

労働法学研究会報



最新労働
法解説

日本郵便労契法20条事件 東京高 裁判決と大阪高裁判決の評価

～原告ら代理人の立場から

弁護士：棗 一郎

Point1 不合理性の立証責任

Point2 一部の手当は認めるが、基本給と賞与は認めない

Point3 「その他の事情」の範囲

連載1

よくわかる！労働判例ポイント解説

転籍該当性の判断と転勤命令における労働者の同意
国立循環器病研究センター事件 長谷川聡

連載2

現代組織の人間関係 職場のさざなみ

予見可能性と予防対策 金子雅臣

連載3

「事例」で考える労働法

改正安衛法による産業医・産業保健機能の強化について 北岡大介

連載4

東京の労働事情取材記

30歳、遠い安定 増田明利

紹介

『セクハラ・サバイバル——わたしは一人じゃなかった』

CONTENTS

最新労働法解説

- 4 **日本郵便労契法20条事件 東京高
裁判決と大阪高裁判決の評価**
～原告ら代理人の立場から
弁護士 棗 一郎
- 6 1・事案の概要と控訴審での主張の追加、訴訟進行の経緯
6 2・原告らの請求と両裁判所の判断
8 3・当事者
9 4・被告の人事制度の概要
9 5・東京地裁判決と東京高裁判決の比較と相違点
26 6・大阪高裁判決の問題点～特異な判断
27 7・最高裁判決に向けて
- 32 **連載1 よくわかる！労働判例ポイント解説**
転籍該当性の判断と転勤命令における労働者の同意
国立循環器病研究センター事件 長谷川聡
- 38 **連載2 現代組織の人間関係 職場のさざなみ**
予見可能性と予防対策 金子雅臣
- 42 **連載3 「事例」で考える労働法**
改正安衛法による産業医・産業保健機能の強化について 北岡大介
- 46 **連載4 東京の労働事情取材記**
30歳、遠い安定 増田明利
- 50 **紹介 『セクハラ・サバイバル——わたしは一人じゃなかった』**

日本郵便労契法20条事件 東京 高裁判決と大阪高裁判決の評価

～原告ら代理人の立場から

講師●旬報法律事務所 弁護士／
日本労働弁護団 幹事長 棗 一郎 (なつめ いちろう)

Profile



長崎県出身
中央大学法学部法律学科卒業
平成9年 弁護士登録（第二東京弁護士会）
旬報法律事務所所属
現在、日本労働弁護団幹事長
日本弁護士連合会労働法制委員会事務局長

日本郵便の期間雇用社員である原告らが不合理な労働条件の是正を求めて日本郵便を提訴した事件の控訴審判決において、東京高裁は手当などの一部格差を不合理だと判断し、1審地裁判決より増額させた約160万円の損害賠償を認めました。

訴訟においては、手当の不支給や休暇などの差が労契法20条が禁じる正社員との不合理な格差となるかが争われ、高裁判決においては、年末年始勤務手当さらに、住居手当が認められ、夏季冬季休

暇、病気休暇も認める判決となりました。

日本郵便は社員約40万人のうち、非正規労働者が約19万人おり、この判決の他の企業へ与える影響も大きいと予想されます。また、同一労働同一賃金問題への対応を考える上でも本事件は見逃せません。

そこで本例会では本事件の労働者側代理人を務められた棗先生を講師にお招きし、大阪地裁・高裁での日本郵便事件の動向も踏まえ解説していただきます。

本定例会のポイント

Point 1 不合理性の立証責任

法制定時の労政審での議論経過を遡ると、厚労省の条文案は「合理的なものではなければならない」となっていた。それが「不合理と認められるものであってはならない」とされ、労使で同じように主張立証をして、最後に裁判所が判断するということになってしまった。「合理的なものではなければならない」という条文であれば、使用者が主張立証責任を負うことになる。立証できなければ使用者の負けとなる。そのままの法律になっていれば、労働側に有利な条文になっていたはずである。

Point 2 一部の手当は認めるが、基本給と賞与は認めない

これまでの裁判例にみられる消極的な判断では、わが国の正規・非正規労働者の労働条件の格差は解消できない。職務の内容と関係のない一部の手当（無事故手当、皆勤手当など）や、職務の内容及び配置の変更の範囲と関係のない一部の手当（特殊作業手当、給食手当）だけを不合理だと認めても、正規・非正規労働者の格差解消にはならない。せめて、住宅手当、家族手当、（有給の）病気休暇くらい認めるべきであり、それだけで日本の非正規労働者はどれだけ生活が助かるのか。加えて、賞与も認められれば、かなり格差は縮まって非正規労働者の生活が楽になる。

Point 3 「その他の事情」の範囲

「その他の事情」がどこまで広がるのか不明で歯止めがないため、無限定な拡大解釈のおそれがある。すなわち、両最高裁判決が言うように、「労働条件のあり方は基本的に労使自治に委ねれるべき」とか、不合理性の判断にあたっては「労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき面がある」などと言ってしまったら、使用者の良いように無限に「その他の事情」が広がるおそれがある。そもそも、これまで長年にわたって、“使用者の経営判断”や“労使自治”に任せてきたから、正規と非正規の格差がここまで広がってしまったのではないか。東京地裁民事19部の裁判長は、「労使交渉で労使が合意したからと言って、不合理なものは不合理であり20条違反になる。」と明言されていた。

弁護士の棗と申します。JPの20条訴訟で主任代理人をやっております。一昨年の9月、一審判決が東京地裁で出されました。当時もこの会で判例解説をしました。今回は2018年12月に出された控訴審判決と併せて、先週出たばかりの大阪高裁判決にも触れていきたいと思えます。

東京高裁判決も、大阪高裁判決も、2018年6月1日に出た、ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件の最高裁判決に影響されています。しかし、東京と大阪で判断が分かれています。恐らく最高裁では合わせて審理され、判決も同日に出されるのではないかと思います。これから上告理由書を出しますが、その期限が3月ですので、そこから半年以上は判決まで時間がかかると思えます。早ければ今年中に判決が出る見込みです。九州でも佐賀地裁判決が福岡高裁にかかっていたものがありますが、これはユニオンが関わっていない事案です。高裁判決を詳しくは承知しておりませんが、これも最高裁に上がっています。同じJPということで、これもまとめて最高裁で検討されるのではないかと予測しています。

1 事案の概要と控訴審での主張の追加、訴訟進行の経緯

(1)事案の概要

日本郵便(株)に勤務する有期の時給制契約社員(契約期間6ヵ月)3名が会社に対して、正社員との間の10の手当・休日等について労働条件の相違が不合理であるとして、労働契約法20条に基づき、各手当等について正社員との同一の就業規

則が適用される労働契約上の地位の確認と未払いとなっている手当の支払いを求め、また、不法行為(民法709条)に基づき損害賠償請求を求めた事案です。

基本給、退職金など基本給に組み込まれるようなものには主張を立てていません。

メトロコマース事件が最初の20条裁判でしたが、2番目がこの事案だったので、堅く手当から攻めようということでした。20条を大事に使おうという意識がありました。

(2)控訴審での一審原告らの主張の追加

控訴審で一審原告らが追加した主張は以下の通りです。

① 夏期冬期休暇が付与されないことによる損害

合計6日取得可能だから、平均賃金の6日分の損害が発生。

② 病気休暇が付与されないことによる損害

原告ら3人の慰謝料請求。及び原告Fの現実の病気休暇取得(4日間)。

③ 故意・過失

(3)高裁における訴訟の進行

平成29年9月に東京地裁で判決がありまして、同年12月には弁論を開き、すぐに結審しそうでした。しかし、事案の大きさからして、1回で無理だということになりました。ハマキョウレックス事件と長澤運輸事件で最高裁が弁論を開き、2つの事件を同時に判決するということになった途端、東京高裁の裁判官が、「最高裁判決が出るみたいですが、どうしますか」と聞いてくるので、「お任せ

します」と返答しました。そうしたら「待ちましょうか」ということで3か月くらい延びました。最高裁判決が出て、それを踏まえて、主張をし直し、その後判決が出されました。

2 原告らの請求と両裁判所の判断

原告らの請求については、一覧表にしました。

判決が認容したのは損害賠償請求のみです。地位確認は認めません。どの裁判所も同じです。我々は不満ですが、20条にはそういった効果がないということで裁判所は一貫しています。請求を認容したのは労契法20条が施行された平成25年

4月以降の話です。その前は、民法の不法行為ということで公序良俗違反としていたのですがバツサリと切られています。

外務業務手当は、配達業務、内勤（郵便仕分け）業務についての手当ですが、東京地裁、東京高裁いずれも不合理ではないと否定しています。

年末年始勤務手当は地裁、高裁いずれも不合理であるとなりました。ただ、東京地裁では、支給額の8割相当額の支払いを認めています。この点、東京高裁では全額が認容されています。

早出勤務等手当は、地裁、高裁いずれも不合理ではないとなりました。祝日給も地裁、高裁いずれも不合理ではないとさ

労働条件 (10)	東京地裁	東京高裁	認容した期間～ 不合理と認めた期間
外務業務手当	✕不合理ではない	✕不合理ではない	
年末年始勤務手当	○不合理である *ただし、支給額の8割相当額（一部認容）	○不合理である *全額認容	旧一般職と新一般職の両期間
早出勤務等手当	✕不合理ではない	✕不合理ではない	
祝日休	✕不合理ではない	✕不合理ではない	
夏期末手当 (賞与)	✕不合理ではない	✕不合理ではない	
住居手当	○不合理である *ただし、支給額の6割相当額（一部認容）	○不合理である *全額認容	新一般職以降に限る
夏期冬期休暇	○不合理である *ただし、支払命令なし (損害の主張立証ない)	○不合理である *ただし、支払命令なし (損害の主張立証ない)	両方の期間：「正社員との相違」
病気休暇	○不合理である *ただし、支払命令なし (損害の主張立証ない)	○不合理である *原告Fのみ認容(支払い命令)	両方の期間：「正社員との相違」
夜間特別勤務手当 (原告Fのみ)	✕不合理ではない		
郵便外務・内務業務精通手当	✕不合理ではない		

れました。しかし、大阪高裁では、一部の祝日給を不合理と認めて、賠償を命じました。

夏期年末手当（賞与）については、地裁、高裁いずれも不合理ではないとされました。ここは我々が一番こだわっていたのですが、敗れてしまいました。

住居手当については、地裁、高裁いずれも不合理だとされました。住居手当は、年末年始勤務手当と同じく、東京地裁では、支給額の6割相当額（一部認容）とされました。東京高裁では全額認容となりました。

夏期冬期休暇、病気休暇は、地裁、高裁いずれも不合理だとされました。ただ、地裁では、支払い命令はありませんでした。一審で損害の主張立証がないということで負けたので、高裁では病気休暇が取れないことによる実際の損害が出ていると主張しました。原告Aさん、Bさんは棄却で、現実に損害の出ているFさんにも、支払いを命じました。

夜間特別勤務手当（原告Fのみ）、郵便外務・内務業務精通手当は、不合理ではないとされました。

認容されたのは、合計4つの労働条件です。

東京高裁の判断

東京高裁の判断（地裁判決と結論の相違点）は以下のようにまとめられます。

- ① 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、
- ② 平成26年4月1日以降の第1審原告

Aさん及びBさんと正社員との住居手当の差額全額の損害

③ 及び病気休暇が無給であったことによる第1審原告Fさんの損害として、第1審原告Aさんにつき82万2000円、第1審原告Bさんにつき77万2500円及び第1審原告Fにつき8万2280円並びにこれらに対する遅延損害金の支払いを命じた。

金額は以上の通りですが、地裁ではもっと少なかったのです。Aさんは、地裁では、50万6400円だったのに対し、高裁では82万2000円でした。Bさんは地裁で37万7200円だったのに対し、高裁では、77万2500円です。Fさんは地裁で4万3200円でしたが、病気休暇が認められたので、8万2280円となりました。

3 当事者

(1)原告

原告は以下の通りです。

- ① Aさん H19.6～ 時給制契約社員・郵便外務事務。時給1650円。
- ② Bさん H20.10～ 時給制契約社員・郵便外務事務。時給1350円。
- ③ Fさん H15.1～ 時給制契約社員・郵便内務事務。時給960円。

いずれも、6ヵ月更新を繰り返して現在も在職。郵政産業労働者ユニオン組合員。

(2)被告

被告は以下の通りです。

日本郵便(株)は、H19.10.1の郵政民営化後、H24.10.1に郵便局(株)と郵便事業(株)が合併して成立。H25.4.1時点の正社員数201,998人、非正規労働者190,649人（う

ち時給制契約社員166,983人)。

正規と非正規はほぼ1：1です。これだけを見ても、日本の郵便は非正規がいなければ成り立ちません。それなのに裁判所は契約の形式で見えます。実態を見てほしいと思います。

4 被告の人事制度の概要

人事制度については、住居手当の場合、請求を認容した時期が異なります。

制度の内容は以下の通りです。

H26.4.1 被告の正社員の人事制度が変更（旧人事制度→新人事制度）

●旧人事制度

正社員は「管理者・役職者」「主任・一般」「再雇用」に分類、職群として「企画職群」「一般職群」「技能職群」に区分、「一般職群」は「一般職等」として郵便局に配属（＝「旧一般職」と言う）。

