



弁護士

新 智博
(あたらしともひろ)

〈出身大学〉
大阪大学法学部
京都大学法科大学院

〈経歴〉
2016年12月
最高裁判所司法研修所修了
(69期)
大阪弁護士会登録
弁護士法人中央総合法律
事務所入所(大阪事務所)

〈取扱業務〉
民事法務、商事法務、
会社法務、家事相続法務

労働判例紹介

労働契約法20条の解釈基準(ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件)

～ハマキョウレックス事件:最高裁判所第二小法廷判決平成30年6月1日裁時1701号1頁

長澤運輸事件:最高裁判所第二小法廷判決平成30年6月1日裁時1701号5頁～

弁護士 新 智博

第1 はじめに

本件両判決は、無期労働契約の正社員と、職務内容が同じ有期労働契約の非正社員との間で存在していた賃金格差が労働契約法(以下「労契法」という。)20条に反しないかが争われた事案である。

最高裁は、本判決において、一般的な労契法20条の解釈基準を示し、各事案において主張された相違について適法か否かを個別に判断したものである。

以下では、最高裁ではどのような基準が示されたか、その意義は何かを主として解説することとする。

第2 事案の概要

1 ハマキョウレックス事件

X1は、自動車運送業を営むY1会社にドライバーとして有期労働契約を締結し、「契約社員」として配送業務に従事していた。Y1社には、無期労働契約の正社員とX1のように有期労働契約による者が併存しており、それぞれに適用すべき就業規則も異なっていた。X1ら契約社員は、一時金(賞与)及び退職金をはじめ、正社員に支給される諸手当が支給されない。そこでX1が、一時金、退職金、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、家族手当、通勤手当の支給及び定期昇給の有無につき、労契法20条に照らし不合理な労働条件の相違があるとして、正社員と同一の権利があることの確認、各手当等の差額の請求、予備的に損害賠償と遅延損害金の請求を行った事案である。

2 長澤運輸事件

X2らは、Y2会社に長距離運送ドライバーとして、60歳の定年後に高年齢者雇用安定法に基づく継続雇用措置の一環として、期間1年の有期労働契約を締結して、「嘱託職員」として従前と同様の業務に従事していた。Y2社のドライバーには、無期労働契約の正社員とX2らのように有期労働契約による者が併存しており、それぞれに適用すべき就業規則も、「嘱託社員規則」と「従業員規則」で異なっていた。そこでX2らが、正社員には支払われる職務給、精勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当、賞与及び超勤

手当の支払いにつき労契法20条に照らし不合理な労働条件の相違があるとして、差額の支払いを求め、予備的に損害賠償及び遅延損害金を請求した事案である。

第3 判旨の概要

1 ハマキョウレックス事件

①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、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、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、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解される。

②労契法20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。

③労契法20条にいう「不合理と認められるもの」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不合理であると評価することができるものであることをいうと解する。

④本件において契約社員と正社員の職務の内容に違いはないが、正社員は、全国規模の異動の可能性のあるほか、等級役職制度が設けられており、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、Y1社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、就業場所の変更等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。

⑤本判決は以上のとおり判示した上で、各手当について個別に労契法20条に反するかどうかを検討し、住宅手当は同条違反とならないものの、それ以外の手当については、同条違反になると判断した。例えば、皆勤手当は、Y1社が皆勤を奨励する趣旨で支給されるものであると解されるところ、Y1社の社員については、契約社員と正社員の職務の内容は異なるから、出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではないため、当該差異は不合理と認められるものに当たると判断された。

2 長澤運輸事件

上記①ないし③と同旨の判示をした上で、下記のとおり判示した。

④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、労働者の賃金に関する労働条件を検討するものといえる。また、賃金に関する労働条件については、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多いといえる。そして、労契法20条は、不合理性を判断する際に考慮要素として、「その他の事情」を挙げているところ、その内容を職務内容及び変更範囲に関連する事情に限定すべき理由は見当たらない。したがって、**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いうべきである。**

⑤Y2社における嘱託乗務員は、Y2社を定年退職した後に、有期労働契約により再雇用された者である。定年制は、労働者を定年退職するまで長期間雇用することを前提に定められたものであるのに対し、使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用する場合、当該者を長期間雇用することは通常予定されていない。また、定年退職後に再雇用者は、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されている。そうすると、**有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該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不合理と認められるものであるか否かの判断において、労契法20条にいう「その他の事情」として考慮されることとなる事情に当たると解するのが相当である。**

⑥本件においては、本件各賃金項目の相違が問題となる場合、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というべきである。そうすると、**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のが相当である。**

⑦本判決は以上のとおり判示した上で、各手当について個別に労契法20条に反するかどうかを検討し、精動手当は同条違反となるものの、それ以外の手当については、同条違反にならないと判断した。例えば、住宅手当と家族手当は、「従業員に対する福利厚生及び生活保障」という趣旨を確認し、幅広い世代がいる正社員と定年退職後で年金や調整給の支給が

ありうる嘱託乗務員の差は不合理ではないと判断された。

第4 分析・解説

上記判示①は、労契法20条が均等待遇を意味した規定ではなく均衡処遇を求めていること、**その均衡処遇は職務の内容等の違いに応じた均衡が確保されていなければならないことを示した。**

上記判示②及び③はいわば①の具体化であっていずれもこれまでの裁判例、学説において多数を占めていた見解の追認といえる内容である。もっとも、判示②については、平成24年8月10日基発0810第2号(以下「基発」という。)では、有期であることを「理由とした」との解釈を示されていたが、上記最高裁においては、期間の定め有無に「関連して生じたもの」とし、基発よりも広い解釈を支持した。その上で、「関連性の程度は、労働条件の相違が不合理と認められる者にあたるか否かの判断にあたって考慮すれば足りる」とし、関連性の程度の低さは不合理性を弱める要素になる事を示唆している。

また、長澤運輸事件判決においては、上記に加え、「その他の事情」の判断について、**他の判断要素と特に関連がなくとも不合理判断の要素となり得ること及び定年後再雇用であるという事実はまさに考慮されるべき「その他の事情」であることを明示した。**これにより、今後の同種事案においては、企業側の定年後再雇用への対応が一定程度尊重されることになるといえる。

さらに、従前見解が分かれていた論点として、不合理性の判断は個々の労働条件毎に行うか、労働条件を全体として対象とすべきかという点があったが、長澤運輸事件判決は、この点について、**個別労働条件ごとに判断することを明らかにした。**ハマキョウレックス事件判決においては、一般論として明示されているわけではないが、同様に個別の手当について不合理性を判断している以上、当該規範を前提としているといえる。

第5 最後に

両判決は、主に労契法20条の適用に関して、最高裁としての基本的な立場を明確にした判決である。長澤運輸事件判決においては、結論については、高年齢者雇用安定法に基づく定年後の再雇用という特殊性の下の特例判断であるといえるが、その解釈については注目すべき一般論を示したといえる。ここで示された解釈基準は、同条を巡る議論に強い影響を与える事が想定される。今後、使用者として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をどのように処理するかについて、それぞれの労働者の職務内容等の違い及び個別の労働条件の趣旨を検討し、不合理な相違にならないかを検討していく必要がある。

【参考文献】
・NBL 1126号4頁