

無期・有期契約労働者間の労働条件格差と労働契約法 20 条の適用 問題

成城大学 奥山明良

1 平成 24 年労働契約法の改正とその背景

- 雇用・就業形態の多様化と有期契約労働者（非正規雇用者）の増加
- 有期契約労働者（非正規雇用者）と雇用保障の不安定
- 無期契約労働者（正規雇用者）と有期契約労働者（非正規雇用者）との処遇格差
- 有期契約労働者の雇用の安定と公正な処遇の実現・確保

2 平成 24 年労働契約法 20 条の新設

(1) 労契法 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。」

(2) 労契法 20 条の適用をめぐる紛争事案の増加

【紛争事案とその類型】

1) 有期契約社員と無期契約の正社員との労働条件の相違

① ハマキョウレックス事件

1 審判決 大津地彦根支判平 27・9・16 労判 1135-59

2 審判決 大阪高判平 28・7・26 労判 1143-5

② メトロコマース事件

東京地判平 29・3・23 労判 1154-5

③ ヤマト運輸（宮城ベース店・賞与）事件

仙台地判平 29・3・30 労判 1158-18

2) 定年後再雇用の有期契約社員と無期契約社員の労働条件の相違

① 長澤運輸事件

1 審判決 東京地判平 28・5・13 労判 1135-11

2 審判決 東京高判平 28・11・2 労判 1144-16

② L社事件

東京地判平28・8・25 労判1144-25

3) その他（高年法の継続雇用制度との関係）

① トヨタ自動車ほか事件

1 審判決 名古屋地岡崎支判平28・1・7

2 審判決 名古屋高判28・9・28 労判1146-22

3 労働契約法20条について

(1) 労契法20条の意義・目的について

- 有期契約労働者について、無期契約労働者と比較して雇止めの不安があることから合理的な労働条件の決定が行われにくいことや、処遇に対する不満が多く指摘されていることを踏まえ、有期労働契約の労働条件設定のルールを法律上明確にする

(厚労省「労働契約法の施行について」平成24年8月10日基発0810第2号 以下適宜「施行通達」と記す)

- 無期契約労働者と同様ないし類似の職務内容にありながら、有期契約労働者として位置づけられ、正社員と労働条件が大きく相違する労働条件格差について法規制を設ける

（有期契約労働者の労働が無期契約労働者の労働と同一であることは要件ではない—本条は、「同一（価値）労働、同一賃金原則を求めるものではない」

(2) 労働契約法20条の適用範囲について（上記「施行通達」を中心に）

1) 「同一の使用者」とは

- 労働契約を締結する法的主体が同一ということ（個人事業主・法人）

2) 「労働契約の内容である労働条件」とは

（不合理な労働条件の禁止の対象となる「労働条件」は）

- 賃金、労働時間に限らず、労働協約、就業規則、個別労働契約等によって労働者の処遇として制度化されている災害補償、服務規律、教育訓練、福利厚生等を含む
- 解雇、配転、懲戒処分等個別的な人事上の措置は、本条にいう「労働条件」には該当しない？

3) 「期間の定めがあることにより」とは

（定年後再雇用者に対する労働条件格差は、「定年後再雇用」ではなく、「期間の定めがあることにより」 生じたものか否か）

→ 消極的に解すべき？

- 労働契約法20条の文言からは、有期契約労働者と無期契約労働者間の労働条件の相違が期間の定めの有無に関連して生じたものであることを要する趣旨と解するのが相当であるが、他方、このことをとらえて同条の適用範

囲について、使用者がもっぱら期間の定めの有無を理由として労働条件の差異を設けた場合に限定して解釈すべき根拠は乏しい

(長澤運輸事件 1・2 審判決)

- 有期契約・無期契約労働者間に労働条件の相違があれば、まず労契法 20 条の審査対象とした上で、期間の定めによる相違か否かは合理性の審査において判断すべき (土田「

4) その他

- 有期労働契約を締結していること
- 有期契約労働者間の労働条件の相違については適用外

4 労働契約法 20 条違反の成否 (違反の要件論)

【問題の所在】

- 労働契約法 20 条は、無期・有期契約労働者間の労働条件の相違が、期間の定めがあることにより、「不合理と認められるもの」である場合に適用され、違反が成立する

(1) 「不合理と認められるものであってはならない」の意義

- 「合理的なものと認められなければならない」と同義か？

【論点】

- 「差別の禁止規制」か「不合理規制」か？

→ 見解の対立あり

1) 「差別の禁止規制＝合理的と認められるものでなければならない」と同義

- ① 緒方桂子「改正労働契約法 20 条の意義と解釈上の課題」季労 24 1 号 24 頁 (2013 年)
 - 「ここでいう「不合理」の意味は、字義通り『合理的でない』という意味に捉えられるべき」
- ② 西谷敏「労働法 (第 2 版)」452 頁 (註 58)
 - 「この規定は、雇用形態による差別を温存してきた企業の一多くは労使合意に基づく一人事・労務政策の転換を促し、有期雇用労働者の均等待遇の実現を目指す規定と解すべきであり、『不合理性』の意味内容については、こうした観点を踏まえて明確化されるべき」

