半数（約20万人）が非正規社員であり、非正規社員がいないと郵便業務が回らない状態である。このような特殊性があることを認識しておく必要がある。
- ・ 「契約社員に対する扶養手当の不支給が不合理である。」との結論ばかりが目されているが、不合理と判断された理由や日本郵便の特殊性（背景事情）に注目すべきである。日本郵便の扶養手当だから、日本郵便という組織体の特徴からこういう判決が出たというところをぜひ強調したい。
- ・ 手当の名称は同一であるが、各社一様の内容と歴史を持っているわけではない。この点は、今回の最高裁判決を分析・検討するにあたり、基本として押さえておかないといけない。
- ・ 「見込まれる」ということは、長期間継続されそうだとということであれば、極端な話、1年目からでも同じ待遇にしないといけないと読める（しかも、本判決では、個別の原告について話をしているわけではない）。そうすると、制度全体として1年目から同じような手当を付与しないのは不合理だといっているようにも読めてしまう。そこまで最高裁は考えてこのワーディングをしたのかというのは、非常に悩ましい。
- ・ 扶養手当について長期にわたって雇用が見込まれるといったら、採用時に家族構成を見て、扶養のある人は採らなくなってしまうのではないだろうか。
- ・ 「相応に継続的な勤務の見込み」は、日本郵便の特殊性（契約社員抜きに業務運営できないこと等）が大きく反映しているのではないか。ダラダラと更新しているだけの場合も「相応に継続的な勤務の見込み」があるといえるか疑問である。

(4) 夏期冬期休暇について

- ・ 大阪医科薬科大学事件でも、アルバイト職員に夏期特別休暇を与えないことが不合理であると判断した大阪高裁の判決が上告不受理によって確定しており、最高裁は、労働から離れることによる心身の回復を図る趣旨で与える休暇については、有期契約労働者に対しても付与すべきと判断する傾向があるといえる。
- ・ 日本郵便の契約社員に夏期冬期休暇を与えないことが不合理であるという最高裁の結論は、日本郵便の職場が定員制の職場であることからすれば、損害賠償としてお金を支払うということ以上に、今後制度として、相当大量にいる契約社員を

休ませなければならないことになって、その分の雇用を増やさなければならないことを意味している。それによる影響は、損害賠償の問題では計れない多大な影響を経営に与えるものと思われる。

(5) 病気休暇について

- 同じく私傷病欠勤中の賃金不支給について争われている大阪医科薬科大学事件では、不合理性を認めた原審の判断が破棄されているのに対して、東京事件では不合理性が認められている。これは、大阪医科薬科大学事件ではアルバイト職員の在籍上限が5年であったのに対して、東京事件では有期契約を10年以上繰り返しているという事案の違いにより判断が分かれたと思われる。
- もっとも、東京事件のいう「相応に継続的な勤務が見込まれる」というのが、一体どういう判断基準になるのか明らかでない。
- 有期雇用については、「(更新への)合理的期待」という法的な用語があるにもかかわらず、最高裁があえてそれと異なる「相応に継続的な勤務が見込まれる」という用語を用いたのは、実績としてある程度勤めたことが必要だという意味ではないか。
- 「合理的な期待」というのは労働者から見た概念だが、「相応に継続的な勤務が見込まれる」というのは企業の側から見た概念だと整理することもできるのではないか。
- 日本郵便という企業においては、正規と非正規がほぼ半数ずつで、「正規がメインで、非正規が補助」という通常のケースとは異なっており、この点は日本郵便という企業の特殊性といってもよいのではないか。
- 病気休暇について、「相応に継続的な勤務が見込まれる」という用語が用いられたのは、非正規社員が企業の本来的業務に必要な不可欠なものとして組み込まれている日本郵便という企業の特殊性に基づくもので、本件限りの判断という見方ができるのではないか。
- 東京事件の病気休暇についての判示は、正社員に全国転勤のあるハマキョウレックス型の大企業にとってはあまり影響はないが、比較的地方の中小企業で正社員にも転勤がない企業にとっては影響が大きいので、この最高裁判決のような議論が一般化することのないよう、これはあくまで日本郵便という特殊な企業についての事例判断だということを強調しておきたい。
- 本来、私傷病欠勤や私傷病休暇の制度というのは、病気で仕事を失わないための雇用維持のための制度であるはずだが、今回の最高裁の判示では、仕事を休んでも給料がもらえる制度にしなさいといっているように聞こえる。
- 今回の最高裁判決のように、本件契約社員にも1年に10日もの有給の病気休暇が認められることになると、人材計算上は、本件契約社員の全員が1年に10日ずつ病気休暇を取得する前提で考えないと人手が足りなくなる。
- 最高裁は、病気は特別な出来事なので本件契約社員の全員が病気休暇を取得することはないと考えたのかもしれないが、本件契約社員が病気休暇を取得しなかったのは無給だったからで、有給になれば話が違ってくると思う。

- ・そもそも、正社員に私傷病欠勤や私傷病休暇の制度を設ける場合に有給とすることの方が稀だといえる。そうだとすると、今回の最高裁の判断も、正社員について有給にしているのだから、本件契約社員についても有給での病気休暇を認めないのは不合理な相違だとするものではないか。
- ・同じく病気になったときに、非正規の方は給料のことを心配して仕事に出ざるを得ないのに、正社員だったら給料の心配をせずに休めるというのはおかしいという観点から見れば、今回の最高裁の判断も支持し得るのではないか。
- ・労働契約法20条が制定された趣旨は非正規雇用の貧困を防止する点にあったことに思いを致せば、東京事件で最高裁が病気休暇の有給・無給の相違を不合理と判断したことも理解し得るのではないか。

