

有期契約労働者の公正な処遇の実現をめざして

——ハマキョウレックス事件最高裁判決¹⁾を素材にして——

山 崎 由 紀

目 次

- 第1章 はじめに
- 第2章 労働契約法20条の制定経緯と学説の状況
 - 第1節 非正規労働者の現状
 - 第2節 労働契約法20条の制定経緯
 - 第3節 学説の状況
- 第3章 下級審判決の動向
 - 第1節 下級審裁判例における「住宅手当」の不合理性の評価の特徴
 - 第2節 下級審裁判例における「住宅手当」の損害賠償額の算定の特徴
- 第4章 ハマキョウレックス事件最高裁判決の内容と検討
 - 第1節 事案の概要と判旨
 - 第2節 最高裁判決が示した労働契約法20条の公正な処遇
 - 第3節 最高裁判決における住宅手当の問題点
- 第5章 今後の課題

第1章 はじめに

我が国の雇用慣行は、長期雇用関係を前提とした正社員を中心とし、その補助的・縁辺労働者として非正規労働者を雇用調整することで成立してきた。現在では、全雇用者の約4割を占める非正規労働者は、その役割も変化し、正社員と同様の基幹的業務を担うなど、多様で幅広い役割を担う存在として位置付けられている。一方、非正規労働者と正社員との間には、依然として賃金や福利厚生、教育訓練などの処遇に格差が存在し、非正規労働者の待遇は改善されているとはいえない。

雇用形態における格差の規制は、平成19年にパートタイム労働法旧8条（平成26年改正後新9条）、平成24年に労働契約法20条が制定され、訴訟が提起されてきた。平成19年パートタイム労働法旧8条は、通常の労働者との差別的取扱を禁止する規定であるが、救済されるのは、3つの要件を満たす短時間労働者に限られ、実効性に欠けると指摘されていた。その要件とは、第一に「職務の内容」が通常の労働者と同一であること、第二に雇用関係の全期間において「職務の内容及び配置の変更の範囲」が通常の労働者との同一の範囲で変更される見込みがあること、第三に、平成26年の法改正で前記の2要件に緩和されたが、無期契約労働者であること、であった。一方、労働契約法20条は、「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」を適用要件ではなく考慮要素とし、有期契約労働者と正社員との間の労働条件の相違が「不合理と認められるものであってはならない」と規定された。

同条の「不合理と認められるものであってはならない」の解釈、すなわち、雇用形態における格差の違法性を評価する視点をめぐって、学説では2つの見解に分かれた。それは、一般法理の平等原則を規範的根拠に置き評価する人権論的視点か、有期労働契約の多様な機能を踏まえて評価する政策的視点かの議論である。雇用形態においては、契約自由の原則に基づき労働条件に差を設けることは禁止されてこなかった。正社員と同一職務あるいは同水準の職務であっても、例えば、長期雇用の正社員とそれを予定しない非正規労働者とは将来の役割設定が異なることや有為な人材の獲得・定着を図る目的などを理由に正社員が優遇されてきた。それは、使用者の経営判断として

1) 最高裁第二小法廷平成30年6月1日判決 労判1179号20頁。

尊重され格差が正当化されている。たしかに、雇用形態は、意に反する場合はあるものの、自分で選択するものとされており、労働基準法第3条の社会的身分とは異なり、使用者の経済活動の自由を制限するものとはいえない。しかし、「非正規だから」というような労働の価値とは関係のない理由で正社員より低い待遇とすることは、人としての尊厳を傷つける差別と同じで許されるべきではない。経済活動の自由の中においても、人として尊重されなければならない、合理的な理由のない格差は制限されるべきである。

こうした問題意識から、本稿では、ハマキョウレックス事件最高裁判決をとりあげ、雇用形態における格差の違法性の評価の視点を考えたい。同事件は、契約社員のトラック乗務員が、正社員同様に配送業務に従事しているにもかかわらず、同僚の正社員乗務員との間の労働条件に相違があるのは不合理だとして労働契約法20条にもとづく訴訟を提起した事例で、雇用形態における格差の違法性をめぐる初めての最高裁判決である。第一審判決では、詳細な検討を行わず、通勤手当を除いた一切の手当について「人事制度上の施策として不合理なものとはいえない」とした。一方、最高裁判決では、個々の労働条件ごとに詳細に検討を行い、丁寧な判断を行ったと評価できる。しかし、実態を考慮せず、形式的な判断に留まり、使用者の経営判断に踏み込んだ評価を行っておらず、特に、住宅手当については不十分であったと考える。労働契約法20条は、令和2年4月1日に、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「パート有期雇用労働法」という。）の施行に伴い、パート有期雇用労働法8条に統合され、削除となった（パートタイム労働法及び労働契約法20条は旧法となるが、以下、「旧」を使用せず「パートタイム労働法」「労契法20条」という。）。しかし、最高裁判決で示された労契法20条の解釈や評価の視点は、パート有期雇用労働法8条にも影響を与えるものと考えられる。

本稿では、第2章において、学説の議論をとりあげ、規範とすべき理念・思想について考察する。次に、第3章では、下級審裁判例における住

宅手当の判断の動向について検討する。下級審裁判例の住宅手当は、不合理性が肯定される事例と否定される事例とに分かれており、その不合理性が肯定された事例の中でも、損害額の算定において異なる判断がなされている。その動向を踏まえて、第4章では、ハマキョウレックス事件最高裁判決が示した労契法20条の公正な処遇の評価とその視点の検討を行い、最高裁判決における住宅手当の問題点の分析を行う。そして、最後に今後の課題について述べたい。

第2章 労働契約法20条の 制定経緯と学説の状況

第1節 非正規労働者の現状

平成31年3月1日の総務省統計局労働力調査²⁾よれば、非正規労働者数は2,154万人で、役員を除く雇用者の38.3%を占めるに至っている。男女別でみると、男性の非正規率22.3%に対して、女性の非正規率は56.8%と高く、女性の2人のうちひとりが非正規労働者である。雇用形態の内訳をみると、パートが1,020万人と非正規労働者の約半数を占めており、その89%が女性である。続いて、アルバイト486万人、契約社員299万人、派遣140万人、嘱託120万人、その他88万人となっている。雇用契約期間の有無では、有期契約の雇用者数は1,466万人で、非正規労働者の約7割弱が有期契約労働者と推測できる³⁾。また、契約期間は「6か月超1年以下」が最も多く、約6割⁴⁾が1年以下の短期契約となっており、短期の契約を繰り返し更新していることが伺える。

2) 労働力調査（基本集計）平成31年1月分（速報）平成31年3月1日。

3) 「無期の契約3,711万人、有期の契約1,466万人及び雇用契約期間の定めがあるかわからない418万人」から、正規労働者は「無期契約のフルタイム労働者」であることから、非正規労働者2,154万人に有期契約の占める割合を計算した。

