

主 文

- 1 第1審原告らの控訴に基づき原判決を次のとおり変更する。
- 2 第1審原告らの労働契約上の地位確認請求及び主位的請求をいずれも棄却する。
- 3 第1審被告は、第1審原告 A に対し、82万2000円及び本判決別紙2「第1審原告 A 手当認容額一覧表」の「合計」欄記載の各金員に対する各「支払日」欄記載の日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 4 第1審被告は、第1審原告 B に対し、77万2500円及び本判決別紙3「第1審原告 B 手当認容額一覧表」の「合計」欄記載の各金員に対する各「支払日」欄記載の日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 5 第1審被告は、第1審原告 C に対し、8万2280円並びにうち本判決別紙4「第1審原告 C 手当認容額一覧表」の「合計」欄記載の各金員に対する各「支払日」欄記載の日から及びうち本判決別紙10「一審原告 C 損害目録」の「病気休暇にかかる損害」欄の「金額」欄記載の各金員に対する各「支給日」欄記載の日から各支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 6 第1審原告らのその余の予備的請求（当審における拡張請求を含む。）をいずれも棄却する。

7 第1審被告の控訴を棄却する。

8 訴訟費用は、第1，2審とも、第1審原告 A に生じた費用の 12分の11及び第1審被告に生じた費用の36分の11を同第1審原告の負担とし、第1審原告 B に生じた費用の12分の11及び第1審被告に生じた費用の36分の11を同第1審原告の負担とし、第1審原告 C に生じた費用の50分の49及び第1審被告に生じた費用の150分の49を同第1審原告の負担とし、その余を第1審被告の負担とする。

9 この判決は、3項ないし5項に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 控訴の趣旨

1 第1審原告らの控訴の趣旨

(1) 原判決中第1審原告ら敗訴部分を取り消す。

(2) 第1審原告 A が第1審被告に
対し、第1審被告社員給与規程124条、同117条、同82条、同83条、
同126条、同128条、同61条及び同62条並びに第1審被告社員就業
規則68条19号、同条20号及び69条、63条2項2号イが適用される
労働契約上の地位にあることを確認する。

(3) 第1審原告 B が第1審被
告に対し、第1審被告社員給与規程124条、同117条、同82条、同8
3条、同126条、同128条、同61条及び同62条並びに第1審被告社
員就業規則68条19号、同条20号及び69条、63条2項2号イが適用
される労働契約上の地位にあることを確認する。

(4) 第1審原告 C が第1審被告に対
し、第1審被告社員給与規程124条、同82条、同83条、同126条、
同128条、同117条の2並びに第1審被告社員就業規則68条19号、

同条20号及び69条、63条2項2号イが適用される労働契約上の地位にあることを確認する。

(5)ア 主位的請求

第1審被告は、第1審原告Aに対し、409万3920円及び原判決別紙1の1「請求債権目録1」記載の平成25年4月から平成28年8月までの各月の「合計」欄記載の金員に対する「支払日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6%の割合による金員を支払え。

イ 予備的請求

第1審被告は、第1審原告Aに対し、429万円並びにうち358万7520円につき本判決別紙5「予備的請求債権目録1」記載の平成25年4月から平成28年8月までの各月の「合計」欄記載の金員に対する「支払日」欄記載の日から、うち40万2480円につき本判決別紙6「一審原告A 損害目録」記載の平成25年10月から平成30年4月までの各月の「金額」欄記載の金員に対する「支給日」欄記載の日から及びうち30万円に対する平成25年4月1日から各支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。

(6)ア 主位的請求

第1審被告は、第1審原告Bに対し、395万4387円及び原判決別紙2の1「請求債権目録2」記載の平成25年4月から平成28年8月までの各月の「合計」欄記載の金員に対する「支払日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6%の割合による金員を支払え。

イ 予備的請求

第1審被告は、第1審原告Bに対し、447万2007円並びにうち380万1687円につき本判決別紙7「予備的請求債権目録2」記載の平成25年4月から平成28年8月までの各月の「合計」欄記載の金員に対する「支払日」欄記載の日から、うち37万0320円につき

本判決別紙8「一審原告 B 損害目録」記載の平成25年10月から平成30年4月までの各月の「金額」欄記載の金員に対する「支給日」欄記載の日から及びうち30万円に対する平成25年4月1日から各支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。

