

労働条件	外務業務手当	
	原告主張	被告主張
内容	<p>社員給与規定249条（平成26年3月廃止）</p> <p>外務業務手当は従来から事業場外で集配業務に従事する職員に支給されてきたものであり、正社員が郵便外務業務に従事した場合、1日当たり最高1420円が支給される。これに対して、原告ら期間雇用社員（時給制契約社員）には支給されない。（訴状・12頁）</p> <p>（乙18の表のようなシュミレーションを参考にして、）郵便外務の特殊性に対する賃金として、実際に正社員に支払われている「郵便業務調整額」15,100円と「外務業務手当」（1日1090円×勤務日数）の合計額全額を計算し、原告Z1と同Z2の「外務加算額」の金額を比較してみると、次のようになる。</p> <p>例えば、</p> <p>㊦ 平成24年4月（勤務日数21日）  ○郵便業務調整額 15,100円 + 外務業務手当 22,890円=37,990円  ○外務加算額 21,840円  差額) 16,150円</p> <p>㊧ 平成25年8月（勤務日数23日）  ○郵便業務調整額 15,100円 + 外務業務手当 25,070円=40,170円  ○外務加算額 23,920円  差額) 16,250円</p> <p>㊨ 平成25年10月（勤務日数17日）  ○郵便業務調整額 15,100円 + 外務業務手当 18,530円=33,630円</p>	<p>&lt;正社員における根拠規定&gt;  旧給与規程249条, 新給与規程では廃止</p> <p>&lt;支給対象者・支給要件&gt;  外務業務に従事した場合に支給</p> <p>&lt;支給内容・支給額&gt;  1日当たり1,420円又は1,090円（外務業務に従事した時間が、1日について4時間に満たない場合は、支給額の100分の50に相当する額）</p>

	<p>○外務加算額 17,680 円 差額) 15,950 円</p> <p>㊦ 平成26年1月(勤務日数24日)</p> <p>○郵便業務調整額 15,100 円 + 外務業務手当 26,160 円=41,260 円</p> <p>○外務加算額 24,960 円 差額) 16,300 円</p> <p>㊧ 平成26年2月(勤務日数18日)</p> <p>○郵便業務調整額 15,100 円 + 外務業務手当 19,620 円=34,720 円</p> <p>○外務加算額 18,720 円 差額) 16,000 円</p>	
趣旨	<p>集配営業部の職員が外勤に出て郵便物を配達する場合には、事業場外で集配業務に従事することを伴う負荷に対する手当の趣旨として支払われてきたものである(訴状・12頁)</p> <p>外務業務手当の制定経緯や原資がかつての郵便内務調整額であったとしても、外務業務手当の性質から判断しなければならない。「外務業務」に対する手当とされた理由は、外務作業に伴う四輪車、二輪車などの作業による負荷を考慮してのものであり、この点において、同一の作業を行う正社員と期間雇用社員に差異はない(準備書面1・49頁)</p> <p>郵便外務業務は郵便内務の業務と比べて、事業場外で集配業務に従事することに伴う肉体的・精神的負荷や危険などがあるという特殊性がある。</p>	<p>下記制定の経緯からも明らかとおり、平成19年4月に行われた内務職・外務職の職種統合において、それまでの内務調整額(郵内調整額)及び外務調整額(郵外調整額)は、内務調整額の金額に一本化されたところ、それ以前は外務業務については、郵便外務職員の職務、勤務条件の特殊性を考慮して、より高額の調整額が支給されていた。一本化に当たって、外務業務について従来の処遇と変わらないようにするため、内務調整額と外務調整額の差額相当分を外務業務手当として別に支給することとされた(被告第3準備書面2~4頁)。</p>
制定の経緯	<p>不知。</p>	<p>平成19年4月に行われた内務職・外務職の職種統合に伴い、基本給の調整額の一部を原資に、外務業務手当として賃金構成の組換えを図ったものである(被告第1準備書面34頁)。具体的には、内務職・外務職の職種統合前においては、単独局の郵便業務については、それぞれ業務内容に応じて、内務職の常勤職員に対して内務調整額(郵内調整額)、外務職</p>

		<p>の常勤職員に対して外務調整額（郵外調整額）が基本給月額に加算される形で支給されていた。その後、平成19年4月に行われた内務職・外務職の職種統合に伴い、かかる調整額は『郵便業務調整額』として一本化されることとなった。一本化に当たっては、従来より支給額が下がることのないようにするため、『郵便業務調整額』はより低額であった内務調整額と同額に一本化されたことを踏まえ、より高額な調整額が支給されていた外務業務については、内務調整額と外務調整額の差額相当分を別途支給する必要性が生じた。そして、かかる差額の支給方法としては、基本給月額への加算という方法ではなく、外務業務に従事した日数に応じ、1日当たりの金額で設定された手当を支給する方法を採ることにより、より柔軟な職員配置が可能となるものと考えられたことから、外務業務手当が新設された（被告第3準備書面・2～4頁）。</p>
時給制契約社員との相違点	<p>正社員が郵便外務業務に従事した場合、外務業務手当として1日当たり最高1420円が支給される。これに対して、原告ら期間雇用社員（時給制契約社員）には支給されない。（訴状・12頁）</p>	<p>外務業務手当の支給額は、支給区分に応じて1日570円から1420円とされている（被告第1準備書面・45頁。）  時給制契約社員に外務業務手当は支給されないが、郵便外務業務に従事する時給制契約社員には、時給のうち、基本給として130円又は80円を加算しており（甲4・103条3項1号及び別表第7）、外務業務に従事することについては、期間雇用社員の賃金体系において、独立に反映がなされている（被告第1準備書面・34頁）。</p>
考慮要素① （労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）	<p>郵便外務業務及び郵便内務業務の内容については、正社員と時給制契約社員との差異はない。また、責任の程度も同様である。内務社員、外務社員の業務の習熟度のランク（A、B、C）は正社員と何ら異なるない。</p>	<p>&lt;考慮要素①—A（他の手当等と共通）&gt;  被告における正社員と時給制契約社員の間には、①採用、②想定される業務の内容及び業務に伴う責任の程度、③配転の有無、④昇任・昇格の有無、⑤人事評価制度、⑥人材育成・研修制度、⑦苦情等の対応責任、⑧営業実績の人事評価・処遇への反映等の各観点において、労働条件の相違を基礎付ける決定的な相違が存在しており、期待される役割・職責に本質的な違いがある（被告第1準備書面11～23頁、被告第</p>

		<p>2準備書面5～12頁等)。  また、被告において、一般職(地域基幹職)の正社員は、まず「一般(担当)」に始まり、役割・キャリアパスと連動した研修等を実施しつつ、主任、課長代理等へと昇任・昇格していく中で、将来的にそれぞれ乙22の「求める人材像」や「人事ローテーション・キャリアパス」に記載されているような職務及び責任を担っていくことを想定している(被告第4準備書面10頁)。  さらに、各原告と正社員を比較しても、業務の内容及び責任の程度には違いがある(被告第1準備書面24～32頁、被告第2準備書面12～21頁)。</p>
<p>考慮要素②  (当該職務の内容及び配置の変更の範囲)</p>	<p>郵便外務業務担当の一般職正社員の職務の内容及び配置の変更の範囲は、時給制契約社員と異なる。一般職であれば郵便局移動する配置転換はほとんどなく、役職者(課長)に昇進する者もごく少数である。一般職正社員と時給制契約社員の職務内容及び配置の変更も同一である。  現在も、郵便内務と外務の職種間異動はほとんどない(準備書面4・2頁)</p>	<p>&lt;考慮要素②—A(他の手当等と共通)&gt;  上記のとおり、被告における正社員と時給制契約社員の間には、①採用、②想定される業務の内容及び業務に伴う責任の程度、③配転の有無、④昇任・昇格の有無、⑤人事評価制度、⑥人材育成・研修制度、⑦苦情等の対応責任、⑧営業実績の人事評価・処遇への反映等の各観点において、労働条件の相違を基礎付ける決定的な相違が存在している(被告第1準備書面11～23頁、被告第2準備書面5～12頁等)。  また、被告において、一般職(地域基幹職)の正社員は、まず「一般(担当)」に始まり、役割・キャリアパスと連動した研修等を実施しつつ、主任、課長代理等へと昇任・昇格していく中で、将来的にそれぞれ乙22の「求める人材像」や「人事ローテーション・キャリアパス」に記載されているような職務及び責任を担っていくことを想定している(被告第4準備書面10頁)。  さらに、各原告と正社員を比較しても、職務の内容及び配置の変更の範囲には違いがある(被告第1準備書面24～32頁、被告第2準備書面12～21頁)。</p>

考慮要素③  
(その他の事情)

「外務業務手当」の前身である『外務調整額』は、郵便外務職員の職務、勤務条件の特殊性を考慮して支払われていた性格の賃金であり、それが「郵便業務調整額」と「外務業務手当」の2つに分けて支給されるようになったというだけのことであるから、現在においても両者を合算した金額が郵便外務職員の職務、勤務条件の特殊性を考慮して正社員に支払われている賃金である。すなわち、正社員の基本給の一部として組み込まれている「郵便業務調整額」15,100円と「外務業務手当」(1日1090円×勤務日数)の合計額全額を本件の有期雇用労働者(時給制契約社員)と無期雇用労働者(一般職正社員)との不合理な労働条件の相違としてみなければならぬ。

上記「内容」の欄のように、正社員に支払われる「郵便業務調整額」と「外務業務手当」の合計額と、時給制契約社員に支払われる「外務加算額」とを比べてみると、勤務日数が最も多い月(24日)では月額16,300円の格差があり、勤務日数が最少の月(17日)でも月額15,950円の格差がある。これは合理的な説明のつかない不合理な労働条件の相違である(準備書面4・7～8頁)

本件で原告ら期間雇用社員と比較対象とすべき正社員は、一般職(地域基幹職)全体ではなく、役職のない一般職(地域基幹職1級)と主任(同2級)とすべきであり、さらに新人事制度で新しく創設された「新一般職」も比較対象となる。課長代理(同3級)以上の役職者を比較対象とすべきではない。理由は以下のとおり、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(職務の内容)」がほぼ同じであり、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」もほぼ同じだからである。(準備書面2・8頁以下)

＜考慮要素③—A(他の手当等と共通)＞

- ・時給制契約社員から月給制契約社員、期間雇用社員(時給制契約社員ないし月給制契約社員)から正社員への登用制度も用意され、時給制契約社員が正社員となる道も十分に開かれているため、正社員と時給制契約社員との間の労働条件の相違があるとしても、そもそも「不合理と認められるもの」ではない上に、かかる相違が上記登用制度によって解消される道が用意されており、完全に固定的というものではない(被告第1準備書面21～22頁、被告第2準備書面11頁)。
- ・原告らが所属していた「郵政労働者ユニオン」との間には、正社員及び期間雇用社員の労働条件に関する労働協約が存在しており、被告の期間雇用社員の給与制度及び休暇制度に関する労働条件は、被告の一方的な決定ではなく、労使交渉を経て労働協約に基づいて設定されたものであることは明らかであり、しかも当該労働協約はまさに原告らの所属する労働組合により締結されたものであった(被告第1準備書面39～40頁、被告第2準備書面24頁)。
- ・原告らは、被告の時給制契約社員の給与制度及び休暇制度を前提とした上で時給制契約社員として被告と雇用契約を締結し、その後特段の留保もなく現在に至るまで契約の更新を続けてきたのであり、当然のことながら、かかる労働条件について同意した上で就労している。また、原告ら以外の約17万人もの時給制契約社員も、同様に、かかる労働条件に同意して雇用契約を締結・更新しており、このこと自体、正社員と時給制契約社員との間の労働条件の相違が「不合理」ではないことを裏付けるものである(被告第1準備書面41頁、被告第2準備書面25頁)。
- ・本件で原告らと比較すべき被告の正社員は、一般職(地域基幹職)の正社員全体である。労働契約法20条は、期間雇用社員と労働条件を比較すべき正社員について、単に「期間の定めのない労働契約を締結している労働者」と規定す

		<p>るのみであり、明確な基準を示していない。しかし、同条は、不合理性判断の考慮要素として、職務の内容のみならず「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」をも挙げている以上、労働契約上、職務の内容及び配置の変更の範囲を同じくする正社員区分の全体を比較対象と捉えるべきであり、ある特定の役職だけを取り出して比較することは不適切である。本件について見れば、被告において、原告ら時給制契約社員と同じ職務を行う可能性がある従業員区分は、一般職（地域基幹職）の正社員であり、原告ら時給制契約社員と比較すべき被告の正社員は、一般職（地域基幹職）の正社員全体である（被告第2準備書面5～6頁）。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・被告において、「主任」や「一般」の正社員は、将来的に課長代理・課長等に昇任・昇格していくことが想定されているのであり、また、人員配置の状況等に応じて人事異動も行われる可能性がある。したがって、正社員のうち一部の者のみ、あるいは、特定の役職の者のみを取り出して比較対象とすることは不適切である（被告第4準備書面10頁）。</li> </ul> <p>&lt;考慮要素③—B（本手当に固有）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・郵便外務業務に従事する時給制契約社員には、時給のうち、基本給として130円又は80円を加算しており（甲4・103条3項1号及び別表第7）、外務業務に従事することについては、期間雇用社員の賃金体系において、独立に反映がなされている（被告第1準備書面・34頁）。</li> <li>・これは、平成21年10月の制度改正により、職務加算額自体は廃止されたが、従来の処遇と変わらないようにするため、より高額な職務加算額が支給されていた外務業務に従事する時給制契約社員については、130円又は80円が外務加算額として支給されるようになったものであり（甲4・103条3項1号別表第7、甲2・別表第31及び第32）、制度改正前に外務・内務等の職務内容の困難度合</li> </ul>
--	--	---

		<p>い等を考慮して定められていた職務加算額の差額の考え方を引き継いだものである（被告第3準備書面4～6頁）。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・原告らは、基本給の一部として組み込まれている「郵便業務調整額」と「外務業務手当」の合計額全額を本件の有期雇用労働者（時給制契約社員）と無期雇用労働者（一般職正社員）との不合理な労働条件の相違としてみなければならぬと主張するが（原告準備書面4・3頁）、上記制定の経緯からも明らかなおり、「郵便業務調整額」は、内務職・外務職の職種統合に伴い一本化された（内務調整額と外務調整額が、より低額であった内務調整額と同額に一本化された）調整額であり、当然ながら、外務業務に従事する社員のみならず、内務業務に従事する社員にも同額が支給されることとなった。したがって、「郵便業務調整額」は、郵便外務職員の職務、勤務条件の特殊性を考慮して正社員に支払われているものではない。本件においては、正社員の「外務業務手当」と時給制契約社員の「外務加算額」を単純に比較するのも適切ではないが、仮に比較するとすれば、正社員に対する「外務業務手当」の金額と、時給制契約社員に対する「外務加算額」の金額である（被告第5準備書面4～5頁、8～9頁）。</li> <li>・上記制定の経緯からも明らかなおり、正社員に対する外務業務手当と時給制契約社員に対する外務加算額は、全く別々の給与制度において、それぞれ別々の制度改正の中で従来の各々の労働条件の設定経緯及び整合性を維持するという観点も踏まえて金額が定められたものである（被告第3準備書面6頁）。</li> </ul>
<p>不合理性（①から③と関連して）</p>	<p>労働契約法20条によって禁止されている有期雇用労働者と無期雇用労働者との労働条件の相違の不合理性を判断するに当たっては、賃金や手当の名目がどうであれ、同じ趣旨・目的あるいは同じ性質の賃金が有期雇用労働者と無期雇用労働者に支払われているのであれば、その金額の相違が両者の「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」、「職務の内容</p>	<p>&lt;不合理性A（他の手当等と共通）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・そもそも、①正社員と原告ら時給制契約社員の人事制度・賃金体系等は全く別個に詳細に設計されており、正社員就業規則等の一部の条項を取り出して適用することはかえって不合理な結果をもたらすこと、並びに、②本件で問題となっている正社員の各手当及び（有給の）休暇のように、業</li> </ul>