4) 「有期の契約1466万人」の内「期間がわからない」とした257万人を除く。

このような特徴をもつ非正規労働者はどのような職務を担っているのだろうか。厚生労働省「平成23年 有期労働契約に関する実態調査」の有期契約労働者を雇用している事業所（35.2%）の職務タイプ別（複数回答）をみると、「軽易職務型」53.6%、「正社員同様職務型」が45.1%と多く、次いで「別職務・同水準型」19.6%、「事業所に正社員がいない場合」4.4%、「高度技能活用型」3.8%の順となっており、軽易な職務に偏っているわけではなく、「正社員同様職務型」・「別職務・同水準型」の割合も高い。

平成28年パートタイム労働者総合実態調査の正社員と職務が同じパートの雇用管理状況⁵⁾をみると、パートの基本賃金の支払状況が「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が16.2%、「正社員の算定方法とは異なる」が58.7%となっている。1時間当たりの基本賃金を正社員と比較してみると、「正社員より低い」事業所の割合は、61.6%であった。正社員と職務が同じパートに賞与を支払っている事業所の割合は43.3%で、このうち「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」17.1%、「正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる」が82.9%であった。このように、正社員と職務が同じであっても、正社員と比べて基本賃金や賞与は低く、算定方法も異なるとする事業所の割合は高い。基本賃金を低く設定する主な理由として、「パートは勤務時間の自由が利くから」、「パートは残業の時間数、回数が少ないから」、「そういった契約内容でパートが納得しているから」などが挙げられており、職務の内容や職務の内容及び配置の変更の範囲との関連性は見当たらない。また、更衣室、給食施設（食堂）、休憩室などの福利厚生施設の利用については正社員の実施状況との差は小さいが、「役職手当」、「退職金」、「家族手当」、

「住宅手当」などの諸手当は正社員との差が大きくなっている。

このように、正社員と職務が同じ、あるいは、同水準の基幹的な役割を担っている者でさえ、正社員に比べて低位に置かれているという現状がある。

第2節 労働契約法20条の制定の経緯

労働契約法の改正が行われた背景には、平成20年秋にアメリカで起こった投資銀行の破綻を原因とする社会情勢の悪化、いわゆるリーマンショックにより、有期契約労働者の不安定な雇用や、処遇の格差が社会問題として認識されたことにある。有期労働契約に関しては、契約期間中の解雇等を制限する労働契約法第17条があるのみで、更新回数・雇用継続期間の上限や雇止めなど有期労働契約を規制する明確なルールは存在しなかった。短期契約を継続更新し、結果的に正社員と変わらない長期雇用される有期契約労働者を保護する規定はなく、正社員との待遇格差の是正に関する基準も存在しなかった。こうした有期契約労働者の労働条件を設定する際のルールを法律上明確化することが必要とされたことを踏まえ、厚生労働省は、平成21年2月に有期労働契約研究会（以下、「研究会」という。）を設置し、有期労働契約に係る施策の方向性について検討を行った。

平成22年9月10日に研究会が取りまとめた報告書「有期労働契約の規制のあり方について」（以下「報告書」という。）では、現状と課題、基本的な考え方を総論で示し、3つの各論に分けて検討・報告を行った。現状と課題では、「解雇・雇止めに関する不安、賃金水準の低さ、働く意欲の向上や職業能力形成への取組が十分ではない」こと、また、「雇止めへの不安を背景に、有期契約労働者が労働条件への不満の表明や労働者としての権利の主張を十分にできない」という有期契約労働者の現状を示し、就業の実態や意識など多様な実態を踏まえた対応が必要であるとした。そのため「有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するとの視点」を持って、有期契約労働をめぐるルールや雇用・労働条件管理の在り方を検討することを課題とした。基本的な考え方として、

5) 平成28年パートタイム労働者総合実態調査（厚生労働省）の正社員と職務が同じパートの雇用管理状況では、正社員と職務が同じパートに退職金を支払っている事業所の割合は14.3%で、このうち「算定方法が正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」40.3%、「正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる」が59.7%となっている。

「雇用の安定」「公正な待遇等」の確保や安定的雇用へのステップなどの有期労働契約が果たし得る役割等に留意すること、また、需要変動等に伴う経営リスクへ対応するといった「柔軟性」への要請はあるが、労使間のリスク負担や、正社員と有期契約労働者間の処遇を含めた公正さにも配慮しつつ検討することを挙げている。

各論2で示された有期契約労働者と正社員との間の均衡のとれた待遇については、EU諸国のような「有期契約労働者であることを理由とした合理的理由のない不利益取扱いの禁止」の検討やパートタイム労働法の枠組みを参考に、正社員と同視し得る場合には均等待遇（差別的取扱いの禁止）、その他の有期契約労働者については、正社員との均衡を考慮しつつ、その職務の内容・成果、意欲、能力及び経験等を勘案して待遇を決定することを促すとともに、待遇についての説明責任を課すという均衡待遇の仕組みの方法などを検討している⁶⁾。

その報告書を受けて同年10月、労働政策審議会労働条件分科会において審議が開始された。平成23年12月26日に同審議会において「有期労働契約の在り方について」が取りまとめられ、同日、厚生労働大臣に建議された。同建議では、期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消については、「不合理なものと認められるものであってはならないこととすることが適当である」と提言された⁷⁾。その建議を反映させた労働契約法改正案は、平成24年の通常国会に提出され、同法案は8月3日に可決成立した。

労契法20条は、有期労働契約の無期労働契約への転換を定めた法第18条、雇止め法理を法定

化した法第19条と共に、労働契約法に新設され、平成25年4月1日施行された（法第19条は平成24年8月10日施行）。

労契法20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使用人と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（以下「職務の内容」という。）、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。」と規定して、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止するものである。

第3節 学説の状況

労契法20条の解釈をめぐる、学説において多くの議論が行われている。特に、「不合理と認められるものであってはならない」の解釈は、大きく2つの見解、すなわち「合理性説」⁸⁾と「不合理性説」⁹⁾に分かれた。それは雇用形態における格差の違法性を評価する視点の議論であり、有期契約労働者の公正な処遇の実現という労契法20条の制定意義を問う論点でもある。第3節では、2つの見解について説明し、その解釈の根拠となる思想・理念について、2つの説を代表する緒方教授と荒木教授の議論をとりあげる。

1. 労契法20条の「不合理と認められるもの¹⁰⁾」

－合理性説と不合理性説

合理性説は、「不合理」とは、「合理的ではな

6) 川田知子「有期労働契約法制の新動向」－改正法案の評価と有期労働契約法制の今後の課題－季刊労働法237号（2012年夏季）3頁は、報告書では、有期契約労働者の公正な処遇を実現するための具体的な方法は明示されていない点から「有期労働法制の立法改正の難しさを示している」と指摘している。

