

社会法判例研究(第68回)

社会法判例研究会

野田, 進
九州大学 : 名誉教授

<https://doi.org/10.15017/1916279>

出版情報 : 法政研究. 84 (4), pp.125-142, 2018-03-15. 九州大学法政学会
バージョン :
権利関係 :

社会法判例研究(第68回)

社会法判例研究会

時給制契約社員と正社員との間の諸手当等労働条件の相違と労契法二〇条——日本郵便事件

地位確認等請求事件 東京地方裁判所平成二六年(ワ)第一一二七一号 Xほか三名対日本郵便株式会社 平成二九年九月一四日判決(一部認容・一部棄却) 労働判例一一六四号五頁ほか

野田 進

【事実の概要】

一 当事者、基本的労働条件

被告Yは郵便事業を営む会社であり、平成二五年四月一日現在(以下、平成を省略)のYの正社員数は約二〇万人、正社員以外の従業員数は約一九万人、原告Xらと同じ時給制契約社員は約一六万七千人である。Xら三名らは、年次を異にするが六カ月の契約期間で雇用され、各郵便局で郵

便内外務事務等の業務を中心に従事し、契約を更新して今日に至っている。

Xらは、服務表に定める勤務シフトに従って就労し、所定勤務時間は四週平均で週四〇時間を基本とする。所定労働時間外労働や休日労働はあり、週休は四週四日、非番日は就業規則に基づき指定される。基本賃金は時給制である。

二 雇用形態

(1) Yの従業員は、無期労働契約の社員である正社員と、有期労働契約の期間雇用社員である契約社員があり、それぞれに適用される就業規則及び給与規定は異なる。

(2) 正社員は、定年は六〇歳で、定年到達日以後の最初の三月三十一日に退職するものとされ、勤務時間は、一日原則八時間、四週平均で一週四〇時間とする。

正社員の人事制度は、二六年四月一日前後の旧人事制度と新人事制度とは大きく異なる。旧人事制度においては、正社員の職群区分のうち、「一般職群」は郵便局に配属されていた(以下「旧一般職」という)。新人事制度では、コース制が導入され、新一般職コースは、窓口営業、郵便内務、郵便外務又は各種事務等の標準的な業務に従事する者であって、役職層への登用はなく、勤務地は原則として

転居を伴う転勤がない範囲とされた。

(3) 契約社員には、多くの種別があつて契約期間等が異なるが、Xらは時給制契約社員（契約期間六か月以内）である。契約期間が満了したときに、その雇用契約を更新することが必要と認めるときは、本人の希望を踏まえ、その雇用契約を更新することができる。

(4) 新旧人事制度における郵便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、諸手当には多くの種類があるが、Xが、正社員と比較して不合理な相違のある労働条件と主張する手当等の概要は、次のとおりである。

(ア) 外務業務手当は、外務業務に従事した場合に、一日につき支給区分に応じて支給されるものであるが、二六年三月に廃止されている。

(イ) 年末年始勤務手当は、一月二九日から翌年の一月三日までの間に勤務したときに、一月二九日～三一日は一日四〇〇〇円、一月一日～三日は一日五〇〇〇円の金額で支払われる。

(ウ) 早出勤務等手当は、正規勤務として始業時刻が午前七時以前となりまたは終業時刻が午後九時以後となる勤務に四時間以上従事したときに、三五〇円から八五〇円が支給される。

(エ) 祝日給は、祝日または一月一日から同三日までの各日に勤務した場合に、時間あたりの基本給等の一・三五倍で支給される。

(オ) 夏期末手当は、基準日に在籍しまたは基準日一か月以内に退職・死亡した者に対して支給され、基本給の一部手当に在職期間割合を乗じ、さらに支給の都度決める割合を乗じて算出する。

(カ) 住居手当は、住宅を借り受けている者および新築購入して五年以内の者等に対して、月額一万二千元以内で支給される。

(キ) 夏期冬期休暇は、六月一日～九月三〇日、および一〇月一日～三月三十一日に在籍年数に応じて一日～三日付与される。

(ク) 病気休暇は、労災職業病および私傷病の両様のための休暇であり、労災は無給、私傷病は有給（原則九〇日を超える日数では半減）とされる。

(ケ) 夜間特別勤務手当は、正規勤務として、新夜勤、調整深夜勤及び深夜勤のいずれかに服し、かつ、夜間の全時間にわたって勤務したときに、勤務時間や勤務回数に応じて支給される。

