

## 労働判例速報

□ 明治大学教授

小西康之

□ 東京地判平成 29 年 9 月 14 日

平成 26 年(ワ)第 11271 号, X 対 Y, 地位確認等請求事件,  
LEX/DB 25546920

## ▶ 事実

X ら(原告)は、郵便事業を行う Y(被告)との間で、契約期間を 6 カ月とする有期労働契約を締結・更新し、就労している時給制契約社員である。

X らは、無期労働契約を締結している Y の正社員との間の手当等の労働条件の差異の存在が労契法 20 条に違反するとして、Y 社員就業規則等の規定の一部が X らにも適用される労働契約上の地位の確認を求めるとともに、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、同条の施行後については主的に同条の補充的効力を前提とする労働契約に基づき、予備的に不法行為による損害賠償請求権に基づき、正社員の諸手当との差額等の支払を求めた。

## ▶ 判旨

請求一部認容。

**I** ①労契法 20 条は、合理的な理由があることまで要求する趣旨ではなく、②同条の不合理性は相違のある個々の労働条件ごとに判断し、③個別事案の事情は「その他の事情」として考慮し、人事制度や賃金体系を踏まえて判断する。

**II** 「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。」「旧人事制度においては、……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。」

「正社員のうち旧一般職……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。」

**III** 1 労契法 20 条には、「補充的効力は認められない」が、「補充的効力がないとしても、……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」。

「Y においては、正社員に適用される就業規則……等と契約社員に適用される就業規則……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

……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。」

したがって、正社員に適用される各規定が適用される労働契約上の地位の確認請求並びに正社員との間の手当等の差額請求は、いずれも理由がない。

「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、……労契法 20 条に違反するものであり、……各手当の不支給は、X らに対する不法行為を構成する。」

**2** 「有期契約労働者に対し、労契法 20 条に違反しない形で当該労働条件を付与するためには、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の経路や配置転換等の範囲の違い等を考慮しつつ、労使間の……交渉の経緯等も踏まえて……不合理とはならない限度の労働条件を付与すべきところ、……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。

……本件の年末年始勤務手当及び住居手当については、……損害が生じたことは認められるものの、損害の性質上、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 248 条に従い……相当な損害額を認定すべきものである。」

正社員に対する年末年始勤務「手当の給付には、長期雇用を前提とする正社員に対する動機付けという要素がないとはいえ……ないことなどの……諸事情を考慮すると、……旧一般職及び新一般職に対する支給額の 8 割相当額を損害と認めるのが相当である」。

「住居手当が正社員に対する長期的な勤務に対する動機付けに向けた福利厚生的一面も含んでいることを考慮すると、……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 6 割相当額を損害と認めるのが相当である。」

## ▶ 解説

**I** 本判決は労契法 20 条違反であるとして争われた事案につき、年末年始勤務手当、住居手当、夏期冬期休暇及び病気休暇の相違は不合理である