7 【(検討会の) 意見】

(1) 年末年始勤務手当について：判旨はやむを得ない。

ア 本判決は、年末年始勤務手当の性質や支給要件等を明らかにした上で、本件契約社員に同手当を支給しないことは不合理であると判断している。このような判断の枠組みは、労契法20条違反が争点となったハマキョウレックス（差戻審）事件（最判平成30年6月1日）や長澤運輸事件（最判平成30年6月1日）の判断枠組みを踏襲したものであり、相当と考える。

イ 本判決は、年末年始勤務手当について、年末年始期間に勤務したこと自体を支給要件としていること、支給額も実際に勤務した時期と時間に応じて一律であること等から、年末年始勤務手当は、年末年始時期に勤務したことへの対価と認定した。そして、同手当を正社員にのみ支給し、本件契約社員に支給しないことは不合理であると判断した。

ウ 年末年始勤務手当については、正社員は就業規則によって休日が定められているところ、年末年始期間に就労した正社員と同期間に就労しなかった正社員との間の公平を図る趣旨と考えた場合、これを本件契約社員に支給しなかったとしても、正社員と本件契約社員の休日の在り方の相違に起因するため、不合理とはいえないとの判断もあり得たと考えられる。

このため、本判決は、年末年始勤務手当の趣旨に関する検討が不十分であったと指摘せざるを得ない。もっとも、この点は、支給要件等から、上述した年末年始勤務手当の趣旨までも認定することは困難であると判断した可能性も考えられる。

いずれにせよ、本判決を精査すると、裁判所は、手当の支給要件や支給額といった客観的事実から、当該手当の趣旨・目的を推認する判断手法を採用しており、今後の実務の参考になる。

エ なお、原審は、本件契約社員に年末年始勤務手当を支給しないことは直ちに不合理なものと評価することはできないが、通算雇用期間が5年超の場合には不合理と認められると判示していた。これは、本件契約社員は、原則として短期雇用を前提としていること等を理由とするものであった。しかし、

年末年始期間に郵便業務に従事することは通算雇用期間とは関係ないことから、同判断を最高裁が維持しなかったことは、本事案においてはやむを得ないと考える。

オ 本判決は、郵便の業務を担当する正社員に対して年末年始勤務手当を支給する一方で、本件契約社員に対してこれを支給しないことは不合理と判示した。ところが、同手当に係る損害賠償請求に関する部分につき破棄差戻しとしており、正社員に支給した年末年始勤務手当と同額を本件契約社員に支給しなければならないと判示しているわけではない。この点は、具体的な損害額については、差戻審での判断が待たれるが、本件契約社員が年末年始期間に業務に従事することを当然の前提として採用されたのであれば、支給額に正社員と一定の差異を設けたからとしても、必ずしも不合理と判断されることにはならないのではないかと考える。

(2) 祝日給について：判旨に反対

ア 本判決は、年始期間の勤務に対する祝日給の趣旨を明らかにした上で、同期間の勤務に対する祝日割増賃金を本件契約社員に支給しないことは不合理であると判断した。

祝日給を支給する趣旨が、単に年始期間における勤務の代償であれば、正社員と本件契約社員は、いずれも年末年始時期に郵便業務に従事していることから、上記判断は妥当とも言えよう。

イ しかしながら、本判決では、郵便の業務を担当する正社員と本件契約社員との間の祝日給及びこれに対応する祝日割増賃金に係る労働条件の相違は、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とし、他方で、本件契約社員に特別休暇を付与しないこと自体には理由があるとしている。これらによれば、年始期間の勤務に対する祝日給の相違には合理性があると判断するのが自然ではないかと考える。この点において、本判決の結論には疑問がある。

また、大阪事件では、本件契約社員に対する祝日給の不支給を不合理と判断する一方で、東京事件では、祝日給が不合理ではないとした原審判断に対する上告が不受理となっており、統一的判断がなされたといえるか疑問がある。

以上より、判旨に反対である。

(3) 扶養手当について：判旨に反対

ア 扶養手当についても、本判決は、その趣旨を明らかにした上で、本件契約社員に扶養手当を支給しないことの不合理性を判断している。

すなわち、本判決は、扶養手当について、正社員は長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その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、その継続的な雇用

を確保するという目的によるものと考えられると判示した。

そして、本件契約社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養手当を支給する趣旨は妥当するというべきであるところ、本件契約社員は、相応に継続的な勤務が見込まれているといえるとした上で、郵便の業務を担当する正社員に対して扶養手当を支給する一方で、本件契約社員に対してこれを支給しないことは不合理であると判示した。

イ 扶養手当は福利厚生としての意味合いが強く、いかなる従業員に扶養手当を支給するかは、人件費予算や人材活用の必要性等を踏まえ、使用者が経営判断すべき事項である。そして、裁判所は、このような経営判断を尊重しなければならない。

これについては、本判決も「継続的な勤務が見込まれる労働者に扶養手当を支給するものとすることは、使用者の経営判断として尊重し得るものと解される。」と判示している。ところが、実際にこの点が具体的に検討された形跡はない。

ウ 本判決では、扶養手当の不支給が不合理と判断された第1審原告X2及びX3は、いずれも国又は日本郵政公社に有期任用公務員として採用された者であり、事実審口頭弁論終結日（平成30年10月19日）相当長期（10年以上）にわたって有期雇用契約の更新を繰り返してきた。そして、このような契約更新の実情に加えて、Yでは、正社員とほぼ同数の契約社員が郵便業務に従事していることから、本判決は、正社員のみならず契約社員についても、その継続的な雇用を確保する目的があると判断したと考えられる。

しかしながら、「相応に継続的な勤務が見込まれる」とは、具体的にいかなる場合を意味するか不明である。のみならず、本判決の判決文は、第1審原告らに限らず、扶養親族を有する本件契約社員全体に対する扶養手当の不支給が不合理であると判示しているように読むことができる等、その判示内容は不明確であり、今後の実務に混乱をもたらすことを危惧する。

