

とはできない。」

(12) 原判決 5 1 頁 2 3 行目の「乙 2 8」を「前提事実(4)カ及び(5)」に改める。

(13) 原判決 5 1 頁 2 4 行目から 5 3 頁 4 行目までを次のとおり改める。

「(イ) 上記住居手当は、その名称及び支給要件からして、従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものと解される。

(ウ) 第 1 審被告は、住居手当支給の趣旨として、正社員は配置転換等により勤務地が変更される可能性があることを主張するところ、旧人事制度では、第 1 審被告の正社員のうちの旧一般職は、転居を伴う可能性のある配置転換等が予定されていたが（前記 1 判断の基礎となる事実関係 (1)ア、(4)ア）、時給制契約社員は転居を伴う配置転換等は予定されていない（同(4)イ）から、旧一般職は時給制契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る。したがって、旧一般職に対して上記の住居手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえないから、労契法 20 条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。

しかし、新人事制度では、新一般職は、転居を伴う配置転換等は予定されない（同(4)ア）。したがって、新一般職も時給制契約社員も住宅に要する費用は同程度とみることができるから、新一般職に対して上記の住居手当を支給する一方で、時給制契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、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。

(エ) 第 1 審被告は、住居手当の趣旨として、正社員のうち社宅に入居できる者とできない者との公平を図る必要があること並びに住居費の負担を軽減することにより正社員の福利厚生を図り、長期的な勤務に対する動機付け

の効果及び有為な人材を正社員に採用しやすくする狙いもあると主張する。

しかし、時給制契約社員も社宅に入居できない者であり、また、住居手当が勤続期間中の従業員の住宅に要する費用を毎月補助するものであるところ、上記のとおり、同費用は新一般職と時給制契約社員とで同程度であることからすると、長期的な勤務に対する動機付けの効果及び有為な人材を正社員に採用しやすくする狙いがあることをもって、住居手当を時給制契約社員に支給しないことの不合理性は否定できないというべきであり、第1審被告の主張は採用できない。

(オ) 第1審被告は、①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、②新一般職も、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、③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と主張する。しかし、新人事制度のもとで、これらの例が例外的ではなく存在するとの立証はないから、これらの事情をもって、住居手当を新一般職に支給し、時給制契約社員に支給しないことの不合理性は否定できないというべきである。」

(14) 原判決54頁5行目末尾に「その後国民的な習慣や意識などが変化し、夏期冬期休暇は、お盆や帰省のためとの趣旨が弱まり、休息や娯楽のための休暇の意味合いが増しているが、国民一般に広く受け入れられている慣習的な休暇との性格自体には変化はないというべきである。したがって、夏期冬期休暇の取得可能期間がお盆の時期及び年末年始に限られていないことによって、同休暇の上記性格が失われたとはいえない。」を加える。

(15) 原判決54頁6行目から54頁15行目までを次のとおり改める。

「このように、夏期冬期休暇の趣旨は、内容の違いはあれ、一般的に広

く採用されている制度を第1審被告においても採用したものと解される。したがって、第1審被告の従業員のうち正社員に対して上記の夏期冬期休暇を付与する一方で、時給制契約社員に対してこれを付与しないという労働条件の相違は、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。

第1審被告は、有給の休暇である夏期冬期休暇は、基本給と密接に関連し、一体として機能する制度であるところ、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、夏期冬期休暇を正社員のみに付与することは不合理とはいえない、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不合理とはいえないと主張する。しかし、夏期冬期休暇が基本給と密接に関連し一体として機能するとは認められないし、夏期冬期休暇と年次有給休暇は同じ有給の休暇であっても趣旨が異なり一体として見ることは相当でない。第1審被告の主張はいずれも採用できない。」

- (16) 原判決54頁24行目の「時給制契約社員」から55頁1行目までを「時給制契約社員に付与しないことについて、第1審被告の主張に係る諸点をもって、不合理性は否定できないというべきである。」に改める。
- (17) 原判決55頁9行目の「前判示」から同23行目までを次のとおり改める。

「長期雇用を前提とした正社員に対し日数の制限なく病気休暇を認めているのに対し、契約期間が限定され、短時間勤務の者も含まれる時給制契約社員に対し病気休暇を1年度において10日の範囲内で認めている労働条件の相違は、その日数の点においては、不合理であると評価することができるものとはいえない。しかし、正社員に対し私傷病の場合は有給（一定期間を超える期間については、基本給の月額及び調整手当を

