

# 有期雇用労働者の均等・均衡処遇 規制の問題点と今後の課題

川田 知子

(中央大学教授)

近年、非正規雇用は多様化し、無期・有期とフルタイム・パートタイムが混在したさまざまな就業形態が存在している。また、「限定正社員」の導入など、正規労働者の働き方も多様化しており、労働者全体にその動きが広がっている。有期雇用労働者の均等・均衡処遇は、パート・有期法8条に規定されている。同条は、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、期間の定めがあることによりその労働条件を不合理なものとすることを禁止し、無期契約労働者との間で均衡のとれた労働条件とすることを求める規定である。この規定は現在の有期雇用労働の多様化に十分対応するものになっているだろうか。本研究の目的は、多様化する有期雇用労働者の実像から、有期雇用労働者の均等・均衡処遇規制を捉え直すことにある。本稿では、①企業内の有期雇用労働者の分類から、雇用形態格差は現行法規制（パート・有期法8条や労働契約法18条の無期転換ルール）によって助長された「雇用管理区分による格差（差別）」であることを明らかにしたうえで、②最高裁判決が強調する「人材の確保・定着を図る」という目的は、有期雇用が多様化し、長期間勤続する労働者が増え、逆に、正規労働者の転職市場が活発になる中で、実態にそぐわないものになっていること、③パート・有期法8条の規範的根拠は平等原則にあるから、多様化する正規・非正規間の待遇格差是正のためには、正規・非正規や無期・有期を区別せずに、すべての労働者を職場において等しく平等に取り扱うことを原則とし、合理的な理由がある場合に限り、異なる処遇が許されるという法規制が必要であると論じた。

## 目次

- I はじめに
- II 有期雇用労働者の現状分析から現行法規制を考える
- III 有期雇用労働者の均等・均衡処遇規制と最高裁による不合理性の判断枠組み
- IV 有期雇用労働者の均等・均衡処遇規制の問題と課題
- V おわりに

## I はじめに

現在、有期雇用労働者の均等・均衡処遇は、「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」（以下、「パート・有期法」と

いう）8条に規定されている。同条は、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、期間の定めがあることによりその労働条件を不合理なものとすることを禁止し、無期契約労働者との間で均衡のとれた労働条件とすることを求める規定である。この規定は現在の有期雇用労働の多様化に十分対応するものになっているだろうか。

これまで、正規と非正規間の労働条件格差の問題は、期間の定めのない（無期）労働契約を締結してフルタイムで就労する正規労働者と、期間の定めのある（有期）労働契約を締結してパートタイムで就労する労働者の間で生じていた。しかし、近年、非正規雇用は多様化し、無期・有期と

フルタイム・パートタイムが混在したさまざまな就業形態が存在している<sup>1)</sup>。また、「限定正社員」の導入によって<sup>2)</sup>、正規労働者の働き方も多様化しており、労働者全体にその動きが広がっている。本研究の目的は、多様化する有期雇用労働者の実像から、有期雇用労働者の均等・均衡処遇規制を捉え直すことにある。

そこで、本稿では、まず、企業内の有期雇用労働者の分類から、雇用形態格差は現行法規制によって助長された「雇用管理区分による格差（差別）」であることを明らかにする（Ⅱ）。次いで、正規労働者と有期雇用労働者の労働条件格差が争われた最高裁判決について検討し（Ⅲ）、最後に、有期雇用労働者の均等・均衡処遇規制をめぐる問題と今後の課題について考察する（Ⅳ）。

## Ⅱ 有期雇用労働者の現状分析から現行法規制を考える

### 1 企業内の就業形態の多様化

「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」（令和4年11月25日）（以下「令和3年実態調査」という）によると、企業内の労働者は、就業形態ごとに、「正社員」、「無期雇用パートタイム」<sup>3)</sup>、「有期雇用パートタイム」<sup>4)</sup>、「有期雇用フルタイム」<sup>5)</sup>、「パートタイム」<sup>6)</sup>に分類されている。「正社員」は、常用労働者（期間を定めずに雇われている者、又は、1カ月以上の期間を定めて雇われている者のいずれかに該当する者）のうち、パートタイム・有期雇用労働者を除いた正規雇用の労働者をいい、短時間正社員を含むものとされている。他方、「無期雇用パートタイム」・「有期雇用パートタイム」・「有期雇用フルタイム」・「パートタイム」は、正社員ではなく、

