

2025年4月16日

人事・労務政策委員会
労働法関連法制研究部会
部会員ならびにオブザーバーの皆様

一般社団法人 富山県経営者協会
人事・労務政策委員会 事務局

労働法関連法制研究部会開催のご案内

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

当協会委員会活動につきまして、ご高配を賜り誠にありがとうございます。

さて、今年度第1回の研究部会につきまして、下記の要領で開催いたしますので、ご出席のほどよろしくお願い申し上げます。

また、当日開催の別添セミナーにつきましても、あわせてご参加下さいますようお願いいたします。

記

1. 日 時： 2025年6月19日（木）16時30分～18時30分
2. 場 所： 富山経協 研修室
（富山市牛島新町5番5号 タワー111ビル1階）
3. 講 師： 弁護士 伊藤 昌毅 氏
4. 研究内容： 日本郵便事件
東京地判令6年5月30日判決

※別添 PDF を事前にお読み下さい。

（お願い）

出欠の回答については、メール案内文の URL を押す「クリック」すると会員専用ページの『ログイン』画面に遷移し、「ID」・「パスワード」を入力後、「ログイン」を押すと、「労働法関連法制研究部会のご案内」の『出欠確認フォーム』から出欠回答ができます。

※詳しくは「会員専用ページの利用マニュアル(P3～P5)」をご覧ください。

回答は、**6月11日(水)**までをお願いいたします。

また、同日開催の別添セミナーについては、ホームページにて別途お申し込み願います。（部会員は受講料無料です）

<https://www.toyama-keikyo.jp/seminar/show/37>

以 上

【連絡先】 一般社団法人 富山県経営者協会 〔事務局 竹内・小森〕

〒930-0856 富山市牛島新町5番5号（タワー111ビル1階）

Tel : 076-441-9588 Fax : 076-441-9952

E-mail : komori@toyama-keikyo.jp

正社員の労働条件の不利益変更による待遇差解消の有効性判断

日本郵便事件は、日本郵便（Y）と有期労働契約を締結（その後に無期労働契約に転換）した原告らが、正社員との待遇（①住居手当、②病気休暇及び③扶養手当）の差が不合理（労契法20条、パート・有期法8条違反）であるとして損害賠償を求めた事案である。

①の住居手当では、Yは、一部の正社員（新一般職等）に支給していた住居手当を廃止し、支給対象者には一定の経過措置を設ける制度改定を行ったところ、⑦住居手当廃止の有効性、④経過措置に基づく支給の相違の不合理性が争点になった。⑦について原告らは、住居手当廃止は無効で、制度改定後も同手当相当額の損害賠償が可能と主張したが、裁判所は「住居手当にかかる本件改定による就業規則の変更は、新一般職らとの関係で要件を満たしていれば足りる」とし、上記改定で最大労組と労働協約が締結され、原告らの加入する労働組合とも労使交渉を行っており、就業規則変更の要件に欠ける点は見当たらないと判断した。他方、住居手当廃止と労契法20条との関係については「労働条件の相違が不合理なものであった場合に、その相違を正社員の労働条件を切り下げることにより解消することを同条が直ちに否定しているものと解することはできず、住居手当にかかる本件改定が同条を潜脱するものと評価することはできない」とした。また、④の経過措置については、住居手当廃止による緩和措置として導入されたもので、住居手当の支給対象外であった原告らに経過措置による支給がなくても不合理と評価することはできないと判断した。なお、本件と同様に正社員の住居手当の廃止に伴う経過措置が問題となった事件として、日本郵便（大阪）事件（大阪地判令6.6.20）がある。

②の病気休暇では、Yの正社員は90日の有給の病気休暇が取得可能であったところ、本件では原告らに付与される病気休暇のうち1年度につき10日を超える部分の待遇差が争われた。裁判所は、正社員の有給の病気休暇は、生活保障を図り、療養専念を通じた継続的な雇用確保の

目的によるものとし、平均在職期間に差がある正社員と契約社員とでは継続勤務への期待の程度に大きな相違があり、無期転換前後を問わず、上記待遇差は不合理とは評価できないとした。

③の扶養手当については、問題となった原告の家族状況が正社員の扶養手当の支給要件に該当せず、同手当にかかる損害賠償請求には理由がないとした。

本件で注目された争点は、①の住居手当廃止による待遇差解消の有効性である。本件についての裁判所の判断は簡潔なものであるが、詳細な判断が示されたのは**社会福祉法人B事件（山口地判令5.5.24本速報2522.15）**である。裁判所は、同事件で正社員のみが支給対象であった扶養手当と住宅手当を廃止し、非正規社員も支給対象とした新たな手当に組み替える被告の就業規則変更について「パートタイム・有期雇用労働法の趣旨に従い、非正規職員への手当の拡充を行うに際し、正規職員と非正規職員との間に格差を設けることの合理的説明が可能か否かの検討を迫られる中で、女性の就労促進及び若年層の確保という重要な課題を抱える本件病院の長期的な経営の観点から、人件費の増加抑制にも配慮しつつ手当の組換えを検討する高度の必要性があった」とし、変更の合理性を認めている。

正社員と非正規社員の待遇差解消の方法としては、非正規社員の待遇向上によるだけでなく、正社員のみを対象とする手当・休暇等を廃止・削減する方法もある。今後、人件費高騰が見込まれる中で企業の賃金原資には限界がある。ライフスタイルの多様化やジョブ型賃金の増加が進めば、正社員のみを対象とした生活給的な手当は支給対象を含めた再設計（組直し）や、基本給への組み込みなどによる処遇の見直しが必要なケースも出てこよう。本件は、不合理な待遇差（同一労働同一賃金）の問題だけでなく、正社員の労働条件変更の有効性を非正規社員側が争った場合の判断方法という観点からも参考になる。（弁護士・高仲 幸雄）

新一般職等の住居手当廃止に伴う経過措置の導入につき、不合理性が否定された例

日本郵便事件

東京地裁（令和6年5月30日）判決

参照条文：旧労働契約法20条、パートタイム労働法8条

◇◇事件の概要◇◇

1(1) 被告は、郵便局株式会社及び郵便事業株式会社の合併により、平成24年10月に設立された株式会社である。

(2) 原告（甲野、乙山、丙川）らは、被告と有期労働契約を締結し、期間雇用社員のうち時給制契約社員として勤務してきた。甲野、乙山は令和4年10月、丙川は同2年10月以降、被告との間で無期労働契約を締結し、アソシエイト社員（時給制契約社員）となった。

2(1) 被告の従業員には、①当初から無期労働契約を締結する正社員、②有期労働契約を締結する従業員（「期間雇用社員」）、③②の期間雇用社員等のうち、無期労働契約への転換を申請して、被告と無期労働契約を締結した従業員（「アソシエイト社員」）が存在し、各々の就業規則は異なる。

(2) 平成26年4月1日以後の人事制度において、①の正社員は、管理職、総合職、地域基幹職及び一般職（「新一般職」）の各コースに区分され、このうち郵便局における郵便の業務を担当するのは地域基幹職及び新一般職である。

(3) ②の期間雇用社員は、スペシャリスト契約社員、エキスパート契約社員、月給制契約社員、時給制契約社員及びアルバイトに区分されており、それぞれ契約期間の長さや賃金の支払方法が異なる。このうち時給制契約社員は、郵便局等での一般的業務に従事し、時給制で給与が支給され、契約期間は6か月以内で、契約の更新も可能である。

3(1) 被告は、（上記の人事制度変更以降も）平成30

年9月までは、新一般職を含む正社員に対して、住居手当を支給していたが、期間雇用社員には支給していなかった。

(2) 被告は、平成30年10月1日、正社員に適用され、就業規則の性質を有する社員給与規程を改定（「住居手当にかかる本件改定」）し、新一般職等の住居手当を廃止した。また、被告は、同日、廃止に伴う経過措置として、新一般職等に対して、一定の金員を一定期間支給することとした（「本件経過措置」）。

4(1) 正社員には、私傷病等により、勤務日又は正規の勤務時間中に勤務できない者に病気休暇が与えられ、少なくとも引き続き90日間までは有給とされている。

(2) 期間雇用社員にも、正社員と同様、私傷病等により勤務できない者に病気休暇が与えられていたが、単年度10日間以内とされ、無給であった。しかし、平成30年10月の期間雇用社員就業規則改定後は、無給ではあったが、その期間は医師等の証明に基づき上長が認める期間と変更された。

5(1) 正社員には、前記社員給与規程により、一定の支給要件に該当する場合には、扶養手当が支給されている。

(2) 時給制契約社員には、扶養手当は支給されていなかったが、被告は、令和2年4月1日、時給制契約社員を含む期間雇用社員の給与規程を改定し、アソシエイト社員となった時給制契約社員については、正社員に支給される扶養手当の約8割に相当する額の同手当が支給されることになった。

