弁護士に聴く

判例から見る労働トラブルの防止対策

弁護士　庄司俊哉

57

各種手当と同一労働同一賃金のゆくえは？

同一労働同一賃金について、ガイドラインが2020年4月（中小事業主は2021年4月）からの適用を目指して、労働政策審議会の同一労働同一賃金部会で議論されています（Webで議事録・資料が公開中）。同時並行的に、裁判所でも同一労働同一賃金に関する判例が散見されるようになりました。今回ご紹介するのは、日本郵便㈱の期間雇用社員に関する各種手当を中心とした労働条件に関する2つの地方裁判所の判例です。これらの事件は現在も係属していることから、今後出されるであろう最高裁判例を、皆様と強い関心をもってウォッチしたいという思いでご紹介する次第です。

【事案】東京地裁平成29年9月14日判決（以下「東京判決」）と大阪地裁平成30年2月21日判決（以下「大阪判決」）の2つの事件ともに、被告は日本郵便㈱（Y社）で、原告は複数の期間雇用労働者。いずれも各種手当の不支給等が、労働契約法20条「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」に違反するとして争ったものである。

【二つの判例で共通する判断枠組】

両判決ともに「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につき、**労働者**に主張立証責任がある」としました。この点は「使用者に、労働条件が合理的なものであることを主張立証責任がある」とされることと大いに違いがあります。合理性のレベルを、**「著しく不合理で限りなく違法に近い場合」を1**とし**「完全に合理性を有して適法の場合」を10**と想定しますと、「合理的な理由があることまで主張立証」という場合、（あくまでイメージですが）合理性のレベルが**7以上**まで求められるという印象ですが、前記両判決の枠組であれば「労働者が、労働条件の相違に関し、合理性レベルが**3以下**しかないほど問題であることを主張しなければならない」という感覚なのです。

次に「不合理性の判断」においては、①「職務の内容」（業務内容＋責任の程度）、②「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」だけではなく、③「その他の事情」を総合的に考慮した上で労働条件の相違が不合理と認められるか否かを判断すべし、としました。③「その他の事情」まで考慮するということは、使用者側に有利な場合が多いと考えられます。東京判決では、正社員は長期雇用を前提としそれを踏まえた賃金制度であること等が挙げられ、大阪判決では正社員登用制度の存在（正社員と期間雇用社員との地位が必ずしも固定的ではないこと）や、労働条件が長期間の労使間協議で形成されてきたことが挙げられ、いずれも使用者に有利な要素とされています。

（表）

各種労働条件	東京判決	大阪判決
外務業務手当	○	○
年末年始勤務手当	× ただし正社員の8割分	× 正社員と同額
早出勤務等手当	○	○
祝日給	○	○
夏期年末手当	○	○
住居手当	× ただし正社員の6割分	× 正社員と同額
夏期冬期休暇	× 損害主張なし	論点なし
病気休暇	× 損害主張なし	論点なし
夜間特別勤務手当	○	論点なし
郵便外務・内部業務精勤手当	○	○
扶養手当	論点なし	×

○…不合理ではない　×…不合理である

【各労働条件に関する判断】

両判決は、表のとおりおおむね判断は共通していました。

「不合理である」とされた手当等の理由については「年末年始勤務手当」は「特定の繁忙期である年末年始に業務に従事したことに着目して支給される性質を有すること」、「住居手当」は「配転に伴う住宅関係費用の負担軽減にあるが、期間雇用社員と対比される立場の一部の正社員（総合職と地域基幹職を除いたもの）は、転居を伴う配転が予定されていないにもかかわらず住居手当が支給されていること」、「扶養手当」については「労働者及びその扶養親族の生活を保障するために、基本給を補完するものとして付与される生活保障給としての性質を有し、職務内容等の相違によってその支給の必要性の程度が大きく左右されるものではないこと」とされています。ただし損害額については、東京判決は特殊な考え方をしており「同一条件でないことで直ちに不合理ではないが、給付の質及び量の差異の程度が大きいことによって不合理と認められる労働条件」については「不合理とはならない程度の労働条件を付与すべき」との考えをもとに「年末年始勤務手当」及び「住居手当」について、一定割合分しか損害として認めませんでした。

【今後の対応策】

同一労働同一賃金のガイドラインの協議経過を見守りつつ、正社員と期間雇用社員との職務内容等の違いを前提に、各手当や福利厚生的な労働条件については、それぞれどういった内容や条件で支給されているのか、それが支給されている理由は何なのかが、厳密に検討することが必要となろうかと思います。もっとも実際の対応は、ガイドライン公表後の各種評価や社会情勢を見てからでも遅くはないと考えます。

（庄司法律事務所所長、元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源　安孝