

判決速報

1. 九水運輸商事事件（最高裁）…………… 1
最高裁二小平 31・3・6 決定
福岡高裁平 30・9・20 判決
2. 近畿大学育休取得昇給なし事件…………… 4
大阪地裁平 30・4・24 判決
3. 近畿リハビリテーション学院パワハラ事件…………… 6
大阪高裁平 30・4・8（和解）
4. 北九州市非常勤職員自殺事件…………… 7
福岡地裁平 30・4・19 判決

令和元年5月
公益社団法人私学経営研究会

判決ダイジェスト

Digest

パートと正社員の格差訴訟 124万円の支払い命令確定

最高裁第2小法廷 2019年3月6日

卸売市場で海産物を運搬する会社(北九州市)のパート社員4人が、正社員と同じ作業をしているのに、通勤手当と皆勤手当に差があるのは労働契約法に違反するなど訴えた訴訟の上告審で、山本庸幸裁判長は、増額を求めていた原告の上告を退けた。格差を「不合理」と認め、会社に124万円の支払いを命じた二審判決が確定。一審・福岡地裁小倉支部は、パート社員と正社員はいずれも市場での作業が中心で通勤手段も変わらず、パート社員の通勤手当を正社員の半額とした待遇は不合理、パート社員の皆勤手当だけを廃止した措置も不当と結論づけた。二審・福岡高裁もこの判断を支持し、賠償額を増額していた。

朝日新聞
DIGITAL

パートと正社員の格差訴訟 124万円の支払い命令確定

岡本玄 2019年3月8日19時11分

卸売市場で働く九水運輸商事(北九州市)のパート社員4人が、正社員と同じ作業をしているのに、通勤手当と皆勤手当に差があるのは労働契約法に違反するなど訴えた訴訟の上告審で、格差を「不合理」と認め、会社に124万円の支払いを命じた二審判決が確定した。最高裁第二小法廷(山本庸幸裁判長)が6日付の決定で、増額を求めていた原告の上告を退けた。

一審・福岡地裁小倉支部は、パート社員と正社員はいずれも市場での作業が中心で通勤手段も変わらないとし、パート社員の通勤手当を正社員の半額とした待遇は不合理だと指摘。パート社員の皆勤手当だけを廃止した措置も不当だと結論づけた。二審・福岡高裁もこの判断を支持し、裁判の期間に応じて賠償額を増額していた。(岡本玄)

① 九水運輸商事事件 控訴審判決（書誌）

《書誌》

提供 TKC

【文献番号】 25561481
【文献種別】 判決／福岡高等裁判所（控訴審）
【裁判年月日】 平成30年 9月20日
【事件番号】 平成30年（ネ）第179号
【事件名】 未払通勤手当等請求控訴事件
【著名事件名】 九水運輸商事事件
【審級関係】 第一審 25549458
福岡地方裁判所小倉支部 平成27年（ワ）第17号
平成30年 2月 1日 判決

【事案の概要】 1 審被告会社との間で期間の定めのある労働契約を締結して勤務する1 審原告らが、それぞれ1 審被告に対し、〔1〕1 審原告らの通勤手当が、期間の定めのない労働契約を1 審被告と締結している労働者の半額とされていることが、労働契約法20条（労働契約法の一部を改正する法律2条による改正後）の禁止する不合理な労働条件の相違に当たると主張して、選択的に、労働契約又は不法行為に基づき、本件改定前の正社員に関する就業規則により正社員に支給された通勤手当と1 審原告らに実際に支給された通勤手当との差額の支払等、もしくは、不法行為に基づく損害賠償の支払等を求めるとともに、〔2〕1 審原告らに対する皆勤手当を廃止する内容の就業規則の変更は無効であると主張して、労働契約に基づき、未払皆勤手当及びこれに対する遅延損害金の支払等を求め、原判決が、〔1〕について、本件相違は、労働契約法20条の規定が適用される日以降、同条に違反するが、本件改定によって解消されたとして、一部を認容し、〔2〕について、一部を認容したところ、1 審原告ら、1 審被告ともにそれぞれ控訴した事案で、〔2〕について、1 審原告らは、当審の口頭弁論終結日までは皆勤手当の支給要件を満たしていることから、その限りで1 審原告の控訴の一部には理由があるとして、原判決を変更した事例。

