

**重要判例・速報解説****1 論点ペーパー(1)****ハマキョウレックス（差戻後上告審）事件・最高裁平成30年6月1日判決**

**無事故手当、作業手当、給食手当及び通勤手当に関する労働条件の相違が労働契約法20条に反するとされた原審に加え、皆勤手当についても不合理と認められるものにあるとされた例**

裁判所： 最高裁第二小法廷 山本庸幸、鬼丸かおる、菅野博之、三浦守

出典： 裁判所ウェブサイト、労経速2346号3頁、労判1179号20頁

裁判結果： 一審被告上告棄却、一審原告附带上告部分一部破棄差戻し

差戻前1審：大津地裁彦根支部平成27年5月29判決（LEX/DB25541603）

差戻前2審：大阪高裁平成27年7月31判決（LEX/DB25541604）

差戻後1審：大津地裁彦根支部平成27年9月16判決（労判1135号59頁）

差戻後2審：大阪高裁平成28年7月26判決（労経速2292号3頁）

**1 【事案の概要】**

(1) 本件は、会社（一般貨物自動車運送事業等を営む上場会社）と有期労働契約を締結して勤務する者（一審原告）が、正社員と契約社員との間で、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、通勤手当、家族手当、賞与、定期昇給及び退職金（以下、これらを併せて「本件賃金等」という。）に相違があることは労働契約法20条に違反しているなどと主張して、会社に対し、(1)労働契約に基づき、本件賃金等に関し、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るとともに、(2)①主位的に、労働契約に基づき、正社員に支給された本件賃金等との差額を、②予備的に、不法行為に基づき、同額の損害賠償などを求めた事案の上告審である。

**(2) 事実経過等**

一審判決は、「労働契約法20条における『不合理と認められるもの』とは、有期契約労働者と無期契約労働者間の当該労働条件上の相違が、それら労働者間の職務内容や職務内容・配置の変更の範囲の異同にその他の事情を加えて考察して、当該企業の経営・人事制度上の施策として不合理なものとして評価せざるを得ないものを意味すると解すべき」とし、通勤手当以外の本件賃金等の支給は、不合理なものとはいえず、いずれも公序良俗又は労働契約法20条に反しないとした。他方で、通勤手当の相違のみ交通費の実費の補填であることからすると、これに関する労働条件の相違は、公序良俗に反するとまではいえない

が、被告の経営・人事制度上の施策として不合理なものであり、労働契約法20条に反すると判断した。

原判決は、「労働契約法20条の不合理性の判断は、有期労働契約者と無期労働契約者との間の労働条件の相違について、職務の内容、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、個々の労働条件ごとに判断されるべきものであると解される」としたうえで、個々の手当ごとに検討をし、通勤手当のみならず、無事故手当、作業手当、給食手当についても「不合理と認められるもの」に当たるとした。

一審被告が上告し、一審原告が附带上告した。

### (3) 本判決の判断

本判決は、原判決を基本的に是認する一方で、原判決の判断に加え皆勤手当の不支給についても「不合理と認められるもの」に当たるとし、当該手当に係る損害賠償請求に関する部分を破棄、差し戻すとともに、その余の上告及び附带上告をいずれも棄却した<sup>1</sup>。

## 2 【判旨】

一審被告の上告を棄却、一審原告附带上告部分のうち、皆勤手当にかかる損害賠償部分について破棄差戻し。その余の附带上告を棄却。（全員一致）

### (1) 労働契約法20条の趣旨・効力

「同条は、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（以下「無期契約労働者」という。）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。

そして、同条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提に、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情（以下「職務の内容等」という。）を考慮して、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、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解される。」

「労働契約法20条が有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違は『不合理と認められるものであってはならない』と規定していることや、その趣旨が有期契約労働者の公正な処遇を図ることにあること等に照らせば、同条の規定は私法上の効力を有するものと解するのが相当であり、有期労働契約のうち同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ものと解される。」

もっとも、同条は、有期契約労働者について無期契約労働者との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り、文言上も、両者の労

1 最高裁で審理されていない家族手当、賞与、定期昇給及び退職金（いずれも地位確認のみ）、始期付無期労働契約の成否の主張は、附带上告申立するも排除された。

働条件の相違が同条に違反する場合に、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旨を定めていない。

そうすると、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同条に違反する場合であっても、同条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解するのが相当である。」

(2) 「期間の定めがあることにより」の意義

「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があることにより相違していることを前提としているから、両者の労働条件が相違しているというだけで同条を適用することはできない。一方、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ものといえることができる。

そうすると、同条にいう『期間の定めがあることにより』とは、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解するのが相当である。」