	<p>及び配置の変更の範囲」などに照らして、不合理なものであってはならない。</p> <p>外務加算額」というのは、郵便内務と比較して郵便外務の職務内容の困難性や特殊性を考慮した賃金ということであるから、郵便内務業務と比べた郵便外務業務自体の職務内容の特殊性に対して支払われる賃金という意味では、正社員に支給される「外務業務手当」(旧外務調整額)と同じ性格の賃金である」(準備書面4・4頁)</p> <p>本件原告Z1、同Z2らを含む期間雇用社員(時給制契約社員)の郵便外務職員も無期雇用の正社員と同じ郵便外務の業務を遂行しており肉体的・精神的負荷や危険などは同じなのであるから、郵便外務の正社員と比べて原告らに外務業務手当が支給されていない、もしくは一部の金額しか支給されていないのは、合理的な説明のつかない不合理な労働条件の相違である」(準備書面4・3頁)</p>	<p>務の内容・職責、勤務形態、勤続期間、会社への貢献等の諸要素及び賃金体系・休暇制度等を含む全体の労働条件と密接に関連する労働条件については、賃金体系・休暇制度等を含む全体の労働条件の一部である各労働条件を個別に取り出して正社員と時給制契約社員との相違が不合理である旨を論じることは失当であることに留意されたい(被告第1準備書面33頁、被告第2準備書面21～22頁)。</p> <p>・採用や雇用形態の違い、給与制度の違い、賃金制度の歴史的経緯の違い等は、いずれも「その他の事情」として労働契約法20条の不合理性の判断における考慮要素となり得る。特に歴史的経緯については、当該労働条件に係る制度がどのように検討されて決定されたかという歴史的経緯を一切考慮することなく不合理性を判断することは、とすれば会社の賃金制度全体を破綻させ、かえって不合理な結果を招くことにもなりかねないのであり、労働契約法20条においては、こうした労働条件の決定に至る過程という歴史的な経緯も「その他の事情」として考慮した上で不合理性の判断を行うことが当然予定されている。とりわけ被告は、国家事業であった郵便事業が民営化されて発足した会社であり、被告が雇用する従業員の労働条件も、元々は法律に基づいて決定されていたところ、民営化後も基本的に当時の条件を承継して現在に至っている。この点において、他の一般企業と比較しても、その条件の設定に係る歴史的経緯に特殊性があることは言うを俟たない(被告第5準備書面7～8頁)。</p> <p>&lt;不合理性B(本手当に固有)&gt;</p> <p>・正社員に対する外務業務手当と時給制契約社員に対する外務加算額は、全く別々の給与制度において、それぞれ別々の制度改正の中で従来の各々の労働条件の設定経緯及び整合性を維持するという観点も踏まえて金額が定められたものであり、被告が(労使協議を踏まえた上で)その裁量に基</p>
--	--	--



		<p>づき設定している給与の水準等も異なる以上、単に正社員の外務業務手当と時給制契約社員の外務加算額の金額を比較することは適切ではない。また、別個の制度設計の下で運用され、給与の反映方法も違う以上、時給制契約社員に正社員の外務業務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（被告第1準備書面34頁、被告第3準備書面4～7頁）。</p> <p>・外務業務に従事している原告Z1及び原告Z2について、本件訴訟の請求対象期間（平成24年4月～平成26年3月）における両原告の外務業務の勤務日数を前提に、当該請求対象期間内の各月ごとに、両原告に支払われる外務加算額の金額、及び、仮に正社員の外務業務手当を支給した場合に支払われる金額をそれぞれ算出して比較すると（乙18）、その差額は、正社員と時給制契約社員との間に果たすべき役割・職責の本質的な違いがあること等に鑑みれば、到底不合理な相違とはいえない。むしろ、原告らが主張するように原告Z1及び原告Z2に外務業務手当を支給すれば、二重取りというかえって不合理な結果を招くことになる（被告第3準備書面6頁）。</p>
--	--	---

労働条件①	年末年始勤務手当（訴状14頁、準備書面1・51～52頁）	
	原告主張	被告主張
内容	<p>社員給与規程124条  正社員が年末年始に勤務した場合、①12月29日～同月31日までは1日4000円、②1月1日～同月3日までは1日5000円の年末年始勤務手当が支給される。</p>	<p>&lt;正社員における根拠規定&gt;  旧給与規程268条、新給与規程124条</p> <p>&lt;支給対象者・支給要件&gt;  社員が12月29日から翌年1月3日までの間に実際に勤務したときに支給</p> <p>&lt;支給内容・支給額&gt;  12月29日から12月31日までは1日4,000円、1月1日から1月3日までは1日5,000円（実際に勤務した時間が4時間以下の場合は、その額の100分の50に相当する額）</p>
趣旨	<p>年賀郵便を取り扱う年末年始は郵便局にとって、年末年始は1年で最も忙しい時期であり、年末年始繁忙期は正規、非正規を問わず、とりわけ、年賀郵便の準備と配達に追われる12月29日から1月3日は過酷な労働が求められる期間である。年末年始勤務手当はその労働に対する対価をして支払われるものである。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員に年末年始勤務手当が支給されているのは、年賀はがき等の郵便を処理すべき年末年始が最繁忙期になるという郵便事業の特性上、正社員は定年までの超長期間にわたり家族等と過ごすことができないことから、その労苦に報いると共に、定年までの長期にわたり会社へ貢献することのインセンティブを付与することにより、無期契約労働者としての長期的な勤続（長期間の定着）を確保するためである（被告第1準備書面35頁）。</li> <li>・原告らは、「年賀郵便の準備と配達に追われる12月29日から1月3日は過酷な労働が求められる期間」であり、「年末年始勤務手当はその労働に対する対価」である旨主張する（左記参照）。しかし、年末年始期は最繁忙期ではあるものの、近年は作業の機械化が進んでいるほか、大多数の郵便局で短期アルバイトを大量に雇用し、必要な労働力の確保に努めていること等から、原告らが主張するような「過酷な労働が求められる」といった事情は存しない。また、年</li> </ul>

		<p>末年始勤務手当が単純な業務負担に対する対価であるとするれば、手当の算出方法を業務内容や勤務中の業務量の相違に応じたものとするとも考えられるところ、年末年始勤務手当は、業務内容や勤務中の業務量の相違にかかわらず、12月29日から1月3日に出勤した正社員に対して、一律に4,000円又は5,000円が支給されることとなっている。したがって、かかる支給条件に照らしても、年末年始勤務手当は、単純な労働に対する対価として支払われているのではなく、定年までの長期にわたり会社に貢献することのインセンティブを付与するという趣旨に基づいて支給されているものであるといえる（被告第6準備書面3頁）。</p>
<p>制定の経緯</p>		<p>年末年始勤務手当は、昭和32年に導入され、長年にわたり常勤職員に対して支給されてきた年末年始特別繁忙手当に由来するものである。すなわち、年末年始は平常時の数倍の業務量が短期間に集中するという郵便事業の特殊性に鑑みて、かかる時期における常勤職員の協力を定年までの長期にわたり得る必要があることなどから、昭和32年より、年末年始特別繁忙手当が、毎年その都度、支給要件、支給額等が定められて常勤職員に対して支給されてきた。その後、機械化等による作業環境の変化その他の事情を踏まえ、平成17年10月1日より、それまでの年末年始特別繁忙手当が廃止され、その原資の一部が郵便物区分（配達）能率向上手当等に反映され、残りの原資によって現行の年末年始勤務手当が新設された。かかる年末年始勤務手当の支給額は、民間企業と同種手当との均衡も考慮した上で、労使協議を経て決定されたものである（被告第6準備書面2頁）。</p>

<p>時給性契約社員との相違点</p>	<p>同じ集配営業部に所属し正社員と同じく年末年始に出勤して郵便集配業務を行っているにもかかわらず、期間雇用社員には一切年末年始勤務手当が支給されていない。</p>	<p>時給制契約社員に年末年始勤務手当は支給されない。</p>
<p>考慮要素① (労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度)</p>	<p>年末年始に勤務をするという点では、時給制契約社員と正社員との間に、業務の内容及びそれに伴う責任の程度に何ら差異はない。 被告は、原告Z3については「通常の間隔でシフト勤務を行っているにすぎ」ないとしているが、この事情は正社員としても変わるところがなく、同手当を支給しないことの根拠になってない。</p>	<p>&lt;考慮要素①—A（他の手当等と共通）&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。  &lt;考慮要素①—A'（他の手当等と共通）&gt; 長期雇用を前提とする正社員には、定年までの長期にわたり会社へ貢献することのインセンティブを付与し、無期契約労働者としての長期的な勤続を確保する必要があるが、時給制契約社員については、このような事情はなく、かかる趣旨は当てはまらない（被告第1準備書面35頁、被告第2準備書面22～23頁）。  &lt;考慮要素①—B（本手当に固有）&gt; 原告Z3についていえば、年末年始も通常の間隔でシフト勤務を行っているにすぎず、年末年始の最繁忙期ゆえに勤務しているといった事情もない（被告第1準備書面35～36頁）。</p>

<p>考慮要素② (当該職務の内容及び配置の変更の範囲)</p>	<p>年末年始に勤務をするという点において、当該職務の内容及び配置の変更の範囲は本来無関係であるが、そもそも郵便外務業務担当の一般職正社員の職務の内容及び配置の変更の範囲は、時給制契約社員と異なる。一般職であれば郵便局移動する配置転換はほとんどなく、役職者(課長)に昇進する者もごく少数である。一般職正社員と時給制契約社員の職務内容及び配置の変更も同一である。</p> <p>郵便内務業務担当の一般正社員についても、同様である。</p>	<p>&lt;考慮要素②—A(他の手当等と共通)&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素②—A'(他の手当等と共通)&gt; 長期雇用を前提とする正社員には、定年までの長期にわたり会社へ貢献することのインセンティブを付与し、無期契約労働者としての長期的な勤続を確保する必要があるが、時給制契約社員については、このような事情はなく、かかる趣旨は当てはまらない(被告第1準備書面35頁、被告第2準備書面22~23頁)。</p>
<p>考慮要素③ (その他の事情)</p>	<p>被告は、正社員が長期間にわたり家族と過ごすことができないこと、会社への長期間の貢献へのインセンティブとなることを制度趣旨であると主張するが、年末年始に勤務をするという点では、本来かかる要素は無関係であるし、そもそも、郵政産業労働者ユニオン等が実施したアンケートによれば、時給制契約社員の勤続年数は5年以上の者が6割を超え、10年以上勤務している者も3割弱もいて、実態として長期的な勤続を果たし、被告に長期間貢献しているのであり、この点からみても、被告の主張は成り立たない。</p>	<p>&lt;考慮要素③—A(他の手当等と共通)&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素③—A'(他の手当等と共通)&gt; 長期雇用を前提とする正社員には、定年までの長期にわたり会社へ貢献することのインセンティブを付与し、無期契約労働者としての長期的な勤続を確保する必要があるが、時給制契約社員については、このような事情はなく、かかる趣旨は当てはまらない。また、そもそも、被告に対する貢献のインセンティブを、どのような従業員に対してどの程度与えるかは、会社の経営判断とも密接に関わるものであり、労使協議を経てその内容を踏まえつつではあるが、被告の裁量が広く認められるものである(被告第1準備書面35頁、被告第2準備書面22~23頁)。</p> <p>&lt;考慮要素③—B(本手当に固有)&gt; 正社員に対して支給される年末年始勤務手当は、上記制定の経緯に記載の歴史的経緯によって導入されたものである。</p>

不合理性 (①から③と関連して)

年末年始勤務についての労苦に報いる必要性は、正社員も時給制契約社員も異なるものではなく、年末年始勤務手当を正社員にのみ支給し、時給制契約社員に一切支給しないことが不合理であることは明らかである。

<不合理性A (他の手当等と共通) >  
外務業務手当の欄で述べたのと同様。

<不合理性A' (他の手当等と共通) >

- ・長期雇用を前提とする正社員には、定年までの長期にわたり会社へ貢献することのインセンティブを付与し、無期契約労働者としての長期的な勤続を確保する必要があるが、時給制契約社員については、このような事情はなく、かかる趣旨は当てはまらない。また、そもそも、被告に対する貢献のインセンティブを、どのような従業員に対してどの程度与えるかは、会社の経営判断とも密接に関わるものであり、労使協議を経てその内容を踏まえた上での被告の裁量が広く認められるべきである (被告第1準備書面35頁、被告第2準備書面22～23頁)。
- ・被告は、正社員と時給制契約社員との間に存する「期待される役割・職責の本質的な違い」を背景に、将来的に重要な職務及び責任を担うことが期待される正社員に対して、「長期にわたり会社に貢献することのインセンティブ」を付与している。したがって、かかる事情は、業務に伴う責任の程度やその変更の範囲として、「職務の内容」「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」に関する事情として考慮され、また、「その他の事情」としても考慮される事情である (被告第6準備書面2～3頁)。

<不合理性B (本手当に固有) >

- ・年末年始勤務手当は、上記趣旨の欄に記載の理由により、正社員に対して支給されており、かかる事情に該当しない時給制契約社員に支給すべき理由がない (被告第1準備書面35頁)。
- ・原告Z3についていえば、年末年始も通常の間隔でシフト勤務を行っているにすぎず、年末年始の最繁忙期ゆえに勤務しているといった事情もないため、年末年始勤務手当を

