



## Pickup Law News

## 2つの超重要判決を徹底解説！ハマキョウレックス・長澤運輸事件

### 契約社員・再雇用社員の手当はどうする？

今年の6月1日、非正規雇用労働者への待遇に関する最高裁判所の判決が2つ出されました。

**今後の労務管理において実務上大きな影響を与える超重要判決**です。

今回は、この2つの判決を題材に今後の非正規雇用労働者の待遇について、どのように対応すべきかを解説したいと思います。

### ハマキョウレックス事件

#### 【事件の概要】

運送業等を営む株式会社ハマキョウレックス（以下、「H社」と言います。）との間で、有期労働契約を締結したAが、正社員とAとの間で、無事故手当その他の各手当に差があることは労働契約法20条に違反している等を主張した事件です。

正社員と契約社員の比較	正社員	契約社員
職務の内容	業務内容、当該業務に伴う責任の程度に相違なし	
転勤等の可能性	あり（全国）	なし
中核を担う可能性	あり	なし
基本給	月給制	時給制
無事故手当	該当者に月額：1万円	なし
作業手当	該当者に月額：1～2万円	なし
給食手当	月額：3,500円	なし
住宅手当	21歳以下：月額5,000円 22歳以上：月額2万円	なし
皆勤手当	該当者に月額1万円	なし
通勤手当	通勤距離に応じて支給	限度額の範囲内で実費支給
家族手当	扶養家族を有する者に支給	なし
定期昇給	原則あり	原則なし
賞与	会社の業績に応じて支給	原則なし
退職金	5年以上勤務した退職者に支給	原則なし

この表から分かりますとおり、ほぼ同じ仕事をしている正社員と契約社員でその待遇は大きく異なっています。そして、この待遇の差が、合理的か否かの判断がなされました。その結果が以下の表になります。

**【第1審から最高裁までの結論比較】** ○：適法（合理的） ×：違法（不合理）

手当項目	第1審	第2審	最高裁	手当の支給目的・性質
無事故手当	○	×	×	・優良ドライバーの育成 ・安全な輸送による顧客の信頼獲得
作業手当	○	×	×	・特定の作業を行った対価
給食手当	○	×	×	・従業員の食事に係る補助
住宅手当	○	○	○	・従業員の住宅に要する費用
皆勤手当	○	○	×	・運送業務を円滑に進めるための人員確保の必要 ・皆勤の奨励
通勤手当	×	×	×	・通勤に要する交通費の補填
家族手当	○	判断なし		
定期昇給	○			
賞与	○			
退職金	○			

**【最高裁の合理性判断の方法】**

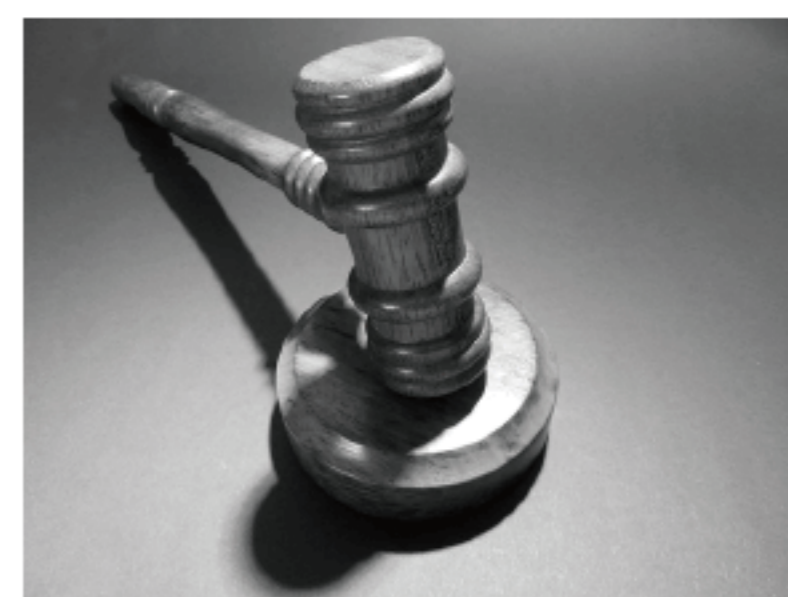
H社判決は、**将来の転職・出向の可能性やH社の中核を担う可能性の有無の点で、正社員と契約社員とは差異があると認定**しました。

つまり、この点を考慮した上で待遇に差を設けることは不合理ではないということです。

そこで、最高裁は、手当の支給目的・性質から、上記差異に関連しない手当における相違については不合理であると判断しました。

たとえば、無事故手当は、「優良ドライバーを育成、安全な輸送による顧客の信頼獲得」がその目的であり、安全運転及び事故防止の必要性は、その労働者が将来の転職・出向の可能性や中核を担う可能性の有無で異なるものではないと判断し、不合理であるとしました。