「旧一般職」の等級区分は、1級：担当者、2級：主任、3級：課長代理、4級：課長。

●新人事制度

社員の職務や期待する役割に着目した区分を設けるコース制が導入され、正社員は管理職、総合職、地域基幹職、新一般職の各コースに区分。

新一般職は、窓口営業、郵便内務、郵便外務、各種事務等標準的な業務に従事する者。

役職層への登用はなく、勤務地は原則、転居を伴う転勤はない。

●正社員の労働条件

給与は、基本給と諸手当で構成。

諸手当には、扶養手当、通勤手当、住

居手当、調整手当、寒冷地手当、遠隔地手当、超過勤務手当、祝日給、夜勤手当、特殊勤務手当、夏期手当及び年末手当がある。

5 東京地裁判決と東京高裁判決の比較と相違点

(一)判断の基礎となる事実関係（地裁判決）

判断の基礎となる事実関係は、ほぼ、地裁判決を引用していて、それほど変更はありません。

(1)業務の内容

正社員の旧一般職・地域基幹職は、外務事務・内務事務について幅広く従事することを想定。郵便局間の異動や内務・外務の配転もある。地域基幹職は、事務職や企画職に従事することもあり、将来的には役職者、管理者となって管理運営業務の担当も想定。（この点、労働側は不満を持っている）

新一般職は、窓口営業、郵便内務、郵便外務又は各種事務等の標準的な業務に従事、管理業務は予定されていない。

時給制契約社員は、外務事務・内務事務のうち、特定の定型業務に従事、幅広い業務への従事は予定されていない。管理業務は予定されていない。勤務時間が特定されている者が存在、勤務時間等の指定に関して正社員とは大きな違い。

「勤務時間等の指定に関して正社員とは大きな違い」があるという認定ですが、この点が解せません。ほとんど変わりはありません。

パート的な人もいますので、大きな違いがある人も一部ではいますが、原告ら

や郵政ユニオンの外務、内務の仕事をしている人は、正社員の旧一般職、地域基幹職と全く同じ仕事をしています。これが判断に大きく影響してきます。

(2)人事評価

人事評価については、以下の通りです。

地域基幹職・新一般職は「業績評価」「職務行動評価」から構成。

時給制契約社員は「基礎評価」「スキル評価」から構成。

時給制には、組織貢献加点評価、人材開発、関係構築・自己研鑽、状況把握・論理思考等の評価項目がない。

(3)昇任昇格

旧一般職・地域基幹職は昇任昇格あり。実際にも、勤続5年目頃から主任に昇任、10年目から15年目までに課長代理、15年目頃からは課長へと相当数が昇任している。但し、昇任昇格を希望しない者もいる。(主任までは誰でもがなれる。課長代理以上になれるのは一部の限られた人だけである)

新一般職は昇任昇格は予定なし。本人希望で一定の条件の下で地域基幹職にコース転換が可能(常に可能ではない)。

時給制契約社員は昇任昇格なし。正社員登用制度あり。

(4)配置転換

地域基幹職は局間異動や支社への異動を命じられる可能性あり。実際にも配転が行われ、6年間で35,000人以上の地域基幹職が少なくとも1回は局間異動をしている。(1年では6000人足らず。20万

人のうちの6000人に過ぎない。配達は地域の土地勘が重要なので動かないのが原則であり、この点を主張したが裁判所は触れていない。)

新一般職は転居を伴わない範囲で異動を命じられる可能性。実際にもその範囲で配転(ごく一部に過ぎない)。

時給制契約社員は、職場・職務内容を限定して採用。人事異動はない。例外的に局を移る場合も本人の同意がある場合に限られる。

(二)争点1(労契法20条違反の成否)について

(1)期間の定めによる相違であるか否か～労契法20条「期間の定めがあることにより」の解釈

① 地裁判決

『同条の「期間の定めがあることにより」という文言は、有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件と相違するというだけで、当然に同条の規定が適用されるものではなく、当該有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が、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』

この争点は、最高裁判決で決着がつけました。ただし、新パート有期法9条で同じ問題が起こります。

本件で、時給制契約社員と正社員との間の諸手当や休暇等の労働条件の相違は、正社員には正社員の就業規則等、契約社員には契約社員の就業規則等が適用されることによるものなので、期間の定めの有無に関連して生じたものと認められます。以下で見るハマキョウレックス

事件最高裁判決でも同じことを言っています。

② ハマキョウレックス最高裁判決

「労働契約法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件が期間の定めがあることにより相違していることを前提としているから、両者の労働条件が相違しているというだけで同条を適用することはできない。一方、期間の定めがあることと労働条件が相違していることとの関連性の程度は、労働条件の相違が不合理と認められるものに当たるか否かの判断に当たって考慮すれば足りるものといえることができる。

そうすると、同条にいう「期間の定めがあることにより」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との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いうものと解するのが相当である。」

③ 同条の「期間の定めがあることにより」の解釈は確定

しかし、新法パート有期法8条はこの文言を削除しました。これは立法者の深謀遠慮があるのだらうと思います。

(2)不合理と言えるかの判断の構造

ア 個々の労働条件ごとに不合理性を判断すべきか否か

地裁判決では、個々の労働条件ごとに不合理性を判断すべきか否かが争点になりました。使用者側は労働条件全部を比べないといけないと主張しますが、労働者側は個々の労働条件で比較すると主張します。地裁判決は、個々の労働条件で

比較すると述べました。行政解釈でもそうになっています。

高裁判決は地裁判決に以下の点を追加しました。

「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。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。そうすると、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。」

これも、長澤運輸事件最高裁判決をそのまま引用しています。

イ 不合理性の立証責任

次に、不合理性の立証責任も地裁判決を引用しています。最高裁と同じでして、労働者側はこの点、解釈に不満があるのですが、これも決着済みです。

労契法20条は「不合理と認められるものであってはならない」と規定し、「合理的でなければならない」との文言を使用していません。合理的な理由があることまで要求していないと。

わかったようなわからないような話です。

不合理性は、『労働者において、相違

のある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を基礎付ける具体的事実（評価根拠事実）についての主張立証責任を負い、使用者において、当該労働条件が不合理なものであるとの評価を妨げる具体的事実（評価障害事実）についての主張立証責任を負い、主張立証に係る労契法20条が掲げる諸要素を総合考慮した結果、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』としています。

法制定時の労政審での議論経過を遡ると、厚労省の条文案は「合理的なものではなければならない」となっていました。それが「不合理と認められるものであってはならない」とされ、労使で同じように主張立証をして、最後に裁判所が判断するということになってしまいました。「合理的なものではなければならない」という条文であれば、使用者が主張立証責任を負うことになります。立証できなければ使用者の負けです。ですからそのままの法律になっていれば、労働者側に相当有利な条文になっていたはずなのです。

ウ 不合理性の考慮要素と同一労賃の否定（地裁判決を引用）

地裁判決は同一労働同一賃金を否定しているように見えます。

高裁もそれを引用していますので、さらに問題だという気がします。

『このように労契法20条の判断において、職務内容は判断要素の一つにすぎない

ことからすると、同条は、同一労働同一賃金の考え方を採用したものではなく、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おり、有期契約労働者と無期契約労働者との間で一定の賃金制度上の違いがあることも許容するものと解される。』

結論からすれば、同一労働同一賃金ではなく、均衡処遇の規定だと言いたいわけですね。

しかし、20条も新法8条も、不合理な労働条件の禁止規定は、均等、均衡規定です。ですからこの判決の部分はミスリードです。

エ ガイドライン案は考慮しない（地裁判決を引用）

また、ガイドライン「案」は未確定なものですから、現時点でガイドライン案を参酌する必要はないです。

東京地裁は判決を書く前に、ガイドライン案を相当意識していました。証拠として、我々を出していなかったのですが、ガイドライン案を出してほしいと裁判所から要請があったので、ガイドライン案に沿った判決になるだろうと思っていたら、ガイドライン案は考慮しない、とバツサリ切られてしまいました。

裁判所は行政解釈に従う必要ありませんが、ガイドラインは強い影響力を持ちます。裁判所がどう対応するのか、注視したいと思います。

(3)比較対象正社員

比較対象正社員をどうするかも大きな

ポイントです。条文上は無期雇用社員などとは書いていません。誰と比較するのかは不明瞭です。正社員の誰と比較するのかは大問題です。

地裁は新人事制度について、以下のよう
に述べています。

ア 新人事制度

①地裁判決

正社員は、総合職、地域基幹職、一般職の各コースに分かれ、各コースは採用時に区分、原則在職中のコース変更はない。

新一般職は、外務事務・内務事務の標準的業務に従事、昇任昇格の予定もなく、配転も転居を伴わない範囲で、担当業務や異動等の範囲が限定。

よって、比較対象正社員は、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解するのが相当。

被告は地域基幹職や正社員全体と比較すべきというが、コース別制度が採用、昇任昇格や配転に大きな違いを有するコースが格別に設けられ、コース間の変更が原則認められないことから相当ではない。

高裁は、被告の主張に対する反論を次のように改めました。

②高裁判決～コース別人事制度を強調

「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えることができるから、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、第1審被告の主張は、採用することができないとしました。

続いて旧人事制度です。

イ 旧人事制度

旧一般職は、担当者、主任、課長代理、課長の4等級の昇格昇任が予定、配転も予定されている。旧一般職の中で、昇任昇格や配転の範囲が事実上限定されているといった証拠もない。そうすると、旧人事制度では、比較対象正社員は旧一般職。

転居を伴う配転が少ない担当者・主任と比較すべきという原告の主張に対しては、担当者、主任、課長代理、課長は同一の昇任昇格経路の線上、適用される就業規則も同一内容、担当者・主任について異なる扱いをする慣行が確立されていたともいえないので、旧一般職の一部に限定して比較することは合理的ではない。

一審原告・組合にとってはここが根本的に不当判断だと言わざるを得ません。

郵便配達の業務の性質上、なかなか労

働者を動かさせません。ですから、同じ部署に20年、30年在籍する人もいます。こうした実態があるのに、なぜ、昇格して管理職になるという人たちも含めて比較するのかと。我々は郵便配達をしている正社員と時給制社員（非正規）を比べてほしいのです。何度も繰り返し主張しましたが、裁判所はそれを採用しませんでした。ここが不満です。

(4)正社員と時給制契約社員との職務内容等の相違（地裁判決を引用）

次に職務内容の相違を見てみます。

まず相違を以下のように評価しました。

ア 職務内容の相違

- ① 旧一般職及び地域基幹職は外務業務・内務業務に幅広く従事することが想定。新一般職は標準的業務への従事が予定。時給制契約社員は定型業務に従事、幅広い従事は想定されていない。
- ② 旧一般職と地域基幹職は昇任昇格が想定、実際にも相当数が昇任。新一般職は昇任昇格予定なし。時給制契約社員は昇任昇格もない。
- ③ 正社員の人事評価は業績評価で人材開発、部下の育成指導状況等も評価対象、職務行動評価では自己研鑽、状況把握等が評価対象。時給制契約社員では、人材開発、自己研鑽、状況把握等の評価項目がない。
- ④ 結論

以上のとおり、正社員のうち旧一般職及び地域基幹職と時給制契約社員との間には、職務内容に大きな相違がある。

正社員のうち新一般職と時給制契約社員の間には、いずれも昇任昇格が予定されていない点など共通点もあり、大きな相違は認められないが、勤務時間の指定や人事評価項目の違いがあり、両者の間には一定の相違がある。

職務内容に違いがあるのだから労働条件も異なりうる、という判断です。

一審原告・組合にとってはここが不当判断、といたくなる点です。

外務、内務の仕事は現業の仕事ですから、同じ勤務配置でローテーションされ、完全に同じ仕事をしています。管理的な仕事はほとんどありません。営業のノルマも同様ですし、クレーム処理もやっています。

我々原告側は、すごく優秀な労働者3人で戦いました。郵便局内の物販について、Aさんは局内で課長と並ぶ成績でした。それなのに、裁判所はそれを一顧だにしません。非常に微細な違いです。そんなわずかな違いなのに、結論は大きく変わってしまいます。

裁判所の認定で、勤務時間の指定の長短、人事評価項目の違いがあると言っているのですが、そうではなく、個々の労働者と正社員の誰々というように比べないと差は縮まりません。

職務内容・配置変更の範囲については、実際に変更がどのくらいあるかが問題になります。レジユメには以下のようにまとめておきました。

イ 職務内容・配置変更の範囲

・正社員は異動が予定、地域基幹職は実際に異動。

新一般職は、転居を伴わない範囲で異動あり。

時給制契約社員は、職場と職務内容が限定して採用、同意ない限り正社員のようない人事異動はない。

・以上のとおり、正社員のうち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内容及び配置変更の範囲に大きな違いがあり、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。

このように「大きな違いがある」「相当な違いがある」と認定されたら、非正規労働者は全く勝てないか、少ししか勝てません。裁判所は非常に消極的な姿勢です。JPの判決だけでなく、これは最高裁もそうです。

東京高裁判決は、正社員登用制度を新たに付け加え、判断をしました。

登用制度の有無は会社によってまちまちですが、登用制度があれば、それを使えばいい、と言う人もいます。高裁判決は以下のように述べました。

ウ 正社員登用制度（高裁判決は新たに加えた）

「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出来る。

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。」

実態を見て、実績から判断するということです。

（三）不合理性を認めた労働条件

不合理性が認められた労働条件とはどんなものなのか、というのは今日の参加の皆様が気になるところでしょう。

（1）年末年始勤務手当～地裁判決の8割認容を変更

これは郵便局特有ですが、年末年始は郵便局の超繁忙期です。地裁判決が8割認容だったのに対し、高裁では全額認容されています。

手当の内容は以下の通りです。

ア 年末年始勤務手当の内容

・正社員が12月29日から翌年1月3日に実際に勤務した時に支給。金額は、12月29日から同月31日までは1日4000円、1月1日から同月3日までは1日5000円（1日に実際に勤務した時間が4時間以下の場合は、その半額が支給）。

