

ハマキョウレックス事件一審～三審の争点まとめ

平成 30 年 12 月 22 日
佐野社労士事務所代表：佐野 正治

争点	一審(大津地裁彦根支部) 判決－平成 27 年 9 月 16 日	二審(大阪高裁) 判決－平成 28 年 7 月 26 日	三審(最高裁) 判決－平成 30 年 6 月 1 日
原告労働者側の請求	1)主位的(第一次的)な請求 ①原告労働者 X に対しても、正社員に対して適用される就業規則等が適用される労働契約上の地位確認請求。 ②債務不履行による損害賠償責任(民 415 条)により正規社員と非正規社員との賃金差額及び諸手当未払額の支払及び年 5 分の割合による遅延損害金の支払いを求める。 2)予備的(第二次的)な請求 不法行為責任(民 709 条)及び公序良俗違反(民 90 条)による、上記差額に相当する額の損害賠償金及びこれに対する年 5 分の割合による遅延損害金の支払いを求める。		
労働契約法 20 条適用の有無	適用される	適用される 「期間の定めがある事により」とは「期間の定め の有無に関連して」の意味である	同左
格差の不合理性の判断基準	①職務内容、②職務内容及び配置変更の範囲、③その他の事情(特に会社の経営・人事制度上の施策に照らして判断)	同左	同左
労働契約法 20 条違反の有無及び論拠	1.通勤手当についてのみ労働契約法 20 条違反を認定。主位的な請求の棄却 2.その論拠 契約社員と正社員の①職務内容及びその責任の程度に相違はないが、以下の点において両者は異なる 1) 正社員には、業務上の必要に応じて就業場所や業務内容の変更命令を受け、出向を含む全国規模の広域異動の可能性があり、将来支店長や事業所の管理責任者等となる可能性が有る。契約社員には就業場所の変更や出向は予定されておらず、そのような人材として登用される事も予定されていない 2) 正社員には、会社の長期的人材育成のための教育を受ける義務があり、将来社内の基幹	1.通勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当について労働契約法 20 条違反を認定 2.その論拠 主位的な請求の棄却と、予備的な請求の内、住宅手当、皆勤手当、家族手当、定期昇給、賞与、退職金支給の棄却理由に関しては、左記のとおり	1.通勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当について労働契約法 20 条違反を認定 2.その論拠 主位的な請求の棄却と、予備的な請求の内、住宅手当、家族手当、定期昇給、賞与、退職金支給の棄却理由に関しては、左記のとおり (注) ①通勤手当と皆勤手当(ハマキョウ 1 万円、長澤 5 千円)の両事件の判決は同じ-5 千円の格差 ②ハマキョウレックス事件で認められた作業手当(10,000 円)と給食手当(3,500 円)は、長澤運輸事件では制度が存在しない。但し調整給 2 万円あり

	<p>的事業の中核を担う人材として育成される立場にある。契約社員にはこのような基幹的人材の育成面の期待は無い</p> <p>3. 結論</p> <p>1) 労働者側の主位的な請求を棄却 契約社員には正社員に対する就業規則は適用されない</p> <p>2) 労働者側の予備的な請求の一部認容 ①上記の通り、契約社員と正社員の間にはその期待される役割に大きな差異が認められるが、<u>通勤手当</u>についてはこのような差異を設ける正当なる理由は認められないので、当該経過的未払額 10,000 円(平成 25 年 4 月～同年 8 月)の支払いを命ずる。平成 25 年 9 月からは、契約社員に対しても正社員と同じ月額 5,000 円の通勤手当が支給されている ②通勤手当以外の諸手当(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、定期昇給、賞与、退職金)については、将来会社の中核を担う人材として育成されるべき立場にない契約社員に対して、不支給としても不合理とは言えない</p> <p>3) 従って、労働契約法 20 条への部分的違反を認定し、通勤手当の支給を命ずるが、その他の原告労働者の請求は棄却する</p> <p>※労働者側は、これを不服として控訴</p>	<p>3. 結論</p> <p>1) 労働者側の主位的な請求を棄却 同左</p> <p>2) 労働者側の予備的な請求の一部認容 ①通勤手当については左記に同じ 一審判決の判旨の通り、契約社員と正社員の間にはその期待される役割に大きな差異が認められる。但し、<u>両者の格差の認定においては賃金総額のみならず、諸手当支給の意義に照らして正当性を個別に判断すべきである</u> ②無事故手当、作業手当、給食手当についても、契約社員であるから支給しない正当なる理由は認められないので、<u>当該手当の支給差額 77 万円の支払いを命ずる</u> ③住宅手当、皆勤手当については、将来会社の中核を担う人材として育成されるべき立場にない契約社員に対しては、不支給としても不合理とは言えない ④家族手当、定期昇給、賞与、退職金については、契約社員に対する労働条件が、正社員と同一の権利を有する地位にある事の確認を求めることはできない(支給請求できない)</p> <p>3) 従って、労働契約法 20 条への部分的違反を認定し、通勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当の支給を命ずるが、その他の原告労働者の請求は棄却する</p> <p>※双方ともこれを不服として上告</p>	<p>3. 結論</p> <p>1) 労働者側の主位的な請求を棄却 同左</p> <p>2) 労働者側の予備的な請求の一部認容 ①通勤手当については同左 判旨についても同左 ②左記無事故手当、作業手当、給食手当の他皆勤手当についても、契約社員であるから支給しない正当なる理由は認められないので、これらの手当の支払いを命ずる。皆勤手当については、運転手の出勤に対するインセンティブを高めるための支給であり、契約社員に対して不支給とするのは不合理である。本件の再度の審議の為、高裁に差し戻す ③住宅手当、家族手当、定期昇給、賞与、退職金については、将来会社の中核を担う人材として育成されるべき立場にある正社員としての身分に対して支給されるべきもので、その地位にない非正規の契約社員に不支給としても不合理とは言えない</p> <p>3) 従って、労働契約法 20 条への部分的違反を認定し、通勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、<u>皆勤手当</u>※の支給を命ずるが、その他の原告労働者の請求は棄却する</p> <p>※皆勤手当については、労働者が皆勤手当の支給要件を満たしているか否かについて更なる審理を尽くすため、高裁に差し戻された</p>
--	---	--	--

以上