

**労働契約法 20 条違反の判断手法とその構造**

【文献種別】 判決／東京地方裁判所  
【裁判年月日】 平成 29 年 9 月 14 日  
【事件番号】 平成 26 年（ワ）第 11271 号  
【事件名】 地位確認等請求事件（日本郵便事件）  
【裁判結果】 一部認容、一部棄却  
【参照法令】 労働契約法 20 条  
【掲載誌】 労判 1164 号 5 頁、労経速 2323 号 3 頁

LEX/DB 文献番号 25546920

**事実の概要**

Y の従業員には正社員と契約社員があり、適用される就業規則・給与規程が異なる。Y の人事制度は平成 26 年 4 月 1 日前後で異なる。旧人事制度では正社員に 3 つの職群が存在し、一般職群は旧一般職（職種）として郵便局に配属され、担当者・主任・課長代理・課長という等級区分が存在した。新人事制度では職務や役割に着目したコース制が導入され、管理職、総合職、地域基幹職、新一般職が設けられた。新一般職は標準的な業務に従事し、役職登用はなく、転居を伴う転勤がない。

本件は、Y の時給制契約社員である X ら 3 名が、正社員と同一内容の業務に従事しながら、労働条件で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、Y 社員給与規程等が適用される労働契約上の地位確認などを求めた事案である。具体的には、㉗外務業務手当、㉘年末年始勤務手当、㉙早出勤等手当、㉚祝日給、㉛夏期年末手当、㉜住居手当、㉝夏期冬期休暇、㉞病気休暇、㉟夜間特別勤務手当、㊱郵便外勤・内務業務精通手当が、正社員のみが付与されることが争点とされた。

本判決の結論をあらかじめ紹介すると、労契法 20 条施行後の不法行為による損害賠償請求のみが一部認容された。同条 20 条違反に関する不合理性が否定されたのは、㉗、㉘、㉙、㉚、㉛、㉜、㉝、㉞、㉟、㊱、㊲、㊳、㊴、㊵、㊶、㊷、㊸、㊹、㊺、㊻、㊼、㊽、㊾、㊿、全く付与されない限りで不合理とされたのは、㉘、㉙、㉚、㉛、㉜、㉝、㉞、㉟、㊱、㊲、㊳、㊴、㊵、㊶、㊷、㊸、㊹、㊺、㊻、㊼、㊽、㊾、㊿である。㉘、㉙については、それぞれ 8 割、6 割相当額が損害と認められた。㉚、㉛については、損害賠償請求がされていないとして、損害額が認定されていない。判決の要旨では、紙幅との関係で、この点についての判旨を割愛する。

**判決の要旨****1 労契法 20 条違反の成否**

(1) 期間の定めによる相違であるか否か  
「労契法 20 条……の『期間の定めがあることにより』という文言は、……労働条件の相違が、期間の定めの有無に関連して生じたものであることを要する趣旨であると解される」。本件での労働条件の相違は「適用される就業規則等が異なる」ことによるものであり、それは「有期労働契約か無期労働契約かによるのであるから、……期間の定めの有無に関連して生じたものであると認められる」。

(2) 不合理と認められるものか否かの判断の構造等

「労契法 20 条は、……問題となっている労働条件の相違が不合理と評価されるかどうかを問題としているのであって、合理的な理由があることまで要求する趣旨ではないと解される」。同条の不合理性については、労働者が評価根拠事実の主張立証責任を負い、使用者が評価障害事実の主張立証責任を負う。「当該労働条件の相違が不合理であると断定するに至らない場合には、当該相違は同条に違反するものではないと判断される」。

「同条は、……①職務の内容、②当該職務内容、配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮要素としているところ、その規定の構造や文言等からみて、①及び②が無期契約労働者と同一であることをもって、労働条件の相違が直ちに不合理と認められるものではなく、……①から③までの各事情を総合的に考慮した上で不合理と認められるか否かを判断する趣旨であると解される。……同条は、……同一の職務内容であっても賃金をより低く設

定することが不合理とされない場合があることを前提」としている。

「基本給と手当のように密接に関連する労働条件については、最終的に賃金の総額を見据えた交渉が行われるのが通例であることや、手当や待遇の中には共通の趣旨を含むものがあることもまみられることも公知の事実であり、……そのような事情を『その他の事情』として考慮した上で、人事制度や賃金体系を踏まえて判断することになる」。