つまり、**同じドライバーであれば、正社員・契約社員に関係なく、安全運転・事故防止は必要なのだから、そこで差を設けるのはおかしいでしょう**という判断です。



## 長澤運輸事件

**【事件の概要】**

運送業を営む長澤運輸株式会社（以下、「N社」と言います。）において60歳の定年を迎え、その後、継続雇用制度によって有期雇用契約を締結し再雇用されたBらについて、正社員と異なる賃金体系が適用され、その結果、定年前よりも約20～24%賃金が引き下げられたことから、Bらが労働契約法20条違反等を主張した事件です。

正社員と契約社員の比較	正社員	契約社員
基本給	・在籍給：8万9,100円(在籍年数によって加算) ・年齢給：20歳から1年毎に200円加算	12万5,000円
能力給(歩合給)	・12tバラ車：3.70% ・15tバラ車：3.10% ・バラ車トレーラー：3.15%	・12tバラ車：12% ・15tバラ車：10% ・バラ車トレーラー：7%
職務給	・12tバラ車：8万552円 ・15tバラ車：8万2,952円 ・バラ車トレーラー：8万2,900円	なし
精勤手当	5,000円	なし
住宅手当	1万円	なし
家族手当	配偶者：5,000円、子一人につき：5,000円	なし
役付手当	班長：3,000円 ・ 組長：1,500円	なし
超勤手当	あり	あり ※算定基準は異なる
調整給	なし	老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されない期間について、月額2万円
賞与	基本給の5ヵ月分	なし
退職金	3年以上勤務の者に支給	なし

上記表のとおり、正社員と再雇用社員との間に待遇の差があることは明らかです。

もともと、能力給は、正社員よりも再雇用社員の方が高く設定されていることから、手取りの金額が正社員より高くなる可能性もあります。

その点も踏まえて、裁判所は次のように判断しました。

**【第1審から最高裁までの結論比較】** ○：適法(合理的) ×：違法(不合理)

手当項目	第1審	第2審	最高裁
能力給	×	○	○
職務給	×	○	○
精勤手当	×	○	×
住宅手当	×	○	○
家族手当	×	○	○
役付手当	×	○	○
超勤手当	×	○	差戻し
賞与	×	○	○

## 【最高裁の合理性判断の方法】

第1審及び第2審は、手当全体について、合理的か不合理であるかを判断しています。

これは、第1審及び第2審は、Bらの賃金引き下げの金額・割合等から合理性を判断したためです。

一方で、最高裁判所は、再雇用前後の「**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**」であると判断しました。

つまり、H社事件同様、賃金項目をその趣旨・目的から個別に判断する手法を原則的に採用しました。

## 両事件を踏まえた実務対応について

上記2つの最高裁判例から実務上対応すべき点は以下の2点と考えます。

!!! やってはいけない !!!



有期雇用社員

私と正社員Xは同じ仕事をしているのに、なんでXのほうが待遇がいいんですか!?

うーん・・・Xは正社員だからねえ～



社長

- ① 正社員と有期雇用社員との間で待遇に違いを設けている場合、職務の内容や人材活用の仕組みの違い等、その差異を合理的に説明できる根拠を明確にする。

!!! やってはいけない !!!

定年した従業員を再雇用したけど、定年前と比べて給料も数万円下がっただけだし、大丈夫だろう。



社長

- ② 労働条件の相違は全体として不合理性を判断するのではなく、個別の項目ごとに判断する。

## 両事件を踏まえた実務対応について

今回解説した2つの判例は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との待遇の差について、実務上大きな影響を与えます。

多くの会社で両者に差を設けていることでしょう。

今一度、待遇の差に問題がないか確認すべきです。

また、その差が合理的か否かの判断は非常に難しい判断を要しますので、労務問題に精通した弁護士へご相談ください。



弁護士 山口真彦

福岡県出身。約4年間の社会人経験後を経て弁護士登録。資格試験予備校で講師業をしておりましたので、講演活動やセミナーのご要望がありましたらお申し付けください。

## 成人年齢が 18 歳に

今年 6 月、成人年齢を 20 歳から 18 歳に引き下げる改正民法が国会で成立しました。

現在の民法には、20 歳をもって成年とすること、そして未成年者が法律行為（たとえば契約の申込み）をするには法定代理人の同意を得なければならない、法定代理人の同意を得ずに行った法律行為は取り消すことができることが定められています。

つまり、**18 歳の大学生が親の同意なくローン契約を結んで高価な商品を購入したような場合には、後から売買契約を取り消すことができます。**



消費者金融からの借入れも同様です。

そのため、多くの消費者金融業者では借入れに年齢制限を設け、未成年は借入れができないようになっていました。

ところが、**今回の改正により、2022 年 4 月以降は 18 歳や 19 歳でも親の同意なくローン契約の締結、消費者金融からの借入れ、クレジットカードの申込みなどを行うことができますようになります。**