6(1) 原告甲野及び原告乙山は、①住居手当にかかる本件改定が無効であることを前提として、正社員と原告甲野らとの間で、住居手当にかかる労働条件に相違

があることは労契法20条又はパートタイム労働法8条に違反する、②前記改定前の住居手当について、原告甲野らが、正社員との差額を損害として請求できる権利又は法律上保護される利益を有していることを前提として、前記改定は前記権利又は利益を違法に侵害するものである等と主張して、損害賠償金等の支払を求めて本件訴訟を提起した。

(2) 原告乙山及び原告丙川は、正社員と原告乙山らとの間で、病気休暇の期間及び同休暇が有給か無給かの相違があることは労契法20条又はパートタイム労働法8条に違反すると主張して、損害賠償金等の支払を求めて本件訴訟を提起した。

(3) 原告丙川は、正社員と原告丙川との間で、扶養手当の支給について相違があることは労契法20条又はパートタイム労働法8条に違反すると主張して、損害賠償金等の支払を求めて本件訴訟を提起した。

◇◇判決の要旨◇◇

1 争点1（住居手当に関する損害賠償請求の可否）

(1) 住居手当にかかる本件改定による就業規則の変更は、新一般職らとの関係で要件を満たしていれば足りること、労働条件の相違が不合理なものであった場合に、その相違を正社員の労働条件を切り下げることにより解消することを労契法20条が直ちに否定しているものとは解することはできないこと、同条又はパートタイム有期労働法8条は、ある具体的な時点での労働条件の相違の違法性を根拠付けるものに過ぎず、将来的な損害賠償請求権を認める趣旨とは解することはできないことに照らせば、被告に原告甲野らが主張するような不法行為上の注意義務があるということとはできない。

(2) 被告は、事件の概要3記載のように、平成30年10月、正社員（新一般職）の住居手当廃止に伴い、本件経過措置を導入した。ただし、この措置による支給対象者は同年9月分の住居手当受給者に限られ、同月の同手当不受給者や、同措置の施行後に同手当の支給要件を満たした者は、いずれも支給対象外となっている。

(3) したがって上記の本件経過措置は、正社員（新一般職）の住居手当が廃止されることによる賃金減額に対する緩和措置と解するのが相当であり、その趣旨に照らせば、時給制契約社員については、住居手当が支給されておらず、上記の趣旨が妥当するものとはい

えないから、平成30年9月分の住居手当を受給していた正社員（新一般職）に対しては本件経過措置による支給をする一方で、時給制契約社員を同措置の対象としないという労働条件の相違は、不合理であると評価することはできない。

2 争点2（病気休暇に関する損害賠償請求の可否）

私傷病により勤務ができなくなった正社員に対して有給の病気休暇が与えられているのは、正社員は長期にわたる継続勤務が期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられる。

すなわち、時給制契約社員の契約期間は6か月とされ、平成30年度に退職した同契約社員約3万8,000人の7割程度にあたる約2万6,000人が勤続3年以内であること、3年を超えて勤続する正社員の平均勤続年数は約29年であるのに対し、アソシエイト社員は約10年であるという実態等に照らせば、正社員と時給制契約社員とでは、被告において、継続的な勤務への期待の程度には大きな相違がある。少なくとも引き続き90日間の有給の病気休暇が取得できる正社員に対して、時給制契約社員にも10日（単年度）を超える有給の病気休暇を与えなければ、その日数の相違が不合理であるとは直ちに評価することはできない。

3 争点3（扶養手当に関する損害賠償請求の可否）

原告丙川に扶養手当が支給されていないとしても、原告丙川とその母の状況が、正社員の扶養手当の支給要件に該当しなければ、労働条件の相違による損害が発生しているとはいえず、原告丙川が、その母につき正社員にかかる扶養手当の支給要件に該当するとは認められないため、原告丙川の扶養手当にかかる損害賠償請求には理由がない。

（判決文の下線は編集部）

判 決

東京地方裁判所民事第36部令和元年(ワ)第25319号地位確認等請求事件 令和6年5月30日判決

当事者の表示 別紙1当事者目録記載のとおり

主 文

- 1 原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告らの負担とする。

事実及び理由

第1 請求

1 被告は、原告甲野に対し、145万5300円及びうち別紙2「請求債権目録1」（略）記載の平成30年10月から令和4年10月までの各月の「合計」欄記載の各金額に対する、対応する「支払日」欄記載の各日から各支払済みまで、平成30年10月から令和2年2月までの各月の「合計」欄記載の各金額については年5%、同年3月から令和4年10月までの各月の「合計」欄記載の各金額については年3%の割合による金員を支払え。

2 被告は、原告乙山に対し、179万8821円及びうち別紙3「請求債権目録2」（略）記載の平成30年10月から令和4年10月までの各月の「合計」欄記載の各金額に対する、対応する「支払日」欄記載の各日から各支払済みまで、平成30年10月から令和2年2月までの各月の「合計」欄記載の各金額については年5%、同年3月から令和4年10月までの各月の「合計」欄記載の各金額については年3%の割合による金員を支払え。

3 被告は、原告丙川に対し、15万4407円及びうち別紙4「請求債権目録3」（略）記載の平成28年2月から令和4年10月までの各月の「合計」欄記載の各金額に対する、対応する「支払日」欄記載の各日から各支払済みまで、平成28年2月から令和2年2月までの各月の「合計」欄記載の各金額については年5%、同年3月から令和4年10月までの各月の「合計」欄記載の各金額については年3%の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要等

1 事案の要旨

本件は、被告と期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結（その後、期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）に転換する旨の合意をしている。）して勤務している原告らが、被告に対し、不法行為に基づき、以下の請求をする事案である。

(1) 原告甲野及び原告乙山（以下、両名を併せて「原告甲野ら」という。）の住居手当に関する請求について

平成30年9月までは、無期労働契約を締結している労働者（以下「正社員」という。）に対しては住居手当が支給される一方、有期労働契約を締結していた原告甲野らにはこれが支給されていなかったところ、被告は、正社員に適用される就業規則を改定して、同年10月以降、一部の正社員（新一般職等）に対する住居手当を廃止し、その対象となる正社員（新一般職等）に対しては、経過措置として一定の金額を一定期間支給することとした。

被告は、郵便の業務を担当する正社員と原告甲野らとの間の、平成30年9月までの住居手当に関する労働条件の相違が不合理であることは争っておらず、同月までの前記相違にかかる損害賠償請求に関しては、原告甲野らと被告との間で一部和解が成立している。したがって、原告甲野らの住居手当に関する請求は、平成30年10月以降に原告甲野らに住居手当が支給されなかったことに関するものである。

原告甲野らは、①前記改定が無効であることを前提として、正社員と原告甲野らとの間で、住居手当にかかる労働条件に相違があることは労働契約法（以下「労契法」という。）20条（平成30年法律第71号による改正前のもの。以下同じ。）又は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（以下「パートタイム有期労働法」という。）8条（平成30年法律第71号による改正後のもの。以下同じ。）に違反する、②前記改定前の住居手当について、原告甲野らが、その差額を損害として請求できる権利又は法律上保護される利益を有していることを前提として、前記改定は前記権利又は利益を違法に侵害するものである等と主張して、被告に対し、平成30年10月から令和4年10月までの期間における住居手当に相当する金額の損害賠償金（原告甲野については132万3000円、原告乙山については120万0500円）及び前記住居手当が支払われるべきであった日から各支払済みまで民法所定の割合（令和2年2月分までは平成29年法律第44号による改正前の民法（「平成29年改正前民法」という。）所定の年5%、令和2年3月分からは同法による改正後の民法所定の年3%）の遅延損害金の支払を求めている。

(2) 原告乙山及び原告丙川（以下、両名を併せて「原告乙山ら」という。）の病気休暇に関する請求について

正社員には、私傷病等により勤務しない者に対して、少なくとも90日間の有給の病気休暇が付与されるのに対し、平成30年9月までは、有期労働契約を締結

していた原告乙山らには、1年度において10日分の範囲での無給の病気休暇が付与されるにとどまっていた。同年10月から、原告乙山らを含む期間雇用社員の病気休暇の日数制限が廃止されており、原告乙山らの病気休暇に関する請求は、いずれも、これ以降の時期に関するものである。

被告は、郵便の業務を担当する正社員と通算契約期間が5年を超える原告らとの間の、有給の病気休暇の有無に関する労働条件の相違が不合理であることは争っておらず、1年度あたり10日以内の病気休暇にかかる、有給か否かの相違にかかる損害賠償請求に関しては、原告乙山らと被告との間で一部和解が成立している。したがって、原告乙山らの病気休暇に関する請求は、1年度あたり10日を超える部分に関するものである。

原告乙山らは、正社員と原告乙山らとの間で、病気休暇の期間及び有給か無給かについて相違があることは労契法20条又はパートタイム有期労働法8条に違反するものであると主張して、被告に対し、正社員であれば得られた休業中の賃金に相当する金額（但し、傷病手当金、生活支援金及び和解金控除後の額）の損害賠償金（原告乙山については43万4792円、原告丙川については1万5540円）及び前記賃金が支払われるべきであった日から各支払済みまで民法所定の割合（令和2年2月分までは平成29年改正前民法所定の年5%、令和2年3月分からは同法による改正後の民法所定の年3%）の遅延損害金の支払を求めている。

