

多様化する雇用管理区分と処遇差に関する法規制

阿部 未央

(東北学院大学教授)

パート有期法8条は、非正規労働者に対する不合理な待遇の禁止を規定する。近年は、同条の前身となる労契法20条裁判が各地で起こり、正規・非正規労働者間の処遇格差を不合理と判断するいくつもの最高裁判決がだされている。裁判例における非正規労働者の処遇改善を通じて、正社員中心の日本的雇用システムを念頭に制度化された賃金制度や人事施策の一部見直しが要請されている。そのような企業の経営判断は尊重されるものの、手当・休暇付与の趣旨が非社員にも妥当する場合には、正社員にだけ付与することは不合理であると判断される。当該企業における「正社員」の位置づけなしに、「有為人材獲得」「人事政策上の合理性」といった抽象的な理由付けで処遇格差を正当化することは難しくなりそうである。有期労働契約からの無期転換労働者については、パート有期法8条の適用はなくなるが、なお非正規的な扱いをうけており、労使自治が期待できない現状では、公序等を通じて救済を認めてもよい場面があるのではないかと考える。多様な雇用管理区分が望ましい形でひろがっていくために、企業は非正規労働者に限らず、無期転換者を含む労働者間の賃金や待遇の相違を合理的に説明できることが求められる。

目次

- I はじめに
- II 立法政策の動向
- III 正規・非正規労働者間の処遇格差
- IV 無期転換後の労働条件
- V おわりに

I はじめに

日本的雇用システムのもと、正社員と非正社員¹⁾との間には雇用保障や賃金等の待遇面で大きな差があった。1990年代後半以降、企業間のコスト削減競争の激化やそれに伴う非正社員の増加等から、「雇用の二極化」や「正規・非正規労働者間の処遇格差」が深刻な社会問題と認識されるようになった。雇用の二極化を緩和する政策と

して、多様な正社員の推進、有期雇用労働者の無期転換ルール、非正社員のキャリアアップ支援措置等が進められている。格差の問題については、長らく労使自治に委ねられてきたが、幾度かの法改正を経て、働き方改革関連法によってパート有期法（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）が整備された。近年は有期雇用労働者に対する不合理な労働条件の禁止を規定した（旧）労契法20条裁判が各地で起こり、いくつもの最高裁判決がだされている。本稿は、正規・非正規労働者間の処遇格差をめぐる立法政策を概観し（II）、この問題に関する最高裁判決の考え方を整理する（III）とともに、多様な雇用管理区分の1つとして注目される無期転換労働者と正社員との処遇格差について裁判例や学説を参照しながら検討し（IV）、まとめとする（V）。

II 立法政策の動向

正規・非正規労働者間の処遇格差については、(旧)パートタイム労働法(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)の2007年改正において、パートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止という形ではじめて私法的効力をもつ規定が設けられた。当該事業所の「通常の労働者」に比べて、期間の定め、職務内容、職務内容と配置の変更の範囲(人材活用の仕組み、以下「変更の範囲」という)が同一であるという3つの要件を満たすパートタイム労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用等の差別的取扱いが禁止された。法制化か指針どまりかの議論のなか、パートタイム労働者をタイプ分けし、法制化に向けて労使ともに納得できるタイプとして、上述の3つの要件が設定された。その結果、同規定の適用対象者は極めて限定された²⁾。

2012年には民主党政権下において、労働契約法(以下、「労契法」という)が改正され、有期雇用労働者の無期転換申込権(労契法18条)、雇止めに関する規定(同19条)とともに、有期・無期雇用労働者間の不合理な労働条件の禁止規定(同20条)が導入された。(旧)労契法20条は、「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」とする。同条は、パートタイム労働法におけるパートタイム労働者に対する差別的取扱い禁止規定の欠点を補う形で、これとは異なる規定形式をとり、職務内容や人材活用の仕組みが同一ではない有期・無期雇用労働者間であっても同条の適用が可能となっている。

2014年には、パートタイム労働法にも労契法20条と同じ内容の条文が採り入れられた。パー

トタイム労働者および有期雇用労働者に対する「不合理な労働条件の禁止」規定は、正規・非正規労働者間の処遇格差是正における原則規定と位置づけられる。しかし、抽象度の高い条文規定であることから、同条の解釈が学説や裁判例によって大きく異なっていた。

自由民主党政権下で、強力な政府の主導³⁾のもと、70年ぶりの大改革といわれる「働き方改革」の1つとして「正規・非正規労働者間の格差是正」に関する法整備が進められ、規制強化の動きが加速した⁴⁾。2018年に働き方改革関連法の1つとして、労契法20条が削除され、同規定がパート有期法に統合された。こうして、同法はパートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者に対しても、職務内容や変更の範囲が同一であることを要件として差別的取扱いを禁止する(パート有期法9条)とともに、不合理な待遇の禁止としてパートタイム労働者と有期雇用労働者を一括して規制することとした(同8条)。

パート有期法8条は、「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用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のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない」と規定する。同条は労契法20条を継承しつつ、基本給、賞与、その他の待遇の「それぞれ」について不合理性を判断すること、「当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められるもの」を考慮することを新たに明記した。これらの点は、後掲の労契法20条に関する最高裁判決でも橋渡しの形で取り入れられている。抽象度の高い規定の解釈を補うため、施行通達⁵⁾だけではなく、ガイドライン⁶⁾で具体例を示すことで労使の取り組みを促している。同条は、職務内容など前提条件が違う労働者間でも、違いに応じたバランスを求める均衡待遇を法的に求めている点で、雇用管理区分や職務分離といった形式的