## 改正消費者契約法が成立

これによって懸念されているのが、消費者被害の拡大です。

そこで、改正民法と時を同じくして、若者を含む消費者を悪徳商法から守るための改正消費者契約法も成立しました。

こちらは 2019 年 6 月から施行されます。

現在の法律では、消費者が契約を取り消すこ

とができる「不当な勧誘」は「虚偽の事実を告げる」、「不利益な事実を隠す」など、とりわけ悪質な場合に限られています。

今回の法改正により、社会生活上の経験が乏しい人に対し、本人の不安を煽って勧誘する「不安商法」や、恋愛感情を悪用した「デート商法」などが「不当な勧誘」に追加されました。



特に重要なのは「不安商法」です。

たとえば、消費者の社会生活上の経験が乏しいことから、「進学、就職、結婚、生計といったライフプランに関わる重要事項」や「容姿、体型その他の身体の特徴等に関する重要事項」について不安を煽って商品やサービスを売りつけた場合、消費者はその契約を取り消すことができます。

具体例として、就活中の学生の不安を知りつつ「このままではあなたは成功しない、この就職セミナーが必要」と告げて勧誘するといった手口が挙げられています。

## あなたの会社は大丈夫？

相手の危機感に訴える手法は営業やマーケティングにおけるテクニックの一つとして認知されている面がありますが、今回の法改正によってそのような行為は不当な勧誘に当たると判断される可能性があります。

**自社のホームページや営業のトークスクリプトに「不当な勧誘」に該当するような表現がないか、改めて確認する必要があるでしょう。**

## 司法試験受験から合格発表までの4ヵ月間、何をして過ごす？

たくみ法律事務所では、将来弁護士になる皆様に当事務所の業務を体験していただく「サマー・クラーク・プログラム」を実施しています（略して「サマクラ」と呼んでいます）。

対象は、5月に司法試験を受験して9月に合格発表を控えている法科大学院修了生と予備試験合格者の方々です。

司法試験は受験から合格発表まで約4ヵ月の期間があります。

司法試験の論文試験では受験生1人あたり数十枚という大量の答案を書くので、採点作業に非常に時間がかかるからです。

この間、受験生は何をして過ごすかというところ、アルバイトをする人、勉強をする人、就職活動をする人、そして法律事務所のサマクラに参加する人などさまざまです。

では、たくみ法律事務所の弁護士は合格発表までの間に何をしていたのか！？

一部の弁護士を対象に調査を行いましたので、その結果をご報告します。

弁護士A「就職活動をしていました。当時は地方に住んでいたもので、交通費がかさんで大変でした。バイトをしようにも、もし司法試験に合格したら辞めないといけないので全く見つかりませんでした…。」

弁護士B「落ちたときに備えて勉強しなければ、と思って毎日机に向かっていましたが、全然やる気が出なくてネットサーフィンばかりしていました。」

弁護士C「私は仕事をしながら司法試験を受験したので、合格発表までの間もバリバリ仕事をしていました。ちなみに、本試験の中日も仕事でした（笑）」

このように、合格発表までの過ごし方は人それぞれようです。

もちろん、弁護士A～Cは全員が司法試験に合格し、晴れて弁護士となることができました。

この夏に当事務所のサマクラに参加していただいている方々も、近い未来に司法試験に合格し、司法修習を経て、立派な法律家になることでしょう。

ひょっとすると、たくみ法律事務所の新人弁護士として皆様にご挨拶できる日が来るかもしれませんね。

### たくみ法律事務所 NEWS LETTER 「匠への道」

発行：弁護士法人たくみ法律事務所

[e-mail] info@takumi-law.jp [HP] www.takumi-corporate-law.com

[福岡オフィス] 福岡市中央区渡辺通3丁目6番15号 NMF天神南ビル10階

[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

・地下鉄七隈線 天神南駅：徒歩3分 渡辺通駅：徒歩2分

・天神バスセンター：徒歩5分

[北九州オフィス] 北九州市小倉北区米町一丁目1番1号 小倉駅前ひびきビル8階

[TEL] 093-383-9033 [FAX] 093-383-9188

・JR・モノレール小倉駅：徒歩5分

・モノレール平和通駅：徒歩2分

このようなことでお困りの場合はお気軽にご連絡ください。

- ・著作権・知的財産権等
- ・不動産問題（賃料未払・明け渡し等）
- ・債権回収（取引先の未払、取引先の倒産等）
- ・契約法務（契約書作成、内容確認、契約解除等）
- ・労働問題（労働条件、就業規則、賃金支払、未払残業代、解雇、採用、従業員による不正行為等）
- ・会社法務（設立、定款作成、組織変更、株主総会、役員等）
- ・会社倒産（自社の破産・再生等）