(3) 不合理性の判断基準・判断枠組み

「労働契約法20条は、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、職務の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しているところ、所論は、同条にいう『不合理と認められるもの』とは合理的でないものと同義であると解すべき旨をいう。しかしながら、同条が『不合理と認められるものであってはならない』と規定していることに照らせば、同条は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するものと解することが文理に沿うものといえる。また、同条は、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し難い。

したがって、同条にいう『不合理と認められるもの』とは、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である。

そして、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ものであるから、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者が、それぞれ主張立証責任を負うものと解される。」

（４）各手当の不合理性の有無

（ア）住宅手当 月額２万円→不合理と認められるものに当たらない

趣旨；従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるもの

「契約社員については就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る。」

（イ）皆勤手当 該当者に月額１万円 → 不合理と認められるものに当たる（最高裁で変更）

趣旨；運送業務を円滑に進めるには実際に出勤するトラック運転手を一定数確保することから、皆勤を奨励する趣旨で支給されるもの

「上告人の乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異ならないから、出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。

また、上記の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、上告人の中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるとはいえない。そして、本件労働契約及び本件契約社員就業規則によれば、契約社員については、上告人の業績と本人の勤務成績を考慮して昇給することがあるとされているが、昇給しないことが原則である上、皆勤の事実を考慮して昇給が行われたとの事情もうかがわれない。」

（ウ）無事故手当 月額１万円→不合理と認められるものに当たる

趣旨；優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給されるもの

「上告人の乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異ならないから、安全運転及び事故防止の必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。また、上記の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、上告人の中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるものではない。加えて、無事故手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。」

（エ）作業手当 月額１万円 →不合理と認められるものに当たる

趣旨；当該作業手当の支給対象となる特殊作業の内容について具体的に定めていないから、これについては各事業所の判断に委ねる趣旨／上記の作業手当は、特定の作業を行った対価として支給されるものであり、作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金

「上告人の乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異ならない。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることによって、行った作業に対する金銭的評価が異なることになるものではない。加えて、作業手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。」

- (オ) **給食手当** 月額3500円 →不合理と認められるものに当たる  
趣旨；従業員の食事に係る補助として支給されるもの（勤務時間中に食事を取ることを要する労働者に対して支給することがその趣旨にかなうものである）  
「上告人の乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異ならない上、勤務形態に違いがあるなどといった事情はうかがわれない。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、勤務時間中に食事を取ることの必要性やその程度とは関係がない。加えて、給食手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。」
- (カ) **通勤手当** 月額5000円 →不合理と認められるものに当たる  
趣旨；通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されるもの  
「労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではない。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、通勤に要する費用の多寡とは直接関連するものではない。加えて、通勤手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。」

### 3 【論点】

- (1) 労働契約法20条の趣旨・効力（同条違反の効果）
- (2) 「期間の定めがあることにより」の意義
- (3) 不合理性の判断基準・判断枠組み
- (4) 各手当の不合理性の有無

### 4 【関連判例】

- ・長澤運輸事件（一審：東京地裁平成28年5月13日判決・労働経済判例速報2278号3頁、控訴審：東京高裁平成28年11月2日判決・労働経済判例速報2293号3頁）
- ・メトロコマース事件（東京地裁平成29年3月23日判決・労働経済判例速報2312号3頁、労働判例1154号5頁）
- ・日本郵便（大阪）事件（大阪地裁平成30年2月21日判決・労働経済判例速報2338号3頁）
- ・九水運輸商事事件（福岡地裁小倉支部平成30年2月1日判決・労働経済判例速報2343号3頁）
- ・学校法人大阪医科薬科大学（旧大阪医科大学）事件（大阪地裁平成30年1月24日判決・労働判例1175号5頁）
- ・日本郵便（東京）事件（東京地裁平成29年9月14日判決・労働経済判例速報2323号3頁）
- ・日本郵便（佐賀）事件（佐賀地裁平成29年6月30日判決・労働経済判例速報2323号30頁）

## 5 【参考文献】

- ・菅野和夫「労働法」第11版補正版334頁以下
- ・土田道夫「労働契約法」第2版790頁以下
- ・荒木尚志「労働法」第3版507頁以下
- ・水野勇一郎 ジュリスト1495号127頁以下
- ・吉田裕樹会員報告 経営法曹会議191号81頁以下
- ・峰隆之・山本圭子・水口洋介「労働契約法20条をめぐる判例と課題」労判1147号5頁以下
- ・山本陽大「正社員・契約社員間の労働条件格差と労働契約法20条」労判1148号5頁
- ・神吉知郁子「労働法における正規・非正規「格差」とその「救済」」日本労働研究雑誌690号64頁
- ・水町勇一郎「有期・無期契約労働者間の労働条件の相違の不合理性」労判1179号5頁

以上  
(弁護士 渡邊 徹 作成)

