

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決

河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

ハマキョウレックス訴訟 2018 年 6 月 1 日（金） 最高裁判決

1. 判決の要点

ハマキョウレックス訴訟で最高裁は、労働契約法第 20 条の規定が「正社員と非正社員の職務内容などの違いに応じた均衡のとれた処遇を求める」ものだと指摘。待遇の差が合理的かではなく不合理かどうかで判断すべきだとした。

具体的な手当では、

- ①無事故手当 ②作業手当 ③給食手当 ④通勤手当の支給に関して、正社員と非正社員とで支給の相違を設けることには不合理であるとした。（同じように支払うこと）
- ⑤皆勤手当の支給に関して、高裁の段階では、差を設けることに関しては、不合理ではないとしたが、最高裁では、一転して、正社員と非正社員とで支給の相違を設けることには不合理であるとした。（同じように支払うこと）
- ⑥住宅手当の支給に関して、地裁、高裁の段階でも最高裁の段階でも、差を設けることに関しては、不合理ではないとした。（差をつけることはよい）

2. 当事者を挙げます。

株式会社 ハマキョウレックス

現在 東京証券取引所市場第 1 部に上場している。

本社は 静岡県浜松市南区にある。

運送業、全国に拠点がある。

社員 766 名、臨時雇用者 4,650 名（2018 年 3 月末現在）

原告

もとハマキョウレックスの配送業務の委託先であった株式会社早喜の従業員であったが、早喜が委託業務から撤退したのち、平成 20 年 10 月 6 日頃ハマキョウレックスと有期労働契約を結んだ。

平成 23 年 10 月 1 日頃、全日本建設運輸連帯労働組合近畿地区トラック支部に加入、分会長

3. 関係法令をあげます。

労働契約法

第 20 条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、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、不合理と認められるものであってはならない。

4. ハマキョウレックス事件の判決文を考える上での前提条件

- ・職務内容について

彦根支店におけるトラック運転手の業務内容には、契約社員と正社員との間に相違はなく、当該業務に伴う責任の程度に相違があったとの事情もうかがわれない。(職務内容が同一)

- ・配置の変更の範囲が異なる

正社員の就業規則には、業務上必要がある場合は従業員の就業場所の変更を命ずることができる旨の定めがあり、出向を含む全国規模の広域移動の可能性があるが、契約社員の就業規則には配転又は出向に関する定めはなく、契約社員については就業場所の変更や出向は予定されていない。

- ・その他の事情が異なる

正社員には、公正に評価された職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、従業員の適正な処遇と配置を行うとともに、教育訓練の実施による能力開発と人材育成、活用に資することを目的として、等級役職制度が設けられているが、契約社員にはこのような制度は設けられていない。

5. 最高裁判決の内容の一部をより詳しく掲載します。

④通勤手当

通勤に要する交通費を補てんする趣旨で支給されるものであるところ、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係するものではない。

加えて、通勤手当に差異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。

ということで、**正社員と非正社員で通勤手当の支給の差異は、労働契約法第 20 条違反である。**

⑤皆勤手当の支給

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必要があるから、皆勤を奨励する趣旨で支給されるものであると解されるところ、上告人の乗務員については、契約社員と正社員の職務内容は異なるから、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言えない。

労働契約や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以上、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。

ということで、**正社員と非正社員で皆勤手当の支給の差異は、労働契約法第 20 条違反である。**

⑥住宅手当の支給

住宅手当は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と解されるところ、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。

ということで、**正社員と非正社員で住宅手当の支給の差異は、労働契約法第 20 条違反ではない。**