・時給制契約社員に支給なし。

不合理性の判断ですが、高裁は趣旨の部分で地裁判決を引用しています。

イ 年末年始勤務手当の相違の不合理性判断

・年末年始は年賀状の準備及び配達等により平常時の数倍の業務量が集中するという郵便事業の特殊性に鑑み、昭和32年に年末年始特別繁忙手当が導入され、その後、支給要件等が変わり現在に至る。多くの国民が休日の中で最繁忙時期の労働に従事したことへの対価として支払われる。

・年末年始勤務手当は勤務内容にかかわらず一律に支給される。

趣旨は以上の通りです。

①地裁判決

「これまで判示してきた年末年始の期間における労働の対価として一律額を基本給とは別枠で支払うという年末年始勤務手当の性格等に照らせば、長期雇用を前提とした正社員に対してのみ、年末年始という最繁忙時期の勤務の労働に対する対価として特別の手当を支払い、同じ年末年始の期間に労働に従事した時給制契約社員に対し、当該手当を全く支払わないことに合理的な理由があるということとはできない。もっとも、年末年始勤務手当は、正社員に対する関係では、定年までの長期間にわたり年末年始に家族等と一緒に過ごすことができないことについて長期雇用への動機付けという意味がないとはいえないことから、正社員のように長期間の雇用が制度上予定されてい

ない時給制契約社員に対する手当の額が、正社員と同額でなければ不合理であるとまではいえないというべきである。したがって、年末年始勤務手当に関する正社員と時給制契約社員との間の相違は、同社員に対して当該手当が全く支払われないという点で、不合理なものであると認められる。」

地裁判決では長期雇用の動機づけを強調します。だから、同額でなくてもいい、という理屈につながります。

これに対して、高裁は一部払えばよいという立場に立ちませんでした。

「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、「長期雇用の動機付け」を理由にせず、年末年始手当全額の損害を認めました。

20条の趣旨が均等原則なのか、それとも均衡処遇なのか、という論点があるわけですが、均衡も含む均等で確定しています。

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年厚生労働省告示第430号）は、一昨年、水町勇一郎先生たちが作ったガイドライン案とほぼ同じです（最高裁判決が出た影響で定年関係の部分に加筆がある）。

指針には「雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。」と明記されています。

基本給でも、賞与でも同じですが、賞与の部分には「賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。」とあります。

均衡と均等が含まれていることが一目瞭然です。

他の労働条件も同様の記載になっています。労契法20条、新法8条もこのように解釈することになります。最高裁判決でも一部認容というように、割合的な認定はしていません。

(2)住居手当～地裁判決の6割認容を変更

住居手当については、地裁の6割認容を変更し、全額認容とされました。

住居手当の内容は以下の通りです。

ア 住居手当の内容

家を賃借し月額12,000円を超える家賃を支払っている正社員などに支給するが、時給制契約社員には支給なし。

イ 住居手当の相違の不合理性判断～地裁判決と高裁判決で大きく異なる

住居手当の相違の不合理性判断は、地裁判決と高裁判決で大きく異なります。

地裁判決は以下のように述べています。やはり長期雇用の動機づけを持ち出しています。正社員間の公平、長期雇用の動機づけを持ち出すと、多少差異があってもいい、ということになってしまう

ので、高裁ではそれを採用していません。

① 地裁判決

「a 住居手当の趣旨

被告は、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、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、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等を考慮して、住居手当の規定を設けたことが認められる。

b 旧一般職との比較では不合理ではない

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こと、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。

このような配置転換等の実情を踏まえると、配置転換等が予定されていない時給制契約社員と比較して、住宅に係る費用負担が重いことを考慮して、旧一般職に対して住宅手当を支給することは一定の合理性が認められ、また、長期雇用を前提とした配置転換等のある正社員である旧一般職に対して住宅費の援助することによって有為な人材の獲得、定着を図ることも人事上の施策として相応の合理性が認められることなどの事情を合わせ考慮すれば、旧一般職と時給制契約社員との間の住居手当の支給に関する相違は、不合理と認めることはできない。

c 新一般職との比較では一部不合理

これに対し、新一般職に対しては、転居を伴う可能性のある人事異動等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ところ、同じく転居を

伴う配置転換等のない時給制契約社員に対して住居手当が全く支給されていないことは、先に述べた人事施策上の合理性等の事情を考慮に入れても、合理的な理由のある相違ということとはできない。

もっとも、正社員に対する住居手当の給付は、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を行う意味も有することからすると、正社員のように長期間の雇用が制度上予定されていない時給制契約社員に対する住居手当の額が、正社員と同額でなければ不合理であるとまではいえない。

したがって、時給制契約社員に対して同手当が全く支払われていない点で不合理であると認められる。」

全く支払われていないのは不合理なら、どのくらい払われればいいのか、ということで、地裁は6割としました。

高裁は、住居手当の趣旨について「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。」と述べています。

この表現は、ハマキョウレックス事件最高裁判決（8頁）と全く同じです（「この住宅手当は、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ところ、契約社員については就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となりうる。』）。

しかし、転居を伴う配転に伴う費用とは、転居費用（住居を移るための費用）、すなわち引っ越し代金、敷金・礼金、その他転居にかかる費用をいうのであって、正社員・非正規社員を問わず人であるなら毎月誰でも支出している住宅費用（ローンも含めて）の負担は同じはずです。

この郵便局では30年、移ってない人がたくさんいます。管理職にも聞いてみましたが「移ってません」と言っていました。なぜこんな判決になるか、おおよそ理解できません。

会社の言う趣旨に反論もしています。

「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。住居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から、第1審被告の主張は採用できない。」

旧一般職に対して認めなかったのは不当だと思っていますが、長期雇用のインセンティブを東京高裁は否定していま

す。しかし、大阪高裁では長期雇用のインセンティブ論を全面展開しています。

最高裁はこの論を採用しないと思っておりますが、予断は許しません。

(3)夏期冬期休暇

夏期冬期休暇ですが、企業によって、年末年始休暇を年休とは別途認めているところもあります。そのため日本の雇用社会に影響があると思います。

JPの夏期冬期休暇は、「6月1日から9月30日までの期間で在籍期間に応じて1～3日（夏期休暇）、10月1日から翌年3月31日までの期間で在籍期間に応じて1～3日（冬期休暇）、それぞれ付与されます。しかし、時給制契約社員にはありません。

地裁は、夏期冬期休暇の相違を一部不合理だと判断しました。

趣旨を以下のように述べています。

「夏期冬期休暇は官公庁や大多数の民間企業等において設けられ、これはお盆休みや年始に帰省するなど国民的な習慣・意識などを背景に制度化されてきたものであり、夏期及び冬期に休日に加えて休暇を取得することは、…一般的に広く採用されていることは公知の事実である。

職務内容等の違いにより、制度としての夏期冬期休暇の有無について差異を設けるべき特段の事情がない限り、時給制契約社員だけ制度として夏期冬期休暇を設けないことは不合理な相違。

本件でも、正社員と時給制契約社員とで最繁忙期が年末年始であることに相違はなく、前記の職務内容等の相違を考慮しても、取得要件や取得可能な日数に違

いを設けることは別として、時給制契約社員にだけ夏期冬期休暇を全く付与しない合理的な理由は見当たらない。」

住居手当と同じで、地裁は、全く付与しないことに合理的な理由は見当たらず、取得要件や取得可能な日数に違いを設けることは別であるということです。

高裁判決では、以下のように述べています。

上記①第1段落の末尾に、「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。

b 上記①第2段落以下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」

つまり、地裁判決が一部不合理としたのに対して、高裁判決は一部ではなく全6日間付与しないのは不合理だとしました。

しかし、夏期冬期休暇の相違による損

害については主張立証がないということ
で切られてしまいました。

我々は、「夏期冬期休暇を他の正社員
は全員が取得していて、合計6日の取得
が可能なのだから、平均賃金の6日分の
損害が生じている計算となる。」と主張
しました。

しかし、以下のように切り捨てられま
した。

「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。」

不合理といいながら、これだけ主張し
ているのに、「事実の主張立証はない」
とされてしまったのです。

一方、大阪高裁では満額認容されてい
ます。最高裁でどうなるかは見ものです。

(4)病気休暇

病気休暇についても影響は大きいで
す。

JPの病気休暇の内容は、私傷病で少
なくとも90日は有給で休暇を取ること
ができ、時給制契約社員は、10日以内で取
得できますが、無給です。とても大きな
差です。

病気休暇の趣旨は、「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」というものです。

地裁判決は、この点、また一部不合理
だとしています。ここでも有為な人材論、
長期雇用のインセンティブ論が登場しま
す。

時給制契約社員は無給なので、有休を
使わざるを得ません。

ただ、有休を使ってしまうと、大病に
かかった場合など、いざという時に使う
年休がなくなってしまいます。こうした
事情を細部まで証言してもらいました。
陳述書も用意しました。これについて高
裁は、以下のように述べています。

「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。」

正社員の私傷病は有給、時給制契約社
員は無給とするのは不合理だと言ってく
れました。

こうも述べています。

「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。」

ここで長期雇用のインセンティブ論を退けています。

損害の認定については、賃金相当額の損害がある、つまり、原告3人とも無給の病気休暇10日分なのだから、それが欲しいと主張した。しかし、実際に病気で休んだわけではないし、損害の立証がないとして、これは切られてしまいました。

実際にFさんだけ、4日間休んだ実績があったので、診断書、休暇届を提出しました。そうしたら、その部分は認めました。

実際に休んでなければ、損害を認めないということで、東京高裁は実際に休んだ人だけ、損害を認めました。

同様の制度がないのは不合理だが、実際に救われるの休んだ人だけ、という判断です。

これまた、大阪高裁では違う判断でして、大阪高裁では全部が認容されています。この点も最高裁がどう判断するかは見ものです。

四不合理性を認めなかった労働条件

10の労働条件のうち、6つは不合理性が認められませんでした。

(1)夏期年末手当

これは、1審原告らが最も力を入れて不合理性を主張していた点です。

夏期手当及び年末手当(=賞与)の内容は以下の通りです。

基準日(夏期手当6月1日、年末手当12月1日)に在籍、又は基準日前1ヵ月以内に退職・死亡した正社員に支給。金額は、概要、月額給与×在籍期間割合(6ヵ月以上で100%、3~6ヵ月で60%、3ヵ月未満で30%)×支給の都度定める割合。

時給制契約社員は、6月1日(夏期賞与)又は12月1日(冬期賞与)に雇用されている時給制契約社員のうち、基準日前6ヵ月の期間で60日以上実勤務日数がある者に支給。金額は、概要、月額給与×0.3×在籍期間割合(過去6ヵ月の実勤務日数80日未満は1.0、80日以上は1.1、100日以上は1.2、120日以上は1.3)。

問題は、一律に0.3をかけたら、全然額が上がらない、ということです。

地裁は、賞与の相違の不合理性判断について、「一般に労使交渉で組合が基本給増額を求め、使用者側は基本給増額に応じると、退職金や年金に連動して将来の財政負担となることから、賞与を増額して年収を増額させるが、基本給増額を拒否し、最終的に一時金増額で労使が合意することもまみられることは公知の事実」と述べます。

本当にそうでしょうか。

裁判所は労使交渉の実態を知らないからこんなことが言えるのです。ベアがあって、賞与もプラスアルファで交渉するわけです。

続けて以下のように述べます。

「賞与は労使交渉で基本給に代わり労働者の年収を直接変動させる要素として

機能しており、本件も年ごと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よって金額の相当部分が決められる実情にあるから、基本給と密接に関連する賞与の性質を有する手当である。

被告の新一般職又は旧一般職と時給制契約社員との間には、①職務内容、職務内容・配置変更の範囲に大きな又は一定の相違があることから、基本給と密接に関連する夏期年末手当に相違があることは一定の合理性があること、②賞与は対象期間の労働の対価としての性格だけではなく、功勞報償や将来の労働への意欲向上としての意味合いもあり、③長期雇用を前提に将来的に枢要な職務・責任を担うことが期待されている正社員に対する手当の支給を手厚くすることにより、優秀な人材の獲得や定着を図ることは人事上の施策として一定の合理性があること、④時給制契約社員に対しても臨時手当が支給されていることなどの事情を総合考慮すれば、相違は不合理と認められない。」

原告らの主張に対する反論ですが、①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いるなど、計算式自体を異にしており、正社員と比較して、一律に夏期年末手当の計算基礎賃金が3割に減じられていると評価することはできない、②定数0.3という数値自体も、労使交渉の結果に基づいて設定されたものであること、③正社員と時給制契約社員との間

には職務の内容に相違があることなどを総合考慮すると、臨時手当の計算において、定数0.3を乗じていることをもって、不合理な相違があると認めることはできないので、この点に関する原告らの主張は、採用することができない——としています。

これに対して、原告らは「夏期年末手当（賞与）に関する一審原告らの主張」という書面を出しました。

その中で、賞与の算定基礎額を比べています。組合側の正社員の証人とは別に協力してくれた人が2人いました。そのうち1人は39万2000円が算定基礎額でした。他の1人は、39万1550円でした。原告らは算定基礎額がどのくらいになるかということ、原告Aの場合、8万7000円程度で、その差は30万円です。どうみても不合理です。

原告らの勤続年数はそれぞれ10年、9年、15年です。5人の証人はそれぞれ33年、37年、34年、10年、10年です。比べるとしたら10年の2名と比べるのでしょうか。