7) 平成23年12月19日 第97回労働政策審議会労働条件分科会 議事録では、規範とする理念や思想についての議論を確認することはできなかった。

8) 緒方桂子「改正労働契約法20条の意義と解釈上の課題」季刊労働法241号（2013）24頁、土田道夫『労働契約法』795～796頁、深谷信夫＝沼田雅之＝細川良＝山本志郎「労働契約法20条の研究」労旬1853号（2015）25頁以下〔深谷信夫執筆部分〕。

9) 菅野和夫「労働法 第11版」（弘文堂、2016年）337～338頁、荒木尚志＝菅野和夫＝山川隆「詳細 労働契約法（第2版）」（公文堂、2014年）234頁。

10) 「合理的」か「不合理」かの書きぶりで「労働者の権利行使の可能性」が大きく分けられるとし、

い」と同義である、と解して、問題となった労働条件の相違に関して合理的な説明ができない場合は、「不合理」と評価され、同条に違反するという見解である。

これに対して、不合理性説は、有期契約労働者の労働条件が、無期契約労働者の労働条件に比し、「本条の趣旨に照らして法的に否認すべき内容ないし程度で不公正に低いものであってはならないとの意味」とする。つまり「合理的な理由がある」とまではいえないが、不合理な相違であると断定するまでには至らない場合もありうる」とし、このようなグレーゾーンは、不合理という評価には至らず同条に違反しない、という見解である。2つの説の違いは、グレーゾーンの存在の有無にある。

2. 労働契約法 20 条の規範的根拠

不合理性説がこのような見解を示す理由は、労契法 20 条を、「政策的格差は正規制」とみている点にある。「政策的格差は正規制」とは、「政策的必要に鑑みて、広範な立法裁量を認めて、それぞれの労働市場・雇用システムに適合的な規制を採用して問題への対応を行う施策」であるという¹¹⁾。荒木教授は、有期労働に関する処遇改善の正道は、期間の定めのない労働契約への転換であるとし、そのために労契法 18 条が規定されたとする。労契法 18 条が無期転換の際の労働条件に関して、別段の定めがない場合は「現に締結している有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件」とする点を指摘し、「不安定雇用から、労働条件等の要求も案じてできる安定雇用への転換を重視した施策である」とする。したがって、労契法 20 条の解釈にあたっては、「有期から無期へのステップ雇用としての重要な機能」があるこ

とを踏まえて、有期労働契約を有効に活用するという視点も含めた解釈が要請されると述べている¹²⁾。すなわち、「無業・失業状態の者を雇用に引き入れるインセンティブを持った雇用形態として設計」し、「有期労働契約で雇用されている間に技能を蓄積し、伸ばして、無期労働契約という安定雇用に移行する」という視点である。そのため「その敷居をなるべく低くするという考え方もあり得る」とする。

これに対して、合理性説は、労契法 20 条の規範的根拠を一般法理から論じる必要性を述べ、その規範的根拠は「平等原則」や「均等待遇原則」にあるとする¹³⁾。緒方教授は、「均等待遇義務は、労働契約にもとづいて使用者に課せられる信義則上の一般的な義務である」とし、それは「労働者の人格的価値の保護を図ることを目的としている」とする¹⁴⁾。すなわち、雇用形態による合理的な理由のない格差は、「労働者のもたらす労働力やその存在を不公正に低く評価するものであって、個人に対する尊重を欠き、その尊厳を傷つける」とし、有期契約労働であることを理由に労働条件に相違を設けることは禁じられていないが、性別や人種といった労働者の人権に由来する差別取扱い禁止とは、規範的な意味において、「法の下での平等（憲法第 14 条）や個人の尊重（憲法第 13 条）」といった法理念を実現するという共通の基盤の上にある」とする¹⁵⁾。それは、「使用者の

12) 「鼎談 2012 年労働契約法改正—有期労働法制をめぐって」ジュリスト 1448 号（2012 年）33 頁 [荒木尚志発言]。

13) 「平等取扱や平等原則は、同一生活空間という場の理論と、時間の理論が重要」であり、「社会的差別と雇用形態差別との相違」をふまえて、同一生活空間にいる非正規労働者への処遇を考えていく必要がある、また、職業的能力に関しては評価だけでなく形成を含めて平等取扱が求められることをふまえた処遇体系を設計することが重要とする。（シンポジウム「働き方改革」の嘘 労旬 No.1909（2018）27 頁 [毛塚発言]）。

14) 緒方桂子「労働契約法 20 条の『不合理』性の立証とその判断方法—基本給格差をめぐる問題を中心に」（2018）28 頁。

15) 西谷敏「労働法の基礎構造」法律文化社（2016）200 頁、毛塚勝利「労働法における差別禁止とノ

ㄨ 「不合理なものであってはならない」の場合、過去の損害賠償しか請求できない枠組みとなり、「職場のなかを改善する根拠となり得ない判断しか出ない」と指摘している。（中野発言 シンポジウム「働き方改革」の嘘 労旬 No.1909（2018）28 頁）。

11) 荒木尚志「定年後嘱託再雇用と有期契約であることによる不合理格差禁止—労働契約法 20 条の解釈」労働判例 No.1146（2017）13 頁～15 頁。

有する有期契約労働の活用方法の決定に関する自由と、使用者の負う均等待遇義務とが両立するところに成立する法規範である¹⁶⁾とする。

そして、労契法 18 条の実効性を高めるためには、「労務コストの抑制という魅力」を小さくし、有期契約労働者にかけた「人材育成にかかる費用を回収するインセンティブ」を使用者に与える必要があるとする¹⁷⁾。そのためには、無期契約労働者と有期契約労働者との均等待遇を原則とし、有期契約労働者が無期契約労働者に比し、不利に取り扱われる場合には、合理的な理由がある場合にのみ、両者の間に差異のある取り扱いを認めるという解釈が必要であるとする。現在の課題である多様な働き方の選択を可能にするためには、雇用形態にかかわらない公正な処遇が実現されなければならない。そのためには、「平等原則」や「均等待遇原則」を踏まえた解釈が必要であると考え¹⁸⁾。

第 3 章 下級審判決の動向

下級審裁判例では、基本給、賞与、住宅手当、通勤手当、家族手当などの賃金や、夏期冬期休暇、病気休暇などの休暇に係る無期契約労働者との労働条件の相違が争われている。通勤手当は、不合理性を肯定されているが、基本給や賞与、退職金などの手当は、不合理性を否定される傾向にある¹⁹⁾。ところが、住宅手当については、不合理