(3) 原告丙川の扶養手当に関する請求について
原告丙川は、正社員と原告丙川との間で、扶養手当の支給について相違があることは労契法20条又はパートタイム有期労働法8条に違反するものであると主張して、被告に対し、正社員であれば得られた扶養手当に相当する金額12万1500円及び前記扶養手当が支払われるべきであった日から各支払済みまで民法所定の割合（令和2年2月分までは平成29年改正前民法所定の年5%、令和2年3月分からは同法による改正後の民法所定の年3%）の遅延損害金の支払を求めている。

(4) 弁護士費用相当損害金に関する請求について
前記(1)ないし(3)にかかる請求のほか、原告らは、被告に対し、弁護士費用相当損害金（原告甲野については13万2300円、原告乙山については16万3529円、原告丙川については1万4037円）の支払を求めている。

2 前提事実（当事者間に争いがないか、枝番を含む後掲証拠又は弁論の全趣旨により容易に認められる事実）

(1) 当事者について
ア 被告は、郵便局株式会社及び郵便事業株式会社の合併により、平成24年10月に設立された株式会社である。

イ 原告甲野は、平成19年6月14日、日本郵政公社に任用期間6か月の有期任用公務員として任用された後、同年10月1日、郵便事業株式会社との間で有期労働契約を締結し、同社及び被告との間でその更新を繰り返し、本件訴訟提起時点（令和元年9月19日）において、合計25回の更新（「任用」と「労働契約」の別、就業場所等を変更した新たな契約の種別を問わず、事実上任用又は雇用を継続させることを言う。以下同じ。）をしている（弁論の全趣旨）。

ウ 原告乙山は、平成20年10月14日、郵便事業株式会社との間で有期労働契約を締結し、同社及び被告との間でその更新を繰り返し、本件訴訟提起時点（令和元年9月19日）において、合計21回の更新をしている（弁論の全趣旨）。

エ 原告丙川は、平成15年1月22日、国（郵政事業庁）に任用期間を同年3月末日までとする有期任用公務員として任用され、同年4月1日、日本郵政公社に有期任用公務員として任用され、以後、任用期間を6か月とする有期任用公務員として繰り返し再任用された。そして、平成19年10月1日、郵便事業株式会社との間で有期労働契約を締結し、以後、同社及び被告との間でその更新を繰り返し、本件訴訟提起時点（令和元年9月19日）において、合計33回の更新をしている。

(2) 関連する判決等について
被告の郵便の業務を担当する正社員と時給制契約社員の労働条件の相違が労契法20条に違反するかが争点となった3件の訴訟について、最高裁判所第1小法廷は、令和2年10月15日それぞれ判決をした。これを第1審判決、控訴審判決ごとに整理すると別紙5（略）のとおりとなる（以下、東京事件についての地方裁判所判決を「先行東京事件地裁判決」と、高等裁判所の判決を「先行東京事件高裁判決」と、最高裁判所の判決を「先行東京事件最高裁判決」といい、別紙5（略）の3つの最高裁判決を総称して「先行3事件最高裁判決」という）（書証略）。

(3) 被告における社員の類型等
ア 被告に雇用される従業員には、①当初から無期労働契約を締結する正社員、②有期労働契約を締結する従業員（以下「期間雇用社員」という。）、③期間雇用社員等のうち、無期労働契約への転換を申請して、

被告と無期労働契約を締結した従業員（以下「アソシエイト社員」という。）が存在し、それぞれに適用される就業規則は異なる（書証略、弁論の全趣旨）。

イ 正社員に適用される就業規則として社員就業規則があるところ、これによれば、正社員の勤務時間は、短時間勤務の者を除き、1日について原則8時間、4週間について1週平均40時間とされている（社員就業規則45条）。また、平成26年4月1日以後の人事制度において、正社員は、管理職、総合職、地域基幹職及び一般職（以下「新一般職」という。）の各コースに区分され（同規則2条の2）、このうち郵便局における郵便の業務を担当するのは地域基幹職及び新一般職である（書証略、弁論の全趣旨）。

ウ 期間雇用社員に適用される就業規則として期間雇用社員就業規則があるところ、期間雇用社員は、スペシャリスト契約社員、エキスパート契約社員、月給制契約社員、時給制契約社員及びアルバイトに区分されており（期間雇用社員就業規則2条）、それぞれ契約期間の長さや賃金の支払方法が異なる。このうち時給制契約社員は、郵便局等での一般的業務に従事し、時給制で給与が支給されるものとして採用された者であって（同条）、契約期間は6か月以内で（同規則11条）、契約を更新することができ（同規則12条）、勤務時間は、1日について8時間以内、4週間について1週平均40時間以内とされている（同規則21条）（書証略）。

エ 被告は、先行3事件最高裁判決を踏まえて、令和4年10月1日、期間雇用社員からアソシエイト社員への転換に関する新制度を導入した。すなわち、前記転換について、従来は、①勤続5年を超えた期間雇用社員は、希望すれば無期労働契約への転換ができる、②勤続3年を超えた期間雇用社員は、その時点でスキル評価Aである場合は、希望すれば無期労働契約への転換ができる、③勤続4年半を超えた時点でスキル評価Cの場合は、雇止めとするとされていたが、これを変更し、①勤続3年を超えた時点で、スキル評価B以上の者は、有期労働契約の更新を行わず、無期労働契約へ転換する、②前記転換を希望しない者は、雇止めとする、③勤続3年を超えた時点でスキル評価Cの者は、雇止めとするという、期間雇用社員の雇用上限制度（以下「本件雇用上限制度」という。）を導入した（書証略）。

(4) 原告らの労働契約の内容等について
ア 原告甲野について
原告甲野は、被告と有期労働契約を締結し、期間雇

用社員のうち時給制契約社員として勤務してきたが、令和4年10月1日、本件雇用上限制度の導入に伴い、被告との間で無期労働契約を締結し、アソシエイト社員（時給制契約社員）となった。労働契約の内容は、以下のとおりである（書証略）。

① 就業場所
当初は、〇〇郵便局の第三集配営業課であり、平成22年3月以降は、〇△郵便局第二集配営業部である。
② 業務内容
郵便外務事務その他これに付随、関連する業務
③ 勤務時間
「服務表」に定める「早出」、「日勤」、「中勤」、「夜勤」のシフトに従って就労する。正規の勤務時間は、4週間について1週平均40時間を基本とする。
④ 所定労働時間外労働・休日労働の有無
有
⑤ 賃金
時給制であり1時間1850円（基本給1290円、加算給560円）（令和4年10月1日時点）

⑥ 賞与
有
イ 原告乙山について
原告乙山は、被告と有期労働契約を締結し、期間雇用社員のうち時給制契約社員として勤務してきたが、令和4年10月1日、本件雇用上限制度の導入に伴い、被告との間で無期労働契約を締結し、アソシエイト社員（時給制契約社員）となった。労働契約の内容は、以下のとおりである（書証略）。

① 就業場所
△△郵便局第一又は第二集配営業部
② 業務内容
郵便外務事務その他これに付随、関連する業務
③ 勤務時間
「服務表」に定める「早出」、「日勤」、「中勤」、「夜勤」の種類及び休憩時間の中から、期間雇用社員就業規則27条により指定する。正規の勤務時間は、4週間について1週平均40時間を基本とする。
④ 所定労働時間外労働・休日労働の有無
有
⑤ 賃金
時給制であり1時間1650円（基本給1090円、加算給560円）（令和4年10月1日時点）

⑥ 賞与
有
ウ 原告丙川について

原告丙川は、被告と有期労働契約を締結し、期間雇用社員のうち時給制契約社員として勤務してきたが、令和2年10月1日、被告との間で無期労働契約を締結し、アソシエイト社員（時給制契約社員）となった。労働契約の内容は、以下のとおりである（書証略）。

- ① 就業場所
□□郵便局郵便部
- ② 業務内容
郵便内務事務その他これに付随、関連する業務
- ③ 勤務時間
「服務表」に定める「早出」、「日勤」、「中勤」、「夜勤」、「深夜勤」の種類及び休憩時間の中から、期間雇用社員就業規則27条により指定する。正規の勤務時間は、4週間について1週平均35時間を基本とする。
- ④ 所定労働時間外労働・休日労働の有無
有
- ⑤ 賃金
時給制であり1時間1170円（基本給1010円、加算給160円）（令和4年10月1日時点）
- ⑥ 賞与
有
- (5) 住居手当について

ア 平成30年9月までの住居手当について
被告は、平成30年9月まで、新一般職を含む正社員に対して、住居手当を支給していたが、期間雇用社員に対しては、住居手当を支給していなかった。

住居手当の額は、自宅を借り受け、現にその住宅に居住し、月額1万2000円を超える家賃を支払っている正社員（但し、社宅等に居住している場合や、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いる場合を除く。）の場合、以下のとおりである（いずれも100円未満の端数切捨て）（後記改定前の社員給与規程61条、62条）（書証略）。

