

ハマキョウレックス事件からみえる 正社員と有期雇用者の手当の問題

岩谷・村本・山口法律事務所
弁護士 村 本 浩

e-mail: hmuramoto@uberrima-fides.jp

tel: 06-4708-6903/ fax: 06-4708-6904

働き方改革関連法の成立

■ 不合理な労働条件の禁止

・労働契約法第20条

・パートタイム労働法第8条

⇒ 「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(短時間・有期雇用法)として統合

■ 待遇差別の禁止

パートタイム労働法第9条の内容を、短時間・有期雇用法の中で有期雇用者にも適用範囲を広げる。

⇒ 大企業は平成32年4月1日、中小企業は平成33年4月1日から施行予定。(それぞれ1年延期)

不合理な労働条件の禁止

現行労働契約法第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、①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。）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲③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。

改正後の条文

短時間・有期雇用法

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇それぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の①業務内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲③その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないものとする。
⇒ 労働者の求めに応じで説明を行う義務も追加。

ハマキョウレックス事件

ハマキョウレックス事件(大阪高裁平成28年7月26日)

- 配車ドライバーにつき、正社員は月給制で無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当等の諸手当があるのに対して、契約社員については時給制で諸手当の支給もなかった。また、通勤手当につき、正社員が5万円を限度として通勤距離に応じて支給される(2km以内は一律5000円)のに対し、契約社員には3000円を限度でしか支給されなかった。

①無事故手当(不合理と認定)

「無事故手当は、乗務員が1か月間無事故で勤務したときに限り、無事故手当として1万円が支給されるものであり・・・、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するものと解されるところ、・・・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といった目的は、正社員の人材活用の仕組みとは直接の関連性を有するものではなく、むしろ、正社員のドライバー及び契約社員のドライバーの両者に対して要請されるべきものである。」

②作業手当(不合理と認定)

「過去に手で積み降ろしの仕事をしていたドライバーが正社員のみであり、契約社員のドライバーがかかる仕事に従事したことはないことを認めるに足る証拠は見当たらないし、作業手当が現在は実質上基本給の一部をなしている側面があるとしても、本件正社員給与規程において、特殊業務に携わる者に対して支給する旨を明示している以上、作業手当を基本給の一部と同視することはできない。」

諸手当の見直しについて

(作業手当)

第●条 作業手当は、特殊業務に携わる者に対して、支給する。

リスクが高い
規定例

⇒ 当該手当の趣旨や支給の目的が作業を行なったことに対する対価であると解釈されてしまう。実質的に生活給となっているような手当は廃止して、同額を基本給に組み込んで対応。

諸手当の見直しについて

* 退職金規程において

第●条(基準賃金)

前条の退職金計算の基準となる賃金は、基本給から●●円を控除した残額とする。

③給食手当(不合理と認定)

「本件正社員給与規程において、給食手当は、あくまで従業員の給食の補助として支給されるものであって、正社員の職務の内容や当該職務の内容及び変更の範囲とは無関係に支給されるものである。なるほど、1審被告が主張する長期雇用関係の継続を前提とする正社員の福利厚生を手厚くすることにより優秀な人材の獲得・定着を図るという目的自体は、1審被告の経営ないし人事労務上の判断として一定の合理性を有するものと理解することができるけれども、給食手当があくまで給食の補助として支給されるものである以上、正社員に対してのみ給食手当月額3500円を支給し、契約社員に対しては同手当を支給しないことは、期間の定めがあることを理由とする相違というほかな」い。

④住宅手当(不合理といえない)

「正社員は、本件正社員就業規則(乙1)において、転居を伴う配転(転勤)が予定されており、配転が予定されない契約社員と比べて、住宅コストの増大(たとえば、転勤に備えて住宅の購入を控え、賃貸住宅に住み続けることによる経済的負担等)が見込まれることからすると、正社員に対してのみ住宅手当を支給することが不合理であるということとはできない。また、1審被告が主張する長期雇用関係を前提とした配置転換のある正社員への住宅費用の援助及び福利厚生を手厚くすることによって、有能な人材の獲得・定着を図るという目的自体は、1審被告の経営ないし人事労務上の判断として相応の合理性を有するものと理解することができる。」

