

JILPT労働政策フォーラム

改正労働契約法と処遇改善

2018.3.15.

菅野 和夫

1. 序： 有期・パート労働者の処遇改善政策の進展(1)

▶2012年労働契約法改正

- ・5年超え契約更新の有期雇用労働者に対し無期雇用への
転換権を付与(同法18条)――この4月より無期転換権

発生開始

- ・有期雇用の更新拒否につき判例の雇止め法理の明文化
(同法19条)――裁判例(公刊)多数
- ・有期雇用・無期雇用労働者間の不合理な労働条件の
相違の禁止(同法20条、均衡待遇原則)
――裁判例(7事件、後掲)

▶2012年国民年金法等改正； 2016年国民年金等改正

- ――社会保険の適用拡大(≡週30時間以上を週20時間以上へ)

1. 序： 有期・パート労働者の処遇改善政策の進展(2)

▶パート労働法の2014年改正

- ・パート労働者の均衡待遇(不合理な相違の禁止、8条)
- ・均等待遇(差別的取扱禁止)の適用要件を緩和(9条)
 - ――無期契約or実質無期状態の要件を削除。要件は、職務内容及び職務内容・配置の変更範囲の同一性のみへ

▶「働き方改革」の中の「同一労働同一賃金」(法案要綱)

- ・有期・パート雇用者に共通の均衡・均等待遇(裁判規範)
 - ――「待遇のそれぞれにつき」
 - ――待遇の性質・目的に照らし適切な「その他の事情」
- ・雇入れ時及び求めのあった時の説明義務
- ・労働局の相談、指導、調停

2. 本フォーラムのテーマ： 有期・パート労働者の 処遇改善政策の進展と企業の対応

- ▶ **直接的には、現行の労働契約法・パート法下の企業の対応とその課題——労契法18条の無期転換権への対応、労契法20条・パート法8条の均衡待遇への対応（社員区分、賃金、福利厚生・・・）——特に、無期転換権については発生間近、企業の対応の状況と課題は？——JILPTの調査結果と企業の事例の報告**
- ▶ **「同一労働同一賃金」が成立すれば元からの正社員、無期転換社員、有期・パート社員の全体にわたる社員区分・処遇に関する点検・見直しを要請——処遇制度改善は「同一労働同一賃金」を睨んだものへ？——この報告では「同一労働同一賃金」にも触れる。**

3. 関連の法情報(1): 均衡待遇・裁判例(1)

▶同一職務に従事し配転範囲も同じ運転手の基本給・賞与の格差——パート法旧8条違反(ニヤクコーポレーション—大分地判平25・12・20)。

▶職務内容に重複あっても、より広く職務の経験を重ねて管理業務へ進む正社員と、職務が狭い有期・パート社員間では、概ね、処遇の違いは基本部分で不合理でないといわれつつ、一部の手当の格差は不合理とされている。

・全国規模の運送会社での転勤・出向ありの正社員と勤務地の変更ない契約社員(共に運転手)間の賃金全体の違い: ハマキョウレックス—大阪高判平28・7・26(無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当の格差は不合理)、上告中

・地下鉄の構内売店業務に専従する契約社員と、構内業務全般に事しキャリアを展開する正社員との本給、賞与、**各種手当**、退職金の相違——不合理でない(メロコマース—東京地判平29・3・23)。

3. 関連の法情報(1): 均衡待遇裁判例(2)

- ・宅配事業の「マネージ社員」(無期)と「キャリア社員」(有期)間の賞与支給方法の差異: 不合理でない(ヤマト運輸－仙台地判平29・3・30)
 - ・郵便事業における限定正社員(「新一般職」)と契約社員間の賞与・諸手当・休暇の違い: 日本郵便－東京地判平29・9・14(年末年始勤務手当、住居手当、夏期・冬期休暇の不支給は不合理)、日本郵便－大阪地判平30・2・21(年末年始勤務手当、住居手当、扶養手当の不支給は不合理)
- ▶定年前と同一の職務に従事する嘱託運転手の賃金が20～24%低いこと－業界相場と年金・雇用保険の給付を考慮し不合理といえない(長澤運輸－東京高判平28・11・2)――上告審の判断待ち

3. 関連の法情報(2):「ガイドライン案」の特色

- ▶ 2016年12月20日策定(働き方実現会議):「同一労働同一賃金」の考え方を提示
- ▶ 諸手当は、各手当の趣旨に照らして具体的に均等・均衡待遇を要請している。
- ▶ 賞与は、貢献に応じて(同じなら同じく)支給すべし、と要請。
- ▶ 基本給は、同じ制度下に置いている場合には同じ基準で支給すべし、としている。――同じ制度下に置くように(正社員は職能給、有期・パートは職務給、は駄目)とは言っていない。
- ▶ 退職金については触れていない。

3. 関連の法情報(3): 「同一労働同一賃金」(法案要綱)

▶ 労契法20条+パート法 ⇒ 有期・パート法

▶ これまでの均衡・均等規定と連続性のある規範。

・職務給で統一せよとは言っていない。むしろ、職務の内容と職務内容・配置の変更範囲(=人材活用の仕組み)を基本とした「日本版同一労働同一賃金」。「均衡待遇」における「その他の事情」も保持。

▶ しかし「説明義務」に備える必要

・**厚労省内の検討会報告**は、説明義務を果たさない場合は待遇の相違の不合理性を判断する考慮要素とすべしと指摘。

・説明がしやすいのは、従業員全体にわたって「職務内容」と職務内容・配置の変更範囲(人材育成・活用の仕組み)に沿った賃金制度。

4. 処遇改善は労使の共同の取組みで(1)

▶法のルールのもっとも大きな効果：社会と労使の意識を変えること

▶法の装置には限界も

- ・行政指導・行政ADR：マンパワーの限界。
- ・民事裁判：時間と費用がかかり、また事件の性質上和解が困難。
- ・趣旨明確な諸手当の格差や、職務給で同一業務に従事する技能者同志の格差などは判断しやすいが、複雑な賃金・評価制度下の相違は判断が難しい。

▶正社員と非正社員の賃金格差の改善は、原告だけの問題ではなく、職場の関係労働者全体にわたる問題、全体的な利益調整が必要——労使交渉での段階的調整的対応が適切。

4. 処遇改善は労使の共同の取組みで(2)

▶ **有期・パート労働者の処遇改善に向けた企業の対応は進行中**(BLT2017年6月号、2018年3月号、『非正規の処遇改善に向けて』JILPT、2017)。

▶ **いくつかの対応パターン:**

- ・ 労組の問題提起⇒労使交渉を重ね社員区分・処遇制度の段階的統合へ
- ・ 経営側の経営理念とイニシアティブに発する処遇制度改革
- ・ 訴訟リスク回避を主眼とした職務・処遇制度の再整理(職務や人材活用の仕組みを明確に分離し、手当を見直し、賞与を貢献に応じ支払う、など)
- ・ 既存の社員区分のなかで、正社員転換制度を用いて優秀な有期・パート社員を正社員に積極的に繰り入れていく対応。

▶ **労使の共同の取組みの重要性**

- ・ 人手不足の深刻化⇒パート・有期労働者の戦力化は労使共通の課題。
- ・ 各地域・各業界・各企業での労使の取組を期待。