

平成30年8月13日

連載「働き方改革後の労務管理」(第1回)
～ハマキョウレックス・長澤運輸最高裁判決を踏まえて(前編)～

弁護士法人ほくと総合法律事務所
弁護士 石毛 和夫
弁護士 岡本 大毅
弁護士 浅野 綾子
弁護士 横瀬 大輝

平成30年6月29日、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」、いわゆる「働き方改革関連法」が成立した。

ご承知の通り、「働き方改革関連法」は、労働基準法や労働契約法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(「パートタイム労働法」)、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(「労働者派遣法」)等を改正し、36協定によっても超えることのできない時間外労働の上限や、いわゆる「高度プロフェッショナル」制度の創設、パートタイム・有期雇用労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇差を解消するための規定の整備などを盛り込んだ大規模なものである。

「働き方改革関連法」により、労務管理・労働契約の実務は大きな変化を迫られる。しかし他方、同法による「改革」には、これまで積み重ねられてきた裁判例・実務例の延長線上にあるものも少なくない。

そこで、本連載は、誰もが気になる「働き方改革後」の労務管理実務のポイントについて、これまでの裁判例や実務動向等を題材にしながら、より具体的に、お示ししていきたい。

連載初回となる本稿では、働き方改革関連法の概要に触れた後、折しも「同一労働同一賃金」に関して近時判断が示された2つの最高裁判決(ハマキョウレックス事件及び長澤運輸事件)を紹介する(前編)。その上で、当該最高裁判決が「働き方改革後」の実務に与える影響及びそれを踏まえ企業として対応すべき事柄を具体的に考察することとしたい(後編)。

第1 働き方改革関連法の概要

厚生労働省の説明によれば、「働き方改革関連法」は三本の柱から成る。「Ⅰ 働き方改革の総合的かつ継続的な推進」「Ⅱ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等」そして「Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」である。

「Ⅰ 働き方改革の総合的かつ継続的な推進」は、雇用対策法を改正して、働き方改革に係る基本的考えを明らかにするとともに、国が、改革を総合的かつ継続的に推進するための基本方針を定めること等を定めるものである。

「Ⅱ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等」には、(1)時間外労働の上限設定(月45時間、年360時間を原則とし、臨時的・特別な事情がある場合でも年720時間・単月100時間未満、複数月平均80時間を限度とする)、(2)高度プロフェッショナル制度の創設(高度の専門的な知識を必要とする等の業務に従事する労働者について、一定の要件の下で、労働時間・休日・深夜の割増賃金等の規定を適用除外とするもの)等の、実務に大きな影響を与える内容が含まれる。

また、「Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」にも、(1)パートタイマー・有期労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇差の禁止に関連して、待遇差の不合理性は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨の明確化、(2)有期労働者について、①職務内容及び②職務内容・配置の変更範囲が正規雇用労働者と同一である場合の均等待遇の確保の義務化、(3)派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇または②一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することの義務化等の、実務に大きな影響を与える改正が含まれる。

第2 2つの最高裁判決

ハマキョウレックス事件の最高裁判決（以下「ハマキョウ最判」という。）¹及び長澤運輸事件の最高裁判決（以下「長澤運輸最判」という。）²は、いわゆる「同一労働同一賃金」に関して、正社員と有期労働者（契約社員や嘱託社員）との間で、労働の内容には差異がないにもかかわらず、労働条件（賃金・諸手当等）に区別が設けられていることの合理性が争われた事件である。

1 ハマキョウレックス事件

(1) 事案の概要

原告（以下「X」という。）は、物流大手の株式会社ハマキョウレックス（以下「ハマキョウ」という。）との間で有期雇用契約を締結していた契約社員である。Xは、ハマキョウにおける正社員と契約社員との間の労働条件の格差は、契約期間の定めがあることによる「不合理」な相違であって、労働契約法（以下「労契法」という。）20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）に違反するものとして、正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認及び正社員が通常受給すべき賃金との差額の支払い等を求めた。

