

## ハマキョウレックス事件と長澤運輸事件からの示唆

マンパワーグループ株式会社  
西正 稔

### 要旨

本稿では、「同一賃金同一(価値)労働に関連する2つの最高裁判決を概観し、いわゆる正社員(無期労働契約者)と非正規労働者(有期契約労働者)の格差是正につき検討した。裁判所の介入での是正には課題が多く、教育助成等で待遇のよい職場への移動を促すことで労働市場を変えていく必要があること、定年退職者の再雇用については非正規になっている労働者の賃金水準を踏まえて合理性の判断が必要な旨指摘した。

キーワード：同一賃金同一(価値)労働、有期契約労働者、無期契約労働者、待遇格差

## 1. 本稿の目的

昨年(平成30年)6月1日に最高裁第二小法廷において、いわゆる「同一(価値)労働同一賃金」の理念に関する2つの判決が下された。1つは、非正規雇用といわれる有期労働契約者と正規雇用といわれる無期労働契約者との間で賃金手当等に相違あることが争われた「ハマキョウレックス事件」<sup>1</sup>、もう1つは無期労働契約者が定年後に嘱託の有期労働契約者になった際に以前の無期労働契約の頃と比較して待遇格差(待遇の切り下げ)が争点となった「長澤運輸事件」<sup>2</sup>(同202頁)である。

このような正規雇用の無期契約労働者と非正規雇用の有期契約労働者間の待遇格差は以前から注目されていた。そして、「同一(価値)労働同一賃金」の理念が改正前の労働契約法20条の解釈によりどの程度実現されるのか論争になっていた。

最高裁で下された判決は、問題となった待遇格差、両事例では手当を含む広い意味での賃金格差について、一部を不合理とするものであった。

本稿では、上記判決内容を概観し、その背後にある「同一(価値)労働同一賃金」の理念の妥当範囲、さらには実現(是正)するための適切な方策につき考察する<sup>3</sup>。

まず、予備的作業として処遇格差についてのこれまでの展開を振り返り、両判決の内容を確認する。その作業をもとに分析を行う。

## 2. 予備的作業

両事件最高裁判決の検討に入る前に、まず、有期労働契約であることによる待遇格差について、これまでの議論と立法状況を概観する。その上で、両事件最高裁判例を見ていくことにする。

### 2.1 これまでの議論と立法の動き

従来、有期労働契約、つまり非正規労働者についての正規労働者との処遇格差に関する議論は、賃金格差と優先的な解雇・雇止め可否に焦点をあててきた。両事件と関連する賃金格差に関しては、直接的に賃金格差を違法とする規定はなかった。直接的に違法とする規定がないことを前提に、賃金格差を公序良俗(民法90条)違反あるいは不法行為(同709条)で救済可能か解釈で争われてきた。肯定する立場は、憲法14条、労働基準法3条および同4条の根底にある「同一(価値)労働同一賃金原則」により公序が設定されており、合理的理由のない著しい賃金格差は公序に違反するとして法的救済の可能性を認めようとする。対して否定する立場は、年功給や生活給の性格が強く職務を基準とする賃金制度が定着していないわが国では、同一(価値)労働同一賃金原則が成立しているとするのは困難であり、賃金格差の是正は労使自治や国の労働市場政策に委ねるべきであるとし司法による法的救済の可能性を否定することになる<sup>4</sup>。

実際に争われた事例も下級審の裁判例として複数存在する。公序違反による損害賠償を認めた事例(「丸子警報器事件」)<sup>5</sup>もあれば、契約の自由の範疇として違法性を認めなかった事例(「日本郵便通送事件」<sup>6</sup>大阪地判平成14年5月22日労判830号22頁)もある。

その後、平成19年に労働契約法が制定され、平成24年に改正されている。本稿で採り上げる両事例は改正後の20条に違反していないか争われたものである。さらに平成30年にはいわゆるパート労働法を改正して有期雇用労働者を含めた「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」(いわゆるパート・有期労働法)が成立し、同法8条に「不合理と認められる相違を設けてはならない」旨規定され現在に至っている<sup>7</sup>。