(コ) 郵便外務・内務業務精通手当は、外務事務及び内務

事務に従事する正社員に対し、担当職務の精通度合いに応じて支給するもので、所定の手当額に調整率調整率（一〇〇％、七〇％、三〇％）を乗じて算出した金額とされているが、二六年三月に廃止された。

(5) 他方、Xら時給制契約社員には、(ア) 加算給（郵便外務業務に従事する場合に、時給に基本給として一三〇円または八〇円を加算）、(イ) 早朝・夜間割増賃金（正規勤務として、始業時刻が午前七時以前または終業時刻が午後九時以後となる勤務に一時間以上従事した場合に支給）、(ウ) 祝日割増賃金（基本賃金額の一・三五倍支給）、(エ) 臨時手当（夏期賞与及び年末賞与として、各基準日前六か月間の勤務日数が六〇日以上である者に支給）、(オ) 病気休暇（私傷病に対して、一年度に一〇日の範囲）が認められている。

三 業務内容

正社員の旧一般職は、外務事務および内務事務について幅広く従事することが想定されており、郵便局を異にする異動だけでなく、同一局内でも配置転換が行われることがある。新一般職は、標準的な業務に従事することとされているが、役職層等の管理業務を行うことは予定されていない。

い。これに対して、時給制契約社員は、外務事務または内務事務のうち、特定の定型業務に従事するものであり、業務に幅広く従事することは想定されていない。時給制契約社員の担当業務が変更される場合も、本人の了解を得た上で行われており、また、班長・副班長としての業務や管理的業務は予定されていない。

正社員は、班の運営管理に積極的に関与し、班内の期間雇用社員を牽引していく職責を負っているのに対して、時給制契約社員は、配達業務や窓口業務という特定の定型業務を適式に処理することが求められている。

四 配置転換・昇任・登用

旧一般職及び地域基幹職は管理者へと昇任昇格して、期待される役割や職責が大きくなることが想定され、新一般職については本人が希望すれば昇任昇格することが想定されている。しかし、時給制契約社員については、職位が付されておらず、昇任昇格もない。

正社員については、就業規則において、業務上の都合又は緊急的な業務応援により、出向、転籍又は就業の場所若しくは担当する職務の変更を命じることがあり得る旨規定されており、実際にも郵便局を異にする異動をしている。

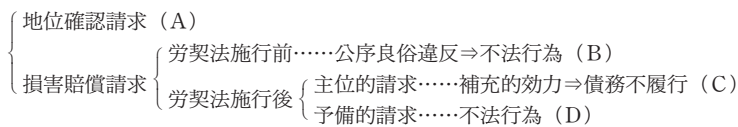
新一般職についても、転居を伴わない範囲で事異動等が命じられる可能性があり、実際にも配置転換が行われている。これに対して、時給制契約社員については、職場及び職務内容を限定して採用されており、正社員のような事異動等は行われない。

時給制契約社員に対しては、Yによる選考に合格した場合に月給制契約社員や正社員に登用される制度が用意されており、ほぼ毎年、時給制契約社員から月給制契約社員や正社員への登用の募集が行われ、相当の割合で合格している。

五 本件訴訟と争点

以上の事実のもとで、Xらは、期間の定めのない労働契約を締結しているYの正社員と同一内容の業務に従事しているながら、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契法二〇条に違反するとして、Y社員給与規程及びY社員就業規則の関係規定がXらにも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とともに(A)、上記差異が同条の施行前においても公序良俗に反すると主張して、同条の施行前については不法行為による損害賠償請求権に基づき(B)、同条の施行後については、主位的に

(図表1)



同条の補充的効力を前提とする労働契約に基づき(C)、予備的に不法行為による損害賠償請求権に基づき(D)、正社員の諸手当との差額等の支払を求めた(図表1を参照)。

争点は、①労契法二〇条違反の成否、②労契法二〇条の効力(補充的効力の有無)、③公序良俗違反の有無、④Xらの損害等である。

【判旨】請求一部認容

一 争点①(労契法二〇条違反の成否)

について

(1) 期間の定めによる相違であるか

否か

労契法二〇「条の『期間の定めがあることにより』という文言は、有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件と相違するというだけで、当然に同条の規定が適用されるものではなく、当該有期契約労働者と無期契約労働者の間

