

平成30年9月5日

連載「働き方改革後の労務管理」(第2回)
～ハマキョウレックス・長澤運輸最高裁判決を踏まえて(後編)～

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

前回、「働き方改革後」の労務管理実務のポイントに関する連載初回として、働き方改革関連法の概要に触れた後、「同一労働同一賃金」に関して判断が示された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。以下、併せて「本最高裁判決」という。)を紹介した(前編)。

本最高裁判決は、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り、実務への影響は避けて通れない。

前回の続編として本稿では、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。

第1 本最高裁判決が与える実務的影響

- 1 実務では、今後、有期労働者と無期労働者との間の労働条件の相違について紛争が生じた場合、本最高裁判決を踏まえて判断されることとなる。使用者としては、有期労働者との紛争を未然に防ぐため、本最高裁判決を参考に以下の対応が最低限必要と思われる。
- 2 まず、有期労働者と無期労働者との労働条件の相違が、不合理なものになっていないかを確認する必要がある。すなわち、その相違はどういう理由で生じているのか、A：職務の内容(業務の内容+業務に伴う責任の程度)、B：当該職務の内容及び配置の変更の範囲、C：その他の事情(以下、「職務の内容等」という。)を考慮して不合理なものになっていないかを確認する必要がある。

相違が生じている条件が賃金であるならば、支給総額ベースでみるのではなく、基本給、各種手当、賞与、退職金等ごとに、当該相違が不合理でないかを確認することとなる。不合理か否かの検討においては、それぞれの賃金の種類毎に趣旨・性質をおさえたうえで、各労働者の職務の内容等の違いを整理し、当該手当等の趣旨・性質、職務の内容等の違いを踏まえて、相違が不合理といえるか否かを検討する必要があるが、その際には、本最高裁判決において具体的な手当の種類ごとに判断がなされているので、これを参考にするとよいだろう。

なお、以下①～④の各手当は、一般的な趣旨はどの会社においてもほぼ同じと思われる。有期労働者と無期労働者との間でこれらの手当の支給に相違がある場合は、以下のそれぞれの説明で指摘する条件が揃えば、基本的には不合理と評価されるものと思われる。

①住宅手当

一般的な趣旨は、住宅費の補助。

有期労働者と無期労働者との間で転居を伴う転勤の有無について差がなければ、支給の相違はアウト（不合理と評価される。以下同じ）だろう。

②皆勤手当・精勤手当

一般的な趣旨は、皆勤の奨励。

労働契約が有期であろうと無期であろうと皆勤を奨励すること自体は変わらないから、職務内容が同じならば、支給の相違はアウトだろう。

③無事故手当

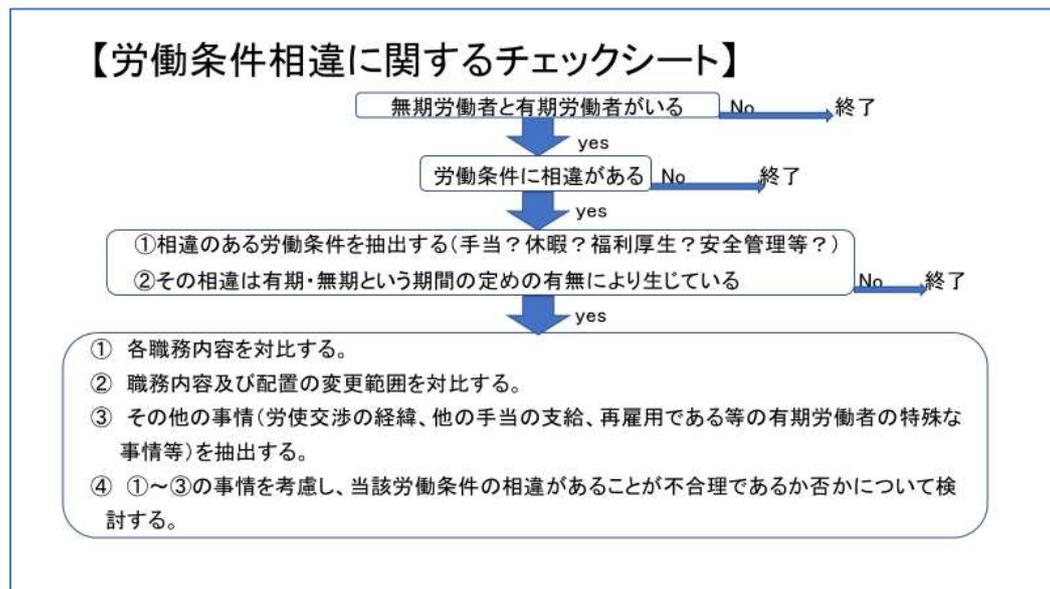
一般的な趣旨は、優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼獲得を目的として、ドライバーに安全運転（無事故運転）の意識を向上させること。

