



Vol.2

弁護士 平野剛
社若経営法律事務所

★ハマキョウレックス事件の「その後」～無期転換社員に正社員就業規則が適用されるか？

弁護士の平野剛です。本年4月1日より中小企業についてもパート有期労働法が適用されるようになり、いわゆる「同一労働・同一賃金」の対応が求められるようになりました。

今回ご紹介する大阪地裁令和2年11月25日判決は、「同一労働・同一賃金」に関して最初に最高裁判決（平成30年6月1日）が言い渡された事件の労働者の「その後」の処遇を巡って争われた事件の判決です。

1 事案の概要

この事件の原告2名は、平成20年10月ないし平成22年9月から会社と有期労働契約を締結し、トラック運転手として配送業務に従事してきた者で、労働契約法（以下「労契法」）18条1項の無期転換の申込をし、平成30年10月1日以降の契約は無期労働契約となっていました。

会社には正社員就業規則と契約社員就業規則の2種類の就業規則があり、このうち契約社員就業規則では、平成29年10月改正により、労契法18条に基づく無期転換に対応する定めを設け、この定めに基づいて無期契約を締結した労働者（無期契約社員）に契約社員就業規則が適用されること、「無期契約社員の労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件とする。ただし、無期契約社員と合意のうえ、異なる労働条件を定めることができる」との内容を定めていました。

なお、原告らのうち1名は前記最高裁判決の事件の原告となっていた者で、会社は最高裁判決及び差戻後の大阪高裁判決を受

け、相違が不合理と判断された無事故手当、作業手当、食事手当及び皆勤手当を時給換算した処遇改善費を原告らの賃金に組み込んでいました。

こうした前提事実のもと、原告らは無期転換後に正社員就業規則が適用されるべきであると主張して、正社員就業規則に基づく権利を有する地位の確認等を求めて提訴しました。

2 争点及び裁判所の判断

本件の主な争点は、①正社員就業規則による旨の合意の有無、②正社員就業規則が労契法18条1項の「別段の定め」に当たるか、の2点です。

このうち争点①については、原告らの無期転換の前後に行われた複数の団体交渉において組合が無期契約社員に正社員就業規則が適用されるべきであると主張したのに対して会社が正社員就業規則は適用されない旨繰り返し回答していたこと、原告らはこれらの会社の回答がなされた後に無期転換後の労働条件は「契約社員就業規則による」旨が明記された契約書に署名押印していたことを指摘し、契約社員就業規則が適用されることについての明示の合意があったと判断しました。

争点②との関連では、原告らは、無期転換後に契約社員就業規則を適用することは、正社員より明らかに不利な労働条件を設定するものとして、均衡考慮の原則（労契法3条2項）及び信義則（同条4項）に違反し、（就業規則の内容面での）合理性の要件（同法7条）を欠くと主張していました。

この主張に対し、裁判所は、「無期転換後

の原告らと正社員との間にも、職務の内容及び配置の変更の範囲に関し、有期の契約社員と正社員との間と同様の違いがある」、
「無期転換後の原告らと正社員との労働条件の相違も、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲等の就業の実態に応じた均衡が保たれている限り、労働契約法7条の合理性の要件を充たしている」と説示しました。さらに、裁判所は、「なお、無期転換後の原告らと正社員との労働条件の相違が両者の就業実態と均衡を欠き労契法3条2項、4項、7条に違反すると解された場合であっても、契約社員就業規則の上記各条項に違反する部分が原告らに適用されないというにすぎず、原告らに正社員就業規則が適用されると解することはできない。すなわち、上記部分の契約解釈として正社員就業規則が参照されることはありうるとしても、…上記各条項の効力として、原告らに正社員就業規則が適用されると解することはできない」と述べ、結論として、争点②についても正社員就業規則が労契法18条1項の「別段の定め」には当たらないと判断し、その適用があることを前提とした原告らの請求を棄却しました。

3 無期転換社員に適用される就業規則と「同一労働・同一賃金」へのケア？

争点①における判断は、事実経過を見れば当然の内容です。従来から各方面で解説されていたとおり、有期契約からの無期転換社員に対してどの就業規則が適用されるのかを明確にしておくことが重要です。

問題は争点②の判断で、パート有期労働法8条の考慮要素について検討したうえで、正社員と無期転換社員の就業実態に応じた均衡が保たれていない場合には、労契法7条に基づいて契約社員就業規則の定めが適用されず、正社員就業規則を参照して損害

賠償請求権が成立し得る余地のある内容となっています。この点に関しては、井関松山製造所事件判決（高松高裁令和元年7月8日、令和3年1月19日の最高裁の上告棄却・不受理決定により確定）では、無期転換社員向けの就業規則における定めが有期契約社員と同一の内容であること、無期転換就業規則の制定にあたって組合と交渉しておらず組合が受け入れたと認められないこと、会社側で無期転換就業規則の合理性について立証しないことを挙げ、有期契約であれば労契法20条（当時）違反で認められた損害賠償請求について、無期転換後も認める判断をしていました。同判決や本件判決によると、無期転換社員との正社員との間の違いについても、有期契約社員やパート社員と同様に、就業規則の合理性の有無の判断を通じて、パート有期労働法8条の均衡待遇（「同一労働・同一賃金」）が求められることになってきます。こうした判断は、法の文言から明らかに飛躍した対応を企業に求める結果となり、法解釈としては行き過ぎであると個人的には考えています。

もっとも、「有期契約社員であれば損害賠償請求が認められたのに無期転換すると認められなくなるのは不公平だ」という労働者側の主張も、全く理解できないわけではありません。本年3月24日、厚労省労働基準局が実施する「多様化する労働契約のルールに関する検討会」の第1回が行われ、今後、この検討会で無期転換社員の処遇についてのルールも検討される模様です。本件判決や国の動きを踏まえると、今後無期転換社員にも均衡待遇が求められる可能性があることを見据え、無期転換社員の人材活用方法や処遇について検討し始めた方がよいと思われます。