## 2 論点ペーパー(2)

### 長澤運輸事件・最高裁平成30年6月1日判決

定年後再雇用による嘱託社員（有期契約労働者）と正社員（無期契約労働者）との間の賃金の定め相違は不合理でなく労働契約法20条に違反しないとした原判決の一部を破棄自判し、一部を原審に差し戻した例

裁判所： 最高裁第二小法廷 山本庸幸、鬼丸かおる、菅野博之、三浦守

出典： 裁判所ウェブサイト、労経速2346号10頁、労判1179号34頁

裁判結果： 一部破棄自判・一部差戻し

第一審： 東京地裁平成28年5月13日判決（労経速2278号3頁）

控訴審： 東京高裁平成28年11月2日判決（労経速2293号3頁）

#### 1 【事案の概要】

(1) 本件は、被上告人を定年退職した後に期間1年の有期労働契約を締結して嘱託社員（バラセメントタンク車乗務員）として再雇用された上告人らが、被上告人に対し、上告人らと無期労働契約の正社員との間の賃金格差（以下、本件相違）が不合理であることを理由に、主位的には、上記有期労働契約による賃金の定めが労働契約法20条に違反し無効であると主張して、正社員用就業規則による賃金の定めが適用される労働契約上の地位確認及び差額賃金の支払を求め、予備的には、労働契約法20条及び公序良俗違反による不法行為に基づき、差額賃金相当額の損害賠償を求めた事案の上告審である。

#### (2) 事実経過等

第一審判決は、本件相違が「期間の定めがあることにより」生じたものであるとした上で、被上告人の嘱託社員用就業規則による賃金の定めは不合理なものであるから労働契約法20条に違反し無効であるとし、正社員用就業規則の合理的解釈により嘱託社員にも同就業規則が適用される旨判示して、上告人らの主位的請求を全部認容した。

原判決は、本件相違が「期間の定めがあることにより」生じたものであるとしながらも、本件相違は不合理なものとは認められず、違法性もないとして、原判決を取り消し、上告人らの主位的請求及び予備的請求をいずれも棄却した。

#### (3) 本判決の判断

これに対し、本判決は、本件相違が「期間の定めがあることにより」生じたものであるとした上で、本件相違のうち精勤手当の不支給及び同手当を超勤手

当の算定基礎に含めないことは労働契約法20条に違反する不合理なものであると判示した。その上で、嘱託社員に正社員用就業規則を適用する旨の合理的解釈は認められないものの、過失による不法行為が成立するとして、精勤手当については上告人らの予備的請求である損害賠償責任のみを認め、超勤手当については損害額算定のために原審に差し戻した。

## 2 【判旨】

原判決の一部破棄自判・一部差戻し

### ※ハマキョウレックス事件の判旨引用

労働契約法20条の趣旨、「期間の定めがあることにより」及び「不合理と認められるもの」の解釈、不合理性の立証責任並びに同条違反の効力については、本判決と同日に判決が言い渡されたハマキョウレックス事件（最高裁第二小法廷平成30年6月1日判決。以下、ハマキョウレックス最判）の判旨が引用されているので、同判決を参照されたい。

#### (1) 労働契約法20条の「その他の事情」として考慮される事情

労働契約法20条は、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する事情として、「その他の事情」を挙げているところ、その内容を職務内容及び変更範囲に関連する事情に限定すべき理由は見当たらない。

したがって、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は、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。

#### (2) 定年後再雇用であることが「その他の事情」として考慮されるか否か

「その他の事情」として考慮される。

(理由)

ア 定年制は、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、賃金コストを一定程度に抑制するための制度である。

イ 定年制の下における無期契約労働者の賃金体系は、定年退職までの長期間雇用を前提に定められたものが少なくない。これに対し、有期労働契約による定年後再雇用者は、長期間雇用が通常予定されていない。

ウ 有期労働契約による定年後再雇用者は、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。

#### (3) 賃金の不合理性の判断手法

ア 労働者の賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にする。

よって、賃金項目に係る労働条件の相違が労働契約法20条にいう不合理と

認められるものであるか否かを判断するに当たっては、当該賃金項目の趣旨により考慮すべき事情や考慮の仕方が異なり得るから、両者の賃金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である。

イ ある賃金項目の有無及び内容が、他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあり得るところ、そのような事情も不合理性の考慮要素となる。

#### (4) 本件における賃金項目ごとの不合理性判断

##### ア 能率給及び職務給の不支給

不合理と認められるものに当たらない。

(理由)

① 上告人らの基本賃金の額は、いずれも定年退職時の基本給の額を上回っている。

能率給及び歩合給は労務の成果に対する賃金であるところ、嘱託乗務員の歩合給に係る係数は、正社員の能率給に係る係数の約2～3倍に設定されている。

被上告人は組合との団交を経て、嘱託乗務員の基本賃金を増額し、歩合給に係る係数の一部を嘱託乗務員に有利に変更している。

このように、被上告人は、嘱託乗務員に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の水準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労務の成果が賃金に反映されやすくなるよう工夫しているといえる。そうである以上、不合理性の判断においては、嘱託乗務員の基本賃金及び歩合給が、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであることを考慮する必要がある。