### 2.2 ハマキョウレックス事件判決の内容

---

1 最小二判平成30年6月1日、民集72巻2号88頁。

2 最小二判平成30年6月1日、民集72巻2号202頁。

3 評釈も多数存在している。さしあたり、野川(2019)99頁脚注4参照。

4 水町(2018a)325頁、菅野(2017)304頁、荒木(2016)485頁。

5 長野地裁上田支判平成8年3月15日、労判690号32頁。

6 大阪地判平成14年5月22日、労判830号22頁。

7 詳細については、大内(2018)4頁。

## 2.2.1 事件の概要

本事件は、有期労働契約を締結して上告人(会社)で勤務している被上告人が、無期労働契約を上告人と締結している労働者(正社員)と被上告人間で各種手当、賞与、退職金等に相違あることについて労働契約法 20 条に違反していると主張して争った事例である。

## 2.2.2 請求内容

裁判上、以下 3 点の請求が争われた。第 1 に、会社に対して、労働契約に基づき、上記各種手当等につき正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認を求めた。第 2 に、主位的に過去 6 年程の間に支給された手当等につき、正社員との差額の支払いを求めた。第 3 に、予備的に不法行為に基づく上記差額の損害賠償請求である。

## 2.2.3 原審の事実認定

上告人(会社)は、従業員数 4500 人程度の運送会社であり、従業員である被上告人と上告人は平成 20 年 10 月 6 日頃、翌平成 21 年 3 月 31 日までの有期労働契約(期間 6 か月)を締結している。そして、上告人は同社でトラック運転手として配送業務に従事している。本件労働契約は順次更新され、時給は当初 1150 円だったものが 1160 円に増額されている。ただ、契約上原則として昇給と賞与支給はないものとされている。

同社で無期労働契約を締結している従業員と有期労働契約を締結している従業員とでは、賃金等の手当に関し次のような相違があった。まず、基本給に関し無期の場合は月給制、有期の場合は時給制である。次いで、無期の場合は無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、家族手当が支給されるが、無期の場合は手当の支給はない。さらに、通勤手当に関し、無期の場合は距離に応じた支給なのに対し、有期の場合は一律 3000 円である。加えて、無期の場合は定期昇給があり、賞与、退職金も支給されるが、有期に関しては先に触れた通り原則支給されないという相違があった。

トラック運転手の職務内容について無期と有期で特に相違はないが、無期契約の場合は出向を含む広域異動(転勤)の可能性があり、等級役職制度により会社の中核人材として登用される可能性がある。対して有期契約の場合はそのような可能性はない。

## 2.2.4 最高裁の判断

前提として、控訴審においては、上記原審の事実認定で述べたように、有期契約と無期契約それぞれの労働者間で各種手当等につき相違があること、業務内容には相違がないこと、ただ異動出向の有無につき相違があることが認定されたが、確認請求と主位的な差額の請求をすべて棄却、予備的な損害賠償請求については一部棄却の判断がなされた。

上告審となる最高裁では、上記控訴審の判断について、確認請求と主位的請求の棄却を肯定したが、控訴審が棄却した予備的損害賠償請求の一部を破棄し認容している。以下では、分析に必要な範囲で、労働契約法 20 条の解釈に関する判断と、住宅手当と皆勤手当支給の不合理性の判断を見ていく。

### 2.2.4.1 労働契約法 20 条の解釈

まず、労働契約法 20 条は、有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件が期間の定めあることにより相違していることを前提としている。したがって、両者の労働条件が相違しているだけで同条を適用できるわけではない。同条の「期間の定めあることにより」とは有期労働契約者と無期労働契約者との労働条件の相違が期間の定め有無に関連して生じたものをいうと解するのが相当と判断し、期間の定めがあることと労働条件が相違していることとの関連性の程度は、労働条件の相違が不合理と認められるものに当たるか否かの判断に当たって考慮すれば足りるとしている。

次いで、同条が、有期労働契約者と無期労働契約者との労働条件の相違が、職務内容等を考慮して「不合理と認められるものであってはならない」と規定しているが、文理を踏まえると、飽くまでも労働条件の相違が不合理と評価されるか否かを問題としていると判断している。