29年12月の賞与を比べると、Aさんが15万8000円、Bさんが14万8000円、Cさんは5万5000円です。証人のDさんらが87万円、93万円、80万円、56万円、63万円と、実に5倍以上差があります。

あまりにも格差が大きく、算定基礎額も異なるため、せめて正社員の8割程度の賞与の支払いを認めるべきだ、というある意味では組合として遠慮した請求をしました。100%ではないので、均衡処遇の主張です。同じ仕事で、同じ配置、ローテーションで、正社員が休んだ際にも穴埋めをしているのに、この賞与です

か、という主張です。遠慮した請求にもかかわらず、地裁では棄却されてしまいました。

高裁判決を見ておきましょう。

「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、夏期年末手当に第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処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

分が大きいという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とはできない。」

上記高裁判決は、長澤運輸事件最判と同じです。そして、同最判と違って、高裁判決は本件の個別事案の具体的事情に立ち入って判断せず、上記一般論で逃げています。個別事案の具体的事情を検討せずに、総論だけで判断されては、非正規労働者はどうすることもできません。

同最判は、賞与の趣旨について、「月例賃金とは別に支給される一時金であり、労務の対価の後払い、功労報酬、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含みうるものである。」としました。これらの賞与支給の趣旨・目的からすれば、本件一審原告らにこの趣旨は優にすべて当てはまることは間違いないです。

最判はそのうえで、長澤運輸の定年後の嘱託乗務員に対して賞与を一切支給しないことについて、①定年退職後に再雇用、②退職金の支給を受ける、③老齢厚生年金の支給を予定、④その支給が開始されるまでの間は会社から調整給の支給を受けることを予定、⑤嘱託乗務員の賃金（年収）は定年退職前の79%程度となることから、職務内容及び変更範囲が同一であり、正社員に対する賞与が基本給の5か月分とされているとの事情を踏まえても、不合理であると評価することはできないとしました。

本件一審原告らはこのような優遇はないです。そもそも定年後再雇用ではありません。最高裁を意識するのであれば、労務対価の後払い、功労報償、生活費の補助、意欲向上、これらが一審原告にはないときちんと認定しろといたくなります。正社員と比べて著しく低額の賞与が支払われているだけです。それでも不合理性を認めないとなれば、非正規労働者はどんなに低額でも賞与をもらっているだけありがたいと思えということかと感じざるを得ません。あまりに理不尽な判断です。

働き方改革関連法「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム・有期雇用労働法）では、以下の通り、パート法8条と労働契約法20条を統合しました（労契法20条は削除）。

第8条

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇の対応する通常の労働者において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

堂々と基本給、賞与と書いてあります。不合理な格差は認めませんよと。

指針でも以下のように書かれています。

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

賞与

賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。

また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

賞与の意味は、業績への貢献と書いてありますが、最高裁が先に述べた4つの性格も併せてかんがみて、同一であれば同一のものを支払えと指針は書いています。指針が適用された後、裁判所がどう判断するかは注視すべきです。

その他の手当に関する判断はほぼ変わりません。

(三)争点2（労契法20条の効力）について

20条の効力について、高裁判決は地裁判決を引用して以下のように述べています。

「労契法20条は訓示的規定ではなく、同条に違反する労働条件の定めは無効で

あり、定めに違反する取扱には民法709条の不法行為が成立しうる。

しかし、労契法20条の補充的効力については、労契法12条や労基法13条のような補充効を定めた明文規定がないこと、無効とされた労働条件の不合理性の解消は労使間の個別又は集団的交渉の結果も踏まえて決定されるべきであるから、補充効はない。

関係する就業規則の合理的解釈を通じて正社員の労働条件を適用する余地がある。

本件では、正社員と時給制契約社員

の就業規則が別個独立に存在、前者が全従業員に適用、後者が契約社員の特則という形式になっていないから、合理的解釈により正社員の労働条件を適用することはできない。」

ほとんど唯一補充効を認めうるのが就業規則の合理的解釈であったのですが、このように形式で判断されてはなりません。今後、使用者は誰でも別に就業規則を規定することにより、非正規労働者の正社員との労働条件格差は延々と固定化されることとなります。

	各労働条件	契約社員に支給しない・取得を認めない労働条件の相違	原審の判断	控訴審の判断
①	外務業務手当	契約社員に支給しないこと	不合理とはいえない	不合理とはいえない
②	郵便外務業務精通手当	契約社員に支給しないこと	不合理とはいえない	不合理とはいえない
③	年末年始勤務手当	雇用期間が5年以下の契約社員に支給しないこと	不合理である (雇用期間の長短を問わない判断)	不合理とはいえない
		雇用期間が5年超の契約社員に支給しないこと		不合理である
④	早出勤務等手当	契約社員に支給しないこと	不合理とはいえない	不合理とはいえない
⑤	祝日給	祝日勤務に対する時給制契約社員の支給額算定方法の相違	不合理とはいえない (雇用期間の長短を問わない判断)	不合理とはいえない
		祝日でない年始期間(1月2日・3日)勤務に対する祝日給や祝日割増賃金を、雇用期間が5年以下の契約社員に支給しないこと		不合理とはいえない
		祝日でない年始期間(1月2日・3日)勤務に対する祝日給や祝日割増賃金を、雇用期間が5年超の契約社員に支給しないこと		不合理である
⑥	夏期年末手当	契約社員に支給しないこと	不合理とはいえない	不合理とはいえない
⑦	住居手当	旧人事制度の下で、契約社員に支給しないこと	不合理とはいえない	不合理とはいえない
		新人事制度の下で、契約社員に支給しないこと	不合理である	不合理である
⑧	扶養手当	契約社員に支給しないこと	不合理である	不合理とはいえない
⑨	夏期冬期休暇	雇用期間が5年以下の契約社員に取得を認めないこと	判断せず (原審では損害賠償請求がされていないため)	不合理とはいえない
		雇用期間が5年超の契約社員に取得を認めないこと		不合理である
⑩	病欠休暇	雇用期間が5年以下の契約社員に取得を認めないこと	判断せず (原審では損害賠償請求がされていないため)	不合理とはいえない
		雇用期間が5年超の契約社員に取得を認めないこと		不合理である

非正規労働者は、過去の損害賠償請求を延々と続けなければならなくなります。しかし、裁判所はそういった態度です。

6 大阪高裁判決の問題点～特異な判断

日本郵便西日本訴訟で、平成31年1月24日、大阪高裁第6民事部は特異な判決を出しました。

この判決に関して、裁判所が作ってくれた図表があります。

これを見ると一目瞭然ですが、以下に述べるように、変な判決なのです。

(1) 5年以下と5年超の契約期間の契約社員に分けた？

年末年始勤務手当と祝日休の一部、夏期冬期休暇、病気休暇の相違の判断において、雇用期間が5年以下の契約社員と5年超の契約社員に分けて不合理性の結論を変えているのです。

大阪高裁判決は、年末年始勤務手当について、同手当は、最繁忙期に「多くの労働者が休日として過ごしているはずの年末年始の時期に業務に従事しなければならない正社員の労苦に報いる趣旨で支給されるもの。」としたうえで、①本件契約社員は原則として短期雇用を前提としている、年末年始は休日とされていない、勤務することが当然の前提として採用されていること、②契約期間は時給制が6か月以内（月給制は1年以内）で、年末年始に向けて採用が多くなっていること、③時給制契約社員の5割以上が1年以内、7割以上が3年以内で退職という統計結果があること、さらに、④正社

員の待遇を厚くすることで有為な人材の長期的確保を図る必要がある（長期雇用のインセンティブ論）、としています。

さらに、もっとも、有期労働契約を反復更新し長期間に及んだ場合には、正社員との間に相違を設けるのは根拠が薄弱なものとならざるを得ないから、…契約期間を通算した期間が既に5年（労契法18条参照）を超えている契約社員にまで上記のような相違を設けることは不合理というべき、だともしています。

首を捻らざるを得ません。

20条は契約期間で差異を設けると書いていませんし、なぜ5年（18条）が突然出てくるのも理解できません。

(2) 大阪地裁が認容した扶養手当を棄却した

扶養手当全額を認めた大阪地裁判決を覆したのは大きいです。

「不合理ではないとした理由は、扶養手当、いわゆる家族手当は一般的に生活手当の一種であり、長期雇用システム（いわゆる終身雇用制）と年功的賃金体系の下、家族構成や生活状況が変化し、それによって生活費の負担が増減することを前提として、会社が労働者のみならずその家族の生活費まで負担することで、有為な人材の獲得、定着を図り、長期にわたって会社に貢献してもらうという効果をきたして支給されるものと考えられる。本件扶養手当も、同様に長期雇用を前提として基本給を補完する生活手当としての性質、趣旨を有するもの。

これに対して、本件契約社員は上記のような扶養手当の性質及び趣旨に沿わない。」

このように大阪高裁判決は、「長期雇用のインセンティブ論」を全面的に展開しています。

一方で病気休暇と夏期冬期休暇については、全面的に認めました。

皆さんもお気づきかと思いますが、事案を判断する裁判官によって、考え方がバラバラなのです。

労政審や関連する研究会の議事録を読みました。全然議論が足りません。民主党政権時に国会で議論していますが、そこでの議論も詰められていません。裁判所にフリーな解釈権を与えてしまっている気がします。

7 最高裁判決に向けて

東京高裁及び大阪高裁両判決を踏まえて、今後の労契法20条裁判（新法8条裁判）の展望と課題ということですが、以下のような点が指摘できます。

(1)一部の手当は認めるが、基本給と賞与は認められないというスタンス（最高裁、下級審の基本的な傾向）。

そもそもこのように消極的な判断では、わが国の正規・非正規労働者の労働条件の格差は解消できない。安倍首相が言っていた「EU並に80%の格差に縮める」ことなど無理です。

すなわち、職務の内容と関係のない一部の手当（無事故手当、皆勤手当、精勤手当、通勤手当）や、職務の内容及び配置の変更の範囲と関係のない一部の手当（特殊作業手当、給食手当、）だけを不合理だと認めても、正規・非正規労働者の格差解消にはなりません。

せめて、住宅手当、家族手当、(有給の)

病気休暇くらい認めるべきです。そうすれば、日本の非正規労働者はどれだけ生活が助かることかと思えます。ですが現状は厳しいです。

加えて、賞与も認められれば、かなり格差は縮まって非正規労働者の生活が楽になるでしょう。

J P 事件大阪高裁判決が否定した扶養手当不支給の不合理性を最高裁がどのように判断するか、という点は注視していきたいと思えます。

(2)損害の割合的認定は否定？

2つの最判は、不合理性を認めた手当について損害額を全額認容したので、J P 東京地裁判決のように割合的認定はしていません。

しかし、20条の趣旨を均衡待遇とするならば、将来、損害の割合的認定（正社員の待遇の8割～6割など）もありうるでしょう。

(3)定年後再雇用の労働者にも同条の適用あることを明示

長澤運輸事件最判によって、定年後再雇用の労働者にも労契法20条の適用があることが明確に認められ、それぞれの待遇について個別に判断されることになりました。この点での戦いの仕切り直しはできるでしょう。新法9条で差別を禁止していますので、長澤運輸事件のような事案でも戦えると思えます。

つまり、同事件東京高裁とは異なり、定年後再雇用であれば、全て労働条件の相違は不合理ではないという「社会的容認論」は取らないということです。

(4)比較対象正社員の特定（絞込み）

J P 判決が「時給制契約社員と比較対象とすべき正社員」を担当職務や異動の範囲が類似する正社員であるとした判断は正しいのです。

しかし、新人事制度移行後は比較対象を「新一般職」としましたが、旧人事制度においては「旧一般職全体」とした点は事実認定として誤っています。旧人事制度の下でも、旧一般職の「担当者・主任」にとどまる正社員が多数存在しており、郵便事業の特性から（郵便物の配達には特殊な熟練技能が必要）、時給制契約社員と同じように、「通勤圏内での配置転換がないとの慣行」が成立していました。原告らは、課長代理以上の役職者と同じ処遇を求めているのではないし、役職者に昇進昇格を求めているわけでもないのです。

東京高裁判決のように言うと、コース別人事制度を取っているような場合しか比較対象正社員を限定することができなくなります。また、その場合でも正社員全体と比較するというところに広げてしまうと、職務の内容や配置の変更の範囲は当然違ってきます。

(5)比較対象は何か～「労働者」なのか、「待遇」なのか

新法8条が成立して問題となるのは、比較の対象として特定の「労働者」を決定してその待遇全般と比較するのか、通常の労働者を特定せずに「待遇」ごとに比較するのでしょうか。

新法8条は、比較対象となるのは、「当該待遇に対応する通常の労働者の待遇」です。つまり、問題となる待遇（「当該

待遇」）ごとにそれに対応する通常の労働者の「待遇」と比較する（「労働者」ごとの比較ではなく、「待遇」ごとの比較）という意味です。

水町先生の本（水町勇一郎『「同一労働同一賃金」のすべて』（有斐閣））でも以下のように書かれています。

「（新法8条の「当該待遇に対応する通常の労働者の待遇」との規定）は、問題となる待遇ごとにそれに対応する通常の労働者の「待遇」と比較する（「労働者」ごとの比較でなく「待遇」ごとの比較である）ことを想定したものである。したがって例えば、多様な形態の正社員のなかで短時間・有期雇用労働者と職務内容等が類似し待遇が低い無期雇用フルタイム労働者（低待遇労働者）がいたとしても、その労働者（低待遇労働者）の待遇が常に比較対象となるわけではなく、待遇ごとに比較される「通常の労働者」は変わりうるもの（基本的には原告となる労働者が選択するもの）と解される。このように比較対象を「待遇」と設定することで、例えば賞与を支給しない正社員類型を一部に置いてパートタイム労働者への賞与支給を免れようとするような事業主の脱法行為を回避することができる。」（同書62～63頁）