### (3) 比較対象とすべき正社員

比較対象は、新人事制度下では「担当業務や異動等の範囲が限定されている点で類似する新一般職とするのが相当である」。旧人事制度下では「旧一般職とするのが相当」であり、Xらは担当者・主任とすべきと主張するが、これらと課長代理等との間で「転居を伴う配置転換等において異なる取扱いをする慣行」は認められない。

(4) 正社員と時給制契約社員との職務の内容等に関する相違について

「時給制契約社員は、外務事務又は内務事務のうち、特定の定型業務にのみ従事し」、正社員のように「これらの業務について幅広く従事することは想定されていない」。「旧一般職及び地域基幹職と時給制契約社員との間には、職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな相違があり、新一般職と時給制契約社員との間にも、一定の相違がある」。

## 2 労契法 20 条違反の効力

「労契法 20 条……に違反する労働条件の定めは無効というべきであり、その定め反する取扱いには、民法 709 条の不法行為が成立し得ると解される。しかし、……無効とされた労働条件の不合理性の解消は、……従前の労使交渉の経緯も踏まえた労使間の個別的あるいは集団的な交渉の結果も踏まえて決定されるべきであることに照らし、補充的効力は認められない」。また、Yの就業規則・給与規程の規定形式からは、その「合理的解釈として、正社員の労働条件が有期契約社員に適用されると解することはできない」。

### 3 損害

「労契法 20 条違反となる……労働条件には、……職務の内容等に関する相違の内容や程度等及び当該労働条件の性質や相違する程度等の総合判断により、……同一内容でないことをもって直ち

に不合理であると認められる労働条件と、……当該労働条件が全く付与されていないこと、又は……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であると認められる労働条件があるものと解される」。

後者の場合には、「労働条件の不合理性をどのような形で解消すべきかという観点から検討する必要がある。すなわち、有期契約労働者に対し、……使用者の人事制度全体との整合性を念頭に置きながら、……想定される昇任昇格の経路や配置転換等の範囲の違い等を考慮しつつ、労使間の個別的あるいは集団的な交渉の経緯等も踏まえて、職務の内容の相違等に照らして不合理とはならない限度の労働条件を付与すべきところ、これを……損害の算定の面からみると、……不合理とされた手当等の額と、上記の過程を経て決定される手当等の額との差額をもって損害と認めるべきこととなる」。

「上記の種々の要素を踏まえて決定される給付されるべき手当額を証拠に基づき具体的に認定することは、その決定過程に照らして極めて困難であるといわざるを得ない」。「損害の性質上、その額を立証することが極めて困難であるから、民事訴訟法 248 条に従い、……相当な損害額を認定すべきものである」。

## 判例の解説

### 一 本判決の意義

#### 1 特徴

本判決の特徴は、労契法 20 条違反が争われた裁判例の中で、業務内容自体に相違がそもそもあるとされた正社員と契約社員との間での手当・休暇の有無について、当該手当・休暇の趣旨・性格等から差異の大きさが不合理とされる場合があるとして、その救済に民法 248 条を援用したことにある。本判決はこの点を中心とする新しい判断がいくつかみられる。その一方で、労契法 20 条に関するこの間の裁判例は、同条制定時の施行通達（平成 24 年 8 月 10 日付基発 0810 第 2 号）で示された解釈を補正してきた面があるが、これまでの判断を本判決はとりまとめた点でも注目される。

なお、以下では、ハマキョウレックス（差戻審）事件・大津地彦根支判平 27・9・16（労判 1135

号 59 頁)、同・大阪高判平 28・7・26 (労判 1143 号 5 頁)、長澤運輸事件・東京地判平 28・5・13 (労判 1135 号 11 頁)、同・東京高判平 28・11・2 (労判 1144 号 16 頁)、メトロコマース事件・東京地判平 29・3・23 (労判 1154 号 5 頁) を、それぞれ H 地判、H 高判、N 地判、N 高判、M 地判として、また各事件名を当該アルファベットで引用する。