の労働条件の相違が、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趣旨であると解される。」

本件において、「このように適用される就業規則等が異なるのは、有期労働契約か無期労働契約かによるのであるから、上記相違は、期間の定めの有無に関連して生じたものであると認められる。」

(2) 不合理性の判断構造

労契法二〇一条は、問題となっている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ないと解され、合理的な理由があることまで要求する趣旨ではないと解される。そして、「不合理と認められるもの」という文言から規範的要件であると解されるので、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、当該労働条件が期間の定めを理由とする不合理なものであることを基礎付ける具体的事実（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、当該労働条件が不合理なものであるとの評価を妨げる具体的事実（評価障害事実）についての主張立証責任を負い、主張立証に係る労契法二〇一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、当該相違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。」同条は、同一労働同一賃金の考え方を採用したのではなく、同一の職務内容であっても賃金をより低く設定することが不合理とされない場合があることを前提としており、有期契約労働者と無期契約労働者との間で一定の賃金制度上の違いがあることも許容するものと解される。」

なお、「労契法二〇一条の不合理性判断の際に、少なくとも現時点の「同一労働同一賃金」ガイドライン案を参酌する必要がある。」

(3) 比較対象とすべき正社員

「X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。」また、「旧人事制度においては、Xら時給制契約社員と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) 正社員と時給制契約社員との職務の内容等に関する相違

(ア) 「正社員のうち旧一般職及び地域基幹職と時給制契約社員との間には、従事する職務の内容及びその業務に伴う責任の程度に大きな相違があるものと認められる。」また、新一般職との比較においても、「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。」

(イ)「旧一般職及び地域基幹職と時給制契約社員との間には、職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな相違があり、新一般職と時給制契約社員との間にも、一定の相違があるということが出来る。」

(5) 各労働条件の相違の不合理性

(ア) 外務業務手当

正社員と契約社員に異なる賃金体系を設けることは「企業の人事上の施策として一定の合理性」が認められ、同手当の経緯からすると、その「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もので」、その金額も統合前後の均衡を概ね反映する一方、郵便外務事務に従事する時給制契約社員については「外務加算額という形で……別途反映されていること」等の事情を「総合考慮すれば、正社員と時給制契約社員の外務業務手当に関する相違は、不合理であるとは認められない。」

(イ) 年末年始勤務手当

「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、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はできない。もつとも、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いう意味がないといえないことから、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。」

(ウ) 早出勤務等手当

「両者の間には職務の内容等に違い」からすれば、時給制契約社員にこれを支給しないという相違は、「相応の合理性があるといえる。」また、時給制契約社員については、早朝・夜間割増賃金が支給されている等からすれば、「早出勤務等手当におけ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ることはできない。」

(エ) 祝日給

正社員については国家公務員の時期の経緯や郵政民営化後の「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」一方、「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、……祝日給に関する相違は、不合理と認めることはできない。」

(オ) 夏期年末手当

「基本給と密接に関連する夏期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こと」、賞与については、功労報償や労働への意欲向上としての意味合いを持つことからすると、「長期雇用を前提として……優秀な人材の獲得や定着を図ることは人事上の施策として一定の合理性があること」、時給制契約社員に対しても労使交渉の結果に基づいた臨時手当が支給されていることなどの事情を総合考慮すれば、正社員の夏期年末手当と時給制契約社員の臨時手当に関する算定方法等の相違は、不合理と認めることはできない。」

(カ) 住居手当

旧一般職との比較では、「配置転換等が予定されていない時給制契約社員と比較して、住宅に係る費用負担が重いことを考慮して、旧一般職に対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、また、長期雇用を前提とした配置転換等のある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と有為な人材の獲得、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となどの事情を併せ考慮すれば、旧一般職と時給制契約社員との間の住居手当の支給に関する相違は、不合理と認めることはできない。」

しかし、新一般職については、典拠をとまなう人事異動は予定されていないのであるから、「同じく転居を伴う配置転換等のない時給制契約社員に対して住居手当が全く支給されていないことは……合理的な理由のある相違ということとはできない。」しかし、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」

(キ) 夏期冬期休暇

「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、……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。」

(ク) 病気休暇

「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者音との間の相違は、不合理なものであると認められる。」