加えて、同条の規定が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が均衡のとれたものであることを求める規定であるところ、両者の労働条件が均衡のとれたものであるか否かの判断に当たっては、労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定できない旨指摘し、同条の「不合理と認められるもの」とは、有期労働契約者と無期労働契約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解するのが相当とする。

その上で、両者の労働条件の相違が不合理であるか否かの判断は規範的評価を伴う旨指摘し、当該相違が不合理であるとの評価を基礎付ける事実については当該相違が同条に違反することを主張する者が、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については当該相違が同条に違反することを争う側が、それぞれ主張立証責任を負うと解される旨述べている。

#### 2.2.4.2 手当に関する判断

上記労働契約法 20 条の解釈を前提に、住宅手当については無期労働契約者(正社員)には広域での異動、すなわち転勤(出向)の可能性があるのに対して有期労働契約者にはその可能性がないことを踏まえて住宅手当を無期労働契約者のみに支給することは不合理ではないと判断した。他方、皆勤手当については出勤者確保の要請は両社で異ならないと指摘し、有期労働契約者に皆勤手当を支給していないことが労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものにあたる判断した。

### 2.3 長澤運輸事件判決の内容

#### 2.3.1 事件の概要

会社を定年退職した従業員らが、勤務していた会社と期間の定めある労働契約(有期労働契約)を締結したが、この有期労働契約の従業員と、会社と期間の定めのない労働契約(無期労働契約)を締結している従業員との間で、労働契約法 20 条に違反する労働契約の相違がある旨主張し、訴訟を提起した事件である。

#### 2.3.2 請求内容

有期労働契約者が会社に対し、主位的に 2 つ、予備的に 1 つの請求を行った。

主位的請求の 1 つ目は、無期労働契約を締結している従業員に適用される就業規則等が適用される労働契約上の地位の確認である。2 つ目は、無期労働契約に基づいて無期労働契約を前提とした就業規則等により支給されるべき賃金と実際に支給された賃金との差額およびこれに対する遅延損害金の請求である。予備的請求としては、不法行為に基づく、無期労働契約と有期労働契約の相違に起因する支給額の差額に相当する額の損害賠償金、及びこれに対する遅延損害金の請求である。

#### 2.3.3 原審の事実認定

被上告人(被告)は、輸送業務を営む株式会社(セメント、液化ガス、食品等)であり、平成 27 年 9 月 1 日時点で従業員数 66 人である。対して、上告人(原告)らは、定年まで会社と無期労働契約を締結し、バラセメントタンク車(バラ車)乗務員として勤務していたが、定年退職後も、被上告人(会社)と有期労働契約を締結し、継続してバラ車に乗務している。

同社の無期労働契約者(正社員)は、賃金として基本給(在籍給と年齢給)、能率給、職務給、精勤手当、無事故手当、住宅手当、家族手当、役付手当、超勤手当、通勤手当、賞与(基本給 5 か月分)、退職金が支給される。対して有期労働契約者(嘱託乗務員)は、基本賃金、歩合給、無事故手当、調整給(老齢厚生年金報酬比例部分の支給開始まで月 2 万円)、通勤手当、時間外手当が支給されるが、賞与と退職金は支給されないとされた。嘱託乗務員に実際に支給される額は、定年前(無期労働契約)の頃の 79%程度になることが想定されており、実際に同程度の金額が支給されている。この条件は、従業員加入の労働組合との団体交渉を経て修正され決定した経緯がある。両者の職務内容は同一で、異動あるいは業務内容変更の可能性もある点も正社員と嘱託乗務員とで変わらないものになっている。

#### 2.3.4 最高裁の判断

原審である控訴審では、事業主は、高年齢者雇用安定法で 60 歳超の高年齢者の雇用確保措置を義務付けられるため、定年退職した高年齢者の継続雇用に伴う賃金コストの無制限な増大回避の必要性を考慮する必要があるため定年退職後の継続雇用における賃金を定年退職時より引き下げることで自体が不合理であるとはいえないこと、および定年退職後の継続雇用において職務内容やその範囲の変更等が変わらないまま相当程度賃金を引き下げることは広く行われていること、また会社は嘱託乗務員について正社員との賃金の差額を