- ① 月額2万3000円以下の家賃を支払っている場合
家賃の月額から1万2000円を控除した額
- ② 月額2万3000円を超える家賃を支払っている場合
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

イ 前記住居手当にかかる労働条件の相違の不合理性について
被告は、郵便の業務を担当する正社員（新一般職）と原告甲野らとの間の、住居手当にかかる本件改定前の住居手当に関する労働条件の相違が不合理であること

とは争っていない（裁判所に顕著な事実）。
ウ 住居手当の廃止について

(ア) 被告は、平成30年10月1日、正社員に適用され、就業規則の性質を有する社員給与規程を改定（以下「住居手当にかかる本件改定」という。）し、新一般職等の住居手当を廃止した（住居手当にかかる本件改定後の社員給与規程61条）（書証略）。

(イ) 被告は、平成30年10月1日、新一般職等の住居手当の廃止に伴う経過措置として、住居手当が廃止された新一般職等に対して、以下の内容の金員を支給することとした（以下「本件経過措置」という。）（書証略）。

- ① 支給対象者
平成30年9月分の住居手当の支給を受けており、かつ、平成30年10月1日において、引き続き旧制度における住居手当の支給要件を満たす一般職又は短時間勤務職（一般職から短時間勤務職にコース転換したものに限る。）社員
- ② 支給期間
平成30年10月1日（施行日）から令和10年3月31日まで
- ③ 支給額

住居手当にかかる本件改定前の社員給与規程61条に定める要件に基づく手当額（以下「基準手当額」という。）に、次表に定める経過措置支給率を乗じた額（百円未満切り捨て）を支給する。

期間	経過措置支給率
施行日から平成31年3月31日まで	100%
平成31（令和元）年度	90%
令和2年度	80%
令和3年度	70%
令和4年度	60%
令和5年度	50%
令和6年度	40%
令和7年度	30%
令和8年度	20%
令和9年度	10%

- ④ 基準手当額の変更
基準手当額に変更が生じた場合は、以下のとおり取り扱う。

Ⅰ 経過措置対象者につき、前記社員給与規程61条に定める支給要件の適用状況に変更が生じた場合、変更前後の支給要件に基づく手当額のうち、より低い手当額を変更後の基準手当額として、経過措置支給額を

再決定する。

Ⅱ 本件経過措置の対象者が、一般職から短時間勤務職へコース転換した場合はコース転換前の基準手当額に100分の50を乗じた額を、短時間勤務職から一般職へコース転換した場合はコース転換前の基準手当額に50分の100を乗じた額を、コース転換後の基準手当額とする。

- ⑤ 本件経過措置の終了
次のいずれかに該当する場合、その日をもって経過措置の適用は終了となる。

- Ⅰ 前記社員給与規程61条に定める支給要件を欠くに至った場合
- Ⅱ 一般職又は短時間勤務職以外のコースへコース転換した場合
- (6) 病気休暇について

ア 正社員の病気休暇について
正社員には、私傷病等により、勤務日又は正規の勤務時間中に勤務しない者に病気休暇が与えられ、少なくとも引き続き90日間までは基本給等が満額支給されるものとされている（社員就業規則63条）（書証略）。
イ 平成30年9月までの期間雇用社員の病気休暇について

期間雇用社員には、私傷病等により、勤務日又は正規の勤務時間中に勤務しない者に病気休暇が与えられていたが、その期間は「医師の証明等に基づき、1年度において10日の範囲内で社員の請求する期間」に限られ、同期間は無給とされていた（後記改定前の期間雇用就業規則42条）（書証略）。

ウ 平成30年10月以降の期間雇用社員の病気休暇について

被告は、平成30年10月1日、期間雇用社員就業規則を改定（以下「病気休暇にかかる本件改定」という。）し、期間雇用社員の病気休暇の期間を「医師等の証明に基づき、雇用期間の満了日までの間に、最小限度所属長が必要と認める期間」としたが、同期間を無給とする点は変更しなかった（病気休暇にかかる本件改定後の期間雇用社員就業規則41条の2）（書証略）。

エ 前記病気休暇にかかる労働条件の相違の不合理性について

被告は、郵便の業務を担当する正社員と通算契約期間が5年を超える原告らとの間の、有給の病気休暇の有無（ただし、1年度あたり10日分の範囲に限る。）に関する労働条件の相違が不合理であることは争っていない（裁判所に顕著な事実）。

- (7) 扶養手当について

ア 正社員の扶養手当について
(7) 正社員に適用され、就業規則の性質を有する社員給与規程には、扶養手当に関して、下記の規定がある（書証略、弁論の全趣旨）。

- 記
(支給範囲)
第48条 扶養手当は、扶養親族のある社員に対して支給する。
2 前項に定める扶養親族は、次に掲げる者で他に生計の途がなく主としてその社員の扶養を受けているものとする。
(1)及び(2)略
(3) 満60歳以上の父母及び祖父母
(4)及び(5)略
(手当額)

第49条 扶養手当は月額とし、（中略）同項第3号から第5号までのいずれかに該当する扶養親族については1人につき1500円とする。（以下省略）

(イ) 正社員の社員給与規程に定める給与及び支給に係る取扱いに関し必要な事項を定める「社員給与手続」と題する規程（以下、単に「社員給与手続」という。）には、下記の規定がある（書証略、弁論の全趣旨）。

- 記
(目的)
第1条 社員給与規程（以下「規程」という。）に定める給与及びその支給に係る取扱いに関し必要な事項については、別に定める場合を除き、この手続きの定めるところによる。（以下省略）

(扶養親族)
第36条 次の各号に掲げる者は規程第48条に規定する扶養親族には含まれない。

- (1) 略
- (2) 勤労収入、資産収入、事業収入等の合計額が年額134万円程度（毎月恒常的な収入のあるときは、その収入平均月額が134万円の12分の1の額程度）以上である者

（注1）収入には、年金、恩給、生活扶助料、恒常的な他からの仕送り、恒常的な内職による収入等を含む。（以下省略）

（注2）略
（注3）2人以上の者が共同して収入を得ている場合の各人の収入額は、各人の実際の貢献の度合いに応じて総収入を案分した額とする。

- 2 社員が他の者と共同して同一人を扶養している

場合には、社員がその者の生計費の2分の1以上を実際に負担しているときに限り、社員をその者の主たる扶養者とする。(以下省略)

(ウ) 被告作成による「生活関連手当のガイドライン」と題する文書(以下、単に「生活関連手当のガイドライン」という。)には、社員給与規程48条及び社員給与手続36条で使用されている語句等の説明として、下記の記載がある(書証略)。

記

(3頁)

2 「他に生計の途がない」とは

次のいずれも備えている場合をいう。

(1) 社員の扶養下にないと生計が成り立たないこと。

(2) 収入が社員給与手続第36条第1項第2号に掲げる額(以下「収入限度額(134万円)」という。)未満であること。

3 「主としてその社員の扶養を受けている」とは社員がその者の生計費の少なくとも1/2以上を負担している場合をいう。

ただし、「生計費」の確認は困難であるため、実行上は次のとおり取り扱う。

同居の親族 収入限度額(134万円)未満であれば認定可とする。(父母の場合は、相互の扶養義務があるため、その収入状況を確認すること。(以下省略))

4 共同扶養の場合の「主たる扶養者」とは

収入の多い者を主たる扶養者として取り扱う。(以下省略)

(14頁)

社員と生計を同じくする者については、収入が収入限度額(134万円)未満であり、他に扶養する者がなければ、扶養親族に認定できます。

ただし、扶養手当は、民法に定める第1扶養義務者である父母の相互扶養義務の扱いを適用していることから、父母2人の収入が268万円(134万円×2=268万円)以上となる場合については、認定できません。

イ 時給制契約社員の扶養手当について

令和2年3月31日までは、時給制契約社員については、扶養手当は支給されていなかった(後記改定前の期間雇用社員給与規程38条)が、被告は、同年4月1日、時給制契約社員を含む期間雇用社員に適用され、就業規則の性質を有する期間雇用社員給与規程を改定(以下「扶養手当にかかる本件改定」という。)し、アソシエイト社員となった時給制契約社員については、正社員に対して支給される扶養手当の約8割に相当す

る額の扶養手当(父母についての扶養手当額は、1人につき1時間当たり7円)が支給されることになった(扶養手当にかかる本件改定後の期間雇用社員給与規程42条の2、3)(書証略)。

ウ 前記扶養手当にかかる労働条件の相違の不合理性について

被告は、郵便の業務を担当する正社員と通算契約期間が5年を超える原告丙川との間の、扶養手当にかかる本件改定前における扶養手当に関する労働条件の相違が不合理であることは争っていない(裁判所に顕著な事実)。