な対応による法の回避を防止する観点から、日本独自の先端的な取り組みと評されている⁷⁾。加えて、同法は待遇の相違に関する労働者への説明義務を課す(14条1・2項)とともに、説明を求めたことに対する不利益取扱いを禁止する規定も新たに設けている(同条3項)。

Ⅲ 正規・非正規労働者間の処遇格差

1 最高裁判決

以下では7つの最高裁判決の主要な争点について取り上げる⁸⁾。ハマキョウレックス(差戻審)事件⁹⁾では、トラック運転手という同じ職務内容の契約社員(有期契約)と正社員(無期契約)との各手当の相違が労契法20条に違反するか争われた。差戻第一審¹⁰⁾は、通勤手当のみ不合理と判断したが、原審¹¹⁾は無事故手当、作業手当、給食手当についても不合理と判断した。

判決は、労契法20条は「有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提に、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、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定である」。「両者の労働条件が均衡のとれたものであるか否かの判断に当たっては、労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定し難い」とする。そして、正社員と契約社員は「職務の内容に違いはないが、職務の内容及び配置の変更の範囲に関しては、正社員は、出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるほか、等級役職制度が設けられており、職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、将来、Yの中核を担う人材として登用される可能性があるのに対し、契約社員は、就業場所の変更や出向は予定されておらず、将来、そのような人材として登用されることも予定されていないという違いがある」。本件住宅手当は、従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給される。契約社員については就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員に

ついては転居を伴う配転が予定され、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となりうる。したがって、住宅手当の相違は、不合理とは認められないとした。本件皆勤手当は、皆勤を奨励する趣旨で支給される。出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容が同じ両者の間に差異が生ずるものではない。また、その必要性は、将来の転勤・出向可能性や中核人材として登用される可能性の有無により異なるとはいえない。したがって、皆勤手当の相違は不合理と認められるとした。無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当についても、それぞれの目的、性質、ないしは趣旨をふまえて、職務内容等の事情を考慮の上、これらの手当の支給に係る相違は不合理と認められると判断した。

大阪医科薬科大学事件¹²⁾では、学校法人Yのアルバイト職員(1年契約等を3回更新)と正社員(無期契約)との間の賞与の支給等に係る相違が労契法20条に違反するか争われた。原審¹³⁾は、正社員基準の60%を下回る部分の相違が不合理であるとした。

判決は、賞与の支給に係る相違も労契法20条にいう不合理と認められることはありうるとしつつ、当該使用者における賞与の性質・目的をふまえて同条所定の諸事情を考慮することにより不合理性を検討すべきとした。その上で、本件賞与は、支給基準や支給実績に照らすと、Yの業績に連動するものではなく、「算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものと認められる」。正職員の基本給は、勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有する上、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われていた。「このような正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、Yは、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、正職員に対して賞与を支給することとしたものといえる」とした。そして、アルバイト職員であるXと比較対象とされた教室事務員である正職員の業務内容に共通する部分はあるものの、Xの業務は相当に軽易であるの対

し、教室事務員である正職員は学内の英文学術誌の編集事務等にも従事する等両者の職務内容に一定の相違があったほか、教室事務員である正職員は、人事異動を命ぜられる可能性がある等両者の変更の範囲に一定の相違があったとした。また、「その他の事情」として、教室事務員の業務内容の過半が定型的で簡便な作業等であるため、アルバイト職員に置き換えて教室事務員である正職員は少数になるとともに、他の大多数の正職員とは職務の内容及び変更の範囲を異にしていたこと、アルバイト職員については、契約職員及び正職員への登用制度が設けられていたことを考慮した。結論において、本件賞与の支給に係る相違は不合理であるとまで評価できないと判断した。

メトロコマース事件¹⁴⁾では、地下鉄構内の売店業務に従事するXら契約社員（1年契約を反復更新）と正社員（無期契約）との間の退職金の支給に係る相違が労契法20条に違反するか争われた。Xらは、Yに10年程度勤務し、65歳の定年を迎え退職した。原審¹⁵⁾は、功労報償の性格もあわせもつ退職金について、契約社員に正社員基準の4分の1に相当する額すら一切支給しないことは不合理であると判断した。

判決は、退職金の支給に係る相違も労契法20条にいう不合理と認められることはありうるとしつつ、当該使用者における退職金の性質・目的をふまえて同条所定の諸事情を考慮することにより不合理性を検討すべきとした。その上で、本件退職金は、正社員の「職務遂行能力や責任の程度等をふまえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するものであり、Yは、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、さまざまな部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたといえる」と判断した。そして、Xら契約社員と比較対象とされた売店業務に従事する正社員の業務内容はほぼ共通するものの、両者の間には代務業務やトラブル処理等の点で職務内容に一定の相違があったほか、配置転換など変更の範囲の点でも一定の相違があったとした。また「その他の事情」として、比較対象とされた売店業務に従事す

る正社員は、Yの組織再編等に起因して、他の多数の正社員とは職務内容及び変更の範囲を異にしていたこと、およびYでは正社員への登用制度が設けられ相当数の実績があったことを考慮した。結論において、本件退職金の支給に係る相違は不合理であるとまで評価できないと判断した（なお、本判決は2名の裁判官の補足意見と1名の裁判官の反対意見がある）。