職務内容が同一なドライバーであれば、安全運転や事故防止の要請は同一だから、支給の相違はアウトだろう。

④通勤手当

一般的な趣旨は、通勤に要する交通費の補填。

通勤に要する交通費は、労働契約の期間の定めの有無で異なるものではないから、差を設けることはアウトだろう。



- 3 仮に、不合理な相違がある場合には、是正する必要があるが、是正の方向性としては、**①労働条件の相違自体を解消する方法**（有期労働者と無期労働者の労働条件を同じにする方法）、もしくは、**②不合理性を解消する方法**（職務内容の違い、職務内容及び配置の変更範囲の違いを明確に整理し、労使交渉を重ねたうえで相違について合意を得る等の過程を踏んで労働条件を決する等、当該労働条件の相違が不合理とはいえない環境を整備する方法）があると思われる。

前記①については、労働条件の高い方に合わせる方向での相違の解消であれば問題は生じないであろうが、支払原資等の経営上の問題があるので、多くの会社にとってはあまり現実的ではないかもしれない。一方、労働条件を下げる方向で相違を解消する場合には、労働条件の不利益変更の問題が生じるため、その条件の統一は容易ではないと思われる。

そこで、多くの場合、前記②の方法をとるのが現実的な方策と思われるが、職務の内容、配置変更の範囲等を明確に整理することに伴って職務内容等を変更することになれば、その変更自体が不利益変更の問題となりうる可能性があるため、慎重な対応が必要である。現在の職務内容や配置範囲等を変更しようとする場合には、労働者に対し、その理由、必要性等を十分説明し、合意を得たうえで変更を行うべきである。

【労働条件の相違が不合理であったらどうするか】

【方策1】労働条件の相違を解消する

- 1-1 上限ラインの労働条件をそろえる。
～財源が必要。会社にその体力があるか
- 1-2 上限以外のラインで労働条件をそろえる。
～不利益変更となる労働者から合意を得られるのか。(不利益変更の問題が生じる)

～方策1は、財源の問題や不利益変更の問題があり、現実的には困難なことが多いか。

【方策2】労働条件の相違に合理性をもたせる

- 2-1 労働者間の職務内容の違いをはっきりさせ、その違いがあるがゆえに労働条件の相違が生じることを明確にする。
- 2-2 職務内容及び配置の変更範囲の違いをはっきりさせ、その違いがあるがゆえに労働条件の相違が生じることを明確にする。
- 2-3 その他の事情(労使交渉を重ねて相違について合意を得る等)

～方策2は、職務内容の違い、職務内容及び配置の変更範囲の違いをはっきりさせることに伴って、労働条件の変更が伴う場合にはその変更自体が不利益変更になるケースもありうるので、その場合には労働者側に対して説明を尽くしたうえで合意を得る等の手順を踏むことが重要。

4 加えて、就業規則（及び賃金規程。以下同じ。）がどのような体系になっているのかを確認することが必要である。より具体的には、無期労働者用就業規則と有期労働者用就業規則は、別個独立のものとして作成されているか否かという点をまず確認していただきたい。

別個独立のものとして就業規則が作成されていない場合には、それぞれ別個独立の規則を制定することを検討していただきたい。

すでに別個独立の就業規則となっている場合でも、無期労働者用就業規則の適用労働者は無期労働者のみに限定する条項、及び、有期労働者用就業規則の適用労働者は有期労働者のみに限定する条項が、それぞれの就業規則でおかれているかを確認していただきたい。