(8) 原告らと被告の一部和解の成立について

令和5年10月12日の和解期日において、被告が原告らに対して解決金を支払う一方、原告甲野については、平成30年10月1日以降の住居手当に関する損害賠償請求を除き、原告乙山については、①平成30年10月1日以降の住居手当に関する損害賠償請求、②有給の病気休暇(1年度あたり10日分を超える部分に限る。)に関する損害賠償請求を除き、原告丙川については、①扶養手当に関する損害賠償請求、②有給の病気休暇(1年度あたり10日分を超える部分に限る。)に関する損害賠償を除き、その余の本件訴訟における請求をいずれも放棄することなどを内容とする一部和解が成立した(以下「本件一部和解」という。)(裁判所に顕著な事実)。

3 争点

(1) 住居手当に関する損害賠償請求の可否(原告甲野ら関係)(争点1)

ア 住居手当にかかる本件改定後も、廃止前の住居手当との差額に相当する額の損害賠償請求をすることができるのか否か。

イ 時給制契約社員に対して本件経過措置が適用されないことが不合理な労働条件の相違に当たるとして、本件経過措置により正社員に支給される手当に相当する額の損害賠償請求をすることができるのか否か。

ウ アソシエイト社員として無期労働契約を締結した後において、原告甲野らにパートタイム有期労働法8条が類推適用されるのか否か。

(2) 病気休暇に関する損害賠償請求の可否(原告乙山ら関係)(争点2)

病気休暇にかかる本件改定前における正社員と時給制契約社員の病気休暇の日数の差異が不合理な労働条件の相違に当たるとして、その相違にかかる損害賠償請求をすることができるのか否か。

(3) 扶養手当に関する損害賠償請求の可否(原告丙川関係)(争点3)

ア 損害賠償請求の前提として、そもそも、原告丙川の状況は、正社員の扶養手当の支給要件に該当するのか否か。

イ 扶養手当にかかる本件改定後における正社員と時給制契約社員の扶養手当の差異が不合理な労働条件の相違に当たるとして、その相違にかかる損害賠償請求をすることができるのか否か。

(4) 原告らの損害額(争点4)

4 争点に関する当事者の主張

(1) 争点1(住居手当に関する損害賠償請求の可否)について

(原告甲野らの主張)

ア 廃止前の住居手当に相当する額の損害賠償請求について

(ア) 被告は、住居手当にかかる本件改定によって新一般職の住居手当を廃止したが、この就業規則の不利益変更は、以下のとおり無効である。そうすると、原告甲野らは、被告に対し、住居手当にかかる本件改定の影響を受けることなく、平成30年10月以降も、住居手当との差額分相当額の損害賠償請求をすることができる。

a 住居手当にかかる本件改定の経緯に照らせば、被告の意図は、最高裁でも労契法20条の適用により住居手当の不支給が不合理な労働条件の相違と判断されることを見越して、今後、被告の時給制契約社員の同条に基づく住居手当相当額の請求を将来にわたって封じる狙いがあったのは明らかである。このような労契法20条の潜脱を目的とする就業規則の不利益変更は、著しく不合理であり認められるべきではない。

なお、「同一労働同一賃金ガイドライン」(厚生労働省告示第430号)(以下「厚労省ガイドライン」という。)には、「事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることは、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである」と記載されており、この趣旨は、労契法20条の解釈にも妥当するものである。

b 原告甲野らは、住居手当にかかる本件改定前の住居手当について、その差額を損害として請求できる権利又は法律上保護される利益を有している。つまり、原告甲野らは、社員給与規程が直接適用される立場にはないが、住居手当の差額を損害賠償請求するこ

とができる権利・法律上保護される利益を有しているという関係において、社員給与規程に法的な利害関係を有しているといえる。そうすると、住居手当にかかる本件改定が有効となるためには、原告甲野らとの関係においても、労契法10条の要件を満たすことが必要となるが、本件においては、同条の要件を満たさず、住居手当にかかる本件改定は無効である。

(イ) 前記(ア)b記載のとおり、原告甲野らは、社員給与規程の改定に法的な利害関係を有しているから、住居手当にかかる本件改定を行うにあたっては、原告甲野らとの関係においても、労契法10条の要件を満たすことが必要であるが、本件においては、同条の要件を満たさない。そうすると、住居手当にかかる本件改定は、労契法10条の要件又は労契法20条の立法趣旨に留意すべき注意義務に違反して、原告甲野らが従前有していた損害賠償請求権を違法に奪うものであって不法行為に当たるから、原告甲野らは、平成30年10月以降も、住居手当との差額分相当額の損害賠償請求をすることができる。

イ 本件経過措置にかかる損害賠償請求について 住居手当にかかる本件改定が有効であったとしても、これに伴う本件経過措置を新一般職等のみを対象とし、時給制契約社員は対象としないことは、不合理な労働条件の相違に当たる。

被告は、平成30年9月以前に住居手当の支給を受けていた正社員にしか本件経過措置による手当を支給していないのであるから、その趣旨は住居手当に他ならない。経済上の不利益を緩和するというのは、支給を継続している一事情にすぎず、「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」(先行東京事件高裁判決)であるのはまぎれもない事実であることから、手当の本質的な趣旨まで変わるものではない。

そして、先行東京事件高裁判決及び先行東京事件最高裁判決の判断を踏まえると、前述したように本件経過措置による手当の趣旨が本質的に住宅手当と同様である以上、本件経過措置の対象となる新一般職とその対象とならない原告ら時給制契約社員の労働条件に不合理な相違が存在することは明らかである。

ウ 無期労働契約締結後のパートタイム有期労働法8条の類推適用について

労契法20条及びパートタイム有期労働法8条は、非正規労働者の労働条件を改善するという立法趣旨に基づき制定されたものである。したがって、事案に応じ、立法趣旨に鑑みて、同条が類推適用される場合が

あると解釈すべきである。

原告甲野らは、先行東京事件最高裁判決により、有期契約労働者であれば、住居手当等について被告に対して損害賠償請求する権利を有する地位にあったことが確定していた。原告甲野らは、その後、被告と無期労働契約を締結しているが、それは自由な意思に基づくものではなく、本件雇用上限制度による雇止めリスクなどを回避するためにやむを得ずしたという事情がある。以上の事情を考慮すれば、本件については、無期労働契約締結後もパートタイム有期労働法8条が類推適用されると解するべきである。

(被告の主張)

ア 廃止前の住居手当に相当する額の損害賠償請求について

(ア) 労契法20条違反を理由とする不法行為に基づく損害賠償請求権の実質は、その時々の無期労働契約の労働者と有期労働契約の労働者との間の労働条件格差の存在を違法評価したものであって、かつ、それに尽きる。無期労働契約の労働条件の変更後、有期労働契約との間に労働条件格差が存在しないのであれば、労契法20条違反ではない(違法状態ではない)のであって、過去の違法状態に基づく損害賠償請求権を持ち出して、現在の労契法20条違反ではない状態に違法評価を加え、損害の発生を認めることは、誤りである。

このように、そもそも原告甲野らが主張するような「権利又は法律上保護される利益」自体が存在しないから、その侵害を理由に不法行為を構成するとする原告甲野らの主張は、前提を欠いており、理由がない。

(イ) 労契法10条は、当該就業規則の適用対象外である労働者との間での適法性の規範として用いられることを全く想定していない規定であり、同条の合理性の有無を、適用対象外の労働者との関係での不法行為成立の基準とすることは、法的根拠を欠くものである。

(ウ) 厚労省ガイドラインは、そもそもパートタイム有期労働法8条の解釈指針に過ぎず、労契法20条の解釈を拘束するものではないことに加えて、厚労省ガイドライン自体も、通常の労働者の待遇を引き下げることが有期労働契約の労働者に対する関係で違法であるとは一切述べていない。このような厚労省ガイドラインの記載等をもって、被告の時給制契約社員及びアソシエイト社員に対する関係で、正社員の労働条件を引き下げないように留意する旨の不法行為法上の注意義務が被告に発生すると解することは到底できない。

イ 本件経過措置にかかる損害賠償請求について

(ア) 被告は、住居手当にかかる本件改定により、正

社員(新一般職)の住居手当を廃止した上で、これとは異なる新たな手当として本経過措置を設けた。本件経過措置の支給対象者は、平成30年9月分の住居手当の支給を受けていた者に限られるので、同年10月1日以降に正社員(新一般職)として採用された者は、仮に従前の住居手当の支給要件を満たすとしても、本件経過措置の支給対象となることはないし、同日以前より採用されている正社員(新一般職)も、平成30年9月分の住居手当の支給を受けていなかった場合には、その後に従前の住居手当の支給要件を満たすに至ったとしても、本件経過措置の支給対象となることはない。

このように、従前の住居手当の支給要件を満たす正社員(新一般職)の中でも、本件経過措置の支給対象となる者と支給を受けられない者が存在すること、本件経過措置は、支給対象者の住居費用に変更が生じた場合、変更前後の手当額のうち、より低い手当額をもって本件経過措置による支給額とするものとされていることからすれば、本件経過措置は、従前の住居手当の支給額を減額して支給を続けるものではない。平成30年9月分の住居手当の支給を受けていたことを支給要件としていることから明らかなとおり、本件経過措置は、住宅手当にかかる本件改定により従前住居手当の支給を受けていた正社員(新一般職)に生じる経済上の不利益を緩和する趣旨に基づき支給するものである。

