

## 「人事制度・労働問題を考える」

平成30年6月1日 正社員と非正規社員の賃金格差について最高裁が初判断！  
《ハマキョウレックス事件》 《長澤運輸事件》 2判決です。

今回は 「ハマキョウレックス事件」の内容についてわかりやすく説明致します。

### 《 事案の概況 》

- ①一般貨物自動車運送事業、浜松市にある物流大手会社、平成25年3月時4597人
- ②訴訟を起こしたのは契約社員  
 契約内容 契約期間：平成20年10月6日～翌年3月31日、その後6か月ごとに順次更新  
 業務内容：配車ドライバー  
 賃金：時給1150円、通勤手当3000円  
 勤務地：X氏は彦根支店に勤務
- ③訴訟内容 → 正社員だけに支給されている手当があるのは、労働契約法第20条が禁じた「不合理な格差」にあたるとして下記内容の請求を求めた事件
  - ①正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認 → 確認請求
  - ②正社員が通常支給された賃金との差額部分の支払い → 差額賃金請求
  - ③予備的扱いとして、②の差額に相当する額の損害賠償 → 損害賠償請求

### 《 訴訟内容の賃金実態は?! 》

※賃金は、「正社員給与規程」及び「契約社員就業規則」に規定されている。

【正社員・契約社員間の労働条件（賃金等の相違）彦根支店での扱い】

	正社員	契約社員
基本給	月給制	時給制
無事故手当①	該当者には1万円	支給なし
作業手当②	該当者には1万円	支給なし
給食手当③	3,500円	支給なし
住宅手当④	2万円	支給なし
皆勤手当⑤	該当者には1万円	支給なし
家族手当⑥	あり	支給なし
通勤手当⑦	通勤距離に応じて支給 (彦根市内は5,000円)	3,000円

	正社員	契約社員
定期昇給	原則あり	原則なし
賞与	原則支給あり	原則支給なし
退職金	原則支給あり	原則支給なし

次の7種類の手当てについて

差額分の支払いを求めた事案

- ①「無事故手当」
- ②「作業手当」
- ③「給食手当」
- ④「住宅手当」
- ⑤「皆勤手当」
- ⑥「家族手当」
- ⑦「通勤手当」

### 《 判決 》

最高裁の山本裁判長は、この求めに対して…

【正社員との同一の権利を有する地位の確認について…（確認請求）】

労働契約法20条に違反する場合であっても、労働契約法20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と同一になるものではない。

【正社員が通常支給された賃金との差額部分の支払いについて…（差額賃金請求）】

差額賃金請求は、無期契約労働者と有期契約労働者の地位が同一であることを前提に認められるものであるから、地位確認請求によって、労働条件が同一と認められない以上、差額賃金請求も認められない。

【差額に相当する額の損害賠償について…（損害賠償請求）】

事実関係等の下において、契約社員と正社員の手当の相違期間の定めがあることにより生じた相違であり、かつ、不合理⇒労働契約法20条適用により不法行為にあたる！＝損害賠償の一部を認容すべき！

損害賠償の判断方法は?!

賃金相違の不合理性を判断するにあたっては、各賃金項目ごとにその手当の趣旨を個別に考慮すべきだという初判断を示した。

これにより各手当ごとにその合理性が検討された事案である。

1) 無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当の格差

「不合理」という判断を確定した。正社員にのみ支払われているこれらの手当は、手当の趣旨からみて正社員のみを支給する場合は合理性がなく、契約社員にも支払うべきであるという判断。

2) 住宅手当の格差

「この住宅手当は、住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されている。また、正社員には、転居を伴う配転が予想されることから住宅に要する費用が多額となる。これに対して契約社員には配転がないことから「労働契約法20条の不合理と認められるものにあたらぬ」とし、これを正当とした。

3) 皆勤手当の格差

運送業務の円滑化を進めるにつき、実際に出勤するトラック運転手を一定数確保することが必要である。この手当は皆勤を奨励する趣旨の手当であることからすると、正社員と契約社員の職務の内容に差異が生じていないことから、正社員のみに支給し、契約社員に支給しないのは労契法20条にいう「不合理」であるとした。

### 《 結論 》

今回の最高再裁判の判決は、ドライバーの事案で、「無事故・作業・給食・通勤・皆勤手当」が正社員には支払われているのに、契約社員に支払われていないのは認められないという判決でした。格差が認められたものは「住宅手当」のみで、全体的印象としては、社員側が勝訴となりました。

### 《 問題点 》

①彦根支店のトラック運転手は正社員と契約社員との間に業務の違いがないこと、また、業務に伴う責任の程度にも違いがないことなどが、判断の基礎となりました。

②実務上考えますと手当の面で正社員と契約社員に格差を設ける場合は、合理的な理由がない限り難しくなります。見直しをする場合は、手当の扱いを同じ扱いにするか?! 手当の必要性を検討するか?! 対応が必要になります。

《筆者：山崎健太》

## お知らせ

- ◇年に1回の定期健康診断を実施いたします。ご希望の場合は、お申し込みください。  
今年は、10月3日(水)と10月24日(水)の2回です。
- ◇労働保険料等の申告納付は、7月10日(火)までです。忘れずに納付をお願い致します。
- ◇10月28日に宇都宮大学で行われる衛生管理者試験に向けて受験講座を実施致します。  
日程は9月20日(木)と10月18日(木)の2日間で、定員は10名です。  
ご希望の方はご連絡下さい。
- ◇年に一度の健康保険の被扶養者の確認を行っています。ご協力をお願い致します。

## 自然との共生



先日、他県からの来客者をお連れしましたところ  
日光の田保沢御用邸のクリンソウがとても綺麗でした。  
今更ですが、初めて金谷ホテルに宿泊し、  
伝統あるホテルを味わってきました。



6月の休日、那須連山を歩いてきました。  
久々の那須の三本槍の往復は、疲れました。  
歩き尽くしたこの山ですが、やはり、感動がありますね！

## わたしのひとこと

「ハマキョウレックス事件等のような訴訟問題は、当社には関係ない」と思われる企業が大半ではないか、と思います。が、それは危険です。

労働者の1人が『合同労組』に駆けこみますと、団体交渉に応じなければならなくなり、労働者に有利な形で解決ができませんと常に裁判を提訴してきます。地裁から高裁、最高裁判所までも争いを持込みます。こうなると、企業は健全な経営ができなくなるだけでなく、日常生活に多大な影響を及ぼします。なので要注意なのです。

「労働契約法」での「合理性」が問われる問題は民法での判断ですので、労働基準監督署の労働基準法の違反の問題とは異なります。あくまでも、裁判等での判決が決定になります。

今後、「働き方改革」法案では、今回問題になっている労契法第20条の「……不合理と認められるものであってはならない」と規定する労働条件の差については、パートタイム法案に移行される予定です。そうすると、正社員とパート社員の賃金格差が問題になってきます。

また、働き方改革法案ではパート法、派遣法、契約法の改正が予定されています。

今後の法改正に注意していきたいと思います。

鍋島 勝子

## 企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します



社会保険労務士法人 鍋島事務所

〒321-0923 宇都宮市下栗町2750-2

TEL: 028-635-9752 FAX: 028-635-9298

ホ - ム - ヘ - シ