「このような要件（「短時間・有期雇用労働者であることを理由とする」相違であることを設定すると、無期雇用フルタイム労働者の中に短時間・有期雇用労働者と同様の処遇のものを一部置いたり、短時間・有期雇用労働者の中にそれとは異なる待遇の者を一部置くことにより、本条の適用を免れようとする事業主の脱法的行為を招くことになり、正規雇

用労働者と非正規雇用労働者の不合理な格差を解消し、どのような雇用形態であっても公正な処遇を受けることができる社会を創るという本改革の趣旨に反することになりかねない。…(中略)…少なくとも本改正による短時間・有期雇用労働法8条においては、その条文通り、「短時間・有期雇用労働者であることを理由とする」相違であることは要件として求められていない(その他の理由の存在等は待遇差の「不合理性」の判断の中で考慮されるべきものである)と解釈することが適当である。」(同書64～65頁)

新法では、労働者グループの比較ではなく、待遇との比較なのです。この点、踏み込んだ判決が出るかどうか、注視していきたいと思います。

(6) 労契法20条「職務の内容及び配置の変更の範囲」の解釈

「職務の内容及び配置の変更の範囲」の解釈ですが、ハマキョウレックス事件では、「契約社員と正社員の職務の内容に違いはないが、職務の内容及び配置の変更の範囲に関しては、正社員は、①出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるほか、②等級役職制度が設けられ、職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、将来、上告人の中核を担う人材として登用される可能性があるのに対し、契約社員は、就業場所の変更や出向は予定されておらず、将来、そのような人材として登用されることも予定されていないという違いがある」としました。こういわれると労働側が厳しくなります。

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針で、次のように、可能性ではダメなんだと言っています。

「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。」

客観的及び具体的な実態に照らして、といってくれています。明確に最高裁と異なります。

水町先生の本(『同一労働同一賃金』のすべて)70頁)でも、使用者側の主観的・抽象的な説明・事情・認識ではなく、客観的な事情・実態に基づいて不合理性は判断すべき、と書かれています。

ニヤクコーポレーション事件判決(大分地裁判決平成25・12・10。通常の労働者と同視すべき短時間労働者の差別的取り扱いを禁止するパートタイム労働法8条1項(2014年改正後は9条)違反を肯定した最初の裁判例)は、各争点の判断

に先立って、原告被告間の雇用関係の実態を詳細に検討しています。

正社員と準社員との間には、転勤・出向の点において、大差があったとは認められず、正社員ドライバーの中には事務職に職系転換して主任、所長または課長に任命された者もいるが、職系転換は例外的な扱いであり、正社員ドライバーの配置の範囲が準社員ドライバーと異なるとはいえないと認定しています。

JPの事件でもこうした認定が可能だったはずですが。現実には組合員は昇進しませんとあって、主任のまま定年を迎える人はたくさんいます。

何度も触れてきた「長期雇用のインセンティブ」論ですが、JP大阪高裁判決やJP東京地裁判決は、全面的に長期雇用のインセンティブ（動機付け）論を採用しています。一方、東京高裁判決は採っていないし、最高裁判決はほとんど触れていません。最高裁がどう判断するかは見ものです。

(7) 労契法20条「その他の事情」の解釈

長澤運輸事件判決は、労契法20条の不合理性の判断要素「その他の事情」の解釈について、「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、…様々な事情を考慮して労働条件を検討するもの。また、…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。…

したがって、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際に考慮されることとなる事情は、労働者の職務内容及び変更範囲並びにこれらに関連する事情に限定されるものではない。」としました。

しかし、これでは「その他の事情」がどこまで広がるのか不明で歯止めがないから、無限定な拡大解釈のおそれがあります。すなわち、両最高裁判決が言うように、「労働条件のあり方は基本的に労使自治に委ねられるべき」とか、不合理性の判断にあたっては「労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき面がある」などと言ってしまったら、使用者の良いように無限に「その他の事情」が広がるおそれがあります。

そもそもありていに言えば、これまで長年にわたって、“使用者の経営判断”や“労使自治”に任せてきたから、正規と非正規の格差がここまで広がってしまったのではないかと。これが非正規労働者の格差拡大の歴史的な事実です。ちなみに、東京地裁民事19部の裁判長は、「労使交渉で労使が合意したからと言って、不合理なものは不合理であり20条違反になる。」と明言されていました。

水町先生の前掲書68頁も同旨で、労使交渉等のプロセスを考慮要素として重視しすぎるのは良くないと思います。「労使交渉や合意そのものが少数者への差別を生み出すもととなるという懸念も否定できない。労使交渉のプロセスについては、関係する非正規雇用労働者の意見も反映させた形で公正に手続きが踏まれている場合」かどうか見極めるべきです。

また、「団交を経た」だけでは足りず、労使の合意に至ったということが大事ですが、上記のような懸念もあるので、労

使交渉や労使自治は重視すべきではないでしょう。

上記の懸念を払しょくするために、働き方改革関連新法パート有期雇用法8条では、不合理性の考慮要素として、職務の内容、変更の範囲、その他の事情のうち、「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、」不合理と認められる相違を設けてはならないと規定されました。

(8)病気休暇、年末年始休暇、扶養手当などその他の待遇について

病気休暇（有給）や育児介護休暇、（有給の）産休（期間が長い）、家族手当（扶養手当）、労災・安全衛生対策は、本件2つの最判では判断対象となっていないので、今後の判断が待たれます。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

（本稿は平成31年1月30日（水）に開催しました第2792回労働法学研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室）

よくわかる!

労働判例ポイント解説

転籍該当性の判断と転勤命令における労働者の同意

国立循環器病研究センター事件（大阪地判平30・3・7労判1177号5頁）

専修大学教授

長谷川聡

事 実 の 概 要

X（原告）は、厚生事務官として任用されて国立療養所 d 病院に配属された後、平成16年4月に行われた厚労省直轄の国立病院・国立療養所の国立病院機構への独立行政法人化に伴い同機構の職員となり、傘下の国立病院機構 c 医療センター等に異動し、平成24年4月1日付けで大阪府のY（被告）に異動した職員です。Yは、厚労省直轄の旧 a センターを前身として、平成22年4月に独立行政法人に、平成27年4月に国立研究開発法人になった組織です。

同じ厚労省の内部部局の一つの機関であったY及び国立病院機構は、従来から人事交流を行っていました。Yが独立行政法人化される前に採用された職員については、国立病院機構が配置に関する権限を事実上有し、Yはこれを受け入れる立場にありました。この人事交流は独立行政法人化後も行われていましたが、Yが非公務員型の独立行政法人になったことを受けて、国立病院機構からYに異動

する際、国家公務員の地位を失わせるために異動する職員に辞職願を出させる手続が設けられました。国立病院機構が平成27年4月に非公務員型に移行した後も、形式的な退職手続と採用手続を用いて人事交流は続けられていました。Yの就業規則には、関係機関への在籍出向及び転籍出向を命じられることがあり、職員は正当な理由が無い限り、これを拒むことができないと定められていました。

Yと国立病院機構は、平成27年2月23日に出向に関する必要事項を定めた協定書を作成しました。この協定書には、国立病院機構とYの合意に基づいて、職員が一方の要請により辞職し、引き続き他方に採用される異動を出向とした上で、両者の合意は国立病院機構が作成した人事異動計画をYに示すことで行うこと、出向のために出向元を退職する場合は退職手当を支給せず、退職手当の計算の基礎となる在職期間には出向元の在籍期間も通算すること、給与の決定は出向先が行うが、出向元でのこれまでの昇給や昇格を考慮し、出向元での給与を下回らないようにすること等が定められていまし

た。この協定書は、職員には周知されていませんでした。

平成27年8月27日、Yは国立病院機構の指示を受けてXに和歌山県のb病院への異動を打診しました。これは後任補充の必要性やXに通勤及び転居可能性があると判断したうえでのものでした。しかしXは、妻が強迫性障害、パニック障害、うつ状態であり、異動により症状が悪化する可能性が高いこと等を理由として異動命令の撤回を求めました。この件について同月31日にC総務部長と面談が行われましたが、打診の理由について総合的な人事上の都合としか説明されず、人事異動命令として発令された際に受け入れない場合には、職務命令違反として懲戒免職となり得ると説明されました。Xがこの打診により実際にパニック状態になった妻の診断書を提出したところ、Yは妻の病状について予め確認する必要があるとしてこの異動命令をいったん保留して、XをYの暫定的なポストに就けました。その後国立病院機構の産業医が妻の主治医と面談して、通勤時間の延長や夫婦同居の転居は問題ないが、当直は避けるべきとの意見を得ました。これをふまえ、国立病院機構がb病院からXの当直を免除することの了承を取り付けたくうえで、Yは平成27年10月27日に改めてb病院への異動を内示しました。しかしこの内示を知ったXの妻が首をつろうとするなどしたため、Xの人事異動の再検討の依頼を受けて、Yは主治医と相談のうえ異動を保留しました。

YはXを暫定的ポストに就けておくことはできないと考え、改めてXの異動を検討し、平成28年2月22日にc医療セン

ターへの異動を打診しました。Xは主治医と相談して現在の労働条件を維持することが必要と判断し、改めて妻の病気を理由に信じられない旨書面で回答しました。しかしYは、国立病院機構から本件人事異動の内示があり、本件人事異動の拒否について正当な理由が認められないなどとして、同月29日付でc医療センターへの異動を命じました（本件人事異動）。Xはc医療センターに着任しなかったため、Yはこれを理由としてXを同年4月27日付けで諭旨解雇とすること、同年5月11日までに辞職願を提出しなかった場合には同月31日付けで懲戒解雇とする旨の通知をしました。Xはこの辞職願を提出しなかったため、YはXを懲戒解雇しました。Xはこれを不服として、この解雇の無効を理由とする労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めて訴えました。

判 旨

一部認容。以下のように判断して、解雇を無効と判断しました。

(1) 本件人事異動命令の法的性質

Yは、本件人事異動が過去の慣習を踏襲したもので、在籍出向とその復帰と同視できると主張する。しかし「①Yと国立病院機構間の人事異動においては、異動元の退職手続と異動先の採用手続が取られるのみならず、人事異動後においては異動先の就業規則が適用され、懲戒権等も異動先が有し、異動した職員が異動元に対し、何らかの権利を有するとは認められないこと、②多くの職員が異動元に復帰している実情は認められるもの

の、復帰の時期が予め定められているわけではなく、復帰できるかどうかはその時々的人事異動の結果に依らざるを得ないこと、③国立病院機構とY間の人事異動においては、同一水準の賃金が維持され、退職金については期間通算されることは認められるが、労働条件は、労使間の合意で自由に設定できるから、これらを条件として転籍出向することもあり得るところであり、この点をもって、在籍出向と同視できるとまでは認められないこと」に鑑みれば、本件人事異動は転籍出向と認められる。

「労働契約の解約と新たな労働契約の締結を内容とする転籍出向については、転籍元に対する労働契約上の権利の放棄という重大な効果を伴うものであるから、使用者が一方的に行うことはできず、労働者自身の意思が尊重されるべきであるという点に鑑みて、労働者の個別の同意が必要である」。「転籍出向の趣旨内容及び転籍出向が労働者に及ぼす影響等に鑑みれば、転籍出向に係る労働者の同意については、個別の同意を必要とし、包括的な同意で足りると解することはできない」。「この点は、Xが、従前の人事異動に関する運用を知っていたとしても…覆るものではない」。

本件人事異動命令は、Xの同意を欠き無効である。本件解雇も懲戒解雇事由が認められず、無効となる。

(2) 在籍出向命令と仮定した場合の本件人事異動命令の有効性

本件解雇は無効であるが、「なお念のため」、「本件人事異動が…在籍出向に類似するもの…であるとして、本件人事異

動命令が人事異動に係る権限濫用といえるか…及び本件解雇が懲戒権濫用といえるか…についても検討する」。

本件人事異動には、Xの通勤時間が移動前と比較して短縮されること、当直を免除される可能性が高いこと等の「一定の合理性がある」。

しかしXの妻の病状は相当に深刻なものでありXが「本件人事異動に従えば環境変化により重大な事態を引き起こす可能性も十分に想定し得たこと」、主治医も「治療環境としては…現在の状況を維持するのが必須である」との診断書を作成していること、「不当な動機で本件人事異動を拒否しているとは認められないこと」、Xの異動に「高度な必要性があったとまでは言い難いこと」を総合的に勘案すると、本件人事異動は、「出向に係る権限を濫用したものと認めるのが相当」である。

仮に、出向に係る権限を濫用したものと認めないとしても、前記X及び妻の事情に加え、Xが「本件人事異動に応じることができない理由等について、再三に渡って診断書を添付した書面で説明をしていること」、本件人事異動について高度の必要性があったと認められないこと、「妻の病状に鑑みて、しばらくの間、Xの人事異動を差し控えることも十分に可能」であったとかがえること、「Xについて処分歴や日常の勤務の不良等を窺わせる事情は認められないこと、以上の諸事情を総合すれば、本件人事異動命令に応じないことを理由とする本件解雇は、重きに失する」。