縮める努力をしている。上告人(嘱託乗務員)らの賃金が定年退職前より2割前後減額されたことをもって直ちに不合理であるとはいえないが、結論として、嘱託乗務員と正社員との賃金に関する労働条件の相違が労働契約法に違反するということとはできないとした。

最高裁は、労働契約法20条の解釈についてはハマキョウレックス事件と同様の判断を示した上で、一部手当につき破棄認容したが、年金支給の可能性等、退職者固有の事情を考慮している。定年後再雇用労働者についての不合理性の判断枠組みを示している。そこで、以下では同枠組みと個別手当についての判断を見ていくことにする。

#### 2.3.4.1 定年後再雇用者についての不合理性の判断

まず、定年制について、使用者が、その雇用する労働者の長期雇用や年功的処遇を前提としながら、人事の刷新等により組織運営の適正化を図るとともに、賃金コストを一定限度に抑制するための制度とし、定年制に下における無期労働契約者の賃金体系は、当該労働者を定年退職するまで長期間雇用することを前提に定められていることが少なくない旨指摘する。その上で、使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用する場合、当該者を長期間雇用することは通常予定されていないこと、および、定年退職後に再雇用される有期契約労働者は、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されているとし、上記事情は、定年退職後に再雇用される有期契約労働者の賃金体系の在り方を検討する際の基礎となるとする。

以上を踏まえて、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は、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、労働契約法20条にいう「その他の事情」として考慮されることとなる事情にあたるかと解するのが相当であるとした。

#### 2.3.4.2 個別手当についての判断

各賃金項目に係る労働条件の相違が不合理か検討しているが、まず、能率給と職務給不支給について、嘱託労働者は歩合給の係数を正社員の2~3倍にして設定していること、及び、会社は、職種に応じた額が定められる職務給を支給しない代わりに、基本賃金の額を定年退職時の基本給以上とすることによって収入の安定に配慮するとともに、歩合給に係る係数を能率給よりも高く設定することによって収入の安定に配慮するとともに、歩合給に係る係数を能率給よりも高く設定することによって、労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫している。また、組合との団体交渉後に、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、嘱託乗務員に対して2万円の調整給を支給するように改善している。以上を総合考慮すると、嘱託乗務員と正社員との職務内容及び変更範囲が同一であるといった事情を踏まえても、正社員に対して能率給及び職務給を支給せず歩合給を支給するという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえないから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当とした。

次いで精勤手当不支給につき、出勤確保の要請は従業員間で相違なく不合理と判断し、他方、住宅手当、家族手当、役付手当、賞与については嘱託乗務員への不支給が不合理ではないとされた。さらに時間外手当について、計算の基礎に精勤手当が含まれないことを不合理と判断している。

### 3. 分析

無期労働契約を会社と締結している労働者(いわゆる正社員)と有期労働契約を締結している労働者(いわゆる非正規社員)間の格差格差については、いわゆるわが国における終身雇用制の問題とともに注目されてきた。今回の2つの事例は、会社内部での待遇格差が問題になっている。したがって契約関係が複雑であったり職種が異なっているような事例ではない<sup>8</sup>。このような事例でも、第一審、控訴審、上告審で判断が分かっている。

労働契約法20条に関しては、他にも争われてる事例が存在し<sup>9</sup>、今回取り上げた最高裁判決の判断では不明確な点が残る旨の指摘も出てきている<sup>10</sup>。そもそも、同条については5つの論点が指摘されている。1つ目に「期間の定めがあることにより」生じた格差につき「ことにより」をどこまで厳格に考えるか、2つ目に労働条件の不合理性につき個々の労働条件毎に判断するのか、3つ目に「不合理と認められるものであって

8 大内(2018)8頁。

9 富永(2018)14頁の脚注1

10 野川(2019)105頁

はならない」を文言通り解釈するのか合理的であることを求めると解釈するのか、4つ目に不合理性の判断の仕方、5つ目に不合理と判断された場合の私法上の効果をどのように考えるのか、である<sup>11</sup>。

