

論文要旨説明書

報告論文のタイトル：ハマキョウレックス事件と長澤運輸事件からの示唆

報告者・共著者（大学院生は所属機関の後に（院生）と記入してください。）

報告者氏名： 西正 稔 **所属：** マンパワーグループ株式会社

共著者 1 氏名： **所属：**

共著者 2 氏名： **所属：**

論文要旨（800 字から 1200 字、英文の場合は 300 から 450 語）

近時、「同一労働同一賃金の原則」に注目が集まっている。いわゆる正規労働者と非正規労働者間の賃金格差を改善するための拠り所として言及されるが、条文上は 2012 年に導入された労働契約法 20 条の解釈問題となる。

その労働契約法 20 条に関し、最高裁判所は昨年 6 月 1 日に今回の発表で採り上げる 2 つの事件（ハマキョウレックス事件と長澤運輸事件）の判決を下した。両事件とも有期の契約社員に支払われていた基本給と各種手当が無期の正社員と相違していた（格差があった）点で共通している。その一方で、ハマキョウレックス事件は定年前の正社員と契約社員間の格差が争われたのに対して、長澤運輸事件では定年後に再雇用された嘱託乗務員（一種の契約社員）と定年前の正社員との格差が争われた点で大きな違いがある。

両事件とも下級審で判断が判断が分かれた争点もあり、最高裁判所が下す判決内容に注目が集まった。判決自体は、各種手当の内容により支給するか否かの格差が合理的かを判断している。これらの判決について、評釈が複数出てきている状況であり今後の展開が注目される。

この労働契約法 20 条に関しては、その効力の解釈につき複数の立場に分かれている。また、裁判所がどこまで支給条件の違いについて踏み込んで判断できるのか、さらには不合理とされた格差について、どのような条件を設定すれば合理的と言えるのか（そこまで裁判所が介入できるのか）等、労働契約法 20 条の基盤となっている部分で多くの複雑な問題が潜んでいる。

そこで、今回はそれら労働契約法 20 条の基盤にかかわる問題や、紛争解決の方法としての判決手続きの妥当性等について、文献研究をベースとした従来からの労働法学とは異なる経済学的なアプローチで挑むことにする。