日本郵便3事件¹⁶⁾では、有期契約の時給制契約社員等と無期契約の正社員との各手当・待遇の相違が労契法20条に違反するか争われた。Yでは、正社員と契約社員とで適用される就業規則が異なる。時給制契約社員は郵便窓口業務や郵便配達など郵便局での一般業務に従事し、正社員のような人事異動（昇格や配置転換）は想定されていない。正社員のうち比較対象とされた新一般職は契約社員と同様の業務に従事し、昇格等は予定されておらず、転居を伴う転勤はない。最高裁では、年末年始勤務手当、夏期冬期休暇、病気休暇、扶養手当等の相違が争われた。

佐賀事件では、夏期冬期休暇について判示している。原審¹⁷⁾は夏期冬期休暇の相違を不合理と判断した。本判決は、まず「賃金以外の労働条件の相違についても、……個々の労働条件が定められた趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である」。そして、夏期冬期休暇が与えられているのは、年次有給休暇や病気休暇等とは別に、労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図るという目的によるものであると解され、夏期冬期休暇の取得の可否や取得し得る日数は正社員の勤続期間の長さに応じて定まるものとはされていないとした。「時給制契約社員は、……繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁忙に関わらない勤務が見込まれているのであって、夏期冬期休暇を与える趣旨は、上記時給制契約社員にも妥当する」。そうすると、両者の間に職務内容や変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、夏期冬期休暇に係る相違は不合理であると判断した。

東京事件では、病気休暇等について判示している。原審¹⁸⁾は病気休暇の相違を不合理と判断した。本判決は、正社員に有給の病気休暇が与えら

れているのは、長期継続勤務の期待からその生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられ、継続的な勤務が見込まれる労働者に私傷病による有給の病気休暇を与えることは、使用者の経営判断として尊重しうるとした。「もっとも、上記目的に照らせば、……時給制契約社員についても、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、私傷病による有給の病気休暇を与えることとした趣旨は妥当する」。時給制契約社員は、契約期間が6カ月以内とされ、Xらのように有期労働契約を更新する者がいるなど、相応に継続的な勤務が見込まれている。そうすると、両者の間に職務内容等に相応の相違があること等を考慮しても、私傷病による病気休暇の日数につき相違を設けることはともかく、有給か無給かの相違は不合理であると判断した。

大阪事件では、扶養手当等について判示している。原審¹⁹⁾は、扶養手当は、長期雇用を前提として基本給を補完する生活手当としての性質及び趣旨を有し、本件契約社員が原則として短期雇用を前提とすること等からすると、両者の相違は不合理ではないと判断した。これに対し、本判決は、正社員に対して扶養手当が支給されているのは、長期継続勤務の期待からその生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられ、継続的な勤務が見込まれる労働者に扶養手当を支給することは、使用者の経営判断として尊重しうるとした。「もっとも、上記目的に照らせば、本件契約社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養手当を支給することとした趣旨は妥当する」。本件契約社員は、相応に継続的な勤務が見込まれている。そうすると、両者の間に職務内容等に相応の相違があること等を考慮しても、扶養手当の支給に係る相違は不合理であると判断した。

2 最高裁判決の意義

判断枠組み

正規・非正規労働者間の処遇格差については、平成30年の最高裁2判決（ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件）の判断枠組みに基づいて、以降の最高裁判決等でも賞与や退職金、諸手当の支給や休暇の取扱いの相違に関する不合理性判断が行われている。労契法20条の「労働条件」には賞与や退職金も含まれることが示された（大阪医科薬科大学事件判決、メトロコマース事件判決）。同条を継承したパート有期法8条では「基本給、賞与その他の待遇」と規定され、労契法20条と同様にあらゆる処遇差が不合理性審査の対象になる。また、日本郵便3事件判決では、賃金以外の労働条件についても「個々の労働条件」の趣旨を個別に考慮すべきとされており、パート有期法8条にも沿う手法がとられている。

これまでの最高裁判決は、当該待遇の趣旨、性質ないしは目的を認定した後で、それに応じて、①職務の内容、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情という3つの考慮要素を考慮し、それらをふまえて不合理性判断の結論を導いている。当該待遇の趣旨・目的等によっては、3つの考慮事情（職務内容の相違の程度等）を重視する必要性が低い場合がある一方で、その逆もある。たとえば職務関連性の薄い諸手当（通勤手当、給食手当等）の場合には、職務内容等の相違を考慮する必要性は低い。他方で、正社員の基本給が職能給の性格を有する場合には、基本給および基本給をベースに算定される賞与・退職金等では、職務内容や変更の範囲の相違を考慮する重みづけが高くなる。労契法20条とは異なるパート有期法8条の特徴として、「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるもの」を考慮して不合理性判断を行う点があげられる。最高裁判決は、待遇の性質・目的等をふまえて3つの考慮要素の重みづけを変えろというパート有期法8条の明示する判断枠組みをすでに取り入れており、今後もこの判断枠組みが維持されるものと思われる²⁰⁾。

3タイプの不合理性審査

各処遇の不合理性審査に対する最高裁の考え方は、3つのタイプに分類できる。すなわち、基本給とそれを算定基礎とする賞与・退職金等、長期雇用と結びつきがある生活手当・福利厚生に関連する手当・休暇等、支給目的や支給基準が比較的明確な手当・休暇等の3つである。