【判示事項】 〔労働開発研究会／TKC〕

1. 労契法20条の規定は私法上の効力を有するものと解するのが相当であり、有期労働契約のうち同条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となるものと解されるが、同条は、有期契約労働者について無期契約労働者との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り、文言上も、両者の労働条件の相違が同条に違反する場合に、当該有期契約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旨を定めていないから、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同条に違反する場合であっても、同条の効力により当該有期契約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と解するのが相当であるから、従業員らが、会社に対し、労契法20条の効力により、労働契約に基づき、未払通勤手当の支払請求権を有すると認めることはできないとされた例
2. 旧就業規則2条は、同規則における「社員」とは「常時会社の業務に従事する者をいう」とし、「社員」以外の者に適用する就業規則は別に定めるとしているところ、会社においては、旧就業規則とは別にパート社員に適用される旧パートタイマー就業規則が定められていることから、旧就業規則2条の「社員」は正社員を意味すると解するのが自然であり、このように、会社においては、正社員に適用される就業規則である旧就業規則及び旧給与規程と、パート社員に適用される就業規則である旧パートタイマー就業規則とが、別個独立のものとして作成されていることにも鑑みれば、同規則16条で定められることとされていたパート社員に適用されるべき賃金規定が存在しなかったとしても、両者の労働条件の相違が同条に違反する場合に、旧就業規則及び旧給与規程がパート社員である従業員らに適用されることとなると解することは、就業規則の合理的な解釈としても困難であるとされた例
3. 本件相違は労契法20条に違反するもので、会社の取扱いが、正社員とパート社員とで支給する通勤手当の金額が異なるというものであって、通勤手当に差異を設けることが不合理であるとの評価を妨げる事情がうかがわれないことに照らせば、会社において、本件相違が同条に違反すると予見することは可能であったと認められ、会社がそのような違法な取扱いをしたことについては過失があったとすべきであるから、会社は、上記取扱いにより従業員らが被った損害について、不法行為に基づく損害賠償責任を負うとされた例

4. 本件改定による皆勤手当の廃止について、本件改定のうち皆勤手当の廃止に関する部分が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるということとはできず、労契法10条にいう合理的なものに当たると認めることはできないとされた例

【裁判結果】

一部変更、一部棄却

【裁判官】

阿部正幸 横井健太郎 富張邦夫

【評釈等所在情報】

〔日本評論社〕

労働判例ジャーナル82号36頁

九水運輸商事事件 原判決を変更し、通勤手当及び皆勤手当に関する損害賠償請求が一部認められ、一部斥けられた例

【引用判例】

(当判例が引用している判例等)

最高裁判所第二小法廷 平成28年(受)第2099号

平成30年 6月 1日

② 近畿大学育休取得昇給なし事件（第一審）

育休男性昇給なし「違法」

大阪地裁 近大に賠償命令

育児休業を取得したことで定期昇給が認められなかったのは、育休を理由とする不利益な取り扱いを禁じた育児・介護休業法に違反するとして、近畿大職員の男性講師(49)が賞金の差額など計166万円の損害賠償を求めた訴訟の判決で、大阪地裁は24日、違法と判断し、近畿大に50万円の支払いを命じた。

内藤裕之裁判長(中山誠一裁判長代読)は「将来的にも昇給の遅れが継続し、不利益は大きい」と述べた。判決によると、男性講師は2012年に常勤職員として採用された。15年11月から翌16年7月までの9か月間、育休を取得。16年4月の昇給(月額1万5700円)は見送られた。

近畿大の給与規定では、昇給の対象となるのは前年度に12か月勤務した職員に限られており、近畿大側は訴訟で「休業すれば対象外だ」と主張した。

これに対し、内藤裁判長は、男性は15年度、育休を取得した期間以外は7か月間働いており、「勤務の功労を一切否定するのは不合理だ」とした。男性が支払

い求めた慰謝料などは認めなかった。男性は16年に提訴。その後、近畿大は、育休取得者も昇給対象になるよう規定を改定している。男性は現在も近畿大に勤務しており、判決後、読売新聞の取材に「大学内での風当たりは強かったが、裁判で闘ってよかった」と喜んだ。育休を取得したの4人目の子どもが生まれ、妻は専業主婦だが、育児の負担が大きいとコメントを出した。

男性の取得率5.1% 上昇傾向

厚生労働省によると、2017年度の男性の育児休業取得率は5.1%(女性83.2%)。10年前の10.1%と比べると上昇しており、子どもが生まれた男

務しており、判決後、読売新聞の取材に「大学内での風当たりは強かったが、裁判で闘ってよかった」と喜んだ。育休を取得したの4人目の子どもが生まれ、妻は専業主婦だが、育児の負担が大きいとコメントを出した。

性社員に、育休取得を勧める企業が増えていることも背景にあるとみられる。しかし、同省のアンケート調査で、取得しなかった理由に挙げられたのは、業務が忙しく職場が人手不足が27.8%、職場に取得しにくい雰囲気があるのが25.4%、昇給などキャリアに悪い影響がありそうなのが9.1%に上った。