パートタイム・有期雇用労働者という就業形態に分類される。

下記の表はこの分類を整理したものである。従来、正規と非正規は、雇用期間・労働時間の長さ・直接雇用か間接雇用かによって区別されていたが、雇用期間や労働時間はもはや正規・非正規を区別する要素ではないことが分かる。また、(A)と(C)は「無期雇用フルタイム」<sup>7)</sup>、(B)と(D)は「無期雇用パートタイム」であり、それぞれ就業形態は同じである。しかし、(A)と(B)は最初から無期労働契約を締結していたものであるのに対して、(C)と(D)は有期契約から無期契約に転換したものであり、(A)及び(B)と(C)及び(D)の間に雇用管理区分が設けられることも少なくない。

### 2 不本意非正社員問題

このような正規・非正規／無期・有期／フルタイム・パートタイムなど就業形態の多様化は、労使双方のニーズによるものであり、労働者も希望してその働き方を選択したことを強調する論調がある。令和3年実態調査でも、今後の働き方の希望について「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」のいずれの就業形態でも、「現在の会社で」「現在の雇用形態で仕事を続けたい」との回答が最も高くなっており、今後も現在の働き方を希望する層が一定数存在することがわかる。

もっとも、現在の就業形態を選んだ理由として挙げられているのは、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」「勤務時間・日数が短いから」「専門的な知識・技能を生かせるから」である<sup>8)</sup>。また、今後の働き方として「正社員になりたい」と回答したパート・有期雇用労働者は、その理由として「より多くの収入を得たいから」

表 正規・非正規／無期・有期／フルタイム・パートタイムの分類

	雇用期間	フルタイム	パートタイム
正規	無期	(A) 無期雇用フルタイム（正社員等のいわゆる正規型の労働者）	(B) 無期雇用パートタイム（短時間正社員）
正規？非正規？	無期	(C) 無期雇用フルタイム（無期転換フルタイム）	(D) 無期雇用パートタイム（無期転換パート）
非正規	有期	(E) 有期雇用フルタイム	(F) 有期雇用パートタイム（典型的なパートタイム）

出所：筆者作成

「正社員の方が雇用が安定しているから」等の理由を挙げている。正社員になった場合に「多様な正社員（限定正社員）」制度を選びたいとするものが半数を上回っていることから明かなように<sup>9)</sup>、多様な正社員制度を利用すれば、積極的に非正規を選択する必要はなくなる。正社員の働き方が多様化しており、しかも正規であれば雇用が安定しているのだから、自発的に非正規を選択する理由はほとんど見当たらない。

さらに、企業がパートタイム・有期雇用労働者を雇用する理由として、「定年退職者の再雇用のため」に「有期雇用パートタイム」を雇用していると回答したのは37.5%、「有期雇用フルタイム」を雇用していると回答したのは61.9%と高くなっている。定年後再雇用の嘱託労働者は有期契約が多い。労働者が定年後も無期での雇用を望んだとしても、定年で契約は終了し、その後、雇用を継続したいと希望すれば、本人が希望しているわけではなくても、有期の嘱託を選ぶしかない。

労働者本人がその雇用形態を望んでいるのか、やむなくその雇用形態を選択せざるを得ないのかという事情は、均等・均衡待遇規制の適用の有無に影響を及ぼすものではない。どの雇用形態をどのような理由で選択したとしても、正社員と非正規労働者との間にある不合理な待遇格差を是正し、公正な待遇を確保しうる法規制が求められている。

### 3 雇用管理区分による格差と現行法規制

前頁の分類表によると、「短時間正社員」(B)と「無期雇用パートタイム」(D)はともに、期間の定めなく雇用されており、また、1週間の所定労働時間が通常の労働者（正社員）に比べて短い労働者である。それにもかかわらず、前者は「正社員」に分類されるが、後者は無期契約の常用労働者であるのに、「パートタイム労働者」に分類されることになる。

就業形態は同じなのに分類が異なるという状況を作り出した原因の1つは、労働契約法18条1項の無期転換ルールである。同一の使用者との間で無期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期労働契約者からの申込みにより、期間の定め

