

【事件名】ハマキョウレックス事件（最高裁平成 30. 6. 1 判決）

～有期労働契約を結ぶ契約社員の労働条件が、無期労働契約の正社員の条件と比べて一部に不合理な格差があるとされて損害賠償請求の訴えが認められた事例～

👉 どんな事件ですか？

- 本件は、契約社員の運転手が、正社員の運転手に支給されている手当等が支給されないのは、労働契約法に違反するとして損害賠償等を求めた事件です。
- 契約社員と正社員で運転手の業務に差はありませんが、契約社員には、皆勤、無事故、作業、給食、住宅、家族の各手当、賞与及び退職金、定期昇給がなく、通勤手当も少額でした。
- 高裁は手当の一部（無事故、作業、給食、通勤）に差があることの不合理性を認め、当事者双方が上告しました。

👉 何が問題となったのですか？

- 労働契約法は、有期契約の労働者と無期契約の労働者で、労働条件に相違がある場合、その相違は①業務内容や責任の程度（以下「職務の内容」）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して、不合理なものであってはならないとしています。（20条）
- 本件では、業務に差がない契約社員と正社員との間の労働条件の違いが不合理なものであるかどうか、また、不合理であった場合に労働条件をどう取り扱うかが問題となりました。

👉 裁判所はどう判断したのですか？

1 労働契約法 20 条の趣旨等について、次のように判断されました。

有期契約と無期契約で労働条件の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を考慮して均衡のとれた処遇を求めたもの。

労働条件の相違が不合理であるとの評価を基礎付ける事実は労働者が、不合理であるとの評価を妨げる事実は使用者が、それぞれ主張立証責任を負う。

2 労働契約法 20 条の効力については、次のように判断されました。

有期契約の内容のうち、同条に違反する労働条件の相違をもたらした部分は無効と解されるが、そのような場合であっても、同条の効力によって当該有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者と同一のものとなるものではない。

3 本事件の結論

契約社員と正社員は「職務の内容」に違いはないが、正社員には広域異動や中核的人材への登用の可能性がある等「変更の範囲」に違いがあるとした上で、各手当等の趣旨や性質に沿って相違の不合理性を個別に検討し、次のとおり判断しました。

無事故、作業、給食、通勤の各手当は、相違の不合理性を高裁同様に認めて差額賠償を命じ、皆勤手当は相違の不合理性を認め、支給要件充足等の審理のため差戻しました。

一方、住宅手当は、正社員は転居を伴う広域的な配転が予定されており相違は不合理とは認めませんでした。なお、正社員と同一の権利を有する地位の確認のみを請求していた家族手当・賞与・退職金・定期昇給については、契約社員は正社員の労働条件と同一になるものではないから同請求に理由はないとし、不合理性を判断しませんでした。

👍 この判例で注目すべきところは何ですか？

本件は、最高裁が初めて労働契約法 20 条の趣旨や効力、主張立証責任等の解釈を示したものです。特に、手当等の処遇の相違の判断で使われた「職務の内容」と「変更の範囲」の違いを踏まえ、個々の手当等の趣旨や性質に沿って個別に不合理性を判断する方法は、有期契約社員を雇用する使用者が必ず確認・対応すべきポイントになっています。

※ 旧労働契約法 20 条は、令和 2 年 4 月 1 日から、いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」の 8 条（不合理な待遇の禁止）に移行しています。