② 実際に上告人らに支給された基本給、能率給及び職務給の合計額と、基本賃金及び歩合給の試算賃金（請求対象期間の労働条件が正社員と同じであるとした場合の試算による賃金）合計額を比較すると、前者の方が少ないが、上告人ごとに見ると、10%減、12%減、2%減にとどまる。

③ 嘱託乗務員は定年後再雇用者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の受給が可能である。

④ 被上告人は、団交を経て、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、嘱託乗務員に月額2万円の調整給を支給している。

##### イ 精動手当の不支給

不合理と認められるものに当たる。

(理由)

① 精動手当は、従業員に対して休日以外は1日も欠かさず出勤することを奨励する趣旨で支給される。

② 嘱託乗務員と正社員との間で職務内容が同一である以上、両者間で皆勤

を奨励する必要性に相違はない。

ウ 住宅手当及び家族手当の不支給

不合理と認められるものに当たらない。

(理由)

- ① 住宅手当は従業員の住宅費の負担に対する補助として、家族手当は従業員の家族を扶養するための生活費に対する補助として支給されるのであり、労務を金銭的に評価して支給されるものではない。

使用者がこのような福利厚生及び生活保障の趣旨で支給する賃金項目の要否や内容を検討するに当たっては労働者の生活に関する諸事情を考慮することができる。

- ② 正社員には幅広い世代の労働者が存在し得るから、住宅費及び家族の生活費を補助することは相応の理由がある。
- ③ 嘱託乗務員は、定年後再雇用者であり、老齢年金の受給が予定され、その受給まで調整手当を受給することができる。

エ 役付手当の不支給

不合理と認められるものに当たらない。

(理由)

上告人らは、役付手当について、年功給、勤続給的性格のものであると主張するが、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であり、上記性格を持つものではない。

オ 時間外手当と超勤手当の相違

不合理と認められるものに当たる。

(理由)

正社員の超勤手当と嘱託乗務員の時間外手当については、支給の趣旨及び計算方法は同じであるが、時間外手当の算定基礎に精勤手当が含まれない(上記イ参照)という労働条件の相違がある。

カ 賞与(正社員の基本給5か月分)の不支給

不合理と認められるものに当たらない。

(理由)

- ① 賞与は、月例賃金とは別に支給される一時金であり、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。
- ② 嘱託乗務員は、定年後再雇用者であり、退職金、老齢厚生年金及び調整給の受給が予定されている。
- ③ 嘱託乗務員の年収は定年退職前の79%程度となると想定され、嘱託乗務員の賃金体系は、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工夫されている。

(5) 労働契約法20条に補充効がないことを前提とした就業規則の合理的解釈

被上告人は、正社員用就業規則とは別に嘱託社員就業規則を定め、嘱託乗務

員の賃金に関する労働条件を同就業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が、同労働契約（再雇用者採用条件）は精勤手当について定めていない。時間外手当の算定に当たっても、支給が予定されていない精勤手当を基礎賃金に含めるべきではない。

したがって、精勤手当及び超勤手当（時間外手当）に関する上告人らの主位的請求は理由がない。

(6) 不法行為における過失の有無

被上告人が、組合との団交において、嘱託乗務員の労働条件の改善を求められていたという経緯に鑑みても、被上告人が嘱託乗務員に精勤手当を支給しない及び超勤手当（時間外手当）の基礎賃金に精勤手当を含めないという違法な取扱をしたことについては過失があったというべきである。

### 3 【論点】

- (1) 労働契約法20条の「その他の事情」として考慮される事情
- (2) 定年後再雇用であることが「その他の事情」として考慮されるか否か
- (3) 賃金の不合理性の判断手法
- (4) 賃金項目ごとの不合理性の判断
- (5) 労働契約法20条に補充効がないことを前提とした就業規則の合理的解釈
- (6) 不法行為における過失の有無

### 4 【関連判例】

- ・長澤運輸事件（一審：東京地裁平成28年5月13日判決・労働経済判例速報2278号3頁、控訴審：東京高裁平成28年11月2日判決・労働経済判例速報2293号3頁）
- ・ハマキョウレックス事件（一審：大津地裁彦根支部平成27年9月16日判決・労働判例1135号59頁、控訴審：大阪高裁平成28年7月26日判決・労働経済判例速報2292号3頁、最高裁第二小法廷平成30年6月1日判決・労働経済判例速報2346号3頁）
- ・メトロコマース事件（東京地裁平成29年3月23日判決・労働経済判例速報2312号3頁、労働判例1154号5頁）
- ・日本郵便（大阪）事件（大阪地裁平成30年2月21日判決・労働経済判例速報2338号3頁）
- ・九水運輸商事事件（福岡地裁小倉支部平成30年2月1日判決・労働経済判例速報2343号3頁）
- ・学究社（定年後再雇用）事件（東京地裁立川支部平成30年1月29日判決・労働判例1176号5頁）
- ・学校法人大阪医科薬科大学（旧大阪医科大学）事件（大阪地裁平成30年1月24日判決・労働判例1175号5頁）
- ・日本郵便（東京）事件（東京地裁平成29年9月14日判決・労働経済判例速報