Xがハマキョウとの間で締結した有期雇用契約の内容は、次のとおりである。

期間	平成20年10月6日～平成21年3月31日（更新あり）
支店	彦根支店
業務内容	配車ドライバー
勤務時間	午前5時～午後2時
賃金	時給1150円、通勤手当3000円（月額）
昇給・賞与	原則として昇給・賞与の支給はない。ただし、会社の業績及び勤務成績を考慮して、昇給し又は賞与を支給することがある。

(2) 正社員と契約社員の労働条件の相違

ハマキョウの彦根支店の正社員と契約社員の労働条件の相違は下表のとおりである（地裁、高裁及び最高裁がそれぞれの手当等について労契法20条の期間の定めがあることによる不合理な相違と判断したか否かについても併せて記載した。）。

¹ 最高裁第二小法廷 平成30年6月1日 判決 平成28年（受）第2099号

² 最高裁第二小法廷 平成30年6月1日 判決 平成29年（受）第442号

	種類	正社員	契約社員	地裁	高裁	最高裁
①	基本給	月給制	時給制	—	—	—
②	住宅手当	2万円	なし	○	○	○
③	皆勤手当	1万円	なし	○	○	×
④	無事故手当	1万円	なし	○	×	×
⑤	作業手当	1万円	なし	○	×	×
⑥	給食手当	3500円	なし	○	×	×
⑦	通勤手当	5000円	3000円	×	×	×
⑧	家族手当	あり	なし	○	—	—
⑨	定期昇給	原則あり	原則なし	○	—	—
⑩	賞与	原則あり	原則なし	○	—	—
⑪	退職金	原則あり	原則なし	○	—	—

○：不合理であるとは認められない

×：不合理である

—：判断していない

なお、彦根支店におけるトラック運転手の業務の内容には、正社員と契約社員との間に相違はなく、当該業務に伴う責任の程度に相違があったとの事情もうかがわれないと認定されている。

(3) 争点

労契法第20条は、「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度・・・、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」と定める。

本件では、上記の正社員と契約社員との間の労働条件の相違が、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を禁止した労契法20条に違反するかどうかが主な争点となった。

(4) ハマキョウ最判の判断

ア 労契法20条の趣旨・同条違反の効果等

ハマキョウ最判は、労契法20条の趣旨について、「有期契約労働者については、無期労働契約を締結している労働者・・・と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくく、両者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとするを禁止したものである」とするとともに、「職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定である」と判断した。ここでいう「職務の内容等」とは、同条が明示する以下の3つを意味する。

- A 職務の内容（業務の内容＋業務に伴う責任の程度）
- B 職務の内容及び配置の変更の範囲
- C その他の事情

また、ハマキョウ最判は、有期労働契約のうち労契法20条に「違反する労働条件の相違を設ける部分は無効」となるとする一方で、労契法20条違反の効力により「当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではない」と判断した。

そのため、Xの労働条件が正社員の労働条件と同一であることを前提にした差額の賃金請求等については、Xの請求は棄却された。一方で、ウで述べるとおり、ハマキョウ最判は、正社員と有期労働者の労働条件で相違があるものの一部について、「期間の定めがあることによる」「不合理な」相違と判断した上で、差額について損害賠償請求を認めた。

イ 労契法20条違反となる要件・立証責任

ハマキョウ最判は、労契法20条の「期間の定めがあることにより」について、「有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が期間の定めの有無に関連して生じたものであることをいう」と判断した。すなわち、労働条件の相違が「期間の定めがあることを理由として」なされていることは必要ではなく、「期間の定め有無に**関連して**」なされたものであれば足りるということの意味する。

また、ハマキョウ最判は、「不合理と認められるもの」について、「有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であると評価することができるものであることをいう」と判断した。これは、「合理的でない」ことが要件ではなく、「不合理である」ということを、労契法20条違反を争うものが立証しなければならない(=立証責任を負う)という意味である。