エ 以上より、扶養手当に関する本判決の判断には反対である。

オ なお、「継続的な勤務が見込まれる労働者に扶養手当を支給するものとすることは、使用者の経営判断として尊重し得るものと解される。」との判示部分に照らせば、本判決は、あくまでもYにおける有期契約更新の実態や契約社員活用の実態を踏まえた事例判断であり、その射程範囲は限定的に捉えるべきと考える。

よって、使用者側としては、まずは本判決の事実関係と自社の実態とを比較し、判示内容が自社にも当てはまるかを分析することが肝要である。

(4) 夏期冬期休暇について：判旨に反対

ア 夏期冬期休暇の相違に関する不合理性について

(ア) 夏期冬期休暇の相違については、東京事件では、第1審において、労働

契約法20条に違反するとされながらも、損害の主張がないとして請求棄却となり、原審においても、同様に同条違反が肯定されたが、第1審原告らが無給の休暇を取得したこと、夏期冬期休暇が与えられていればこれを取得し賃金が支給されたであろうこととの事実の主張立証がないことを理由に、第1審原告らに夏期冬期休暇が与えられないことによる損害が生じたとは言えないとして請求が棄却されていた。

大阪事件では、第1審では、そもそも夏期冬期休暇の相違に関する不法行為の主張がなされていなかったため、労働契約法20条違反か否かの判断がなされなかったが、原審では、契約期間を通算した期間が5年を超えた場合に夏期冬期休暇が付与されないのは不合理な相違に当たるとされ、夏期冬期休暇の日数分の賃金相当額を損害として認定した。

そして、佐賀事件では、第1審において、正社員に対して夏期冬期休暇が付与されている趣旨は、長期雇用を前提として定年までの長期にわたり会社に貢献することのインセンティブを付与することにより長期的な勤続を確保していることにあるとして、正社員に対してのみ夏期冬期休暇を付与することは不合理ではないと判断されたが、原審では、正社員と同じようにお盆や年末年始に就労している時給制契約社員に対して夏期冬期休暇がないのは職務の内容等の違いでは説明ができず、不合理な相違であるとされ、夏期冬期休暇を取得する機会を失ったことが損害であるとして、夏期冬期休暇の日数分について1日当たり8時間分の時給相当額が損害として認定された。

以上のとおり、夏期冬期休暇の相違について、東京事件、大阪事件、佐賀事件の控訴審判決は、労働契約法20条に違反するという点で一致していた。

(イ) この点について、最高裁は、長澤運輸事件最高裁判決を引用し、賃金以外の労働条件の相違についても、個々の労働条件の趣旨を個別に考慮して不合理性の有無を判断すべきとする判断枠組みを示した上で、正社員に対して夏期冬期休暇が与えられている趣旨を、労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る目的にあると認定した。最高裁が示す判断枠組みについては妥当であると考えられる。

そして、最高裁は、夏期冬期休暇の上記趣旨は時給制契約社員にも妥当するとして、郵便の業務を担当する正社員と同業務を担当する時給制契約社員との間に職務の内容等につき相応の相違があること等を考慮しても、両者の間に夏期冬期休暇に係る労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができる結論付けている。

この「両者の間に夏期冬期休暇に係る労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができる」との判示からすれば、最高裁は、正社員と同日数の夏期冬期休暇を時給制契約社員にも付与しなければ不合理であると評価したものと解される。

(ウ) 確かに、心身の回復を図るという趣旨は時給制契約社員にも妥当し得るものであると思われるが、労働契約法20条の趣旨は、無期契約労働者と有期契約労働者の均衡待遇を図ることにあり（ハマキョウレックス事件最判、長澤運輸事件最判）、違法と言える程に処遇のバランスを失っていないければ労働契約法20条違反にはならないはずである。佐賀事件の第1審判決が判示するように、正社員に夏期冬期休暇を付与する趣旨、目的として、長期にわたって会社へ貢献することのインセンティブを付与するという側面も存すると解され（同事件の控訴審判決もかかる趣旨を否定していない）、正社員と時給制契約社員とでは会社に対する貢献度合いに相応の違いが存在するのであって、その違いに応じて夏期冬期休暇の付与日数に違いを設けることは許されるのではないかと考える。

そのような検討をせずに、正社員と同日数の夏期冬期休暇を時給制契約社員にも付与しなければ不合理な労働条件の相違に当たると判断したと解される最高裁の結論は、均衡待遇を図るという労働契約法20条の趣旨に整合しないものと考えられる。

イ 夏期冬期休暇の相違に伴う損害の有無について

(ア) 上述のとおり、夏期冬期休暇の相違に伴う損害の認定に関する判断において、控訴審判決で判断が分れている状況にあった。

(イ) この点について、東京事件において最高裁は、時給制契約社員は、夏期冬期休暇を与えられなかったことにより、当該所定の日数につき、本来する必要のなかった勤務をせざるを得なかったといえるとして、上記勤務をしたことによる財産的損害を受けたものということができると判断し、第1審原告らが無給の休暇を取得したこと、夏期冬期休暇が与えられていればこれを取得し賃金が支給されたであろうこととの事実の主張立証がないことを理由に損害が生じたとはいえないとして請求を棄却した東京高裁の控訴審判決について、夏期冬期休暇に係る損害賠償請求に関する部分を破棄し、損害額について更に審理を尽くさせるため同部分につき原審に差し戻した。

その一方で、夏期冬期休暇の日数分の賃金に相当する額の損害が発生したと認定した大阪事件及び佐賀事件の控訴審判決の判断については是認して維持した。

(ウ) 最高裁は、東京事件、大阪事件、佐賀事件を通じて、「夏期冬期休暇を与えられなかったことにより、当該所定の日数につき、本来する必要のなかった勤務をせざるを得なかったといえる」とするが、休暇を取得するかどうかは労働者本人の意思によるものであり、休暇が付与されたからといって必ず取得する訳ではない。本件契約社員が、夏期冬期休暇が付与されず、お盆や年末年始の時期に休むために無給の休暇を取得したのであれば財産的損害が発生したと言い得るが、そうでない場合についても損害の発生を認めて使用者に賠償を命じることは、休暇の買い取りを行ったのと実