第1のタイプである賞与・退職金について、大阪医科薬科大学事件判決とメトロコマース事件判決は、本件賞与・退職金は、労務の対価の後払いや功勞報償等の趣旨・性質を含むとした。他方で、算定基礎となる基本給は職能給の性格を有すること、正社員は難易度や責任が高く、さまざまな部署で継続的に就労することから、これらの支給目的は、正社員としてそのような職務遂行能力を有する人材を確保し定着させることにありと認定した。この考え方（いわゆる「正社員人材確保論」）は、これまでの下級審判決で不合理性を否定する理由の1つとして用いられてきた、抽象的に有能な人材を確保するために正社員を優遇するとの考え方（いわゆる「有為人材確保論」）とは異なるものと捉えられている²¹⁾。最高裁によれば、前提となる正社員は職務遂行能力や責任の程度が高い者（高度人材）であり、この支給目的を理由付けとして用いるのは基本給と結びついた賃金項目に限定されている。複数の趣旨・目的等を有する待遇の場合には、趣旨等と待遇の対応関係が比較的明確な諸手当とは異なり、制度間処遇格差を的確に説明することは難しい。基本給やこれと連動する賞与、退職金等の処遇格差については、職能給の性格を有する賃金体系のもと、長期雇用のなかで配転を伴い職務遂行能力を向上させるといった企業の正社員への人事施策（日本の雇用慣行の特徴の1つ）に着目した説明と理解できる。

ただ、（そうだととしても）そのような正社員を確保し定着させるという使用者の主観的目的を重要な論拠とする点については批判があり²²⁾、学説の評価は分かれている。多様な雇用管理区分のなか職務分離を助長する懸念もある。結論において、退職金等の不支給の割合的認定も行わず、不合理性を一切否定した点にも批判がある²³⁾。

第2・第3のタイプである諸手当や休暇に関す

る趣旨・目的等の認定については、第1のタイプである賞与・退職金に関する趣旨・目的の認定とは異なる。第2のタイプである扶養手当について、日本郵便（大阪）事件高判は「長期雇用を前提として基本給を補完する生活手当としての性質及び趣旨を有する」として、原則短期雇用の契約社員にはその趣旨が妥当しないとして不合理性を否定していた。これに対し最高裁は、長期継続勤務の期待から生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計を容易にすることを通じて継続的な雇用を確保するという目的があり、使用者の経営判断として尊重しうるとした。その上で、相応に継続的な勤務が見込まれる当該契約社員にもその趣旨が妥当するとして、不合理性を肯定した。病気休暇について、日本郵便（東京）事件の最高裁は同様の論理を用いて（生活保障を図るという趣旨と継続的雇用の確保という目的を認定して）不合理性を肯定している。最高裁は、扶養手当に関し、継続的な雇用を確保するため（目的）、生活保障や福利厚生を図る（趣旨）としており、高裁と最高裁とでニュアンスは似ているものの、異なる法的評価を行っている²⁴⁾。賞与・退職金で論拠とされた「正社員の確保」とここでの「長期雇用人材の確保」とを区別したものと解されている^{25) 26)}。なお、「相応に継続勤務が見込まれる者」の解釈については「見込み」としている点から、それまでの契約更新回数だけからは肯定されず、勤続年数の実績に加え（あるいは勤続実績がなくとも）、将来の見込みから判断されることになろうか²⁷⁾。

加えて、これらのような職務関連性の薄い生活関連手当・福利厚生について、最高裁は、正社員と非正社員の職務内容や変更の範囲の相違を「相応の」相違としているが、そこまで大きな論拠とはしていないように解される。正社員への長期継続の期待から生活手当や福利厚生を充実させるという会社の経営判断、人事政策は尊重され（裁量は認められ）ながらも、その趣旨・目的が及びうる一定の非正社員にも諸手当・休暇を保障すべき場合があることが示された。長期雇用を前提として正社員を念頭に保障されてきた生活保障や福利厚生などの生活関連手当・休暇の一部には同様の

説明が可能となろう。

第3のタイプである支給目的や支給基準が比較的明確で、趣旨・目的と手当支給（休暇付与）との対応関係もわかりやすい手当・休暇（ハマキョウレックス事件での各手当等）については、支給基準や支給目的から直截的に（勤続期間にかかわらず、また職務内容等の相違やその他の事情に実質的な重みをもたせず）、不合理性の審査が行われる傾向にある。日本郵便（佐賀）事件では、夏期冬期休暇が、心身の回復という目的に照らし、正社員の勤続期間の長さに関係なく付与されていることから、契約社員についても勤続期間に関係なく付与されるとして、相違の不合理性が肯定された（年末年始勤務手当についても同旨）。扶養手当に関し最高裁が用いた「相応に継続勤務が見込まれる者」という縛りや、日本郵便（大阪）事件高判での「5年基準」（長期雇用を前提とする正社員と原則短期雇用を前提とする契約社員との間で、異なる制度・運用を採用すること自体、相応の合理性があるとしつつ、通算勤続期間が5年を超えた契約社員については両者の相違を不合理と判断する）は採用されていない。このようなタイプの手当・休暇については、当否は別にせよ、会社の裁量がある程度制限されたと解される。

いずれにせよ、正社員の「長期雇用の促進」、「有為な人材獲得」、「人事政策上の合理性」といった理由付けを最高裁があえて論拠としていないことから、当該企業における「正社員」の位置づけ・定義づけなしに、これらの抽象的な理由付けで処遇格差を正当化することは難しくなりそうである²⁸⁾。支給目的が明確なものであれば、なおこれらの論拠の正当性が乏しくなるであろう。このような最高裁の考え方は抽象的・主観的理由付けではなく、客観的・具体的理由付けを推奨するガイドラインにも沿ったものであり、不合理な処遇差をなくしていき、非正社員に対する公平処遇を目指す方向性に合致する。