諸手当の見直しについて

* 正社員と契約社員の対比の場面で

第●条(住宅手当)

住宅手当は、就業規則第●条に基づき、転勤又は出向を予定している社員につき、転勤又は出向による住宅コストの増大に対する補償(、及び、社員の定年までの長期勤務を奨励し、会社組織の中核を担う人材の確保・育成を目的)として支給する。

⑤皆勤手当(不合理といえない)

「本件契約社員就業規則の規定に鑑みると、契約社員が全営業日に出勤した場合には、1審被告の業績と本人の勤務成績を考慮して昇給することがあり得るほか、有期労働契約の更新時に基本給である時間給の見直し(時間給の増額)が行われることがあり得る」のであり、現に、1審原告の時間給は、・・・本件有期労働契約当時の1150円から1160円に増額されていることを指摘することができる。」

⇒ 原則は手当ごとに検討するが、「その他の事情」として他の待遇も考慮する考え方と思われる。

⑥通勤手当(不合理と認定)

「通勤手当は、1審被告に勤務する労働者が通勤のために要した交通費等の全額又は一部を補填する性質のものであり、通勤手当のかかる性質上、本来は職務の内容や当該職務の内容及び変更の範囲とは無関係に支給されるものである。1審被告の前記主張は、通勤距離が2kmを超える交通用具利用者で、正社員と契約社員の通勤距離が同じ場合には、配置転換が予定されている正社員とその予定のない契約社員との間で通勤手当の支給額に差異を設けても許容される旨をいうものであるが、通勤手当の前記性質等に照らし、合理性を肯定することができない。」

高裁の判断手法

- 諸手当は支給の目的や趣旨に遡り、①職務内容と②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情のいずれを重視すべきか検討した上で、不合理性を判断する。
- 問題となる手当に差があったとしても、別の処遇でカバーされている場合には、不合理とは評価しない。
⇒ これがどこまで許されるのか。。
- 通勤手当は③その他の事情を重視し、理由は何であれ、差があれば不合理と評価する。

最高裁判決

ハマキョウレックス事件(最高裁平成30年6月1日)

- ① 高裁の「賃金項目ごとに比較し、不合理か否かを判断する」という枠組を維持。
- ② それぞれの賃金項目の比較において、当該項目の賃金が支給される趣旨・目的を就業規則・賃金規程の記載を中心に把握し、3つのどの判断要素を重視すべきかを決定し、不合理か否かを判断するという高裁の判断手法を維持。
- ③ 賃金項目を横断する形での判断手法は安易には認めない姿勢。

皆勤手当(不合理と認定)

「皆勤手当は、上告人が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必要があることから、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、上告人の乗務員については、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。また、上記の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、上告人の中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるとはいえない。そして、本件労働契約及び本件契約社員就業規則によれば、契約社員については、上告人の業績と本人の勤務成績を考慮して昇給することがあるとされているが、昇給しないことが原則である上、皆勤の事実を考慮して昇給が行われたとの事情もうかがわれない。」

諸手当の見直しについて

* 有期雇用の賃金規程において 第●条(昇給)

有期雇用者は、契約更新時において、能力、勤務態度、勤怠実績、担当業務内容等を考慮し、昇給することがある。全契約期間中、遅刻、欠勤、早退をせず勤務した者については原則昇給するものとする。

関連裁判例

日本郵便事件

(東京地裁平成29年9月14日、大阪地裁平成30年2月21日)

- 日本郵便に勤務する時給制契約社員である原告らが、正社員に支給されている年末年始勤務手当、住居手当、夏季冬期休暇、その他の手当が支給されておらず、夏季年末手当と病気休暇について算定方法・不与条件が異なるとして、労働契約法第20条に違反すると主張した事案。

①年末年始手当(不合理)

- 年末年始勤務手当は、多くの労働者が休日として過ごしている年末年始に繁忙業務に従事したことに着目して支給される性質を有しており、同手当の趣旨は同じく年末年始の時期に就労した本件契約社員にも妥当するから、正社員に対してのみ年末年始勤務手当を支給する相違は、不合理と言わざるを得ない。
⇒ 東京地裁は、長期勤務動機づけの性格も有しているため、同額でなくともよく、差額の8割を損害として認定。
大阪地裁は、差額全額を損害として認定。