性が肯定された事例と否定された事例とに分かれている。また、不合理性が肯定された場合でも、損害賠償額の算定において異なる結果が示されている。そこで第 3 章では、下級審裁判例における住宅手当に着目し、その判断の特徴を比較検討する。第 1 節では、不合理性の評価が分かれた事例として、不合理性が否定されたメトロコマース事件²⁰⁾と不合理性が肯定された井関松山製造所事件²¹⁾を取りあげる。

第 2 節では、不合理性が肯定された同じ事例でも、損害賠償額の算定において異なる判断を行った新人事制度における日本郵便東京事件²²⁾と日本郵便大阪事件²³⁾を取りあげる。

日本郵便事件では、平成 26 年 4 月 1 日の人事制度改革において、社員の職務や期待する役割に着目した区分を設けるコースが導入された（以下、改革前の制度を「旧人事制度」、改革後の制度を「新人事制度」という。）。旧人事制度における支給の相違は不合理性が否定されたが、新人事制度における支給の相違は、不合理性が肯定された。なお、新一般職については、転居を伴う配置転換の予定は想定されていない。

第 1 節 下級審裁判例における「住宅手当」の不合理性の評価の特徴

1. 職務の内容等の認定と判断枠組み

メトロコマース事件と井関松山製造所事件は、職務の内容（以下「第一要素」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲（以下、「第二要素」という。）の相違の認定においては、どちらも第二要素に相違があると認定されている。2つ

ㄨ 平等取扱」角田邦重先生古稀記念『労働者人格権の研究（下巻）』信山社（2011）10 頁、水町勇一郎「不合理な労働条件の禁止と均等・均衡処遇（労契法 20 条）野川忍＝山川隆一＝荒木尚志＝渡辺絹子編著『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』商事法務（2015）323 頁以降、緒方桂子「労契法 20 条の解釈の視座」日本労働法学会誌 128 号（2016）51 頁等。

16) 緒方・前掲注 14) 29 頁。

17) 緒方・前掲注 8) 19 頁以下。

18) 非正規労働者の職業的能力を公正かつ客観的に評価するためには、平等原則を規範的根拠とし、同一労働同一賃金を踏まえた処遇改善が重要である、とする。（川田知子「パート・有期法の制定と課題」法律時報 91 巻 2 号（2019）41 頁）。

19) 退職手当はメトロコマース事件高裁判決（東京高判平成 31 年 2 月 20 日 労経速 2373 号 3 頁） ㄨ

ㄨ において不合理性が認められ、賞与は大阪医科大学事件高裁判決（大阪高判平成 31 年 2 月 15 日 労経速 2374 3 頁）において不合理性が認められた。

20) メトロコマース事件 東京地判平 29 年 3 月 23 日 労判 1154 号 5 頁、労経速 2312 号 3 頁。

21) 井関松山製造所事件 松山地判平成 30 年 4 月 24 日 労経速 No.2346 号 18 頁。

22) 日本郵便事件 東京地裁平成 29 年 9 月 14 日判決 労判 1164 号 5 頁 労経速 2323 号 3 頁。

23) 日本郵便事件 大阪地判平成 30 年 2 月 21 日 労経速 2338 号 3 頁。

の事件は、井関松山製造所事件の正社員に転居を伴う配置転換の予定が想定されていない点で相違がある。労契法 20 条の「不合理と認められるものであってはならない」の解釈については、両事件とも不合理性説をとった。メトロコマース事件では、「合理的でなければならない」との文言を用いていないことから、同条は、「飽くまで問題とされている労働条件の相違が不合理と評価されるかどうかを問題としている」として、「合理的な理由があることまで要求する趣旨ではない。」とした²⁴⁾。井関松山製造所事件も同様の解釈を示している。

2. 住宅手当の支給の趣旨と考慮要素との関係

具体的判断にあたって、鍵となったのは、裁判所が認定した住宅手当の支給の趣旨である。井関松山製造所事件における住宅手当の趣旨は、「住宅費用の負担の度合いに応じて対象者を類型化してその者の費用負担を補助する趣旨」と認定された。裁判所は、住宅手当が正社員の「第一要素」「第二要素」に対応して設定された手当ではないとし、有期契約労働者であっても、住居費用を負担する場合があることに変わりはないとして、正社員に対してのみ、住宅手当を支給することは、不合理であると認められるとした。

一方、メトロコマース事件では、住宅に要する費用負担の有無を問わず一律に支給されることから「実際に支出した住宅費用の補助というよりは、正社員に対する福利厚生としての性格が強い手当」と認定された。そして裁判所は、転居を伴う可能性のある配置転換や出向が正社員は予定され、契約社員は予定されないとする「第二要素」の相違に関連して、「住宅コストの増大が見込まれる」とし、正社員に対してのみ、住宅手当を支給することが不合理であるということではできないとした。また、「長期雇用関係を前提とした配置転換のある正社員への住宅費用の援助及び福利厚

生を手厚くすることによって、有為な人材の獲得・定着を図るという使用者の主張する目的自体は、人事施策上相応の合理性を有する」として、使用者の人事施策上の目的も重視している。それは、「被告の営業所の所在地が東京都に限定され、転居を伴う配置転換や出向はない」との原告の主張に対して、「東京都内の異動であっても転居の伴う場合が想定し得ること」に加え、「人事施策上の目的が相応の合理性を有すると認められることを踏まえると、原告らの指摘する点は、不合理性の判断を左右するものではない」と裁判所が述べている点からも伺える。ただし、「転居を伴う場合が想定し得る」とする根拠は示されていない²⁵⁾。

メトロコマース事件と同様に、住宅手当の支給の趣旨を福利厚生の要素とした事例として、日本郵便事件がある。日本郵便大阪事件では、「このような福利厚生の要素を持つ労働条件については、一般的に使用者においてどのような給付等を行うのかについて広い裁量を有しているという側面は否定できない」と述べており、その見解から、被告が主張する「長期雇用へのインセンティブ」や「社宅に入居できる者と入居できない者との処遇の公平を図る」という要素などが存在することも否定できないとした。このように、正社員に対する福利厚生の要素を強調することで、より幅の広い趣旨を認める解釈を可能にしたといえる。

3. 有為な人材の獲得・定着を目的とする人事施策上の合理性

メトロコマース事件や日本郵便事件が考慮した「有為な人材の獲得・定着を図る目的」や「長期雇用へのインセンティブ」という使用者の人事上の施策は、住宅手当の不合理性を判断する上において、考慮すべき事情に当たのだろうか。裁判所が「有為な人材の獲得、定着のため正社員の福利厚生を手厚くすることには人事施策上相応の合理

24) メトロコマース事件が裁判例として不合理性説を明示した初めての事例である（森戸英幸「契約社員と正社員との労働条件の相違は「不合理」かーメトロコマース事件ジュリスト No.1507（2017）5 頁」。