(7)ア 主位的請求

第1審被告は、第1審原告 C に対し、370万4249円及び原判決別紙3の1「請求債権目録3」記載の平成25年4月から平成28年8月までの各月の「合計」欄記載の金員に対する「支払日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6%の割合による金員を支払え。

イ 予備的請求

第1審被告は、第1審原告 C に対し、419万8069円並びにうち366万1049円につき本判決別紙9「予備的請求債権目録3」記載の平成25年4月から平成28年8月までの各月の「合計」欄記載の金員に対する「支払日」欄記載の日から、うち23万7020円につき本判決別紙10「一審原告 C 損害目録」記載の平成25年10月から平成30年4月までの各月の「金額」欄記載の金員に対する「支給日」欄記載の日から及びうち30万円に対する平成25年4月1日から各支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。

2 第1審被告の控訴の趣旨

- (1) 原判決中第1審被告敗訴部分を取り消す。
- (2) 上記部分に係る第1審原告らの請求をいずれも棄却する。

第2 事案の概要

1 本件は、第1審被告との間で期間の定めのある労働契約を締結した第1審原告らが、期間の定めのない労働契約を締結している第1審被告の正社員と同一内容の業務に従事していながら、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働契約法（以下「労契法」という。）20条に違反するとして、①

第1審原告らが、第1審原告らの控訴の趣旨(2)項から(4)項までに記載の第1審被告社員給与規程及び第1審被告社員就業規則の各規定が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、②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、不法行為による損害賠償請求権に基づき、原判決別紙1ないし3の各1記載の平成24年4月から平成25年3月までの「合計」欄の損害の賠償金及びこれに対する「支払日」欄記載の日から年5分の遅延損害金の支払を求め、③同条の施行後について、ア主位的に同条の補充的効力を前提とする労働契約に基づき、第1審原告らの控訴の趣旨(5)ないし(7)の各ア記載の金員（正社員の諸手当との差額）及びこれに対する支給日の翌日から年6%の遅延損害金の支払を求め、イ予備的に不法行為による損害賠償請求権に基づき、アと同額（ただし附帯請求は支給日から民法所定の年5分の割合）の損害賠償及び遅延損害金の支払を求めた事案である。

原審が第1審原告らの請求について、上記①、②及び③の主位的請求を棄却し、上記③の予備的請求のうち、第1審原告 A につき50万6400円、第1審原告 B につき37万7200円及び第1審原告 C につき4万3200円並びにこれらに対する遅延損害金の限度で認容し、その余を棄却したこと、第1審被告が第1審被告敗訴部分の棄却を求めて控訴し、第1審原告らが、上記①及び③の主位的請求の認容を、③の主位的請求が認められない場合は上記③の予備的請求の認容を求め、控訴した（よって、上記②の請求は当審の審判の対象ではない。）。第1審原告らは、当審において、上記③の予備的請求を第1審原告らの控訴の趣旨(5)ないし(7)の各イ記載のとおり拡張した。

2 前提事実、争点及びこれに関する当事者の主張は、次の点を改め、当審における当事者の主張を後記3に付加するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第2 事案の概要等」の2及び3（ただし、3(3)を除く。）に記載のとおりであるから、これを引用する。

- (1) 原判決10頁13行目から14行目にかけての「いずれも」を削る。
- (2) 原判決11頁10行目、12頁12行目の「遠隔地」をいずれも「隔遠地」に改める。
- (3) 原判決11頁10行目から11行目にかけての「特殊勤務手当」の次に「(後記アないしウ、ケ及びコの手当が該当する。)」を加える。
- (4) 原判決12頁11行目末尾に「である。」を加える。
- (5) 原判決15頁14行目の「9000円」を「9100円」に改める。
- (6) 原判決15頁21行目の「営業関係手当」の次に「(甲13のみ)」を加える。
- (7) 原判決16頁2行目の「80円」の次に「基礎評価給として20円まで、資格給として550円まで」を加える。
- (8) 原判決16頁13行目の「支給する。」の次に「支給額は、」を加える。
- (9) 原判決20頁5行目から同13行目までを次のとおり改める。