(イ) このような本件経過措置の趣旨は、住居手当にかかる本件改定前に住居手当の支給を受けていない時給制契約社員及びアソシエイト社員には妥当しないから、正社員(新一般職)と時給制契約社員及びアソシエイト社員との間の本経過措置にかかる労働条件の相違は不合理ではない。

ウ 無期転換後のパートタイム有期労働法8条の類推適用について

パートタイム有期労働法8条は、あくまで「短時間・有期雇用労働者」(同法2条)を適用対象とする法律であり、これに該当しない無期労働契約を締結するフルタイムの労働者に対して同法8条が類推適用される余地などなく、このことは、当該労働者が無期転換をした労働者であっても異なるものではない。したがって、令和4年10月1日以降、「短時間・有期雇用労働者」(同法2条)に該当しない原告甲野らには、同法8条が類推適用される余地はない。

(2) 病気休暇に関する損害賠償請求の可否(争点2)

(原告乙山らの主張)

病気休暇は、私傷病により休業する社員について、「その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的」によるものである。そうであれば、付与されるべき日数は、通常、療養に必要な期間であり、これについて正社員と時給制契約社員とで私傷病の内容に相違があるわけではないのだから、基本的には、付与されるべき日数について格差のある取り扱いをすることに合理性はない。以上によれば、時給制契約社員について、有給の病気休暇の日数を正社員より短くすることは、不合理な労働条件の相違というべきであって、1年度につき10日を超える部分についても有給で付与されるべきである。

(被告の主張)

郵便の業務を担当する正社員と時給制契約社員との間には、期待される役割・職責等に本質的な違いがある。このうち、継続的な勤務に対する期待の相違という点についてみると、そもそも正社員は、契約期間の定めがなく、一度採用されれば原則として定年までの長期雇用が予定されることになるのに対して、時給制契約社員の契約期間は6か月であり、期間満了時に労働契約を更新しなければ雇用関係が終了することが前提とされている点において、両者の間には決定的な相違が存在する。加えて、正社員は、長期雇用を前提として、局間や局内での異動や、昇任・昇格、コース転換を通じて幅広い職務を担当することが想定され、定年までの長期にわたり被告において貢献することが期待される一方、時給制契約社員は、外務作業又は内務作業のうち、特定の定型業務にのみ従事するものであり、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おらず、人員配置上の必要性がある限りは、時給制契約社員自身が、勤務の継続を希望し、雇用期間が長期化することがあり得るとしても、正社員と異なり特段のキャリアアップ等も想定されておらず、被告の人事制度上、定年までの長期にわたって被告の安定的かつ継続的な組織運営に貢献することが期待されているものではない。

そして、有給の病気休暇を付与する日数について継続的な勤務への期待の程度に応じて決定することは、使用者の経営判断に属する事項として当然に許容されるべきである。そうだとすれば、有給の病気休暇を付与する日数について、正社員と通算勤務期間が5年を超える時給制契約社員との間に相違を設けることは不合理ではない。

前記労働条件の相違について、先行東京事件最高裁判決が、「私傷病による病気休暇の日数につき相違を設けることはともかく」と判示し、日数の相違を不合理と判断していないのは、まさにかかる趣旨を述べるものである。

(3) 扶養手当に関する損害賠償請求の可否(争点3)

(原告丙川の主張)

ア 扶養手当の支給要件該当性について

原告丙川は、平成20年2月から、年収が134万円未満である満60歳以上の母を扶養しているから、社員給与規程48条及び社員給与手続36条所定の扶養手当の支給要件に該当し、原告丙川が正社員であったならば、扶養手当の支給を受けられる状況にあったものといえる。

被告は、生活関連手当のガイドラインの記載を根拠に、原告丙川について扶養手当の支給要件を満たさない旨主張するが、同ガイドラインは、社員給与規程及び社員給与手続のいずれとも関連づけられておらず、就業規則の一部を構成するものとはいえない。扶養手当の対象となり得る親族が、単独で年収134万円以上を得ているのであれば、社員給与手続36条により扶養親族から除外されるが、そうでなければ扶養親族として認めるべきである。生活関連手当のガイドラインは、扶養親族に該当するか否かの基準とはならないものというべきである。

イ 扶養手当を支給しないことの不合理性について
扶養手当を時給契約社員に支給しないことは、先行3事件最高裁判決において、不合理な労働条件の相違にあたると認められており、被告も、扶養手当にかかる本件改定前については、その労働条件の相違が不合理であることは争っていない。

扶養親族がいる者の生活保障や福利厚生を図るという扶養手当の趣旨からすれば、その勤務時間に関わりなく、扶養親族が同じであれば、その扶養親族の扶養に要する経済的負担を緩和すべく支給されている扶養手当は同額が支給されるべきである。以上によれば、扶養手当にかかる本件改定後も含め、原告丙川について、扶養手当を正社員と異なり不支給としたり、減額したりすることは、不合理な労働条件の相違にあたる。

(被告の主張)

ア 扶養手当の支給要件該当性について

(ア) 社員給与手続1条1項は、「社員給与規程(中略)に定める給与及びその支給に係る取扱いに関し必

要な事項については、別に定める場合を除き、この手続きの定めるところによる。」とされており、必要な事項について、別途定めを設けることを当然に予定している。そして、生活関連手当のガイドラインは、「社員給与規程（中略）、または社員給与手続（中略）の条文の語句等を説明しているもの」として策定されており、社員給与規程48条の「主としてその社員の扶養を受けている」との要件（語句）の具体的な意味内容について説明している。したがって、正社員の扶養手当の支給要件は、生活関連手当のガイドラインの定めに基づいた取扱いも含め判断されるべきものである。

(イ) 正社員の扶養手当の支給判断においては、民法に定める第一扶養義務者である父母の相互扶養義務の扱いを適用しており、父母2人の年収が268万円以上となる場合については、いずれか単独の年収が134万円未満の場合であっても、その者を扶養親族と取り扱うことはしていない。

この点、原告丙川の現住所には、父も同居していることが確認できることから、母の収入が134万円未満であることに加えて、父母の収入の合計が268万円未満であるとの事実が存しない限り、母を扶養手当の受給要件である扶養親族として取り扱うことができない。しかるに、原告丙川は、前記要件について具体的に主張立証をしていないから、そもそも扶養手当にかかる労働条件の相違について主張する前提を欠いている。

イ 扶養手当を支給しないことの不合理性について
先行3事件最高裁判決も述べるとおり、継続的な勤務が見込まれる労働者に扶養手当を支給することは「使用者の経営判断」として尊重されるところ、支給対象者の職務の内容等や「継続的な勤務」に対する期待又は見込みの程度に応じて、いかなる水準の生活保障や福利厚生を図るかについては、使用者の経営判断の観点から検討されるべき問題であり、職務の内容等の相違自体や当該相違に基づく「継続的な勤務」に対する期待又は見込みの相違を反映することは当然に許容されることからすれば、扶養手当にかかる本件改定後における扶養手当の額に関する正社員と時給制契約社員との間の相違は、不合理な労働条件の相違とはいえない。

(4) 原告らの損害額（争点4）

（原告らの主張）

ア 原告甲野について

原告甲野は、自宅の賃料として月額5万5000円を支

払っており、正社員であれば月額2万7000円の住居手当が支給されるが、時給制契約社員である原告甲野には、支給されていない。したがって、原告甲野には、住宅手当の労働条件の相違に関して、平成30年10月から令和4年10月までの期間において、別紙2請求債権目録1（略）記載の合計132万3000円の損害が生じている。また、弁護士費用相当損害金は、上記金額の10%である13万2300円とするのが相当である。

仮に主張が認められないとしても、本件経過措置を時給制契約社員に適用しないことは不合理な労働条件の相違であるから、原告甲野には、平成30年度中は100%の月額2万7000円、平成31年度中はその90%の月額2万4300円、令和2年度中はその80%の月額2万1600円の損害が生じている。

イ 原告乙山について

(ア) 住宅手当について

原告乙山は、自宅の賃料として月額5万円を支払っており、正社員であれば月額2万4500円の住居手当が支給されるが、時給制契約社員である原告乙山には、支給されていない。したがって、原告乙山には、住宅手当の労働条件の相違に関して、平成30年10月から令和4年10月までの期間において、別紙3請求債権目録2（略）記載の合計120万0500円の損害が生じている。

仮に前記主張が認められないとしても、本件経過措置を時給制契約社員に適用しないことは不合理な労働条件の相違であるから、原告乙山には、平成30年度中は100%の月額2万4500円、平成31年度中はその90%の月額2万2050円、令和2年度中はその80%の月額1万9600円の損害が生じている。

(イ) 病気休暇について

原告乙山は、私傷病により令和3年1月20日から同年8月15日まで勤務することができなかった。その結果、144日の所定労働日を欠勤することになり、合計187万3680円（各月の損害額は、別紙6損害額一覧表1（略）の「損害額」欄記載のとおりである。）の賃金を得ることができなかった。