25) 土田道夫「労働契約法 20 条の解釈と『同一労働同一賃金』ーメトロコマース事件を契機としてー」同志社法学第 396 号 I（2018）48 頁。

性がある」と認めた点につき、「競合他者との比較ではなく、同一企業内で契約社員にはない手当等を正社員に認めることがなぜ人材獲得につながるのか必ずしも明確ではない」との指摘がある²⁶⁾。また、抽象かつステレオタイプな理由付けにとどまり、不十分であり、この人事上の施策に合理性があったとしても、これを安易に認めてしまうと、すべての有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件の相違を認めることになる恐れがあると指摘されている²⁷⁾。井関松山製造所事件では、「無期契約労働者に対してより手厚い生活補助を講じることには合理性がある」という使用者の主張に対して裁判所は、「労契法 20 条の制定経緯・趣旨に照らせば、雇用システムの相違自体をもって、不合理性を否定する事情とは認められない」とした。たとえば長期雇用関係を前提とする正社員を優遇することが、使用者の人事施策上の目的として合理性を有しているとしても、不合理性の評価として問われるのは、「使用者の人事施策上の目的」自体の合理性ではない。住宅手当を正社員に限定して支給することの不合理性を否定する事情として成り立つかどうかである。「使用者の人事政策上の目的」と住宅手当を正社員に限定して支給することの関連性と具体的・客観的な理由を示さず、「正社員だから」という雇用システムの相違自体をもって、不合理性を否定する事情とすることは認めるべきではないと考える。

第 2 節 下級審裁判例における「住宅手当」の損害賠償額の算定の特徴

1. 2 つの事例の共通点と相違点

日本郵便の東京事件と大阪事件は、基本的には同様の事案であり、新人事制度下における新一般職との住居手当の支給の相違は、どちらも不合理な相違であると認められた。しかし、損害賠償額の算定において異なる判断を行っている。大阪事件では、正社員と同様の条件で支給された場合における支給額に相当する損害が生じたと認められ

た。一方、東京事件では、正社員の支給要件を適用して認められるべき住居手当の 6 割相当額とされた。

判断枠組みについては、両事件とも不合理性説をとり、「第一要素」から「第三要素」までの総合判断である点は共通する。しかし、労契法 20 条は「同一労働同一賃金の考え方を採用したものではな」と強調した点に日本郵便東京事件の特徴がある。そこでは、「同一の職務内容であっても賃金をより低く設定することが不合理とされない場合があることを前提としており、有期契約労働者と無期契約労働者との間で一定の賃金制度上の違いがあることも許容する」という見解を示している。

2. 労働契約法 20 条違反となる 2 つの労働条件とその損害賠償額の算定

東京事件では、労契法 20 条違反となる労働条件について 2 つの性質を示した上で、損害賠償額の算定を行っている。その 2 つの労働条件とは、同条に定める職務の内容等に関する相違の内容や程度等及び当該労働条件の性質や相違する程度等の総合判断により、㉞無期契約労働者と同一内容でないことをもって直ちに不合理であると認められる労働条件と、㉟無期契約労働者と同一内容の労働条件ではないことをもって直ちに不合理と認められないが、有期契約労働者に対して当該労働条件が全く付与されないこと、又は付与されているものの、給付の質及び量の程度が大きいことによって不合理であると認められる労働条件である。そして、損害賠償額の算定について、㉞の場合は無期契約労働者に対する手当等との差額全額を損害として認めるべきとし、㉟の場合は、「使用者の人事制度全体との整合性を念頭に置きながら、有期契約労働者と無期契約労働者の想定される昇任昇格の経路や配置転換等の範囲の違い等を考慮しつつ、労使間の個別的あるいは集団的交渉の経緯等を踏まえて、職務の内容の相違等を照らして不合理とはならない限度の労働条件を付与すべき」とした。東京事件における住宅手当は㉟の労働条件であると判断された。しかし、損害賠償額は「有期契約労働者に対して支給されている不

26) 森戸・前掲注 24) 5 頁。

27) 抽象かつステレオタイプな理由付けにとどまり、不十分と指摘、土田・前掲注 25) 書 49 頁。

合理とされた手当等の額と、上記の過程を経て決定される手当等の額との差額をもって損害と認めるべきこととなる。裁判所は「上記の種々の要素を踏まえて決定される給付されるべき手当額を証拠に基づき具体的に認定することは、その決定過程に照らして極めて困難である」と述べて、民事訴訟法 248 条に従い、損害賠償額を算定した。

こうして日本郵便東京事件は、労契法 20 条違反となる労働条件には、⑦の性質と④の性質の 2 つあると見解を示した上で、住居手当が正社員に対する長期的な勤務に対する動機付けに向けた福利厚生的一面も含んでいることを考慮して、正社員と同額でなければ不合理であるとまではいえないとして、正社員の支給要件を適用して認められるべき住居手当の 6 割相当額とした。一方、大阪事件では、主たる趣旨を、「配転に伴う住宅に係る費用負担の軽減」とし、本件契約社員と同様に転居を伴う配転が予定されていない新一般職に支給されており、その差異も大きい点、また、住居に係る費用負担の軽減という観点からは何らの手当等も支給されていない点から、福利厚生的な要素があること等を考慮しても、支給されていないこと自体が不合理であるとして、正社員と同様の条件で支給された場合における支給額に相当する損害が生じたとした。このように、不合理と認められる事例であっても、重視される労働条件の趣旨・性質によって、損害賠償の算定において、異なる結果となることが示された。また、④の労働条件の額を具体的に算定し、立証することは極めて困難であることも示されている。

第 4 章 ハマキョウレックス事件 最高裁判決の内容と検討

第 1 節 事案の概要と判旨

1. 事案の概要

ハマキョウレックス事件は、一般貨物自動車運送業等を営む Y と有期労働契約を締結し、トラック乗務員として配送業務に従事する契約社員の X が、Y の無期契約労働者である正社員トラック乗務員との間で、無事故手当、作業手当、給食

手当、住宅手当、皆勤手当、通勤手当、賞与、定期昇給及び退職金（以下、「本件賃金等」という。）に相違があることは労働契約法 20 条に違反しているなどと主張して、Y に対し、(1) 労働契約にもとづき、本件賃金等に関し、Y の正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認を求める（以下、「本件確認請求」という。）とともに、(2) ①主位的に、労働契約にもとづき、正社員に支給された無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当及び通勤手当（以下、「本件諸手当」という。）と X に支給された本件諸手当との差額の支払いを求め（以下、「本件差額賃金請求」という。）、②予備的に、不法行為に基づき、上記差額に相当する額の損害賠償を求める（以下、「本件損害賠償請求」という。）などを請求した事案である。

