

# 近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

## 第48回 大阪高判平成28年7月26日

(ハマキョウレックス事件)[労働判例1143号5頁]

(第2次原審:大津地彦根支判平成27年9月16日)

労働法制特別委員会委員 小原 康裕 (66期)



## 1 事案の概要

本件は、運送事業等を営むY社に有期労働契約で配車ドライバーとして勤務するXが、Y社における無期契約労働者との労働条件の相違は、労働契約法20条に違反する不合理な差別だとして、無期契約労働者との地位の確認や損害賠償を求めた事案である。

Y社では、正規社員の「就業規則」と「嘱託、臨時従業員およびパートタイマーの就業規則」で、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、通勤手当及び一時金の支給、定期昇給並びに退職金の支給について相違があった。

第2次原審は、労契法20条の不合理性を「当該企業の経営・人事制度上の施策として不合理なもの」と評価せざるを得ないもの」として、通勤手当の相違のみ不合理とした。

なお、本稿では本判決の複数の争点のうち、主に労働契約法20条に関連する部分を取り上げる。

## 2 本件の主な争点

- ①労働契約法20条違反の有無
- ②違反とされた場合、無期契約労働者としての地位が付与されるか
- ③違反とされた場合、不法行為は成立するか

## 3 本判決

原判決を一部変更し、通勤手当の他に、無事故手当、作業手当、給食手当の不支給について労働契約法20条違反としたが、Y社の就業規則を合理的に解釈すれば、正規社員の就業規則が有期契約社員に適用されるものではないとして、Xに正規社員と同額の手当の

支払請求権は認めず、不法行為による同額の損害賠償を認めた。

### (1) 争点①

#### ア 労働契約法20条違反の判断枠組み等

「期間の定めがあることにより」との文言は、ある有期契約労働者とある無期契約労働者の労働条件に相違があることだけで当然に同条が適用されるのではなく、当該労働条件の相違が、期間の定めの有無に関連して生じたものであることを要する趣旨である。

「労働契約法20条の不合理性の判断は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、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、個々の労働条件ごとに判断されるべきものである」。

#### イ 労働条件の不合理性の有無

「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自体に大きな相違があるとは認められない」が、「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広域移動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のであるから、…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」。

#### ウ 労働契約法20条違反の効力

「労働契約法20条は、訓示規定ではないから、同条に違反する労働条件の定めは無効というべき」であり、同条に違反する労働契約を締結した場合、民法709条の不法行為が成立する場合があり得るが、労働契約法が20条違反の場合の効果として同法12条や労基法13条に相当する規定（筆者注・他の規則や基準による補充、直律効）を設けていないこと、無

効となった有期労働者の労働条件は労使間の交渉に委ねられるべきものであることからすると、明文の規定なく労働条件を補充することは控えるべきで、無期労働者の労働条件に関する規定を適用できる場合はともかく、そうでない場合は前記不法行為が成立しうるにとどまる。

Y社では正社員と契約社員それぞれに規定が独立して定められており、契約社員の労働条件が労契法20条違反である場合に、規定の合理的解釈として正社員に関する規定の労働条件が適用されると解することはできないから、労契法20条違反について不法行為が成立することは格別、XがY社の無期契約労働者と同一の権利を有する地位にあるとは認められない。

## (2) 争点②

Xの労働条件のうち無事故手当、作業手当、給食手当及び通勤手当の支給に関する部分は、労契法20条に違反して無効であるから、同法施行後、各手当を支給しなかった対応は不法行為を構成し、不支給額と同額の損害が認められる。

## 4 本判決の検討

本判決は、労契法20条の不合理性の判断について、原審が「企業の経営・人事制度上の施策として不合理なもの」としたのに対し、個々の労働条件ごとに個別に検討し、「通勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当」の差別は不合理とする一方、「住宅手当、皆勤手当、家族手当、一時金の支給、定期昇給並びに退職金についての支給」の相違は不合理ではないとした。規程や制度を表面的に見るだけでなく、実態や運用に即して個々の労働条件ごとに不合理性を具体的に検討したものであり、国が策定中の「同一労働・同

一賃金」の考え方と同方向にある。

本判決は、労契法20条違反の規定は無効となるとしたうえで、後述の長澤運輸事件判決とは異なり、Y社の就業規則の合理的解釈により、無効部分につき無期契約労働者の労働条件が適用されず、不法行為の成立にとどまるとした。一般に、契約社員やパート労働者の就業規則は、「この規程に規定のない部分については、無期契約社員の就業規則を適用する」等と定められていることが多いが、当該規定が労契法20条に違反すると、無期契約社員の規定が適用される可能性があることに留意する必要がある（岩出誠委員・「定年後再雇用規程見直しのポイント」労務事情1330号6頁以下参照）。

本判決は特段理由を述べずに各手当の不支給額を損害として認定している。無期契約と有期契約の労働条件を同一にすることが前提となっているといえ、例えば、無期契約に比して一定割合の水準で支給されれば不合理とはいえない場合が考えられないか議論の余地があると思われる（もっとも、裁判所にそのような判断が可能であるかという問題はあ）。

本判決と同様に労契法20条違反が争点となった事案として、定年後の有期再雇用者の賃金減額事案である長澤運輸事件がある。同事件の一審判決（東京地判平成28年5月13日）は、職務内容等が定年前と実質的に同一である場合、賃金減額を正当化する特段の事情がない限り減額は不合理な差別で無効となるとし、就業規則の合理的な解釈から無期労働者の賃金規定が適用されるとしたが、控訴審（東京高判平成28年11月2日）は、定年後再雇用者の一定限度の賃金減額には合理性があるとして一審判決を取り消し、現在、上告審に係属している。

本判決も上告審に係属中であり、「同一賃金同一労働」に関する議論が深まることが期待される。