ポイント解説

1 問題の所在

転籍は一定の関係性がある組織間で行われることが多いため、事実上配転と同じような取扱いで行われることも少なからずあります。ですが、労働者に転籍を命じるためには、労働者の同意が必要である一方、配転を命じるためには就業規則等のその根拠があれば足りると判例上解されているため、両者の区別は重要な意味を持ちます。本件は、もともと同じ省庁の下にあり、一方が他方の人事異動を事実上決定していたという非常に密接な関係にある組織間の異動が転籍に該当するか否かが争点となった点に特徴があります。結論的に判決は本件の取扱いを転籍と認めましたが、こうした特徴を持つ転籍を命じるにあたり必要とされる労働者の同意が、個別具体的な同意や黙示の包括的な同意など、具体的にいかなるものなのかも問題になります。

また本件は、傍論ですが、労働者の配偶者に心身の不調があるという事情が転居を伴う出向においていかに評価されるかについても判断されています。

以上の点を意識しながら、本判決の意義と特徴を分析することにしましょう。

2 転籍とこれに対する同意の認定基準

(1) 転籍の定義

転籍は、労働者が自己の雇用先の企業から他の企業へと籍を移して当該他の企業の業務に従事することを意味します。出向（在籍出向）とは、現在の自己の雇用先の企業との労働契約関係が存続して

いるか否かで区別されます。この判断は、当該人事命令の根拠規定が整備された経緯や運用の実態に基づいて行われます（京都信用金庫（移籍出向）事件：大阪高判平14・10・30労判847号69頁）。長期にわたって他の企業の業務に従事していたとしても、雇用先の企業との労働契約関係が形骸化していなければ、転籍と認めることができないと判断した例があります（新日本製鐵（日鐵運輸第2）事件：最二小判平15・4・18労判847号14頁）。

(2) 転籍の法形式と転籍命令への同意の要否

転籍命令の適法性を判断する方法は、その法形式に応じて異なります。転籍は、①転籍元と転籍先の約定を背景に、転籍元と転籍労働者との間の労働契約を解約し、転籍先と転籍労働者が新たな労働契約を締結する方法で行われることがあります（解約型）。この方法によれば、転籍元が一方的に労働契約を解約すれば解雇となり、労働契約の締結には当事者の意思の合致が必要ですので、労働契約の解約と新規締結についてそれぞれ転籍労働者の同意が必要となります。

また、②転籍元の労働契約上の使用者としての地位を転籍先に包括的に譲渡する方法で行われることもあります（譲渡型）。民法625条1項は「使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことができない」と定めています。そのためこの法形式でも条文の「承諾」といえるような労働者の同意が必要となります。

(3) 同意の認定基準

もっともこれらの同意が、どの程度のものである必要があるかが問題になります。解約型については、新規の労働契約を締結する権限を使用者に予め委ねることは困難ですので、転籍労働者の個別同意が必要になると解されています。他方、譲渡型では、民法625条の「承諾」について、入社面接で将来ありうる転籍命令に服することについて同意を求めるような、包括的な同意もこれに含まれると解する余地があります。この点、包括的な同意でも転籍命令権を根拠づけるに足りるとした裁判例もあります（日立精機事件：千葉地判昭56・5・25労判372号49頁）。しかし裁判例の大勢は、労働契約関係が当該労働者に専属する性質を有することや転籍が労働者の利害に及ぼす影響の大きさをふまえて、転籍命令全般について労働者の個別同意を求める傾向にあります（三和機材事件：東京地裁平4・1・31判時1416号130頁）。

この個別合意の認定にあたり、慎重な姿勢を取る裁判例があります。現在の使用者の事業の一部を分割して設立された新会社への転籍命令の有効性が争われた日本電信電話事件（東京地判平23・2・9労経速2107号7頁）では、転籍を労働契約の終了と新たな労働契約の締結ととらえ、転籍後に労働条件の変更があることを理由に、転籍命令の有効性を肯定するためには、個別合意が必要なのはもとより、労働者の明確で積極的な意思表示が必要であり、黙示の同意の認定は慎重に行うべきと指摘され、約5年間転籍先で働いてきた後にその転籍命令の効力が否定されました。他方、グループ会社間で

の転籍命令の適法性が争点となった大和証券ほか社事件（大阪地判平27・4・24労判1123号133頁）では、同意の認定は慎重に行われるべきことを指摘しつつ、転籍命令にあたりその説明と転籍命令に関する同意書に署名押印したことを理由に、転籍に伴い変更される労働条件の内容などには踏み込まずに、端的に転籍に関する同意を認めています。転籍命令に関する同意の認定の仕方については判断が分かれているといえます。

(4) 本判決の位置づけ

本件は、異動元と異動先がいずれももともと国の組織であり、独立行政法人化してはいるものの従前の権限関係や人事交流が実態として維持されているなど、組織の結びつきが依然密接だった点に特徴があります。

この点本判決は、異動前後の労働条件の同一性は労使の合意により自由に設定できるとしてそれほど重視せず、異動した職員の権利義務関係が異動元との間にないこと、復帰が確定的でないことを理由に、本件人事異動を転籍と認定しました。前述の特徴の影響はほとんど見られません。転籍該当性の判断は、このような労働条件の異同の実態というより、労働契約関係の所在と帰趨を客観的に判断すべきとする視点を示したものと いえます。

転籍命令を有効とするための労働者の同意については、転籍元に対する労働契約上の権利の放棄という重大な効果に関する労働者の意思を尊重する観点から、個別同意が必要と判断しました。包括的な同意で足りるとした前掲日立精機事件

は、採用の際当該転籍先への転籍がありうる事が説明され、転籍先が転籍元の一部が分離されたもので、転籍元の出資や運営方針の影響を受け、転籍が社内配転と同様の簡略な手続で長年異議無く運用されてきたケースでした。これをふまえると本件の転籍元・転籍先の関係性の密接さの評価の仕方によっては、包括的同意で足りると解する余地もあったといえます。しかし本判決は、この考えをとらないことを明らかにしました。包括的同意で足りると解されるケースは、あったとしても、ごく限定されることがより明確になったといえます。

この個別同意の認定については、端的に同意がなかったと判断しています。これは、Xは転籍できない旨を書面でも示すなど、不同意の意思が明確であったことによります。もっとも、労働条件の変更の程度が少なく、その後のキャリア展開に大きな変化をもたらさない転籍については、個別同意を比較的緩やかに認定する余地もある点については留意が必要です。

3 配転命令における家庭責任への配慮

以上の判断により本件は決着していますが、裁判所は「念のため」として、本件が在籍出向のケースであった場合についても判断しています。この判断は傍論ですが、家族の事情が出向命令の適法性の判断に与える影響について検討する際の素材を提供しています。

出向を有効に命じるためにはその根拠が労働契約等に定められた上で、その出向命令権の行使が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照

らして濫用的でないことが必要です（労契14条）。この判断を行うにあたっては、労働者の家庭の事情を考慮することが一般化しています。特に出向により就業場所の変更があり、育児介護責任の履行が困難になる労働者についてはこの育児介護の状況に配慮しなければなりません（育介26条）。

例えば、佐世保重工業事件（長崎地裁佐世保支判昭59・7・16判タ538号220頁）では、出向命令の必要性や出向対象者選別基準の合理性を認めつつ、一人で転居困難な病気の母の世話をしていることが企業が決めた出向不相当の者に該当するとして、出向拒否に正当性が認められました。また、このように社内規定に根拠を求めることなく、症状が悪化した場合には看病を要する妻がいることに配慮せず命じられた転居を伴う出向について権利濫用が認められた事案もあります（新日本ハイパック事件：長野地裁松本支決平元・2・3労判538号69頁）。

妻の病状の深刻さを考慮して、出向命令権行使の濫用性を認める本判決もこうした裁判例の傾向に連なるものといえます。さらにこの濫用性が認められない場合にも言及して、この場合にも妻の病状や出向の延期可能性の存在などから本件解雇が濫用（労契16条）に該当すると念には念を重ねて判断されたことは、労働者の家庭責任に配慮することが、様々な人事処遇のレベルで要請されることを再確認したものといえるでしょう。

職場のさざなみ

連載第

170

回 予見可能性と予防対策

労働ジャーナリスト

金子 雅臣

1 交代制がガンの原因？

—うちは三交代制の勤務シフトをひいているんですが、交代制勤務と発ガンの関係ってあるんですかね。

情報管理を業務とする会社の小野人事部長が神経質そうな言い方でいきなり聞いてきた。

—交代制勤務とガンの発症ですか…。

私も小野の言いたいことがつかめずに聞き返した。

—いや、大したことではないんですけど、そんなことを言い出す社員がいますね。少し、職場で話題になっているんですよ。

小野はあえて打ち消すように軽い言い方をしてきた。

—私はそうした方面に詳しくないので何とも言えませんが、場合によっては何らかの関係性もあるのかもしれませんが。確かに、素人考えでも、交代制勤務が身体のリズムに悪い影響を与えることは理解できますが、それがガンですか。

私は関連性を想像しながらあいまいに応じた。

—ええ、それがストレスになって癌を発生するかもしれないということなんです。確かに体調を崩すくらいのは想像はできますが…。

—ストレスとガン発生の関係ですよ。学説的にはあるようですが、まだ断定的にはいわれていないんじゃないでしょうか。

—そうですね。そんなことを言い出したら、ストレスのない仕事などないわけで、すべての仕事が癌の発生原因になってしまいますよね。

私の話を聞いて少しホッとしたのか、小野は冗談めかすようにして言った。

—でも、最近はストレスでガンになったという訴えもありますから、冗談では済まされないかもしれませんよ。

—本当ですか。そんなことが実際にあるんですか。

小野は半信半疑という感じで聞いてきた。

—しかも、病院でのケースなんです。看護師さんが「些細な事柄でしばし

ば院長から怒鳴りつけられるというパワーハラスメントを受け、かつ解雇されたことにより精神的苦痛をうけるとともにストレスから悪性腫瘍を発症した」として訴えたケースです。

—それで、判決はどうになりましたか。

小野の顔は真剣なものになっていた。

2 職場の不安が噂話に

—ええ、パワーハラスメントは認められたんですが、ガンについては「過度の精神的あるいは肉体的ストレスにより免疫機能の低下や異常がもたらされる場合、ガン細胞の誕生と排除のバランスが崩れてガンの増殖を許す原因となる旨の知見があることが認められる。しかしながら、同知見は一般的なものであり、ガン発症の原因因子には個人差があることも否めないことからすると…院長の行為と原告の子宮ガン発症という結果との因果関係を認めることはできない」ということだったんです。

—それが現在の常識的判断ということですよ。

小野は再び確信を強めるように言った。
—ところで、小野さんの会社では、一体何が問題になっているんですか。

私は、いろいろな思いをめぐらせている風の小野に肝心の質問を試してみた。

—いや、問題になっているというよりも、噂話というか職場でのたわいのない冗談なのでしょうが、そんな会話がされていることを聞いたもので、少し気になりましたね。

—そんな話が出るなにかきっかけがあったんですか。

私は、噂話と聞いたので、それなりのきっかけを想像しながら聞いてみた。

—ええ、実はこここのところ社員が立て続けにガンを発症したので、そのことが関係していると思うんですが…。

小野は困惑するように言った。

—なるほど、社員たちからすれば、確かにそれは少し気になりますよね。

—それはそうですが、そんな噂が広がると交代制勤務に支障が出てしまいますし…それで困っているんですよ。

—なるほど…。

小野が真剣になっている理由がやっと見えてきた。

—それで、できることなら「そんなことはない」と断定して不安を払拭したいところなんです、どうでしょう。

小野は念を押すような言い方をしてきた。

3 学説としてはある

—問題は断定的に言うてしまうことではないかというあたりのことでしょうかね。先ほど言ったように、学説的にそうした見方がまったくないではないということもありますからね。

—そうなんですか。それで、その説というのはどんなことを言っているんですか。

小野はがぜん興味が湧いたらしく身を乗り出すようにして聞いてきた。

—確か2007年くらいだったと思いますが、WHO、世界保健機構に夜勤、交代制勤務に恐らく発癌性があるという発表がありましたね。その後も、動物実験などでも因果関係を報告する調査があるんですよ。

私は、どこでそうした論文を読んだのかも思い出せないまま応じた。

—それで、その実験結果から何が分かったということなんですか。

小野はさらに厳しい顔で聞いてきた。
—確かなことはいえませんが、睡眠時間のズレと浴びる光が問題だったような気がします。その結果、男性は前立腺ガン、女性は乳ガンを発症しやすいということだったと思います。

—そうですか。実は今回の社員のガンも前立腺癌なんですよ。たまたまでしょうが…。

小野は声をひそめるようにして言った。
—そうですね。前立腺ガンは、50歳過ぎの人に多い癌ですから、どうでしょう。
—ええ、今回の発症者はいずれも50代ですから、まあ、かかりやすい年代ではあるんですが、1人じゃないので話題になったんです。それにしても、そんな研究報告があるんですか。そんな話を聞いたら職場では余計大きな話題になってしまいそうですね。

小野は額に皺を寄せるようにして言った。

—必要以上に神経質になることはないとは思いますが、将来的にはどうなっていくのかわからない感じもしますよね。

私はなぐさめとも何とも言えないような言い方をして、小野の不安を解消しようとしてみた。

—将来はともかく、現段階ではどのように対応したらいいということなんでしょう。

まだ、小野は不安が残るらしく、重ねて聞いてきた。

—今日段階では健康への配慮は必要で

しょうが、ガン対策まで考える必要はないということじゃないでしょうか。確かに、アスベスト問題のように、いろいろな問題が後日はっきりしてきて、実はそれが原因だったとされることもありますが、はっきりしてきた時点での「予見可能性」のレベルでの対応ということですよ。