		支給すべき理由はない（被告第1準備書面35～36頁）。
--	--	-----------------------------

労働条件①	早出勤務等手当	
	原告主張（訴状 P14, 15、準備書面 1 P51、準備書面 4 P8～12）	被告主張
内容	<p>① 始業時刻が午前5時59分以前となる場合 1回の勤務につき、850円が支給される。</p> <p>② 始業時刻が午前6時から6時30分以前となる場合 1回の勤務につき、500円が支給される。</p> <p>③ 始業時刻が午前6時31分から7時以前となる場合 1回の勤務につき、350円が支給される。</p> <p>④ 終業時刻が午後9時から10時となる場合 1回の勤務につき、350円が支給される。</p> <p>⑤ 終業時刻が午後10時1分以後となる場合 1回の勤務につき、850円が支給される。 (社員給与規程117条、訴状14, 15頁)</p>	<p>&lt;正社員における根拠規定&gt; 旧給与規程250条, 新給与規程117条</p> <p>&lt;支給対象者・支給要件&gt; 社員が正規の勤務時間として、始業時刻が7時以前となる勤務又は終業時刻が21時以後となる勤務に4時間以上従事したときに支給</p> <p>&lt;支給内容・支給額&gt; 正規の勤務時間のうち、 始業時刻が5時59分以前の場合 850円、 始業時刻が6時から6時30分までの場合 500円、 始業時刻が6時31分から7時までの場合 350円、 終業時刻が21時から22時までの場合 350円、 終業時刻が22時01分以後の場合 850円</p>
趣旨	<p>早朝や夜間の時間帯の勤務が社会生活や家庭生活に大きな制約の要因となることや通勤においても公共交通機関の運行状況により大きく制約を受けることを理由として支給されている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員が勤務シフトによって早出勤務等が必要となることがあり、この場合、早出勤務等が必要のない他の業務に従事する正社員との間の公平を図る必要があるため、早出勤務等手当が支給されている（被告第1準備書面36頁）。</li> <li>・正社員に早出勤務等手当が支給される趣旨の1つとして、正社員に対しては、定年までの長期にわたり会社に貢献することのインセンティブを付与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もある（被告第6準備書面10頁）。</li> <li>・原告らは、早出勤務等手当は「早朝や夜間の時間帯の勤務が社会生活や家庭生活に大きな制約の要因となることや通勤においても公共交通機関の運行状況により大きく制約を受けることを理由として支給されている」旨主張する（左</li> </ul>



		<p>記参照)。しかし、時給制契約社員については、採用の際に、早朝や夜間の時間帯に勤務することを前提とした上で雇用契約を締結しているのであり、かかる点においてイレギュラーに早出勤務等が必要となる正社員とは異なる。また、時給制契約社員に対しては、早朝・夜間割増賃金が支給されており、早出勤務等については、期間雇用社員の賃金体系において、独立に反映がなされている（被告第1準備書面36頁、被告第6準備書面10～11頁）。</p>
<p>制定の経緯</p>	<p>不知。</p>	<p>時給制契約社員に対する早朝・夜間割増賃金は、時給制契約社員の給与制度について、平成16年4月に制度改正が行われているところ、当該改正前においては、早朝・夜間割増賃金は、午前5時から午前9時まで又は午後5時から午後10時までの間に勤務することを命ぜられて勤務した場合に、基本賃金額に100分の5から100分の20の間で所属長が定める割合を乗じた額に、実際に勤務した時間数を乗じて得た額を支給していた。</p> <p>しかし、早朝・夜間割増賃金の支給は、比較的人材が集まりにくい時間帯における雇用確保を主な目的としているところ、午前5時から午前9時まで又は午後5時から午後10時までの間のうち、かかる支給目的に照らして支給の必要性が相対的に低い時間帯が存することや、常勤職員（正社員）及び短時間職員の早出勤務等手当の支給方法との整合性の観点から、支給対象時間を限定した上で、勤務1回につき一定額を支給する方法に変更することが検討されるようになった。</p> <p>また、かかる方法のもとでは、例えば早朝・夜間割増賃金の支給対象時間のうち1時間だけ勤務した場合でも決められた一定額を支給することになるため、時給制契約社員の雇用がより容易となることも期待された。そこで、平成16年の制度改正により、早朝・夜間割増賃金の支給方法は、勤務1回につき一定額を支給する方法に変更された。</p> <p>以上の経緯により、時給制契約社員に対する早朝・夜間割増賃金は、基本給とは別に、支給対象時間内における勤務回</p>

		<p>数に応じて一定額が支払われることとされている（被告第4準備書面2～3頁）。</p> <p>他方、正社員に対する早出勤務等手当については、各種の特殊勤務手当の1つとして、昭和41年に、上記支給の趣旨から新設されたものであり、この特殊勤務手当の沿革としては、昭和23年政令第323号「政府職員の特殊勤務手当に関する政令」に規定されていた特殊勤務手当に由来するものである（被告第6準備書面9～10頁）。</p>
<p>時給制契約社員との相違点</p>	<p>① 始業時刻が午前5時59分以前となる場合 1回の勤務につき、正社員には850円が支給されるが、期間雇用社員には500円しか支給されない。</p> <p>② 始業時刻が午前6時から6時30分以前となる場合 1回の勤務につき、正社員には500円が支給されるが、期間雇用社員には300円しか支給されない。</p> <p>③ 始業時刻が午前6時31分から～7時以前となる場合 1回の勤務につき、正社員には350円が支給されるが、期間雇用社員には200円しか支給されない。</p> <p>④ 終業時刻が午後9時から10時となる場合 1回の勤務につき、正社員には350円が支給されるが、期間雇用社員には200円しか支給されない。</p> <p>⑤ 終業時刻が午後10時1分以後となる場合 1回の勤務につき、正社員には850円が支給されるが、期間雇用社員には200円しか支給されない。</p> <p>(訴状14, 15頁)</p>	<p>左記の支給要件及び支給額自体は特に争わない。</p> <p>ただし、正社員は正規の勤務時間のうち、当該勤務に4時間以上勤務した場合に支給されるのに対して、期間雇用社員は指定された勤務時間のうち、当該勤務に1時間以上勤務した場合に支給されるという期間雇用社員に有利な支給要件の相違も存在する（被告準備書面48頁）。</p>
<p>考慮要素① (労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度)</p>	<p>正社員と時給制契約社員との間に果たすべき役割・職責の本質的な違いがないことは、今までの書面で述べてきたとおりである（原告準備書面1の8頁以下）。期間雇用社員も正社員と同じように早朝に出勤し、また深夜まで働いて負担の重い勤務に就いていることは同一である。</p> <p>また、正社員の早出勤務等手当と時給制契約社員の早朝・夜間割増賃金が支払われる際の始業時刻や終業時刻についての条件も全く同一である。</p>	<p>&lt;考慮要素①—A（他の手当等と共通）&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素①—A'（他の手当等と共通）&gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p>

<p>考慮要素② (当該職務の内容及び配置の変更の範囲)</p>	<p>正社員と時給制契約社員との間に果たすべき役割・職責の本質的な違いがないことは、今までの書面で述べてきたとおりである(原告準備書面1の8頁以下)。</p> <p>時給制契約社員が、採用時に一定の勤務時間について合意をした上で雇用契約を締結しているという事実はなく、勤務時間として、「サービス表に定める『早勤』『日勤』『中勤』及び『夜勤』」の中から指定するとされており、時給制契約社員も正社員と同じサービス表に従った早出出勤や夜勤が指定されることになっている(甲A1、甲B1)。</p>	<p>&lt;考慮要素②—A(他の手当等と共通)&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素②—A'(他の手当等と共通)&gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素②—B(本手当に固有)&gt; 時給制契約社員は採用時に一定の勤務時間について合意をした上で雇用契約を締結している。原告らの雇用契約における、勤務時間についてサービス表に定める『早勤』『日勤』『中勤』及び『夜勤』の中から指定する旨の記載は、あくまで一般的な記載として幅を持たせて契約書に記載されているものに過ぎず、実際には、時給制契約社員が「早勤」「日勤」「中勤」及び「夜勤」の全ての時間帯において勤務するわけではない。時給制契約社員は、採用の際に、一定の勤務時間について事実上合意をした上で雇用契約を締結しており、また、実態としても雇用契約締結時に合意をした一定の勤務時間以外の時間に勤務することは基本的でない(被告第5準備書面12頁)。</p>

<p>考慮要素③ (その他の事情)</p>	<p>正社員の早出勤務等手当と時給制契約社員の早朝・夜間割増賃金は、ともに、制度趣旨が勤務の困難性への配慮ということで共通している。</p>	<p>&lt;考慮要素③—A (他の手当等と共通) &gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素③—A' (他の手当等と共通) &gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素③—B (本手当に固有) &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上記制定の経緯から明らかなとおり、時給制契約社員の早朝・夜間割増賃金は、平成16年4月の改正前においては、早朝又は夜間に勤務した場合に、基本賃金額に100分の5から100分の20の間で所属長が定める割合を乗じた額に実際に勤務した時間数を乗じて得た額を支給しており、正社員との間に制度上の差異があったという歴史的経緯がある。</li> <li>・郵便事業に従事する正社員に支払われている早出勤務等手当と、郵便事業に従事する時給制契約社員に支払われている早朝・夜間割増賃金について、平成26年度における1人当たりの支給月額を平均を算出すると、乙20のとおりであり、時給制契約社員に支払われている早朝・夜間割増賃金の平均支給月額の方が高額となっている(被告第4準備書面5頁)。</li> <li>・深夜割増賃金に関して言えば、正社員に対しては100分の25の割増であるのに対し(甲2・240条、241条)、時給制契約社員に対しては100分の30(さらに、所属長の裁量で最大100分の50となる。)の割増である(甲4・108条2項)(被告第4準備書面2頁)。</li> </ul>
---------------------------	--	--

不合理性(①から③と関連して)

1 趣旨に関連して

早朝、深夜の勤務の困難性を理由として支払われる同趣旨の手当について、時給制契約社員も正社員と同じように早朝、深夜に勤務し負担の重い勤務についているにもかかわらず、同一の金額が支給されないのは不合理である。

2 歴史的経緯に関連して

被告は歴史的経緯を主張するが、労働契約法20条は、正社員と非正規雇用との間に期間の定めがあることによる労働条件の格差が実態としてあることを前提として、その格差を埋めるべく、正社員と非正規社員との間の期間の定めのあることによる労働条件の相違に合理的な理由を求めているものである。よって、被告が述べているように、単に歴史的経緯として、正社員と時給制契約社員との間に制度上の差異があったというだけでは、その相違の合理性を何ら説明していることにはならない。

3 考慮要素①に関連して

正社員の早出勤務等手当と時給制契約社員の早朝・夜間割増賃金が支払われる条件(始業時刻・終業時刻の設定)が全く同一で単に金額だけが異なる中で、果たすべき正社員と時給制契約社員の役割・職責の本質的な違いはない。期間雇用社員も正社員と同じように早朝に出勤し、また深夜まで働いて負担の重い勤務に就いている以上、金額に差異を設けることは不合理である。

なお、正社員は時給制契約社員とは異なり、確かに、早出勤務等手当が支給されるためには、その早出をした日若しくは夜間に勤務することになった日に4時間以上実労働を行うことが必要となるが、正社員はもともと所定労働時間が8時間であり、実労働が4時間未満となることは稀なことであるから、これを理由に金額に差異を設けることには合理性はない。

4 考慮要素②に関連して

<不合理性A(他の手当等と共通)>

外務業務手当の欄で述べたのと同様。

<不合理性A'(他の手当等と共通)>

年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。

<不合理性B(本手当に固有)>

・時給制契約社員に対しても、特に早朝・夜間帯における雇用確保が難しいことに鑑みて、早朝・夜間帯に勤務するという勤務の困難性への配慮、及び早朝・夜間帯における雇用確保を目的として、早朝・夜間割増賃金を支給している(被告第4準備書面4頁)。

・正社員に対する早出勤務等手当の金額と時給制契約社員に対する早朝・夜間割増賃金の金額の差額は(乙20)、①時給制契約社員は採用時に一定の勤務時間について合意をした上で雇用契約を締結していること、②時給制契約社員の早朝・夜間割増賃金は、平成16年4月の改正前においては、早朝又は夜間に勤務した場合に、基本賃金額に100分の5から100分の20の間で所属長が定める割合を乗じた額に実際に勤務した時間数を乗じて得た額を支給しており、正社員との間に制度上の差異があったという歴史的経緯があること、及び、③正社員と時給制契約社員との間に果たすべき役割・職責の本質的な違いがあること等に鑑みれば、到底不合理な相違とはいえない(被告第4準備書面4頁)。

・正社員は、早朝・夜間の一定の時間内に4時間以上勤務した場合に初めて早出勤務手当が支給されるのに対して(甲2・250条1項)、時給制契約社員は、早朝・夜間の一定の時間内に1時間以上勤務すれば早朝・夜間割増賃金が支払われることから(甲4・109条、97条1項)、この点においては時給制契約社員に対する支給要件の方が有利となっている(被告第4準備書面4～5頁)。原告らは、正社

	<p>雇用契約上、時給制契約社員も正社員と同じ服務表に従った早出勤や夜勤が指定されることになっているので、正社員の早出勤等手当と時給制契約社員の早朝・夜間割増賃金の額に差異を設ける合理性はない。</p> <p>また、正社員の早出勤等手当と時給制契約社員の早朝・夜間割増賃金の趣旨は、早朝・夜間の勤務の困難性にあり、これは正社員、時給制契約社員全く共通である。仮に働く時間帯が予め「合意」されていたとしても、勤務の困難な早朝・夜間に勤務した以上、正社員・時給制契約社員共通に手当が支払われるべきである。</p> <p>早朝・夜勤の勤務に就くか就かないかの負担は、正社員も期間雇用社員も同一であり、期間雇用社員についても早朝・夜勤に就かない者との公平を図る必要があることは正社員の場合と何ら変わらない。</p> <p>5 考慮要素③に関連して</p> <p>平均を算出するに当たっての母数となる正社員や時給制契約社員には、早出勤等や早朝・夜間の勤務が命じられていない者もあり、その回数も労働者ごとに違うのであるから、単に正社員と時給制契約社員全体の平均支給月額を算出しても意味がなく、労働条件相違の合理性を基礎づける理由にはならない。</p> <p>また、時給制契約社員の早朝・夜間割増賃金の支給月額の平均が高額となるのは、正社員は早出勤等にシフトを配置されることが少ないため早出勤等手当の支給額も少なくなるのに対して、時給制契約社員は早朝・夜間に固定的に配置される労働者も多いため早朝・夜間割増賃金の支給額も大きくなるという実際のシフト配置に基づくものに過ぎない。早出等勤務手当も早朝・夜間割増賃金も1回あたりの金額が定められているのだから、その回数が多くなれば合計金額が多くなるのは当然である。1回あたりの金額の相違が何故あるのか、その合理性が説明されなければならない。</p>	<p>員はもともと所定労働時間が8時間であり、実労働が4時間未満となることは稀なことであるから、早朝又は夜間に短時間でも勤務した時間があれば手当が支給される旨主張するが（原告準備書面4・11頁）、結局のところ、原告らは、時給制契約社員は1時間以上勤務すれば早朝・夜間割増賃金が支払われることの有利性について、何ら反論できていない（被告第5準備書面14～15頁）。</p> <p>・郵便事業に従事する正社員に支払われている早出勤等手当と、郵便事業に従事する時給制契約社員に支払われている早朝・夜間割増賃金について、平成26年度における1人当たりの支給月額の平均を算出すると、乙20のとおりであり、時給制契約社員に支払われている早朝・夜間割増賃金の平均支給月額の方が高額となっている。以上を踏まえれば、時給制契約社員に早出勤等手当を支給しないことは、何ら不合理とはいえず、むしろ、原告らが主張するように原告Z1及び原告Z2に早出勤等手当を支給すれば、実質的に二重取りとかえって不合理な結果を招くことになる（被告第4準備書面5頁）。原告らは、正社員給与規程（甲2・甲11）の中の早出勤等手当に関する規定が適用される労働契約上の地位の確認を求めているのであるから、実質的な二重取りとなることは明らかである（被告第5準備書面16頁）。</p> <p>・なお、乙20の下段の※において「当該年度において早出勤手当の支給を受けた正社員の合計人数で除して」「当該年度において早朝・夜間割増賃金の支給を受けた時給制契約社員の合計人数で除して」と明記したとおり、乙20の平均を算出する際の母数に早出勤等や早朝・夜間の勤務が命じられていない者は含まれていない（被告第5準備書面15頁）。また、原告らは、時給制契約社員の早朝・夜間割増賃金の平均支給月額の方が高額となるのは、時給制契約社員は早朝・夜間に固定的に配置される労働者も多いため早朝・夜間割増賃金の支給額が大きくなるという実際の</p>
--	---	---