「イ 第1審原告らの比較対象とするべき正社員

(ア) 旧人事制度

旧人事制度において、正社員は、制度上のみならず実際上も、将来の管理者や役職者として活躍できる有益な人材を育てるという人材育成の観点から、できるだけ幅広い経験をさせることを主な目的としつつ、本人の能力、適性、要員事情、勤務成績やキャリア形成等も考慮しながら、昇任昇格を実施している。したがって、第1審被告の就業実態を踏まえたとしても、比較対象とすべき正社員を担当及び主任に限定すべき理由はない。

(イ) 新人事制度

新人事制度においても、第1審原告ら時給制契約社員と比較すべき正社員は、地域基幹職及び新一般職を含めた郵便局及び支社等に勤務する正社員全体である。

新一般職は、担当業務を効率的に遂行し、将来的には主力社員として安定的かつ継続的な組織運営に貢献することが期待されており、正社員としての職責を負う点において地域基幹職と何ら異ならない。

さらに、第1審被告においては、本人が希望すれば、一定の条件下でコース転換が可能であり、新一般職は、地域基幹職へコース転換することにより、地域基幹職と同様に昇任・昇格したり、転居を伴う異動等を行うことが想定されている。

第1審被告において、新一般職は、職務の内容等において地域基幹職と異なるものではなく、むしろ時給制契約社員とは決定的に異なるのであるから、一部の点において時給制契約社員に類似するとして新一般職を比較対象とすることは根本的に誤っている。また、正社員としての職責を負う新一般職は、コース転換を介して地域基幹職と連続性を持つコース区分であり、将来コース転換をすることで、地域基幹職と同様に昇任・昇格したり、転居を伴う異動等を行うことが想定されているのであるから、両者を完全に独立した個々のコース区分であるかのように捉えることも誤りである。新人事制度においても、地域基幹職及び新一般職を含めた郵便局及び支社等に勤務する正社員全体が比較対象とされなければならない。」

- (10) 原判決79頁20行目の「28万5521円」を「15万4182円」に改める。
- (11) 原判決96頁の「趣旨」の「原告主張」欄の1行目から2行目にかけての「年末年始は」を削り、同行目の「時期であるり」を「時期であるし」に、同5行目の「対価をして」を「対価として」に改める。
- (12) 原判決101頁の「不合理性（①から③と関連して）」の「被告主張」欄の1行目末尾に改行して次のとおり加える。
「時給制契約社員は、その従業員数は毎年年末年始の期間又はこれを含む下

半期（10月～翌年3月）に増加していることや、採用者数も毎年年末年始の期間に向けて11月や12月に多くなることから明らかなどおり、年末年始の期間に必要な労働力を補充・確保するための臨時的な労働力としての性格も有している。実際に、時給制契約社員の労働条件通知書においても、休日は4週間に4日とされ、所属長が4週間を単位として週休日を定めるとされているに過ぎず、年末年始の期間は休日とされていない。

このように、年末年始の期間における臨時的な労働力としての性格を有する時給制契約社員は、採用時の段階で年末年始の期間も（むしろ年末年始の期間こそ）出勤して業務に従事することが想定されているから、この点から見ても、年末年始勤務手当の趣旨は妥当しない。」

- (13) 原判決107頁の「不合理性（①から③と関連して）」の「被告主張」欄の6行目から10行目までを次のとおり改める。

「さらに、時給制契約社員についても、早朝・夜間割増賃金の支給及び時給を高く設定することによって、早出勤務等について賃金体系に独立に反映がなされているのであるから、この上更に早出勤務等手当を支給することは、時給制契約社員の賃金体系を破綻させるものである。」

- (14) 原判決108頁の「不合理性（①から③と関連して）」の「原告主張」欄の11行目末尾に改行して次のとおり加える。

「時給制契約社員の基本賃金は、地域別最低賃金を基本とする基本給と職務評価の結果に応じて決定される加算給から構成され、第1審被告の制度では、時給制契約社員の勤務時間帯に応じて多寡が設定される制度とはなっていない。従って、時給制契約社員については、時給が高く設定されることにより早出勤務等について賃金体系に別途反映されていることはない。」

