職場に役立つ 最新労働判例

第1109回

井関松山製造所事件

家族手当などを支給しないのは不合理とした判決後、有期契約から無期転換した従業員が地位確認等を求めた。高裁も損害賠償責任が生じ得るにとどまると判断したほか、無期転換者の就業規則の制定前に労組と交渉した証拠はないなど、規則制定のみで賠償の支払い義務を負わないとはいえないとした。各手当がないのは違法だが、賞与に代えて「寸志」とする経営判断の合理性は認めた。

【松山高判令元・7・8】

無期転換後も手当なし、正社員と比べ不合理か

労働条件変わらず格差違法

交渉せず就規制定

損賠賠償を命じる

弁護士 岡芹 健夫
(経営法曹会議)

事案の概要

Y社は、農業用機械器具の製造および販売等を事業目的とする株式会社である。

X1～X3（以下「Xら」）は、Y社の製造ライン業務の一端を担っている。

Xらは、有期契約労働者として入社し、有期労働契約の更新を重ねた後、Xから無期労働契約の締結の申込みにより、平成30年9月1日より無期労働契約に転換した。Y社には、無期契約労働者の就業規則とは別に、無期転換社員の就業規則（以下「無期転換就業規則」）が存する。

本件において争点となった賞与、家族手当、住宅手当、精勤手当（以下、総称する場合は「本件手当等」）に限って、Y社における賃金内容を説明するに、以下のとおりである。

①賞与の支給対象者、支給対象期間、算定基準等は、Y社所定の「賞与支給規程」「賞与支給基準」で決定される。Y社の業績に応じて決定される無期契約労働者の平均賞与額は、平成25年夏・冬季、平成26年夏・冬季で、約35万円～38万円であった。

②家族手当は、無期契約労働者に対しては、扶養家族の続柄に応じて支給される。

③住宅手当は、無期契約労働者に対しては、扶養者の有無および住宅の別に応じて支給される。

④精勤手当は、無期契約労働者のうち月給日給者で、かつ、当該月皆勤者に限り支給される。

本件各手当は、有期契約労働者には支給されない。賞与は、有期契約労働者本人の成績、Y社の経営状態および経済情勢を勘案し、有期契約労働者にも寸志を支給することがあり、Xらには、毎年7月および12月の2回にそれぞれ一律5万円（概ね、無期契約労働者の賞与平均額の7分の1）が支給されている。

Xらは、無期契約労働者との間で、賞与、本件各手当に関して、労契法20条に違反する不合理な相違が存在すると主張して、①Xらに無期契約労働者に関する就業規則等が適用される労働契約上の地位の確認、②本件手当等についての差額等の支払いを求めた。

一審判決（松山地判平30・4・24、本紙3195号）は、賞与を除き、本件各手当につき有期契約労働者に支給しないことは、労契法20条に違反する不合理な相違であるとし、Y社に対して、無期契約労働者とXらとの差額の支払いを命じたが、地位確認については斥けたが、本件手当についての差額の支払請求は認容した。

判決のポイント

有期労働契約のうち労契法20条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効と解されるものの、…同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の労働条件と同一のものとなるものではない…。もっとも、両者間における相違が不合理とされる場合は、不法行為の成立は妨げられない。

賞与の性格を踏まえ、…有為な人材の獲得・定着を図るというY社の主張する人事施策上の目的にも相応の合理性が認められ…、無期…と有期契約労働者の職務の範囲等には相応の差異があること…などに照らせば、…有期契約労働者に対して無期契約労働者と同様の賞与を支給しないとの取扱いにつき、…20条に反するものとまではいえない。

家族手当が無期契約労働者の成立は妨げられない。

賞与の性格を踏まえ、…有為な人材の獲得・定着を図るというY社の主張する人事施策上の目的にも相応の合理性が認められ…、無期…と有期契約労働者の職務の範囲等には相応の差異があること…などに照らせば、…有期契約労働者に対して無期契約労働者と同様の賞与を支給しないとの取扱いにつき、…20条に反するものとまではいえない。

家族手当が無期契約労働者の職務内容等に対応して設定された手当と認めることは困難である。配偶者及び扶養家族がいることにより生活費が増加することは有期契約労働者であっても変わりがないから、有期契約労働者に家族手当を支給しないことは不合理である。

Y社の住宅手当は、住宅費用の負担の度合いに応じて…その費用負担を補助する趣旨であると認められ、…無期契約労働者の職務内容等に対応して設定された手当と認めることは困難であり、有期契約労働者であっても、住宅費用を負担する場合があることに変わりはない。…有期契約労働者には住宅手当を支給しないことは、不合理である。

Y社の精勤手当の趣旨…は、月給者に比べて月給日給者の方が欠勤日数の影響で基本給が変動して収入が不安定であるため、かかる状態を軽減する趣旨が含まれる…。…有期契約労働者も、…欠勤日数の影響で基本給が変動し収入が不安定となる点は…変わりはない。…有期契約労働者に精勤手当を支給しないことは、不合理である。

各手当等の不支給を定めた無期転換就業規則は、…合理的なものであることを要するところ（労契法7条）、(1)同規則制定前の有期契約労働者の労働条件と同一であること、(2)同規則の制定に当たって労働組合と交渉したことを認めるに足りる適切な証拠はなく、Xらが同規則に定める労働条件を受入れたことを認めるに足りる証拠もないこと…からすると、同規則の制定のみをもって、Y社が支払義務を負わないと解するべき根拠は認め難い。

応用と見直し

本件控訴審は、一審判決をほぼ踏襲したものであり、無期契約労働者と有期契約労働者の労働条件の相違については、家族手当、住宅手当、精勤手当といった各賃金項目の趣旨（それは、往々にして支給要件・条件によって類推されることが多い）と、その趣旨に沿った相違となっているか否か（無論、趣旨が職務内容や配置変更の可能性に鑑みてのものであり、無期契約労働者と有期契約労働者に上記2点につき相違があるような場合が、その典型例といえる）の検討が重要であることを示したものといえる。

また、本件における特有の説示として、有期契約労働者が無期契約労働者に転換した後においても、有期契約労働者の当時に通常の無期契約労働者（正社員）と不合理な相違のある労働条件が認められ、そうした労働条件を無期契約労働者に転換した後も受け継いでいるような場合、無期契約労働者に転換したことを理由として、通常の無期契約労働者（正社員）との間の労働条件の相違が法的に問題とならなくなるわけではない、という点がある。ただし、この点については、労契法20条は、文理上、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違を想定しているとも解されるので、上級審での判断が待たれるところではある。