## 2 この間の裁判例との連続性

まず、労契法 20 条違反の効力について、施行通達によれば、同条により不合理とされた労働条件の定めは無効であり、権利侵害の不法行為として損害賠償が認められうるとされる一方で、「無効とされた労働条件については、基本的には、無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解される」としていた。これに対して、この間の裁判例は、同条の強行法規性を肯定しつつ、補充効を否定している (H 地判、H 高判)。それとともに、正社員就業規則が全従業員に適用されるが、契約社員にその一部を適用しないとして、契約社員就業規則が定められていた事案では、後者の就業規則の賃金規定が無効となることで前者の就業規則が契約社員にも適用されるとした (N 地判)。本判決はこれらの裁判例の流れに沿うものとなっている。

つぎに、施行通達は、「有期契約労働者が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を基礎づける事実を主張立証し、他方で使用者が当該労働条件が期間の定めを理由とする合理的なものであることを基礎づける事実の主張立証を行うという形でなされ、……立証の負担が有期契約労働者側に一方的に負わされることにはならない」としていた。裁判例でも同様の判旨が示されていたが (H 高判)、これに加えて、労契法 20 条は労働条件の相違に合理的な理由までを求めておらず、不合理と断定できない場合には、同条違反ではないとの判示されるようになり (M 地判)、証明責任が労働者側にある点が確認された。本件でもこの立場が採用されている。

また、施行通達は、労契法 20 条の趣旨として「労働条件の相違があれば直ちに不合理とされるものではなく」と一般的に指摘していた。裁判例は、これを同条の「期間の定めがあることにより」の文言の解釈論として位置づける一方で、当該文言は「使用者が専ら期間の定めの有無を理由として労働条件の相違を設けた場合」に限定されず、「労

働条件の相違が、期間の定めの有無に関連して生じたものであることを要するという趣旨」であると解した (N 地判、同旨、H 高判、M 地判)。本判決もこれを踏襲する。

最後に、施行通達は、労契法 20 条の「不合理性の判断は、……個々の労働条件ごとに判断される」としていた。裁判例でこの点を明示するものがみられたが (H 高判)、本判決も同様である。人材活用の仕組みまで同じとされる場合には、正社員と同等の扱いを受けるかが包括的に論点とされるであろうが (公序良俗違反との関係で、丸子警報器事件・長野地上田支判平 8・3・15 (労判 690 号 32 頁)、旧パート法 8 条について、ニヤクコーポレーション事件・大分地判平 25・12・10 (労判 1090 号 44 頁)、労契法 20 条の解釈として、N 地判、N 高判)、そうではない場合には、個々の労働条件ごとに判断されることになるのは自然な流れであろう (N 事件においても、そのような争い方は可能であった)。実際にも、人材活用の仕組みが異なる場合には、基本給以外の諸手当の相違が争われている。

## 3 新しい判示内容

まず、職務限定正社員の存在はごく一部で例外的であり、適用される就業規則は正社員と異なることから、正社員一般が比較対象であったとした裁判例が存在した (M 地判)。これに対して、本判決は、就業規則の適用によって比較対象を区分しないで、正社員内に存在するコースや職種制度のなかで類似する集団を特定している。

つぎに、労契法 20 条では職務内容は判断要素の 1 つでしかなく、同一の職務内容でも一定の賃金制度上の違いは許容されることを本判決は明言した。このことから、逆に、本判決や他の裁判例でもそうであるように、職務内容が異なるとされた場合でも (H 事件では業務内容自体は同じであるとされたが、M 事件と本件では業務内容自体も異なるとされた)、「その他の事情」如何では労契法 20 条違反が認められる余地が存在することになる。

また、密接に関連する労働条件では賃金総額を見据えた交渉が行われたり、手当のなかには共通の趣旨を含むものがあつたりするのは、「その他の事情」で考慮すればよいとした。職務内容・人材活用の仕組みが同じであるとされた別の事件では、「その他の事情」により労契法 20 条違反が否定されたが (N 高判)、これに対して、本判決は、業務内容自体が異なるとされた契約社員の労働条

