



Vol.122

★日本郵便大阪事件について

日本郵便大阪事件について判決が出ました(大阪地裁平成30年2月21日判決)。いわゆる正社員と期間雇用従業員との格差が不合理であるとして争われた事案です。

衝撃的な判決内容でしたのでご紹介致します。

1 日本郵便の正社員、期間雇用従業員の内訳

日本郵便の正社員、期間雇用従業員の特徴は以下のとおりです。

(1) 正社員

①新総合職

- ・全国転勤
- ・職務は限定されていない

②地域基幹職

- ・支社エリア内での勤務(転居を伴う転勤あり)
- ・職務は限定されていない

③新一般職

- ・転居を伴う転勤が無い
- ・郵便局の内務・外務業務
- ・主任以上に昇格することは原則としてない

(2) 期間雇用従業員(契約社員(時給制、月給制の二種類あり))

- ・特定の郵便局での勤務が前提
- ・郵便配達業務・郵便外業務を行っているが、業務内容は特定されていて、同意なく変更できない

・業務シフトの管理業務や人事評価業務には関与しない

・人事評価では、正社員の様に組織加点評価はない

・昇格は原則としてない。ただし、正社員登用制度あり

2 正社員と期間雇用従業員の職務内容等の違い

(1) 職務の内容について

契約社員と総合職・地域基幹職は、総合職と地域基幹職が職務を限定していないことから職務の内容は異なると判断しました。

契約社員と新一般職は一部業務が重なるが、新一般職は勤務シフトが限定されていないこと、新一般職は役職層を補佐することも想定していること、さらに、新一般職と契約社員は研修制度や人事制度が異なることから、職務の内容は異なると判断しました。

(2) 職務の内容及び配置の変更の範囲について

契約社員と総合職、地域基幹職は、総合職と地域基幹職が転居を伴う転勤の可能性があるので、職務の内容及び配置の変更の範囲は異なると判断しました。

契約社員と新一般職については、新一般職は転居を伴わない異動がある一方で契約社員については特定の郵便局での勤務を前提としているため、職務の内容及び配置の

変更の範囲は異なると判断しました。

(3) その他

正社員登用制度があり、機能していることは正社員と期間雇用社員との地位を固定化していないことの表れであり、一定程度考慮すべきと判断しました。正社員登用制度をこのように評価するのは他の裁判例ではありませんでした。

以上からすると、裁判所は日本郵便の正社員・契約社員制度に理解を示しており、原告が敗訴しそうにも思えます。条文に照らせば、全て労働契約法20条の主要要素(「職務の内容」「職務の内容及び配置の変更の範囲」)を充たさないように思えるからです。

3 結論

ところが、結論は別紙の通りとなりました。

労働契約法第20条は、あえて言えばいい加減な条文であり、条文上の主要要素である「職務の内容」「職務の内容及び配置の変更の範囲」が無期雇用である正社員と期間雇用で異なっていたとしても、裁判所の裁量で特定の手当不支給を不合理であると判断できるためです(別紙の表をご参照ください)。

4 判決から分かること・実務に与える影響

文字数の関係から項目のみ指摘致しますが、「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、住宅手当や扶養手当についての記載が

ありませんでしたが、どうやら住宅手当と扶養手当も厳しく判断される流れになりそうです。

「なぜこの手当を正社員にのみ支払うのか」説明が出来ないと手当の支給が違法となる時代となってしまいました。

この判決によれば、住宅手当や扶養手当を正社員にのみ支払っている多くの企業(上場企業や大企業を含む)の賃金制度は違法となる可能性が高くなります。賃金制度の全面的な改訂が必要となります。

判決から分かること、実務に与える影響は以下のとおりです。

- (1) 期間雇用従業員に対する職務に関する手当の不支給については非常に会社に寛容である
- (2) 正社員を含む無期雇用従業員にのみ職務に関連しない手当を支給することは違法となる可能性が高い
- (3) 労働組合結成・加入をきっかけに問題が表面化する可能性が高い
- (4) 全面的に賃金制度を改定しなければならぬ事例が増える

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982

別紙

賃金項目	適法か違法か	理由
外務業務手当	適法○	外務業務に従事する期間雇用従業員にも外務業務を前提に賃金加算がなされているため不支給は不合理とは言えない
郵便外業務精通手当	適法○	郵便外業務を担当する期間雇用従業員にも郵便外業務を前提に基本給等が加算されているため不支給は不合理とは言えない
年末年始勤務手当	違法×	年末年始業務の負担は期間雇用従業員も同じであり、不支給は不合理である
早出勤務等手当	適法○	期間雇用従業員にも、労基法に基づく割増賃金以外の割増手当が支払われているため不支給は不合理とは言えない
祝日給	適法○	正社員は祝日も所定労働日であり祝日に働いても賃金が変わらないため、祝日に働いた正社員には祝日給を支払い正社員間の公平を期した。期間雇用従業員は、祝日に割増賃金が支払われるため不支給は不合理とは言えない
夏季年末手当（賞与）	適法○	期間雇用従業員にも夏季と年末に臨時手当（賞与）が支払われていること、支給率が期間雇用従業員の方が低い点については企業の裁量の範囲内にあることから不合理とはいえない
住居手当	違法×	新一般職には転居を伴う異動がないにもかかわらず住居手当が支払われている。同じ様に転居を伴う異動がない期間雇用従業員にも支払わない点は不合理である
扶養手当	違法×	扶養家族の負担は正社員と期間雇用従業員で変わることがないので、扶養手当を支給要件を満たす期間雇用従業員に支払わない点は不合理である