		<p>シフト配置に基づくものに過ぎないと主張するが（原告準備書面4・11頁）、そもそも正社員の中でも勤務シフトによっては早出勤等が多く命じられるケースもあり、その差は相対的なものに過ぎない上に、上記原告らが指摘する事情は、むしろ、まさに時給制契約社員が採用時に一定の勤務時間について合意をした上で雇用契約を締結しているという事実を裏付けており、正社員に対する早出勤等手当の金額と時給制契約社員に対する早朝・夜間割増賃金の金額の差額が不合理な相違とはいえないことを示している（被告第5準備書面15～16頁）。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・上記のとおり、時給制契約社員は採用時に一定の勤務時間について合意をした上で雇用契約を締結している。そして、時給制契約社員が早朝・夜間帯という一定の勤務時間に働くことに合意した上で勤務する場合と、早朝・夜間帯以外の時間帯においても勤務することになっている正社員が業務命令により初めて早朝・夜間帯に勤務する場合では、早朝・夜間帯に勤務するという勤務の困難性に配慮する必要性にも一定の差異があり、支給金額に一定の相違を設けることは決して不合理とはいえない（被告第5準備書面13頁）。</li><li>・深夜割増賃金に関して言えば、正社員に対しては100分の25の割増であるのに対し（甲2・240条、241条）、時給制契約社員に対しては100分の30（さらに、所属長の裁量で最大100分の50となる。）の割増であり（甲4・108条2項）、時給制契約社員の方が有利な処遇となっている（被告第4準備書面2頁）。</li></ul>
--	--	--

労働条件①	祝日給	
	原告主張（訴状15頁、準備書面52～53頁）	被告主張
内容	<p>社員給与規程82条・83条          祝日給は、正社員が祝日において、割り振られた正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられて勤務（祝日勤務）したときに支給される（238条1項）。</p> <p>祝日給の額は、祝日給の支給対象時間（祝日勤務で実際に勤務した時間）に、同237条1項2号に定める休日出勤の超過勤務手当割増35%の時間単価を乗じた金額である（同239条）。つまり、正社員が正規の勤務日として祝日勤務すると、通常の日給分の賃金（基本給）とは別に135%の祝日給が支給される。</p>	<p>&lt;正社員における根拠規定&gt;          旧給与規程238条、239条、新給与規程82条、83条</p> <p>&lt;支給対象者・支給要件&gt;          社員が祝日において、割り振られた正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられて勤務したとき（祝日代休が指定された場合に祝日勤務した社員を除く）及び1月1日から1月3日までの各日（祝日を除く）に勤務したときに支給</p> <p>&lt;支給内容・支給額&gt;          月の初日から末日までの間（給与期間）における祝日給の支給対象時間（休憩時間以外の時間）に次の算式により求められる額を乗じて得た額          算式：（（基本給、基本給・扶養手当に係る調整手当及び遠隔地手当の合計額（月額））×12／年間所定勤務時間）×100分の135</p>
趣旨	祝日に働いたことに対して賃金を割増する。	<p>祝日に勤務した正社員に対しては、その日は正規の勤務時間が割り振られていることから、本来の給与が月額給与に含まれる形で支給されるのに加えて、当該祝日に実際には勤務していない正社員にも月額給与が減額されることなく支給されることとの公平を図る観点から、1時間当たりの給与に100分の135を乗じた金額が祝日給として支給される（甲2・239条、237条1項2号）（被告第1準備書面36頁、被告第4準備書面5～6頁）。</p>



<p>制定の経緯</p>	<p>不知。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 正社員に対する祝日給については、昭和23年1月1日から適用された「政府職員の給与実施に関する法律」（昭和23年法律第46号）により、常勤職員については祝日も勤務時間の割り振りがある日とされ、それに伴い、昭和24年1月1日から、祝日に勤務した常勤職員に対しては、祝日に勤務しない常勤職員との公平の観点から、祝日給が支給されることとなった。</li> <li>その後、平成19年の郵政民営化の際、郵政民営化法第173条の規定に基づき、基本的に民営化前の労働条件及び処遇は踏襲されることとなった。</li> <li>なお、現在でも、国家公務員に対しては、同様に、祝日に正規の勤務時間が割り振られており、本来の給与が支給されるのに加えて、当該祝日に勤務しない職員にも本来の給与が減額されることなく支給されることから、他の職員との公平を図る観点から、1時間当たりの給与に100分の135を乗じた金額が「休日給」として支給されている（一般職の職員の給与に関する法律第17条、人事院規則9-43第3条）。</li> <li>以上の経緯により、祝日に勤務した正社員に対しては、その日は正規の勤務時間が割り振られていることから、本来の給与が月額給与に含まれる形で支給されるのに加えて、当該祝日に実際には勤務していない正社員にも月額給与が減額されることなく支給されることとの公平を図る観点から、1時間当たりの給与に100分の135を乗じた金額が祝日給として支給される（甲2・239条、237条1項2号）（以上につき、被告第4準備書面5～6頁）。</li> <li>・ 時給制契約社員（非常勤職員）については、上記のような歴史的背景がなく、また、元々実際に働いた時間数に応じて賃金を支払う形態が採られ、祝日が常に勤務日として指定されるという事情もないため（甲3・28条1項1号参照）、勤務していない祝日に給与が支払われる理由がない。但し、祝日が勤務日として指定され勤務した場合には、休日に勤</li> </ul>
--------------	------------	--

		務した場合に準じて祝日割増賃金が支給される（甲４・１０７条）（被告第４準備書面６頁）。
時給制契約社員との相違点	期間雇用社員が祝日に勤務シフトが割り振られて勤務しても、通常の日給分と基本給の３５％の割増賃金が支払われるだけである（期間雇用社員給与規程５４条）。したがって、時給制契約社員と正社員との間には割増率にして１００％の開きがある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時給制契約社員には祝日割増賃金が支給される（旧給与規程１０７条、新給与規程５４条）。</li> <li>・時給制契約社員に対する祝日割増賃金は、社会一般的には休みの日である祝日に勤務することへの配慮の観点から、正社員と同率の割増（１００分の３５）をした賃金を支給しているものである。したがって、この点において、正社員との間に処遇の差異はない（被告第４準備書面７頁）。</li> <li>・しかし、祝日に勤務した正社員に対しては、上記趣旨から、１時間当たりの給与に１００分の１３５を乗じた金額が祝日給として支給される（甲２・２３９条、２３７条１項２号）。</li> </ul>
考慮要素① （労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）	祝日に働くという意味では同一。	<p>&lt;考慮要素①—Ａ（他の手当等と共通）&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素①—Ｂ（本手当に固有）&gt; ・正社員は祝日も勤務日とされているのに対し、時給制契約社員の場合は、実際に働いた時間数に応じて賃金を支払う形態が採られ、祝日が常に勤務日として指定されるという事情はない（被告第４準備書面５～７頁）。</p>

<p>考慮要素② (当該職務の内容及び配置の変更の範囲)</p>	<p>祝日に働くという意味での職務内容は同じ。配置の変更の範囲は無関係。</p>	<p>&lt;考慮要素②—A (他の手当等と共通) &gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p>
<p>考慮要素③ (その他の事情)</p>	<p>(1) 正社員間の公平という点について 被告は、「正社員は祝日は勤務日とされているが、実際には祝日勤務を命じられる社員と命じられない社員が混在するため、正社員間の公平を図る必要があることから」祝日給を支給しているとしているが、実際に祝日勤務を命じられる社員と命じられない社員が混在するという事情は、正社員も時給制契約社員も同じであり、職員間の公平を図る必要があることも同じである。正社員と時給制契約社員の差異を正当化する説明にはならない。</p> <p>(2) 働いた時間に応じて賃金を払うという点について また、時給制契約社員は働いた時間に応じて賃金を支払う形態であるとも述べるが、祝日に勤務を命じられた場合に働かなければならないことは、両者とも変わるところはないのであるから、割増率の差は説明されていない。 また、正社員も稼働時間が1カ月の所定労働時間に満たない場合は賃金が控除されるのが原則であるから(ノーワーク・ノーペイの原則)、その点では、正社員も時給制契約社員も変わるところはない。 そもそも正社員に100%分の賃金が発生するのは、被告が祝日にあえて正社員の労働を免除した結果に過ぎない。</p> <p>(3) 歴史的背景の違うという点について 正社員と時給制契約社員との歴史的背景の違いは、相違に対する合理的な説明とはならない。</p>	<p>&lt;考慮要素③—A (他の手当等と共通) &gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素③—B (本手当に固有) &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時給制契約社員に対する祝日割増賃金は、社会一般的には休みの日である祝日に勤務することへの配慮の観点から、正社員と同率の割増(100分の35)をした賃金を支給している(被告第4準備書面7頁)。</li> <li>・上記制定の経緯に記載のとおり、正社員は祝日も勤務日とされており、昭和24年以降祝日に勤務しない常勤職員(当時の国家公務員)にも勤務したのとして賃金が支払われていたところ、平成19年の郵政民営化の際、郵政民営化法第173条に基づき、民営化前の労働条件及び処遇に配慮する必要があった。また、国家公務員についても同様の支給形態がとられている(被告第4準備書面5～6頁)。</li> </ul>

<p>不合理性 (①から③と関連して)</p>	<p>祝日に働くことは同一であるので100%もの差に合理性はない。</p>	<p>&lt;不合理性A (他の手当等と共通) &gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;不合理性B (本手当に固有) &gt; ・時給制契約社員に対する祝日割増賃金は、社会一般的には休みの日である祝日に勤務することへの配慮の観点から、正社員と同率の割増(100分の35)をした賃金を支給しているものである。したがって、この点において、正社員との間に処遇の差異はない。</p> <p>しかし、時給制契約社員の場合は、実際に働いた時間数に応じて賃金を支払う形態が採られ、祝日が常に勤務日として指定されるという事情はないため、実際に勤務していない時給制契約社員に対して祝日に給与が支払われることはない。そのため、(正社員と異なり)祝日に勤務していない時給制契約社員との公平を図る必要はなく、時給制契約社員が祝日に勤務した場合には、実際に勤務した時間について100分の35の割増賃金を支給しているものである。</p> <p>このように、祝日に勤務した正社員と時給制契約社員の祝日給は、100分の35の賃金割増がなされる点に何ら差異はない。ただ、祝日に勤務した正社員には、勤務しない正社員に支払われるのと同額の賃金も支払われるが、これは、上記制定の経緯に記載のとおり、正社員は祝日も勤務日とされており、昭和24年以降祝日に勤務しない常勤職員(当時の国家公務員)にも勤務したものとして賃金が支払われていたこと、平成19年の郵政民営化の際、郵政民営化法第173条に基づき、民営化前の労働条件及び処遇に配慮する必要があったこと、国家公務員についても同様の支給形態がとられていることなどの根拠に基づくものである。</p> <p>したがって、両者の祝日給に関する差異は、到底不合理とはいえない(以上につき、被告第4準備書面7~8頁)。</p>
-------------------------	---------------------------------------	---

労働条件①	夏期年末手当	
	原告主張（訴状・16～17頁、原告準備書面1・53～54頁、原告準備書面4・13～15頁）	被告主張
内容	<p>社員給与規程126条・128条（甲11）、期間雇用社員給与規程52条（甲13）。旧社員給与規程273条（甲2）・274条、旧期間雇用社員給与規程58条（甲4）</p> <p>1 正社員 夏期手当は毎年6月1日（夏期手当基準日）に在職する正社員に支給され、年末手当は毎年12月1日（年末手当基準日）に在職する社員に支給される。対象期間は各基準日以前の6カ月間とする。計算式は以下のとおり。 （A基本給月額+B扶養手当月額+C調整手当月額）×D（在職期間に応じた割合）×E（支給のつど決める割合＝労使交渉の妥結率）</p> <p>2 期間雇用社員 臨時手当（夏期賞与と年末賞与）は、毎年6月1日又は12月1日に雇用されている時給制契約社員のうち、基準日前6か月の期間（「対象期間」）における実際勤務日数が60日以上ある者に支給される（期間雇用社員給与規程58条1項）。計算式は以下のとおり。 A（対象期間において支給した基本給の合計額）÷6×0.3×B（対象期間における実際の勤務日数の区分に応じた割合・同条3項の表） 〔Bの割合〕 ①対象期間における実際勤務日数が80日未満の場合、1. 0 ②同80日以上の場合、1. 1 ③同100日以上の場合、1. 2 ④同120日以上の場合、1. 3</p>	<p>&lt;正社員における根拠規定&gt; 旧給与規程273条～278条、新給与規程126条、128条、130条～132条</p> <p>&lt;支給対象者・支給要件&gt; 次のいずれかに該当する社員 1 基準日（夏期手当6/1、年末手当12/1）に在職する社員（但し、(1)休職中の者（業務傷病等休職にされた者を除く。）又は(2)育児休業中の社員のうち、基準日以前6か月以内の期間（対象期間）において勤務した期間がない者を除く。） 2 基準日前1か月以内に退職（解雇、懲戒解雇及び諭旨解雇を除く。）、又は死亡した者（但し、基準日に社員又は再雇用社員として在職する者、又は、退職又は死亡時に上記(1)又は(2)に該当する者を除く。）</p> <p>&lt;支給内容・支給額&gt; 【夏期手当】 （A+B+C）×D×E A：基準日の基本給の月額 B：基準日の扶養手当の月額 C：基準日の調整手当の月額 D：在職期間割合（6か月以上：100分の100、3か月以上6か月未満：100分の60、3か月未満：100分の30） E：支給の都度定める割合</p> <p>【年末手当】 次の①、②の合計額 1 （A+B+C）×D×E・・・①</p>