ウ 各種手当の労契法20条違反該当性

ハマキョウ最判は、各種手当の相違について「職務の内容等³を考慮して不合理と認められるもの」かどうかを検討している。

まず、ハマキョウ最判は、正社員と契約社員のA：職務内容については、「**両者の職務の内容に違いはない**」とする。一方で、B：職務の内容及び配置の変更の範囲については、「**b-1：正社員は、出向を含む全国規模の広域異動の可能性**があるほか、等級役職制度が設けられており、職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、**b-2：将来、上告人の中核を担う人材として登用される可能性**があるのに対し、契約社員は、就業場所の変更や出向は予定されておらず、将来、そのような人材として登用されることも予定されていないという違いがある」として、両者に違いがあると判断した(「b-1、b-2」及び太字下線は筆者が記した。)

その上で、ハマキョウ最判は、各種手当の趣旨を認定した上で、当該趣旨とB：職務の内容及び配置の変更の範囲に差異があることが結び付くか否かを検討するとともに、C：その他の事情が認められるか否かを検討している。なお、Bについては、b-1：広域異動の可能性とb-2：中核人材への登用可能性の2つの観点に分けて判断している。

これらの観点を軸にして、ハマキョウ最判の判断内容及び結論を整理すると、下表のとおりである。

³ ここでいう「職務の内容等」は、先述のとおり、A：職務の内容、B：職務の内容及び配置の変更の範囲、C：その他の事情を意味する。

	手当の種類	結論	手当の趣旨	A 職務内容	B 職務内容・配置変更の範囲		C その他の事情
					b-1 広域異動の可能性	b-2 中核人材への 登用可能性	
②	住宅手当	○	住宅費用の補助	差異なし	<ul style="list-style-type: none"> ・契約社員：<u>なし</u> ・正社員：<u>あり</u> ⇒正社員は、契約社員と <u>比較して住宅費用が多額</u> となり得る	—	—
③	皆勤手当	×	トラック運転手の確保の必要性 ⇒皆勤を奨励	差異なし	Bに差異があることは、運転手の確保の必要性とは関係なし		<ul style="list-style-type: none"> ・契約社員は昇給しないのが原則 ・皆勤の事実を考慮して昇給が行われたことはない
④	無事故手当	×	<ul style="list-style-type: none"> ・優良ドライバーの育成 ・安全輸送による顧客の信頼獲得 	差異なし	Bに差異があることは、安全運転や事故防止の必要性とは関係なし		なし
⑤	作業手当	×	特定の作業の対価 ⇒作業そのものを金銭的に評価	差異なし	Bに差異があることは、行った作業に対する金銭的評価とは関係なし		なし
⑥	給食手当	×	食費の補助	差異なし	Bに差異があることは、勤務時間中に食事を取ることの必要性・程度とは関係なし		なし
⑦	通勤手当	×	通勤費用の補填	差異なし	Bに差異があることは、通勤費用の多寡とは関係なし		なし

○：不合理であるとは認められない

×：不合理である

—：判断していない

このように、ハマキョウ最判は、住宅手当については正社員と契約社員との間に差異を設けることが不合理であるとは認められないとしつつも、皆勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当及び通勤手当については、両者の間に差異を設けることが不合理であると判断した。

2 長澤運輸事件

(1) 事案の概要

原告ら（以下「X2ら」という。）は、セメント等の輸送会社を営む長澤運輸株式会社（以下「長澤運輸」という。）を60歳で定年退職した後に、長澤運輸との間で1年間の有期労働契約を締結して嘱託乗務員として再雇用された。原告らは、嘱託乗務員と無期労働契約の正社員との間の賃金格差（定年退職前から21%減）は不合理であるとして、有期労働契約による賃金の定めが労契法20条に違反し無効であり、原告らには正社員に対する就業規則等が適用されることになると主張して、長澤運輸に対して当該正社員に対する就業規則等により支給されるべきである賃金と、嘱託乗務員待遇で実際に支給された賃金との差額及びこれに対する遅延損害金の支払を求めた。

(2) 正社員と嘱託乗務員の労働条件の相違

長澤運輸の正社員と、定年後に有期労働契約を締結した嘱託乗務員（以下「嘱託乗務員」という。）の労働条件の相違は、下表のとおりである（地裁、高裁及び最高裁がそれぞれの手当等について労契法20条の期間の定めがあることによる不合理な相違と判断したか否かについても併せて記載した。）。