件について、労契法 20 条違反を一部認めた（同旨、M地判）。いずれの事例でも「その他の事情」をどのように考慮したかが論点となる。

しかし、本判決で特徴的なのは、以上の点ともかかわるが、冒頭で指摘した判断手法と救済方法であろう。以下では前者を中心に検討を行いたい。

## 二 本判決の検討

### 1 判断の構造

本判決は、労契法 20 条における不合理性判断を、「職務の内容等に関する相違の内容や程度等及び当該労働条件の性質や相違する程度等の総合判断」であるとす。より具体的には、損害額認定にかかわってであるが、「使用者の人事制度全体との整合性を念頭に置きながら、……想定される昇任昇格の経路や配置転換等の範囲の違い等を考慮しつつ、労使間の個別あるいは集団的交渉の経緯等も踏まえて、職務の内容の相違等に照らして」判断するとしている。どのような具体的な判断構造なのかは、判旨からは判然としない。

個別の労働条件の相違の不合理性判断では、総合判断の評価軸として、手当等の支給の正社員限定に関する「企業の人事上の施策として」の「一定の合理性」の有無が重視されていると考えられる。この合理性は、正社員に対する「長期雇用への動機付け」の必要性によって正当化される（同旨、M地判）。人事施策上の合理性判断でポイントとされているのは、本判決が示唆するように、①職務内容等の相違の内容と②当該手当等の性質とのバランスであろう。①の相違が相当程度である場合には、正社員限定を正当化する事情として機能するが、そうではない場合は合理性を否定される（㉔）。その一方で、②の事情如何によって、支給対象限定が合理的ではないとされる場合がある。施行通達が「通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、……特段の理由がない限り合理的とは認められない」とするのも同様の事情によると解される。

当該手当等の性質は、その内容から自明の場合もあるが（㉒、㉓、㉔、㉕）、③当該手当等が設けられた経緯に照らさなければ判断できないものもある（㉖、㉗、㉘、㉙、㉚）。後者については、当該労使関係の具体的な経緯から給付限定が行われてきたことから、それをただちに不合理とまでは言い切らずに、④当該手当等の基準にかかわる労

使協議や⑤契約社員への代替的な処遇といった事情が存在する場合には、これらによって不合理ではないとの結論が補強されている。また、早朝・夜間といった特別な時間帯における勤務への手当については、⑥契約社員による契約時の勤務時間帯選択も同様に挙げられる（㉚、㉛）。これに対して、特別な労働に対する手当（㉜）または盆と年末年始に対応する休暇（㉝）については、正社員限定は合理的ではないとされ、健康にかかわる有給休暇（㉞）については、⑦契約社員の長期勤続といった事情も挙げられて同じ結論が導かれている。賞与については、⑧当該手当の基本給との密接な関連性が強調され、①の相違が基本給と同様に賞与の相違を正当化するという一般的な理屈がつけられている（㉟）。

このような考慮の結果、正社員限定の人事施策上の合理性が否定されると、⑨当該手当等に関する相違の程度によって、不合理と結論づけられる。ただし、この場合でも、正社員への長期雇用インセンティブという点で当該施策は意味があるとされ、契約社員への不支給は部分的にしか不合理とされない。

結論として、基本給との連動性が強かったり、当該労使関係に特有の経緯を反映して制度化されてきたりした手当等については、正社員限定の不合理性が否定される傾向にあり、また正社員への長期雇用インセンティブは可能な限り保護されている。「使用者の人事制度全体との整合性」を重視する本判決の立論の限界であろうが、より根本的には、私的自治の濫用を制約するにとどまるものとして労契法 20 条の基本的性格を理解することに由来するものと考えられる。

### 2 救済方法

民訴法 248 条の趣旨については見解が分かれるが（損害額の認定が事実認定か法的評価かの対立が起点にある）、同条を活用しないで請求を棄却した判決を最高裁は破棄する傾向にある（最三小判平 23・9・13 民集 65 巻 6 号 2511 頁）。本判決が言及する「種々の要素を踏まえて決定される」「不合理とならない限度の労働条件」というのは、現実には存在しない基準であり、証明が困難であることには変わりがない。本判決の判断手法ではこの点は不可避であろうが、前述のような限界の下で救済範囲を広げたことを積極的に評価したい。

名古屋大学教授 矢野昌浩