		<p>A : 基準日の基本給の月額  B : 基準日の扶養手当の月額  C : 基準日の調整手当の月額  D : 在職期間割合 (6か月以上 : 100 分の 100、3か月以上 6か月未満 : 100 分の 60、3か月未満 100 分の 30)  E : 支給の都度定める割合  2 (A+B) × C × D . . . ②  A : 基準日の基本給の月額  B : 基準日の基本給の月額に係る調整手当の月額  C : 在職期間割合 (6か月以上 : 100 分の 100、3か月以上 6か月未満 : 100 分の 60、3か月未満 : 100 分の 30)  D : 評定区分に応じた成績率 (支給の都度定める割合の 100 分の 150、140、100、90、80、70、60 又は 40)</p>
趣旨	<p>夏期年末手当は、手当の対象期間、業務を遂行したことの対価である。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夏期・年末手当は、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ことにより、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で支給されているものである。したがって、正社員に早出勤等手当が支給される趣旨の1つとして、正社員に対しては、定年までの長期にわたり会社に貢献することのインセンティブを付与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もある (被告第6準備書面11頁)。</li> <li>・原告らは、「夏期年末手当は、手当の対象期間、業務を遂行したことの対価である」旨主張する (左記参照)。しかし、正社員に対する夏期・年末手当の支給金額は、対象期間中の勤務日数・出勤率にかかわらず、基準日時点における基本給等の月額を基礎として算出され、また、支給要件として一定の在職要件が設定されている (旧社員給与規程273条～278条、新社員給与規程126条、128条、130条～132条)。夏期・年末手当が単純に業務を遂行したことの対価として支給されるのであれば、勤務日数・出勤率に応じて金額を算出することや、(あくまで対象期間に</li> </ul>

		<p>業務を遂行したことが本質であるとして) 在職要件を設定しないことも考えられるところ、正社員に対する夏期・年末手当はこれらの算出方法を用いておらず、この点からも、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ものであるといえる(被告第6準備書面11~12頁)。</p>
<p>制定の経緯</p>		<p>&lt;正社員の計算式&gt;  「一般職の職員の給与に関する法律」(昭和25年法律第95号)の適用を受ける国家公務員については、同法の定めるところにより、期末手当及び勤勉手当が、毎年6月30日と12月10日の2回、それぞれ6月1日及び12月1日に現に在職する職員に対して支給されていたところ、郵政事業の常勤職員に対しても、概ね同様の要領によって、夏期手当及び年末手当が支給されることとされた。そして、具体的な支給額については、郵政事業に係る予算額をベースに、労使交渉を踏まえて、毎年の支給額が決定されていた。</p> <p>そのため、現在の計算式においても、基本給等及び在職期間に応じて決定される金額に、労使交渉による妥結率を乗じることとされており(甲2・273条2項1号、274条2項1号ア)、基本的には、毎年その都度の財政状況や会社の業績等を踏まえて行われる労使交渉の結果に依るところが大きくなっている(以上、被告第4準備書面8頁)。</p> <p>&lt;時給制契約社員の計算式&gt;  郵政事業の非常勤職員に対しては、常勤職員のように夏期・年末手当について制度化はされていなかったが、毎年、その都度の財政状況に応じて臨時的に夏期手当ないし年末手当を支給するものとされており、実際、ほぼ毎年支給されていた。そして、具体的な支給額については、実際の勤務日数(1か月当たり20日以上か否かの2区分)、調整手当支給区分、内務・外務の区分、及び1日の勤務時間に応じて、定額制とされており、その都度、労使間で交渉の結果で決定した金額が</p>

		<p>支給されていた。</p> <p>しかし、平成16年4月に、時給制契約社員の給与制度について実績や能力に応じた給与体系にするべく制度改正が行われ、かかる改正の中で、夏期・年末手当についても、実績や能力をより反映させるために定額制から時給連動制に変更された。具体的には、主に事業への貢献度を重視するべく、労使交渉を踏まえて、対象期間における実際の勤務日数に応じて「1.0～1.3」の範囲内で加算率を乗じることとされ、その後、平成19年の民営化の際に、加算率の範囲が「1.0～1.8」に変更された（甲4・111条3項、同4項）。</p> <p>上記改正の前後で、時給制契約社員に対する夏期・年末手当に係る支給額（コスト）を均衡させるために、労使交渉を踏まえて、定数「0.3」を乗じることとされた（甲4・111条3項、同4項）。なお、原告らについて、上記改正前の定額制における夏期・年末手当の年間支給額と、現在の時給連動制における夏期・年末手当の年間支給額（平成25年度）を算出して比較すると、乙21のとおりである（以上、被告第4準備書面8～9頁）。</p>
<p>時給制契約社員との相違点</p>	<p>時給制契約社員は、正社員に比べて、一律に計算基礎賃金に0.3が乗じられている。</p>	<p>・時給制契約社員に対する臨時手当（夏期・年末手当）の支給内容等は以下のとおり（旧給与規程111条、新給与規程52条）</p> <p>&lt;支給対象者・支給要件&gt;</p> <p>臨時手当は、6月1日又は12月1日（以下それぞれ「基準日」という。）に雇用されている時給制契約社員のうち、基準日前6か月の期間（以下それぞれ「対象期間」という。）における実際勤務日数が60日以上ある者に対して支給。</p> <p>ただし、基準日において、①休職中の者、②停職（1か月未満の停職を除く。）中の者、③育児休業中の時給制契約社員のうち、対象期間において勤務した期間がない者を除く。</p> <p>&lt;支給内容・支給額&gt;</p> <p>計算式 <math>A \div 6 \times 0.3 \times B</math></p>



		<p>A：対象期間において支給した賃金の総額のうち、基本賃金の合計額</p> <p>B：次表に掲げる対象期間における実際勤務日数の区分に応じ、それぞれに掲げる割合</p> <table border="1" data-bbox="1265 347 1892 550"> <thead> <tr> <th>対象期間における実際勤務日数</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>80日未満</td> <td>1.0</td> </tr> <tr> <td>80日以上</td> <td>1.1</td> </tr> <tr> <td>100日以上</td> <td>1.2</td> </tr> <tr> <td>120日以上</td> <td>1.3</td> </tr> </tbody> </table> <p>※上記Aの「基本賃金の合計額」の取扱いは次のア及びイによる。</p> <p>ア 次に該当する日がある者については、その期間における本来勤務すべきであった日は、実際に勤務していた期間と同様に勤務していたものとして、「基本賃金の合計額」を算出する。</p> <p>(ア) 労働者災害補償保険法の規定に基づく休業補償対象の傷病に係る無給の休暇を付与された日</p> <p>(イ) 労働者災害補償保険法の規定に基づく休業補償の支給対象となった日（雇用契約期間内の日に限り、週休日等の本来勤務する予定がなかった日を除く。）</p> <p>イ 共済組合職員として勤務した日がある者については、以下の算式により計算した額を加えた額により「基本賃金の合計額」を算出する。</p> <p style="text-align: center;">基準日の基本賃金 × 共済組合職員として勤務した日 × 8時間</p> <p>※上記Bの「実際勤務日数」の取扱いは次のア及びイによる。</p> <p>ア 次に該当する日は、「実際勤務日数」に含めて取り扱う。</p> <p>(ア) 労働者災害補償保険法の規定に基づく休業補償の支給対象となった日（雇用契約期間内の日に限り、週休日等の本来勤務する予定がなかった日を除く。）</p> <p>(イ) 無給の休暇を付与された日</p>	対象期間における実際勤務日数	割合	80日未満	1.0	80日以上	1.1	100日以上	1.2	120日以上	1.3
対象期間における実際勤務日数	割合											
80日未満	1.0											
80日以上	1.1											
100日以上	1.2											
120日以上	1.3											

		<p>(ウ) 共済組合職員として勤務した日  (エ) 年次有給休暇及び特別休暇を付与された日  (オ) 勤務を要しなかった祝日（雇用契約期間内に限る。）  (カ) 年末年始期間（12/29～1/3（1/1を除く。））のため勤務を要しなかった日（雇用契約期間内に限る。）</p> <p>イ 「実際勤務日数」は、1日の勤務時間が8時間に満たない日であっても、1日とする。</p> <p>※対象期間における実際勤務日数が120日以上の時給制契約社員のうち、対象期間の全期間において1日の正規の勤務時間数が8時間である時給制契約社員については、以下の計算式となる。</p> $A \div 6 \times 0.3 \times 1.8$ <p>・正社員と時給制契約社員とでは、算式自体を異にしているため、「正社員に比べて、一律に賞与計算基礎賃金（基本給合計額の6か月平均）を3割に減じて計算されている」といった形で単純に比較できるものではない。たとえば、正社員の計算式においては在職期間に応じた割合（3か月未満であれば0.3）を乗じることとされている一方、時給制契約社員の計算式においては実際の勤務日数に応じた割合（最大1.8）を乗じることとされており、上記のような単純な比較はできない（被告第1準備書面50頁）。</p>
<p>考慮要素①  （労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）</p>	<p>時給制契約社員も正社員と全く同じに業務シフトに組み込まれ、同じ対象期間、同一の業務を遂行してきた（訴状・17頁）。</p>	<p>&lt;考慮要素①—A（他の手当等と共通）&gt;  外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素①—A'（他の手当等と共通）&gt;  長期雇用を前提とする正社員には、定年までの長期にわたり会社へ貢献することのインセンティブを付与し、無期契約労働者としての長期的な勤続を確保する必要があるが、時給制契約社員については、このような事情はなく、かかる趣旨は当てはまらない（被告第1準備書面37頁、被告第2準備書面22～23頁）。</p>

<p>考慮要素② (当該職務の内容及び配置の変更の範囲)</p>	<p>時給制契約社員も正社員も、同じ業務シフトで同じ業務を同じ期間遂行する点において、職務の内容及び配置の変更の範囲は関係ない(訴状・17頁)。</p>	<p>&lt;考慮要素②—A(他の手当等と共通)&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素②—A'(他の手当等と共通)&gt; 長期雇用を前提とする正社員には、定年までの長期にわたり会社へ貢献することのインセンティブを付与し、無期契約労働者としての長期的な勤続を確保する必要があるが、時給制契約社員については、このような事情はなく、かかる趣旨は当てはまらない(被告第1準備書面37頁、被告第2準備書面22～23頁)。</p>
<p>考慮要素③ (その他の事情)</p>	<p>被告における夏期・年末手当は、制度化されており、年間の賃金総額において大きなウェイトを占めている。かかる実態からすれば、夏期・年末手当の賃金としての性質は、単なる補助的・一時的な賃金ではなく、毎月及び年間を通しての生計費を算出する上で不可欠の収入であり、月例賃金と同じく生活に不可欠な生活給というべき賃金である(原告準備書面4・14頁)。</p>	<p>&lt;考慮要素③—A(他の手当等と共通)&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素③—A'(他の手当等と共通)&gt; 長期雇用を前提とする正社員には、定年までの長期にわたり会社へ貢献することのインセンティブを付与し、無期契約労働者としての長期的な勤続を確保する必要があるが、時給制契約社員については、このような事情はなく、かかる趣旨は当てはまらない。また、そもそも、被告に対する貢献のインセンティブを、どのような従業員に対してどの程度与えるかは、会社の経営判断とも密接に関わるものであり、労使協議を経てその内容を踏まえつつではあるが、被告の裁量が広く認められるものである(被告第1準備書面37頁、被告第2準備書面22～23頁)。</p> <p>&lt;考慮要素③—B(本手当に固有)&gt; ・夏期・年末手当は、特に労使交渉の結果に大きく左右されるものである(被告第4準備書面9頁)。</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員と時給制契約社員に対して支給される夏期・年末手当の計算式の違いは、上記制定の経緯に記載の歴史的経緯によるものである。</li> </ul>
<p>不合理性 (①から③と関連して)</p>	<p>多くの期間雇用社員の所得が年間200万円に満たない状況に置かれている最大の要因の一つが夏期・年末手当の余りの低さである (原告準備書面1・53頁)。</p> <p>月例賃金と同じく生活に不可欠な生活給というべき夏期・年末手当について、正社員と時給制契約社員との間で著しい差がついている最大の要因は、時給制契約社員について、手当の計算式において定数「0.3」が乗じられていることにある。正社員と時給制契約社員との夏期・年末手当の支給額の格差を決定づけている定数「0.3」については、これを合理化する業務の内容や責任の相違は認められず、また、被告による主張・立証もなされていない。被告の主張からすれば、定数「0.3」は、「コストの均衡」という専ら財政的理由であることが明らかであり、定数「0.3」は、業務の内容や責任の程度とは無関係である。(原告第4準備書面・14頁)。</p> <p>被告が言う長期雇用を前提とする正社員にインセンティブを付与して長期的な勤続を確保する必要があるという点については、この事情は時給制契約社員も同じである。大多数の時給制契約社員が長期にわたって労働契約を反復更新され、長期の雇用を確保しなければ郵便業務が回らないのである。被告は郵政事業庁時代の「人事制度改革の基本的な考え方」において、「郵政事業の競争力を強化するために、非常勤職員の方々の戦力は、事業にとって今後ますます不可欠なものとなっています。したがって、非常勤職員の安定確保・定着を図り、持てる能力を十分発揮する勤務環境の整備が重要です。」としている。時給制契約社員を正社員と同じように郵便事業の不可欠の戦力と位置付けているのであれば、それに貢献している時給制契約社員に対しても正社員と同等の夏期・年末手当を支給すべきである (原告準備書面1・53頁)。</p>	<p>&lt;不合理性A (他の手当等と共通) &gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;不合理性A' (他の手当等と共通) &gt; ・長期雇用を前提とする正社員には、定年までの長期にわたり会社へ貢献することのインセンティブを付与し、無期契約労働者としての長期的な勤続を確保する必要があるが、時給制契約社員については、このような事情はなく、かかる趣旨は当てはまらない。また、そもそも、被告に対する貢献のインセンティブを、どのような従業員に対してどの程度与えるかは、会社の経営判断とも密接に関わるものであり、労使協議を経てその内容を踏まえつつではあるが、被告の裁量が広く認められるものである (被告第1準備書面37頁)。</p> <p>・被告は、正社員と時給制契約社員との間に存する「期待される役割・職責の本質的な違い」を背景に、将来的に重要な職務及び責任を担うことが期待される正社員に対して、「長期にわたり会社に貢献することのインセンティブ」を付与している。したがって、かかる事情は、業務に伴う責任の程度やその変更の範囲として、「職務の内容」「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」に関する事情として考慮され、また、「その他の事情」としても考慮される事情である (被告第6準備書面3頁)。</p> <p>&lt;不合理性B (本手当に固有) &gt; ・正社員と時給制契約社員とでは、算式自体を異にしているため、「正社員に比べて、一律に賞与計算基礎賃金 (基本給合計額の6か月平均) を3割に減じて計算されている」と</p>

被告は、正社員と時給制契約社員との夏期・年末手当の支給額の差は歴史的経緯によるものであると主張し、あたかも歴史的経緯が格差を正当化するかのごとく考えているようであるが、業務の内容や責任の程度の観点はそのこにはなく、夏期・年末手当の支給額の極端な格差を、業務の内容や責任の程度の観点から合理的に説明する内容には全くなっていない（原告第4準備書面・15）。

いった形で単純に比較できるものではない。たとえば、正社員の計算式においては在職期間に応じた割合（3か月未満であれば0.3）を乗じることとされている一方、時給制契約社員の計算式においては実際の勤務日数に応じた割合（最大1.8）を乗じることとされており、上記のような単純な比較はできない（被告第1準備書面37頁及び50頁）。

- ・夏期・年末手当は、特に労使交渉の結果に大きく左右されるものであること、正社員と時給制契約社員に対して支給される夏期・年末手当の計算式の違いは、上記のような歴史的経緯によるものであること、正社員と時給制契約社員との間に果たすべき役割・職責の本質的な違いがあること等に鑑みれば、到底不合理な相違とはいえない（被告第4準備書面9頁）。

