



Vol.35

弁護士 岡 正俊
社若経営法律事務所

★正社員と契約社員の労働条件の差が問題となった裁判例

今回のニュースレターでは、期間の定めがあることによる労働条件の相違が問題となった東京メトロ売店の裁判例（東京地裁平成29年3月23日判決）をご紹介します。既に報道や労働組合のブログ等でご存じの方もいらっしゃるかもしれませんが、原告側の請求の大部分を退けた判決となっております（労働組合側からは「欠陥判決」などと批判されているようです）。おそらく控訴されていると思いますので確定したわけではありませんが、東京地裁労働部の判決ですので参考になると思います。

1 事案の概要

東京メトロ駅構内の売店で販売業務に従事してきた契約社員らが、期間の定めのない労働契約を締結している従業員と同一内容の業務に従事しているにもかかわらず賃金等の労働条件において差異があることが、労働契約法20条に違反しかつ公序良俗に反すると主張して、差額賃金（本給・賞与、各種手当、退職金及び褒賞の各差額）相当額等の支払いを求めた事案です。

2 裁判所の判断

(1) 労働契約法20条の解釈について

本件判決も、長澤運輸事件高裁判決（東京高裁平成28年9月7日判決）と同様、労働契約法20条の「期間の定めがあることにより」という文言は、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という趣旨であると解するのが相当であるとして、労働契約法20条違反の有無について検討しています。

また同条が「不合理と認められるものであってはならない」と規定し、「合理的でなければならない」としていないことからすると、あくまで労働条件の相違が不合理と評価されるかどうかを問題としているというべきであり、労働条件の相違に合理的な理由があることまで要求する趣旨ではないとしています。

(2) 正社員と契約社員の職務の内容の違いについて

正社員は各部署において多様な業務に従事しており、売店業務に従事する者はわずかであると認定されています。正社員の中でも専ら売店業務に従事する者もわずかにいたようですが、例外的なケースと判断されています。他方、契約社員は売店業務に専従し、それ以外の業務に従事することはないと認定されています。このような認定に基づき、正社員と契約社員との間には従事する業務の内容及びその業務に伴う責任の程度に大きな違いがあると判断されています。

(3) 職務の内容及び配置の変更の範囲の違いについて

正社員は業務の必要により配置転換、職種転換、出向を命じられることがあり、このことは売店業務に従事する正社員も同様と認定されています。他方、契約社員は売店の変更があり得るにすぎないと認定されています。このような認定に基

づき、正社員と契約社員との間には職務の内容及び配置の変更の範囲についても明らかな違いがあると判断されています。

なお原告側は、契約社員と売店業務に従事する正社員とを比較して、職務の内容及び配置の変更の範囲が同一であると主張しましたが、裁判所は、広く正社員一般と比較すべきであるとして、原告側の主張を退けています。

(4) 本給及び資格手当の違いについて

裁判所は違いがあることは認めつつ、前記(2)(3)の違いがある上、正社員には長期雇用を前提とした年功的な賃金制度を設け、短期雇用を前提とする有期契約労働者には異なる賃金体系を設けるという制度設計をすることには、企業の人事施策上の判断として一定の合理性が認められるといえとしました。また契約社員の本給は高卒新規採用の正社員1年目より高く、10年目の本給を比較しても正社員の本給の8割以上は確保されていることなどを認定し、正社員と契約社員との間で、本給等における違いを設け、昇給・昇格について異なる制度を設けることは不合理なものであるとは認められないとしました。

(5) 住宅手当の違いについて

裁判所は、正社員に支給されている住宅手当が契約社員には支給されないことを認定しつつ、被告会社の住宅手当が正社員に対する福利厚生としての性格が強い手当であるとし、正社員には転居を伴う配転等が予定されており、住宅コストの増大が見込まれることに照らすと、正社員に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ではできないとしました。この点、原告らは、被告会社の営業所が都内に限定されており、転居を伴

う配転はないと主張しましたが、裁判所は、都内であっても転居を伴う場合が想定し得る上、正社員の福利厚生を手厚くすることにより有為な人材の獲得・定着を図るなどの人事施策上の目的が相応の合理性を有すると認められるとし、原告らの主張を退けました。

(6) 賞与・退職金・褒賞の違いについて

これらについても不合理とは認められないとしています。

(7) 早出残業手当の違いについて

被告会社では、正社員の所定労働時間を超える勤務について、はじめの2時間までは1時間につき2割7分増、2時間を超える時間については3割5分増の早出残業手当(割増賃金)を支給していましたが、契約社員には通常の2割5分増の早出残業手当を支給していました。裁判所はこの点について、労基法の趣旨からすると、等しく割増賃金を支払うのが相当とし、この違いは不合理なものといふべきとしました。

3 判決のポイント

本件判決を踏まえると、正社員と契約社員との間に、仕事や配置における違いがあると説明できることに加え、違いのある労働条件が、福利厚生的なものかどうか、合理的な人事施策によるものかどうか、差異の大きさといった点がポイントになるといえます。政府の同一労働同一賃金に関する方向性もあり、こういった訴訟が増えてくると思われますので注意が必要だと思います。