- (15) 原判決110頁の「内容」の「被告主張」欄の12行目から13行目にかけての「遠隔地」を「隔遠地」に改める。

- (16) 原判決122頁の「不合理性（①から③と関連して）」の「原告主張」欄

の3行目末尾に改行して次のとおり加える。

「 夏期年末手当の趣旨は、第1審被告の主張によっても、会社に対する貢献度や担当する業務範囲・職責等を考慮した形で一定の賞与を与えるもので、各社員の長期にわたる会社への貢献等に対するインセンティブを付与する目的とされている。したがって、過去の功績を考慮要素としており、単純に長期雇用のインセンティブを付与するという目的・趣旨だけで成り立っているものではないことが明らかである。そして、会社に対する貢献や担当する業務範囲・職責などの過去の功績は、正社員に限ったものではなく、第1審被告で働く全ての労働者に存するものである。」

(17) 原判決122頁の「不合理性（①から③と関連して）」の「原告主張」欄の15行目末尾に改行して次のとおり加える。

「 正社員である証人 D、証人 E 及び証人 F は、第1審原告 A 及び第1審原告 B の賞与の約4倍～約6倍、第1審原告 C の約10倍～約16倍以上の賞与を支給されている。第1審原告らの賞与と正社員らとの賞与はあまりにも大きな金額の相違があり、不合理な労働条件の相違である。

また、甲第46号証の1ないし6及び甲第47号証の1ないし6記載の給与を支給されている各正社員と第1審原告らを比較すると、年間の勤務日数は30日ないし40日以上、総労働時間は400時間ないし500時間も第1審原告 A 及び第1審原告 B が多いのに賞与を合わせた年収は80万円ないし140万円上記各正社員が多く、第1審原告 C よりも年収は30万円ないし330万円以上多いから、不合理な労働条件の相違である。」

(18) 原判決123頁の「不合理性（①から③と関連して）」の「原告主張」欄の1行目末尾に「夏期年末手當に第1審被告が主張する長期雇用へのインセンティブが含まれることを考慮しても、最低でも当該手當の8割が第1審原告らに支給されなければ、合理的な相違とはいえない。」を加える。

- (19) 原判決123頁の「不合理性（①から③と関連して）」の「被告主張」欄の8行目の「特に」を「労使交渉において、労働者の年収額を直接に変動させる要素としても機能する点において、基本給と密接に関連する賃金であり、」に改める。
- (20) 原判決124頁の「不合理性（①から③と関連して）」の「被告主張」欄の4行目末尾に改行して次のとおり加える。
「勤務日数・出勤率に応じて金額を算出する方法や在職要件を設定しない方法を探っていない点からも、夏期年末手当が長期にわたる会社への貢献等に対するインセンティブを付与する目的で支給されていることは明らかである。会社に対する貢献度は夏期年末手当の考慮要素の1つにすぎないから、この点をことさらに強調して、同手当に係る相違が不合理であると述べることは失当である。」
- (21) 原判決128頁の「考慮要素②（当該職務の内容及び配置の変更の範囲）」の「被告主張」欄の9行目末尾に改行して次のとおり加える。
「新一般職も、地域基幹職へのコース転換を経て、将来的に転居を伴う局間異動や支社への異動が命じられることが想定されている。また、新一般職に対しても配置転換自体は行われるのであり、会社の命令により意に反する異動を余儀なくされることがある点において、時給制契約社員とは決定的に異なる。さらに、第1審被告においては、新一般職の異動範囲について、都道府県内を複数のエリアに分け、その中で転居を伴わない範囲で異動を命じているものの、実際には、社員が通勤の便宜等を考慮して、異動に合わせて転居を行う例も存在する。加えて、新一般職の採用においては、応募時点で勤務エリア外の地域の居住者も募集の対象とし、転居を伴って応募エリアの郵便局に就職することも想定されている。」
- (22) 原判決133頁の「制定の経緯」の「被告主張」欄の9行目末尾に改行して次のとおり加える。