のない無期労働契約に転換される。本条の無期転換申込権を行使して無期労働契約への転換がなされた場合の賃金、業務内容、労働時間等の労働条件は、当事者の契約関係において別段の定めがない場合には従前と同一とされ、別段の定めがないかぎり有期労働契約当時のものを引き継ぐこととされている。つまり、無期転換ルールは、有期労働契約を無期労働契約に転換する際に、最初から無期労働契約にある正社員との労働条件の違い（格差）を解消させることまでは意図していない<sup>10)</sup>。そのため、企業は、無期で通常の労働者より労働時間が短いという点で同じ就業形態でありながら、短時間正社員は「正社員」、無期パートタイム労働者は「パートタイム労働者」に分類することによって、雇用管理区分による格差を生み出している。

もう1つの原因は、パート・有期法8条である。同条によると、通常の労働者とパート・有期雇用労働者との間の待遇差が不合理か否かについては、個々の待遇ごとに当該待遇の性質・目的に照らし、適切と認められる事情（職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情（職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との交渉の経緯など））を考慮して判断される。これによれば、通常の労働者とパート・有期雇用労働者の「職務の内容」や「職務の内容・配置の変更の範囲」が異なれば、待遇に差異があっても不合理とはいえない。雇用管理区分を設けて、通常の労働者とパート・有期雇用労働者の「職務の内容」や「職務の内容・配置の変更の範囲」を分けておけば、不合理性の問題は生じない。つまり、通常の労働者（正社員）とパート・有期雇用労働者の待遇格差は、パート・有期法8条によって助長された雇用管理区分による格差（差別）である。

## III 有期雇用労働者の均等・均衡処遇規制と最高裁による不合理性の判断枠組み

### 1 労契法旧20条とパート・有期法8条

パート・有期法8条は、パートタイム労働者と

有期雇用労働者の双方について、通常の労働者との間で「不合理と認められる相違を設けてはならない」と規定している。周知のように、2018年6月29日に成立した「働き方改革関連法」により、短時間（パート）労働者と有期雇用労働者双方の均等・均衡待遇を図るための法律として、パート・有期法が制定され、労働契約法に規定されていた有期雇用労働者のための均衡待遇規定（旧20条）はパート・有期法に移植された（パート・有期法8条）。このような経緯から、労契法旧20条に関する裁判例は、パート・有期法8条の解釈についても先例としての意義を有している。

労契法旧20条は、無期労働契約を締結した無期労働者と有期労働契約を締結した有期労働者の労働条件が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」と規定して、不合理か否かの考慮要素として、(a) 業務・責任（職務内容）、(b) 職務内容及び配置の変更の範囲（人事異動の有無と範囲）、(c) その他の事情を挙げている。

この労契法旧20条を移植したパート・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（a）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。）、（b）当該職務の内容及び配置の変更の範囲（c）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」と規定して、不合理な待遇を禁止している（(a)～(c) および下線は筆者による）。

労契法旧20条とパート・有期法8条は、不合理か否かの判断要素（(a)～(c)）に変更はないが、パート・有期法8条は労契法旧20条とは異なり、判断枠組みを明記している。すなわち、不合理性を判断する際には、個別の待遇ごとに「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」事情を考慮する。したがって、待遇の違いが不合理と認められるかどうかの判断は、個々の待遇（基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練、休暇など）ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情（職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲）、その他の事情（職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との交渉の経緯など）を考慮して判断される。

このように、問題となっている個々の労働条件の性質や目的を踏まえ、正社員との職務内容や人材活用の仕組みの相違およびその他の事情を考慮して、労働条件の相違の不合理性を検討するという判断プロセスは、基本的には、パート・有期法制定前から労契法旧20条に係る最高裁が承認してきたものである。最高裁の判断が必ずしも異論なく定着しているとはいえないが、パート・有期法8条の解釈のあり方にも影響を与えうるものであることから、以下で最高裁の判断枠組みを確認しておく。

## 2 最高裁の不合理性判断

パート・有期法8条に関する最高裁判決はまだ存在しないため、パート・有期法制定前の労契法旧20条に関する最高裁判決を取り上げる。

ハマキョウレックス事件・最二小判平成30・6・1民集72巻2号88頁は、業務の内容が同一で、責任の程度（職務内容）も同一であり、配置の変更の範囲については正社員と相違がある有期契約労働者（全国転勤の可能性の有無が正社員と有期契約社員では異なる）について、賃金を構成する各種手当などの個別の労働条件について当該相違の不合理性を判断した。また、長澤運輸事件・最二小判平成30・6・1民集72巻2号202頁は、業務内容、責任の程度（職務の内容）、配置の変更の範囲についていずれも正社員と同一であるが、定年退職後再雇用という特殊事情のある有期雇用契約の嘱託社員について、個別の労働条件について当該相違の不合理性を判断したものである。両判決は、労働条件の比較は賃金の総額ではなく、問題となっている個々の労働条件の性質や目的を