質的に同じことになり、夏期冬期休暇を付与する趣旨（心身の回復を図る）とも整合しないことになる。

よって、夏期冬期休暇が付与されないことによる損害を認定するのであれば、代わりに無給の休暇を取得した日数分の損害に限るべきであると考ええる。

(5) 病気休暇について：判旨は妥当だが、あくまで事例判断であり、その射程範囲は限定的なものと捉えるべきである。

ア 東京事件の最高裁判決（以下「本判決」という。）は、「有期労働契約を締結している労働者と無期労働契約を締結している労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が労働契約法20条にいう不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、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（最高裁平成29年（受）第442号同30年6月1日第二小法廷判決・民集72巻2号202頁）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」と判示した佐賀事件の最高裁判決を引用した上で、病気休暇の趣旨を個別に検討している。

最高裁が、「賃金以外の労働条件の相違」についての判断手法を示したことは、大阪事件の第1審判決が「夏期冬期休暇及び病気休暇に関する労働条件の相違が労契法20条に違反するか否かについて判断するまでもなく、原告らが被告に対し、これらの労働条件に関する社員就業規則等が適用される労働契約上の地位にあることの確認を求めることはできない」と判示したような、この点に関する実務上の混乱が生じる余地をなくしたものとして評価できる。

また、「賃金以外の労働条件の相違」についても、「個々の労働条件の趣旨を個別に考慮すべき」とする判断手法は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パート有期法」という。）第8条が「短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」不合理性を判断すると規定していることとも合致する。そこで、今後のパート有期法第8条違反をめぐる訴訟においても、この判断手法が用いられるものと思われる。

イ 病気休暇の趣旨について、本判決は、「Yにおいて、私傷病により勤務することができなくなった郵便の業務を担当する正社員に対して有給の病気休暇が与えられているのは、上記正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられる。このように、継続的な勤務が見込まれる労働者に私傷病による有給の病気休暇を与えるものとするのは、使用者の経営判断として尊重し得るもの

と解される」として、有給の病気休暇が正社員に与えられるのは「継続的な雇用を確保する目的」であると認め、そのような使用者の経営判断を尊重しようとしている。

最高裁は、大阪医科薬科大学事件においても、「私傷病により労務を提供できない状態にある正職員に対し給料（6か月間）及び休職給（休職期間中において標準給与の2割）」が支給されるのは、「正職員が長期にわたり継続して就労し、又は将来にわたって継続して就労することが期待されることに照らし、正職員の生活保障を図るとともに、その雇用を維持し確保するという目的」であると認めている。

最高裁が、東京事件の病気休暇や大阪医科薬科大学事件の私傷病欠勤について、「継続的な雇用を確保する目的」であると判示した点は、年末年始勤務手当や夏期冬期休暇の趣旨について、「正社員の長期間の定着を図る趣旨」であるとか、「長期雇用を前提とした正社員に対してのみ夏期冬期休暇を付与することで、会社に貢献する意識を高め、有為な人材の確保、定着を図ることが期待できる」といったYの主張が採用されなかったことと対照的である。

ウ 本判決は、上記イの判示に続けて、「もっとも、上記目的に照らせば、郵便の業務を担当する時給制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」と指摘して、「Yにおいては、上記時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされており、第1審原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれている」として、正社員に有給の病気休暇が与えられている趣旨は、Yの時給制契約社員にも妥当するとしている。

エ そして、本判決は、正社員と時給制契約社員との間における病気休暇についての取扱いの相違の不合理性について、「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、不合理であると評価することができる」との判断を示した。

この判断は、「私傷病による病気休暇…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」としつつも、「私傷病による病気休暇の日数につき相違を設けること」が、不合理とされるものでないとしたことに意義がある。

この点は、年末年始勤務手当や夏期冬期休暇について、最高裁が、正社員と時給制契約社員との間に「労働条件の相違があることは、不合理である」として、時給制契約社員に正社員と同一の労働条件を認めないと不合理との判断を示したことと対照的である。

これは、正社員に有給の病気休暇が認められるのは「継続的な雇用を確保する目的」であることを前提に、時給制契約社員にもそのような趣旨が妥当

するのは「相応に継続的な勤務が見込まれる」場合であるところ、「継続的な勤務」が見込まれる程度は正社員との間で相違があるため、その相違の程度に応じて、「私傷病による病気休暇の日数」に正社員と相違を設けても、不合理とはいえないと判断されたものと思われる。

これに対し、年末年始勤務手当や夏期冬期休暇については、これら手当や休暇が正社員に認められた趣旨に「継続的な雇用を確保する目的」は含まれず、「勤務の特殊性」や「労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る」ためのものとされ、これら趣旨は時給制契約社員にもそのまま当てはまることから、手当の額や休暇の日数について、正社員と相違を設けることが認められなかったものと思われる。

オ 本判決は、病気休暇の相違による損害について、時給制契約社員が無給の承認欠勤や年次有給休暇を取得して通院した日の賃金相当額だけを認めた原審の判断を是認している。

これは、夏期冬期休暇について、「第1審原告らが無給の休暇を取得したこと、夏期冬期休暇が与えられていればこれを取得し賃金が支給されたであろうことの実の主張立証がない」ことを理由に第1審原告らに損害が生じたとはいえないとした原審の判断が破棄されたことと対照的である。

これは、病気休暇が私傷病等を理由に付与される休暇であるのに対し、夏期冬期休暇が、取得理由を問わず、一定の時期に一定の日数を取得できる休暇である、という休暇の性質が考慮されたものといえる。

