

## 有期雇用・パートタイム労働者の待遇改善のための新たなルール —労働契約法 20 条・改正パートタイム労働法 8 条・9 条をめぐる諸問題—

愛知大学法学部 金井 幸子

### I はじめに

- ・非正規労働者＝不安定雇用、正社員との労働条件格差などの問題
- ・労働契約法 20 条（2012 年改正）→ 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止  
有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違とは？  
「禁止」の意味とは？
- ・改正パートタイム労働法（平成 27 年 4 月 1 日施行）→ 短時間労働者の均衡・均等待遇の確保  
現行法とどこが異なるのか？  
労働契約法 20 条と改正パートタイム労働法 8 条・9 条との関係とは？

#### <実態>（2013 年 厚生労働省）

- ・非正規雇用労働者
  - ┌ 正規雇用：3294 万人
  - └ 非正規雇用：1906 万人 → 雇用者全体の 36.7%が非正規雇用

↓

内訳：パート 928 万人、アルバイト 392 万人、派遣 116 万人、契約・嘱託 388 万人  
有期契約労働者＝1426万人（非正規雇用労働者の78.2%）
- ・賃金
  - 正社員の平均賃金＝1,919 円
  - 正社員以外の平均賃金＝1,213 円
  - 短時間労働者の平均賃金＝1,018 円
- ・不本意非正規（正社員として働く機会がなく非正規雇用で働いている者）  
＝非正規雇用労働者全体の 19.2%

### II 有期雇用労働者と無期雇用労働者の不合理な労働条件格差の禁止

#### 1. 有期労働契約の特徴

- ・使用者との間で期間の定めのある労働契約を締結する  
→ 労働者の辞職が制限される、契約期間中の雇用が保障される
- ・期間の満了によって自動的に契約が終了する

#### 2. 不合理な労働条件格差の禁止（労契法 20 条）

##### 労働契約法 第 20 条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

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。

#### (1) 趣旨・目的

- ・有期契約労働者は、雇止め不安があることによって合理的な労働条件の決定が行われにくい、処遇に対する不満が多いという点から、労働条件設定のルールを法律上明確化する
- ・有期契約労働者の労働条件と無期契約労働者の労働条件が相違する場合において、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

## (2) 本条の構造

【要件1】 有期契約労働者であることを理由に無期契約労働者の労働条件と相違がある

【要件2】 当該労働条件の相違が不合理と認められるもの

↓

【法的効果】 「不合理と認められるものであってはならない」

## (3) 有期契約を理由とした労働条件の相違【要件1】

① 誰が誰と比べて労働条件に相違があるか

- └ 「有期労働契約を締結している労働者」の労働条件
- └ 「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」の労働条件

- ・ 比較主体：有期労働契約者すべて
- ・ 比較対象：「同一の使用者」と無期労働契約を締結している労働者
  - ↳ 労働契約を締結する法律上の主体が同一であること
  - = 有期契約労働者と同じ企業で無期労働契約を締結しているすべての労働者

② 何によって生じた相違か

- ・ 「期間の定めがあることにより」労働条件の相違が生じていなければならない
- 期間の定めがあることと明らかに関係のない相違には本条は適用されない

③ どのような労働条件にどのような相違があるか

- ・ 労働条件＝賃金、労働時間、災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など労働者に対する一切の待遇を含む

・ 「相違」の意味とは

\* 労基法3条

「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。」

\* 労働組合法7条1号

「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。…」

「相違」「差別的取扱」「不利益な取扱い」

## (4) 不合理性の判断【要件2】

① 「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」

労働者が従事している業務の内容および当該業務に伴う責任の程度

② 「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」

転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等の有無や範囲（今後の見込みを含む）

③ 「その他の事情」

合理的な労使の慣行などの諸事情

⇒ これらを考慮して、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が不合理であるかどうかを判断する

- ・ 「不合理と認められる」とは
  - 法的に否認すべき程度に不公正に低いものであってはならない
- ・ 判断の方法：個々の労働条件ごとに個別に判断する
- ・ 通勤手当、食堂利用、安全管理等については、特段の事情がない限り、有期契約労働者と無期雇用労働者との間で格差を設けることに合理性は認められない
- 基本給は？
- ・ 労働条件格差の不合理性の立証責任
  - 労働者側：労働条件の相違について立証責任を負う
  - 使用者側：その相違が合理的であるとの立証責任を負う

### (5) 不合理とされた場合、どうなるのか【法的効果】

\*「不合理と認められるものであってはならない」とは？

#### ①民事的効力

- ・不合理とされた労働条件の定めは無効となる
- ・不法行為（民法 709 条）として損害賠償を請求しうる

#### ②無効となった部分の労働契約内容はどうなるか

- ・無期契約労働者の労働条件の労働条件に代替されるという規定はない
- ・基本的には無期契約労働者と同じ労働条件が認められる（施行通達）
- ・契約の補充的解釈による。無期契約労働者の就業規則のうち、当該部分に相当する部分が補充的解釈の手法により、有期契約労働者の労働条件を規定する、との見解

## Ⅲ パートタイム労働者の均等・均衡待遇

### 1. パートタイム労働法

#### (1) パートタイム労働法の制定

◆1993 年制定：短時間労働者の就労実態、通常の労働者との均衡等を考慮

\*正社員・非正社員間の賃金格差をどのように救済できるか？

#### ①丸子警報器事件（長野地上田支判平成 8.3.15 労判 690 号 32 頁）

- ・作業内容、勤務時間、日数、帰属意識という面においても正社員と同一
- ・臨時社員の賃金が同一労働・同一勤務年数の正社員の賃金の 8 割以下である場合には、労基法 3 条、4 条の根底にある均等待遇の理念に反し公序違反となし、正社員賃金の 8 割との差額に相当する損害賠償請求を認めた。

