



## Vol.31

弁護士 岸田鑑彦  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★【通勤手当に差を設けることが労働契約法20条違反であるとされた事案】

ハマキョウレックス事件（大津地裁彦根支部平成27年9月16日判決）をご紹介します。なお、同事件は、本年7月26日、大阪高裁において、下記の通勤手当のほか無事故手当等についても差を設けることが違法であるとの判断がなされました。詳しい情報が入り次第、追ってご紹介します。

この事案は、運送業のドライバーについて、期間の定めの有無によって通勤手当に差を設けたことが労働契約法20条に違反し、不法行為を構成すると判断した事案です。

先々月のニュースレターで岡弁護士、向井弁護士が取り上げたN運輸事件（東京地裁平成28年5月13日判決）も、定年後再雇用の契約内容が労働契約法20条に違反しており、定年後再雇用社員についても正社員時と同じ手当・賞与を支払えと命じました。

今後も労働契約法20条違反に関する裁判が起こることが予想されますが、ご紹介するハマキョウレックス事件（地裁）は、労働契約法20条違反を初めて判断した事案だと思われるので、労働契約法20条の解釈も含め整理してみたいと思います。

#### 1 どんな事件だったか

期間の定めのある労働契約を締結

したドライバーが、期間の定めのない労働契約を締結したドライバーの労働条件と比較して不合理な相違のある労働条件を定めた部分は労働契約法20条に違反して無効である等と主張し、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、通勤手当等の差額賃金を請求しました。

#### 2 労働契約法20条の定め

労働契約法20条は、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止しており、「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者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。」と定めています。

では、どのような労働条件の相違が「不合理」となるかですが、ハマキョウレックス事件（地裁）では、「労働者

間の職務内容や職務内容・配置の変更の範囲の異同にその他の事情を加えて考察して、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同様に評価せざるを得ないものを意味すると解すべき」と判断しています。

詳細は次回ご説明しますが、裁判所は、通勤手当についてのみ、交通費の実費の補填であることから、期間の定めのない労働者が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、期間の定めのある労働者には3000円を限度でしか支給されないという労働条件の相違は、労働契約法20条の「不合理と認められるもの」に当たると判断しました(高裁では無事故手当等4種類の手当が違法と判断されたようです)。

### 3 労働契約法20条違反の効果

では、通勤手当の相違が労働契約法20条違反で無効となる場合、期間の定めのある労働者の通勤手当は、労働契約法20条違反の直接の効果として、当然に期間の定めのない労働者の通勤手当と同一になるのでしょうか。

この点、労働契約法12条は、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。」との直律効を定めています。しかし、労働契約法20条には、そのような直律効の定めがあ

りません。

ハマキョウレックス事件(地裁)において、原告側は、労働契約法20条違反で無効とされた労働条件部分は、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条件に自動的に代替されると主張しました。

しかし、裁判所は、労働契約法20条には、労働契約法12条のような直律効がないことを指摘し、「特別の定め(労働契約法12条参照)もないのに、無効とされた労働契約の条件が無期契約労働者の労働条件によって自動的に代替されることになるとの効果を同法20条の解釈によって導くことは困難というべきであるから、労働契約の条件が同条に違反する場合には、別途会社が不法行為責任を負う場合があるにとどまると解さざるを得ない」とし、通勤手当について異なる条件を定めた部分は不法行為を構成し、その差額を損害額と認定しました。

労働契約法20条違反の効果に関する裁判所の理論構成は妥当と考えます。

これに対して、N運輸事件判決(東京地裁平成28年5月13日判決)は、定年後再雇用社員の労働条件の一部が無効である場合は、正社員の就業規則が適用されるとして、差額賃金の請求を認容しています。N運輸事件は控訴されており、控訴審においてどのような判断がなされるか注目したいところです。