他方、原告乙山は、休業に対する傷病手当金として、合計131万3435円（各月の受領額は、別紙6損害額一覧表（略）の「傷病手当金」欄記載のとおりである。）を受領している。また、原告乙山は、本件一部和解により、被告から、前記損害に関連して、和解金合計14万4674円（対象月ごとの和解金額は、別紙6損害額一覧表（略）の「和解金」欄記載のとおりである。）の支払いを受ける旨合意した。

以上を踏まえ、原告乙山は、病気休暇にかかる損害

賠償として（ただし、1年度に10日を超える分に限る。）、各月ごとに損害額から傷病手当金及び和解金を控除した残額（令和3年1月については、控除額が損害額を上回るので、請求額はないことになる。）の合計43万4792円を請求する。

(ウ) 弁護士費用相当損害金について

前記ア及びイ記載の損害額（請求額）の10%である16万3529円とするのが相当である。

ウ 原告丙川について

(ア) 扶養手当について

原告丙川は、平成20年2月から母を扶養しており、正社員であれば月額1500円の扶養手当が支給されるが、時給制契約社員である原告丙川には、支給されていない。したがって、原告丙川には、扶養手当の労働条件の相違に関して、平成28年2月から令和4年10月までの期間において、12万1500円の損害が生じている。

(イ) 病気休暇について

原告丙川は、私傷病により令和2年1月24日から同月28日までの5日間、欠勤した。その結果、3万8850円の賃金を得ることができなかった。他方、原告丙川は、本件一部和解により、被告から、前記損害に関連して、和解金2万3310円の支払いを受ける旨合意した。

以上を踏まえ、原告丙川は、病気休暇にかかる損害賠償として（ただし、1年度に10日を超える分に限る。）、令和2年1月の2日分の賃金に相当する1万5540円を請求する。

(ウ) 病気休暇にかかる深夜割増賃金について

期間雇用社員給与規程45条注2では、「全ての勤務が深夜勤務となる時給制契約社員に年次有給休暇等を付与した場合には、年次有給休暇等を付与した勤務のすべてを勤務した場合に支給される深夜割増賃金を支給する。」とされているところ、原告丙川は、「全ての勤務が深夜勤務となる時給制契約社員」であり、「年次有給休暇等」には、病気休暇が含まれると解すべきである。そうすると、原告丙川には、病気休暇を取得した日数について、その日に勤務した場合に支給される深夜割増賃金（基本賃金額の30%）も支払われるべきであり、それに相当する額（1日5時間×時給1110円×2日×30%＝3330円）が損害となる。

(エ) 弁護士費用相当損害金について

前記アないしウ記載の損害額（請求額）の10%である1万4037円とするのが相当である。

（被告の主張）

いずれも否認又は争う。

原告丙川の扶養手当の損害については、原告丙川が短時間勤務であることを考慮する必要がある、最大でも、正社員であれば支給される金額に対して、原告丙川の1週間の平均勤務時間である35時間の40時間に対する割合（87.5%）を乗じた金額と解すべきである。

第3 当裁判所の判断

1 争点1（住居手当に関する損害賠償請求の可否）について

(1) 廃止前の住居手当に相当する額の損害賠償請求について

ア 原告甲野らは、新一般職の住居手当を廃止する住居手当にかかる本件改定（就業規則の不利益変更）は無効であるから、前記改定後も、住居手当に相当する額の損害賠償請求ができる旨主張する。

しかしながら、新一般職の住居手当を廃止する住居手当にかかる本件改定は、新一般職らに適用がある就業規則の変更であって、原告甲野らに關係する就業規則の変更ではないこと、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労契法20条及びパートタイム有期労働法8条に違反する場合であっても、前記各条の効力により当該有期労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではないこと（最高裁平成28年（受）第2099号、同第2100号同30年6月1日第二小法廷判決・民集72巻2号88頁参照）を踏まえれば、住居手当にかかる本件改定による就業規則の変更は、新一般職らとの関係で要件を満たしていれば足りる。そのような観点からみると、被告は、被告における最大労働組合である日本郵政グループ労働組合や原告らが加入する労働組合である郵政産業労働者ユニオン等の企業内労働組合と労使交渉を行った上で、日本郵政グループ労働組合と労働協約を締結し、住居手当にかかる本件改定を行っており（証拠略）、その経緯には、就業規則の変更の要件に欠ける点は見当たらない。そうすると、住居手当にかかる本件改定後の就業規則の内容は、多くの新一般職らの労働条件となっているものというべきであり、本件における比較対象となる正社員の労働条件は、前記改定後の内容というべきである。

以上によれば、原告甲野らの前記主張は、前提において理由がなく、採用することはできない。

これに対し、原告甲野らは、住居手当にかかる本件改定は労契法20条を潜脱する目的で行われたものであり無効であるなどと主張するが、労働条件の相違が不合理なものであった場合に、その相違を正社員の労働

条件を切り下げることにより解消することを同条が直ちに否定しているものと解することはできず、住居手当にかかる本件改定が同条を潜脱するものと評価することはできない。

また、原告甲野らは、住居手当にかかる本件改定前の住居手当について、その差額を損害として請求できる権利又は法律上保護される利益を有している旨主張するが、労契法20条又はパートタイム有期労働法8条は、ある具体的な時点での労働条件の相違の違法性を根拠付けけるものに過ぎず、将来的な損害賠償請求権を認める趣旨とは解することはできない。

イ 原告甲野らは、社員給与規程の改定に法的な利害関係を有しているから、住居手当にかかる本件改定を行うにあたって、被告には、原告甲野らとの関係においても、労契法10条の要件を満たすべき義務又は労契法20条の立法趣旨に留意すべき義務があるところ、被告は、これらの注意義務に違反して、住居手当にかかる本件改定を行い、原告甲野らが有していた住居手当にかかる損害賠償請求権を違法に奪ったものであるから、不法行為に当たる旨主張する。

しかしながら、前述のとおり、住居手当にかかる本件改定による就業規則の変更は、新一般職らとの関係で要件を満たしていれば足りること、労働条件の相違が不合理なものであった場合に、その相違を正社員の労働条件を切り下げることにより解消することを労契法20条が直ちに否定しているものとは解することはできないこと、労契法20条又はパートタイム有期労働法8条は、ある具体的な時点での労働条件の相違の違法性を根拠付けけるものに過ぎず、将来的な損害賠償請求権を認める趣旨とは解することはできないことに照らせば、被告に原告甲野らが主張するような不法行為上の注意義務があるということとはできず、原告甲野らの前記主張は採用することはできない。

ウ よって、原告甲野らの廃止前の住居手当に相当する額の損害賠償請求は、その余の点について検討するまでもなく、いずれも理由がない。

(2) 本件経過措置にかかる損害賠償請求について

ア 有期労働契約を締結している労働者と無期労働契約を締結している労働者との個々の賃金項目にかかる労働条件の相違が労契法20条にいう不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である。なお、ある賃金項目の有無及び内容が、他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定され

る場合もあり得るところ、そのような事情も、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目にかか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り考慮されることになるものと解される（最高裁平成29年（受）第442号同30年6月1日第二小法廷判決・民集72巻2号202頁参照）。

イ そこで検討するに、前提事実(5)ウのとおり、本件経過措置は、住居手当にかかる本件改定により正社員（新一般職）の住居手当が廃止されることに伴って導入されたものであるところ、本件経過措置による支給対象者は、平成30年9月分の住居手当の支給を受けていた者に限られ、同月分の住居手当を受給していない者や、本件経過措置の施行後に住宅手当の要件を満たした者は、いずれも支給対象外である。また、本件経過措置による支給を受ける者が転居等に伴い家賃が高額になったとしても、転居前の賃料額を基準に支給額が決定され、増額されることはなく、他方、転居に伴い家賃が低額になった場合には、転居後の賃料額を基準に支給額が決定され、減額される可能性がある。これらの点に照らせば、本件経過措置は、正社員（新一般職）の住居手当が廃止されることによる賃金減額に対する緩和措置として導入されたものと解するのが相当である。

このような本件経過措置の趣旨に照らせば、時給制契約社員については、住居手当が支給されておらず、賃金減額に対する緩和措置の趣旨が妥当するものとはいえないから、平成30年9月分の住居手当を受給していた正社員（新一般職）に対しては本件経過措置による支給をする一方で、時給制契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することはできない。

ウ よって、原告甲野らの本件経過措置にかかる損害賠償請求は、その余の点について検討するまでもなく、いずれも理由がない。

2 争点2（病気休暇に関する損害賠償請求の可否）について

(1) 労契法20条にいう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、前記1(2)ア記載のとおり解するのが相当であるところ、賃金以外の労働条件の相違についても、同様に、個々の労働条件が定められた趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である（最高裁平成30年（受）第1519号令和2年10月15日第一小法廷判決・集民264号95頁参照）。