半減して支給)とし、時給制契約社員に対し私傷病の場合も無給としている労働条件の相違は、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。

第1審被告は、病気休暇は、正社員の長期雇用を前提として、私傷病により勤務できなくなった場合に療養に専念させるために有給の休暇を付与し、定年までの長期にわたり会社へ貢献する動機づけをすることにより無期契約労働者としての長期的な勤続を確保することを目的としていると主張するが、病気休暇の趣旨は上記のとおり解するのが相当であり、第1審被告の主張は採用できない。

第1審被告は、時給制契約社員について、無給の病気休暇が認められていることに加えて、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し、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前月平均額を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ると主張する。しかし、病気休暇は、時給制契約社員に対し私傷病の場合も無給とされていることが不合理であると評価することができるものであるから、無給の休暇制度があることや健康保険から第1審被告主張の傷病手当金の給付を受けられること(乙67)は、上記判断を左右するものではない。」

- (18) 原判決56頁24行目の「相応の合理性があるといえるから」を「時給制契約社員には正社員の夜勤手当(100分の25)よりも高い割合(100分の30)の深夜割増賃金が支給されること(甲2・240条, 241条, 甲4・108条, 甲11・84条, 甲13・45条)も考慮

すると」に改める。

4 争点2（労契法20条の効力）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3に記載のとおりであるから、これを引用する。

原判決61頁24行目の「請求の趣旨第1項から第3項までの請求」を「第1審原告らの控訴の趣旨(2)ないし(4)の請求」に、同26行目の「請求の趣旨」から62頁1行目の「主位的請求」を「第1審原告らの控訴の趣旨(5)ないし(7)の各アの請求」にそれぞれ改める。

5 争点4（第1審原告らの損害）について

(1) 年末年始勤務手当の相違による損害

年末年始勤務手当の額は、12月29日から31日までは1日4000円、1月1日から3日までは1日5000円である。第1審原告らは、年末年始に出勤した日について、上記期間に対応する上記金額の損害を被ったと認められる。

ア 第1審原告 A

証拠（甲A17）及び弁論の全趣旨によれば、第1審原告 A の年末年始の出勤日及び年末年始勤務手当相当額は、次のとおりである。

(ア) 平成25年12月29日から同月31日まで、1万2000円

(イ) 平成26年1月2日及び同月3日、1万0000円

(ウ) 平成26年12月29日から同月31日まで、1万2000円

(エ) 平成27年1月2日及び同月3日、1万0000円

(オ) 平成27年12月29日から同月31日まで、1万2000円

(カ) 平成28年1月2日及び同月3日、1万0000円

合計金額 6万6000円

イ 第1審原告 B

証拠（甲B17）及び弁論の全趣旨によれば、第1審原告 B の年末

年始の出勤日及び年末年始勤務手当相当額は、次のとおりである。

- (ア) 平成25年12月29日から同月31日まで，1万2000円
- (イ) 平成26年1月2日，5000円
- (ウ) 平成26年12月29日及び同月30日，8000円
- (エ) 平成27年1月1日から同月3日まで，1万5000円
- (オ) 平成27年12月29日から同月31日まで，1万2000円
- (カ) 平成28年1月1日及び同月3日，1万0000円

合計金額 6万2000円

ウ 第1審原告 C

証拠（甲C2，6）及び弁論の全趣旨によれば，第1審原告 C の年末年始の出勤日及び年末年始勤務手当相当額は，次のとおりである。

- (ア) 平成25年12月29日から同月31日まで，1万2000円
- (イ) 平成26年1月3日，5000円
- (ウ) 平成26年12月29日及び同月30日，8000円
- (エ) 平成27年1月2日及び同月3日，1万0000円
- (オ) 平成27年12月29日，4000円
- (カ) 平成28年1月1日から同月3日まで，1万5000円