「 第1審被告における夏期冬期休暇は、お盆の行事や年末から正月3が日にかけて帰省する等の国民的習慣や意識とは無関係に採用されているものである。」

- (23) 原判決134頁の「不合理性（①から③と関連して）」の「被告主張」欄の9行目末尾に改行して次のとおり加える。

「 第1審被告における夏期冬期休暇は、年間を通じて所定の日数分の休暇を有給で付与する制度であるところ、このような有給の休暇は、その取得において勤務しなくとも会社から同日分の給与として勤務した場合と同額の基本給の支給を受けるものであるから、基本給と密接に関連し、一体として機能する制度である。そして、第1審被告の正社員と時給制契約社員の間には職務の内容等に相違があることからすれば、基本給と密接に関連し、一体として機能する有給の休暇制度の1つである夏期冬期休暇を正社員のみに付与することは到底不合理とまでいえるものではない。」

また、時給制契約社員にも年次有給休暇制度が存在しており、ともに年間を通じて任意に取得可能な有給の休暇制度である夏期冬期休暇と年次有給休暇を一体として見れば、正社員と時給制契約社員の相違の程度は到底不合理とまでいえるものではない。」

- (24) 原判決137頁の「不合理性（①から③と関連して）」の「被告主張」欄の18行目末尾に改行して次のとおり加える。

「 時給制契約社員について、1年度当たり10日間の無給の病気休暇が認められていることに加えて、当該10日間を経過した以降も、欠勤することにつき社会通念上やむを得ない相当な理由があると認められる場合には、所属長へ申し出て承認を得ることで、無断欠勤の取扱いはしていない。そして、1週当たり20時間以上勤務する時給制契約社員は、私傷病により4日間以上欠勤し、その間給与の支給を受けなかった場合には、4日目以降最長1年6か月までの間、傷病手当金として、1日当たり過去12か月間の各月の標

準報酬月額の平均額を 30 で除した額の 3 分の 2 に相当する金額の給付を受けることができ、実質的には、金銭的補てんのある療養が相当な期間にわたり認められている。

以上からすれば、時給制契約社員に有給の病気休暇が全く付与されないとしても、正社員との労働条件の相違の程度として不合理とまでいえない。」

3 当審における当事者の主張

(1) 第1審原告らの主張

ア 夏期冬期休暇が付与されないことによる損害

第1審原告らは、夏期の繁忙期及び郵便事業の最繁忙期である年末年始のいずれについても、正社員と同じく勤務シフトに組み込まれ、業務に従事していたにもかかわらず、正社員と異なり、夏期冬期休暇という休息及び慰労の機会を全く与えられてこなかった。

夏期冬期休暇は、夏期及び冬期に各 3 日ずつ、合計年 6 日の取得が可能であることからすると、労契法 20 条が施行された平成 25 年 4 月 1 日以降の各年に、第1審原告らの 1 日の平均賃金の 6 日分の損害が生じている計算となる。第1審原告らが被った損害は、第1審原告 A につき、本判決別紙 6 記載のとおり合計 40 万 2480 円、第1審原告 B につき、本判決別紙 8 記載のとおり合計 37 万 0320 円、第1審原告 C につき、本判決別紙 10 の「夏期冬期休暇にかかる損害」欄記載のとおり合計 20 万 8740 円である。

イ 病気休暇が付与されないことによる損害

第1審原告ら期間雇用社員は、病気休暇が無給であるがゆえに、病気にかかった場合にも生活のことを考えて休むことを躊躇し、無理をしてでも出勤せざるを得ない状況であった。また、病気になった場合に備え、年次有給休暇を使わずに確保しておかねばならないなど、多大な苦痛を強いられてきた。

実際に、第1審原告 しは、病気で仕事を休まざるを得なくなった際、平成27年9月5日は年休の取得、平成28年1月4日、同月5日及び平成29年12月25日は、承認欠勤（無給）により、休暇を取得して通院している。

このように、労契法20条に違反する病気休暇の相違により、第1審原告らが被った精神的苦痛は、少なくとも各30万円は下らない。

さらに、第1審原告 しについては、上記年次有給休暇の取得及び承認欠勤について、本判決別紙10の「病気休暇にかかる損害」欄記載のとおり合計2万8280円の損害が生じている。