- ・原告らは、時給制契約社員に対する夏期・年末手当の計算式について、平成16年4月の制度改正前後においてコストを均衡させるために定数「0.3」を乗じることとされたことを捉えて、専ら財政的理由であるとか、業務の内容や責任の程度とは無関係であるなどと主張するが（原告準備書面4・14頁）、定数「0.3」を乗じることとされたのは、あくまで制度改正の前後で、時給制契約社員に対する夏期・年末手当に係る支給額（コスト）を均衡させ、時給制契約社員の処遇を基本的にそのまま維持するためであり（原告らに関し、制度改正前の定額制における夏期・年末手当の年間支給額と、現在の時給連動制における夏期・年末手当の年間支給額（平成25年度）を算出して比較すると、改正前の支給額より金額が下がっていないことにつき、乙21参照）、また、労使交渉を踏まえて決定されたものである。したがって、専ら財政的理由であるとする原告らの主張は、そもそも当を得ていない。また、被告は、正社員と時給制契約社員との間に果たすべき役割・職責の本質的な違いがあることも、正社員と時給制契約社員との間の相違

		を基礎づける理由として挙げており、原告らの主張は、これを看過し、単に「0. 3」が業務の内容や責任の程度とは無関係であるとする点においても、失当である（被告第5準備書面18頁）。
--	--	---

労働条件	住居手当	
	原告主張	被告主張
内容	<p>正社員は、賃貸借契約の場合は、現にその住宅に居住し、月額12000円を超える家賃を支払っていて、次のア又はイに該当しない者に住居手当が支払われる（219条1号）。</p> <p>ア 社宅に居住している社員 イ 父母又は配偶者の父母が居住している住宅の一部を借り受けてこれに居住している社員</p> <p>住居手当の月額、イ. 月額2万3000円を超える家賃を支払っている社員で、家賃の月額から2万3000円を控除した額の2分の1に相当する額（その額が1万6000円を超えるときは、1万6000円）に1万1000円を加算した額が支給される。</p>	<p>&lt;正社員における根拠規定&gt; 旧給与規程219条・220条、新給与規程61条・62条</p> <p>&lt;支給対象者・支給要件&gt; 次のいずれかに該当する社員</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 自ら居住するため住宅（貸間を含む）を借り受け、現に居住し、月額12,000円を超える家賃（使用料を含む）を支払っている社員（※社宅又は父母・配偶者の父母が居住する住宅（貸間を含む）の一部を借り受けて居住している社員を除く）</li> <li>2 社員の所有に係る住宅のうち当該社員によって新築され、又は購入された住宅であって、当該新築又は購入の日から起算して5年を経過していないものに居住している社員で世帯主である者</li> <li>3 単身赴任手当を支給されている社員で、配偶者が居住するために住宅（貸間を含む）を借り受け、月額12,000円を超える家賃（使用料を含む）を支払っている者（上記1の※の場合を除く）</li> </ol> <p>&lt;支給内容・支給額&gt;</p> <p>ア 上記1に該当する社員</p> <p>(1) 家賃月額が23,000円以下の場合：家賃月額から12,000円を控除した額、(2) 家賃月額が23,000円を超える場合：家賃月額から23,000円を控除した額の2分の1に相当する額を11,000円に加算した額（但し、27,000円が上限）</p> <p>イ 上記2に該当する社員</p> <p>(1) 新築又は購入に係る金融機関等からの借入額が2000万円を超える社員：6,200円、(2) それ以外の社員：5,200円</p> <p>H26.4 から、住居の持ち家者は、住居手当額1,000円増額改</p>

		<p>定 ((1)の場合 7,200 円、(2)の場合 6,200 円)  ウ 上記 3 に該当する社員  上記アの規定の例により算出した額の 2 分の 1 に相当する額</p>
趣旨	<p>被告は住居手当を支給する根拠として、①正社員は配転により勤務地が変更される可能性があり、②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、③採用の際や長期在籍を施行させるためのインセンティブになることを挙げている。</p> <p>一般職正社員は昇任に伴う異動や本人希望充足による異動以外に、主任・担当者（役職のない正社員）が異動することは極めてまれでしかない。もっぱら昇任に伴う異動が中心でそれ以外は皆無に近い。（旧）一般職は、本人希望を充足させる異動以外には、転居を伴う転勤はなかった。したがって、上記①の事情は正社員にだけ住居手当を支給する根拠とならない。</p> <p>また、期間雇用社員は「当該地域にもともと居住している」とは限らない。むしろ都市部の場合には地方出身者が多く、また住居費は高騰している。合わせて、期間雇用社員は社宅への入居もできない。したがって、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のは期間雇用社員も同じである。上記②も根拠にならない。</p> <p>さらに、③の「採用の際や長期在籍を志向させるためのインセンティブ」という根拠にしても、これまで何度も述べたように、被告自ら、「非常勤職員の安定確保・定着を図り、持てる能力を十分発揮する勤務環境の整備が重要」だとしているのであり、同様である。</p> <p>以上①～③のいずれも「住居手当を支給すべき要件がない」とする根拠にならないから、期間雇用社員に住居手当が支給されないのは不合理である。衣食住、とりわけ住居の確保は人が生活していくうえで最も重要な要素の一つであり、</p>	<p>・正社員は、配転により勤務地が変更される可能性があり、また、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、住居手当を支給することによって住居費の負担を軽減して定年までの長期にわたり会社へ貢献することのインセンティブを付与することにより、無期契約労働者としての長期的な勤続を確保する必要があること等を趣旨として、正社員に対して住居手当が支給されている。</p> <p>・また、住居手当の支給は、世間一般においても採用の際や長期在籍を志向させるためのインセンティブとして提示されることが多く、被告においてもこうした福利厚生の実施により、有為な人材を正社員に採用しやすくする狙いもある（以上、被告第 1 準備書面 38 頁）。</p> <p>・住居手当は、労働との直接的関係が薄く、個人的事情によってその額が左右される賃金であり、時間外労働の割増賃金の算定基礎からも除外される、いわば生活保障的な色彩を有する手当である（東京大学労働法研究会編「注釈労働基準法 下巻」（有斐閣・平成 15 年）648 頁参照）。正社員の勤続年数が長期にわたる以上、当該勤続期間中における生活保障の要請は強いのであるから、生活保障に資する住居手当を支給することは、正社員の長期にわたる会社への貢献に対する強いインセンティブになる（被告第 6 準備書面 5 頁）。</p>



	人手不足が深刻化する中で必要な人材を確保していくためにも支給されなければならない手当である」(準備書面1・54頁)	
制定の経緯		被告における住居手当は、歴史的には、昭和45年5月に、民間企業の実情及び公務員の住居の状況を考慮して、一般職の職員の給与に関する法律により、借家・借間者である公務員に対する住居手当が創設されたところに端を発する。公務員に対する住居手当は、その後、人事院勧告により数次により引き上げが行われた。郵政省においても、同様に、昭和45年10月から借家・借間者である常勤職員に対する住居手当が支給されることとなり、数次にわたって支給額等の改正を経て、現在の被告における正社員に対する住居手当に至っているものである。このように、被告における住居手当は、元々は法律に規定されていた手当を引き継いだものであり、その支給額は、その都度労使協議を経て改正・決定されてきたものである(被告第6準備書面4頁)。
時給制契約社員との相違点	原告ら時給制契約社員も正社員と同一の業務に従事し、勤続期間も同等に長く、正社員と同様に被告の経営に貢献してきたにもかかわらず、時給制契約社員には全く支給されない。	時給制契約社員に住居手当は支給されない。
考慮要素① (労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度)		<p>&lt;考慮要素①—A(他の手当等と共通)&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素①—A'(他の手当等と共通)&gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p>

<p>考慮要素② （当該職務の内容及び配置の変更の範囲）</p>		<p>&lt;考慮要素②—A（他の手当等と共通）&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素②—A'（他の手当等と共通）&gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素②—B（本手当に固有）&gt; ・正社員は、配転により勤務地が変更される可能性があるのに対して、時給制契約社員は、当該地域にもともと居住している者を勤務地限定特約付で採用しているにすぎず、配転条件を付していない（被告第1準備書面38頁）。</p>
<p>考慮要素③ （その他の事情）</p>		<p>&lt;考慮要素③—A（他の手当等と共通）&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素③—A'（他の手当等と共通）&gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素③—B（本手当に固有）&gt; ・正社員に対して支給される住居手当は、上記制定の経緯に記載の歴史的経緯によって導入されたものである。</p>
<p>不合理性（①から③と関連して）</p>	<p>勤務地が変更される可能性があることと住居手当を支払うこととは関連性がない。住居の費用がかかるのは正社員も期間雇用社員も同じである。配転に伴い引っ越しが必要なら別途転居費用を出せばよいだけである。したがって、勤務地変更の可能性を理由として、正社員にだけ住居手当を支給することについては何ら合理的根拠がない。（原告第2準備書面33頁）</p>	<p>&lt;不合理性A（他の手当等と共通）&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;不合理性A'（他の手当等と共通）&gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;不合理性B（本手当に固有）&gt; ・住居手当は、上記趣旨の欄に記載の理由により、正社員に対して支給されている。他方、時給制契約社員は、当該地域にもともと居住している者を、勤務地限定特約付で採用して</p>

		<p>いるにすぎず、配転条件を付していないことから、そもそも住居手当を支給すべき理由がない（被告第1準備書面38頁）。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・原告らは、住居手当に関し、一般職の正社員はもっぱら昇任に伴う異動が中心であるため、正社員が配転により勤務地が変更される可能性があることは、正社員だけに住居手当を支給する根拠にはならない旨主張するようである（原告準備書面1・54頁）。しかし、昇任に伴う異動の場合にも勤務地が変更される以上、その可能性を有する正社員に対して住居手当を支給する必要があることに変わりはなく、昇任に伴う異動を除外する理由はない（被告第2準備書面24頁）。</li><li>・原告らは、配転に伴い引越しが必要なら別途転居費用を出せばよいなどと述べ、勤務地が変更される可能性があることと住居手当を支払うこととは関連性がない旨主張する（原告準備書面2・33頁）。しかし、転居費用は転居時に生じる一時的なコストである一方で、配転により転居をした正社員が、転居先で居住場所を確保するために要する費用は、その後も次の配転までの期間にわたって継続的に発生するのであるから、原告らの主張は失当である。なお、正社員と異なり、時給制契約社員は、もともと採用時点において、特定の局における勤務を前提とし、かつ、原則として、その時点における居住場所から通勤可能な者が採用の対象となっているのであり、勤務地に通勤可能な場所に既に自宅が確保されていることを前提として採用されている。また、上記制定の経緯で述べたとおり、被告における住居手当は、元々は法律に規定されていた手当を引き継いだものであり、制度自体を廃止・変更することは容易ではない（被告第6準備書面5頁）。</li></ul>
--	--	---

労働条件①	夏期冬期休暇	
	原告主張（訴状・17～18頁、原告準備書面1・55頁）	被告主張
内容	<p>社員就業規則68条19号・20号（甲1、甲10）</p> <p>・夏期休暇 6月1日～9月30日までの期間において、次に定める期間</p> <p>①6月1日在籍者・・・暦日3日 ②7月1日在籍者・・・暦日2日 ③8月1日在籍者・・・暦日1日</p> <p>・冬期休暇 10月1日から翌年3月31日までの期間において、暦日3日または暦日2日</p> <p>正社員は6月～9月（夏期）の間と10月～3月（冬期）の間になるべくまとめて3日間とるように指示されており、正社員は皆取得している（訴状・17～18頁）</p>	<p>&lt;正社員における根拠規定&gt; 旧社員就業規則63条1項2号、同条2項1号、68条1項19号、同条同項20号、70条 新社員就業規則63条1項2号、同条2項1号、68条1項19号、同条同項20号表中1、70条</p> <p>&lt;付与対象者・付与要件&gt; 【夏期休暇】 6月1日在籍者、7月1日在籍者及び8月1日在籍者に付与 ①「6月1日在籍者」とは、6月1日現在在職する社員をいう。ただし、次に該当する者を除く。 ア 休職にされている者 イ 停職にされている者 ウ 育児休業をしている者 エ 専従許可を受けた期間の終了後現に勤務するに至らない者 オ 病気休暇を付与されている者（5月29日から5月31日までの間に1日以上正規の勤務時間を勤務（年次休暇及び特別休暇を含む。）した者を除く。） ②「7月1日在職者」とは、6月2日以降7月1日までの間において、新たに社員として採用された者及び6月1日現在において上記①アからオに該当した社員のうち、復職により同アからオに該当しないこととなった者をいう。 ③「8月1日在職者」とは、7月2日以降8月1日までの間において、上記②と同様になった者をいう。</p> <p>【冬期休暇】</p>

		<p>①10月1日現在在職する社員に対して付与するが、次に該当する社員は除く。</p> <p>ア 休職にされている者  イ 停職にされている者  ウ 育児休業をしている者  エ 専従許可を受けた期間の終了後現に勤務するに至らない者  オ 病気休暇を付与されている者（9月28日から9月30日までの間に1日以上正規の勤務時間を勤務（年次休暇及び特別休暇を含む。）した者を除く。）</p> <p>②基準日の翌日以降12月31日までの間に採用となった者又は基準日の翌日以降12月31日までの間に復職等により上記①アからオに該当しなくなった者に付与</p> <p>&lt;付与内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・給与の取扱い：いずれも有給</li> <li>・休暇付与期間</li> </ul> <p>【夏期休暇】</p> <p>6月1日から9月30日までの期間において、次表に定める期間</p> <table border="1" data-bbox="1265 970 1747 1133"> <thead> <tr> <th>付与対象者</th> <th>期間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6月1日在籍者</td> <td>暦日3日</td> </tr> <tr> <td>7月1日在籍者</td> <td>暦日2日</td> </tr> <tr> <td>8月1日在籍者</td> <td>暦日1日</td> </tr> </tbody> </table> <p>【冬期休暇】</p> <p>10月1日から翌年3月31日までの期間において、次に定める期間</p> <p>上記①の場合 暦日3日  上記②の場合</p> <table border="1" data-bbox="1265 1364 1776 1409"> <thead> <tr> <th>採用又は復職の日</th> <th>付与日数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	付与対象者	期間	6月1日在籍者	暦日3日	7月1日在籍者	暦日2日	8月1日在籍者	暦日1日	採用又は復職の日	付与日数		
付与対象者	期間													
6月1日在籍者	暦日3日													
7月1日在籍者	暦日2日													
8月1日在籍者	暦日1日													
採用又は復職の日	付与日数													