(ケ) 夜間特別勤務手当

「正社員については、シフト制勤務により早朝、夜間の勤務をさせているのに対し、時給制契約社員については、募集や採用の段階で勤務時間帯を特定した上で雇用契約を締結し、その特定された時間の勤務を求めているという意味で職務内容等に違いがあるから、その「相違は、不合理なもの」と認めることはできない。」

(コ) 郵便外務・内務業務精通手当

「時給制契約社員については、資格給の加算により担当職務への精通度合いを基本給（時給）に反映させていることなどの諸事実を総合考慮すれば、正社員と時給制契約社

員の郵便外務・内務業務精通手当に関する相違は、不合理なものとして認めることはできない。」

二 争点②（労契法二〇条の効力）について

(一) 「労契法二〇条は、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、その定めと反する取扱いには、民法七〇九条の不法行為が成立し得ると解される。しかし、労契法二〇条の法的効果として、有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件によって自動的に代替されることとなるか否か、すなわち、同条が補充的効力を有するか否かについては、同条に関して同法一二条や労働基準法一三条のように補充的効力を定めた明文の規定がないこと、無効とされた労働条件の不合理性の解消は、使用者の人事制度全体との整合性を念頭に置きながら、有期契約労働者と無期契約労働者の想定される昇任昇格経路や配置転換等の範囲の違いなどを考慮しつつ、従前の労使交渉の経緯も踏まえた労使間の個別的あるいは集団的な交渉の結果も踏まえて決定されるべきであることに照らし、補充的効力は認められない。」

(二) 「労契法二〇条に補充的効力がないとしても、関係する就業規則、給与規程等の合理的解釈の結果、有期労働

契約者に対して、無期契約労働者の労働条件を定めた就業規則、給与規程等の規定を適用し得る場合には、合理的解釈を通じて正社員の労働条件を適用する余地がある。」

しかし、「Yにおいては、正社員に適用される就業規則及び給与規程等と契約社員に適用される就業規則及び給与規程等が別個独立に存在し、前者がYの全従業員に適用されることを前提に、契約社員については後者がその特則として適用されるという形式とはなっていないから、就業規則、給与規程等の合理的解釈として、正社員の労働条件が有期契約社員に適用されると解することはできない。」

(3) 「その一方で、……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、平成二五年四月一日以降（ただし、住居手当は平成二六年四月以降。）は、労契法二〇条に違反するものであり、同日以降のXらに対する各手当の不支給は、Xらに対する不法行為を構成する。」

三 争点③（公序良俗違反）について

「Xらの主張に係る相違が公序良俗違反となることを基礎付ける事実を認めるに足りる証拠はない。」

「Xらは、同一労働同一賃金の原則が労働法制上法規範

性を有する旨主張する」が、「労契法二〇条が同一賃金同一労働の原則を定めたものではない」し、「現行法令上、Xらの主張する上記原則を定めた規定と解されるものはない」。

労契法施行後においても、前記2（3）に判断したものと以外については労契法二〇条に違反しておらず、「それは別に公序良俗違反を基礎付ける事実を認めるに足りる証拠はない」。

四 争点④（Xらの損害）について

(1) 「有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められて労契法二〇条違反となる有期契約労働者の労働条件には、……無期契約労働者と同一内容でないことをもって直ちに不合理であると認められる労働条件と、……直ちに不合理であるとまでは認められないが、有期契約労働者に対して当該労働条件が全く付与されていないこと、又は付与はされているものの、給付の質及び量の差異の程度が大きいことよって不合理であると認められる労働条件があるものと解される。」

(2) 前者については、「差異があること自体が不合理なのであるから、不法行為における損害の算定においては、無

期契約労働者に対する手当等との差額全額を損害として認めるべきである。」

(3) 後者の労働条件の場合には、「損害の算定に当たっても、前判示に係る労契法二〇条違反とされた有期契約労働者の労働条件の不合理性をどのような形で解消すべきかという観点から検討する必要がある」と、「損害の公平な分担の理念に基づき現実の損害を填補するという損害の算定の面からみると、有期契約労働者に対して支給されている不合理とされた手当等の額と、上記の「人事制度全体との整合性等を念頭に置いた」過程を経て決定される手当等の額との差額をもって損害と認めるべきこととなる。」しかし、「その額を立証することが極めて困難であるから、民事訴訟法二四八条に従い、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。」

