

〔請求棄却〕

声 明

2025 年 2 月 7 日

郵 政 産 業 労 働 者 ユ ニ オ ン

労契法 20 条裁判北海道集団訴訟弁護団

1 本日、札幌高等裁判所第 2 民事（小河原寧裁判長）は、正社員に対して寒冷地手当を支給する一方、有期契約労働者（時給制契約社員）に支給しない扱いにつき、不合理な相違とはいえず、労契法旧 20 条違反にならないとして、原告の請求を棄却した。

2 本訴訟は、日本郵便株式会社（以下、会社という）において、有期契約労働者（時給制契約社員）として働いていた札幌市、赤平市、芦別市在住の労働者が、年末年始勤務手当、夏期冬期休暇、年始祝日給、病気休暇、扶養手当、住居手当及び寒冷地手当にかかる正社員との労働条件の相違が不合理であり、労契法 20 条に違反するとして、2020 年 2 月 14 日に提訴したものである。この訴訟は、札幌地裁へ提訴した原告らを含め郵政産業労働者ユニオンに所属する全国の労働者 154 人が、労働条件の格差是正を求めて、全国 8 つの裁判所に集団訴訟を提起したものの一つである。

この集団訴訟提起後の 2020 年 10 月 15 日、同じく郵政産業労働者ユニオンに所属する労働者が先行して提訴していた事件の最高裁判決があり、寒冷地手当を除く労働条件の正社員との相違については不合理であるとの判断が示された。この最高裁判決の結果をふまえ、寒冷地手当を除く手当については、全国の裁判所で和解が成立し、札幌地裁でも、2022 年 11 月 28 日に寒冷地手当を除く労働条件については原告の請求が認められる内容の和解が成立した。

しかし、寒冷地手当については、東京地裁 2023 年 7 月 20 日判決は原告の請求を認めず、続く東京高裁、最高裁も原告の請求を認めなかった。

札幌地裁 2023 年 11 月 22 日も同様に原告の請求を認めず、本日の札幌高裁判決もこの結論を変えなかった。同一労働同一賃金をめざすとされた労契法旧 20 条の制定目的をまったく理解しない極めて不当な判決である。

3 会社の寒冷地手当は、北海道や東北の寒冷積雪地の「冬季において燃料費、除雪費、被服費、食料費、家屋修繕費等に多額の出費を要するので、これらの費用の一部を補給するために設けられた手当」であり、正社員については、冬

季11月～翌年3月までの間（5か月）、世帯主で扶養親族のある社員は月額1万7800円、その他の世帯主である社員は月額1万0200円、その他の社員は月額7360円を支給すると定められている。

原告らは、寒冷地域に居住し働く従業員に対する暖房費等を補給するという寒冷地手当の目的と趣旨は、寒冷地域に居住して働く有期契約労働者にも適用されるべきであり、有期契約労働者に寒冷地手当を支給しない扱いは不合理であると主張した。

特に、札幌高裁においては、東京地裁や札幌地裁の原告敗訴判決が続くなかで、原告は、裁判長の求釈明に基づき、労働契約法旧20条を具体的な事件に適用し、労働条件の相違がどのような場合に不合理であると判断することになるかの判断枠組みを、ハマキョウレックス事件最高裁判決や長澤運輸事件最高裁判決が示した判断枠組みをふまえて詳細に主張した。そのうえで、これまでの最高裁判決が示した判断枠組みや労契法旧20条の目的から導き出せる判断枠組みに従えば、有期契約労働者に寒冷地手当を支給しない扱いは不合理であるとの結論に達するはずであると主張した。

寒冷地に勤務していることによって生ずる燃料費等の出費は、正社員であろうと契約社員であろうと同じように負担することになる。寒冷地手当は暖房費等を補給する趣旨のものであり、それは正社員だけでなく契約社員にとっても必要なものである。契約社員に寒冷地手当を支給しなくても不合理でないというのであれば、だれもが納得できる事情を会社側は主張し立証すべきである。そのような事情がないのであれば、契約社員にも寒冷地手当を支給すべきである。北海道などの寒冷地に住んでいる人にとっては、極めて分かりやすい理屈であり、その結論にはだれしも納得できるものと考ええる。

4 ところが、本日の札幌高裁判決は、このようなわかりやすい理屈を一蹴し、契約社員に寒冷地手当を支給しなくても不合理でないと判断した。しかも、不合理でないとする事情として挙げている事情は、原告だけでなく、寒冷地に住む人においても、納得できる事情とはいえない。

これでは、国会が制定した労働契約法旧20条やさらにこれを発展させたパート有期法8条などの趣旨・目的の達成を司法が阻害しているといわれても仕方がない。

以 上