(2) そこで検討するに、被告において、私傷病により勤務することができなくなった郵便の業務を担当す

る正社員に対して有給の病気休暇が与えられているのは、正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられる。しかるに、時給制契約社員の契約期間は6か月であって期間満了時に労働契約を更新しなければ雇用関係が終了することが前提とされており、平成30年度に退職した時給制契約社員約3万8000人のうち7割程度にあたる約2万6000人が勤続3年以内に退職していること（書証略）、3年を超えて勤続する正社員の平均在職期間は約29年であるのに対し、アソシエイト社員の平均在職期間は約10年であり（書証略）、無期契約となったアソシエイト社員でさえ、正社員の平均在職期間にも差があること等に照らせば、正社員と時給制契約社員とでは、被告において、継続的な勤務への期待の程度には大きな相違がある。このような相違を踏まえれば、無期転換をしてアソシエイト社員となった前後を問わず、時給制契約社員について、少なくとも引き続き90日間の有給の病気休暇が取得できる正社員との間で、1年度につき10日を超える有給の病気休暇を与えなければ、その日数の相違が不合理であるとは直ちに評価することはできない。

(3) よって、原告乙山らの1年度につき10日を超える部分についての病気休暇に関する損害賠償請求は理由がない。

3 争点3（扶養手当に関する損害賠償請求の可否）について

(1) 原告丙川とその母の状況が、正社員の扶養手当の支給要件に該当するものでなければ、原告丙川に扶養手当が支給されていないとしても、労働条件の相違による損害が発生しているとはいえないので、まず、正社員の扶養手当の支給要件について検討する。

被告は、正社員の扶養手当の支給要件の判断においては、父母2人の年収が268万円以上となる場合については、いずれか単独の年収が134万円未満の場合であっても、その者を扶養親族と取り扱うことはしていない旨主張し、その根拠として、社員給与規程及び社員給与手続に加えて、生活関連手当のガイドラインの記載を挙げている。

そこで検討するに、正社員に適用され、就業規則の性質を有する社員給与規程によれば、扶養手当の対象となる「満60歳以上の父母」（以下、本項では単に「父母」という。）は、「他に生計の途がなく主としてその社員の扶養を受けている」者に限るものとされて

いる。これによれば、扶養手当の支給要件に当たるためには、単に社員が対象となる父母に対して扶養義務を負っているだけでは足りず、主として父母を扶養していることが必要である。また、その内容及び体裁等からして、正社員に適用され、就業規則の性質を有するものと認められる社員給与手続によれば、扶養手当の対象となる父母の要件として、年金等を含む年収が134万円程度以上ないことを定めているほか、「社員が他の者と共同して同一人を扶養している場合には、社員がその者の生計費の2分の1以上を実際に負担しているときに限り、社員をその者の主たる扶養者とする」として、社員給与規程における「主として」その社員が父母を扶養している場合の要件を定めている。これらの規定を踏まえれば、被告が主張するように、正社員の扶養手当の支給要件の判断において、父母2人の年収が268万円以上となる場合については、いずれか単独の年収が134万円未満の場合であっても、その者を扶養親族とはしないとの取扱い、主たる扶養者に該当するか否かの判断として相当なものということができ、就業規則の趣旨に反するものとはいえない。そうすると、生活関連手当のガイドラインは、社員給与規程及び社員給与手続の内容を具体化する性質のものとして捉えるのが相当である。これに加えて、被告における扶養手当支給の実務として、被告が主張するような扶養親族の判断をしていること（書証略）も併せ考慮すれば、正社員の扶養手当にかかる労働条件の実態は、父母2人の年収が268万円以上となる場合については、いずれか単独の年収が134万円未満の場合であっても、その者を扶養親族とはしないというものであると認められる。

(2) 前記判断を前提に、原告丙川とその母の状況が、正社員の扶養手当の支給要件に該当すると認められるか検討する。

証拠（書証略）及び弁論の全趣旨によれば、①原告丙川は、世帯主を本人として、当事者目録記載の住所地に住民登録し、満60歳以上である原告丙川の母は、原告丙川の父を世帯主として、原告丙川と同じ住所地に住民登録していること、②原告丙川の母の平成29年から令和2年の年収は、いずれも約106万円であることが認められるが、前記(1)記載の扶養手当の支給要件としては、前記認定事実に加えて、原告丙川の父母2人の年収が合計268万円を超えない必要があるところ、原告丙川は、この点について、何ら主張立証をしておらず、前記事実を認めるに足りる証拠はない。この点は措くとしても、原告丙川と共にその母に対して

扶養義務を負う原告丙川の父の収入額が不明である以上、原告丙川がその母の主たる扶養者であると認めることはできない。

そうすると、原告丙川が、その母につき正社員にかかる扶養手当の支給要件に該当すると認めることはできない。

(3) よって、原告丙川の扶養手当にかかる損害賠償請求は、その余の点について検討するまでもなく、いずれも理由がない。

第4 結論

以上によれば、その余の点について判断するまでもなく、原告らの請求はいずれも理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部

裁判長裁判官 中 野 哲 美

裁判官 石 川 慧 子

裁判官木田佳央人は、転官のため、署名押印することができない。

裁判長裁判官 中 野 哲 美

別紙1

当事者目録

原告 甲 野 太 郎
(以下「原告甲野」という。)
原告 乙 山 次 郎
(以下「原告乙山」という。)
原告 丙 川 三 郎

(以下「原告丙川」という。)

上記3名訴訟代理人弁護士 徳 住 堅 治
同 棗 一 郎
同 佐々木 亮
同 梅 田 和 尊
同 小野山 静
同 伊 藤 安 奈
同 水 口 洋 介
同 平 井 哲 史
同 宮 里 邦 雄
同 高 木 太 郎
同 小 川 英 郎
同 嶋 崎 量
同 三 枝 充
被告 日本郵便株式会社
同代表者代表取締役 丁 田 四 郎
同訴訟代理人弁護士 高 谷 知佐子
同 安 倍 嘉 一
同 大 野 志 保
同 朽 網 友 章
同 奥 田 亮 輔
同 樋 口 隆 明
同 兼 松 勇 樹
同 亀 田 康 次
同 稲 津 康 太
同訴訟復代理人弁護士 佐 藤 万 理
以上

【論説】

長時間労働の規制と適切な労働時間管理

弁護士
山浦 美卯



目次

第1 労働時間の上限規制の状況等 19

1. 労働時間の上限規制の改正等 19

2. 改正後の状況等 19

3. 労基法上の労働時間規制等 21

4. 安衛法における労働時間に関する規制等 24

第2 労働時間について 25

1. 労働時間が問題となる場面 25

2. 労基法上の労働時間と労災認定のための労働時間との関係 25

3. 労基法上の労働時間の判断枠組み 27

4. 労基法上の労働時間について 27

5. 具体的な場面での検討 28

第3 労働時間の把握方法 35

1. 労働時間の把握義務 35

2. 労働時間の把握方法 35

3. 労働時間の状況の把握方法
(平成30年12月28日基発1228第16号、平成31年3月29日基発0329第2号) 36

4. 自己申告制等の留意点 36

5. 適切な労働時間管理を行わないことのリスク 37

第4 長時間労働の抑制に向けた方策 42

1. 長時間労働の抑制に向けた方策 42

2. 時間外勤務命令書による労働時間管理 43

3. つながらない権利 (アクセス遮断権) 43

4. 勤務間インターバル制度 44

第5 2024年問題について 44

1. 工作物の建設の事業について 44

2. 自動車の運転の業務 45

第1 労働時間の上限規制の状況等

1. 労働時間の上限規制の改正等

〔1〕2019年4月1日から時間外労働の上限が罰則付で規定

長時間労働については仕事と子育て等家庭生活との

両立を困難にし、少子化の原因や女性のキャリア形成を阻む原因と言われているところ、当時の労働基準法における、いわゆる36協定において時間外労働をさせることができる時間について上限が定められておらず、事実上青天井となっていることが問題とされていた。そこで、労働基準法の36協定において時間外労働をさせることができる労働上限時間が定められ、2019年4月1日から施行されている。

もともと、中小企業に関しては、翌2020年4月1日からの適用となっていた。また、工作物建設事業、自動車運転業務、医業に従事する医師に関しては、2024年3月31日まで適用が猶予され、同年4月1日から一部適用されることから、いわゆる2024年問題といわれていた。

また、新技術・新商品等の研究開発業務に関しては、適用が除外されている。

〔2〕2019年4月1日から長時間労働者に対する面接指導の強化等

労働安全衛生法においては、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に、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理に関する規定が強化された。

2. 改正後の状況等

〔1〕年間総労働時間の推移

次頁左の図表から分かるように、年間総労働時間は、年々減ってきている。これは次頁右図表の就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移からわかるとおり、パートタイム労働者の比率が上がってきていることも労働時間の減少に影響していると思われる。

ただ、2019年以降も、コロナの影響を除いたとしても、大きく減っており、働き方改革の効果は出ているものといえる。

〔2〕令和6年度地方労働行政運営方針について

(1) 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等