2) 「不合理規制≠合理的と認められるものでなければならない」

- ① 厚労省・施行通達
 - 「...有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件の相違があれば直ちに不合理とされるものではなく、...」
- ② 荒木尚志「労働法 (第 3 版)」510 頁
 - 「『不合理と認められるものであってはならない』とは、差別禁止法理の

ように同一労働に対して均等取扱いを要請する法理ではない」、「『不合理な労働条件格差を禁止するものであり、『不合理といえなければ違法』とするものではない」

③ 菅野和夫「労働法（第11版）」338頁

- 「有期労働契約か無期労働契約かで、労働条件に相違があることを前提として、その相違が『不合理と認められるもの』＝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」

【留意点】

→ 有期契約労働者と無期契約労働者との間に労働条件の相違がみられる場合に、其の相違は合理的とはいえないけれども、しかし、不合理とまでは いえないということであれば労契法 20 条違反は成立しない？

→ パート労働法 9 条（「均等処遇」との違いに留意

(2) 「不合理性」判断とその基準（要素）について

【問題の所在】

- 労契法 20 条の「不合理性」の判断は、①労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情に照らして判断される

【論点】

1) 各判断基準（要素）の具体的内容は？

①「職務の内容」の要素

- ・労働者の業務の内容とともに、「責任の程度」は、業務に伴い付与されている権限の範囲や程度として、決裁権限や業務の成果について求められる役割、トラブル発生時の対応等

②「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」の要素

- ・今後の見込みを含め、転勤・昇進等の人事異動、配置の変更を伴わない職務内容の変更等本人の役割変化等

③「その他の事情」の要素

- ・合理的な労使慣行（施行通達）、労働組合との協議・了承の有無等、正規社員の雇用を含む労働条件設定の全般を視野に入れた判断

【例えば】

- 「施行通達」は、「定年後再雇用の有期契約労働者と定年前の無期契約労働者の労働条件の相違については、定年の前後で、上記①及び②の判断基準（要素）が変更されることが一般的であることからすれば、特段の事情がない限り不合理と認められないと解される」としている

2) 各判断基準（要素）の相互関係は

- ①及び②の判断基準（要素）が中心か、①・②は③の判断基準（要

素) の例示で、判断基準 (要素) の中核は③?

→見解の対立あり?

(i) ①・②を重視

【例】: 長澤運輸事件 1 審判決

(ii) ①及び②だけが重要なのではなく、③も含め、あらゆる事情を幅広く判断基準 (要素) として総合的に考慮

【例】: 長野運輸事件 2 審判決

【菅野】: 「労働法 (第 11 版) 341 頁

3) 「不合理性」判断は、相違ある個々の労働条件ごとに判断すべきか、必ずしも個別労働条件ごとではなく「その他の事情」を総合的に勘案しての判断も可か (個別判断か総合判断か)?

① 個別判断重視?

○ 「施行通達」

「...個々の労働条件ごとに判断されるものであること」

○ 裁判例

【長澤運輸事件 1 審判決】

・「(原告らは、) 個々の労働条件、賃金構成の各項目について、其の相違が不合理か否かを判断すべき...」

② 総合判断?

→○ 【荒木】: 長澤運輸事件判決解説 (労判 1146 号 5 頁以下)

・「...不合理性の判断は、個々の労働条件 (賃金項目) に厳格にとらわれることなく、時としてはより広い視野から行われるべき...」

(18 頁)

4) 「不合理性」の主張・立証について

「原告 (労働者)」

○ 当該労働条件が期間の定めを理由とする不合理なものであることを基礎づける事実を主張・立証する

「被告 (使用者)」

○ 不合理性の評価を妨げる事実を主張・立証

5 労働契約法 20 条違反の効果

【問題の所在と論点】

1) 「不合理」性が肯定された場合の効果

① 「強行的・民事的効力」について

→ 労契法 20 条は、行為規範であると同時に私法上も強行的規範

→ 「...『不合理』とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失に

よる権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解される...」(施行通達)

→ 不合理とされた労働条件を定めた労働協約、就業規則、個別労働契約の定めは無効であり、不法行為を構成

②「補充的効力」について

(i) 肯定的立場?

→ 「施行通達」

「...無効とされた労働条件については、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と解される」(施行通達)

→ 「西谷敏・労働法(第2版)」453頁

「...無期契約労働者の労働条件によって補充されると解すべきで、男女差別に関する労基法13条の類推解釈によって、無期契約労働者の労働条件により補充されると解すべき...」

(ii) 否定的立場?

→ ハマキョウレックス1審判決

「...特別の定め(労契法12条参照)もないのに、無効とされた労働契約の条件が無期契約労働者の労働条件によって自動的に代替されることになるとの効果を同法20条の解釈により導くことは困難というべき...」

→ 菅野・労働法(第11版)345頁

「...補充的効力という重大な法的効果を認めるのであれば、労基法13条や労契法12条のように法文上当然にその旨が明記されるべきだが、それが無い...」

③ 不合理とされた後の有期契約労働者の契約内容について

→ 菅野・労働法(第11版)345頁

「...不合理として無効となった有期契約労働者の労働条件は、比較対象の無期契約労働者の労働条件によって代替されるのではなく、関係する労働協約、就業規則、労働契約等の規定の合理的な解釈・適用によるべき...」

→ 荒木「労働法(第3版)」511頁も同旨