(4) 年末年始手当

年末年始勤務手当の支給額は定額であること等の「事情は、時給制契約社員に対する手当額を正社員と同額とする方向に働く事情である一方で」、正社員に対する給付に、長期雇用を前提とする正社員に対する動機付けもあるから、「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、……旧一般職及び新一般職に対する支給額の八割相当額を

損害と認めるのが相当である。」

(5) 住居手当

「住居手当は、転居を伴う人事異動の負担を考慮した面と長期間勤務の動機付けに向けた福利厚生の部分とで構成されているとみることができる。」このことを考慮し、「本件に顕れた一切の事情を考慮すると、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六割相当額を損害と認めるのが相当である。」

(6) 夏期冬期休暇及び病気休暇の相違による損害

「X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」ので、損害についての判断は行わない。

【検討】判旨に概ね賛成だが一部疑問

一 はじめに

本件は、有期契約労働者に対する手当等の一〇種の労働条件の相違をめぐる違法性と損害賠償の当否が争われた事件であり、本稿の事実の概要五および図表1に示したように、法的根拠としては労契法二〇条だけでなく公序良俗違反が援用され、補償等の内容としては、地位確認、債務不履行および不法行為の損害賠償が求められるなど多彩であ

るため、争点が多岐に亘るところとなった。また、労契法二〇条違反に関していえば、本判決は後述する近年の同種事件判決の論点をほぼすべてふまえた「総まくり」の観を呈するとともに、損害賠償の範囲について新規の判断も加えており、判例の新たな動向としても重要である。

二 判旨一（一）について

（一）関連関係性

本判旨は、労契法二〇条にいう「により」の文言、すなわち労働契約に期間の定めがあることと労働条件が相違することとの関係性について、これを因果関係までも求めるものではなく、その「相違が、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趣旨」であるとして、より緩和的な関係性（本稿では「関連関係性」と称する）で足りるとするものである。この判断は、これまで多くの裁判例で繰り返されており、判例法理の上では確立した解釈といえる。すなわち、最初は、ハマキョウレックス（差戻控訴審）事件・大阪高判平成二八・七・二六労判一一四三号五頁）によるものであり（「期間の定めがあることにより」との文言は、ある有期契約労働者の労働条件が相違していることだけで適用されるのではなく、「当該有期契

約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が、期間の定めの有無に関連して生じたことを要する趣旨であると解される）、その後、長澤運輸事件（第一審）・東京地判平成二八・五・一三労判一一三五号一頁、長澤運輸事件（控訴審）・東京高判平成二八・一一・二労判一一四四号一六頁、およびメトロコマース事件・東京地判平成二九・三・二三労判一一五四号五頁でも、同趣旨が判示されている。

思うに、本判決は、別に述べるように（判旨一（二））、同条が「同一労働同一賃金の考え方を採用したものである」という立場である。そうである以上、有期であることとを理由として「不合理な相違」を設けたというという、差別的意図は要件とされないものであるから、そこに因果関係を求めるとすれば一貫性を欠くことになる。また、因果関係を求めると、判断の対象を限定してしまう結果にもなり、妥当ではない。本判旨の立場を支持すべきである。

（二）関連関係性と相当因果関係性の差異

労契法二〇条では、関連関係性とはいえ、何らかの関係は必要となる。それは因果関係（相当因果関係）よりは広いはずであるが、いかなる意味で広いといべきだろうか。その一つは、「目的的関連」といべき関連性も含まれることである。例えば、前掲・長澤運輸高判では、これに

ついて、定年後再雇用が有期契約であることと「賃金の減額や労働条件の相違は、雇用調整の必要性を目的とする」という意味で関連している」と判示している。また、関連性の強度（量的側面）も緩和されるといえよう。関連関係性では、決定的原因や相当因果関係のように他の要因と比べて決定的または相対的に有力である必要はなく、他の要因と同等程度に関連性があれば足りるといえよう。ただし、このように緩やかな関連性であるとはいえ、別にもっと強い原因が認められるときには、関連性が否定されることはあり得る。¹⁾

本判旨では、①労働契約の期間の有無によつて、②適用される就業規則が異なる取扱いがなされ、③その結果労働条件の相違が生じた、という意味で関連関係性が認められており、上記緩やかな基準からすれば、本判旨のこの判断はいちおう妥当と考える。

