

今月の相談事例（平成30年 7月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3
三浦労務経営事務所
特定社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談内容】

有期雇用労働者の待遇について争っていた長澤運輸とハマキョウレックス事件の最高裁判決が出たと聞きました。当社でも有期雇用労働者がいますが、どんなことに気を付ければよいのでしょうか。

【アドバイス】

去る6月1日に長澤運輸事件、ハマキョウレックス事件の最高裁判決が言い渡されました。両事件の共通点としては、訴えた労働者が「有期契約労働者」であることです。訴えは「有期契約労働者と正社員とで職務内容に差がないにも関わらず、待遇に差があったため、正社員と同等の待遇を要求する」内容となっており、両事件とも主な争点は労働法20条に違反するかどうかという点でした。また、大きな違いとしては同じ有期契約労働者とはいえ、長澤運輸事件の有期契約労働者たちは定年後再雇用された高齢の労働者だったという点です。

■労働法20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使用人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。

上記規定内容を要約すると、「雇用の形態が無期雇用か有期雇用かによって待遇が不合理と認められるようなものであってはならない」というものになります。そして、条理かどうかについては以下の3点を主に判断するとしています。

- ①職務内容（業務内容・責任の程度） ②職務内容・配置の変更範囲（いわゆる「人材活用の仕組み」） ③その他の事情
また、その待遇差が不合理かどうかは項目別にそれぞれで判断することになります。例えば賃金にあれば賃金内の各種項目、手当をそれぞれ不合理かどうか判断する形になります。各事件の詳しい内容及び判決結果は以下の通りです。

■長澤運輸事件■

【事件内容】 横浜市の運送会社「長澤運輸」の男性社員3人の上告審。3人は2014年にそれぞれ定年退職後、同社に有期雇用の嘱託社員として再雇用された。正社員時代と同じ仕事内容にもかかわらず、賃金を引き下げられたとして、正社員に支給されるべき賃金と実際に支給された賃金との差額及びこれに対する遅延損害金の支払い等を求めた。

【判決結果】 同事件の東京高裁判決では、定年後再雇用においては賃金が下がることも一般的で社会的に許容されており、かつ、下げ幅も業界平均を下回る2割程度であったため、不合理ではないとされた。労契法20条の「その他の事情」として、定年後再雇用という点も考慮すべきとした上で、賃金の各項目（手当）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ため各項目を個別に判断すべきとし、個別判断は以下の通りの判決となった。

賃金項目	正社員	定年後再雇用者	判決内容
能力給 職務給	あり	なし	○【不合理ではない】組合と団体交渉を経て、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、定年後再雇用者に対して2万円の調整給を支給するため。
精勤手当	あり	なし	●【不合理】精勤手当の趣旨は「休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励すること」であると解され、正社員と定年後再雇用者の職務内容が同一である以上、精勤を奨励する必要性に違いはないため。
時間外 手当	精勤手当 を含む計算	精勤手当なしのため 含まない計算	●【不合理】精勤手当を支給しなければいけないため、正社員と同様に、時間外手当にも精勤手当を含まなければ不合理となる。
住宅手当 家族手当	あり	なし	○【不合理ではない】従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるものであり、定年後再雇用者は、老齢厚生年金と調整給の受給があるため。
役付手当	役職により あり	なし	○【不合理ではない】正社員の中から指定された役付者であることにに対して支給されるものであるため。
賞与	あり	なし	○【不合理ではない】賞与は、月例賃金とは別に支給される一時金であり、功勞報償、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含み得るものである。定年後再雇用者は、退職金の支給を受け、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給が開始されるまでの間は調整給の支給を受けることも予定されている。また、年収額は定年退職前の79%程度であり、定年後再雇用者の収入の安定に配慮しながら、労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫した内容になっているため。

■ハマキョウレックス事件■

【事件内容】物流大手「ハマキョウレックス」（浜松市）の滋賀県彦根支店の契約社員（54）は2008年から運転手として同社と半年ごとの雇用契約を結んでおり、同社では正社員に対しては通勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、家族手当の7つの手当を支給していたが、契約社員には、給与は時給制で手当は通勤手当の一部のみが支給されていた。労働内容が同一であるのに正社員と手当について格差があるのは労働契約法に反し、また契約の違法部分は公序良俗違反で無効であるとして正社員と同じ手当の支給を求めた。