カ 最高裁は、大阪事件では、(ア)「長期雇用を前提とする正社員と原則として短期雇用を前提とする本件契約社員との間で、病気休暇について異なる制度や運用を採用すること自体は、相応の合理性がある」「本件契約社員と本件比較対象正社員との間で病気休暇の期間やその間有給とするか否かについて相違が存在することは、直ちに不合理であると評価することはできない」が、(イ)「有期労働契約を反復して更新し、改正後の労契法施行日である平成25年4月1日時点で、契約期間を通算した期間が既に5年を超えている」か、「有期労働契約が更新され、契約期間を通算した期間が5年を超えた」契約社員については、「病気休暇の期間及びその間の有給・無給の相違を設けることは、不合理というべきである」と判示した原審判決についての上告を不受理としている。

この点は、年末年始勤務手当や祝日給について、大阪事件の原審の「契約期間を通算した期間」が「5年を超えた」か否かで労働条件の相違の不合理性を区別する考え方が最高裁で見直されたことと対照的である。

なお、この点について水町勇一郎教授は「(最高裁は)少なくとも5年を超えれば病気休暇に相違を設けることは不合理となると考えているようにも推察される」と指摘しているが、大阪事件の原審では、第1審原告のうち、「平成25年4月1日時点で、契約期間を通算した期間が既に5年を超えている」という条件を満たさなかったX1が病気休暇の適用を主張しなかったた

め、最高裁があえてこの点に関する判断を示す必要がないと考えたともいえる。

東京事件の第1審原告のうちX3も、「平成25年4月1日時点で、契約期間を通算した期間が既に5年を超えている」という条件を満たさなかったが、同人は、無給の承認欠勤や年次有給休暇を取得して通院したと主張していなかったため、「相応に継続的な勤務が見込まれる」時給制契約社員の範囲についての最高裁の判断は示されていないともいえる。

キ 最高裁は、大阪医科薬科大学事件において、「教室事務員である正職員とアルバイト職員との間には職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があった」「アルバイト職員は、契約期間を1年以内とし、更新される場合はあるものの、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいい難い」「第1審原告は、勤務開始後2年余りで欠勤扱いとなり、欠勤期間を含む在籍期間も3年余りとどまり、その勤続期間が相当の長期間に及んでいたとはい難い（い）」ことなどを理由に、「本件大学の教室事務員である正職員に対して私傷病による欠勤中の賃金を支給する一方で、アルバイト職員である第1審原告に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらない」と判示している。

これは、本判決とは異なり、アルバイト職員の有期雇用契約が「長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいい難い」と判断されたことや、「正職員とアルバイト職員との間には職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があった」と判断されたことに基づくものと思われる。

ク 以上のとおり、本判決は、①病気休暇の趣旨を「継続的な雇用を確保する目的」と認め、必ずしも正社員と同日数の病気休暇を本件契約社員に認める必要のないことを認めた点、及び②病気休暇の相違による損害を時給制契約社員が無給の承認欠勤や年次有給休暇を取得して通院した日の賃金相当額に限られることを認めた点で、一定の評価に値する。

その一方で、本判決のいう「相応に継続した勤務が見込まれる」という用語の意味するところは明らかでなく、その射程範囲をどのように解するべきかが不明確である。

この点、この「相応に継続した勤務が見込まれる」の意味するところは、正社員と非正社員がほぼ同数ずつ在籍し、非正社員が本業に不可欠の労働力として組み込まれている日本郵便という企業に特有の事情があることを考慮したものとも考えられる。

すなわち、本判決は、正社員と非正社員がほぼ同数ずつ在籍し、非正社員が本業に不可欠の労働力として組み込まれている日本郵便という特殊な企業において、正社員には有給の病気休暇が認められる一方で、本件契約社員には無給の病気休暇しか認められないという労働条件の相違が、労働契約法20条のいう「不合理な相違」に該当すると判示された、あくまで1つの事例判断ということができる。したがって、その射程範囲も限定的なもの捉える

べきといえる。

8 【関連判例】

- ・ハマキョウレックス事件（最高裁平成30年6月1日判決・労判1179号20頁）
- ・長澤運輸事件（最高裁平成30年6月1日判決・労判1179号34頁）
- ・大阪医科薬科大学事件（最高裁令和2年10月13日判決・労経速2430号3頁）
- ・メトロコマース事件（最高裁令和2年10月13日判決・労経速2430号9頁）

9 【参考文献】

- ・菅野和夫・労働法第12版・348頁
- ・水町勇一郎
「不合理性をどう判断するか？－大阪医科歯科大学・メトロコマース事件・日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件最高裁5判決解説－」（労判1228号5頁）