明治大の小西康之教授(労働法)は「男性も育休取得が求められる社会情勢の中、近畿大と同じような規定を設けている企業や団体が他にあれば、判決が見直しのきっかけになるのではないかと指摘。

その上で「男性の取得率はまだまだ低い。国が企業の昇給制度に関する実態調査を行うなどし、対策を取る必要がある」と話す。

② 近畿大学育休取得昇給なし事件（第一審）

育休理由に昇給なし、近大の違法認定 大阪地裁判決

有料記事

畑宗太郎 2019年4月24日19時52分

育休取得を理由に昇給できなかったのは、取得者に対する不利益な取り扱いを禁じた育児・介護休業法に違反しているとして、近畿大の専任講師の男性（49）が大学側に計約166万円の支払いを求めた訴訟の判決が24日、大阪地裁であった。内藤裕之裁判長（中山誠一裁判長代読）は、大学側に計約50万円の支払いを命じた。

判決などによると、男性は2012年から同大教職教育部で社会科の講義などを担当。15年11月から9カ月間、第4子の誕生に合わせて育休を取得した。男性は毎年4月に定期昇給していたが、16年は育休で「前年度に12カ月間勤務」という給与規程の昇級条件を満たしていないとして、復職後も昇給しなかった。

判決は、定期昇給は在籍年数に応じて一律に実施され、年功賃金的な考え方が原則だと指摘。育休を取った職員を昇給させないのはこの趣旨に反し、将来的にも昇給が遅れて違法だとして、定期昇給で得られたはずの基本給や賞与との差額分の支払いを命じた。

男性によると、妻は妊娠に伴う体調不良で長期入院が必要だった。夫妻の両親とも大阪府外に住んでおり高齢で、男性が当時2歳～小学6年だった3人の子どもの世話をするため、今回初めて育休を取ったという。男性は判決後、「育休がとりやすい環境づくりの大きな一歩。風当たりは強かったが、主張が認められてよかった」と喜んだ。

近大は取材に「判決文を読んでから今後の対応を検討したい」と答えた。（畑宗太郎）

③ 近畿リハビリテーション学院パワハラ事件（控訴審）

実習でパワハラ、遺族と学校和解 大阪高裁

有料記事

2019年4月9日05時00分

理学療法士を養成する専門学校「近畿リハビリテーション学院」（大阪府摂津市）に通っていた大野輝民（てるひと）さん（当時39）が自殺したのは、実習先でのパワーハラスメントが原因として、妻の佳奈子さん（45）が学校を運営する医療法人「高寿会」（大阪府吹田市）と実習先のクリニックを運営する医療法人「一裕会」（大阪市住吉区）に損害賠償を求めている訴訟が大阪高裁で8日、和解した。

遺族側代理人によると、高寿会と一裕会が輝民さんの死に強い遺憾の意を表明し、再発防止策を取ることを約束した上で、遺族にそれぞれ1500万円の解決金を支払う内容という。

佳奈子さんは和解後の会見で「今も現場ではパワハラが起きている。業界が変わらなければ時代から残されることを感じてほしい」と話した。

朝日新聞デジタルに掲載の記事・写真の無断転載を禁じます。すべての内容は日本の著作権法並びに国際条約により保護されています。

Copyright © The Asahi Shimbun Company. All rights reserved. No reproduction or republication without written permission.

④ 北九州市非常勤職員自殺事件（第一審）

北九州市非常勤職員自殺、市の賠償認めず 福岡地裁

2019/4/19 18:42 | 日本経済新聞 電子版

北九州市の非常勤職員だった森下佳奈さん（当時27）が自殺後、公務災害（労災）申請が市に認められなかったのは違法だとして、遺族が市に約160万円の損害賠償を求めた訴訟の判決で、福岡地裁（鈴木博裁判長）は19日、請求を棄却した。遺族側は不服として控訴する方針を表明した。

原告側は当時の市条例について「非常勤職員やその遺族に労災認定を求める権利を認めていなかった」と主張したが、鈴木裁判長は「条例上、職員らは公務災害の発生をもって直ちに補償請求権を取得する」と指摘し、労災認定の手続きを経なくとも補償を求めることはできると判断。不服申立制度も整備されており、市側の対応に問題はなかったとして、原告側主張を全面的に退けた。

森下さんは戸畑区役所で働いていたが、うつ病を発症し、退職後の2015年5月に自殺した。この訴訟を契機に、市は18年10月に非常勤による申請ができるよう施行規則を改正し、今年2月には過去に遡っての申請も可能にしていた。

遺族はこれとは別に、自殺したのは上司のパワハラなどが原因として、補償金など約1210万円の支払いを求める訴えも起こしている。