2323号3頁)

- 日本郵便（休職）事件（東京地裁平成29年9月11日判決・労働経済判例速報2340号28頁）
- 日本郵便（佐賀）事件（佐賀地裁平成29年6月30日判決・労働経済判例速報2323号30頁）
- ニヤクコーポレーション事件（大分地裁平成25年12月10日判決・労働判例1090号44頁）
- X運輸事件（大阪高裁平成22年9月14日判決・労働経済判例速報2091号7頁）

## 6 【参考文献】

- 菅野和夫「労働法」第11版補正版334頁
- 荒木尚志「労働法」第3版507頁
- 深谷信夫ほか「労働契約法20条の研究」労働法律旬報1853号6頁、  
「労契法20条の解釈—長澤運輸事件」労働法律旬報1868号6頁
- 山畑茂之「長澤運輸事件・東京高裁判決について」労働経済判例速報2304号23頁

以上  
(弁護士 木野綾子 作成)

### 3 意見

## ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件の 平成30年6月1日の両最高裁判決について

平成30年7月26日

経営法曹会議 年間重要判例検討委員会

#### 1 はじめに

平成30年6月1日、最高裁第二小法廷は、労働契約法第20条についての最高裁の初めての判断となる判決を二つ出した。同日午後2時30分のハマキョウレックス事件判決、午後4時の長澤運輸事件判決である。同日の同じ裁判体の判断であるので二つの判決は統一的に理解すべきものである、と考える。

マスコミの取り上げ方もあって世間の耳目を集めたのは長澤運輸事件であった。しかし、労働契約法第20条が問題となる事案としてより一般性があるのはむしろハマキョウレックス事件の方である。改めて考えてみると、長澤運輸事件は、比較的小規模な運送会社の、職務をトラック運転に限定されていた正社員の定年後の処遇という、かなり特殊な労働条件についての事案であったとすることができる。長澤運輸事件から労働契約法第20条を正しく考察することは難しかったというべきである。

最高裁が同日とはいえ、ハマキョウレックス事件の判決を先行させ、長澤運輸事件の判決ではハマキョウレックス事件の判旨を引用する形を採ったのも、二つの事案の関係について上記と同様の位置付けをしていたのではないかと思われるところである。

ところで、経営法曹会議では、これまで機会を得る毎に、労働契約法第20条に関する様々な下級審の判断を検討し、日本の企業社会に適合的なあるべき正社員と非正社員の処遇に関するルールについて議論を重ねてきた。

今回、労働契約法第20条の解釈について最高裁の見解が示されたことにより、労働契約法第20条に関する実務的な重要課題は、法解釈そのものから最高裁の示した見解の内容の正しい理解とその応用へと移っていくものと思われる。

また、両判決後の6月29日には、働き方改革推進法（「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」。以下「新法」という）が成立した。今回の最高裁判決を踏まえて、新法に基づき企業社会がとるべき具体的対応の検討も今後の大きい課題となっていくものと思われる。

本意見は、経営法曹会議内で蓄積してきた議論を踏まえた、ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件という二つの最高裁判決についての当検討会の現段階での意見である。

## 2 意見（総論）

最高裁が今回示した労働契約法第20条の解釈は次のような点でおおむね妥当であり、支持できるものとする。

まず、今回の最高裁判決は、これまで日本の労働社会の基本であった、雇用契約の定年による終了を前提とする「正社員」<sup>1</sup>、その「正社員」とは労働契約により異なるものとされた「非正社員」<sup>2</sup>をそれぞれ認め、そして「正社員」と「非正社員」を違うものとして共存させることを認めたものである。これは長年、日本の労使が積み重ねてきた雇用文化を、司法が簡単に否定・転換してよいものではないという発想にたった判断であり、支持できるものである。

次に、正社員と非正社員の労働条件の相違が「不合理と認められるものであってはならない」という労働契約法第20条の文言の解釈について最高裁が示した見解（詳細は後述する）は、私的契約関係である労働契約関係においては当事者の合意を最大限重視すべきであって法の強制介入的な処理には慎重でなければならない、という本来の原則に立つものである。これもまた妥当であり、支持できるものである。