以上

（弁護士 木村一成 作成）

（弁護士 加藤大喜 作成）

（弁護士 山畑茂之 作成）

別紙1 日本郵便3事件（佐賀・東京・大阪）最高裁判決 比較一覧表

	日本郵便（佐賀）	日本郵便（東京）	日本郵便（大阪）
事案の概要	<p>本件は、Yと期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結して勤務した時給制契約社員であるXが、期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）を締結している労働者（以下「正社員」という。）とXとの間で、夏期休暇及び冬期休暇（以下「夏期冬期休暇」という。）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）により改正して、Yに對し、不法行為に基づき、上記相違に係る損害賠償を求めらるるなどの請求をする事案である。</p>	<p>本件は、Yと期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結して勤務した時給制契約社員である第1審原告ら、期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）を締結している労働者（以下「正社員」という。）と第1審原告らとの間で、年末年始勤務手当、夏期休暇及び冬期休暇（以下「夏期冬期休暇」という。）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）により改正して、Yに對し、不法行為に基づき、上記相違に係る損害賠償を求めらるるなどの請求をする事案である。</p>	<p>本件は、Yと期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結して勤務し、又は勤務していた時給制契約社員又は月給制契約社員である第1審原告ら、期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）を締結している労働者（以下「正社員」という。）と第1審原告らとの間で、年末年始勤務手当、夏期休暇及び冬期休暇（以下「夏期冬期休暇」という。）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）により改正して、Yに對し、不法行為に基づき、上記相違に係る損害賠償を求めらるるなどの請求をする事案である。</p>
当事者（Y）	<p>Yは、国及び日本郵政公社が行っていた郵便事業を承継した郵便局株式会社及び郵便事業株式会社との合併により、平成24年10月1日に成立した株式会社であり、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んでいる。</p>	<p>Yは、国及び日本郵政公社が行っていた郵便事業を承継した郵便局株式会社及び郵便事業株式会社との合併により、平成24年10月1日に成立した株式会社であり、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んでいる。</p>	<p>Yは、国及び日本郵政公社が行っていた郵便事業を承継した郵便局株式会社及び郵便事業株式会社との合併により、平成24年10月1日に成立した株式会社であり、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んでいる。</p>
当事者（第1審原告）	<p>Xは、平成22年6月7日、郵便事業株式会社との間で有期労働契約を締結し、同社及びYとの間でその更新を繰り返して、郵便外務事務（配達等の事務）に従事する時給制契約社員であったが、同25年12月14日、Yを退職した。</p>	<p>第1審原告X1及び第1審原告X2は、いずれも、国又は日本郵政公社に有期任用公務員として任用された後、平成19年10月1日、郵便事業株式会社との間で有期労働契約を締結し、同社及びYとの間でその更新を繰り返して勤務する時給制契約社員である。また、第1審原告X3は、平成20年10月14日、郵便事業株式会社との間で有期労働契約を締結し、同社及びYとの間でその更新を繰り返して勤務する時給制契約社員である。第1審原告X1及び第1審原告X3は、郵便外務事務（配達等の事務）に従事し、第1審原告X2は、郵便内務事務（窓口業務、区分け作業等の事務）に従事している。</p>	<p>第1審原告X1を除く第1審原告らは、いずれも、国又は日本郵政公社に有期任用公務員として任用された後、平成19年10月1日、郵便事業株式会社との間で有期労働契約を締結し、同社及びYとの間でその更新を繰り返して、郵便外務事務（配達等の事務）に従事し、又は従事していた時給制契約社員又は月給制契約社員である。このうち、第1審原告X3は、平成24年8月1日に時給制契約社員から月給制契約社員となったが、その余の者は、いずれも時給制契約社員である。また、第1審原告X4は、平成28年3月31日、Yを退職した。第1審原告X1は、平成22年4月、郵便事業株式会社との間で有期労働契約を締結し、同社及びYとの間で有期労働契約の締結又は更新を繰り返して、郵便外務事務に従事する時給制契約社員である。</p>
会社における制度（旧人事制度、新人事制度）	<p>Y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。</p>	<p>Y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。</p>	<p>Y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。</p>
労働条件の相違（基本部分）	<p>正社員に適用される就業規則において、正社員の勤務時間は、1日について原則8時間、4週間について1週平均40時間とされている。</p>	<p>正社員に適用される就業規則において、正社員の勤務時間は、1日について原則8時間、4週間について1週平均40時間とされている。</p>	<p>正社員に適用される就業規則において、正社員の勤務時間は、1日について原則8時間、4週間について1週平均40時間とされている。</p>

	日本郵便 (佐賀)	日本郵便 (東京)	日本郵便 (大阪)
	<p>期間雇用社員に適用される就業規則において、期間雇用社員は、スペシャリスト契約社員、エキスパート契約社員、月給制契約社員、時給制契約社員及びアルバイトに区分されており、それぞれ契約期間の長さや賞金の支払方法が異なる。このうち時給制契約社員は、郵便局等での一般的業務に従事し、時給制で給与が支給されるものとして採用された者であって、契約期間は6か月以内で、契約を更新することができ、正規の勤務時間は、1日について8時間以内、4週間について1週平均40時間以内とされている。</p>	<p>期間雇用社員に適用される就業規則において、期間雇用社員は、スペシャリスト契約社員、エキスパート契約社員、月給制契約社員、時給制契約社員及びアルバイトに区分されており、それぞれ契約期間の長さや賞金の支払方法が異なる。このうち時給制契約社員は、郵便局等での一般的業務に従事し、時給制で給与が支給されるものとして採用された者であって、契約期間は6か月以内で、契約を更新することができ、正規の勤務時間は、1日について8時間以内、4週間について1週平均40時間以内とされている。</p>	<p>期間雇用社員に適用される就業規則において、期間雇用社員は、スペシャリスト契約社員、エキスパート契約社員、月給制契約社員、時給制契約社員及びアルバイトに区分されており、それぞれ契約期間の長さや賞金の支払方法が異なる。このうち時給制契約社員は、郵便局等での一般的業務に従事し、時給制で給与が支給されるものとして採用された者であって、契約期間は6か月以内で、契約を更新することができ、正規の勤務時間は、1日について8時間以内、4週間について1週平均40時間以内とされている。</p>
労働条件の相違 (給与の構成)	<p>正社員に適用され、就業規則の性質を有する給与規程において、郵便の業務を担当する正社員の給与は、基本給と諸手当で構成されている。 諸手当には住居手当、祝日給、特殊勤務手当、夏期手当、年末手当等がある。</p>	<p>正社員に適用され、就業規則の性質を有する給与規程において、郵便の業務を担当する正社員の給与は、基本給と諸手当で構成されている。 諸手当には住居手当、祝日給、特殊勤務手当、夏期手当、年末手当等がある。</p>	<p>正社員に適用され、就業規則の性質を有する給与規程において、郵便の業務を担当する正社員の給与は、基本給と諸手当で構成されている。 諸手当には、扶養手当、住居手当、祝日給、特殊勤務手当、夏期手当、年末手当等がある。</p>
労働条件の相違 (①年末年始勤務手当)	<p>(正社員に支給される諸手当)のうち特殊勤務手当は、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を基本給で考慮することが適当でない認められるものに従事する正社員に、その勤務の特殊性に応じて支給するものとされている。特殊勤務手当の一つである年末年始勤務手当は、12月29日から翌年1月3日までの間において実際に勤務したときに支給されるものであり、その額は、12月29日から同日31日までは1日につき4000円、1月1日から同日3日までは1日につき5000円であるが、実際に勤務した時間が4時間以下の場合、それぞれその半額である。</p>	<p>(正社員に支給される諸手当)のうち特殊勤務手当は、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を基本給で考慮することが適当でない認められるものに従事する正社員に、その勤務の特殊性に応じて支給するものとされている。特殊勤務手当の一つである年末年始勤務手当は、12月29日から翌年1月3日までの間において実際に勤務したときに支給されるものであり、その額は、12月29日から同日31日までは1日につき4000円、1月1日から同日3日までは1日につき5000円であるが、実際に勤務した時間が4時間以下の場合、それぞれその半額である。</p>	<p>(正社員に支給される諸手当のうち)特殊勤務手当は、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を基本給で考慮することが適当でない認められるものに従事する正社員に、その勤務の特殊性に応じて支給するものとされている。特殊勤務手当の一つである年末年始勤務手当は、12月29日から翌年1月3日までの間において実際に勤務したときに支給されるものであり、その額は、12月29日から同日31日までは1日につき4000円、1月1日から同日3日までは1日につき5000円であるが、実際に勤務した時間が4時間以下の場合、それぞれその半額である。</p>