4 「予見可能性」がない

—「予見可能性」ですか。それって、今回の件に当てはめると、どうなるということでしょうか。

—つまり、今日段階では「交代制でガンが発症する」という確証がない限り、「予見可能性」はないことから、企業の「安全配慮義務」はまだ生じないということです。

—なるほど、そういうことですか。

小野はようやく納得したように胸をなでおろしていた。

—いまでは、ガンの原因として健康増進法で禁止されているタバコだって、当初はこんな話でしたからね。

—つまり、ガンの原因になるらしいというレベルで言われていた時代のことですね。

小野は昔を振り返るように目を細めて言った。

—そうです。昭和60年代の初めのころの有名な裁判で「たばこの煙に曝されると健康を害し、何らかの病気にかかる危険が増加するとすれば…その予防のために必要な措置をとることを請求するについては、その必要性和相手方に与える影響とを考慮すると、その請求者がその侵

害を受けることもあり得るという抽象的な可能性があるだけでは足りず、現実とその侵害を受ける危険性がある場合であることを要すると解すべきである」という判決があるんですよ。

—危険性があまり具体的じゃないから認めないということですか。

—そうですね。危険性がはっきりしていないのだから、交代制勤務がガンの発症に関係があるとすれば、その申し立てをするには具体的な可能性を申し立てる人が立証すべきだということです。

—なるほど、それはそうですね。そんなことが一般的になっていないんだから主張する人が立証するべきということですよ。

小野は、わが意を得たりとばかりにその理屈に何度もうなづいた。

—でも、時代の流れがこうした主張を変化させるんです。

—どんな感じになるんですか。

小野はそこを聞きたいという風に身を乗り出してきた。

5 交代制への配慮

—先ほどの裁判は最初のころの裁判ですが、ここから議論は始まったという感じですよ。それが、平成に入ってから、変わってくるんですね。

—確かに、受動喫煙の問題はにわかに厳しいものになってきたという感じがしますね。

小野は思い出すようにして言った。

—そうなんですよ。平成10年ころになると裁判でも「受動喫煙の肺がん等の疾患に対するリスクの存在を肯定する研究

が少なからず公表されていることを考え併せると…一定の範囲において受動喫煙の蔵する危険から職員の生命及び健康を保護するよう配慮がなされるべき」ということになりました。

—なるほど、世間的に認知されてきたことを背景にした変化ということですね。

—そうです。まさに研究発表や世間の受け止め方を背景にして判断を変えてきたということですね。

—そして、今や屋内全面禁止ですか。

小野は少し語気を強めるようにして言った。

—まあ、この受動喫煙のような流れになるということではないでしょうが、今はまだ、予見可能性からいえばまだまだ低いとっていいでしょうね。

—今後、そうした研究がされて、それが大きな流れになってきたところで対応をするということでしょうか。

小野は少し安堵したようにまとめた。

—とはいえ、交代制への健康配慮は十分に心がけていただかないと、いろいろ問題が起きるということですよ。

私は、ホッとしている小野に釘を刺すように言った。

—ええ、それは当然ですよ。本人への健康配慮はこれまでもやっていますし、それどころか朝型人間と夜型人間に分けた希望での対応までやっているんです。

小野は胸を張るようにして言った。

—今回もこうした噂も出たことだし、予見可能性の時代が来るかもしれないことを考慮に入れて、より厳しくやっていたことは思っています。

小野は少し安心したのか口調も軽くなっていた。

「事例」で考える労働法

〈第127回〉

改正安衛法による産業医・産業保健機能の強化について

社会保険労務士（元労働基準監督官）
北岡 大介

Q 2018年6月末に成立した改正労働安全衛生法（以下、改正安衛法）では、産業医・産業保健機能の拡充がなされ、本年4月から施行されると聞いています。厚労省は平成30年12月28日付基発1228第16号（以下、解釈通達）を示しましたが、以下、改正法の概要と安全衛生規定等の改訂ポイントを教えてください。

はじめに

改正安衛法は、長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるよう産業保健機能が強化されました。さらに産業医の独立性や中立性を高めるなどにより、産業医等が産業医学の専門的立場から労働者一人ひとりの健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備するための見直しも併せて行われています。本稿では法改正内容を確認した上で、安全衛生規程の改定例につき解説するものです。

1 法改正の概要について

(1) 産業医の権限の具体化・職務の追加

まず改正安衛法では、産業医の権限の具体化（改正労働安全衛生規則（以下、安衛則）14条の4第1項及び2項）として、新たに①から③が産業医の職務に含まれることを法文上、明らかにしました。

- ①事業者又は統括安全衛生管理者に対し意見を述べること
- ②労働者の健康管理等を実施するために必要な情報を労働者から収集すること等
- ③労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること

なお解釈通達では②の産業医が労働者から必要な情報を収集する方法として、「作業場等を巡視する際などに、対面により労働者から必要な情報を収集する方法のほか、事業者から提供された労働時間に関する情報、労働者の業務に関する情報等を勘案して選定した労働者を対象に、職場や業務の状況に関するアンケート調査を実施する」等が示されています。また改正安衛法では、研究開発業務

に従事する労働者に対する長時間労働の面接指導が新設されていますが、同改正に合わせ、産業医の職務に当該面接指導及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関することを追加されています（安衛則14条の4第1項）。

（2）産業医等に対する健康管理等に必要情報の提供

さらに産業医が産業医学の専門的立場から労働者の健康の確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備するため、産業医を選任した事業者は、産業医に対し、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として、以下①～③までの情報を速やかに提供しなければならないこととしました（改正法13条第4項）。なお提供方法については、書面・電子メール等により提供することが求められており、事業者は当該提供した情報を記録・保存しておくことが望ましいとします。

①既に講じた健康診断実施後の措置、長時間労働者に対する面接指導実施後の措置若しくは労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導実施後の措置又は講じようとするこれらの措置の内容に関する情報（これらの措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由）

②休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報

③労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認められるもの。

この③の情報につき、行政解釈では、労働者の作業環境、労働時間、作業態様、作業負荷の状況、深夜業等の回数・時間数などのうち、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認められるものとし、あらかじめ当該情報につき会社と産業医との間で相談しておくことを推奨するものです。

（3）産業医による勧告時の対応整備

また本改正安衛法では、産業医の勧告が、その趣旨も踏まえて事業者十分に理解され、かつ、適切に共有されることにより、労働者の健康管理等のために有効に機能するよう、産業医が当該勧告をしようとするときには、あらかじめ、当該勧告の内容について、事業者の意見を求めることとしました（安衛則第14条の3第1項）。また事業者は、当該勧告を受けたときには、当該勧告の内容及び当該勧告を踏まえて講じた措置の内容を、措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由を記録し、これを3年間保存しなければならないものとします（同則第2項）。さらに産業医による勧告を実効あらしめるべく、産業医の勧告を受けたときには、当該勧告を受けた後遅滞なく、当該勧告の内容及び当該勧告を踏まえて講じた措置または講じようとする措置の内容を、措置を講じない場合にあっては、その旨およびその理由を衛生委員会等に報告しなければならないこととするものです（改正安衛法13条6項・安衛則第14条の3第3・4項）。

(4) 産業医の知識・能力の維持向上と独立性・中立公平性の強化

改正安衛法では、産業医が産業医学の専門的立場から、独立性・中立公平性をもってその職務を行うことができるよう、産業医は労働者の健康管理等を行うに当たって必要な医学に基づいて、誠実にその職務を行わなければならないことを明確化しました（同法13条第3項）。また産業医は必要な医学に関する知識及び能力の維持向上に努めなければならない旨、新たに定められたものです（安衛則第14条7項）。さらに産業医の独立性・中立公平性を担保すべく、本改正では産業医の辞任または解任時には、衛生委員会または安全衛生委員会に対し、遅滞なく（おおむね1ヶ月以内）、その旨及びその理由（なお産業医自身の事情による辞任の場合には「一身上の都合」「契約期間満了」等で差し支えなし）を報告しなければならないこととするものです（安衛則13条4項）。

(5) 健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等と周知義務

産業医等が個々の労働者の健康管理のため、一層効果的な活動を行いやすい環境を整備すべく、本改正では新たに、事業者に対し、産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとなりました（改正法13条の3）。

さらに労働者側から見て、産業医の職務内容や健康相談窓口が判然としない場合、産業医の活用は広がらないこととなります。そこで本改正では、産業医を選任した事業場に対し、その事業場におけ

る産業医の業務の具体的内容、産業医に対する健康相談の申し出の方法及び産業医の心身の状態に関する情報の取扱いの方法などを以下いずれかの方法により、労働者に周知しなければならない（なお産業医選任義務がない事業場（常時労働者50名未満）については、努力義務）ものとなりました（改正法101条第2項・3項 安衛則第98条の2）。

- ①常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること
- ②書面を労働者に交付すること
- ③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

また健康相談等は、プライバシーを確保できる場所で実施できるように配慮するとともに、その結果を適切に取り扱う必要があります。

2 法改正対応上の留意点とは

前記のとおり、今回の改正安衛法では、産業医の権限等の強化が行われているため、安全衛生管理規程においても、当該法改正に即した対応が必要となります。例えば、産業医に係る安全衛生管理規定については、以下の改正例（下線部箇所）が考えられます。

第●条（産業医）

- 1 会社は、法令の定めるところにより産業医を選任する。
- 2 産業医は以下各号に定める項目について、労働者の健康管理等を行

うに当たって必要な医学に基づいて、誠実にその職務を行うものとする。(以下中略)

3 産業医は前項に掲げる事項のほか、労働者の健康管理等を行うに当たって必要な医学に基づき、会社と誠実に協議しながら、以下各号に関する権限を行うことができる。

①事業者又は統括安全衛生管理者に対し意見を述べること

②労働者の健康管理等を実施するために必要な情報を労働者から収集すること

③労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること (以下中略)

5 産業医は労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、あらかじめ当該勧告の内容について、会社の意見を求めた上で、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。会社は当該勧告を受けたときには、勧告の内容及び当該勧告を踏まえて講じた措置の内容(措置を講じない場合にあったときは、その旨及びその理由)について記録し、これを3年間保存する。

6 会社は産業医に対し、速やかに以下項目に係る情報を提供し、産業医は同情報を基に前2・3項に定める権限を行うものとする。

①既に講じた健康診断実施後の措置、長時間労働者に対する面接指導実施後の措置若しくは労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導実施後の

措置又は講じようとするこれらの措置の内容に関する情報(これらの措置を講じない場合にあつては、その旨及びその理由)

②休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報

③労働者の業務に関する情報であつて産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認められるもの。

7 産業医は必要な医学に関する知識及び能力の維持向上に努めなければならない。

また健康相談についても周知徹底を要するものであり、以下のとおり安全衛生管理規定に相談窓口の設置につき明らかにしておくことが考えられます。

第●条(健康相談など健康の保持増進措置)

1. 会社は、社員に対する健康相談、健康教育およびその他社員の健康の保持増進を図るために必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努める。

2. (略)

3. 原則として毎月1回、事業場ごと会社が指定した場所において、産業医その他嘱託医による健康相談窓口を設けることとし、担当部門は●部とする。健康相談窓口の日時・場所・利用方法その他詳細については、社内掲示板等において事前に告知する。

東京の労働事情取材記 79

30歳、遠い安定



増田明利

安定企業の不安定な働き手

東京都千代田区の手町地区。大型高層ビルの貨物用エレベーター前で大量の郵便物を入れた通函を台車に乗せて待っているのは清元さん（仮名・30歳）。今は近隣にある集配郵便局で働いている。

「日本郵便で働けるとなったときは、これで少しは安定した生活ができると期待していたのですが現実はいね…。所詮は契約社員だから安く使い倒されているだけです。非正規というのは本当に損な役回りだと思います」

清元さんは2016年5月にアルバイトとして入社。半年後に契約社員になったが丸2年以上経過したのに身分は変わらない。この先も正規雇用になるか不明だという。

清元さんは2006年に高校を卒業して板金・プレス加工会社に就職。生産現場で働いてきた。

会社は資本金4000万円で従業員総数は80人という中小企業だったが大手電機メーカーや通信機器メーカーなどから携帯電話の基地局で用いられる電気通信用機器、大型コンピューターのキャビネット、

映像機器の調整卓といった専門機器の板金、プレス加工、塗装を受注生産していた堅実な会社。

中小企業であっても特殊なものを作っていて経営はそれなりに安定していたのだが2008年のリーマンショック、2011年の東日本大震災の影響が大きく2013年初め辺りから得意先の設備投資が鈍り受注が激減。2015年の暮れに操業停止して会社は消滅したということだ。

「失業手当は90日で終わり。その後はコンビニのアルバイトで凌いでいました。継続的に職探しはやっていただけに上手くいかなくて」

郵便局で働くようになったのは安定した仕事だと思ったことと正社員登用ありというのが魅力だったから。

「最初はフルタイムのアルバイト、それから時給制の契約社員。今は月給制になったけど契約社員のままです」

アルバイトのときからずっと担当している業務は大口法人への配達と集荷。

「ほぼ一日中5カ所のオフィスビルと局を往復しています」

大型ビルの3、4フロアを使っている大企業だと一回の配達で通函2杯分の郵

便物、ゆうメールを届け、同じ量の発送物を受け取ってくる。特に月末は量が爆発的に多くなる。

「中には内容証明郵便や書留などもあり、これはきっちり受け取り印を貰わなければならないから面倒だよ」

仕事のピークは午前10時から正午頃と夕方4時から5時。ひとつのビルで20社以上も回るので地下駐車場とテナントを何往復もする。

「局から出る郵便トラックの運行時間は分単位で決められているので遅れないようにするのが大変です」

特に夕方は数社の宅配会社やビル内の商店、飲食店に荷物を届ける業者が殺到するのでエレベーターの順番待ちで殺気立つこともある。

「業者は客用エレベーター使用禁止というビルもありましてね、そういうときは階段をダッシュするしかない。地下2階の駐車場から10階まで駆け上がったら膝がプルプルしますよ」