さらに、労働契約法第20条違反があっても、非正社員の労働契約上の権利が変わるわけではないとしたことも、契約強制を原則認めない、我が国の法制度と整合的であり、支持できるものである。

ただ、労働契約法第20条違反があった場合、不法行為が成立するとしながら、不法行為の具体的要件等について判示がなかったことは不十分である。

## 3 最高裁の労働契約法第20条に関する判旨

両事件の判決にあらわれた労働契約法第20条の解釈についての最高裁の見解は、判決を素直に読む限り、次のように整理できる。

### （1）労働契約法第20条の趣旨

まず、最高裁は、労働契約法第20条を、正社員（無期契約労働者）と非正社員（有期契約労働者）との間に労働条件に相違があり得ることを前提に、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用の仕組み）、③その他の事情を考慮して、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、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解される、と判示した。

1 雇用期間の定めはないが定年による終了が予定されており、多くの場合には職種・勤務場所に限定はなく多様な人事的活用が予定されている。

2 原則として一時的臨時的な有期雇用であることが多く、補充的な責任と業務を主として担う。

## (2) 労働契約法第20条違反の法的効力

最高裁は、労働契約法第20条の法的性格について、「私法上の効力を有するものと解するのが相当であり、有期労働契約のうち同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ものと解される」としたが、同時に「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同条に違反する場合であっても、同条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解するのが相当である。」とも判示した。法的効力（違反する労働契約を無効にするという強行的効力）については認めたものの、他方で、厚生労働省の通達<sup>3</sup>が肯定していた非正社員の労働契約に対する直律的（補充的）効力（無効となった部分を他の規定で補充する効力）については、最高裁は明確に否定し、労働契約法第20条違反は不法行為による損害賠償を肯定する根拠になるに過ぎないとしたものである。

## (3) 「期間の定めがあることにより」の意義

最高裁は、「期間の定めがあることにより」という文言を、期間の定めがあることを「理由として」いることまでをも必要とするのではなく、「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ものと解する」と判示し、これまで多数の下級審の裁判例が採ってきた立場を支持した。

## (4) 合理性の不存在なのか、不合理性の存在なのか

ハマキョウレックス事件判決において、最高裁は、労働契約法第20条にいう「『不合理と認められるもの』とは、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である。」と判示した。

## (5) 「その他の事情」として考慮される事情

長澤運輸事件判決において、最高裁は、「労働契約法20条は、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する事情として、『その他の事情』を挙げているところ、その内容を職務内容及び変更範囲に関連する事情に限定すべき理由は見当たらない。したがって、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は、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いうべきである。」と判示した。また、ハマキョウレックス事件判決において、最高裁は、「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し難い」とも判示している。長澤運輸事件においても、「不合理と認められるもの」の解釈論の中ではあるが、ほぼ同旨の判示をしている。

## (6) 定年後再雇用が「その他の事情」として考慮されることの是非

3 「労働契約法の施行について（平成24年8月10日基発0810第2号）」第5の6(2)カ

長澤運輸事件判決において、最高裁は、「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当たると解するのが相当である。」と明確に判示した。

(7) 個々の手当が問題なのか、賃金総額が問題なのか

長澤運輸事件判決において、最高裁は、「労働者の賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にするものであるということが出来る。そして、有期契約労働者と無期契約労働者との賃金項目に係る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に当たっては、当該賃金項目の趣旨により、その考慮すべき事情や考慮の仕方も異なり得るといふべきである。そうすると、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る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ものと解するのが相当である。」と判示した。但し、最高裁は、「ある賃金項目の有無及び内容が、他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあり得るところ、そのような事情も、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る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に当たり考慮されることになるものと解される。」とも判示した。

(8) 各手当の不合理性の有無

ハマキョウレックス事件で、最高裁は、各手当の不合理性の有無を判断するに際しての考慮要素として、各手当は①「職務の内容」が異なる場合、原則的に必要性について差異が生じない、とした上で、②「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」が異なることにより必要性に差異が生じるか否か、③「その他の事情」につき、相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるものもうかがわれるか否か、という3つの要素を考慮要素とした。そして、各手当の趣旨を認定した上で、無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当、通勤手当の相違については、不合理と認められると判断したのに対して、住宅手当のみ、「契約社員については就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る」として不合理と認められるものに当たらないと判示した。

また、長澤運輸事件では、同じく各手当の趣旨・目的を認定した上で、定年後再雇用であるという「その他の事情」、つまり老齢厚生年金の受給可能性や団体交渉の経緯等を考慮しつつ、能率給及び職務給、住宅手当、家族手当、役付手当、賞与の不支給は、いずれも不合理と認められるものに当たらないとした一方で、精動手当の不支給については、「嘱託乗務員と正社員との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はない。」として不合理と認められるものに当たるとした。なお、それに伴い、時間外手当（超勤手当）についても算定基礎