多様な雇用管理区分への影響？

最高裁（大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件）は「その他の事情」において、不合理性を否定する事情として正社員への登用制度（とその

運用実績）をあげる。正社員への機会の平等が保障されているので本人の選択の問題と捉えられるのであろうか。もちろん登用制度があることは非正社員のキャリアアップの観点から望ましい。しかし、雇用形態「自体」の処遇格差を問題としていることから、このことを処遇格差の重要な理由付けとすることには疑問がある²⁹⁾。家庭の事情等から非正社員（パート労働や有期労働）にとどまる（たとえば、登用後の正社員ではそれまでの労働条件とは異なり、残業がある場合もある）場合や、登用試験に不合格の場合も考えうる。

正規・非正規労働者間の処遇格差をめぐる労契法20条裁判を通じて、（企業ごとに設定するものとはいえ）諸手当・待遇の趣旨や目的が徐々に整理されてきている。正社員には支給・保障され、非正社員には不支給・保障されていないという対立・構図だった。それが裁判を通じて手当・待遇の趣旨・目的に照らせば、非正社員もその対象になりうる場合があることが明らかになってきた。そうである（趣旨・目的から非正社員にも支給・保障されるものだ）とすれば、不支給・無保障の雇用管理区分の無期転換労働者等にも（そのような事態は通常はあまり想定できないであろうが、仮にいとすれば）、その趣旨や目的が妥当するのであれば支給・保障されることが望ましい。そのような制度間処遇格差に対する説得的な説明ができず、企業は説明責任を果たせないことになろう³⁰⁾。

IV 無期転換後の労働条件

1 問題の所在

労契法18条は、同一の使用者のもとで有期労働契約が更新されて通算契約期間が5年を超える場合に、労働者が無期労働契約への転換の申込みをしたときは、使用者がその申込みを承諾したものとみなされると規定する（同条1項）。無期労働契約に転換された場合の労働条件は、別段の定めがある場合を除き、従前の有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く）と同一のものになる（同条1項2文）。無期転換ルールの趣旨は、有期労働契約の利用自体は禁止せず許容する

が（入口規制の不採用）、その反復更新が5年を超えて存続する場合には濫用にわたるものと評価して、これを安定雇用たる無期労働契約に移行させようとしたものである³¹⁾。

18条は、無期転換後の労働条件は（期間の定めを除き）有期労働契約における労働条件と同一とされているが、「別段の定め」によりこれまでとは異なる労働条件を定めることもできる。無期転換労働者のなかには、いわゆる正社員として登用されるケースのほか、限定正社員、職務限定社員、勤務地限定社員として働くなど様々なキャリア展開が考えられ、会社のなかでは新たな雇用管理区分が登場しうる。多様な正社員は、無期転換労働者の重要な受け皿の1つとしても期待されている。使用者は労働者に対し、無期転換後の労働条件について、労契法3条2項をふまえて均衡を考慮した事項の説明に努めること、無期転換者とその他の無期契約者（いわゆる正社員や多様な正社員等）との間の処遇差がある場合に均衡を考慮した事項の説明に努めることが「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」および施行通達のなかに盛り込まれている³²⁾。

調査によれば、無期転換した労働者のうち、業務量および賃金等の労働条件に変わりがなく、有期労働契約時のまま無期転換した「無期転換社員」（いわゆる「ただ無期」）の割合が圧倒的に多いが、その他のバリエーションもあり、正社員となる例も約1割みられる³³⁾。法が「別段の定め」を認めた趣旨は、「ただ無期」以外にもキャリアアップの選択肢を増やす方向で企業が多様な人事雇用管理を進めやすくするためであると理解できる³⁴⁾。したがって、労働者の申込みと使用者の承諾により「新たな労働契約」が締結されるとはいえ、契約関係が継続しているという実態やこれまでの職務内容等との変更の有無を考慮し、（労働条件の引き下げが認められるのは有期プレミアムのほか例外的な場合に限られるなど）無期転換後の労働条件の適法性については慎重な判断が求められると思われる³⁵⁾。

無期転換後の労働条件に関する論点として、①無期転換に伴って労働条件が不利益に変更された場合に、その変更が認められるのかという問題

と、②新しい契約に基づき無期転換者と（元来の）正社員との間に処遇差がある場合に法的な救済をできるのかという問題がある。これは、無期転換する前の有期雇用労働者であれば、パート有期法8条の適用を受けることができるが、無期転換したフルタイムの労働者は、パート有期法上の「短時間・有期雇用労働者」には該当せず、同法の適用を受けないため問題となる。学説では、両者を分けて論ずるべきと解されている³⁶⁾が、以下の裁判例では、②（無期転換労働者と正社員間の処遇格差）の問題を一部①（無期転換に伴う労働条件の不利益変更）の問題のなかで判断している。以下本稿では、主に②の点について検討する。

2 裁判例と学説

井関松山製造所事件高裁判決³⁷⁾では、賞与、家族手当、精勤手当、住宅手当に関する有期・無期雇用労働者間の労働条件の相違が労契法20条に違反するか争われ、賞与を除く諸手当は労契法20条に違反すると判断されたほか、無期転換した労働者らに適用される無期転換就業規則にはこれら諸手当の不支給が定められていたため、その規定の合理性も争点となった³⁸⁾。