#### ②日本郵便通送（臨時社員・損害賠償）事件（大阪地判平成 14.5.22 労判 830 号 22 頁）

- ・職務内容は同じであったが人事異動の有無・範囲が異なっていた
- ・雇用形態の違いによる賃金格差は契約自由の範疇の問題であり違法とはいえない

#### ③京都市女性協会事件（大阪高判平成 21.7.16 労判 1001 号 77 頁）

- ・同一（価値）労働であるにもかかわらず著しい賃金格差が生じている場合には、均衡の理念に基づく公序違反として不法行為となる

#### (2) 2007 年パートタイム労働法改正

◆2007 年改正：通常労働者と同視すべきパート労働者に対する差別禁止の規定等

#### ①通常労働者と同視すべきパート労働者に対する差別禁止（8 条）

（通常労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

##### 第 8 条

- 1 事業主は、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。）が当該事業所に雇用される通常労働者と同一の短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（以下「通常労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。
- 2 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

・「通常労働者と同視すべき短時間労働者」の要件

- i) 職務の内容が正社員と同一
- ii) 人材活用のしくみが正社員と同一
- iii) 無期労働契約を締結している

⇒3 つの要件をすべて満たすパート労働者について、賃金の決定、教育訓練、福利厚生施設の利用等に関し、通常労働者との差別的取扱いを禁止する

＝「均等待遇」「差別禁止」

・本条に違反する法律行為は無効、事実行為については不法行為として損害賠償責任を生じさせる

▶ニヤクコーポレーション事件（大分地判平成 25.12.10 労判 1090 号 44 頁）

- ・準社員の運転手である労働者と正社員の運転手との職務内容が同一であるのに、賞与や勤務日数において格差がある→不法行為に基づく損害賠償等を請求
- ・パートタイム労働法 8 条 1 項の 3 要件について判断、その違反を肯定  
→不法行為による損害賠償請求を認めた
- ・パートタイム労働法 8 条 1 項違反の場合の正社員と同一の待遇を受ける労働契約上の権利は否定

②通常の労働者と同視すべき短時間労働者以外のパート労働者（9～11 条）

**第 9 条** （賃金）

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第 2 項及び第 11 条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。）を決定するように努めるものとする。

- ・パートタイム労働者を 4 種類に分けて種類ごとに異なる待遇格差の是正措置を事業主に課す
  - I：「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」
  - II：I に該当しない「職務内容同一短時間労働者」のうち、職務内容と配置が正社員と同一の範囲で変更されると見込まれる者
  - III：I および II に該当しない「職務内容同一短時間労働者」
  - IV：I、II、III 以外の短時間労働者
- ・I 以外の労働者について、賃金の決定、教育訓練、福利厚生施設について、パート労働者の職務の内容・成果・意欲・能力・経験等を勘案することを努力義務とする  
＝均衡処遇

2. 改正パートタイム労働法（平成 27 年 4 月 1 日施行）

(1) 通常の労働者（正社員）と差別的取扱が禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大（9 条）

**[新] 第 9 条**

事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（第 11 条第 1 項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

**現行** 「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の要件

- i) 職務の内容が正社員と同一
- ii) 人材活用のしくみが正社員と同一
- iii) 無期労働契約を締結している

↓

**改正後**

- i) 職務の内容が正社員と同一
  - ii) 人材活用のしくみが正社員と同一
- 「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当し、差別的取扱いが禁止される

- ・有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合、正社員との差別取扱いが禁止される
- ・差別取扱い禁止の要件が緩和され、対象が拡大された  
→従来の 3 要件を満たすパートタイム労働者は 1.3%にすぎなかった

## (2) 「短時間労働者の待遇の原則」の新設 (8条)

### 【新】第8条

事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の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。

#### ①内容

- ・ 労契法 20 条の規定内容に合わせるもの
- ・ 9 条から 12 条までに規定される事業主が講ずべき措置の前提となる考え方を明らかにしたもの
- ・ 合理的な理由のない不利益取り扱いを禁止する規定
- ・ すべての短時間労働者を対象とする短時間労働者の待遇の原則

#### ②要件

- i) 当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする
  - ・ 「当該事業所」→労契法 20 条「同一の使用者」との違い
- ii) 待遇の相違が、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考慮して、不合理と認められるものであること
  - ・ 「その他の事情」：合理的な労使の慣行などの諸事情
  - ・ 「不合理と認められる」とは？

#### ③効果

- ・ 民事的効力
  - 不合理と認められるものである場合には無効となり、不法行為として損害賠償が認められうる
- ・ 無効とされた場合の補充的効力の問題

## IV おわりに

\*パートタイム労働者の多くが有期雇用労働者でもあるという現状  
→ニヤクコーポレーション事件

- ・ 労働契約法とパートタイム労働法との関係
  - ┌ 労働契約法：労働契約の基本ルールを定める民事法規。その効力は私法的効力にとどまる
  - └ パートタイム労働法：専門的行政機関による助言・指導・勧告、調停という法実現の行政的しくみを備えた公法的性格
- ▶ドイツ：「パートタイム労働・有期雇用契約法」(TzBfG)
- ・ 労働契約法 18 条による無期転換後の労働条件格差