



Vol.104

★ハマキヨウレックス事件(2)

前月号に引き続き、ハマキヨウレックス事件（大阪高裁平成28年7月26日判決）について取りあげます。

	正社員	契約社員
基本給	月給制	時給制
無事故手当	該当者には1万円	支給なし
作業手当	該当者には1万円	支給なし
給食手当	3500円	支給なし
住宅手当	2万円	支給なし
皆勤手当	該当者には1万円	支給なし
家族手当	あり	支給なし
通勤手当	通勤距離に応じて 支給(彦根市内居住者は5000円)	3000円
定期昇給	原則あり	原則なし
賞与	原則支給あり	原則支給なし
退職金	原則支給あり	原則支給なし

上記は、ハマキヨウレックス事件の正社員と一審原告契約社員（フルタイムの期間雇用従業員を指します）との労働条件の差を表したもので、明らかな差があります。この差が期間の定めがあることを理由とした不合理なものかどうか（労働契約法20条に違反するか）が問われました。

前月号では、正社員（無期雇用）と契約社員（期間雇用）との無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当は労働契約

法20条に違反し、住宅手当、皆勤手当は労働契約法20条に違反しないと判断したと述べました。

今月号では別の角度からハマキヨウレックス事件判決について触れてみたいと思います。

1 正社員と契約社員の規程は分けて定めたほうが良い？

労働契約法20条に違反した場合に、正社員と同一の権利を有する地位にあることを確認する請求ができるかという問題があります。

つまり賞与や昇給については給与規程に明確な基準や金額が記載されていないことが多く、労働契約法20条に違反していたとしても、具体的な金額を請求できないことがあります。

そのような場合に、正社員と同一の権利を有する地位にあることを判決で確認することができれば（お墨付きを得ることができれば）、この権利確認の判決を基にして会社と交渉をしたり、追加請求をすることができるようになります。この点について裁判所は、

「本件正社員就業規則、本件正社員給与規程、本件契約社員就業規則及び本件有期労働契約に係る前記各雇用契約書上の規定によれば、1審被告では、正社員に適用され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本件契約社員就業規則とが独立して存在するのであって、本件正社員就業規則及び本件正社員給与規程が1審被告の全従業員に適用されることを前提に、契約社員については特則として本件契約社員就業規則に関する規定を適用するような形式を探っていないことからすると、本件契約社員就業規則及び前記各雇用契約書で定める労働条件が労働契約法20条に違反する場合に、前記各規定の合理的な解釈として、本件正社員就業規則及び本件正社員給与規程で定める労働条件が適用されることになると解することはできないというべきである。」と判断しました。

裏返して言うと、「本件正社員就業規則及び本件正社員給与規程が1審被告の全従業員に適用されることを前提に、契約社員については特則として本件契約社員就業規則に関する規定を適用するような形式を探って」いれば、労働契約法20条に違反している場合に契約社員であっても正社員と同じような賞与や昇給を求める権利が発生してしまうということになります。

会社によっては、従業員の中に正社員や契約社員、パートタイマーなど様々な類型があるにもかかわらず、これをひとまとめにして一つの就業規則に定めていることがあります、労働契約法20条違反の点ではリスクがあることになります（私はあまり納得できません）。

また、これは私の推測ですが、「別途

契約社員については、契約社員就業規則を適用する」と定めているにもかかわらず、契約社員就業規則が存在しないという事例が世の中に存在しますが、このような場合は、労働契約法20条違反の場合、正社員と同じような賞与や昇給を求める権利が発生してしまうと思われます。

裁判所がここまで就業規則の定め方について踏み込んで判断することは珍しく、今後正社員と期間雇用の就業規則をきちんと分けて定めることが重要になります。

2 賃金規程に手当の金額を書かないほうが良い？

前頁の表では正社員の無事故手当や通勤手当と異なり、家族手当は「あり」と記載しているだけで、具体的な金額がありません。

実は、家族手当については他の手当と異なり、賃金規程に具体的な金額の記載がませんでした。正社員の実情に応じて、その都度会社が判断し、家族手当の金額を決めていたようです。

原告は、家族手当の金額が規程に定められておらず、特に明確な基準も無かつたため、特定の金額を請求することができず、家族手当の支給について無期労働契約を締結している労働者と同一の権利を有する地位にあることの確認を求めました。

この点について、裁判所は、
「後記（3）イで判示するとおり、前記

労働条件が同条に違反するものであるとしても、同条違反の民事的効力として、当然に正社員（無期契約労働者）の労働条件と同一になる補充的効力を有するものとは認められないし、本件正社員就業規則（乙1）、本件正社員給与規程（乙13）、本件契約社員就業規則（甲1の3）、本件有期労働契約に係る契約書（甲3の1・2）の規定の合理的な解釈として、本件契約社員就業規則及び本件有期労働契約上の該当規定が同法20条に違反する結果、本件正社員就業規則及び本件正社員給与規程の該当規定が適用されることになると解することもできないから、本件有期労働契約における家族手当、一時金の支給、定期昇給及び退職金の支給に関する労働条件の相違が同法20条に違反するか否かについて判断するまでもなく、1審原告が1審被告に対し、家族手当、一時金の支給、定期昇給及び退職金の支給に関し、正社員（無期契約労働者）と同一の権利を有する地位にあることの確認を求めることはできない。」と判断しました。

なかなか分かりづらい内容ですが、要するに、労働契約法20条に違反したからといって、法的に正社員となるわけではないので、規程に明確に金額が記載されていなければ具体的な金銭請求はできないというものです。

金額を記載せず、曖昧に給与規程を作ったほうが労働契約法20条違反で請求が認められないという少しおかしな

結論になっています。

ちなみに、定年後再雇用で問題となつた長澤運輸事件では、給与規定に正社員の賃金の金額が基本給を含め、明確に定められており、賞与についても労働組合と年間で一定の支給月数を支払う旨の労働協約がありました。その為なのかは分かりませんが、長澤運輸事件ではあっさり正社員の賃金との差額請求が認められてしまいました。

日本の裁判所（特に労働裁判）では、裁判所が労使の間で何も約束や決まりごとが無い状態から法律関係を勝手に作り上げてはいけないという立場に立っており、その表れと言えます（一方、家庭裁判所では養育費などを裁判所が決めないといけませんので、裁判所が何も無い状態から法律関係を作ることになります）。

労働契約法20条で同一労働同一賃金を実現するのは司法制度、条文の構造上からも難しく、同一労働同一賃金は本来、政治の世界で具体的に議論されるべきです。

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