裁判所は、諸手当等の不支給を定めた無期転換就業規則は、「労働者らが無期転換する前に定められていることを考慮しても、当該定めについて合理的なものであることを要するところ（労働契約法7条参照）」、同規則における労働条件がそれ以前の有期雇用労働者の労働条件と同一である（不利益変更ではない）ものの、同規則の制定のみをもって、労契法20条違反とされた諸手当の支払義務を会社が負わないと解することはできないとして、就業規則の合理性を否定した。

ハマキョウレックス（無期転換）事件³⁹⁾では、無期転換した労働者らに適用される就業規則（契約社員就業規則か正社員就業規則か）が争点となった。地裁判決⁴⁰⁾は、まず、Yが団体交渉の場を通じて、一貫して無期転換後の労働者が正社員になることを否定している一方で、Xらは無期転換後の労働条件は契約社員就業規則（嘱託、臨時従業員、パートタイム労働者に適用される。労契法18条の施行等をふまえて、その対象者に無期転換後の

労働者が追加された)による旨の契約書に署名押印しており、明示の合意があるとして、無期転換後のXらには、契約社員就業規則が適用になるとした。次に、無期転換労働者らと正社員との間の「労働条件の相違も、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲等の就業の実態に応じた均衡が保たれている限り、労契法7条の合理性の要件を満たしている」と判断した。同事件高裁判決⁴¹⁾は、地裁判決を支持しつつ、無期転換労働者らの「労働条件と正社員のそれとの相違が、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲等の就業の実態に応じて許容できないほどに均衡が保たれていないとも認め難い」と判断した。

両判決の特徴は、無期転換後に適用される就業規則の「合理性」判断(労契法7条)において、無期転換後の労働者と正社員との労働条件の相違に、就業実態の違いに応じた均衡が保たれていることを求めた点である。前掲・井関松山製造所事件判決でも、必ずしも明示的には述べられていないが、不合理と判断された諸手当の不支給が就業規則の合理性判断に反映され、合理性が否定されている。これら2つの裁判例は、無期転換労働者と正社員間の処遇格差の問題(②)を、就業規則の合理性判断(①)の考慮事項として捉えている。この点は、無期転換後は適用されない労契法20条を同7条の解釈に反映させたものであるが、解釈の限界を超えている⁴²⁾、不合理性の判断要素がなぜ7条の判断要素に活用できるのかの説明が不足している等の疑問が呈されている⁴³⁾。

2つの事件とも、無期転換前後で(期間の定めを除き)労働条件の変更がなく、不利益変更にはあたらない事案である点、および不合理との確定判決を経た処遇差が無期転換後も争点になっている点で、事案の特殊性がある。

無期転換労働者と正社員間の処遇差について、学説では議論がある。無期転換労働者の労働条件は「別段の定め」がなければ従前のままとされており(労契法18条1項2文)、仮に無期転換した労働者と正社員間に労働条件格差が存続したままであるとしても、両者の労働条件の格差いかんは、関係する労働者を包含しての労使交渉によって決すべきであり、無期転換した労働者と正社員

間の労働条件格差に法は介入しないとする考え方がある⁴⁴⁾。無期転換労働者の処遇改善については、ハードローで要求するのではなく、キャリアアップ助成金制度などソフトローによる施策で誘導しているとする⁴⁵⁾。

これに対し、契約形態としてはフルタイム・無期・直接雇用労働者であるが、実態としては「非正規」労働者として扱われ、客観的・具体的な理由なく低い待遇とされている労働者については、なおも非正規労働者問題として捉えられ、正規・非正規労働者間の待遇格差は正というパート有期法8・9条の趣旨にてらし、これらの規定の類推適用または公序法理(民法90条、709条、労契法3条2項等)の問題として法的救済が可能な場合があるとする考え方がある。有期雇用労働者は不合理な待遇の禁止規定(パート有期法8条)等により正社員との待遇格差が是正されることになるが、無期転換労働者については同条の適用がなく、待遇改善の法的効果を直接享受することはできない事態が生じる。このような事態に対し、格差是正のための公序・不法行為法理等が、パート有期法8・9条制定以降も、これらの法律規定の根底にあり、これらを補充する法理として、なお適用されうるとする⁴⁶⁾。

ハマキョウレックス(無期契約社員)事件では、無期転換労働者らと正社員間の労働条件の相違について、「両者の職務の内容及び配置の変更の範囲等の就業の実態に応じた均衡が保たれている限り、労契法7条の合理性の要件を満たす」とする。この指摘は、無期転換労働者と正社員間の労働条件の相違が、就業の実態に応じた「均衡」とれたものであることが要請されており、それを欠く場合には違法になりうると解釈することもできる。井関松山製造所事件判決は、無期転換されると、有期労働契約時の不合理な労働条件格差が不問になるわけではないことを示している⁴⁷⁾。

パート有期法8条(旧労契法20条)には直律効がないため、使用者が処遇格差につき違法判決を受けたとしても、ミニマムな対応をしようと思えば訴訟当事者だけに差額分の損害賠償を支払えば足り、有期雇用労働者の契約内容は変えないこともできる。無期転換すると不合理とされた部分を

含む内容で無期労働契約が締結されることになってしまう⁴⁸⁾。このような事態が実際に起こりうる以上、無期転換後に法的コントロールが一切及ばなくなることには疑問がある⁴⁹⁾。とりあげた2つの事件はたまたま不合理との違法判決があり、無期転換後の労働条件について事実認定がしやすかった。一方、有期雇用契約時に不合理な格差を裁判で争わず無期転換した場合には（こちらのケースが一般的であろう）、どの程度の格差が公序等に違反するのかについては今後の検討課題といえる。どのような雇用管理区分の労働者であれ、無期雇用労働者間の労働条件格差に労働契約上の平等取扱い原則が妥当するのかについてはさらなる検討を要する⁵⁰⁾。少なくともなお「非正規」的な扱いを受ける無期雇用労働者に適切な法的救済を図るべく、公序等による救済を認めてもよいのではないかと考える。