②住宅手当(一部不合理)

- 配転が予定されている旧一般職と本件契約社員との間の住居手当の支給に関する相違は、不合理と認められない。他方、転居を伴う配転が予定されていない新一般職に住居手当が支給されるのに対し、本件契約社員に対して、何らの手当等も支給されていないことに鑑みると、住居手当の支給についての新一般職と本件契約社員との労働条件の相違は不合理。

⇒ 東京地裁は、長期勤務動機づけの性格も有しているため、同額でなくともよく、差額の6割を損害として認定。

大阪地裁は、差額全額を損害として認定。

* 扶養手当(不合理)

* 大阪地裁のみ判断対象

- 扶養手当は、生活保障給としての性質を有し、その従事する勤務内容にかかわらず、扶養親族の有無及びその状況に着目して一定額を支給されるものであり、支給額の上限が設けられていない。1週間約40時間勤務である本件契約社員について、正社員と同様の扶養家族に対する負担が生じていると言えることからすると、相違は不合理

諸手当の見直しについて

第●条(家族手当)

家族手当は、社員の定年までの長期勤務を奨励し、会社組織の中核を担う人材の確保・育成を目的として、以下の基準により支給する。

労働契約法20条違反の効力

- 労働契約法20条は、労基法13条と違い、補充効は認めず、実際に支給がされなかった金額の損害賠償請求のみできる。無期雇用者の労働条件がそのまま適用される訳ではない。
 - ・ 過去の精算のみであり、将来に向けて、差額の支払いを確認できない。
 - ・ 正社員の賃金を見直した後や無期転換後に労働契約法20条で差額請求した場合に違いが出る。

日本郵便の住宅手当見直し

- 「日本郵政は、グループの正社員の住居手当を一部廃止する。引っ越しを伴う異動のない一般職約5千人を対象に、10月から支給額を年10%ずつ10年かけて減らす。対象社員は最大で年30万円超の減収になるという。寒冷地手当なども減らす。削減分はグループの半数を占める非正社員の待遇改善に充て、現場の人手確保につなげる。正社員の待遇を下げて格差を是正する。」(2018/4/13付日本経済新聞夕刊)

労働契約法20条違反の効力

ハマキョウレックス事件(最高裁平成30年6月1日)

- 「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。そうすると、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。」

労働契約法20条違反の効力

- 「上告人においては、正社員に適用される就業規則である本件正社員就業規則及び本件正社員給与規程と、契約社員に適用される就業規則である本件契約社員就業規則とが、別個独立のものとして作成されていること等にも鑑みれば、両者の労働条件の相違が同条に違反する場合に、本件正社員就業規則又は本件正社員給与規程の定めが契約社員である被上告人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。」
- ⇒ 合理的な解釈により賃金差額請求を認める余地。

* 不合理性の主張立証責任

ハマキョウレックス事件(最高裁平成30年6月1日)

- 「同条にいう『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のが相当である。そして、両者の労働条件の相違が不合理であるか否かの判断は規範的評価を伴うものであるから、当該相違が不合理であるとの評価を基礎付ける事実については当該相違が同条に違反することを主張する者が、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については当該相違が同条に違反することを争う者が、それぞれ主張立証責任を負うものと解される。」

岩谷・村本・山口法律事務所

Iwatani Muramoto & Yamaguchi

岩谷 博紀
(いわたに ひろのり)

専門分野:コーポレート、
M&A、上場会社法務

主たる経歴:
2007年～2011年
西村あさひ法律事務所
2010年～2015年
北浜法律事務所
2015年～2016年
University of California,
Berkeley, School of Law
(LL.M.)

村本 浩
(むらもと ひろし)

専門分野:コーポレート、使
用者サイドの労働法務

主たる経歴:
2007年～2014年
北浜法律事務所
2009年～
経営法曹会議入会
2015年～2016年
村本綜合法律事務所

山口 要介
(やまぐち ようすけ)

専門分野:コーポレート、
IPO、上場会社法務

主たる経歴:
2007年～2016年
北浜法律事務所
2010年
税理士登録
2011年～2012年
株式会社大阪証券取引
所(現:東京証券取引所自
主規制法人)東京上場グ
ループに出向