



弁護士 向井 蘭  
社若経営法律事務所

## Vol.127

### ★井関松山製造所事件(松山地裁平成30年4月24日判決)

#### 1 日本版「同一労働同一賃金」の波は製造業にも波及

ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件両最高裁判決は、いずれも物流業の事案であり、日本郵便事件(東京・大阪)も物流業の事案でした。では、物流業のみ今後も日本版「同一労働同一賃金」は問題になり続けるのでしょうか?そのようなことはありません。この流れは製造業にも波及する可能性が高いと考えられます。今回ご紹介する判決は、大手製造企業の子会社の事例です。判決は製造業を営む企業に厳しい内容となりました。

#### 2 事案

被告勤務の有期雇用従業員である原告が、有期雇用と無期雇用では賞与、家族手当、住宅手当及び精勤手当の支給に関して不合理な相違が存在すると主張して、被告に対し、当該不合理な労働条件の定めは労働契約法20条により無効であると、損害賠償請求等を求めた事案です。

#### 3 職務の内容及び配置の変更の範囲について

判決は以下のとおり判断しました。このように正社員と有期雇用従業員の職務内容がほぼ変わらない職場は世の中にたくさんあり、今後この判決が他の事案に波及する可能性があります。

・原告らと同一の製造ラインに配属された正社員との間に定常業務の内容に相違は無い

・一部管理業務や新機種関連業務は正社員のみが行うが、正社員の一部が行うに過ぎず、業務の内容に大きな相違は無い

・正社員についてはミスの発生時及び発生後の対応の程度が異なっており、正社員と有期契約労働者で業務に伴う責任の程度が一定程度相違している

・正社員のみが職長以上の職制に就き、原告ら有期雇用従業員が職制に就くことは無い

・部をまたがる異動や転居を伴う転勤は正社員・有期雇用従業員共に無い

#### 4 結論

##### (1) 賞与

×請求棄却

賞与については、正社員については将来職制に就く可能性があること、かつ責任の程度が有期雇用従業員と異なることから有為な人材を確保する必要があるため、賞与支給1回当たりおよそ30万円以上の差が正社員との間にあったとしても(有期雇用従業員については寸志5万円)、賞与の相違については不合理とまでは言えないとして、請求が認められませんでした。

しかし、私は、本件と同じように職務の内容等がほぼ変わらないにもかかわらず、寸志レベルの賞与しか支払っていない事案では、今回と異なり違法であると判断される可能性があると思っています。ハマキョウレックス事件最高裁判決は二審が採用した「有為人

材論」を採用しませんでした。今回の判決は「有為人材論」を前提にしており、今後発表されるであろう同一労働同一賃金ガイドラインの内容によっては「有為人材論」を主張することはできず、本件のような事案は違法と判断される可能性があります。

## (2) 家族手当

### ○請求認容

日本郵便事件から続く家族手当不支給が不合理であると判断する流れは止まらず、請求が認容されました。

「配偶者及び扶養家族がいることにより生活費が増加することは有期契約労働者であっても変わりがないから、無期契約労働者に家族手当を支給するにもかかわらず、有期契約労働者に家族手当を支給しないことは不合理である。」

## (3) 住宅手当

### ○請求認容

住宅手当についても請求が認容されました。

「有期契約労働者であっても、住宅費用を負担する場合があることには変わりはない。したがって、無期契約労働者には住宅手当を支給し、有期契約労働者には住宅手当を支給しないことは、不合理であると認められる。」

## (4) 精勤手当

### ○請求認容

精勤手当についても請求が認容されました(判決文は省略します)。ハマキョウレックス事件判決や長澤運輸事件判決の内容からすれば、今後も精勤手当不支給は不合理であると判断される事案が続きます。

## 5 気になる就業規則への言及

労働契約法20条違反により労働契約上の地位を求めることができるのか、損害賠償請求しかできないのかという論点がありますが、その文脈で以下の点が指摘されました。

「例えば、就業規則が全従業員に適用され、その一部条項のみ有期契約労働者の適用を除外する定めが置かれているような場合には、当該定めを無効とすることにより、結果として有期契約労働者についても無期契約労働者と同様に当該就業規則が適用されることになるが、そのように就業規則等の規定を合理的に解釈することができない場合には、前記のとおり、不法行為による損害賠償責任が生じ得るにとどまるものと解するほかないというべきである。」

上記下線部のような就業規則は世の中にまま見受けられます。契約上の地位が認められてしまうと、損害賠償請求と異なり、雇用契約にもとづく賃金の不払いは労働基準法違反になりますし、不利益変更をして就業規則を変えないと全ての有期雇用従業員に労働契約法20条違反の賃金を支払わないといけなくなります。非常に厄介なことになりますので、今後は就業規則の定め方についても注意が必要です。

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