三 判旨一(2)(不合理性の判断構造)について

(1) 判断構造

本判旨では、労契法二〇条にいう不合理性の判断構造として、三つの規範的な判断が示される。

第一に、不合理性については、労働者側が不合理性を基

礎づける具体的事実の主張立証責任を負うこと、第二に、労契法二〇条は同一労働同一賃金を採用したのではなく、一定の賃金制度の違いがあることも許容されること、第三に、不合理性の立証は、個々の労働条件ごとになすべきであること、である。

(2) 個別の検討

(ア) このうち、第一の判断については、これもこれまでの裁判例による解釈を確認した判断であり、先例では、前掲メトロコマース事件判決が、このことを意識的に判示している。本条の「不合理と認められるものであつてはならない」という文言から導かれる自然な文理解釈であり、筆者も立法当初からそのように解している。²⁾「不合理な相違」については、上記のように差別要件や因果関係要件を求めることなく広く緩やかに認める一方で、その立証については労働者側に求めることで、法理としてバランスが取れたものと解される。また、差別的取扱い禁止や均衡考慮とは異なる基準で不利益性を吸い上げうることで、格差是正の独自性も認められよう。

本条について、合理性要件と同様に、使用者が合理性の立証責任を負うと解すべきであるとの解釈が生じたのは、有期労働契約について差別禁止の規定が法律に定められて

いない現状で、本条が差別禁止規定の代用の規定として援用され、あたかも差別禁止のように合理性要件を使用者に課そうとする理解からであると思われる。

(イ) 第二の判断は、第一の判断から導かれる帰結である。平たくいうならば、不合理な相違の禁止については、同一労働同一賃金と比べると、「同一労働」を甘く見る代わりに、「同一賃金」の方も緩やかに見ることになる。こうした不合理性の規制が必要なのは、日本の雇用労働条件システムにおいて、厳密な「同一労働」の観念が困難であることから、賃金制度の違いも含めた格差是正措置が必要と考えられたことによるものといえる。³⁾

(ウ) 第三の判断、すなわち各種の労働条件を「全体的に考察」するか「個々の労働条件ごとに」判断するかは、ハマキョウレックス(差戻控訴審)事件の前掲地裁判決と高裁判決とで高判で立場を分けた論点であり、地判が「全体的に考察して、不合理なものの評価せざるを得ない」と判断したのに対して、高判は「相違が同条に言う『不合理と認められるもの』に当たるか否かについて判断するにあたっては、個々の労働条件ごとに慎重に検討しなければならない」と判断した。これについて、本判旨は同事件の高判の立場と同様、不合理性についての個別検討説を採用し

たものである。

その理由として、本判旨は、Yの主張への反論のかたちで、①基本給と手当のように、人件費総額の枠内で相互に関連して考慮されるから、個別に検討しても全体的視点は維持されていること、②個別の判断をしても他の不合理性を「その他の事情」として全体的視野で判断できることを挙げている。

しかし、さらに言うならば、ここで問題になっている不合理性は、「不利益性」ではなく労働条件の「相違」である点に注目すべきであろう。不利益性が問題ならば労働条件の利益・不利益を全体として丸めることも理屈としてあり得ようが、問題が「相違」である以上、個別の労働条件について、個別に検討していくことにならざるをえない。「全体として不利益」とは言えるかもしれないが、「全体として違っている」とは評価できないからである。

四 判旨一(3)(比較対象とすべき正社員)について

この論点については、前掲メトロコマース事件が問題を残した。すなわち、同事件の前掲東京地判は、「契約社員Bとの労働条件の相違を検討する上では、売店業務に従事する正社員のみならず、広く被告の正社員一般の労働条件

を比較の対象とするのが相当である」と判示しており、この点については、批判が強かった。⁽¹⁾これに対して、本判旨では、比較すべき正社員を、正社員一般とせず「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」新一般職および旧一般職としており、比較可能な(同等の、comparable)対象を求めるという点で、本来適正な方向であると思われる。

上記のように、労契法二〇条の「不合理な相違」については、必ずしも「同一労働」の同一性は厳格な要件とはされないとしても、しかし無制限に比較対象者を拡張してよいわけではない。正社員全般ではなく、本件程度の同等性を求める方が「相違」性の判断において、説得力が高まるといえよう。

