

こんにちは。毎月の「人事労務解決コラム」とは別に、人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えしていきます。

【今回のテーマ】「日本郵便の契約社員、提訴 正社員との格差是正求める」

社会保険労務士事務所セオス：<http://ceoss-sr.jp>

---

6月30日の朝日新聞で、以下の記事が掲載されています。

西日本の郵便局で働く有期雇用の契約社員9人が30日、同じ仕事の正社員と比べて手当などに格差があるのは正社員との差別を禁じた労働契約法に違反するとして、日本郵便に差額計約2千万円の支払いなどを求める訴訟を大阪地裁に起こした。

弁護団によると、東京地裁でも5月に同社の契約社員が正社員との格差是正を求めて提訴している。

訴えによると、原告は大阪、兵庫、広島各府県の郵便局で郵便物の配達などを担当する33～62歳の男性9人。配達作業時に正社員に支払われる外務業務手当（1日最高1420円）や、年末年始の勤務手当（1日4千～5千円）など、時効にかからない2012～13年度分の賃金の差額の支払いのほか、正社員と同じ各3日間の夏季・冬季休暇の取得などを求めている。

日本郵便は「訴状の内容を確認したうえで対応を検討する」とコメントした。

引用ここまで。

次に、労働契約法の条文を引用してみましょう。

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「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を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

要は、一概に差別を禁止している訳ではなく、有期契約の社員と無期契約の社員（正社員のこととお考えください）との労働条件に差がある場合、その差が合理的なものであれば問題はありせん。

合理的な差とは、正社員には残業があるが有期社員にはないとか、そもそも携わっている業務が違うなど、その業務に伴う責任の程度に差があることや、職務の内容や配置の変更を行う範囲が異なることを指します。

これまでは、正社員と同様の業務を行っているのに正社員と待遇に差があることを理由とした訴訟はほとんど行われませんでした。その点で、裁判所が今回どのような判断をするか、とても興味深いものです。

労務管理の実務面では、裁判所の判断を待つのではなく、正社員と有期契約社員の労働条件に差がある場合、その差が業務の内容や職務の内容・配置転換の範囲などに鑑みて、労働条件に差がある理由が説明できるものであるかどうかを確認しておくべきでしょう。