考慮要素については、両者の職務の内容に違いはないが、職務の内容及び配置の変更の範囲に関しては、正社員は、出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるほか、職務遂行能力に見合う等級役職制度への格付けを通じて、将来、Y の中核を担う人材として登用される可能性があるのに対して、契約社員の X は、その可能性は予定されていないという相違があると認定されている。

本件第 1 次一審判決は、第 1 次二審判決により判決手続が法律に違反していると判断され、取り消し差し戻されている。差戻後の第 2 次一審判決²⁸⁾、差戻後の第 2 次二審判決²⁹⁾、そして最高裁判決という経緯をたどった。

差戻後の第 2 次一審判決は、労契法 20 条の「不合理と認められるもの」とは、「当該企業の経営・人事制度上の施策として不合理なもの」と評価せざるを得ないものを意味する」と解して、広域異動の可能性の有無や将来 Y の中核を担う人材として登用される可能性がある者として育成されるべき立場にあるか否かの相違から、「Y の経営・人事制度上の施策として不合理なものとはい

28) ハマキョウレックス事件 大津地裁彦根支部 平成 27 年 9 月 16 日判決 労判 1135 号 59 頁。

29) ハマキョウレックス事件 大阪高等裁判所 平成 28 年 7 月 26 日判決 労判 1143 号 5 頁。

えない」として、本件損害賠償請求の通勤手当のみに理由があるとし、Xのその他の請求はいずれも理由がないものと判断した。

差戻後の第2次二審判決は、本件損害賠償請求の通勤手当に加え、無事故手当、作業手当、給食手当を認容し、その余は理由がないからこれを棄却すべきものであるとした。これに対してYが上告し、Xが附带上告した。

2. 結論

Xの平成25年4月1日以降の皆勤手当に係る損害賠償請求に関する部分を破棄し、Xが皆勤手当の支給要件を満たしているか否か等について審理するため原審に差し戻すとともに、Yの上告及びXのその他の附带上告を棄却した。

3. 判旨

(1) 労契法20条の趣旨と判断枠組み

判決にあたり最高裁は、有期契約労働者の不公正な格差が生じている現状を示し、制定趣旨を述べた上で、労契法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に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（以下、「職務の内容等」という。）の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であるとした。

同条にいう「不合理と認められるもの」とは、「有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が、不合理であると評価することができるもの」とであるとし、その評価に当たっては、労使間の交渉や経営判断を尊重すべき面があることも否定し難いと述べた。そして、主張立証責任について、両者の労働条件の相違が不合理であるか否かの判断は規範的評価を伴うものであるから、当該相違が不合理であるとの評価を基礎付ける事実については当該相違が同条に違反することを主張する者が、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については当該相違が同条に違反することを争う者が、それぞれ主張立証責任を負うとした。

(2) 不合理性の具体的判断

本件確認請求及び本件差額賃金請求は、仮に本

件賃金等に係る相違が労契法20条に違反するものとしても、Xの本件賃金等に係る労働条件が正社員の労働条件と同一のものとなるものではないから、正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認を求める本件確認請求は理由がなく、また、同一の権利を有する地位にあることを前提とする本件差額賃金請求も理由がないとして、その判断はなされなかった。

本件損害賠償請求については、住宅手当の相違は、労契法20条にいう不合理と認められるものに当たらないとする一方で、皆勤手当の相違は、不合理と認められるものに当たるとした。

具体的には、住宅手当は「従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨」で支給されるものであると認定し、正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得るとした。皆勤手当は、「運送業務を円滑に進めるために、実際に出勤する乗務員を一定数確保する必要性」から「皆勤を奨励する趣旨」で支給されるものであるとし、その必要性は「職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲」を考慮して、両者は異ならなかったとした。そして本件労働契約及び本件契約社員就業規則によれば、契約社員については、昇給されないことが原則である上、皆勤の事実を考慮しても昇給が行われたとの事情もうかがわれなかったとした。また無事故手当、作業手当、給食手当及び通勤手当（以下、「無事故手当等」という。）に関しても、正社員に対して支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当であると判示した。

第2節 最高裁判決が示した労働契約法20条の公正な処遇

最高裁は、労契法20条は、「職務の内容等の違いに応じた均衡を求める規定である」とし、均衡のとれたものであるか否かの評価に当たっては、「労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき

面があることも否定し難い」とした。第2節では、最高裁判決の評価の方法とその判断の特徴を整理し、最高裁が示した労契法20条の公正な処遇について検討する。

1. 最高裁判決の評価の方法

最高裁が不合理性の審査をした労働条件は、不法行為にもとづく損害賠償請求にかかる諸手当であった。その評価の方法は、まず、「第一要素」「第二要素」に照らして不合理か否かの評価を行い、不合理と認められる場合には、その他の事情（以下、「第三要素」という。）が評価を妨げる事情にあたるか否かを確認するという方法である。

具体的には、無事故手当では、支給の趣旨を「優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得」とし、乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異なるから「安全運転及び事故防止の必要性」は、「第一要素」によって「両者の間に差異が生ずるものではなく、「当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、Yの中核を担う人材として登用される可能性の有無」といった「第二要素」の事情により異なるものではないとした。加えて、「無事故手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない」とし、評価を妨げる「第三要素」がないことを確認している。

給食手当では、支給の趣旨を「従業員の食事に係る補助」とし、その趣旨から支給の対象者を「勤務時間中に食事を取ることを要する労働者」とした。正社員乗務員とXの「第一要素」は異なる上、「勤務形態に違いがあるなどといった事情はうかがわれない」として、Xも支給の対象に該当することを確認した。次に、「職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、勤務時間中に食事を取るものの必要性やその程度とは関係がない」と「第二要素」に相違があることによる影響を否定している。

通勤手当においては、「労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではない」とし、支給対象者を全従業員とした。「第二要素」の相違の関連性については「通

勤に要する費用の多寡とは直接関連するものではない」と否定した。いずれも、評価を妨げる事情として、長期雇用関係を前提とした人事施策上の目的は、採用されていない。

このように最高裁は、問題となった労働条件ごとに、趣旨・性質を認定し、考慮要素の相違の程度とその関連性について詳細に検討を行ったと評価できる。しかし、住宅手当の判断では、住宅手当の支給の相違を認める理由と第二要素の認定において不十分であったと考える。この点については、第3節で検討を行う。

2. ハマキョウレックス事件最高裁判決が示した公正な処遇

ハマキョウレックス事件最高裁判決の特徴は次のように整理して述べる事が出来る。

第一に、不法行為にもとづく損害賠償請求にかかる諸手当のうち不合理な相違であると判断した手当は2種類である。一つが㉠支給の趣旨・性質が、「第一要素」、「第二要素」の相違に影響を受けず、加えて、評価を妨げる「第三要素」がないとされた通勤手当。もう一つが㉡正社員と有期契約労働者の「第一要素」が同一の場合で、支給の趣旨・性質が「第二要素」の相違の影響を受けず、加えて、評価を妨げる「第三要素」がないとされた無事手当や作業手当などの諸手当であった。一方、賞与や退職金は、相違が同条違反だとしても確認の利益がないため、判断は行われていない。