V おわりに

正規・非正規労働者間の処遇格差については、パートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止規定が2007年の改正パートタイム労働法においてはじめて導入された。それ以降、2012年の改正労契法における有期雇用労働者に対する不合理な労働条件の禁止、働き方改革でのパート有期法におけるパートタイム労働者・有期雇用労働者に対する不合理な待遇の禁止、差別的取扱いの禁止という形で法規制が行われている。近年は、労契法20条裁判が各地で起こり、不合理性を肯定するいくつもの最高裁判決がだされている。立法と司法のこうした動きにより、非正規労働者に対する処遇格差は正の法規制が強化されている。

最高裁は、労契法20条裁判のなかで、パート有期法8条の判断枠組みをすでに取り入れて、それぞれの待遇ごと、待遇の性質・目的を認定した後で、その性質等に応じて重みをかえながら、職務内容、変更の範囲、その他の事情を考慮し、不合理性判断を行っている。具体的な不合理性審査は、待遇の性質・目的等に応じて3つのタイプに分けられる。基本給やこれを基礎とする退職金・賞与等（第1のタイプ）については、複合的な趣

旨・性質を認定しつつも、日本的雇用慣行の特徴である年功給の性格をもつ賃金体系、職能資格制度、配転や昇格を含む人事制度が妥当する正社員の獲得・定着という会社の経営戦略、支給目的も賃金格差の重要な理由として認め、職務内容等の相違も十分に考慮にいれながら、不合理性判断を行う。生活手当や福利厚生に関連する手当・休暇等（第2のタイプ）については、待遇の趣旨・性質から（正社員とは区別した）長期雇用人材の確保という目的を認定し、相応に継続勤務が見込まれる非正規労働者にもその趣旨が妥当するかどうか、職務内容等の相違も考慮に入れて不合理性判断を行う。趣旨や支給目的が明確な手当・休暇等（第3のタイプ）については、その趣旨を重視し不合理性判断を行う。

一方、有期雇用労働者が無期転換ルールによって無期転換すると、パート有期法8条の規制の対象外となる。有期労働契約時に正社員との処遇格差が労契法20条違反と裁判所で判断された諸手当について、無期転換後に不支給のままであった労働者について、20条違反とされた諸手当の支払義務を会社が負わないとすることはできないと判断した裁判例がある。また、無期転換労働者と正社員との労働条件の相違について、就業実態の違いに応じた均衡を求める旨述べたと解しうる裁判例もある。無期転換労働者と正社員との処遇格差の問題は、原則として労使自治に委ねられるが、例外的に公序等による救済を認めるべきか否かについて学説は見解がわかれている。労働条件が従前のまま無期契約に転換する「ただ無期」として正社員とは異なる雇用管理区分に属する無期転換労働者が統計上は多く、なおも非正規的な扱いをうける一部の無期契約労働者については救済が必要な場面もでてくるものと思われる。企業は雇用形態の異なる労働者間の処遇差について合理的な説明をすることが求められよう。

1) ここでは、正社員・正規労働者は、日本的雇用システムにおける雇用保障と年功処遇をうけ、無期契約で直接雇用のフルタイム労働者を指し、非正社員・非正規労働者は、正社員以外の雇用形態の労働者を指す。

2) その後の調査で、3要件を満たすパートタイム労働者の割合はわずか0.1%であった（厚生労働省「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」（2011）7頁・図表24）。

