



Vol.77

弁護士 岡 正俊
杜若経営法律事務所

★日本郵便最高裁判決について(扶養手当)

今回のニュースレターは、先日出されたいわゆる同一労働同一賃金に関する日本郵便最高裁判決(令和元年(受)第794号、795号事件。最高裁 R2.10.15 判決)のうち、扶養手当に関する判断(特に相応の継続的勤務の見込みについて)について感想を述べたいと思います。

1 高裁判決

原審の大阪高裁判決(大阪高裁 H31.1.24)は、以下のような理由をあげて原告らの請求を棄却しました。

被告における扶養手当は、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及び趣旨を有するものであるところ、本件契約社員が原則として短期雇用を前提とすること等からすると、正社員に対して扶養手当を支給する一方で、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らない。

2 最高裁判決

これに対し、最高裁は、以下のような理由をあげて原審の判断は是認できないとし、不合理と判断しました。

被告において、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ふべきである。そして、第1審被告においては、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、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ふべきである。

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。

3 相応の継続的勤務の見込み

最高裁のいう「相応に継続的な勤務が見込まれる」場合というのはどういう場合でしょうか。この点、私見ですが若干の感想を述べたいと思います。

(1) 5年ルール

大阪高裁が持ちだしたいいわゆる5年ルール(5年を超えた場合不合理となる)は、もともと高裁でも扶養手当については適用されていませんでしたが、今回最高裁は他の手当についても5年ルールについては触れていません。これは高裁判決に対する批判を考慮したものであり、5年という期間が独り歩きすることを避けたものと思われま

(2) 雇止め法理(労働契約法19条)との関係

雇止め法理は労働者の雇用継続・更新に対する合理的期待を保護するものですが、最高裁のいう相応の継続的勤務の見込みについては、制度を設計し、運用している使用者の労働者に対する継続勤務の期待、継続的な雇用確保の目的にスポットが当てられているように読めます。もっとも、具体的事例への適用にあたっては、使用者が期待すれば、労働者も期待することがほとんどでしょうから、あまり違いはないように思います。

なお、雇止め法理との関係でいいますと、臨時的な雇用であることが従事する業務の内容等から明確で、その業務内容を前提に3年契約を結んでいるような場合、雇止め法理が適用されないことが多いと思いますが、相応の継続的勤務の見込みもないと判断されることが多いので

はないかと思

(3) 更新上限特約との関係

雇止め法理においては、契約当初から更新上限が設けられている場合、労働者の契約更新に対する合理的期待がないとして、原則として雇止め法理の適用がないとされますが、同一労働同一賃金との関係ではどうでしょう。この点は単に期間だけを問題にするのであれば、5年であれば相応の継続的勤務が見込まれるとか、いやそうではないという議論になりそうですが、他にも考慮される要素があると思います。判断要素として、労働者側の立場が不安定になるかどうかという点は、表には出てこないかもしれませんが、結論の妥当性においては判断に加味されるように思います。というのは、更新上限5年と決まっている契約では、労働者側も5年を超えては更新されないことを前提に、提示された労働条件に合意して契約するかどうか判断することができる)と思いますが、この点が曖昧ですと、後々自分のライフプランとの齟齬が生じてしまう可能性があります。高裁判決のように、その場合は転職で対応できるという考えもあるでしょうが、その際の転職市場の状況等にも左右されるため、そのように割り切れるかという疑問もあります。

そう考えると、更新上限が明確に定められているかどうかという点も、相応の継続勤務が見込まれるかどうかの判断に影響するのではないかと思います。