



弁護士 岡 正俊
社若経営法律事務所

Vol.40

★日本郵便事件判決

今回のニュースレターは、日本郵便事件（東京地裁平成29年9月14日判決）をとりあげたいと思います。

【事案の概要】

本件は、被告との間で期間の定めのある労働契約を締結した原告らが、期間の定めのない労働契約を締結している被告の正社員と同一内容の業務に従事しながら、手当等の労働条件において正社員と差異があることが労働契約法20条に違反するとして、不法行為による損害賠償等を請求した事案です。

【裁判所の判断】

1. 比較対象の正社員

原告ら契約社員と比較すべき正社員について、裁判所は以下のように判示しました。

被告の正社員は、総合職、地域基幹職、新一般職のコースに分かれ、原則としてコースの変更はない。新一般職は、外務事務（郵便物の仕分け、配達、郵便商品等の営業販売等）・内務事務（書留郵便物の処理、窓口業務、郵便粒の振り分け、ゆうパックの追跡番号の入力等）の標準的な業務に従事し、1級担当者のままであり、上位級の課長や郵便局長等への昇任昇格は予定されておらず、配置転換は転居を伴わない範囲内で可能性があるにとどまるなど、担当業務や異動等の範囲が限定されている。

そうすると、原告ら契約社員と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。

つまり、正社員にいくつかのコースがある場合は、契約社員と最も業務内容や異動等の範囲が近いコースの正社員と比較すべきであるということです。この点、メトロコマー

ス事件では、原告側が契約社員と同じ売店業務に専ら従事している正社員と比較すべきだと主張したのに対し、裁判所は、正社員全体と比較すべきだと判示しました。同事件では、正社員に適用される就業規則が同じで、専ら売店業務に従事している正社員は経緯があつてそのような業務に従事しているという特徴がありました。正社員にいくつかのコースがあり、それぞれ就業規則が異なったり、労働条件が異なったりする場合は、本件のように契約社員に近い正社員と比較することになると思われます。

2. 職務内容の違い

まず、旧一般職（人事制度変更前）・地域基幹職と契約社員の間には、従事する職務の内容・責任の程度に大きな相違があるものとされています。

比較対象となる新一般職については、裁判所は以下のとおり判示しました。

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点など共通点もあり、大きな相違は認められないものの、契約社員の中には、正社員と異なり、勤務時間の長さが限定されている者が存在する等、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等に照らしても、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、両者の間には一定の相違があることが認められる。

働き方改革の法律要綱案では、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲が通常の労働者と同じ契約社員については差別的取扱いをしてはならない（いわゆる均等待遇）とされていますので、正社員と契約社員との間に業務内容や責任について何らかの違いを設

ける必要があります。

3. 職務内容・配置の変更の範囲の違い

裁判所は以下の通り判示しました。

新一般職は、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。これに対し、契約社員については、職場・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、郵便局を移る場合でも、雇用契約を締結し直すという形式でされているので、新一般職と契約社員との間には、職務の内容・配置の変更の範囲に一定の相違がある。

職務内容・配置の変更の範囲についてはかなり違いがあるといつて良いかと思えます。

4. 各労働条件の相違の不合理性

ここでは紙面の都合上、相違が不合理とされた労働条件についてみてみたいと思えます。

ちなみに、外務業務手当、早出勤務等手当、祝日給、夏期年末手当、夜間特別勤務手当、郵便外務・内務業務精通手当については不合理とはいえないとされており、年末年始手当、住居手当、夏期冬期休暇、病気休暇については不合理とされています。

(1) 年末年始勤務手当

正社員は12月29日から翌年1月3日までの間に勤務した時に年末年始手当が支給され、その額は12月29日～31日は1日4000円、1月1日～3日は1日5000円です。一方契約社員には支給されていません。

この点については、年末年始の期間における労働の対価として基本給とは別に支払われる年末年始勤務手当の性格等に照らせば、同じ時期に勤務したにもかかわらず、正社員のみを支払うことについて合理的理由があるとはいえないとされています。但し、同額でなければ不合理とまではいえないともしており、全く支払われないという点で不合理とされています。

(2) 住居手当

正社員に対しては、住宅を借り受け、住宅を新築購入したり、単身赴任の際に家族用の住宅を借り受けたりした場合に住宅手当が支給されるのに対し、契約社員に対しては一切支給されていません。

新一般職は転居を伴う可能性のある人事異動等が予定されていないにもかかわらず、住居手当が支給されるのに対し、同様に転居を伴う配置転換等のない契約社員に対して全く支給されないのは不合理とされています。やはりゼロという点が不合理とされています。

(3) 夏期冬期休暇

正社員には夏期冬期休暇がありますが、契約社員にはありません。この点、夏期冬期休暇の趣旨について、お盆や帰省等の国民的な習慣や意識を背景に制度化されてきたものであり、特別の事情がない限り契約社員についてだけ設けないことは不合理とされています。そして全く付与しない合理的理由はないとしています。

(4) 病気休暇

正社員は私傷病につき有給の病気休暇(少なくとも90日)が付与されているのに対し、契約社員については無給の病気休暇10日が設けられているにすぎません。この点、病気休暇が健康保持のためであることからすると、契約社員が更新を重ねて勤務期間が長期になった場合で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えないとしています。

【まとめ】

前記法律案要綱でも「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない」とされており、やはり待遇の性質・目的から待遇の相違を説明できないと苦しいです(良い人材の確保だけでは説明が苦しくなります)。また、契約社員だけゼロというのは不合理と判断されていることにも注意が必要かと思えます。