

安心の法律サポートで、あなたを守る

LEGAL PLUS

弁護士法人 リーガルプラス

広報誌 L+PRESS 2018.6月号

発行/弁護士法人リーガルプラス
代表/谷 靖介 [東京弁護士会所属]
所在地/〒103-0027 東京都中央区日本橋3-1-4 画廊ビル7階
お問い合わせ/TEL: 03-4455-9129 FAX: 03-6265-1132
ホームページ/https://legalplus.jp/

無期社員と有期社員の不合理な差別は違法！ ハマキョウレックス最高裁判決の企業労務処遇制度に与える影響

多くの企業では、雇用期間の定めがある社員（以下「有期社員」）と、雇用期間の定めがない社員（以下「無期社員」）の処遇について、基本給や賃金テーブルはもとより、各種手当での支給の有無について差が設けられています。

平成30年6月1日、最高裁判所において、**有期社員と無期社員の処遇の差に関する重要な判決**が示されました（ハマキョウレックス事件）。同事件は、同じ仕事を担当する運送ドライバーについて、**有期社員と無期社員へ支給される手当での違いが、労働契約法20条に違反するか否か**を問題としたものです。労働契約法20条は、下記のように定められています。

『（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条 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（以下この条において「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。**』

ハマキョウレックス社では、次の各種手当が無期社員にのみ支給され、有期社員には支給されない賃金制度が採用されていました。

無期社員のみ支給された手当	
無事故手当	休職手当
業務手当	通勤手当
皆勤手当	住宅手当

最高裁判所は、住宅手当以外の手当について、有期社員への不支給は労働契約法違反があると認定しました。手当の差に関する合法違法判断は下記のとおりです。

手当の種類	有期社員への不支給	手当の種類	有期社員への不支給
無事故手当	×	通勤手当	×
休職手当	×	皆勤手当	×
業務手当	×	住宅手当	○

最高裁の判決概要は、下記の枠組みとなつています。

①有期と無期の**職務の内容等が異なる場合であっても、その違いを考慮して有期社員と無期社員の労働条件の均衡が求められること**

②労働条件の均衡性の判断にあたっては、**労使間の交渉や使用者の経営判断が尊重される**

③労働条件の相違が不合理であるか否かの判断は、不合理であると主張するものが不合理の根拠事実を主張立証し、不合理ではないと争う側も根拠事実の主張立証責任を負う

そして、ハマキョウレックス社の規定のうち、個々の手当での目的・内容をふまえて、無事故手当/休職手当/業務手当/通勤手当/皆勤手当について、有期社員への不支給を違法としました。

他方、住宅手当については、無期社員と有期社員の間に転勤の有無など差があるこ

とをふまえ、有期社員へ支給されない扱いを不合理とはいえないと認定しています。

この判決をふまえると、今後、社員へ支給する諸手当の整備にあたり、**契約社員と正社員の業務内容が同一であれば、有期社員に対しても無期社員と同様に手当を支給すべきこと**となります。有期社員への不合理な不支給規定は違法となります。

とはいえ、現実的には、人件比率/人件費予算が限られている中小企業にとって、有期社員への手当での拡充は簡単ではないでしょう。

ハマキョウレックス最高裁判決は、無期社員と有期社員の業務内容の差異、有期社員の雇用調整、有期無期双方の社員への手当再設計など、企業の労務処遇政策に大きく影響を与えるものといえます。



【代表弁護士】
谷 靖介(たに やすゆき)

プロフィール

東京弁護士会所属。明治大学法学部法律学科卒業後、2002年(旧)司法試験合格。司法研修所57期。日本弁護士連合会の公設事務所プロジェクトに参加し、当時、実働弁護士ゼロワン地域(裁判所支部内の実働弁護士が0~1名地域)であった茨城県鹿嶋市に2005年赴任。開設翌年には年間500名以上の法律相談を担当する。2008年に公設事務所の任期を終え、弁護士法人を設立し、千葉県内・東京に複数の法律事務所を開設。中小企業法務を中心に弁護士として活動を行っている。セミナー講師担当やNHKなどメディア出演も多数あり。趣味は読書、旅行。

地域の中小企業経営者・管理者さま向け無料セミナー

「働き方改革」へ対応！ 長時間労働の5大リスクと労働時間管理の最新実務

【主な内容】長時間労働のリスクを把握し、労働時間の管理方法を深めてもらい、働き方改革の動向をふまえた最新実務についてお話しします。

船橋開催

【日時】7月11日(水) 14:00~15:30
【場所】船橋グランドホテル
【定員】先着16名
【講師】弁護士:宮沢 純一 [市川法律事務所]

千葉開催

【日時】7月13日(金) 14:00~15:30
【場所】千葉商工会議所:小会議室
【定員】先着16名
【講師】代表弁護士:谷 靖介

参加
無料

ご参加のお申込み
お問い合わせ先

TEL:03-4455-9129 FAX:03-6265-1132

受付時間:平日9:30~18:00/担当:若本(いわもと)

ご希望に沿ったテーマでの社内セミナーや、勉強会の講師派遣も承っておりますので、お気軽にお問い合わせください。

給与（固定残業代）について

今回は、給与（固定残業代）についてお伝えします。労使双方にとって極めて大きな関心事ですので、不明確な定めで後日紛争にならないようにしていただきたいですね。

Q

残業時間の把握が困難かつ手間がかかることから、雇用契約書や就業規則に、基本給を「月額25万円（残業手当を含む）」と規定し、従業員の残業時間に応じた残業代を支給していません。何か問題があるのでしょうか。