第二に、㉠㉡において認められた損害賠償額は、正社員に支給された手当の額と同額であった。労契法20条の「職務の内容等の違いに応じた均衡」とは、「均等待遇」を含む「均衡」といえる。

このようにみると、本件のように「第一要素」の職務の内容が同一と認められる事案については、当該労働条件の趣旨・性質が正社員と有期契約労働者との間の「第二要素」の相違の程度等に影響を受けず、評価を妨げる事情として「第三要素」が認められない労働条件については、均等待遇が求められるといえる。一方、職務の内容等の違いに応じた「均衡」については最高裁の判断と

して示されておらず、明らかとなっていない。

第三に、④⑤の諸手当の不合理性の判断にあたり、評価を妨げる事情として「有能な人材の獲得・定着を図る目的」等の長期雇用関係を前提とする人事施策上の目的は採用されなかった。最高裁は、均衡のとれたものであるか否かの判断に当たり、「労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定し難い」と述べており、使用者の経営上の裁量が一定範囲存在することを認めている。しかし、この使用者の経営判断は、例えば「有能な人材の獲得・定着を図る目的」がその他の事情として採用されなかった点をみれば、それ自体に合理性があるという理由だけでは、評価を妨げる事情には採用されないといえることができる。これは、住宅手当の判断からも指摘することができる。

第3節 最高裁判決における住宅手当の問題点

1. 住宅手当の支給の趣旨

住宅手当の支給の趣旨性質について、第二審判決では、明確に述べられていなかったが、最高裁判決では、「従業員³⁰⁾の住宅に要する費用を補助する趣旨」と具体的に示した。また、第二審判決では、「長期雇用関係を前提とした配置転換のある正社員への住宅費用の援助及び福利厚生を手厚くすることによって、有能な人材の獲得・定着を図るという目的自体は、Yの経営ないし人事労務上の判断として相応の合理性を有する」として、「有能な人材の獲得・定着を図るという目的³¹⁾」を考慮したが、最高裁では触れていない。最高裁は、「有能な人材の獲得・定着を図る」と

いう目的自体の合理性、つまり「Yの経営ないし人事労務上の判断」としての合理性があったとしても、それ自体の合理性ではなく、住宅手当を正社員には支給して、契約社員には支給しないことが不合理であるとする評価を妨げる事情となり得るための具体的事情と関連性を求めたと捉えることができる³²⁾。こうした最高裁の判断は、これまで正当化されてきた「抽象的・ステレオタイプな理由」を安易に認めない姿勢を示したといえる。しかし、最高裁は「正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る」として、不合理性を否定した。この理由付けは、あまりにも形式的であり、客観的な事実を精査し、使用者の経営判断に踏み込んで検討したものとはいえない。次項では、就業規則の相違のみをもって正社員と契約社員の「第二要素」に相違があると認定したこと、実際にかかる費用の検討をすることなく「住宅に要する費用が高くなり得る」という理由を認定したこと、この2つについて分析をする。

2. 住宅手当の不合理性評価の問題点

最高裁が、正社員と契約社員の「第二要素」に相違があると認定した点については、たしかに、両者それぞれに適用される就業規則によれば、正社員には、「出向を含む全国規模の広域異動の可能性」があるのに対し、契約社員には「就業場所の変更や出向は予定されていない」とされている。しかし、労働契約法の施行についての通達³³⁾

30) 「従業員」とは、本件正社員就業規則によれば、同規則の適用範囲に関し、新卒者及び就業希望者のうちから選考して、所定の手続きを経て採用された者を指し、本件契約社員就業規則を適用される本件契約社員も含まれる。

31) この目的は、抽象的・ステレオタイプな理由であり、これを安易に認めると、「およそ全ての待遇の相違が正当化されかねない」と指摘されている。(島田裕子「パートタイム・有期雇用労働法の成立と実務への影響－長澤運輸事件／ハマキョウレックス事件最高裁判決をうけて」ジュリストNo.1523(2018)75～76頁。)

32) 「有為な人材確保論」は、日本の雇用慣行にとって、「あまりに馴染んだ感覚であり、その馴染んだ感覚こそが、非正規労働者に対する公正処遇を阻む大きな原因となっている」と指摘し、「『有為な人材確保論』を否定することは、実質的に『不合理でないこと』と『合理的であること』との間に、漠然としたグレーゾーンが生じる余地が小さくなることを意味し、その結果、合理性説にきわめて近接することになるだろう」と述べている。(緒方桂子「有期契約労働者の公正な処遇をめぐる法解釈の現状と課題」季刊労働法263号(2018)11頁)。

33) 平成24年8月10日基発0810第2号 労働契約法の施行について(第5の6の(2)エ)。

によれば、第二要素である「職務の内容及び配置の変更の範囲」は、今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む）の有無や範囲を指すものであることとし、「今後の見込み」を含むことを示している。この「見込まれる」とは、「事業主の主観によるものではなく、文書や慣行によって確立されているものなど客観的な事情によって判断されるものであること」が示されている³⁴⁾。

例えば、就業規則において、転勤や出向の定めが正社員にはあるが、契約社員にはなく、実態も正社員には転勤や出向の実績あり、契約社員には転勤や出向をしたものがなかったという場合は、今後もそのような実態が見込まれるといえる。しかし、そもそも正社員の転勤や出向の実績が少なく、過去に転勤や出向の実績はあったが、現在においては形骸化しているという場合には、今後の見込みとして「転勤が予定されている」とはいえないだろう。そのような場合には、就業規則に「転勤が予定されている」という形式的な判断ではなく、「現在においては正社員の転勤は形骸化している」という実態を考慮して正社員が転勤する「可能性」についての見込みを判断することが必要である³⁵⁾。

しかし、最高裁は、その相違に関して、就業規則により判断したにすぎず、「出向を含む全国規模の広域異動の」実態に照らして検討を行っていない³⁶⁾。比較対象である正社員乗務員に、転居を伴う配転の実態がない可能性や、実態があるとしても転居を伴う配転自体が少なく、その経験をしていない正社員も存在することが想定される。また、契約社員については、従前の営業所に関して締結されていた雇用契約を終了させた上で、新規に別の営業所における勤務に関して雇用契約を締結するという実態としての人事異動がありうる。そのような点も含めて考慮されるべきではないだろう。

