

労務法制委員会 Q & A



けやき総合法律事務所

弁護士 徳吉 完氏

5月18日に行われた第1回労務法制委員会において、「非正規雇用契約社員をめぐる実務対応と留意点」と題して、非正規雇用契約社員採用時の留意点、契約条件の定め方、無期転換制度等についてお話をさせていただきました。

その中でも取り上げた、労働契約法20条に関する有名な裁判例である長沢運輸事件（以下「N事件」）とハマキョウレックス事件（以下「H事件」）について、委員会後の6月1日に最高裁判決が出ましたので、今回はその概要を取り急ぎご紹介します。

Q1 2つの事件はどのような事件ですか。

A1 いずれの事件も、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を締結している従業員が、期間の定めのない従業員（正社員）との間で、各種手当や賞与等の労働条件に相違があることは不合理であり労働契約法20条に違反するとして、地位の確認や損害賠償金等の支払いを求めたものです。

なお、N事件の原告3名はいずれも、正社員として定年退職後に、嘱託社員として再雇用された者です。

Q2 一審（地裁）、二審（高裁）ではそれぞれどのような判決が出たのですか。

A2 N事件の一審は、職務の内容やその変更の範囲に違いがないのに、賃金に差を設けるのは不合理だとして、正社員との差額の支払いを命じ、大きな話題を集めました。しかし、二審では一転して、定年後再雇用時に賃金が引き下げられるのは公知の事実である、同社の引き下げ幅は同規模の企業の平均値を下回っている等の諸事情を幅広く総合的に勘案して、労働条件の相違は不合理とはいえないと判断しました。

一方、H事件では、一審・二審ともに、賃金の総額ではなく、個々の手当等ごとに、その趣旨や性質に注目して、相違を設けることが不合理かどうかを判断しました。その結果、一審では、通勤

手当の相違が不合理であるとされ、二審では、それに加えて、無事故手当、作業手当及び給食手当の相違も不合理であると判断されました。

これら2つの事件が、いずれも最高裁に上告されたことから、労働契約法20条の解釈について最高裁が初めて統一的な判断を下すものとして、今回の判決が大変注目されていました。

Q3 今回、最高裁はどのような判断をしたのですか。

A3 最高裁は、労働条件の相違が不合理か否かの判断にあたっては、職務の内容及び変更の範囲だけでなく、労使交渉の経緯や、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等も、「その他の事情」として幅広く総合的に考慮すべき事情であることを明らかにしたうえで、不合理性の判断の際には、賃金の総額だけでなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮するのが相当であるという枠組みを示しました。

そのうえで、N事件については、定年後再雇用であること等をふまえ、基本給、歩合給等については正社員との相違を不合理ではないと判断し、精勤手当の相違については不合理であるとししました。また、H事件については、二審が認めた4種類の手当に加えて、皆勤手当についても、相違は不合理であるとししました。一方、住宅手当については、転居を伴う配転の有無により、相違は不合理ではないとししました。

一部マスコミ等では、N事件は会社が勝ち、H事件は労働者が勝った、といった論調で報じているようですが、最高裁は両事件とも基本的には同じ枠組みで判断しているように思われます。

なお、本最高裁判決の詳しい内容や、これを受けて企業が取るべき対応等については、10月16日に行われる当協会の「労働法フォーラム（第1部）」にて説明させていただく予定ですので、ぜひご参加ください。

以上