ウ 故意又は過失及び権利・利益侵害

労契法20条が禁じる不合理な相違であるか否かについての事実関係と主観的な認識については、労契法20条違反であるとの主張立証に全て含まれており、その主張立証、認定事実の中に主観的要件、特に過失（予見可能性と注意義務違反）の事実主張と認定は、つぶさにされている。労契法20条の故意過失について、使用者が適法であると信じたことに相当な理由がある場合には過失とならないとの解釈は何ら法律上の根拠もなく、また、労契法20条の立法趣旨に反する解釈であり、失当である。

郵政産業労働者ユニオン（以下「ユニオン」という。）は、平成25年以降、一貫して時給制契約社員の労働条件について正社員との均等・均衡待遇を求めてきた。第1審被告は、ユニオンから、時給制契約社員の不合理な労働条件の是正を求められてきたにもかかわらず、これを拒否し、労契法20条が施行された後も、何らの具体的な是正措置を取ることなく、本件訴訟においても一貫して不合理であることを認めていない。このような第1審被告の対応から見れば、第1審被告が不合理な労働条件の存在を十分認識しながら、これをあえて是正しなかったことは明らかであり、不法行為法上の故意過失は認められる。

労契法20条が仮に補充的効力を有しないとしても、同条が不合理な労働条件の相違を禁止して、有期契約労働者の均衡・均等待遇の改善を求めている以上、「不合理と認められる相違（格差）がないこと」が「法律上保護される利益」であることは明らかである。よって、労契法20条違反により損害賠償を認めることは補充的効力を認めないとする立場と何ら矛盾するものではない。

(2) 第1審被告の主張

ア 夏期冬期休暇及び病気休暇が付与されないことによる損害

控訴人らの損害の主張は否認する。

イ 故意又は過失及び権利・利益侵害

(ア) 民法709条により不法行為に基づく損害賠償責任が認められるためには、「故意又は過失によって」（主観的要件）、「他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した」（権利・利益侵害要件）ことが必要である。規範的要件である労契法20条の不合理性が認められたとしても、それによって当然に主観的要件が具備されるものでも、権利利益侵害要件（違法性）が具備されるものでもない。

(イ) ①労契法20条は平成25年4月1日より施行されたものであり、労契法20条の解釈適用については、その施行前後はもちろんのこと、現在においてもなお、確立した判例や学説が存在しないことや、②労契法20条が定める労働条件の相違の「不合理」性は規範的要件であり、各考慮事情を踏まえた裁判所による認定を経てはじめて判断ができるものであることを踏まえると、第1審被告には、故意はもちろんのこと、過失も存しない。

第1審被告では、人事制度・賃金体系は詳細かつ複雑に設計されており、その設定・変更に関する労使間における利益調整は必ずしも容易ではなく、これを行うとすれば、ユニオンだけでなく、最大労組で

ある日本郵政グループ労働組合等との交渉状況も踏まえて慎重に検討を行う必要がある。加えて、第1審被告において勤務する非正規社員の人数は数十万人規模に上ることから、ある特定の手当に関する労働条件の引上げが第1審被告の財務に及ぼす影響は多大であるため、その検討には、自ずから相当の時間を要する。したがって、平成25年4月1日に労契法20条が施行されてから、平成26年5月に本件訴訟が提起されるまでの約1年の間に、ユニオンからの要求に応えて改善を済ませていなければならなかつたとして、第1審被告に過失があつたと評価することは、当時の状況に照らして第1審被告に極度の困難を強いることにはかならない。

また、本件訴訟提起後の平成29年2月の時点でも、労契法20条に関する訴訟としては、ハマキヨウレックス事件や長澤運輸事件の1審判決及び控訴審判決が存在する程度であり、両事件自体、審級によって判断内容が異なつており、個々の事案に対する裁判所の判断を予測することが事実上不可能な状況にあつた。また、本件訴訟において労契法20条違反の成否が激しく争われていたことにも照らすと、少なくとも、原判決が下されるまでの間、労使交渉の中で時給制契約社員の待遇改善の要求に応じるとの判断に至らなかつたとしても、そのことが、第1審被告の不法行為法上の過失を基礎付けるものではない。

(イ) 労契法20条には補充的効力は認められないし、就業規則や給与規程等の合理的な解釈として、正社員の労働条件が第1審原告ら時給制契約社員に適用されると解することはできない。そうだとすると、対象となる労働条件ごとに給付すべきであった金額を損害として認定するのであれば、かかる損害の認定は実質的に契約条件を補充しているに等しい。