五 判旨一(4)(正社員と時給制契約社員との職務の内容等に関する相違)について

(1) 全体概要

各手当・休暇について、Xの主張する「相違」について、本判旨は図表2のように、不合理性の有無に関する判断を下している。

図表2

手当・休暇	相違の不合理性
(ア) 外務業務手当	無し
(イ) 年末年始勤務手当	あり (正社員の8割の支払い命令)
(ウ) 早出勤等手当	無し
(エ) 祝日給	無し
(オ) 夏期年末手当	無し
(カ) 住居手当	あり (正社員の6割の支払い命令)
(キ) 夏期冬期休暇	あり
(ク) 病気休暇	あり
(ケ) 夜間特別勤務手当	無し
(コ) 郵便外務・内務業務精通手当	無し

(2) 判断内容の検討

(ア) 「不合理性」の意義　まず、各判断のロジックで気づかれるのは、不合理性の有無の判断方法である。

すなわち本判決は、判旨一(2)において、労契法二〇「条は、問題となつてゐる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ゐるのであつて、合理的な理由があることまで要求する趣旨ではない」と判示している(この判示は、前掲メトロコマース事件の判示を踏襲するものである)。すなわち、意味論的な広がりの問題として、不合理性Ⅱ「not+合理性」というわけではなく、合理的な理由の有無という「高み」まで立証しなくても、不合理性を認めうる場合があるということを、本判決はみずから宣言している。とすれば、各判断で追求すべきは、あくまで不合理性の有無であつて合理性の存否ではないはずである。また、同条の「不合理と認める」の不合理の意義は、「not+合理的」だけではなく、独自にあるいは積極的に「不合理」といふべき評価の範疇があるとも解される。この意義を積極的に解することで、「不合理な相違」という独自の要件を立てた趣旨が確認されよう。

ところが、本判旨の一〇の判断項目のうち、いくつかは合理性があることから直ちに不合理であると判断し、逆

に合理的でないことから不合理と認められる旨の判断を導くものがある。例えば、病気休暇についての判断を引用すると、「合理的理由があるということとはできない。したがつて……相違は、不合理なものであると認められる」とのロジックであり、不合理性判断の独自の意義が失われていると解さざるを得ない。不合理性の判断方法として、再考を要するといえよう。

(イ) 住居手当　一〇項目の判断内容のうち、まず注意を惹かれるのは住居手当についての判断(判旨一(5)(カ))であろう。というのは、有期契約労働者に対する住居(住宅)手当の不支給は、前掲ハマキョウレックス(差戻控訴審)事件の一・二審およびメトロコマース事件でも不合理な相違であることが否定されていた。本判決は、裁判例として初めて、有期雇用労働者の住居手当の不支給について不合理であると認めたことになる。

本判旨の論拠は明解である。正社員のうち、配置転換の予定されている旧一般職との相違については、有為な人材の獲得や人事上の施策等から、不合理とは認められないとする一方で、新一般職との相違については、「同じく転居を伴う配置転換等のない時給制契約社員に対して住居手当が全く支給されないことは、……合理的な理由のある相

違ふということはできない」と判断している。すなわち、住居手当のように支給目的（＝転居を伴う配転への対応）の明確な手当については、その目的が共通である限り同じ取扱いをなすべきであるとする論拠である。

ところで、本判決は参酌することはしないと判示しているが、ここでは「同一労働同一賃金ガイドライン案」（平成二八年二月二〇日）の考え方が活かされているように思われる。同案は、諸手当の性格や支給基準が明確な場合には、支給基準を満たしている限り、非正規労働者に対しても正社員と同じように支給しなければならぬとしているからである。この点、夏期冬期休暇や病気休暇の付与の相違についての判断も、同様である。

(ウ) 年末年始勤務手当 年末年始勤務手当については、「合理的理由がある」ということはできないが、同額でなければ「不合理とまではいえない」としている（判旨一（5）（イ））。その理由として、正社員の場合は、「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うこと」を挙げているが、この手当に「定年までの」長期雇用の動機付けという意味が内包されているとは解しがたい。手当制度の機微に触れるような、微妙な解釈は必要ないのであり、第一次的な判断に立ち返り、不合理

な相違であるとの判断で良かったのではないだろうか。

六 判旨二（労契法二〇条の効力）について

本判旨は、①労契法二〇条は強行規定ではあっても、補充的効力はないこと、②給与規程等の合理的解釈の結果、有期労働契約者に対して、無期契約労働者の労働条件を定めた就業規則当を適用し得る場合には、正社員の労働条件を適用する余地があるが、本件では別個独立の就業規則なのでそうした解釈はできないこと、③しかし、不合理性の認められる「相違」は不法行為を構成して、損害賠償は認められる、というロジックをたどっている。

