

【事件名】日本郵便事件（東京、大阪、佐賀）（最一小令和2.10.15判決）

～日本郵便の正社員と契約社員との待遇格差の是非が争われ、契約社員に5種類の手当・休暇等が支給・付与されないことは「不合理な相違」に当たるとされた事例～

👉 どんな事件ですか？

- 本件は、郵便事業の正社員と契約社員間の扶養手当、有給の病気休暇、年末年始勤務手当、年始期間の勤務に対する祝日給、夏期冬期休暇についての格差が、旧労働契約法第20条が禁じる「労働条件の不合理な相違」に当たるとして、契約社員であるXらが不法行為に基づく損害賠償の請求をした事件です。
- 本件は、東京、大阪、佐賀の各地裁に訴訟が提起された3事件について、最高裁がそれぞれ判断を示したものです。

👉 何が問題となったのですか？

- Xらは、正社員と比較して、特定の定型業務のみに従事し、昇任・昇格や人事異動がないといった相違がありましたが、契約更新を繰り返しており、要件を満たせば正社員登用制度が適用される対象になっていました。
- 本件では、正社員には支給・付与されている5種類の手当・休暇等が契約社員に支給・付与されていないことは、「労働条件の不合理な相違」に当たるか問題となりました。

👉 裁判所はどう判断したのですか？

- 1 制度の目的が長期継続勤務が期待される正社員の継続的な雇用の確保である場合は、その趣旨が相応に継続的勤務が見込まれる契約社員にも妥当し、支給・付与しないのは不合理。**
 - 扶養手当は、長期継続勤務が期待される正社員の継続的雇用の確保を目的に支給されている。契約社員にも扶養親族がおり、相応に継続的勤務が見込まれるのであれば、支給の趣旨は契約社員にも妥当する。
 - 有給の病気休暇は、長期継続勤務が期待される正社員の生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じ、継続的な雇用確保を目的に付与されている。契約社員にも相応に継続的勤務が見込まれるのであれば、付与の趣旨は契約社員にも妥当する。
- 2 制度の趣旨が勤務の特殊性に対する対価の性質を有する場合は、勤続期間の長さに関わらずその趣旨が同休日期間に勤務する契約社員にも妥当し、支給しないのは不合理。**
 - 年末年始勤務手当は、最繁忙期で、多くの労働者の休日期間における勤務という特殊性や、実際に勤務したこと自体が支給要件で、金額も勤務した時期と時間に依じて一律である。こうした性質等に照らせば、支給の趣旨は契約社員にも妥当する。
 - 年始期間の勤務に対する祝日給は、最繁忙期の勤務の代償として支給されている。契約更新を繰り返す契約社員も業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれているから、支給の趣旨は契約社員にも妥当する。
- 3 夏期冬期休暇についても、勤続期間の長さに関わらず制度の趣旨が契約社員にも妥当し、付与しないのは不合理。**
 - 夏期冬期休暇は、心身の回復を図るのが目的で、取得の可否や日数は勤続期間の長さによらない。契約社員も業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれているから、付与の趣旨は契約社員にも妥当する。
- 4 その他の手当等については、高裁で確定しています。（住居手当は不合理、早出勤務等手当、郵便内務・外務業務精通手当は不合理でないなど）**

👉 この判例で注目すべきところは何ですか？

- 旧労働契約法第20条は、令和2年4月1日から、いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」第8条（不合理な待遇の禁止）に移行しています。
- 企業には、正社員とパートや有期社員間の待遇の相違について、個々の待遇ごとにその性質及び待遇を行う目的を考慮して不合理と認められる相違とならないよう、制度を整備して運用することが求められています。