したがって、正社員に支給される金額と同額が損害であるとの第1

審原告らの主張は誤っている。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所は、第1審原告らの労働契約上の地位確認請求及び主位的請求はいずれも理由がなく、予備的請求は、平成25年4月1日以降の第1審原告らと正社員との年末年始勤務手当の差額全額の損害、平成26年4月1日以降の第1審原告A及び第1審原告Bと正社員との住居手当の差額全額の損害及び病気休暇が無給であったことによる第1審原告Cの損害として、第1審原告Aにつき82万2000円、第1審原告Bにつき77万2500円及び第1審原告Cにつき8万2280円並びにこれらに対する本判決別紙2ないし4記載の支払日及び本判決別紙10の「病気休暇にかかる損害」欄記載の支給日からの遅延損害金の限度で理由があるものと判断する。その理由は、次のとおりである。

2 判断の基礎となる事実関係

当裁判所の認定する事実関係は、原判決27頁4行目及び同23行目の各「実施要項」をいずれも「実施要綱」に改めるほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第3 当裁判所の判断」（以下「原判決第3」という。）の1に記載のとおりであるから、これを引用する。

3 争点1（労契法20条違反の成否）について

当該争点についての当裁判所の判断は、次の点を改めるほかは、原判決第3の2に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決32頁24行目の「個々の労働条件ごとに相違の不合理性を判断すべきか否かにつき、」を「労働者の賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にするものであるということができる。そして、有期契約労働者と無期契約労働者との賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、当該賃金項目の趣旨により、その考慮す

べき事情や考慮の仕方も異なり得るというべきである。そうすると、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である。」に改める。

(2) 原判決34頁15行目から35頁2行目までを次のとおり改める。

「これに対して第1審被告は、地域基幹職及び新一般職を含めた郵便局及び支社等に勤務する正社員全体と比較すべきである旨主張する。しかし、新人事制度では、地域基幹職と新一般職というコース別制度が採用され、昇格昇任や配置転換等において大きな差異を有するコースが各別に設けられ、コース間の変更には、当該新一般職の希望を前提に、勤務成績等の応募要件を満たした上でコース転換試験に合格する必要がある。以上によれば、新一般職は地域基幹職とはコースによって区分され連続性がない各別の職員群ということができるから、正社員と時給制契約社員の労働条件の相違を検討するにあたって、新一般職と地域基幹職を一体とみるのは相当ではない。したがって、新一般職を比較対象として時給制契約社員の労働条件の相違が不合理と認められる場合は、労契法20条に違反することになる。この点に関する第1審被告の主張は、採用することができない。」

(3) 原判決39頁9行目末尾に改行して次のとおり加える。

「エ 正社員の登用制度

前記判断の基礎となる事実関係(5)に認定のとおり、時給制契約社員に対し、正社員に登用される制度が用意され、各年度ごとに定められる人事評価や勤続年数等に関する応募要件を満たせば応募が可能であり、適性試験と面接により選考される。平成22年度と平成23年度に正社員登用試験に合格した時給制契約社員の合計は、応募者数3万9101人の約13%に当たる4968人であり、平成26年度と平成27年度

に正社員登用試験に合格した時給制契約社員の合計は、応募者数1万5494人の約3割に当たる4301人である。平成24年度及び平成25年度は、この登用試験は実施されていない。

上記のように、正社員の登用制度が用意され、継続的に、一定数の時給制契約社員が正社員に登用され、正社員と時給制契約社員の地位が必ずしも固定的なものでないことは、労契法20条の不合理性の判断においても「その他の事情」として考慮すべき事情であるということができる。

しかし、上記登用制度により正社員に登用されるためには、人事評価や勤続年数等に関する応募要件を満たす必要があり、その応募要件を満たした応募者の合格率も高いとはいえない上、実際に正社員に登用された時給制契約社員は平均すると1年に二千数百人であって、時給制契約社員の従業員数16万6983人（前提事実(1)ア）に比べ多数といえないのであるから、多くの時給制契約社員には正社員に登用される可能性は大きくないと言わざるを得ない。加えて、上記登用制度が実施されなかった年度もあったことからすれば、上記登用制度が用意されていることを「その他の事情」として考慮するとしても、これを重視することは相当でない。」