踏まえて個別の待遇ごとに行うこと、また、比較する労働条件の項目ごとに正社員との職務内容や人材活用の仕組みの相違およびその他の事情を考慮して、労働条件の相違の不合理性を判断するというプロセスをとっている。

その後の最高裁判決はいずれもパート・有期法制定後に出されたものであるが<sup>11)</sup>、紛争自体は同法施行前に生じているため、労契法旧20条の問題として処理されている。最高裁の共通する判断枠組みは、当該労働条件の「性質」(趣旨)・「目的」を明らかにし、それに基づき判断を進めるというものであり、現在のパート・有期法8条の文言にも沿った内容となっている<sup>12)</sup>。また、長期雇用の中での正社員の人材育成・活用と結びついた基本給や賞与、退職金等の待遇については使用者の判断を尊重しつつ、そうした基本的な人事制度の設計との関連性が小さい手当等については、職務内容等が相違しても、その趣旨が妥当する有期契約労働者に適用しないことは不合理であると判断する傾向にある<sup>13)</sup>。この判断枠組みは、基本的には、パート・有期法制定前から労契法旧20条に係る最高裁が承認してきたものであり、パート・有期法8条の解釈のあり方にも影響を与えうるものである。

これらの最高裁判決についてはすでに多くの論稿で紹介・検討されているため、本稿で詳細な検討はしないが、以下の2点について言及しておきたい。

1つは、「性質」・「目的」をめぐる判断である。「性質」は比較的客観的な指標であり、制度を見ればおおむね判断できるものが多いが、「目的」は抽象的な主観的要素を含むため、特に、基本給、賞与、退職金に関しては、長期雇用を前提とし、人材活用システム全体に関わるような、賃金体系における目的や性質をどう認定するかが問題となる<sup>14)</sup>。

たとえば、大阪医科薬科大学事件最高裁判決は、賞与は「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」であり、「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等の目的から、正職員に

対して賞与を支給した」ものであると判断している。前半部分は賞与の一般的認識に沿った判断であるが、後半部分の「人材の確保やその定着を図る等の目的」は、使用者の主観的・抽象的な認識にとどまるものであり、不十分であると解されている<sup>15)</sup>。また、メトロコマース事件最高裁判決は、退職金について、「職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続勤務等に対する功労報償等の複合的な性格を有する」ものであり、「正社員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的から、さまざまな部署等で継続的な就労が期待される正社員に対し退職金を支給することにしたものである」と判断した<sup>16)</sup>。本稿Iで確認したように、有期雇用が多様化し、長期間勤続する労働者が増え、逆に、正規労働者の転職市場が活発になると、「人材の確保・定着を図る」という目的は実態にそぐわないものとなる。賞与や退職金などの制度創設当初は、有期契約労働者は長期勤続しない前提で制度を構築したが、結果的に正社員よりも長く働く労働者が現れるようになれば、制度ないし労働条件を設定した時点の主観的な「目的」を運用実態によって変えていかなければならない<sup>17)</sup>。

もう1つは、長澤運輸事件最高裁判決が、嘱託乗務員と正社員は「職務の内容」「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」において相違はないが、「その他の事情」の判断において、定年制度と定年後再雇用制度の特殊性について判断した点である<sup>18)</sup>。最高裁は、労働者の賃金は労働者の職務内容および職務内容・配置の変更の範囲により一義的に決まるのではなく、定年制や定年後嘱託再雇用など雇用・人事に関する経営判断など様々な「その他の事情」を考慮して検討されることを明らかにした。それが職場の実態に即した判断であると思われるが、規範を無視した現状追認型の判断には疑問が残る。同じ仕事をしていても定年後再雇用だから正社員よりも賃金が安くて当然という誤った考えを放置してはならない。同一労働同一賃金の規範はまさにそのためにある。