		<table border="1"> <tr> <td>10月2日から12月29日まで</td> <td>暦日3日</td> </tr> <tr> <td>12月30日</td> <td>暦日2日</td> </tr> <tr> <td>12月31日</td> <td>暦日1日</td> </tr> </table>	10月2日から12月29日まで	暦日3日	12月30日	暦日2日	12月31日	暦日1日
10月2日から12月29日まで	暦日3日							
12月30日	暦日2日							
12月31日	暦日1日							
趣旨	<p>夏期休暇が暑中見舞い等の夏期の繁忙期に対して特別に夏期休暇を与えるというものであり、冬期休暇は年末年始の特別休暇期間の代休という趣旨である（訴状18頁）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夏期・冬期休暇は、正社員の長期雇用を前提として、定年までの長期にわたり会社へ貢献することのインセンティブを付与することにより長期的な勤続を確保することを目的として、正社員に対して付与されている（被告第1準備書面38頁）。</li> <li>・夏期休暇については、一般の国家公務員に平成2年から新たに3日の夏期休暇が制定されたことを考慮し、郵政省において、平成3年度から、付与日数を従来の1日から3日に変更したものである。</li> <li>・冬期休暇は、12月29日、30日及び31日を年末年始特別休暇の対象期間から外したことに對する代償措置として設けたものであり、いわゆる「代休」ではない（以上、被告第1準備書面51頁）。</li> </ul>						
制定の経緯		<p>被告の正社員に付与されている夏期休暇及び冬期休暇は、郵政省時代に導入された制度に端を発する。</p> <p>すなわち、昭和30年代後半以降、民間企業において夏期休暇を与える例が増加した当時、郵政省としては、夏期においては、できるだけ年次有給休暇を与えるよう指導することどまっていたが、その後、労使交渉を踏まえ、昭和39年12月に夏期休暇を1日付与することとされた。また、一般の国家公務員に平成2年から新たに3日の夏期休暇が付与されたことを考慮し、平成3年から郵政省においても付与日数が3日に増加された。</p>						

		冬期休暇については、郵政省において、元々特別休暇の一つとして年末年始特別休暇（12月29日から翌年1月3日までの期間（週休日、非番日及び祝日を除く。））が設けられていた。しかし、上記期間は郵便事業においては最繁忙期となっており、特に12月29日から12月31日の期間は年賀配達準備等のため最も忙しいことから、平成20年から平成21年にかけて、年末年始特別休暇期間を1月2日及び3日に見直し、新たな特別休暇として、冬期休暇が新設された（以上、被告第6準備書面6頁）。
時給制契約社員との相違点	時給制契約社員には夏期・冬期休暇が付与されていない。	時給制契約社員に夏期・冬期休暇は付与されない。
考慮要素① （労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）	時給制契約社員も正社員と同じシフトに組み込まれ同様に勤務している（訴状・18頁）。	<p>&lt;考慮要素①—A（他の手当等と共通）&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素①—A'（他の手当等と共通）&gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p>
考慮要素② （当該職務の内容及び配置の変更の範囲）	時給制契約社員も正社員と同じシフトに組み込まれ同様に勤務している点において、職務の内容及び配置の変更の範囲は関係ない（訴状・18頁）。	<p>&lt;考慮要素②—A（他の手当等と共通）&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素②—A'（他の手当等と共通）&gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p>
考慮要素③ （その他の事情）		<p>&lt;考慮要素③—A（他の手当等と共通）&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素③—A'（他の手当等と共通）&gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素③—B（本休暇に固有）&gt; ・正社員に対して付与される夏期・冬期休暇は、上記制定の</p>

		経緯に記載の歴史的経緯によって導入されたものである。
不合理性(①から③と関連して)	<p>夏期休暇及び冬期休暇は、特別休暇として位置づけられており、特別休暇とは、「人間として社会生活を営むために」必要な休暇であるから、この点に関して正社員も非正規社員も差はない(原告準備書面1・55頁)。</p> <p>長期雇用に対するインセンティブという点についても、非正規社員の平均勤続年数は長期にわたっている。また、時給制契約社員は、半年間のスパンで勤続を前提としており、短期のアルバイトとは事情を異にしている。会社への貢献度を考慮し、インセンティブを付与する上で、正社員と同様に休暇が付与されるべきである(原告準備書面1・55頁)。</p> <p>時給制契約社員も正社員と同じシフトに組み込まれ同様に勤務しているのであるから、夏期・冬期休暇が付与されないのは不合理である(訴状・18頁)。</p>	<p>&lt;不合理性A(他の手当等と共通)&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;不合理性A'(他の手当等と共通)&gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;不合理性B(本休暇に固有)&gt; ・夏期・冬期休暇は、上記趣旨の欄に記載の理由により、正社員に対して付与されており、かかる事情に該当しない時給制契約社員に付与すべき理由がない(被告第1準備書面38頁)。</p>



労働条件	病気休暇	
	原告主張 訴状18頁、原告準備書面1・56頁	被告主張
内容	<p>社員就業規則六九狀・63条2項2号イ、期間雇用社員就業規則42条1項6号</p> <p>正社員は私傷病により休んだ場合、有給で病気休暇を取得することができる。          病気休暇期間は、          ①結核性疾患の場合は継続1年、          ②それ以外の疾患の場合は継続90日（勤続10年以上の社員には180日）であり、          病気休暇期間に基本給の月額及び調整手当を半減して支給される。</p> <p>時給制契約社員の病気休暇は無給で年に10日間のみである。</p>	<p>&lt;正社員における根拠規定&gt;          旧社員就業規則63条1項3号、同条2項2号、69条、70条          新社員就業規則63条1項3号、同条2項2号、69条、70条</p> <p>&lt;付与対象者・付与要件&gt;          次のいずれかに該当し、勤務日又は正規の勤務時間中に勤務しない社員          1 業務上の事由又は通勤による傷病          2 その他の私傷病</p> <p>&lt;付与内容&gt;          ・給与の取扱い：上記1の場合は無給、上記2の場合は有給（但し、結核性疾患の場合は引き続き1年、結核性疾患以外の場合は引き続き90日（勤続10年以上の社員にあっては180日）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）          ・期間：医師の証明等に基づき、最小限度所属長が必要と認める期間（但し、休職、停職又は育児休業中は付与しない。）</p>
趣旨	<p>「被告のいう「…療養に専念させるために有給の休暇を付与する」という必要性は、正社員も長期雇用を前提としている期間雇用社員も同じである」(準備書面1・56頁)</p>	<p>・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ことのインセンティブを付与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、正社員に対して付与されている（被告第1準備書面38頁）。          ・そもそも有給の病気休暇は、長期的に雇用するからこそ、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（さらには回復後再び長期にわたる勤務に就いてもらうため）に付与するものである（被告第6準備書面7頁）。</p>

<p>制定の経緯</p>		<p>郵政省において、「病気休暇」という名称の休暇制度が正式に定められたのは、昭和28年に就業規則が制定されたときであるが、実体としては、同様の趣旨の休暇制度は古く明治憲法下から存在し、官吏俸給令等に俸給支給上の取扱いとして定められていたものである。かかる郵政省における休暇制度は、給与上の取扱いあるいは休職に関する取扱い等は別として、今日に至るまで原則的に変更はされておらず、同様の内容で被告における休暇制度に引き継がれている（被告第6準備書面7頁）。</p>
<p>時給制契約社員との相違点</p>	<p>時給制契約社員の病気休暇は無給で年に10日間のみ。</p>	<p>私傷病による病気休暇に関しては、時給制契約社員には無給の病気休暇が10日間付与される。</p>
<p>考慮要素① （労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）</p>	<p>期間雇用社員も正社員と同様に同じ仕事に長期間継続して勤務して同等に被告の経営に貢献している。</p>	<p>&lt;考慮要素①—A（他の手当等と共通）&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素①—A'（他の手当等と共通）&gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素①—B（本休暇に固有）&gt; ・時給制契約社員は、あくまで実労働時間に応じた賃金体系としている（被告第1準備書面39頁）。</p>
<p>考慮要素② （当該職務の内容及び配置の変更の範囲）</p>		<p>&lt;考慮要素②—A（他の手当等と共通）&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素②—A'（他の手当等と共通）&gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p>

<p>考慮要素③ (その他の事情)</p>		<p>&lt;考慮要素③—A (他の手当等と共通) &gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素③—A' (他の手当等と共通) &gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素③—B (本休暇に固有) &gt; ・正社員に対して付与される病気休暇は、上記制定の経緯に記載の歴史的経緯によって導入されたものである。</p>
<p>不合理性 (①から③と関連して)</p>	<p>「期間雇用社員も正社員と同様に被告の経営に貢献しているのに、…同等に病気休暇が与えられないのは不合理である」(訴状18頁)</p> <p>正規・非正規に関わらずすべての社員が安心して働ける環境を会社がどのように制度設計するかが問われているのである。郵政産業労働者ユニオン等によるアンケートにおいても、被告からの収入を主たる収入として生活している非正規社員が多いことから、「無休の病気休暇」(10日間)しかなければ、病気や怪我をしたときに生活不安に直結する。</p> <p>さらにいえば、非正規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れば休むことを躊躇し、無理してでも出勤せざるを得ない。有給の正社員との労働条件の決定的な違いがある。社員が安心して治療に専念できるという特別休暇の趣旨からも有給の病気休暇の付与が妥当である。(準備書面1・56頁)</p>	<p>&lt;不合理性A (他の手当等と共通) &gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;不合理性A' (他の手当等と共通) &gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;不合理性B (本休暇に固有) &gt; ・病気休暇は、上記支給の趣旨の欄に記載の理由により、正社員に対して付与されているところ、時給制契約社員には、かかる事情は該当せず、また、そもそも実労働時間に応じた賃金体系としていることから、無給の病気休暇の付与にとどめているものである(被告第1準備書面38～39頁、被告第6準備書面7頁)。 ・そもそも有給の病気休暇は、長期的に雇用するからこそ、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(さらには回復後再び長期にわたる勤務に就いてもらうため)に付与するものであり、制度の性質上、長期雇用を当然の前提としていることも、被告が正社員にのみ有給の病気休暇を付与する理由の1つである(被告第6準備書面7頁)。</p>

労働条件①	夜間特別勤務手当	
	原告主張（訴状 P18, 19、準備書面 1 P56, 57）	被告主張
内容	<p>社員給与規程 117 条の 2（原告 Z 3 のみ）  正社員が正規の勤務時間として、郵便局において新夜勤、調整深夜勤及び深夜勤のいずれかに服し、かつ、夜間（午後 10 時から翌日午前 6 時）の全時間にわたって勤務したときには、夜間特別勤務手当が支給される。</p> <p>夜間特別勤務手当の額は、社員給与規程 251 条 2 項に基づき計算され、勤務回数等に基づき同項 3 号により加算される場合がある。</p> <p style="text-align: center;">（訴状 18～19 頁）</p>	<p>&lt;正社員における根拠規定&gt;  旧給与規程 251 条、新給与規程 117 条の 2</p> <p>&lt;支給対象者・支給要件&gt;  社員が正規の勤務時間として、郵便局において新夜勤、調整深夜勤及び深夜勤のいずれかに服し、かつ、夜間（午後 10 時から翌日の午前 6 時までの間）の全時間にわたって勤務したときに支給</p> <p>&lt;支給内容・支給額&gt;</p> <p>(1) 勤務 1 回につき支給（下記(2)を除く）  （手当額：1,800 円～3,400 円）</p> <p>(2) 勤務時間が 10 時間である調整深夜勤及び勤務時間が 10 時間である深夜勤の場合、勤務 1 回につき支給  （手当額：1,900 円～3,500 円）</p> <p>(3) 下記ア又はイのいずれかに該当する場合は、上記(1)又は(2)の手当額に当該ア又はイの額を加える</p> <p>ア 10 時間の深夜勤に 4 回従事した場合（※）及び 8 時間の深夜勤に 5 回連続して従事した場合の加算額(6,000 円)を支給する。</p> <p>※深夜勤の始業時刻の属する日から起算して 7 日間のうちに 4 回目の終業時刻が属する場合に限る。</p> <p>イ 1 勤務指定期間中に深夜帯勤務に 3 回以上従事した場合、従事回数に応じて次の加算額を支給する。  ⇒ 3 回 1,000 円、4 回 2,000 円、5 回 3,000 円、6 回 4,000 円、7 回 5,000 円、8 回 6,000 円、9 回 7,000 円、9 回を超える 8,000 円</p>

趣旨	<p>夜間特別手当は、夜間・深夜における労働が労働者の心身に大きな負担と疲労を与えるものであるため、夜間勤務の回数等に応じて特別の手当を支払うものである。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夜間特別勤務手当は、正社員が、通常は昼間勤務をしているが、勤務シフトによってイレギュラーに夜間勤務が必要となることがあり、この場合、夜間勤務が必要のない他の業務に従事する正社員との間の公平を図る必要があるため、支給されているものである(被告第1準備書面39頁)。</li> <li>・正社員に夜間特別勤務手当が支給される趣旨の1つとして、正社員に対しては、定年までの長期にわたり会社へ貢献することのインセンティブを付与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もある(被告第6準備書面9頁)。</li> <li>・原告らは、「夜間特別手当は、夜間・深夜における労働が労働者の心身に大きな負担と疲労を与えるものであるため、夜間勤務の回数等に応じて特別の手当を支払うものである」旨主張する(左記参照)。しかし、夜間の業務における負担及び疲労に対しては、正社員及び時給制契約社員とも、深夜時間外労働に対する割増賃金によって既に手当がなされているのである。したがって、これとは別に、さらに夜間特別勤務手当を正社員に対して支給する一方で、時給制契約社員に対して支給しないとする取扱いをする理由としては、正社員については勤務シフトによってイレギュラーに夜間勤務が必要となった場合に夜間勤務が必要のない他の業務に従事する正社員との間の公平を図ると共に、定年までの長期にわたり会社へ貢献することのインセンティブを付与する必要があるのに対し、時給制契約社員については、夜間帯に勤務することを前提として採用されているという相違があるためであるといえる(被告第6準備書面9頁)。</li> </ul>
制定の経緯	<p>不知。</p>	<p>夜間特別勤務手当は、各種の特殊勤務手当の1つとして、昭和40年に、上記支給の趣旨から新設されたものである。具体的には、昭和40年4月9日付公共企業体等労働委員会調停案において、深夜における勤務にして特に労働密度の高い勤務等に対して、勤務の実態に即して特別に手当を支給し</p>

		<p>得るよう労使において協議することとされ、それを踏まえ、労使協議を経て新設された。その後、数次にわたって支給額等の改正を経て、現在の夜間特別勤務手当に至っているものである。</p> <p>また、上記特殊勤務手当の沿革としては、昭和23年政令第323号「政府職員の特殊勤務手当に関する政令」に規定されていた特殊勤務手当に由来するものである。</p> <p>このように、被告における夜間特別勤務手当は、元々は法律に規定されていた手当を引き継いだものであり、その支給額は、その都度労使協議を経て改正・決定されてきたものである（以上、被告第6準備書面8頁）。</p>
時給性契約社員との相違点	時給制契約社員については、夜間特別勤務手当は支給されない。（訴状19頁）	時給制契約社員に夜間特別勤務手当は支給されない。
考慮要素① （労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）	深夜に業務を行う点において、正社員も時給制契約社員も異なるところはない。労働者の業務の内容及び当該業務の責任の程度は同一である。	<p>&lt;考慮要素①—A（他の手当等と共通）&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素①—A'（他の手当等と共通）&gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p>
考慮要素② （当該職務の内容及び配置の変更の範囲）	深夜に業務を行う点において、職務の内容及び配置の変更の範囲は関係ない。	<p>&lt;考慮要素②—A（他の手当等と共通）&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素②—A'（他の手当等と共通）&gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素②—B（本手当に固有）&gt; 夜間帯に勤務する時給制契約社員については、原告Z3もそうであるように、採用の際に、夜間帯に勤務することを前提とした上で雇用契約を締結しており、また、実態としても夜間帯以外の時間に勤務することは基本的でない（被告第1準備書面10頁）。</p>