- 3) 従来の公労使コンセンサス重視の手法ではなく、内閣総理大臣と労使トップのリーダーシップに基づくトップダウンの意思決定方式がとられた(水町勇一郎「働き方改革」の総括と今後に残された課題』『季刊労働法』265号104頁以下(2019)。
- 4) 2016年1月の安倍晋三首相の施政方針演説において「同一労働同一賃金の実現に踏み込む」ことが宣言された。「働き方改革実現会議」のなかでは、「長時間労働の是正」と「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」が中心課題として取り上げられ、そこで現在のガイドラインのものになる「同一労働同一賃金ガイドライン案」(2016年12月)が示されている。
- 5) 平31・1・30基発0130第1号等。
- 6) 平30・12・28厚労告第430号。
- 7) 水町・前掲注3)・109頁。
- 8) このほか定年後再雇用の労働者について、長澤運輸事件・最二小判平成30・6・1労判1179号34頁、名古屋自動車学校(再雇用)事件・最一小判令和5・7・20労判1292号5頁がある。
- 9) 最二小判平成30・6・1労判1179号20頁。
- 10) 大津地彦根支判平成27・9・16労判1135号59頁。
- 11) 大阪高判令和28・7・26労判1143号5頁。
- 12) 最三小判令和2・10・13労判1229号77頁。
- 13) 大阪高判令和31・2・15労判1199号5頁。
- 14) 最三小判令和2・10・13労判1229号90頁。
- 15) 東京高判令和31・2・20労判1198号5頁。
- 16) 佐賀事件・最一小判令和2・10・15労判1229号5頁、東京事件・同58頁、大阪事件・同67頁。以下、「佐賀事件」「東京事件」「大阪事件」という。判旨の重複部分は省略する。
- 17) 福岡高判令和30・5・24労判1229号12頁。
- 18) 東京高判令和30・12・13労判1198号45頁。
- 19) 大阪高判令和31・1・24労判1197号5頁。
- 20) 神吉知都子・判批〔日本郵便3事件・最判〕・ジュリスト1554号113頁(2021)。
- 21) 水町勇一郎「不合理性をどう判断するか?——大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件・日本郵便(東京・大阪・佐賀)事件最高裁5判決解説」労判1228号15-16頁(2020)、山川隆一「旧労契法20条をめぐる最高裁5判決——正社員とは何か」ジュリスト1555号38頁(2021)。
- 22) 水町・前掲注21)16頁、桑村裕美子「最近の重要な労働判例について」中央労働時報1284号9-10頁(2022)。
- 23) メトロコマース事件の宇賀克也裁判官の反対意見参照。水町・前掲注21)21頁、土田道夫「有期・パート労働者の均衡待遇を考える——2020年最高裁5判決/パート・有期法の施行を受けて」『季刊労働法』273号34-36頁(2021)。
- 24) 神吉・前掲注20)113頁。
- 25) 島田陽一=神吉知都子=野川忍「鼎談・最高裁5判決とパート有期法8条」『季刊労働法』273号4頁〔島田発言〕(2021)。
- 26) なお、大阪医科薬科大学事件では、私傷病欠勤中の賃金補償について、同様の趣旨・目的を認定しつつ、アルバイト職員の更新上限が5年で、当該労働者が勤務開始後2年余りで欠勤扱いとなり、欠勤期間を含む在职期間が3年余りにとどまることから、勤続期間が相当の長期間に及んでいたとはいえないなどとして、不合理性を否定した。
- 27) この点を指摘したものとして、神吉・前掲注20)113頁、桑村・前掲注22)9頁。
- 28) 森戸英幸・判批〔メトロコマース事件・東京高判〕・ジュリスト1532号5頁(2019)、山川・前掲注21)40頁。
- 29) 桑村・前掲注22)10頁。
- 30) 均衡の考慮(労契法3条2項)は、異なる雇用形態間の処遇差にも妥当する。施行通達(令和5・10・12基発1012第2号)、および改正通達(平成24・8・10基発0810第2号)第2の3(3)。
- 31) 荒木尚志『労働法(第5版)』546頁(有斐閣,2022)、改正通達・前掲注30)第5の4(1)。
- 32) 厚生労働省20-21頁(2022年。以下、「報告書」という)、施行通達・前掲注30)第2の2(1)および(4)。
- 33) 報告書・前掲注32)3頁。
- 34) 同検討会の第8回議事録(2021年10月12日)参照。
- 35) たとえば、無期転換することで解雇権濫用法理が正面から適用されることになり、雇用保障の代償として、労働条件を引き下げる(無期になるリスクプレミアムの対価)が認められるかも論点となりうる。改正通達・前掲注30)第5の4(2)クでは、無期労働契約への転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではないとされている。
- 36) 山田省三=両角道代「ディアローグ 労働判例この1年の争点」『日本労働研究雑誌』736号19頁〔両角発言〕(2021)。
- 37) 高松高判令和元・7・8労判1208号25頁。
- 38) 井関松山ファクトリー事件・高松高判令和元・7・8労判1208号38頁でも、基本的に前掲・井関松山製造所事件判決と同様の判断が下されている。
- 39) 本件には、前訴として前掲ハマキョウレックス事件があるが、本事件判決によれば、不合理と判断された各種手当は、手当そのものの支給ではなく、時給換算され「処遇改善費」として時間給に組み入れられている。
- 40) 大阪地判令和2・11・25労判1237号5頁。
- 41) 大阪高判令和3・7・9労経連2461号18頁。
- 42) 原昌登・判批〔ハマキョウレックス(無期契約社員)事件・大阪地判〕・ジュリスト1564号134頁(2021)。
- 43) 河合壘・判批〔ハマキョウレックス(無期契約社員)事件・大阪地判〕・労働法学会研究会報2748号18頁(2021)。
- 44) 荒木尚志=菅野和夫=山川隆一「詳説労働契約法(第2版)」(弘文堂,2014)230頁。
- 45) 荒木・前掲注31)549頁。
- 46) 水町勇一郎『「同一労働同一賃金」のすべて 新版』(有斐閣,2019)74-75頁,152頁以下。
- 47) ①の論点についてはあるが、少なくとも労契法20条違反が肯定された給付については、無期転換後も不支給とすることの合理性は見出し難いとする(橋本陽子・判批〔井関松山製造所事件・高松高判〕・ジュリスト1537号5頁(2019))。
- 48) このような状態を「無期転換のわな」とよび、批判的に捉えるものとして山田=両角・前掲注36)19頁〔山田発言〕。
- 49) 山田=両角・前掲注36)19-20頁〔両角発言〕、河合・前掲注43)18頁。
- 50) たとえば毛塚勝利「非正規労働の均等処遇問題への法理論的接近方法——雇用管理区分による処遇格差問題を中心に」『日本労働研究雑誌』636号14頁(2013)、差別と平等、雇用形態差別の位置づけについて、富永晃一「正規・非正規格差は正規制の法的位置付け——比較制度的視点で踏まえて」ジュリスト1538号38頁(2019)等。

あべ・みお 東北学院大学法学部教授。主著に「裁判例にみる精神障害の労災認定基準」『産業医学ジャーナル』Vol.46, No.6, 29頁(2023)。労働法専攻。