#### Ⅳ 有期雇用労働者の均等・均衡処遇規制の問題と課題

これまでの検討を踏まえて、以下では、有期雇用労働者の均等・均衡待遇規制の問題点を明らかにしたうえで、今後のあるべき法規制を考える。

##### 1 雇用形態格差（差別）＝雇用管理区分による格差（差別）と現行法規制の問題点

本稿Ⅱでは、企業内の有期雇用労働者の分類から、雇用形態格差は「雇用管理区分による格差（差別）」であり、無期転換ルール（労契法 18 条）や均等・均衡待遇規定（パート・有期法 8 条）がそれを助長していると述べた。

##### （1）労契法 18 条の無期転換ルールの問題点と課題

労契法 18 条の無期転換ルールは、有期雇用労働者の雇用の安定と公正な処遇を実現するための制度であるが、無期転換後の労働者と最初から無期労働契約にある正規型の労働者との労働条件の違い（格差）を解消させることまでは意図していない。そのため、無期転換労働者と正規型の労働者は、同じく期間の定めのない就業形態でありながら、賃金等の労働条件に格差があることから問題が生じる。

2023 年 3 月 30 日に、労働基準法施行規則（以下「労基則」）等の改正を内容とする「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令（令和 5 年厚生労働省令第 39 号）および「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部を改正する件」（令和 5 年厚生労働省告示第 114 号）が公布告示された（以下「本改正」または「改正省令」）。これにより、労働者が無期転換制度を理解したうえで無期転換申込権を行使するか否かを主体的に判断しやすくするとともに、紛争の未然防止等を図るために、2024 年 4 月 1 日以降、使用者に対し、無期労働契約の成立時点だけでなく、無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が義務付けられ

ることになった（労基法 15 条、改正労基則 5 条 5 項・6 項）。

たしかに、無期転換後の労働条件の明示を使用者に義務付け、労働者に無期転換後の労働条件を把握・納得させれば、正社員との労働条件格差に関する紛争を未然に防止することができるかもしれない。しかし、それは根本的な解決になっていない。無期転換時には労働条件にいちおう納得していても、正規型の労働者と同じ職場で一緒に働くうちに、労働条件格差に不満を抱くようになる。正社員と無期転換後の労働者の職務の内容が同じであるなら、原則的に労働条件を同一にしなければならず、職務の内容が異なる場合や労働条件の格差に合理的な理由がある場合に限り、労働条件の差異が認められるとする法規制が求められる。

##### （2）正社員の労働条件の不利益変更との緊張関係

##### （ア）パート・有期法の均等・均衡待遇規定の影響

パート・有期法 8 条の均等・均衡待遇規定は、パートタイム労働者と有期契約労働者の公正な処遇を図ることを目的とするものである。令和 2 年 4 月以降（中小企業の場合は、令和 3 年 4 月以降）のパートタイム・有期雇用労働者と正社員の間の「不合理な待遇差の禁止」の規定に対応するための企業の見直し状況をみると、「見直しを行った」企業の割合が 28.5%、「待遇差はない」が 28.2% となっており、両者を合わせて 6 割近くになっている。また、見直しを実施した内容については、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直し」<sup>19)</sup>「正社員の待遇の見直し」「パートタイム・有期雇用労働者の職務内容等の見直し」「正社員の職務内容の見直し」「パートタイム・有期雇用者の正社員化」「正社員転換制度の導入・拡充」などとなっている。このように、企業が不合理な待遇差の禁止に対応するための見直しを行っているのは、パート・有期法 8 条の均等・均衡待遇規定等<sup>20)</sup>の効果であると評価できるだろう。

## (イ) 正社員の労働条件の不利益変更

気になるのは、「不合理な待遇差の禁止に対応するために見直した状況」の中に、「正社員の待遇の見直し」(6.2%)・「正社員の職務内容の見直し」(4.2%)が挙げられている点である。パート・有期法8条の均等・均衡待遇規定によって、従前の正規・非正規格差の是正を促すこととなるが、必ずしも労働者全体の労働条件の向上につながるわけではない。たとえば、正規労働者と比較して非正規労働者の賃金が低いとすれば、非正規労働者の賃金増額というだけでなく、正規労働者の賃金減額、あるいはその両方を実施するという是正方策もありうる。または、これまで正社員に支給され、非正規労働者には支給していなかった各種手当を廃止するという方法で、格差を是正することも考えられる。このような格差縮小策については、労働条件の不利益変更法理との関係でも緊張関係を有するが、どのように審査すべきかが、問題となる。