に精勤手当が含まれていない点が不合理と認められるものに当たると判示した。

その上で、いずれも差額について不法行為の成立を認めて差額賃金相当の損害賠償を認めるものの、その算定方法等について一部につき原審である高等裁判所へ審理を差し戻したものである。

#### 4 最高裁の判旨の検討

##### (1) 労働契約法第20条の趣旨

既に述べたように概ね妥当である、と考える。

##### (2) 労働契約法第20条違反の法的効力

概ね妥当である、と考える。但し、労働契約法第20条違反が不法行為の根拠となる点が良いとしても、不法行為となる要件（特に故意・過失）、その要件を満たす具体的事実についてはさらなる判示があってもよかつたのではなかったかという疑問は残る。

##### (3) 「期間の定めがあることにより」の意義

労働契約法第20条の「期間の定めがあることにより」については「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期間の定めの有無に関連して生じたものであること」とする判断が下級審で相次いでいた。これに対しては、当検討会は、労働契約法第20条の文言との乖離が大きすぎる解釈であるとして批判をしてきたところではある。しかし、今回の最高裁の判決によりこの解釈が残念ながら実務の基準となることはやむを得ないところである。ただ、「期間の定めがあることにより」をこのように解釈した場合、「期間の定めがあることにより」という要件には何かを限定する意義は殆どないことになる。しかしながら、後述の「不合理性」の解釈により事案解決の妥当性は確保できることも確かである。

##### (4) 合理性の不存在なのか、不合理性の存在なのか

この点、最高裁が不合理性の存在を要件であることにしたことは支持できるものである。いずれにしても、訴訟における主張立証としては、不合理であるとの評価を妨げる事実を使用者が主張し、不合理性である評価を根拠づける事実を被用者が主張するということは変わらないのであるが、合理性も不合理性も明らかとならなかったときには、無効としないというルールが、労働契約法第20条の文言に沿って確定したことは喜ばしいことである。私的自治がそれだけ確保されることになるからである。なお、合理性も不合理性も明らかとならなかったときには無効としない考え方は、結局のところ、当該企業の人事政策等の全体の判断を踏まえた上で、有期契約労働者の労働条件が「法的に否認すべき内容ないし程度で不公正に低いものであってはならないとの意味に解される」（菅野和夫「労働法〔第11版補正版〕338頁）」という考え方と変わらないと考える。

##### (5) 「その他の事情」として考慮される事情

長澤運輸事件において、労働契約法第20条の「その他の事情」として、使用者の雇用及び人事に関する経営判断及び団体交渉を含む労使自治を含む諸般の事情が、ひろく考慮されると最高裁により明示されたことは意義が大きい。今後の同種訴訟

において使用者側には広い事実主張の余地が確保されたと言える。

(6) 定年後再雇用が「その他の事情」として考慮されることの是非

長澤運輸事件において、最高裁は、本件では、定年前の正社員と定年後再雇用者の職務内容及び人材活用の仕組みが同一であると認定しているものの、定年の前と後とでは、定年後は長期雇用の予定がないこと、定年前は無期契約労働者として賃金の支給を受けてきたこと、定年後は老齢厚生年金の支給を受けられることを認め、そのことを「その他の事情」として考慮している。これはすなわち、最高裁が、終身雇用（定年まで1つの会社で勤務すること）や年功序列型賃金といった伝統的な日本型雇用を肯定し維持していく考えに少なくとも現時点では立っていることを示唆する。

また、平成28年12月20日に出された「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。）は、上記判旨に沿って具体化されることになる（ガイドライン案、2、(1)末尾の注の末段参照。）。

(7) 個々の手当が問題なのか、賃金総額が問題なのか

最高裁は、賃金総額を比較することのみによるのではなく、個々の労働条件（手当）について、労働条件の性質・目的により、一つ一つ相違の不合理性の有無を個別に判断する手法をとる立場に立つことを明らかにした。

もとより、不合理性の判断において、個々の賃金項目ごとに判断することは、賃金総額をもって不合理性の判断をするよりも一般的には論理的に結論を導きうるものといえる。しかし、労働契約締結時における当事者の関心事は賃金総額であるはずであること、非正社員の手当を含めた制度設計については正社員の手当を参照することなくゼロから設計することも多いはずであることを考えると、今後の賃金制度の設計にあたっての基準となるのであればともかく、過去に設計した賃金のあり方が非正社員に対する不法行為法上の加害行為となる基準とするのは疑問があるのではないだろうか。その意味で、不法行為の成立要件についてはさらなる判示があってしかるべきではなかったかと思われる。たとえば、不合理性を賃金項目ごとに検討するのであれば、不法行為の成否も、賃金項目ごとに検討するのが筋ではなかろうか。