以上のうち、①は重要ではあるが、労契法二〇条だけの問題ではなく、労契法上の他の強行規定について、さらには労基法一三条や最賃法四条二項のような補充効を定める規定のない労働法規全般についても生じる問題であり、さしあたりは本判旨のように解さざるを得ない。

②については、「合理的解釈」を通じて正社員の就業規則を適用すべきことはあり得ようが、その可否の基準を給与規程が「別個独立」であるか否かに求めるのはやや理解しがたい。たしかに企業によっては、従業員全員に適用される就業規則を「就業通則」として定め、契約社員の給与

規程等について「別に定める」と規定した上で、契約社員「特則」を設ける場合がありえよう。そのような場合には「合理的解釈」が可能だが、本件のように給与規程が「別個独立」の場合はそうした解釈ができないという趣旨であろうか。しかし、給与規程が特則か「別個独立」の規則かで、一律に判断を分けるのは形式的に過ぎるのではないだろうか。有期雇用労働者の給与規程を例外的な特則とみるべきか、それとも正社員と並び立つ別規則と見るべきかは、企業の業務運営における有期雇用の位置づけ、有期雇用労働者の構成比率、有期雇用の採用の経緯等により、契約社員が企業人員の中で例外的な位置づけであるか否かによって判断すべきであり、そのような実質的な判断なしに、規定形式上「別個独立」であるかで判断するのは、疑問である。

③については、労契法二〇条違反が成立する以上、不法行為による責任追及は当然あり得よう。

七 判旨三（公序良俗違反）について

本判旨は、労契法制定前後のいずれについても、妥当な判断と思われ、賛成である。

仮に、争点が差別的取扱い（または、本来の意味の同一

労働同一賃金）原則違反の成否であった場合、それが立証されれば公序良俗違反の可能性もあり得たであろう。そこには、「同一（価値）労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念……に反する賃金格差は……公序良俗違反の違法を招来する場合がある」（丸子警報器事件・長野地上田支判平成八・三・一五労判六九〇号三二二頁）との、議論が成り立ちうる。しかし、本件では、労契法二〇条の不合理な相違の存否が主戦場となっているため、公序良俗違反の判断から遠ざかったと言わざるをえないのである。

八 判旨四（Xらの損害）について

本判旨は、労契法二〇条違反による不法行為の損害賠償について、Xらの損害の範囲を判断するものであるが、これについて丁寧論証しているのが特徴である。

すなわち、相違が不合理となる労働条件には、①同一内容でないことをもって直ちに不合理と認められる労働条件と、②全く付与されないか付与されても差異の程度が大きいことで不合理とされる労働条件とがあるとする。そして、これを前提に、①については、差額全額を損害として認めるが、②については、「労契法二〇条違反とされた有期契約労働者の労働条件の不合理性をどのような形で解消すべ

きかという観点から検討する必要がある」と判断しつつ、しかし、その判断は極めて困難であることから、民法二四八条に従い妥当な損害額を認定するという。

しかし、本判旨の言う、上記①と②の労働条件との截然とした区分が可能であるかという疑問が生じる。また、本判旨は、上述の判旨四では再現していないが、採るべき思考経路を細かく文章化しているという意味では誠実な議論といえようが、あえていえば相当に回りくどい。この点でも、前掲丸子警報器事件の判決が想起されるのであり、同判決は、諸要素を掲げて「その他本件に現れた一切の事情」を考慮して、「八割」という結論を引き出している。この程度の簡明な論述で十分だったのではないだろうか。

(1) 以上につき、野田進「非正規労働者の労働条件格差に対する法的対応」季刊労働者の権利三一八号(二〇一七年)三七頁。

(2) 西谷敏・野田進・和田肇編著『新基本法コンメンタール／労働基準法・労働契約法』(日本評論社、二〇二二年)四三一頁「野田」。

(3) この点については、野田進「奥田香子「デイアログ労働判例」この1年の争点」日本労働研究雑誌六八八号(二〇一七年)三頁、特に三六頁「野田発言」。

(4) 例えば、前掲・野田進「奥田香子「デイアログ労働判例」この1年の争点」三六頁～三七頁「奥田発言」。