同一労働同一賃金ガイドラインは、不合理な待遇差を解消するにあたり留意しなければならない点として、「正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、労使の合意なく正社員の待遇を引き下げるとは望ましい対応とはいえない」としている。しかしその根拠は定かではない。

パート・有期法8条(前身の労契法旧20条)の処遇格差規制を契機として、従来正社員のみを与えられていた処遇の見直しを行った例として、①正規の処遇を引き下げて非正規の処遇を引き上げる「再分配型」(恩賜財団済生会(山口病院)事件・山口地判令和5・5・24労判1293号5頁)、②正規特有の処遇を廃止する「撤廃型」があり、②は(a)正規特有の処遇を廃止して、そこで捻出した原資を待遇差が不合理とされづらい正社員の賃金項目に組み込む「回避型」(九大運輸商事事件・福岡高判平成30・9・20労判1195号88頁)と(b)「純粋な撤廃型」(日本郵便事件・東京地判令和6・5・

30 労経速2566号3頁)に分けることができる<sup>21)</sup>。

このような問題については、まず、正規・非正規間の格差解消のために正規労働者の待遇を引き下げるとは、パート・有期法8条・9条を潜脱する目的で行われたものであり無効であると考えられる。しかし、同条は、正規・非正規間の不合理な相違を、正社員の労働条件の切り下げによって解消することを直ちに禁止するものではない。

そのため、正規・非正規間の格差解消のための正規労働者の待遇の切り下げが就業規則の変更によって行われている場合には、就業規則の不利益変更問題となる。就業規則の変更が合理的なものかどうかについては、労契法10条(「労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」)の合理性審査に服する。変更の内容(変更による不利益の程度、変更後の労働条件の相当性)と変更の必要性の比較衡量を基本として、労働組合等との交渉の経緯や変更の社会的相当性を加味して総合判断する。

就業規則の不利益変更に関する最高裁は、賃金や退職金など、「労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的に不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容」<sup>22)</sup>でなければならないと判断していることから、正規・非正規労働者間の格差は正策として、正規労働者の基本給を引き下げるとは容易でないだろう。他方、正社員の手当を一部削って、非正社員に待遇に充当して改善する方法も考えられる。この場合、正規・非正規の格差は正(変更の必要性)自体はパート・有期法が奨励しているものでもあるので、正社員側の不利益変更の合理性の補強につながる可能性がある<sup>23)</sup>。しかし、労使の合意なく正社員の待遇を引き下げるとは、新たな紛争の原因となり、望ましい対応とはいえないだろう。



## 2 均等・均衡待遇規制の今後の課題

最後に、有期雇用労働者の均等・均衡待遇規制の今後の課題について検討する。

本稿Ⅱで論じたように、筆者は、正社員とパート・有期雇用労働者の待遇格差は、雇用管理区分による格差（差別）であり、現行法規制がそれを助長している可能性があると考ええる。その理由は以下のとおりである。

有期雇用労働者の均等・均衡処遇を定める労契法旧20条やパート・有期法8条・9条を「政策的格差是正規制」と捉えて、条文の文言の解釈にこだわりすぎると、正社員とパート・有期雇用労働者間の労働条件の相違が不合理（パート・有期法8条）ないし差別的な（同法9条）ものにならないように、雇用管理区分に基づく待遇や制度を整備することに主眼が置かれるようになる。その結果、企業においては、正社員とパートタイム・有期雇用労働者を区分して、社員区分ごとに就業規則を作成し、その雇用管理区分の中で、正社員と非正社員の処遇格差が不合理にならないような人事管理を行うことになる。これが、正社員とパート・有期雇用労働者間の雇用管理区分による処遇格差を生み出す。しかも、パート・有期雇用労働者の契約・就業形態が多様になるほど、また、正社員の働き方の多様化が進むほど、無期・有期またはフルタイム・パートタイムで従業員を区分して処遇格差問題に対応することは複雑かつ困難になる。そこに一般正社員間の処遇格差問題も加われば、もはや、パート・有期法の均等・均衡待遇規制に依拠してこれらの処遇格差問題に対応することはできない。