【判決結果】正社員のドライバーの業務内容と契約社員のドライバーの業務内容は大きな相違があるとは認められない。しかし、正社員と契約社員との間には、職務遂行能力の評価や教育訓練等を通じた人材の育成等による等級・役職への格付け等を踏まえた全国転勤の可能性や人材登用の可能性といった人材活用の仕組みの有無に基づく相違が存在する。したがって、「不合理と認められるもの」に当たるか否かについて判断するに当たっては、労働契約法20条所定の考慮事情を踏まえて、個々の労働条件ごとに慎重に検討しなければならない。各手当の個別判断については以下の通りとなった。

賃金項目	正社員	有期契約労働者	判決内容
無事故手当	あり	なし	●【不合理】無事故手当は、優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給されるものであると解されるため、有期社員と正社員の職務の内容は同じことから、安全運転及び事故防止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。
作業手当	あり	なし	●【不合理】作業手当は、特定の作業を行った対価として支給されるものであり、作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金であると解される。有期社員と正社員の職務の内容は同じであり、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることによって、行った作業に対する金銭的評価が異なるものではない。
給食手当	あり	なし	●【不合理】給食手当は、従業員の食事に係る補助として支給されるものであるから、勤務時間中に食事を取ることを要する労働者に対して支給することがその趣旨にかなうものである。有期社員と正社員の職務の内容同じであり、勤務形態に違いもないため、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、勤務時間中に食事を取るものの必要性やその程度とは関係がない。
通勤手当	上限5千円	上限3千円	●【不合理】通勤手当は、通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されるものである。労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではない。配置の変更の範囲が異なることは、通勤に要する費用の多寡とは直接関連するものではない。
住宅手当	あり	なし	○【不合理ではない】・住宅手当は、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と解される。正社員は全国転勤が予定されているため、有期社員と比較して住宅に要する費用が多額となるため。
皆勤手当	あり	なし	●【不合理】皆勤手当は、運送業務を円滑に進めるには実際に出勤するトラック運転手を一定数確保することから、皆勤を推奨する趣旨で支給されるものである。正社員と契約社員のトラック運転手については、職務の内容は同じことから、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じるものではない。
家族手当	あり	なし	○【不合理ではない】その他の家族手当、一時金の支給、定期昇給及び退職金の支給については、労働条件が労働契約法20条に違反するか否か判断するまでもなく、労働契約法20条違反の結果、当然に正社員の労働条件と同一になる補充的効力が認められるわけではないから、正社員と同一の権利を有することの地位確認を求めることはできない。

前述の通り、両事件とも「労働法20条に違反するかどうか」が主な争点となっていました。長澤運輸事件では会社側が、ハマキョウレックス事件では労働者側が勝つという結果になりました。ただ、当事者ではない第三者の事業主にとって大事なのは裁判の勝敗ではなく、その結果を受けて今後どのように労務管理を行っていくかが重要です。明暗が分かれる結果となった長澤運輸事件とハマキョウレックス事件の大きな違いは先にも述べたとおり、「同じ有期契約労働者とはいえ、長澤運輸事件の有期契約労働者たちは定年度再雇用された高齢の労働者だった点」です。つまり、有期雇用労働者の労務管理について、定年後再雇用の有期雇用労働者とそうではない有期雇用労働者とで捉え方と変える必要があるということです。定年後再雇用された有期雇用労働者に関する就業規則と、それ以外の有期雇用労働者の就業規則についてはきちんと分けて作成した方が無難といえるでしょう。又、定年後再雇用についての各支給項目（手当）の不合理性については個別的事情に踏み込んで判断がなされていることから、おそらく、今後の裁判でも、地裁・高裁・最高裁で結論が分かれる事案が出てくるでしょう。企業としては、不安定な位置付けになる手当をそのまま残しておくことは実務的にリスクが高いとも言えます。なお、今回の最高裁判決は、手当については上記のような判決となりましたが、基本給については明確に述べていません。基本給に関する考え方は、「同じ制度であれば同じ賃金を」というものです。正社員は年功や職能的要素を加味する制度であるのに対し、非正規社員は現在の職務の習熟度合いに基づいて支払う時給制度になっている等、制度が違うこと自体は許容しています。つまり、賃金制度が異なることについて説明がつけば良いのです。

今後は手当を廃止していき、基本給・賞与に一本化し、職務上の違い、異動の違い、人事評価、責任の違いを明確にすることが求められます。この点については、働き方改革関連法案による法改正で、入社時及び要求時に正規・非正規の待遇差に関する説明義務が追加導入されます。そのため、今後、正社員と非正規雇用の賃金制度はなぜ違うのか、手当についてはなぜ払わないのか、という点を改めて検討し、説明がつくようにしていくことが求められます。正社員だから給料が高いという漠然とした理由だけで正規社員と非正規社員の賃金に差をつけることはやめ、内容を明確にし、就業規則等に定めていくことが必要となります。