仮に、無期労働者用就業規則の適用労働者に関する条項に「本就業規則は、特別な定めがある場合を除き、全社員に適用する」などと規定されている場合には要注意である。なぜなら、有期労働者用就業規則で定める労働条件が不合理だと判断された場合、有期労働者の労働条件は、本最高裁判決が判示するとおり、本来、当然には無期労働者の労働条件に置き換わるものではないが、前記のような適用範囲に関する就業規則の規定の仕方だと（別個独立した就業規則にしていなと）、就業規則の解釈の問題として、有期労働者の労働条件が無期労働者と同一の労働条件になると解釈できる余地が生じてしまう危険があるからである。

すなわち、本最高裁判決には「上告人においては、正社員に適用される就業規則である本件正社員就業規則及び本件正社員給与規程と、契約社員に適用される就業規則で

ある本件契約社員就業規則とが、別個独立のものとして作成されていること等に鑑みれば、両者の労働条件の相違が同条に違反する場合に、本件正社員の就業規則又は本件正社員給与規程の定めが契約社員である被上告人に適用されることとなると解することは、就業規則の合理的な解釈としても困難である」（ハマキョウレックス事件）、「被上告人は、嘱託乗務員について、従業員規則とは別に嘱託社員規則を定め、嘱託乗務員の賃金に関する労働条件を、従業員規則に基づく賃金規定等ではなく、嘱託社員規則に基づく嘱託社員労働契約によって定めることとしている。そして、嘱託社員労働契約の内容となる本件再雇用者採用条件は、精勤手当について何ら定めておらず、嘱託乗務員に対する精勤手当の支給を予定していない。このような就業規則等の定めにも鑑みれば、嘱託乗務員である上告人らが精勤手当の支給を受けることのできる労働契約上の地位にあるものと解することは、就業規則の合理的な解釈としても困難である」（長澤運輸事件）として、就業規則が無期労働者と有期労働者とで別個独立に作成されていたことを重視している判示部分がある。これは裏をかえすと、別個独立にそれぞれの就業規則が作成されていないと、労働条件の相違が不合理と判断された場合には、有期労働者の労働条件は無期労働者用の就業規則を適用して解釈される（有期労働者と無期労働者の労働条件を同じと解釈される）余地があるということである。

【就業規則のチェック】

- 1 無期労働者用就業規則と有期労働者用就業規則とが、別個独立の規則となっているか。（別個独立の規則となっていなければ、分ける）
- 2 それぞれの就業規則の適用労働者の条文をチェック。
無期労働者就業規則は、無期労働者のみに適用する旨の条項となっているか。
有期労働者用就業規則は、有期労働者社員のみ適用する旨の条項となっているか。
※ 無期労働者用就業規則に、「本就業規則は、特別な定めがある場合を除き、全社員に適用する。」といった規定になっていないか（かかる規定となっている場合は「本就業規則は、無期労働者のみに適用する」旨の変更を検討）。

- 5 本最高裁判決が実務に与える影響は大きいだろう。使用者と有期労働者との実際の紛争場面のみならず、潜在的なリスクとして、法務デューデリジェンスの労務関係の検討場面においても、今後は未払い残業代と名ばかり管理職の視点のみならず、今回の最高裁判決を踏まえて、無期労働者と有期労働者の処遇格差の点も大きな論点になるのではないかと思われる。

第2 本最高裁判決が同一労働同一賃金ガイドライン案に与える影響

1 本最高裁判決で確立された考え方

本最高裁判決により、それまで争いがあった労働契約法20条の解釈について、概ね次の考え方が確立されたといえる。論点整理という側面でも実務に与える影響は大きい。

まず、労働契約法20条違反の効力について、正社員の労働条件に当然に置き換わる、いわゆる補充効（直律効）までは認められない。したがって、その違反に対しては、民法上の不法行為における「過失」があるものとして、損害賠償によることで是正が図られることとなる。

また、「期間の定めがあることにより」とは、有期労働者と無期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ものとされ、相当緩やかに関連性が判断されることが明らかとなった。

考慮要素である A：職務の内容、B：当該職務の内容及び配置の変更の範囲、C：その他の事情 の関係性は、従前争いはあったが、優劣はなく、いずれも並列的關係にあることが明確にされた。