雇用管理区分やそれに基づく賃金処遇制度をどのように設計するかは基本的に労使間の自由である。しかし、使用者は従業員に対して合理的な理由がない限り同一の規範で対応するという平等規範の下では、使用者は雇用管理区分を設定する権限を恣意的に行使してはならない。パート・有期法8条・9条の適用を回避するために、合理的な理由もないのに、雇用管理区分を設けて待遇に格差を設けることは許されない。雇用管理区分を設定する場合には、異なる区分を設ける合理的理由

がある場合を除き、原則として従業員には同一の規範を適用することが求められる。また、パート・有期雇用労働者が契約締結時に正社員とは異なる雇用管理区分に合意していたとしても、同一の使用の下での勤務が長期化する場合には、パート・有期雇用労働者の平等感情（同じ仕事をしている正社員と等しく個人として尊重され、公正な待遇を受けることを望む意識）が強化されるから、契約締結時の雇用管理区分や基準の内容を、適時、調整する必要が生じる<sup>24)</sup>。このように、パート・有期法の均等・均衡待遇規制の規範的根拠が平等原則にあるとみれば、雇用管理区分による合理性のない労働条件格差にも対応しうるし、契約の自由は完全に排除されないで、処遇が異なる合理的な理由が認められる余地も残すものである。

## V おわりに

本稿では、企業内の有期雇用労働者の分類から、雇用形態格差は「雇用管理区分による格差（差別）」であり、無期転換ルール（労契法18条）や均等・均衡待遇規定（パート・有期法8条）がそれを助長していると指摘した。両規定は、有期雇用労働者の雇用の安定や正社員との格差是正のために必要不可欠な規定ではあるが、正社員と有期雇用労働者間の壁を完全に取り除くことに成功しているとはいえない。正規・非正規間の待遇格差を是正するためには、正規・非正規や無期・有期を区別せずに、すべての労働者を職場において等しく平等に取り扱うことを原則とし、合理的な理由がある場合に限り、異なる処遇が許されるという法規制が必要である。このアプローチは、正規・非正規間の雇用管理区分による格差だけでなく、正社員間の格差も包摂するものである。本稿で十分検討することができなかった点であり、今後の検討課題としたい。

1) 「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」（令和4年11月25日）によると、「パートタイム・有期雇用労働者を雇用している」企業は75.4%となっており、就業形態をみると、「無期雇用パートタイムを雇用している」企業は51.4%、「有期雇用パートタイムを雇用している」企業は