(8) 各手当の不合理性の有無

まず、今回の最高裁の判断の理解にあたっては、いずれも職務の内容に差異を見出すのが難しいトラック運転手に関するものであったことが留保されるべきであると考えられる。手当の名称だけで他業種についても妥当する判断であると考えられるのは短絡的であると思われるところである。

他業種では、なるほどある時点では、正社員の従事している業務と非正社員が従事している業務が同じように見えても、正社員の場合に採用から定年退職までの間に仕事内容が変わることが想定されているのに対して、非正社員の場合には仕事内容が変わることは想定されていないことが少なくとも正社員の場合よりも多いであろう。

また、トラック運転手の場合は、日々処理する業務は必ずその日にしなければな

らない業務であるので、皆勤手当の趣旨は必ず皆勤を確保する目的であることが多いであろう。これに対して、例えば事務職の場合には、欠勤をした日に欠勤した従業員が処理すべきであった業務についてはその従業員が翌日に処理すれば足りることも多いはずである。このように考えると、同じ名称の手当であってもその趣旨は各企業によって異なり得るし、同じ企業であっても職種によって手当の趣旨・機能は変わり得るのである。

## 5 実務への影響

今後、労働契約法第20条は2年にわたって存続するが、平成32年4月1日の新法の施行によって廃止され、その後は、新たな条項（新法第8条）で規律されることとなる。この点、最高裁は、労働契約法第20条の解釈にあたっては、今後施行される新法8条による規律に接続可能な判断を示したと言える。

まず、正規雇用と非正規雇用の労働条件の差異のうち、基本給や賞与、退職金に関する差異は、今後も、職務の内容や人材活用の仕組みの相違から、説明が可能な場合が多いと思われる。

次に、様々存在する「手当」のうち正社員には支給され非正社員には支給されない（あるいは額が少ない）ものについては対応が必要であろう。手当の趣旨によっては問題となる場合があることになる。今回の最高裁判決及び新法下では、「手当」の名称ではなく、その趣旨・目的からその不合理性が判断されることになるのであるから、今後は、当該手当の趣旨、目的を明確にすることが強く求められ、可能な限り就業規則その他の方法で明記しておくことも一考に値すると思われる。

しかし、そもそも、本件各事件の自動車運転手のように、正社員と非正社員に職務の内容や人材活用の仕組み（この点は長澤運輸事件のみ）に相違点を発見できないような事例は実は少ないのではないだろうか。

今後の裁判例の集積が待たれるところではあるが、今回不合理性が否定された住宅手当の差異はもちろん家族手当や通勤手当についても、本件各事件のような自動車運転手以外の職種の場合には、長期雇用そのものや長期雇用を前提とする配置転換の可能性を前提とすれば、不合理ではない説明根拠を構成することは可能なのではないだろうか。例えば、長期雇用を前提に長く安定して労務を提供してもらうために正社員が家庭を持つことを奨励するための正社員だけの「家族手当」であると説明することも可能であろうし、長期雇用の正社員のみについてある配置転換を円滑に行うための「通勤手当」であると説明することも可能であると考えられる。

## 6 議論の今後

労働契約法第20条の削除は2年後のことである。かつ現状においてもいくつかの訴訟が未だ少なからず係属しており（メトロコマース事件＝東京地判平成29年3月23日労経速2312号3頁、日本郵便（東京）事件＝東京地判平成29年9月14日労経速2323号3頁、日本郵便（大阪）事件＝大阪地判平成30年2月21日労経速2338号3頁、同（佐賀）事件＝福岡高判平成30年5月24日裁判所ウェブサイト等）、最高裁

が労働契約第20条の解釈を今回示したからといって、これらの後続の訴訟の結末が確実に予測可能なものになったわけでは決してない。

しかし、今回の両最高裁判決による労働契約法第20条の解釈は新法8条及びその解釈をいわば先取りしている点において同条運用に重要な影響を与えるものであるという点で重要である。

他方、ガイドライン案は、両判決が示した、前記「その他の事情」の解釈、不合理性の判断において、賃金総額の比較を否定していないこと、他の賃金項目の有無内容も考慮されるとしていること等をも踏まえて十分に見直されるべきである。

また、前述したとおり、不法行為の成立要件についてはさらに議論を深めるべきであり、損害論についても、日本郵便（東京）事件の東京地裁判決（前掲）が行った民事訴訟法248条（損害額の立証が困難な場合の取扱い。）を適用して正社員に支給する額の一定割合を損害額と認めることが適切かどうかについても検討すべきであろう。

経営法曹会議 年間重要判例検討委員会  
個別重要判例検討会（第7回）（メンバー）

委員長	会員弁護士	和田一郎
メンバー	会員弁護士	木下潮音
〃	会員弁護士	松下守男
〃	会員弁護士	山畑茂之
〃	会員弁護士	木野綾子
〃	会員弁護士	渡邊徹

以上