早急に規定を改定すべきです。

まず、毎月固定の残業代を支払うからといって、会社が従業員の労働時間を管理する義務を免れるわけではありません。また、固定残業代の規定が有効と認められるためには、基本給の部分と、時間外の割増賃金にあたる部分とが、明確に区別できなければなりません。「残業代を含む」という簡易な規定では、25万円のうち、どこまでが基本給で、どこからが残業代なのか全くなりません。

したがって、このような固定残業代の定めは無効とされます。残業代の請求をされた場合には、残業代が全く支払われていない前提で対応せざるを得なくなるでしょう。

Q

では、基本給を「月額25万円（月20時間分の時間外労働に対する残業手当を含む）」とした場合はどうでしょうか。

固定残業代の対象とする残業時間が月20時間と明示されているのであれば、所定労働時間はもともと決まっているわけですから、20時間分の時間外労働に対応する残業手当の額を導くことができます。

先の例とは異なり、区別はできるといえます。

しかし、そのためには、方程式を立てて、所定労働時間を踏まえた固定残業代の計算をしなければならず、それを従業員に説明もしていないのであれば、「明確に区別」しているとは言えないと評価さ

れる可能性があります。せっかく規定するのでしたら、中途半端な規定にせず、例えば「月額25万円（うち5万円は、月20時間分の時間外労働に対する残業手当とする）」まで規定するべきでしょう。

Q

残業時間は10時間未満であったり20時間以上であったり様々です。月20時間分の固定残業代を支給しているのだから、月10時間も残業をしなかった場合には、翌月以降に20時間を超えた残業をしても、残業時間を通算して残業代を支払うことを回避することはできないのでしょうか。

できません。

給与は、原則として毎月、その全額を支払わなければなりません（労基法24条）。そのため、20時間を超えて残業した分は、当然その月の給与支払時に支払わなければなりません。また、10時間未満しか残業しなかったとしても、その月の給与としては、20時間分の固定残業代を含んだ全額を支給することと決められているのですから、全額の支払いをしなければ違法となってしまいます。

想定した時間以下の残業しかなかった場合には支給額を下げたい、という希望をお持ちの場合には、そもそも固定残業代の規定をすべきではありません。固定残業代は、あくまでも毎月残業代計算をしなければならぬ手間を回避するためのものとお考えください。



【成田法律事務所】

宮崎 寛之（みやざき ひろゆき）

プロフィール

2006年中央大学法学部法律学科卒業、2008年中央大学法科大学院修了後、弁護士登録（千葉県弁護士会）。日弁連裁判官制度改革・地域司法計画推進本部委員。平成29年度千葉県弁護士会常議員。

主に、交通事故、労災事故、相続、離婚、中小企業法務（労務問題）を中心に活動を行うと共に、千葉県経営者協会労務法制委員会等の講演の講師も務める。趣味は音楽鑑賞、ゴルフ。

本部メンバー紹介

リーガルプラスの本部メンバー、近藤剛史をご紹介します。

当法人本部は、「広報・マーケティング部」「経営企画部」「総務労務部」で構成されており、近藤は、広報・マーケティング部の部門長として、リーガルプラスのPR活動を担っております。



【広報・マーケティング部:部長】
近藤 剛史（こんどう たかし）

また、所外では、コンサルティング会社主催のWEBマーケティングセミナーの講師を務めるなど、土業界におけるマーケティングコミュニケーションに精通しているメンバーです。

近藤を中心とし、本部では、地域の皆さまの法律サポートにつながるよう、リーガルプラスの縁の下の力持ちとして有益な情報提供を行っていただくと考えております。

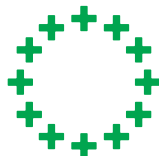
編集後記

梅雨真っ只中のこの季節、ビジネスマンにとって、スーツの装いにふさわしい雨対策に悩まれることも多いかと思います。傘を新調された方もいらっしゃるでしょう。他方で、雨の日の傘で気になるのが「どのように傘を持つのか」。傘の持ち方によっては周囲への迷惑だけではなく、誤ってケガをさせてしまう可能性もあります。



例えば危険な持ち方として、傘の横持ち・斜め持ち・バッグに引っ掛けて外側持ち、傘の石突（上部）を上にした斜め持ちなど、皆さんの周囲でも見かけて危険を感じたこともあるのではないのでしょうか。傘は地面に対して垂直に、タテ持ちを心がけたいですね。自身の雨対策だけではなく傘の持ち方もマナーとして、周囲への心遣いと共に、この梅雨時期を乗り切っていきましょう。

法律トラブルや経営上の悩み。お気軽にご相談を。



安心の法律サポートで、あなたを守る

LEGAL PLUS

弁護士法人 リーガルプラス

【東京弁護士会所属】

ニュースレターをお読みになられた方からの法律相談・個別案件のお問い合わせ（平日・土曜 9:30~18:00）

【東京法律事務所】
TEL:03-4455-9129

【市川法律事務所】
TEL:047-712-5100

【津田沼法律事務所】
TEL:047-409-6371

【千葉法律事務所】
TEL:043-301-6761

【成田法律事務所】
TEL:0476-20-3031

【かしま法律事務所】
TEL:0299-85-3350