		備書面39頁、被告第6準備書面8頁)。
考慮要素③ (その他の事情)	被告は、「夜間帯を勤務時間とすることについて合意をした上で雇用契約を締結している」というが、手当不支給を容認した上での合意ではない。	<p>&lt;考慮要素③—A (他の手当等と共通) &gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素③—A' (他の手当等と共通) &gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素③—B (本手当に固有) &gt; ・正社員に対して支給される夜間特別勤務手当は、上記制定の経緯に記載の歴史的経緯によって導入されたものである。</p>
不合理性 (①から③と関連して)	<p>夜間特別手当は、夜間・深夜における労働が労働者の心身に大きな負担と疲労を与えるものであるため、夜間勤務の回数等に応じて特別の手当を支払うものである。よって、正社員であろうと、時給制契約社員であろうと、夜間・深夜の労働における心身の疲労の程度は全く変わらないのであるから、夜間・深夜の労働に従事した社員には同じように支払うべきであり、その支払の有無について差異を設ける合理的理由は存在しない。</p> <p>被告が「夜間勤務が必要のない他の業務に従事する正社員との間の公平を図るため」としている趣旨は、期間雇用社員も同様であり、公平を図るためとの理由で正社員のみで夜間特別勤務手当を支払う合理性は存在しない。</p>	<p>&lt;不合理性A (他の手当等と共通) &gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;不合理性A' (他の手当等と共通) &gt; 年末年始勤務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;不合理性B (本手当に固有) &gt; ・夜間特別勤務手当は、上記趣旨の欄に記載の理由により、正社員に対して支給されている。他方、夜間帯に勤務する時給制契約社員については、原告Z3もそうであるように、採用の際に、夜間帯に勤務することを前提とした上で雇用契約を締結しており、また、実態としても夜間帯以外の時間に勤務することは基本的にない。したがって、夜間帯勤務を通常の勤務形態とする時給制契約社員には、上記支給の趣旨は当てはまらず、時給制契約社員に夜間特別勤務手当は支給されていない(被告第1準備書面39頁、被告第6準備書面8~9頁)。</p> <p>・正社員については勤務シフトによってイレギュラーに夜間勤務が必要となった場合に夜間勤務が必要のない他の業務</p>

		<p>に従事する正社員との間の公平を図ると共に、定年までの長期にわたり会社に貢献することのインセンティブを付与する必要があるのに対し、時給制契約社員については、夜間帯に勤務することを前提として採用されているという相違がある（被告第6準備書面9頁）。</p>
--	--	--



労働条件	郵便外務・内務業務精通手当	
	原告主張 原告準備書面5、訴状14頁	被告主張
内容	<p>社員給与規程265条、264条（平成26年3月31日で廃止）</p> <p>正社員は、職務の精通度合いを評価されて、外務精通手当として、最低でもC評価の月5100円が支給される。内務精通手当として、最低でもC評価の月4000円が支給される。</p>	<p>&lt;正社員における根拠規定&gt; 旧給与規程265条、264条、新給与規程では廃止</p> <p>&lt;支給対象者・支給要件&gt; 郵便業務調整額の支給を受ける社員のうち主として外務・内務業務に従事する社員（新規採用後6か月未満の者を除く。）</p> <p>&lt;支給内容・支給額&gt; 【郵便外務業務精通手当】 手当額（16,500円、10,900円、5,100円）に調整率（100%、70%、30%）を乗じて算出した金額（したがって、最低支給額は月5100円ではなく月1530円である。）</p> <p>【郵便内務業務精通手当】 手当額（14,100円、9,100円、4,000円）に調整率（100%、70%、30%）を乗じて算出した金額（したがって、最低支給額は月4000円ではなく月1200円である。）</p>
趣旨	担当する職務の精通度合いによって支給される手当であるが、時給制契約社員には、このような精通手当は支給されていない。	下記制定の経緯からも明らかなおり、より能力・実績に応じた支給を行うことで常勤職員に対して能力向上へのインセンティブを付与するために、担務への精通度合いに基づき郵便外務・内務業務精通手当が支給されるようになった（被告第1準備書面35頁、被告第3準備書面7～8頁）。

<p>制定の経緯</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成16年4月の給与制度改革において、それまで常勤職員の基本給に加算されていた各種の郵便関係調整額を圧縮し、より能力・実績に応じた支給を行うことで常勤職員に対して能力向上へのインセンティブを付与するために、担務への精通度合いに基づき支給する郵便外務・内務業務精通手当が新設された（被告第1準備書面35頁、被告第3準備書面7～8頁）。</li> <li>・具体的な金額は、縮小・廃止する郵便関係調整額等の支給額の総合計額と、新設・拡充する各手当の支給額の総合計額が均衡することを前提に、新設・拡充する各手当間のバランスにも配慮しながら、支給の趣旨が関連する各種調整額等の縮小額・廃止額を原資として新設・拡充する各手当の金額が定められた（被告第1準備書面35頁、被告第3準備書面7～9頁）。</li> </ul>
<p>時給制契約社員との相違点</p>	<p>正社員の昇給の種類は、「基礎昇給」及び「加算昇給」と定められており（甲2・174条）、「基礎昇給」は定期昇給であるが、「加算昇給」については、「勤務成績が特に良好な社員」に支給される昇給である（甲2・183条）。つまり、正社員については勤務成績の評価は加算昇給に反映されている。さらに、これに加えて外務・内務精通手当が支給されているのである。</p> <p>他方で、時給制契約社員については業務の習熟度を判定して「資格給」が支給されるが、職務の精通度合いを評価されて「手当」は支給されていない。</p>	<p>時給制契約社員に郵便外務・内務業務精通手当は支給されないが、時給制契約社員に対しては、担当職務への精通度合い（担当する職務の広さ及びその習熟度）を反映した給与は、基本賃金（時給）の構成要素の一つである加算給の中で、資格給として支給されている（被告第3準備書面9～10頁）。</p>
<p>考慮要素① （労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）</p>	<p>郵便外務業務及び郵便内務業務の内容については、正社員と時給制契約社員との差異はない。また、責任の程度も同様である。内務社員、外務社員の業務の習熟度のランク（A、B、C）は正社員と何ら異ならない。</p>	<p>&lt;考慮要素①—A（他の手当等と共通）&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素①—B（本手当に固有）&gt; ・正社員の基本給の基礎昇給は、規定の文言上「良好な成績で勤務したとき」との表現が用いられており、懲戒処分等の欠格基準（甲2・179条、別表第29）に該当する場合や、この他、年齢による基礎昇給の停止（甲2・180条）</p>

		<p>ないし休職等による昇給停止（甲2・181条）に該当する場合を除き、毎年定期的に行われるものである（被告第5準備書面10頁）。</p> <p>・正社員の基本給の加算昇給は、「勤務成績が特に良好な社員」のうち一定の枠内で選考された者のみを対象として行われる。かかる「勤務成績」は、懲戒処分等の選考除外事由に該当する者は対象外として、乙3及び乙4の評価基準を用いて評価されるが、そもそも正社員の人事評価の基準と時給制契約社員の人事評価の基準には大きな相違があり（被告第1準備書面17～19頁）、業務の精通度合いに関する評価基準にも、かかる相違に基づく違いが存する。すなわち、同じ「職務の広さ及びその習熟度」に係る評価でも、①正社員には、業務プロセスの適切性、業務の正確・迅速性及び品質向上のための方法開発等が求められており、また、将来の役職者・管理者の候補者として、自己研鑽、状況把握力や論理的思考力等を磨くことや、組織全体への貢献等も期待されていることから、単純な通区数や作業能率、業務知識だけではなく、担当業務に関する知識の積極的な習得・活用や、業務遂行の正確性・迅速性・効率性、担当業務に関する状況把握・課題の発見、担当業務の品質向上に向けた工夫・改善等も評価基準とされているのに対して（乙3・別紙2、乙4・3～4枚目の表）、②時給制契約社員については、主に通区数や作業能率、業務知識が基準とされ、それ以外の上記①のような事項は評価基準とされていない（乙5・別紙2）（被告第5準備書面10～11頁）。</p>
--	--	---

<p>考慮要素② (当該職務の内容及び配置の変更の範囲)</p>	<p>郵便外務業務担当の一般職正社員の職務の内容及び配置の変更の範囲は、時給制契約社員と異なる。一般職であれば郵便局移動する配置転換はほとんどなく、役職者(課長)に昇進する者もごく少数である。一般職正社員と時給制契約社員の職務内容及び配置の変更も同一である。 郵便内務業務担当の一般正社員についても、同様である。</p>	<p>&lt;考慮要素②—A(他の手当等と共通)&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p>
<p>考慮要素③ (その他の事情)</p>	<p>正社員は職務の習熟度(精通度合い)を評価されて、毎年加算昇給している。</p>	<p>&lt;考慮要素③—A(他の手当等と共通)&gt; 外務業務手当の欄で述べたのと同様。</p> <p>&lt;考慮要素③—B(本手当に固有)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上記制定の経緯に記載のとおり、正社員に対する郵便外務・内務業務精通手当は、平成16年4月の給与制度改革において、それまで常勤職員の基本給に加算されていた各種の郵便関係調整額を圧縮し、より能力・実績に応じた支給を行うことで常勤職員に対して能力向上へのインセンティブを付与するために、担務への精通度合いに基づき支給されるようになった。他方、上記のとおり、時給制契約社員に対しては、担当職務への精通度合い(担当する職務の広さ及びその習熟度)を反映した給与は、基本賃金(時給)の構成要素の一つである加算給の中で、資格給として支給されている。</li> <li>・原告らについて、本件訴訟の請求対象期間(平成24年4月～平成26年3月)における各原告のスキルレベル(担当職務への精通度合い)及び勤務日数を前提に、当該請求対象期間内の各月ごとに、各原告に支払われる資格給の金額、及び、仮に正社員の郵便外務・内務業務精通手当を支給した場合に支払われる金額をそれぞれ算出すると、乙19のとおりであり、資格給の合計額の方が圧倒的に高額となる(被告第3準備書面10～11頁)。</li> </ul>

不合理性 (①から③  
と関連して)

正社員は精通度合いを評価されて、毎年の昇給（加算昇給）が積み重ねられ、それに加えてさらに外務・内務業務精通手当も支給されている。

ところが、時給制契約社員は、毎年の昇給は低く、資格給として支給されるだけである。

同一の職務内容及び配置などの変更の範囲が異ならないにもかかわらず、職務の精通度合いの評価が時給制契約社員は昇給に評価されず、不合理である。

<不合理性A（他の手当等と共通）>  
外務業務手当の欄で述べたのと同様。

<不合理性B（本手当に固有）>

・担当職務への精通度合い（担当する職務の広さ及びその習熟度）を反映した給与は、時給制契約社員に対しては、基本賃金（時給）の構成要素の一つである加算給の中で、資格給として支給されている。このように、担当職務への精通度合いについては、正社員と時給制契約社員の賃金にそれぞれ反映されている（被告第1準備書面35頁、被告第3準備書面7～10頁）。

原告らは、郵便外務・内務業務精通手当に関し、期間雇用社員の「資格給」は時給という基本賃金の構成要素であり手当ではなく、他方、郵便外務・内務業務精通手当は正社員に基本給とは別に支給される手当であることから、期間雇用社員の「資格給」と郵便外務・内務業務精通手当を対比するのは不合理である旨主張する（原告準備書面1・49～50頁）。しかし、業務の精通度について、期間雇用社員は基本賃金の構成要素である「資格給」において反映し、他方、正社員は基本給とは別の手当において反映しているということであり、いずれにしても、業務の精通度が既に賃金に反映されている。したがって、期間雇用社員に対して、さらに郵便外務・内務業務精通手当を支給することは、正社員と別個独立に設計・構築されている時給制契約社員の賃金体系を破綻させるものである（被告第2準備書面23～24頁）

・原告らは、正社員については、基本給の中で「職務の広さ及びその習熟度」が評価されて基礎昇給や加算昇給が行われており、さらに、それに加えて精通手当が支給されているのに対して、時給制契約社員については、「職務の広さ及びその習熟度」は基本給の中の資格給に反映されるのみで、精通手当は支給されていないことをもって、時給制契約社

		<p>員の業務の習熟度などを評価して資格給が支払われることは、時給制契約社員に精通手当を支払わない合理的な理由とはならない旨主張する（原告準備書面5・4～5頁）。</p> <p>しかし、まず、基礎昇給については、上記考慮要素①—B記載の点から明らかなとおり、1年間懲戒処分や休職等がなく勤務することを評価して昇給させるものであり、郵便外務・内務業務精通手当や時給制契約社員の資格給とは評価の対象が異なる。</p> <p>また、加算昇給についても、上記考慮要素①—B記載の点から明らかなとおり、正社員については、時給制契約社員と異なり、多岐にわたる評価項目を総合的に判断して評価しているため、郵便外務業務・内務業務における習熟度は主として郵便外務・内務業務精通手当において評価され、加算昇給では、組織全体への貢献等を含め、正社員に期待される役割・職責という観点から「勤務成績が特に良好」と言える場合の評価が反映されている（現に、まさに自己研鑽、状況把握力や論理的思考力等を磨くこと、組織全体への貢献等を評価項目とする職務行動評価（乙4）は、主に業務の習熟度を評価する郵便外務・内務業務精通手当においては反映されていないが、加算昇給においては反映されている。）。他方、時給制契約社員については、通区数や作業効率、業務知識といった担当業務の習熟度のみが基本給における資格給において評価されるに過ぎない。</p> <p>さらに、上記考慮要素③—B記載のとおり、郵便外務・内務業務精通手当と同様に担当職務への精通度合いを反映する給与である資格給が、郵便外務・内務業務精通手当より圧倒的に高額となる以上（乙19）、金額的に見ても、正社員について、「職務の広さ及びその習熟度」が基本給の加算昇給で一定程度評価されることに加えて郵便外務・内務業務精通手当が支給されているとしても、時給制契約社員の資格給額と比較して特に高額であることはなく、何ら不合理ではない（以上、被告第5準備書面10～12頁）。</p>
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"><li>・正社員と時給制契約社員の賃金は別個の制度設計の下で運用され、担当する業務を給与に反映させる方法自体を異にしている以上、時給制契約社員に郵便外務・内務業務精通手当を支給すると、時給制契約社員の賃金体系が破綻してしまう（被告第1準備書面35頁、被告第3準備書面7～10頁）。</li><li>・上記考慮要素③—B記載のとおり、郵便外務・内務業務精通手当と同様に担当職務への精通度合いを反映する給与である資格給が、郵便外務・内務業務精通手当より圧倒的に高額となる以上（乙19）、原告らに郵便外務・内務業務精通手当を支給しないことは、到底不合理な相違とはいえない。むしろ、原告らが主張するように原告らに郵便外務・内務業務精通手当を支給すれば、二重取りというかえって不合理な結果を招くことになる（被告第3準備書面10～11頁）。</li></ul>
--	--	--