合計金額 5万4000円

(2) 住居手当の相違による損害

前提事実，証拠（甲2・219，220条，甲11・61，62条）及び弁論の全趣旨によれば，自ら居住するため住宅を借り受け，現に居住し，月額1万2000円を超える家賃を支払っている社員に対する住居手当の支給額は，家賃月額2万3000円以下の場合，家賃月額から1万2000円を控除した額であり，家賃月額2万3000円を超える場合には，家賃月額から2万3000円を控除した額の2分の1に相当する額を1万1000円に加算した額（2万7000円が上限）であることが認められる。

ア 第1審原告 A

証拠（甲A9の2，48ないし50）及び弁論の全趣旨によれば，平成26年4月以降の第1審原告 A の家賃は月額5万5000円であるから，以下の計算式により，住居手当相当額は2万7000円となる。ただし，第1審原告 A は，平成27年11月分の住居手当については，請求の対象としていない。したがって，総額は，本判決別紙2の各「住居手当」欄の合計額である75万6000円となる。

$$(55,000-23,000) \div 2 + 11,000 = 27,000$$

イ 第1審原告 B

証拠（甲B5，28，29）及び弁論の全趣旨によれば，平成26年4月以降の第1審原告 B の家賃は月額5万円であるから，以下の計算式により，住居手当相当額は2万4500円となる。したがって，総額は，本判決別紙3の「住居手当」欄の合計額である71万0500円となる。

$$(50,000-23,000) \div 2 + 11,000 = 24,500$$

(3) 夏期冬期休暇の相違による損害

第1審原告らは，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り，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円であると主張する。

しかし，第1審原告らが現実に夏期冬期休暇が付与されなかったことにより，賃金相当額の損害を被った事実，すなわち，第1審原告らが無給の休暇を取得したが，夏期冬期休暇が付与されていれば同休暇により有給の休暇を

取得し賃金が支給されたであろう事実の主張立証はない。

第1審原告らに夏期冬期休暇が付与されていなかったことにより、損害が発生したとは認められない。

(4) 病気休暇の相違による損害

ア 賃金相当額の損害

証拠（甲C22の1・2，23）によれば，第1審原告Cは，平成27年12月29日に発熱し，平成28年1月4日及び同月5日に無給の承認欠勤を取り，内科クリニックを受診したことが認められる。上記事実によれば，第1審原告Cは，病気休暇が無給のため，両日の賃金相当額である1万4000円（甲C7の26）の損害を被ったことが認められる。

証拠（甲C21，23，24の1・2）によれば，第1審原告Cは，平成27年9月5日，発熱したが，病気休暇は無給のため，年次有給休暇を取得して緊急外来を受診したこと，平成29年12月25日に感染性胃腸炎により，年次有給休暇を取得してクリニックを受診したことが認められる。上記事実によれば，第1審原告Cは，病気休暇が無給のため，平成27年及び平成29年に各1日年次有給休暇を使用し，その使用权が消滅する損害を被ったことが認められる。上記損害の損害額は年次有給休暇を使用した日に支払を受けることができる賃金相当額とみるのが相当である。同賃金相当額は平成27年9月につき6860円（甲C7の22），平成29年12月につき7420円（甲C7の48）と認められる。

イ 慰謝料

第1審原告らは，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り，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ところ，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30万円は下らないと主張する。

しかし、第1審原告らが、病気にかかったが、無理をして出勤をした事実又は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いた事実を認めるに足る証拠はない。第1審原告らに病気休暇の相違による精神的苦痛の損害が発生したとは認められない。

(5) 遅延損害金の起算日

上記(1)及び(2)の損害について、証拠（甲A18の3, 10, 11, 甲B9の3, 10, 11）によれば、平成26年6月分、平成27年1月分及び同年2月分の給与の支払日は本判決別紙2及び3記載のとおり認められ、その他の給与の支払日は当事者間に争いがない。ただし、平成26年7月分の住居手当の相違による損害に対する遅延損害金は、第1審原告A及び第1審原告Bの請求の限度で同年8月24日から認める。

上記(4)アの賃金相当額は当該賃料の支払日である本判決別紙10の「病気休暇にかかる損害」欄の「支給日」欄記載の日（当事者間に争いがない事実。弁論の全趣旨。）に損害が発生したと認められる。

6 故意又は過失及び権利・利益侵害について

(1) 判断の基礎となる事実関係

当裁判所に顕著な事実及び後掲証拠によれば、以下の事実が認められる。

ア 労契法20条は、平成24年8月10日に公布された労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）により設けられ、平成25年4月1日に施行された。

