

桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 30 年 1 月 10 日

第 94 号

〒614-8093 京都府八幡市八幡三本橋 18-169 若ビル 1 階

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail kuwano@cosmos.ocn.ne.jp HP www.kuwano.biz

日本郵便事件（東京地裁判決 H29.9.14）

無期正社員と有期労働者の労働条件の相違

労契法20条に関する最高裁の判断は示されていませんが、昨年9月14日に東京地裁が一定の示唆を与える判決を下しました。

正社員と契約社員の労働条件

今回の裁判は、日本郵便に勤務する時給制契約社員である原告が、正社員との労働条件の相違が労契法20条に違反するとして、①正社員の就業規則等が適用される地位にあることの確認、②不法行為等に基づいて正社員の諸手当との差額等の支払いを、求めたものです。各社員の労働条件の相違は、次のとおりです。

	正社員		時給制 契約社員
	旧一般職	新一般職	
職務内容	幅広い業務に従事	標準的な業務に従事	特定の定型的な業務に従事
昇任昇格	一定の予定	予定なし	予定なし
異動配置転換	予定	可能性あり	原則なし
年末年始手当	あり		なし
住居手当	あり		なし
夏季冬季休暇	あり		なし
夏季年末手当	あり		算定に差異
病気休暇	有給で90日		無給で10日
その他手当	あり		なし

労契法 20 条の解釈

この判決で、労契法 20 条の解釈について、次のように判断しました。

①「期間の定めがあることにより」という文言は、有期契約労働者と無期契約労働者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。

②「不合理と認められるものであってはならない」とは、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るのであって、合理的な理由があることまで要求する趣旨ではない。

各労働条件の相違の不合理性判断

ア 年末年始勤務手当

同じ労働に従事した時給制契約社員にまったく支払われないことに合理的な理由はないが、時給制契約社員に正社員と同額の手当を払わなければ不合理であるとまでは言えない。

イ 夏季年末手当

時給制社員にも賞与的な性格のある臨時手当が支給されていることからすると、正社員の夏季年末手当と時給制契約社員の臨時手当の算定方法等の相違は、不合理とは言えない。

ウ 夏季冬季休暇

時給制契約社員にだけ、まったく付与しない合理的な理由はない。

エ 病気休暇

勤務期間がどれだけ長期間になったとしても、時給制契約社員に有給の病気休暇がまったく付与されないというには、合理的理由があるということとはできない。

オ その他の手当

両者の賃金体系や職務内容等の違いに基づくものとして、不合理性を否定しました。

このように、有期と無期の労働者の職務内容等の相違を検討し、そのうえで個々の労働条件ごとに不合理性を具体的に判断しています。