それから、法文がいう「不合理」の解釈について、労働条件の相違が「合理的でない」ことを意味するのではなく、不合理と評価できるものをいうものとされた。

さらに、不合理性を判断するに当たっては、個々の手当などの賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきことを原則とした上で、異なる賃金項目間に関連性が認められる場合には当該事情を考慮するものとされ、判断手法も明確となった。

2 ガイドライン案への影響

厚生労働省は、平成28年12月に「同一労働同一賃金ガイドライン案」（以下「ガイドライン案」という。）を策定した。ガイドライン案は、「正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇」を確保し、「同一労働同一賃金の実現」を目的として策定されたものである。ガイドライン案は、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示している。

本最高裁判決は、ガイドライン案にも少なからず影響を与えるものと考えられる。その主な点は次のとおりである。

(1) 賃金について

ガイドライン案では、賃金について、次の考え方を示している。

無期雇用フルタイム労働者と定年後の継続雇用の有期雇用労働者との間の賃金差については、実際に両者の間に職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の違いがある場合は、その違いに応じた賃金差は許容される（2. 有期雇用労働者及びパートタイム労働者（1）基本給④注5頁）。なお、定年後の継続雇用において、退職一時金及び企業年金・公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することが許容されるか否かについては、今後の法改正の検討過程を含め、検討を行う。（下線は筆者らによる。）

この点、最高裁は、長澤運輸最判において、実務慣行や、退職金の支給及び老齢厚生年金等の公的給付の支給を勘案することを許容している。

したがって、ガイドライン案の当該記載（特になお書）の書きぶりは、長澤運輸最判を踏まえた表現へと見直しが求められるものと考えられる。

(2) 賞与について

ガイドライン案では、賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合で問題となる場合として、次の例示をしている（同6頁）。これは、無期労働者と有期労働者との間で会社の業績等への貢献に応じた賞与支給の均等な取扱いを求める趣旨と解される。

<問題となる例①>

- ・賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしていない。

<問題となる例②>

- ・賞与について、D社においては、無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給していない。

しかし、前述のとおり、最高裁は、長澤運輸事件判決において、「賞与は、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といった多様な趣旨を含み得るものである」とした上、退職金や老齢厚生年金の支給があるほか、調整給の支給制度や年収水準を定年前の79%程度に設定するなどの「嘱託社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」な工夫があることから、定年後再雇用の嘱託社員への賞与の無支給を不合理ではないと判示し、会社の業績等への貢献以外の事情によっては、賞与の不支給を許容する考え方を示している。

したがって、ガイドライン案の当該記載の書きぶりは見直しが求められるものと考えられる。

(3) 均衡待遇

ガイドライン案は、特殊勤務手当、精皆勤手当、病気休職、法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）などの取扱いにおいて「同一」の待遇を求めている。

しかし、本最高裁判決は、「20条は、職務の内容等が異なる場合であっても、その違いを考慮して両者の労働条件の均衡がとれたものであることを求める規定」と判示し、差が存在すること自体を許さない「均等」ではなく、バランスの取れた処遇を意味する「均衡」を求める趣旨であることを明らかにしている。このことから、仮にある取扱いの差異が不合理と判断された場合であっても、全く同一の取扱いを前提とする損害が直ちに認定されるわけではなく、均衡を考慮した取扱いを前提とする割合的な損害の認定が許容される余地がある。

したがって、ガイドライン案の当該記載の書きぶりは見直しが求められるものと考えられる。

第3 さいごに ～ 労働契約法20条をめぐる今後の動向

前後編と2回にわたって、労働契約法20条をめぐる最高裁判例2件の紹介とこれを踏まえたその具体的な影響及び企業として対応すべき事柄・企業の対策等に関する解説を行ってきたが、今後、法改正により労働契約法20条は削除され（平成32年4月1日施行。ただし、中小企業は平成33年3月31日まで猶予）、いわゆるパートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律。改正後は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）8条で、労働契約法20条のルールが規定（移管）されることになる。

かかる改正法施行後は、今回の議論は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）をめぐる問題として、踏襲されることになる。

以上

<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「金融商事実務判例紹介」、「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、一番町綜合法律事務所入所、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10月11日