- 27.1%,「有期雇用フルタイムを雇用している」企業は23.2%となっている。
- 2) 多様な正社員としては、「職務限定正社員」(一定の範囲の職務に限定して勤務する正社員),「勤務地限定正社員」(転居をともなう転勤がない正社員),「時間限定正社員」(一般の正社員より一週間の所定労働時間が短い,または,所定労働日数が少ない,または,残業が免除されている正社員)などがある。
- 3)「無期雇用パートタイム」とは,常用労働者のうち,企業(事業所)に直接雇用されている労働者で,期間を定めずに雇用されており,かつ,1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいう。
- 4)「有期雇用パートタイム」とは,常用労働者のうち,企業(事業所)に直接雇用されている労働者で,1年契約,6カ月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており,かつ,1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいう。
- 5)「有期雇用フルタイム」とは,常用労働者のうち,企業(事業所)に直接雇用されている労働者で,1年契約,6カ月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており,かつ,1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)と同じ労働者をいう。
- 6)「パートタイム」とは,「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」の就業形態の労働者をいう。
- 7) 令和3年実態調査では,(C)の「無期雇用フルタイム」は分類されていない。
- 8) 現在の就業形態を選んだ理由として「正社員を定年退職した際に再雇用されたから」が多く挙げられているが,これは自発的というより,定年退職後の雇用の選択肢がこれしかないという意味で,非自発的な選択に近い。
- 9)「無期雇用パートタイム」の男性では「職種を限定した(職務内容の変更がない)正社員」(55.2%),女性では「勤務時間を限定した(短時間)正社員」が55.8%と最も高く,「有期雇用パートタイム」及び「有期雇用フルタイム」は男女ともに「勤務地を限定した(転勤のない)正社員」がそれぞれ48.7%,43.7%,49.2%,52.9%と最も高くなっている。
- 10) 菅野和夫・山川隆一「労働法〔第13版〕」(弘文堂,2024年)802頁。もっとも,最近の裁判例の中には,有期・無期労働間の基本給格差の不合理性を肯定し,無期転換後に残る基本給格差の違法性を認めたものがある(学校法人明德学園事件・京都地判令和7・2・13)。
- 11) 賞与等に関する大阪医科薬科大学事件・最三小判令和2・10・13労判1229号77頁,退職金に関するメトロコマース事件・最三小判令和2・10・13民集74巻7号1901頁,諸手当等に関する日本郵便(東京)事件・最一小判令和2・10・15労判1229号58頁,基本給等に関する名古屋自動車学校事件・最一小判令和5・7・20労判1292号5頁がある。
- 12) 原昌登「格差が禁止される「不合理」の範囲とは」法律時報96巻6号(2024年)51頁。
- 13) 菅野・山川・前掲注10)854頁。
- 14)「鼎談・最高裁5判決とパート有期法8条」季刊労働法273号(2021年夏号)3頁以下(神吉・野川発言)。
- 15) 緒方桂子「旧労契法20条をめぐる2020年最高裁判決を考える——契約社員等への賞与,対象金及び福利厚生的な手当のゆくえ」法学セミナー794号(2021年)45頁,水町勇一郎「有期・無期契約労働者間の労働条件の相違の不合理性」労判1179号(2018年)14頁参照。
- 16) 緒方・前掲注16)46頁以下は,退職金を複合的な性格と認識しながらその内容を区別せず,どのような性質の手当として位置付けたのか,また,退職金を支払われるべき人材がどのような人材なのかについて,最高裁は明らかにしていない点を指摘する。
- 17)「変わり得るものではない」(神吉発言)と「変わり得る」(野川発言)がある。前掲注14)6頁。
- 18)「定年制は,使用者が,その雇用する労働者の長期雇用や年功的処遇を前提としながら,人事の刷新等により組織運営の適正化を図るとともに,賃金コストを一定限度に刷新するための制度」であり,「定年制の下における無期契約労働者の賃金体系は,当該労働者を定年退職するまで長期間雇用することを前提に定められたものである」のに対して,「使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用する場合,当該者を長期間雇用することは通常予定されていない。また,定年退職後に再雇用される有期契約労働者は,定年退職するまでの間,無期契約労働者として賃金の支給を受けてきたものであり,一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されている」と判断した。
- 19) パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った企業のうち,見直した待遇の内容を見ると,「基本給」が45.1%と最も高く,次いで「有給の休暇制度」が35.3%,「賞与」が26.0%の順になっている。企業規模別にみると,企業規模が大きくなるほど「扶養手当」「その他の手当」が高くなっているが,逆に「基本給」は低くなっている。
- 20) パート・有期法9条は,「事業主は,(ア)職務の内容,(イ)職務の内容・配置の変更の範囲(人材活用の仕組みや運用など)が通常の労働者と同じのパートタイム・有期雇用労働者については,パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として,基本給,賞与その他の待遇のそれぞれについて,差別的取扱いをしてはならない」と規定している。同条は,(ア)職務の内容が通常の労働者と同じ,(イ)職務の内容・配置の変更の範囲(人材活用の仕組みや運用など)が,雇用関係が終了するまでの間において通常の労働者と同じという2要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者は,通常の労働者と就業の実態が同じとされ,基本給,賞与,役職手当,食事手当,教育訓練,福利厚生施設,解雇などのすべての待遇について,パートタイム・有期雇用労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されている。
- 21) この分類は,井川志郎「無期・有期間の格差解消のための住居手当廃止措置の適法性」労旬2070号(2024年)82頁以下による。
- 22) 大曲市農協事件・最三小昭和63・2・16民集42巻2号60頁。
- 23) 前掲注14)17頁(神吉発言)。
- 24) 毛塚勝利「労契法20条をめぐる裁判例の動向と均等均衡処遇法理の課題」労判1172号(2018年)5頁以下,同「いつまで平等取扱義務の存在を否認するのか」労旬1990号(2021年)4頁以下,同「平等取扱法理の深化にのぞむこと」労旬1999+2000号(2022年)45頁以下参照。

かわだ・ともこ 中央大学法学部教授。最近の主な論文に「無期転換ルールに対抗する合意の効力」新田秀樹・米津孝司・川田知子・長谷川聡・河合皇編『現代雇用社会における自由と平等——24のアンソロジー 山田省三先生古稀記念』(信山社,2019年)341頁以下。労働法専攻。