本稿で採り上げた両事件でもそれぞれの論点につき判断が下され、1つ目の論点については期間の定めの有無により生じたものであればよいとし、2つ目の論点については今回の両事例では個々の手当ごとに判断がなされている。3つ目の論点については「不合理」を禁止するものとし、4つ目の論点については個々の手当ごとに諸事情を考慮している。5つ目の論点については同条に強行的効力を認めたが損害賠償のみ認容している。

このような判断につき、本稿では背景事情を踏まえて考察する。まず、待遇格差については同一会社内の無期労働契約の従業員と有期労働契約の従業員との間の格差だけでなく、他事業者から派遣された従業員、あるいは構内請負の他社の従業員とも格差が存在している。さらには、正社員とされる無期労働契約の従業員であっても、親会社から子会社に出向している従業員と子会社に採用された従業員との間でも格差が存在している。労働契約法20条で無期労働契約と有期労働契約に起因する格差に国家が介入しようとする場合、他の格差にはどのように国家が対応するのか態度を明らかにする必要があるだろう<sup>12</sup>。

全体を概観すると、穿った見方になるが、裁判所が賃金体系の基礎となる基本給に介入することは困難であることを踏まえて、経営にあまり影響しない諸手当の是正を図ったようにも見受けられる。訴訟ですべてを是正することは困難であることを踏まえて、他の適切な是正方法も検討される必要がある。

現状で、労働組合の組織率が低下し、いわゆる非正規労働者は労働組合の加入対象にもならない場合が多く、労使による解決も難しい状況にある。両事例では背後に企業外の組合の存在がある。企業内組合であれば、同一企業の将来を踏まえた解決に近づくが、企業外から介入した場合、企業の経営状況から離れた状況になることは十分想定される<sup>13</sup>。また、労働組合も現在の正社員の待遇切り下げには消極的である(他方、非正規労働者に対して組合加入のフリンジベネフィットは正社員同様に提供していることもある)。

以上のような状況を踏まえると、待遇が改善されるような職場に移る機会を支援する教育訓練の助成について、給与水準が高く求人倍率が高い業種について優遇し(IT関連の資格)、そうでない業種(例えば法科大学院)については縮小する等の施策をとることで、労働者の移動を促し労働条件を改善することで労働市場の構造を変化させていく必要がある。

また、定年退職者の再雇用については、年功序列賃金につき現在の従業員を退職させることで、全体的な賃金水準を切り下げざるを得ない状況になっていたところ、定年後の再雇用に注目が集まった経緯がある。再雇用時の賃金水準については、定年前の賃金以上に非正規労働者の賃金水準も踏まえて合理性を判断しなければ、非正規労働者の待遇を害することになりかねない。

#### 参考文献(裁判例は脚注記載の通り)

荒木(2016)、荒木尚志『労働法(第3版)』有斐閣

大内(2018)、大内伸哉「労働契約法20条をめぐる最高裁二判決の意義と課題」、NBL1126号

菅野(2017)、菅野和夫『労働法(第11版補正版)』弘文堂

富永(2018)、富永晃一「有期労働契約者・無期労働契約者間の労働条件の不合理な格差禁止を定める労働契約法20条の趣旨と要件・効果」、論究ジュリスト26号

野川(2019)、野川忍「不合理な格差とは何か — 最近の高裁判決にみる最高裁への問いかけ」、法律時報91巻5号

水町(2018a)、水町勇一郎『労働法(第7版)』有斐閣

水町(2018b)、水町勇一郎「有期・無期労働契約者間の労働条件の相違の不合理性 — ハマキョウレックス(差戻審)事件・長澤運輸事件最高裁判決を素材に」、労働判例1179号

11 大内(2018)5頁

12 大内(2018)11頁以下では、強行的に考えることにつき副作用を指摘する。

13 ハマキョウレックス事件の従業員は、同社から業務委託されていた会社で勤務していたが、当初勤務していた会社の倒産がきっかけで、同社に直接雇用された経緯がある(民集72巻2号154頁、第二次第一審判決)。このような経緯を踏まえると、最高裁まで訴訟をするのが妥当なのか疑問が残る。