満杯に荷物を積んだ通函を何回も上げ下げするから終業する頃は腕、肩、腰が重だるくなったり鈍痛がしたりすることもある。同僚にはギックリ腰や肩関節周囲炎で病院通いする破目になった人もいる。

「場所柄、交通規制が掛かることが多く遠回りしたり裏道を通って戻るのですが局で待っている職長に「遅せーよ、馬鹿」と怒鳴られたりで嫌になる」

大雨、台風、雪でも郵便物の集配は休めない。時間厳守が絶対だからいつも時計とにらめっこで働いている。

これで賃金は月給18万4000円。1日8時間労働で月20日稼働すると1時間当たりの単価は1150円。そして雇用契約は1

年ごとの契約制。安定とは程遠い。

涙の薄給事情

現在の清元さんの月収はというと残業代が10時間分加わっても20万円に届かない。手取りとなると14万円台の後半。フルタイム、4週8休で就労しているのにこの金額は明らかにワーキングプアだ。

「本音を言えばあと5万円は欲しい。月の可処分所得が15万円ないのはおかしいでしょ。休日の半分くらいは日々紹介の単発派遣でもやりたいけど兼業は禁止なので仕方ない」

そもそも集配の仕事は体力勝負。仮に兼業が認められても身体が持たない。

「困るのは、ただでさえ給料が少ないのに上の人からギフト販売や年賀状の営業もしてこいと言われて。絶対にノルマとは言わないのですが目標額に達しないと暗に自己負担を迫られるんです」

営業目標はお中元用とお歳暮用のゆうパックがそれぞれ4万円。去年は年賀状の販売目標が500枚と言われた。

「はっきり言って割り当てなんです。クリアしないと勤務評定が最低にされるといふ噂がある。だから嫌でも自爆するしかありません」

こういう事情なので清元さんの自宅アパートには自費購入したクッキー、ソーメン、缶詰セットが積まれている。

「去年のお歳暮シーズンにはレトルトの神戸ビーフ贅沢カレーというのを1万円分引き取るようになって」

1個当たりになると800円もする高級品だが、正直なところそれほど美味しくはない。

「近所のスーパーで39円で売っているう

どんを湯がき、レンジで温めたカレーをかけて食べてみたけど西友で買う88円のレトルトカレーと大差なかった」

味はともかく「何でこんな必要のないものを押し売りされなきゃならんのだ」と思うと腹立たしい。

「年賀状の処分もひと苦労です。自分が出すのはせいぜい10枚ぐらい。実家の両親、妹、伯父さんが引き受けてくれるけど良くて100枚。残りは金券ショップで売り捌くしかありません」

清元さんは自費で購入して必要な分と親類が助けてくれそうな分だけ抜いたら日を置かずに金券ショップ回りして売却処分する。

「遅くなるほど買値が下がるんですよ。11月に郵便局で年賀状が売り出された直後と12月下旬では買値が2～3円違ってくるんだ」

早いときは正価62円に対して57円の値が付くが12月に入ると53円に下げられ、年が明けると買い取ってくれない。

「先輩の人にできるだけ早く換金処分しろ、そうすれば損を抑えられるからと耳打ちされましてね」

自費で購入したら直後の休日は都営地下鉄の1日乗車券を買って浅草線、三田線、新宿線の駅周辺にある金券ショップやリサイクル店を行脚。売れるだけ売ってくる。

「面白いのはどこの金券ショップに行っても自分と同じように50～60枚の年賀状を持ち込んでくる人に出くわすこと。まっ、自分と同じようにどこかの郵便局で働いている人なんでしょうね」

新橋の金券ショップでは一度500枚の年賀状を持ち込んできた中年紳士風の人と

一緒になった。恐らくどこかの局の管理職なのだろう。

清元さんは1日で売却処分できたが1枚当たりの損金は5円。400枚で2000円の損を被ったことになる。

「お中元とお歳暮のギフトも4万円以上買い取っているので合計すると5万円近い金額になるものな。本当に嫌になっちゃうよ」

契約社員でも年齢の高い人、勤続年数の長い人は割り当ての量が多いらしく年間で10万円以上も自爆している人もいるらしい。

「営業目標は正社員、管理職にも課されるから皆同じですけどね」

だからか、時期になると何となく職場の雰囲気が悪くなると感じるのだ。

容認される格差

「契約社員として働いていて何が腹立たしいかという点と処遇の違い。同じ仕事をしているのにどうしてこんなに扱いが下なんだと思う」

正社員と契約社員の格差はあらゆる場所に存在する。まず賃金、その中でもボーナスだ。ざっとの金額だが正社員のボーナスは夏冬とも40～60万円。ところが契約社員だと平均月収×0.3だけ。

「暮れのボーナスは約5万円といったところですよ。ゼロよりはいいけど」

正社員は12月29日から31日の出勤に対して日額4000円。1月1日から3日の出勤だと日額5000円の年末年始勤務手当が出るのに契約社員はなし。

「自分のような契約社員には住居手当もありません。正社員の方は最高で月3万円ぐらい支給されているようですけど」

結果として年収に大きな隔たりが生じる。ユニオンが取った統計では正社員の年収が637万円なのに契約社員だと半分以下の233万円。

「自分の場合だと残業代とボーナスを含めた年収は何とか250万円。やっぱり納得できませんよね、おかしいと思う」

他にも正社員は夏季、冬季にそれぞれ3日間の休暇が付与されるが契約社員はなし。病気になった場合、正社員は有給で90日（勤続10年以上は180日）の病気休暇があるのに契約社員は無給で年間10日あるだけだ。

「正社員が契約社員を見下しているところもあるしね」

ボーナスの額に不満を漏らしたら「貰えるだけありがたいと思え」と言われたとか、手当がないことも「正社員じゃないんだから仕方ないだろ。文句言うな」と罵倒されたとか。こんな話をよく聞く。

「だからユニオンが提訴した裁判は注目していたのですが、格差があるのは仕方ないな判決だったでしょ。二審は少し前進したけどまだ格差は残っているし」

正社員登用というのも思っていたものと違っていった。

「契約社員から正社員になれても、それは転居を伴う転勤はしないという条件付きの一般職というものだそうです。高校なり大学新卒で入った正社員とは違うみたいだからね」

収入も純然たる正社員より低く、年収は最高でも460～470万円程度に抑えられるらしい。

「去年は登用試験の受験資格を持つ数人が一般職に昇格すると給料が時給換算で数百円下がると分かり、登用試験を受け

なかったという話ですよ」

清元さんも今年は登用試験の受験資格を得るが申し込みは見送るつもりだ。

「はっきり言っちゃうと、もう辞めるつもりなんです」

きっかけは昨年11月に高校のクラブで一緒だった旧友と会ったとき。仕事や給料の話になって「それは安過ぎるよ。騙されてるぞ」と言われたことだ。

「彼は自分と同じ高卒組で運送会社に就職してトラックドライバーをしているのですが、月収は27万円ぐらいでボーナス込みの年収だと380万円。これが普通だと言っていた」

これを聞き、つくづく馬鹿らしくなってきたというのが真相だ。

「彼が勤める会社は大手製造業数社の専属で宅配のような再配達や夜間配送はしないそうです。ドライバー不足が深刻で中途採用を募集しているというので、次に募集があったら教えてくれて頼んでおいたんです。先月の末に会社案内と募集要項が届いたので履歴書を送ったら面接するという連絡がありまして」

採用してもらえたら今の仕事はさっさと辞めるつもり。辞めるのが惜しいなんて思わない。

「辞めるのは簡単なんだよ。体調を崩したので少し休みたいと申し出たら「チェ！」と舌打ちされるんだもの」

あと4ヵ月で31歳になるのに手取り月収が15万円にもならないのはワーキングプアもいいところ。もう嫌だ。

セクハラ・サバイバル

わたしは一人じゃなかった
佐藤 かおり



『セクハラ・サバイバル
—わたしは一人じゃな
かった』

佐藤かおり 著

三一書房

1500円+税

2019年3月8日、ハラスメント規制を含む「女性活躍推進法」の一部改正法案が閣議決定され、衆院に提出された。

法案に「ハラスメントは行ってはならない」という文言は入ったが、罰則によって行為自体を禁止することは見送られた。昨年の財務省セクハラ事件を機に多くの女性たちが禁止規定を設けるよう声をあげているが、国の対応は及び腰にみえる。

著者は、15年前にセクハラ被害にあった当事者である。自身の体験から、防止規定だけではセクハラ被害は防げないという。禁止規定を定め、その判断を行う機関を設けること、被害実態に即して被害者が回復するための支援体制を構築することが必要だと強調する。

セクハラ被害者の中には、精神的後遺症に苦しみ、休職や退職に追い込まれるケースが多い。その結果、生活に困窮し、生存権さえ奪われることになりかねない。そんなとき頼りになるのが労災保険制度である。にもかかわらず、セクハラ労災の「壁」は非常に高かった。著者は、労災申請、審査請求、再審査請求もことごとく棄却され、国を相手に、日本で初めての行政訴訟を起こす（第3章、第5章）。

そして、裁判をきっかけに、「労災認定基準」をセクハラ被害者の実態に即したものと変える取り組みを支援の人々とともに行う（第4章）。その過程は、

「セクハラは単なる人間関係のトラブルであり、大したことではない」「セクハラ被害者にも原因があるのではないか」といった、セクハラに対する無理解、偏見を正していく闘いであった。

2011年、改訂された認定基準には、「セクハラ行為・発言が継続し、会社が把握していても対応・改善されなかった事案」や「いじめ・嫌がらせが伴う場合」は心理的負荷を「強」と評価すること、行為者に迎合するようなメール等をもって被害者の同意があると安易に判断しないことなどが盛り込まれた。現在のセクハラ・性暴力裁判でも問題となっている、被害者からの相手（行為者）に迎合するかのようなメールや相手の誘いを受け入れる行為が必ずしも「同意」を意味しないと注記されたことは大変意義深い。

また、労基署での調査では、被害者が責め立てられて症状が悪化する場合があること、被害者の過去の性暴力被害や妊娠経験は判断要素とならないことを注意している。

認定基準改訂によって労災認定のハードルは低くなったが、セクハラによるメンタル不調が労災になること自体を知らない人が多いというのが現実だ。著者も、支援団体につながって初めて労災申請できることを知ったという。追い詰められ、死すら思うようになっていた著者だが、支援者との出会いが「私の人生を大きく変えた」と語る（第2章）。だからこそ、誰にも相談できず辛い毎日を生きのびている被害者に、「あなたは一人じゃない」「支援者につながって！」と呼びかける。

被害者はもとより、セクハラ相談を受ける法律家、企業の人事担当者、労組の相談担当者にも読んでいただきたい一冊である。

労働開発研究会

ご購入者はぜひ EX+ をご利用ください(無料で利用可)。

サービスのご案内

EX+

労働分野の情報を
総合的に発信する
ポータルサイト

労働法EX+

労働法 EX+ とは、労働分野の法律・判例・労働委員会命令・通知・ガイドライン・審議会情報をはじめ、労働分野の最新ニュースなどの情報を集約したポータルサイトです。

PC
タブレット
スマホ
完全対応

労働法EX+

- 最新ニュース
- 労働分野の法律
- 労働委員会命令
- 労働事件裁判例
- 通知・ガイドライン
- 審議会情報

連携

「労働判例ジャーナル」が
お手元に
届きます!

労働法EX+ 4つのメリット

スピーディーな情報更新

最新の判例を
スピーディに
全文掲載!

最新の判決が
すぐに見たい!!

労働判例
ジャーナルの
内容も
完全網羅!

リーズナブルな利用料金

最新の判決やニュースが読めて…

月々で計算
するとたった
2,000円!

年額 **24,000円**+税

※契約は年単位となります。
※複数名での契約は割引があります。詳しくはホームページをご覧ください。

充実の情報量

- 最新ニュース
- 労働分野の法律
- 労働委員会命令
- 労働事件裁判例
- 通知・ガイドライン
- 審議会情報

別途オプションでさらにボリュームUP!

労働判例ジャーナル(冊子)が毎月届く

タイムリーな労働事件
裁判例を網羅的に掲載
した月刊誌。誌面の文
献番号を「労働法EX+」
で入力すると、判決文
全文を読むこともでき
ます。

LEX/DB 文献番号: 25545272

文献番号検索
25545272 検索

- PLUS
- ✓ 労働法学会研究会の会員、労働判例ジャーナル購読者は無料で利用可!
 - ✓ 多数数の一括ご契約で割引!

開発: 株式会社 TKC / 販売: 株式会社労働開発研究会

お申し込みはパソコン・スマートフォンから → <https://ex.roudou-kk.co.jp/> 労働法 EX 検索

労働法学会研究会 No.2691 半年間購読料66,000円(税抜き・送料込み)

編集発行人 江曾 政英 発行所 労働開発研究会

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10 白井ビル4F TEL 03-3235-1861 FAX 03-3235-1865

ISSN 1342-5064

禁転載