

# 弁護士に聴く



弁護士 宮澤俊夫

40

## 判例から見る 労働トラブルの 防止対策



### 正社員・契約社員間の 労働条件格差

一、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

労働契約法二〇条は、「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利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、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」と定めています。

同条をめぐり下された裁判例は、これまでにハマキョウレックス事件一審判決（大津地裁彦根支部平成二七年九月一六日判決）・二審判決（大阪高裁平成二八年七月二六日判決）、長澤運輸事件一審判決・二審判決があります。このうち、長澤運輸事件判決については、本誌三月号・四月号の本

欄で、森弁護士・庄司弁護士が解説しておりますので、右ハマキョウレックス事件をご紹介します。二、事案の概要



ハマキョウレックスは、貨物自動車運送事業を営む東証一部上場会社で、従業員数は四五九七人（うち正社員六六二人、欄として、正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認や正社員と同額の支払い等を求めて提訴しました。

一審裁判所は、正社員と同一の権利を有するとの主張は排斥し、無事故手当等の支給に関する正社員との相違は、会社の経営・人事上の施策として合理的なものとはいえないとし、通勤手当についてのみ同法に反するとして、その支払いを命じた。

### 三、大阪高裁判決要旨

臨時雇用者三九三五五人）。同社との間で、期間の定めのある労働契約を締結していた配車ドライバーが、正社員は、無事故手当、作業手当、給食手当等の各種手当の支給があるのに対し、契約社員にはその支給がないのは、労働契約法二〇条に反す

不合理性の判断は、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について、職務内容、当該職務の内容及び配置の変更その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されるべきである。無事故手当の、優良ド

ライバーの育成や安全の輸送による顧客の信頼の獲得といった目的は、正社員と契約社員のドライバー両者に要請されるものであり、無事故手当を契約社員に支給しないことは不合理である。

作業手当・給食手当も正社員の職務内容とは無関係に支給されることから、不合理と認められる。住宅手当については、正社員には転勤が予定されており住宅コストの増大が見込まれることからすると不合理であるということはできない。

皆勤手当については、その不支給が不合理と認めることまではできない。通勤手当については、通勤のため要した交通費を補填する性質のものである以上、職務内容等と無関係に支給されるものであり、支給しないことは不合理である。（愛知県雇用労働相談センター代表弁護士・愛知労働局労災法務専門員）

イラスト・源 安孝