これは、転勤により「住宅に要する費用が多額になりうる」という理由の認定についても、同様のことが言える。最高裁は、実際に住宅に要する費用がどの程度多額になっているのか、あるいは、どの程度多額になると見込まれるのかを「実態」に照らして検証を行わず、その可能性を認めている。

下級裁判例において、支給の趣旨が福利厚生の性質を持つと認定される労働条件については、「一般的に使用者においてどのような給付等を行うのかについて広い裁量を有しているという側面は否定できない」として、使用者の主張は認められる傾向にあった。最高裁判決においても、均衡のとれたものであるか否かの判断において、「使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定し難い」とし、使用者の経営上の裁量が一定範囲存在することを認めている。しかし、その場合でも使用者の主張をそのまま認定するべきではない。これは、労働条件の設定が、有期契約労働者との相違を設けるための形式的な操作となっていないかどうかを検討する上でも必要である³⁷⁾。労

34) 平成 26 年 7 月 24 日基発 0724 第 2 号 短時間労働者の雇用管理改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について（第 1 の 3 の (2) ハ (イ) ③）労契法 20 条が新設されたことを踏まえ、同条の規定にならい第 8 条が規定されている、また、パートタイム労働法 8 条と労契法 20 条を統合した、改正パート・有期法 8 条の施行通達である平成 31 年 1 月 30 日付、基発 0130 第 1 号「短時間労働者及び有期契約労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」においても、「可能性」についての実態を考慮して具体的な見込みがあるかどうかで判断するものであることが示されている（第 1 の 4 (2) ハ (イ) ③）。

35) 同旨の判例として、ニヤクコーポレーション事件大分地判平成 25 年 12 月 10 日労判 1090 号 44 頁、この事例は、「通常の労働者の集団は定期的に転勤等があることが予定されている」という形式的な判断だけではなく、「九州管内では、平成 14 年以降、転勤・出向はなかった」という実態を考慮して、正社員が転勤する「可能性」について具体的な見込みがあるかどうかを判断している。

36) 実態に着目した判断がなされなければ論理的ではないとし、このような形式的解釈は、使用者に対して、就業規則に配転条項さえ設けていれば、不合理性判断を免れるとの誤ったメッセージを発することになると指摘している（沼田雅之「最高裁判決で示された不合理性判断枠組みと課題」労旬 No.1918 (2018) 22 頁）。

37) 水町教授は、当事者による形式的な操作や法潜脱を回避するためには、形式的な義務設定の有無ノ

契法 20 条は、これまで広く行われてきた慣行であっても、有期契約労働者の処遇改善という観点から、従来の慣行自体を是正すべき性質を有している³⁸⁾。だからこそ、最高裁は「抽象的・ステレオタイプな理由」を考慮せず、支給の趣旨・性質とその関連する考慮要素の相違の程度に照らして判断していた。たしかに、転勤により「住宅に要する費用が多額になり得る」ことは一般的に想定されるであろう。しかし、一般的に想定されることと、ハマキョウレックス事件における住宅手当の不支給の理由付けとは、分けて考えるべきである。

住宅手当は「第二要素」に関連して「正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る」として不合理性が否定された。

「第二要素」は、現時点だけではなく将来の「可能性」も含まれる要素である。その可能性は使用者の経営の判断により、それぞれ適用される就業規則によって正社員と有期契約労働者を分ける要素ともなっている。その第二要素に関連して「多額となり得る」住宅に要する費用もまた「可能性」を含む要素となる。最高裁は、第二要素の相違の程度の認定、及び第二要素と住宅手当との関連性、すなわち、転居を伴う配転の予定の相違の程度、及び転勤により住宅費用が多額になり得るとする根拠の具体的・客観的な説明を使用者にも求め、一般的な認識にとらわれず、実態に照らして検証を行い、評価するべきであった。

ㄨ だけではなく、それが実際にどれくらい発動されているのか、それが住宅手当の相違と均衡のとれたものとなっているかについて、当該事案の実態に沿った判断をすることが必要であったように思われると指摘している（水町勇一郎「有期・無期契約労働者の労働条件の相違の不合理性」労働判例 No.1179（2018）14 頁）、土田教授は、「配置の変更の範囲」については、人事異動の制度面ではなく、その実態に着目して判断する必要性を述べている。（メトロコマース事件につき同旨、土田・前掲注 25）書 45 頁から 46 頁）。

38) 荒木尚志、前掲注 11）16 頁。

第 5 章 今後の課題

ハマキョウレックス事件最高裁判決は、問題となった手当の趣旨・性質を認定し、正社員及び有期契約労働者の職務の内容等の考慮要素のうち、当該手当の趣旨・性質に照らして適切と認められるものを考慮して不合理か否か、すなわち「職務の内容等の違いに応じた均衡のとれたものであるか否か」の判断を行った。不合理か否かの評価に当たっては、「労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定し難い」とし、使用者の経営上の裁量が一定範囲存在することを認めている。しかし、そこで問題となるのは、使用者の経営上の施策自体の不合理性ではなく、問題となった労働条件の相違の理由として成立するかどうかである。それには、当該労働条件の相違が不合理な相違ではないというだけの具体的な理由と関連性が求められる。最高裁は、不合理な相違であることの立証責任は労働者にあるとした。しかし、相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については、使用者が主張立証責任を負うとも述べている。住宅手当の判断で指摘したように、使用者にも労働条件の相違が不合理な相違ではないことの客観的及び具体的な説明を求めるべきである。特に、「可能性」という未確定のもので相違を設ける場合には、慎重であるべきである³⁹⁾。

ハマキョウレックス事件最高裁判決で評価された労働条件の相違は、通勤手当や作業手当などの諸手当で、基本給や賞与、退職金のような手当の評価は行われておらず、また、「均衡」についての判断も示されていない。基本給や賞与のような手当は、人事評価制度や算定の基準に相違が設けられ、正社員と算定方法が異なる場合が多い。そのため、正社員と同水準の基幹的役割を担ってい

39) 日本の貧困や賃金差別解決には、基本給の是正であるとし、「やるかもしれないこと」で働き手を判断する「日本型同一労働同一賃金」の差別的な土壌を変える必要性を指摘している（竹信美恵子「日本型同一労働同一賃金」のふしぎ <https://web-bronza.asahi.com/business/articles/2019032000002.html>）。

る有期契約労働者でさえ、正社員に比べて低位に置かれている。有期契約労働者の処遇改善には、基本給や賞与などの格差是正が不可欠である。これらの労働条件について、労使が納得し得る、給付の質や量の程度の均衡をいかにして図るかが今後の課題といえる。有期契約労働者の公正な処遇

か否かの判断においては、使用者の経営判断を尊重する場合にも、使用者に労働条件の相違が不合理な相違ではないことの客観的及び具体的な説明を求め、形式的ではなく、「実態」に照らして、判断を行うことが重要である。