



Vol.55

弁護士 岡 正俊
杜若経営法律事務所

★ハマキョウレックス事件差戻後高裁判決

はじめに先月の私のニュースレターの訂正がございます。第2問の正解を○と記載していましたが、正しくは×です。この場を借りてお詫び申し上げます。

さて、既にご案内の通り、今年6月1日にハマキョウレックス事件の最高裁判決が出され、その中で契約社員に対する皆勤手当の不支給が労働契約法20条にいう「不合理」に当たるとされ、「被上告人が皆勤手当の支給要件を満たしているか否か等についてさらに審理を尽くさせるため同部分につき本件を原審に差し戻す」とされました。これを受けて、先週12月21日に差戻後の高裁判決が言い渡されました。差戻後の高裁判決は、「皆勤手当の支給要件を満たしているか否か」以外にも、皆勤手当の不支給が不合理な差に当たるか否かについて改めて詳細に理由を示しています。今回はこのハマキョウレックス事件の差戻後高裁判決について見てみたいと思います。

差戻後高裁判決は、結論としては当然ながら、契約社員に対する皆勤手当の不支給は不合理な差に当たるとしています。興味深いのは、不

合理的な差か否かの判断の中で「代償措置」という言葉を使っている点です。これは長澤運輸事件最高裁判決が、不合理か否かは個々の賃金項目毎に判断するとしつつ、ある賃金項目（例えば皆勤手当）が「他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定され」という事情も考慮されると述べたのを受けたものです。ハマキョウレックス事件に即していうと、同社では、契約社員の時給増減の評価のために、評価基準・支給基準（本件運用基準）を作成していました。そこで、「本件運用基準」による時給増が、契約社員に皆勤手当を支給しないことに対する「合理的な代償措置」といえれば、この代償措置も考慮して判断するということを行っています。もっとも高裁判決は、結論としては、「合理的な代償措置」に当たらないとしています。

その理由としては主に以下の点をあげています。

- ・契約更新が必ずしも法的に保障されていないこと
- ・就業規則上、契約社員である乗務員の昇給は原則として行わないとされていること
- ・「本件運用基準」に基づいて昇

給することがあるとしても、同基準に定める評価項目は「遅刻」の有無・「体調管理」の適否であって、皆勤手当支給の要件である「全営業日を出勤」とは必ずしも一致しない。

- ・評価点 16 点（満点は 20 点）以上で昇給するところ、「遅刻」「体調管理」を満たしても 4 点にしかない。

- ・昇給したとしても昇給額は最大で時給 15 円にとどまり（なお、控訴人の時給アップはこれにも達していない）、皆勤手当月額 1 万円と大きな差がある。

- ・雇用継続により次年度以降も昇給の効果が継続するが、雇用継続に法的な保障がないことからすると、これによって判断は変わらない。

- ・したがって、「本件運用基準」による昇給は、「合理的な代償措置」とはいえない。

- ・正社員である乗務員と契約社員である乗務員との間には、新人教育担当の有無、班長業務の有無、目標管理制度の有無など職務の違いがあるが、主な業務である配送業務においては職務の内容に異なるところがないし、出勤する乗務員を一定数確保するために皆勤を奨励するという皆勤手当の趣旨と関連するのは配送業務である。

事実関係としては同じにもかかわらず、最高裁判決の前と後で、大阪高裁の判断は全く逆の判断です。どちらにも転びうるということは、つまり「この事案の結論としては不合理ではないとするのがバランスのとれた結論だ」という心証を裁判官に持ってもらうことが重要ということです。そのためには、「皆勤」や「勤怠」を評価項目にする、金額的にも皆勤手当とバランスのとれた昇給額とするといった対応が必要です。

なお、時給増を代償措置とする場合、これが否定されると時給を上げたのに、さらに皆勤手当相当の損害賠償をしなければならないというリスクがあります。本件差戻後高裁判決も、時給増の分を損害賠償額から差し引くことを否定しています。そうすると、時給増を代償措置とするよりも、職務の違いを考慮して正社員よりも低額の皆勤手当を支給するといった対応の方が、万が一不合理とされたとしても、差額を支払えば足りるのでリスクは低くなるといえそうです。