	日本郵便（佐賀）	日本郵便（東京）	日本郵便（大阪）
<p>労働条件の相違 ②祝日給</p>			<p>（正社員に支給される諸手当のうち）祝日給は、正社員が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ぜられて勤務したとき（祝日代休が指定された場合を除く。）及び祝日を除く1月1日から同月3日までの期間（以下「年始期間」という。）に勤務したときに支給されるものであり、その額は、月の初日から末日までの間に占める祝日給の支給対象時間（勤務時間）に次の算式により求められる額を乗じて得た額である。なお、正社員に適用される就業規則において、郵便の業務を担当する正社員には、年始期間について特別休暇が与えられるものとされている。</p> <p>（基本給の月額＋基本給及び扶養手当の月額に係る調整手当の月額＋隔遠地手当の月額）×12／年間所定勤務時間数）×100分の135</p> <p>（時給制契約社員に支給される諸手当）のうち祝日割増賃金は、時給制契約社員が祝日に勤務することを命ぜられて勤務したときに支給されるものであり、その額は、月の初日から末日までの期間における祝日割増賃金の支給対象時間（勤務時間）に、基本賃金額（時給）の100分の85を乗じて得た額である。</p> <p>（月給制契約社員に支給される諸手当）のうち祝日割増賃金は、月給制契約社員が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ぜられて勤務したときに支給されるものであり、その額は、月の初日から末日までの間に占める祝日割増賃金の支給対象時間（勤務時間）に次の算式により求められる額を乗じて得た額である。</p> <p>（基本賃金額（月給）×12／年間所定勤務時間数）×100分の135</p> <p>郵便の業務を担当する時給制契約社員及び月給制契約社員（の）祝日割増賃金は、正社員に対する祝日給とは異なり、年始期間に勤務したときには支給されない。なお、本件契約社員には年始期間について特別休暇は与えられていない。</p>
<p>労働条件の相違 ③扶養手当</p>			<p>（正社員に支給される諸手当）のうち扶養手当は、所定の扶養親族のある者に支給されるものであり、その額は、扶養親族の種類等に応じて、扶養親族1人につき月額1500円～1万5800円である。</p> <p>郵便の業務を担当する時給制契約社員及び月給制契約社員に対して、扶養手当は支給されない。</p>
<p>労働条件の相違 ④夏期冬期休暇</p>	<p>正社員に適用される就業規則では、郵便の業務を担当する正社員に夏期冬期休暇が与えられることとされている。夏期休暇は6月1日から9月30日まで、冬期休暇は10月1日から翌年3月31日までの各期間において、それぞれ3日まで与えられる有給休暇である。</p> <p>郵便の業務を担当する時給制契約社員には夏期冬期休暇が与えられない。</p>	<p>正社員に適用される就業規則では、郵便の業務を担当する正社員に夏期冬期休暇が与えられることとされている。夏期休暇は6月1日から9月30日まで、冬期休暇は10月1日から翌年3月31日までの各期間において、それぞれ3日まで与えられる有給休暇である。</p> <p>時給制契約社員には、夏期冬期休暇が与えられない。</p>	<p>正社員に適用される就業規則では、郵便の業務を担当する正社員に夏期冬期休暇が与えられることとされている。夏期休暇は6月1日から9月30日まで、冬期休暇は10月1日から翌年3月31日までの各期間において、それぞれ3日まで与えられる有給休暇である。</p> <p>郵便の業務を担当する時給制契約社員及び月給制契約社員に対して、夏期冬期休暇は与えられていない。</p>