イ ユニオンは、平成25年2月に、「2013年4月1日以降の賃金引上げ等に関する要求書」を第1審被告ら宛てに提出し、その中で、非正規社員に関する処遇改善について、非正規社員に年間一時金を正社員に準じて支給すること並びに時給制契約社員等に早出勤務等手当、住居手当及び年末年始勤務手当を正社員と同様に支給すること等を求めたが、第1審被告

は要求には応じられないと回答した。(甲51)

ウ ユニオンは、平成25年7月24日、「改正労働契約法20条に関する要求書」を第1審被告に提出し、病気休暇制度を正社員と同様の制度とすること、夏期冬期休暇について正社員と同一の休暇日数を期間雇用社員にも付与すること、期間雇用社員にも住居手当を支給すること、早出等勤務手当について、正社員の手当額を期間雇用社員にも支給すること、祝日出勤手当に関して正規社員と時給制契約社員を同一の取扱いにすること、夏期年末手当について期間雇用社員も正社員と同様に業績への貢献を一時金に反映させ、正社員との大幅な格差を是正すること、年末年始勤務手当を期間雇用社員にも正社員と同額を支給することを求めたが、第1審被告は回答をしなかった。(甲52)

エ 第1審原告らは、平成26年5月に本件訴訟を提起した。

オ ユニオンは、本件訴訟提起後も、第1審被告に対し、繰り返し期間雇用社員の処遇改善を要求し、本件訴訟において請求している各手当等について、正社員と同様の処遇を求めたが、第1審被告はいずれも拒否する回答をした。(甲53ないし55)

(2) 故意又は過失について

そもそも、不法行為の成否について法的評価は行為者が自らの責任で行うべきところ、(1)記載の事実によれば、労契法20条の公布から7か月以上の期間があり(労契法改正の前後から労契法20条について各種報道がされ、周知もされてきたことは公知の事実である。)、同条の施行前にユニオンから時給制契約社員等について、夏期年末手当、早出勤務等手当、住居手当及び年末年始勤務手当等について処遇改善を求められ、同条の施行後まもなく病気休暇、夏期冬期休暇、住居手当、早出等勤務手当、祝日出勤手当、夏期年末手当及び年末年始勤務手当の処遇改善を求められていた経緯に照らせば、年末年始の期間において労働に従事したこと自体に対する対価として支

給される年末年始勤務手当及び従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給される住居手当を時給制契約社員にいずれも支給しないこと並びに一般的に広く採用されている制度を第1審被告においても採用した夏期冬期休暇を時給制契約社員に付与しないこと及び労働者の健康保持のため、私傷病により勤務できなくなった場合に、療養に専念させるための制度である病気休暇を正社員には有給としているのに時給制契約社員には無給としていることが、いずれも不合理と評価することができるものであることは、第1審被告において、その評価の基礎となる事実関係を認識していたことは明らかであるから、これを認識することができたというべきである。したがって、第1審被告には、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係る正社員と時給制契約社員との間の不合理な労働条件の相違について過失が認められる。

第1審被告は、①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及び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、過失も存しないと主張する。

しかし、上記のとおり、不法行為の成否について法的評価は第1審被告の責任において行うべきであって、労契法20条の解釈適用について、確立した判例や学説が存在しないことのみでは、第1審被告の過失は否定されない。

(3) 権利・利益侵害について

第1審原告らは、上記(2)記載のとおり過失ある第1審被告の行為により、前記5記載のと通りの損害を被ったことが認められる。

第1審被告は、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のに、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く、正社員に支給される金額と同額が損害であるとはいえないと主張する。

しかし、不法行為に基づく各手当金等相当額の損害賠償請求権と補充的効力を前提とする労働契約に基づく各手当金支払請求権とは法律構成を異にするから、第1審被告の上記主張は採用できない。

7 よって、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理由がなく、予備的請求は、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り、その余は理由がないところ、第1審原告らの主位的請求を棄却し、予備的請求を第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、その余の請求を棄却した原判決は一部失当であり、第1審原告らの控訴は一部理由があるから、原判決を上記のとおり変更し、第1審被告の控訴は理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第2民事部

裁判長裁判官 白石史子

裁判官 大 垣 貴 靖

裁判官 山 崎 栄 一 郎