- (4) 原判決41頁17行目から18行目にかけて及び58頁15行目の各「短期雇用を前提とする」をいずれも「契約期間が限定され、短時間勤務の者も含まれる」に改める。
- (5) 原判決44頁8行目末尾に改行して次のとおり加える。

「第1審被告は、時給制契約社員は、年末年始の期間に必要な労働力を補充・確保するための臨時的な労働力としての性格も有しており、採用時の段階で年末年始の期間も（むしろ年末年始の期間こそ）出勤して業務に従事することが想定されているから、年末年始勤務手当の趣旨は妥当しない

と主張する。しかし、時給制契約社員の契約期間は6か月以内である（前提事実(3)ウイ）が、その多くは6か月であって、更新もされること（甲29、甲A1の1～10、甲B1の1～3、甲C1、乙51）からすれば、時給制契約社員が、年末年始の期間に必要な労働力を補充・確保するための臨時的な労働力であるとは認められない。時給制契約社員に年末年始勤務手当の趣旨が妥当しないとはいえない。」

- (6) 原判決44頁13行目の「当該手当を」から同23行目までを「当該手当を支払わないことは、不合理であると評価することができるものであるから、労契法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」に改める。
- (7) 原判決45頁26行目の「公平を図るため」から46頁1行目から2行目にかけての「また」までを「公平を図る必要があること」に改める。
- (8) 原判決46頁4行目の「反映されていること」の次に「（前提事実(5)イ、乙53、54、56）」を加える。
- (9) 原判決48頁3行目の「理由がないこと」の次に「、祝日に勤務した正社員について、当該祝日に支給された賃金の観点から見ると、勤務日とされている祝日に基本給として支給される100%と祝日給である135%の合計235%の賃金が支給されることになるが、上記基本給は勤務してもしなくても支給されるものであるから、祝日に勤務したことにより追加して支給される賃金の観点から見ると、祝日給である135%であって、時給制契約社員と同じ割合であること」を加える。
- (10) 原判決50頁23行目の「前記事実」から51頁1行目の「異にしており」までを「前提事実(4)及び(5)に掲示したとおり、正社員の計算式においては、基本給、扶養手当及び調整手当の合計月額に在職期間割合及び支給の都度定める割合（年末手当は評定区分に応じた成績率を加味したもの。）を乗じることとされ、第1審被告の業績等を踏まえた労使交

渉を基礎とする算出方法である一方、時給制契約社員の計算式においては、基本給の平均月額に定数0.3及び実際の勤務日数の区分に応じた割合を乗じることとされ、勤務日数・出勤率に比例した算出方法であつて（乙28）、「計算式自体が異なり」に改める。

(11) 原判決51頁8行目末尾に改行して次のとおり加える。

「第1審原告らは、「会社に対する貢献や担当する業務範囲・職責などの過去の功績は、正社員に限ったものではなく、第1審被告で働く全ての労働者に存するものである。そして、正社員と時給制契約社員との夏期年末手当の支給額は、前記第1審原告ら主張のとおり大きな相違があるから、夏期年末手當に第1審被告が主張する長期雇用へのインセンティブが含まれることを考慮しても、最低でも当該手当の8割が第1審原告らに支給されなければ、合理的な相違とはいえない。」と主張する。

しかし、労契法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件に相違があり得ることを前提に、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた待遇を求める規定であるところ、前記のとおり、第1審被告の正社員である旧一般職又は新一般職と時給制契約社員との間には、職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな又は一定の相違がある。そして、労働者の賃金に関する労働条件は、労働者の職務内容及び変更範囲により一義的に定まるものではなく、使用者は、雇用及び人事に関する経営判断の観点から、労働者の職務内容及び変更範囲にとどまらない様々な事情を考慮して、労働者の賃金に関する労働条件を検討するものということができる。また、労働者の賃金に関する労働条件の在り方については、基本的には、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が大きいといふこともできるところ、夏期年末手当は、まさに、第1審被告の業績等を踏まえた労使交渉により支給内容が決定されるものである。そうすると、第1審原告ら主張の夏期年末手当の金額の相違を考慮しても、これを不合理であると評価するこ