	日本郵便 (佐賀)	日本郵便 (東京)	日本郵便 (大阪)
<p>労働条件の相違 (⑤病気休暇)</p>		<p>正社員に適用される就業規則では、郵便の業務を担当する正社員に病気休暇が与えられることとされている。 病気休暇は、私傷病等により、勤務日又は正規の勤務時間中に勤務しない者に与えられる有給休暇であり、私傷病による病気休暇は少なくとも引き続き90日間まで与えられる。 時給制契約社員には、期間雇用社員に適用される就業規則において、病気休暇が与えられることとされているが、私傷病による病気休暇は1年に10日の範囲で無給の休暇が与えられることとされる。</p>	
<p>「職務の内容等」</p>	<p>正社員の中には、Xと同様の業務に従事する者があるが、正社員は、業務上の必要性により配置転換や職種転換を命じられることがあり、多様な業務に従事している。 正社員のうち一定程度の割合の者が課長代理、課長等の役職者となるところ、正社員の人事評価においては、評価項目が多岐にわたり、組織全体への貢献を考慮した項目についても評価されるものとされている。 時給制契約社員は、担当業務に継続して従事し、郵便局を異にする人事異動は行われず、昇任や昇格も予定されていない。 また、時給制契約社員の人事評価においては、担当業務についての評価がされるのみである。</p>	<p>正社員に適用される就業規則では、郵便の業務を担当する正社員に病気休暇が与えられることとされている。 病気休暇は、私傷病等により、勤務日又は正規の勤務時間中に勤務しない者に与えられる有給休暇であり、私傷病による病気休暇は少なくとも引き続き90日間まで与えられる。 時給制契約社員には、期間雇用社員に適用される就業規則において、病気休暇が与えられることとされているが、私傷病による病気休暇は1年に10日の範囲で無給の休暇が与えられることとされる。 旧一般職及び地域基幹職は、郵便外務事務、郵便内務事務等に幅広く従事すること、昇任や昇格により役割や職責が大きく変動することが想定されている。他方、新一般職は、郵便外務事務、郵便内務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、昇任や昇格は予定されていない。 また、正社員の人事評価においては、業務の実績そのものに加え、部下の育成指導状況、組織全体に対する貢献等の項目によって業績が評価されるほか、自己研さん、状況把握、論理的思考、チャレンジ志向等の項目によって正社員に求められる役割を發揮した行動が評価される。 これに対し、時給制契約社員は、郵便外務事務又は郵便内務事務のうち、特定の業務のみに従事し、上記各事務について幅広く従事することは想定されており、昇任や昇格は予定されていない。 また、時給制契約社員の人事評価においては、上司の指示や職場内のルールの遵守等の基本的事項に関する評価が行われるほか、担当する職務の広さとその習熟度についての評価が行われる一方、正社員とは異なり、組織全体に対する貢献によって業績が評価されること等ではない。</p>	<p>旧一般職及び地域基幹職は、郵便外務事務、郵便内務事務等に幅広く従事すること、昇任や昇格により役割や職責が大きく変動することが想定されている。他方、新一般職は、郵便外務事務、郵便内務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、昇任や昇格は予定されていない。 また、正社員の人事評価においては、業務の実績そのものに加え、部下の育成指導状況、組織全体に対する貢献等の項目によって業績が評価されるほか、自己研さん、状況把握、論理的思考、チャレンジ志向等の項目によって正社員に求められる役割を發揮した行動が評価される。 これに対し、本件契約社員は、郵便外務事務又は郵便内務事務のうち、特定の業務のみに従事し、上記各事務について幅広く従事することは想定されており、昇任や昇格は予定されていない。 また、時給制契約社員の人事評価においては、上司の指示や職場内のルールの遵守等の基本的事項に関する評価が行われるほか、担当する職務の広さとその習熟度についての評価が行われる一方、正社員とは異なり、組織全体に対する貢献によって業績が評価されること等はない。</p>

別紙2

日本郵便3事件の対比表

		一審判決	二審判決	最高裁判決
基本賃金・通勤費	佐賀事件	○	○	
夏期年末手当	東京事件	○	○	
	大阪事件	○	○	
	佐賀事件	○	○	
住居手当	東京事件	×（新一般職との間で） ・ただし、損害は6割と認定	×（新一般職との間で） ・損害は10割と認定	
	大阪事件	×（新一般職との間で） ・損害は10割と認定	×（新一般職との間で） ・損害は10割と認定	
扶養手当 （最高裁で判断）	大阪事件	×	○	×
外務業務手当	東京事件	○	○	
	大阪事件	○	○	
	佐賀事件	○	○	
郵便外務・内務業務精通手当	東京事件	○	○	
	大阪事件	○	○	
	佐賀事件	○	○	
早出勤務等手当	東京事件	○	○	
	大阪事件	○	○	
	佐賀事件	○	○	
夜間特別勤務手当	東京事件	○	○	
	佐賀事件	○	○	
祝日給 （最高裁で判断）	東京事件	○	○	
	大阪事件	○	×（契約期間が5年を超えている者）	×（契約期間の限定なし）
	佐賀事件	○	○	
年末年始勤務手当 （最高裁で判断）	東京事件	× ・ただし損害は8割と認定	× ・損害は10割と認定	×（原審の判断は正当）
	大阪事件	× ・損害は10割と認定	×（契約期間が5年を超えている者） ・損害は10割と認定	×（契約期間の限定なし） ・損害は10割と認定

		一審判決	二審判決	最高裁判決
夏期冬期休暇 (最高裁で判断)	東京事件	× ・ただし損害の主張なしで請求棄却	× ・ただし損害の主張立証なしで請求棄却	× ・夏期冬期休暇の日数分の賃金相当額を損害と認定
	大阪事件	不法行為の請求がなかったため、判断せず	× (契約期間が5年を超えている者) ・夏期冬期休暇の日数分の賃金相当額を損害と認定	× (原審の判断は正当)
	佐賀事件	○	× ・夏期冬期休暇の日数分の賃金相当額を損害と認定	× (原審の判断は正当)
病気休暇 (最高裁で判断)	東京事件	× ・ただし損害の主張なしで請求棄却	× ・無給の病気休暇を取得した日数の賃金相当額を損害と認定	× (原審の判断は正当)
	大阪事件	不法行為の請求がなかったため、判断せず	× (契約期間が5年を超えている者) ・無給の病気休暇を取得した日数の賃金相当額を損害と認定	

(凡例) ○：不合理ではない
×：不合理である