	種類	正社員	嘱託乗務員	地裁	高裁	最高裁
①	固定給	基本給 (在籍給+年齢給)	基本賃金	×	○	—
②	成果給	能率給 (月稼働額×職種に 応じた係数)	歩合給 (月稼働額×職種に 応じた係数)			○
③	職務給	職種による	なし			—
④	調整給	3500円	2万円 ※			×
⑤	精勤手当	5000円	なし			×
⑥	残業手当	超勤手当	時間外手当			○
⑦	住宅手当	1万円	なし			○
⑧	家族手当	配偶者5000円 子1人5000円	なし			○
⑨	役付手当	班長3000円 組長1500円	なし			○
⑩	賞与	あり	なし			○
⑪	無事故手当	5000円	5000円			—
⑫	通勤手当	定期代相当額	定期代相当額			—
⑬	退職金	あり	なし			—

※ 老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間

(3) 争点

本件では、上記の正社員と嘱託乗務員との間の労働条件の相違が、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を禁止した労契法20条に違反するかどうか
が主な争点となった。

(4) 長澤運輸最判の判断

長澤運輸最判は、ハマキョウ最判と同様の判断枠組みを用いた上で、不合理性の判断に関し、まず、嘱託乗務員と正社員には、A：職務の内容とB：職務の内容及び配置の変更の範囲については、いずれも差異はない旨、判示した。

その上で、長澤運輸最判は、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断する際に考慮されることとなる事情について、「労働者の職務内容及び変更範囲並びにこれらに関連する事情に限定されるものではない」と判示し、さらに、**有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であること**が、当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において、労契法20条にいうC：その他の事情として考慮されることとなる事情に当たると判示した。

また、長澤運輸最判は、正社員と嘱託乗務員の労働条件の相違の不合理性の判断に当たっては、「両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき」と判示した。

その上で、長澤運輸最判は、嘱託乗務員と正社員の間には、A：職務内容及び配置の変更の範囲の2つの観点についてはいずれも同一であることを前提として、各種手当の趣旨を認定した上で、嘱託乗務員と正社員との間の労働条件の相違が不合理ではないといえる、C：その他の事情があるか否かを判断している。

これらの観点を軸にして、長澤運輸最判の判断内容及び結論を整理すると、下表のとおりである。

	種類	結論	趣旨	A 職務 内容	B 職務内容・配 置変更の範囲	C その他の事情
②	能率 給	○	労務の成果に対する賃金	差異 なし	差異 なし	(1) <u>収入の安定に配慮</u> （基本賃金＞定年時の基本給） ＋ <u>労務の成果が賃金に反映されやすくなるような工夫</u> （歩合給の係数を高く設定） (2) 嘱託乗務員の「 <u>基本賃金＋歩合給</u> 」は、 正社員の「 <u>基本給＋能率給＋職務給</u> 」に対応 ⇒両者の差額は2%～12%の範囲内 (3) <u>老齢厚生年金の支給</u> （一定の要件あり） (4) 労組との団体交渉を経て、 <u>調整給</u> 支給（2万円。 (3)の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間）
③	職務 給			差異 なし	差異 なし	
⑤	精勤 手当	×	1日も欠かさずに 出勤することを奨励	差異 なし	差異 なし	(1) 職務内容が同一である以上、両者の間で皆勤を 奨励する必要性に相違なし (2) 歩合給・能率給に係る係数が異なることをもって、 精勤手当の不支給が不合理でないということとは できない
⑥	残業 手当	×	労基法所定の割増 賃金	差異 なし	差異 なし	・精勤手当の不支給が不合理 ⇒時間外手当の計算基礎に精勤手当が含まれない ことも不合理
⑦	住宅 手当	○	福利厚生・生活保 障（住宅費補助＋ 家族を扶養するた めの生活費に対す る補助）	差異 なし	差異 なし	・正社員：幅広い世代の労働者 ・嘱託乗務員：老齢厚生年金＋調整給の支給
⑧	家族 手当	○		差異 なし	差異 なし	
⑨	役付 手当	○	正社員のうち役付 者に対して支給	差異 なし	差異 なし	正社員の中から指定された役付者であることに対し て支給されるもの
⑩	賞与	○	多様な趣旨（労務 の対価の後払い、 功労報償、生活費 の補助、労働者の 意欲向上等）	差異 なし	差異 なし	・退職金＋老齢厚生年金＋調整給の支給 ・嘱託乗務員の年収は定年退職前の79%程度 ⇒嘱託乗務員の収入の安定に配慮しながら、労務 の成果が賃金に反映されやすくなるような工夫

