



## Vol.103

弁護士 向井 蘭  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★ハマキョウレックス事件(平成28年7月26日判決)

今月は、ハマキョウレックス事件(平成28年7月26日判決)を御紹介いたします。

この事件では、運送会社の期間雇用従業員(運転業務)と無期雇用従業員(正社員 運転業務)との労働条件の違いが労働契約法20条に違反するとして問題となりました。

岸田弁護士も先月号で取り上げていたが、私なりに記載してみたいと思います。

#### 1 労働契約法20条は説明責任の規定

労働契約法第20条は期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を定めた規定ですが、条文の構造、文言などから同一労働同一賃金の規定ではないと言われています。

ではどのような規定なのでしょう？

よくテレビのニュース番組でコメンテーターの方が「〇知事は説明責任を果たしていない」などと言って批判することがあります。説明責任という言葉は、いつ頃からか分かりませんが、よく使われるようになり、定義内容としては「説明の必要な事柄、また、説明を求められた事柄について当事者が合理的な説明を為すべき責任」を指すようです(他にも色々定義があるようです)。ちなみに説明責任という言葉は法律用語ではありません。

私は、労働契約法20条は、期間の定めがあることによる労働条件の違いについて会社に説明責任が求められている規定なのだと考えています。

具体的にいうと、期間雇用従業員が会社に「どうして正社員に家族手当を支払って、期間雇用の私達には支払わないのですか？」と説明を求めた時に、会社が説明責任を果たせるか、つまり一般人からみて合理的とまでは言えないまでも、少なくとも不合理だと思われぬような説明ができているかが求められているものだと思います。

会社が説明責任を果たせず、期間の定めがあることによる労働条件の違いについての説明が不合理である場合、労働契約法20条違反になるのではないかと思います。

#### 2 本判決の判断

では今回の判決では会社は説明責任を果たしたと判断されたのでしょうか？

##### (1) 無事故手当について

「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。」と判断して、正社員に対してのみ無事故手当を支払うことは労働契約法20条にいう「不合理と認められるもの」に当たると判断しました。

「無事故手当は、長期間の雇用継続が予定される正社員に支給することで前記目的との間に親和性を持つものといえる旨」の会社の説明は不合理であると判断されたものです。

## (2) 作業手当について

「本件記録を検討しても、過去に手で積み降ろしの仕事をしてき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り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。」と判断して、正社員に対してのみ作業手当を支払うことは労働契約法20条にいう「不合理と認められるもの」に当たると判断しました。

「作業手当は、元来、乗務員の手積み、手降ろし作業に対応して支給されていたものであるが、現在は、正社員に一律に支給されており、実質的に基本給としての性質を有しているものであるから、その支給不支給の区別が不合理であるということとはできない旨」の会社の説明は不合理であると判断されたものです。

## (3) 給食手当について

「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く、労働契約法20条にいう「不合理と認められるもの」に当たると認めるのが相当である。」と判断しました。

「給食手当は、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って、有能な人材の獲得・定着を図ることを目的とするもので、その支給不支給の区別が不合理であるということとはできない旨」の会社の説明は不合理であると判断されたものです。

## (4) 住宅手当について

「前記アのとおり、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。」と判断して住宅手当を正社員のみを支払うことは労働契約法20条にいう「不合理と認められるものには当たらない」と判断しました。

「住宅手当は、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・定着を図ることを目的とするもので

あるから、その支給不支給の区別が不合理であるとはいえない旨」の会社の説明は不合理ではないと判断されたものです。

## (5) 皆勤手当

「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、前提事実(3)及び(4)のとおり、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。

以上の諸点に照らすと、1 審被告が正社員に対してのみ皆勤手当月額1万円を支給し、契約社員には同手当を支給しない扱いをすることが、労働契約法20条にいう「不合理と認められるもの」に当たると認めることまではできないというべきである。」と判断しました。

「皆勤手当は、長期雇用関係を前提として特に正社員の勤労意欲を高めるために正社員に支給されるものであるが、契約社員であっても、時給の増額という形に反映されているのであるから、その支給不支給の区別が不合理であるとはいえない旨」の会社の説明は不合理ではないと判断されたものです。

## (6) 通勤手当

「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。」労働契約法20条にいう「不合理と認められるもの」に当たると判断しました。

「通勤手当は、配置転換のある正社員に対し、長距離通勤に伴う交通費の援助を目的とするものであり、配置転換がなく、長距離通勤も少ない契約社員との間に金額の差異を設けても、その区別が不合理であるということはできない旨」の会社の説明は不合理であると判断されました。

## 3 裁判所の立場

読んだ印象はいかがでしょう？住宅手当、皆勤手当についての裁判所の判断はかなり強引なもので、労働契約法20条違反と判断されてもおかしくないと思います。

次号でも述べますが、ハマキョウレックス事件の裁判所の判断は、労働契約法20条が解釈によっては日本のこれまでの雇用慣行(正規雇用と非正規雇用との格差等)を激変させる効果があるため、慎重になっている印象を受けます。

また、この事件は、他にも重要な論点について判断しております。就業規則の構造、文言、運用と労働契約法20条との関係についても触れておりますので、次号も続けてご紹介する予定です。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982