



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.125

★長澤運輸事件・ハマキョウレックス事件最高裁判決

既に判決内容をご存知のかたも多いと思いますが、平成30年6月1日に長澤運輸事件・ハマキョウレックス事件最高裁判決が出たため、両最高裁判決について記載いたします。

長澤運輸事件判決

(1) 判決内容

・再雇用者は定年まで正社員の賃金を支給され、老齢厚生年金も予定されており、これらの事情は、不合理かの判断の際に考慮する点として 20 条が挙げる「その他の事情」となる。

・その上で、賃金項目が複数ある場合、項目ごとに趣旨は異なり、労働条件の不合理かどうかは趣旨を個別に考慮すると判断した。

・精勤手当については、嘱託乗務員と正社員の職務内容が同一である以上、皆勤を奨励する必要性に相違はなく、不合理であると判断したが、その他の能率給・職務給、住宅手当、家族手当、賞与については会社側の配慮（基本賃金の増額、歩合率増加、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始まで 2 万円の調整金）、定年後再雇用である点や正社員時の年収の約 8 割程度の支給がなされていることを理由に不合理とはいえないと判断した。

(2) 今後の注意点

①再雇用後の賃金（特に職務関連手当の削減）については説明が必要となる

私は最高裁が手当についてここまで個別判断を徹底することは予想できませんし

た。長澤運輸事件一審判決も同二審判決も、定年前の正社員時の給与総額を重視して、個別の手当についてはほとんど判断しなかったのに対し、最高裁はあくまでも個別の手当について個別判断を行い、結論を導きました。

今回の最高裁判決は精勤手当を除いて、会社側の勝訴に終わりました。しかし、本件は、会社は労働組合と相当回数団体交渉をし、長い時間をかけて再雇用規定や再雇用賃金制度を制定した事案です。

世の多くの再雇用事例は「現役時代の何割が妥当」か？等賃金総額を重視し再雇用後の賃金を決めている場合が多く、正社員時の手当が再雇用時に不支給となることについて具体的な検討を行っている事例は非常に少ないため、長澤運輸最高裁判決の判断枠組みに従えば、手当の不支給が違法とされる可能性もあります。

特に今回違法と判断された精勤手当や、よく正社員に支払われることのある職務手当、職能手当、営業手当等職務に関連する手当であれば、定年後再雇用時に支給しない理由を説明できるようにしなければなりません。

②改正後の均等規定により同種の紛争が起きる可能性あり

今回の最高裁の判断は労契法 20 条の均衡規定に基づくものであり（ここは争いがあり水町先生は均衡のみならず均等規定でもあると述べております）、新しく創設される均等規定に基づいてなされたものではあ

りません。

本件のような職務の内容及び配置の変更の範囲が全く同じ場合は、均衡規定ではなく均等規定が問題になるべきです。定年後再雇用の特殊性はあっても、改正法施行後は、同じ職務及び職務の範囲であれば、今回の最高裁とは異なり、一審判決のように正社員時と同一の賃金を支払えとの判決が出る可能性があります。改正法施行までにガイドライン等で定年後再雇用について言及があるかもしれませんが、均等規定施行後は注意が必要となります。

③「社会的容認」論を採用しなかった

長澤運輸事件高裁判決が採用した「同じような業種で同じような規模の会社が支払う再雇用後の給与水準であれば、不合理とはいえない」という「社会的容認」論を最高裁は採用しませんでした。「うちの業界ではこのくらいが普通なのだ」という論理は通用せず、個別の手当について、「なぜ正社員に対してのみ支払うのか」具体的な説明が必要となります。

ハマキョウレックス事件判決

(1) 判決内容

転居を伴う配転がある正社員は、住宅費用が多額となり得るため、住宅手当の差は不合理ではない。皆勤手当は運転手を一定数確保する必要から皆勤を奨励する趣旨であり、職務内容によって両者の間に差は生ぜず、契約社員に支給しないのは不合理であると判断した。二審判決が認定した通り、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当の契約社員に対する不支給も不合理であると判断した。

(2) 今後の注意点

①ガイドライン案に沿った実務運用が必要となる

今回の最高裁判決はガイドライン案に沿っている内容と言えます。多くの事例の家族手当、(転勤を前提としない)住宅手当、通勤手当、精勤手当、危険手当等が、非正規雇用に支給しないのは「不合理」であり違法であると判断されることとなります。

もっとも、今回の両最高裁判決はいずれも職務内容が同一の事案であり、ガイドライン案のように職務内容が同一でなくとも各種手当を支給せよとの結論に至るかは現時点では不明です。期間雇用が多数在籍し、かつ正社員と期間雇用の職務内容が同一で、両者の間に両判決のような手当の相違がある場合には、早急に賃金制度の変更を検討しなければなりません。

②「有為人材確保」論を採用しなかった

これまで会社側は、正社員という「有為人材」の確保のためには正社員のみに特定の手当等を支払うのは不合理とはいえないという「有為人材確保」論を主張することがありましたが、最高裁は「有為人材確保」論を採用しませんでした。今後は個別の手当について、「なぜ正社員に対してのみ支払うのか」具体的な説明が必要となります。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982