○：不合理であるとは認められない

×：不合理である

このように、長澤運輸最判は、能率給及び職務給、住宅手当、家族手当、役付手当並びに賞与については正社員と嘱託乗務員との間に差異を設けることが不合理であるとは認められないとしつつも、精勤手当及び残業手当については、両者の間に差異を設けることが不合理であると判断した。

3 小括

ハマキョウ最判及び長澤運輸最判は、従前下級審裁判例において判断の分かれていた論点について最高裁の考え方を初めて示したものである。したがって、実務への影響は避けて通れない。

そこで、次に、その具体的な影響及びそれを踏まえ企業として対応すべき事柄について解説する。

（後編につづく）

<筆者略歴>

石毛 和夫 (いしげ かずお)

弁護士法人ほくと総合法律事務所 パートナー

1996年 東京大学経済学部経済学科・1997年 同経営学科卒業、1999年 弁護士登録、あさひ法律事務所（現・西村あさひ法律事務所入所）。政府系事業再生ファンド「産業再生機構」シニアマネージャー（2003年～2006年）等を経て、2011年から現職。2012年 政府認定経営革新等支援機関認定。2017年から第二東京弁護士会災害対策委員会副委員長。

労働法務、企業コンプライアンス、企業買収・再編、事業再生、災害対策等。「再建型私的整理の実務」（中央経済、共著）等の著作のほか、「銀行法務 21」誌（経済法令）に「金融商事实務判例紹介」、「旬刊経理情報」誌（中央経済）に「ビジネス実務相談室」の連載を持つ。

岡本 大毅 (おかもと だいき)

弁護士法人ほくと総合法律事務所 パートナー

2005年 関西学院大学法学部卒業、2008年 弁護士登録、一番町総合法律事務所入所、2010年 弁護士法人ほくと総合法律事務所入所、2014年～2017年 オリックス生命保険株式会社出向、2015年 公認不正検査士(CFE)認定、2018年から第二東京弁護士会民事介入暴力対策委員会副委員長。

企業コンプライアンス、不祥事対応、危機管理、社内・第三者委員会調査、保険業務、労働問題、民事介入暴力対策、紛争対応等。著作として、「保険業務のコンプライアンス【第3版】」（きんざい、共著）、「2018年 労働事件ハンドブック」（労働開発研究会、共著）、「2015年 派遣法改正と実務対応」（第二東京弁護士会、共著）、「保険コンプライアンスの実務」（経済法令研究会、共著）等。

浅野 綾子 (あさの あやこ)

弁護士法人ほくと総合法律事務所 アソシエイト

1999年 北海道大学法学部卒業、労働基準監督官任官、2006年 労働基準監督官退官、2009年 北海道大学法科大学院修了、2011年 弁護士登録、成川毅法律事務所入所、2012年 弁護士法人ほくと総合法律事務所入所。

労働法務、企業コンプライアンス、民事介入暴力対策、紛争対応等。

横瀬 大輝 (よこせ たいき)

弁護士法人ほくと総合法律事務所 アソシエイト

2008年 慶応義塾大学法学部法律学科卒業、2011年 早稲田大学大学院法務研究科修了、2013年 弁護士登録、弁護士法人ほくと総合法律事務所入所。

労働法務、企業コンプライアンス、税務コンプライアンス、不祥事対応、危機管理、保険業務、倒産・事業再生、M&A、紛争対応等。

掲載日：2018年8月28日