

社会保険労務士が答える 企業の労務管理

宮田雅史



行為規範としてのパート有期法8条 無期転換との連携による実現

80

「労契法20条裁判」と称される労働側の取組が進められています。同条違反が争われる訴訟において、裁判所は不合理とされた労働条件の定めは無効としたり、その効力として正社員就業規則は適用されないものの、不法行為による損害賠償責任は認め、過去の賃金差額を損害とします。なお、損害の程度を割合的に認容することは一部下級審を除き消極的で、使用者は差額全額の賠償を義務付けられます。

「労契法20条裁判」と称される労働側の取組が進められています。同条違反が争われる訴訟において、裁判所は不合理とされた労働条件の定めは無効としたり、その効力として正社員就業規則は適用されないものの、不法行為による損害賠償責任は認め、過去の賃金差額を損害とします。なお、損害の程度を割合的に認容することは一部下級審を除き消極的で、使用者は差額全額の賠償を義務付けられます。

「各事情の異なる労働者間の労働条件の相違が均衡のとれたものであるかどうかについては、明確な基準を立てることが難しく、裁判所が判断代置的に合理的か否かを判断することが適切な事項とはいえない」とする解説が参考となります。司法の役割が、労働条件相違の不合理性を判断するところまでとした場合、判決後も展開していく労使の関係に

「各事情の異なる労働者間の労働条件の相違が均衡のとれたものであるかどうかについては、明確な基準を立てることが難しく、裁判所が判断代置的に合理的か否かを判断することが適切な事項とはいえない」とする解説が参考となります。司法の役割が、労働条件相違の不合理性を判断するところまでとした場合、判決後も展開していく労使の関係に

「各事情の異なる労働者間の労働条件の相違が均衡のとれたものであるかどうかについては、明確な基準を立てることが難しく、裁判所が判断代置的に合理的か否かを判断することが適切な事項とはいえない」とする解説が参考となります。司法の役割が、労働条件相違の不合理性を判断するところまでとした場合、判決後も展開していく労使の関係に

「各事情の異なる労働者間の労働条件の相違が均衡のとれたものであるかどうかについては、明確な基準を立てることが難しく、裁判所が判断代置的に合理的か否かを判断することが適切な事項とはいえない」とする解説が参考となります。司法の役割が、労働条件相違の不合理性を判断するところまでとした場合、判決後も展開していく労使の関係に

⑥合理的ではないが、必ずしも不合理とまではいえない、⑦不合理、の3段階に評価します。裁判所は⑥領域の相違についてのみ違法と判断することから、訴訟によってはグレーゾーン(⑥)にある待遇差の問題は解決しません。そこで、労契法18条によるものも含め、無期雇用への転換・登用と⑦ゾーンにある待遇の在り方を組み合わせることで、転換者・登用者の納得感を高めるための制度設計を検討してみたいかがで



しょうか。

確かに、有期フルタイム労働者の場合、転換前の労働条件の相違が合理性を欠くものであったとしても「別段の定め」を置くことなく無期転換後も同一とすることは、均衡待遇規制が及ばない以上問題なしとする考え方もあり得ます(労契法18条参照)。

この点、裁判例には、一審判決で⑥領域にあると評価された手当(家族・住宅・精勤)を、無期転換就業

規則でも引続き不支給としていた事案で、労契法7条の趣旨から、就業規則の定めは合理的なものであることを要するとし、当該不支給とされた手当の金額を損害として認定するものがあります(井関松山製造所事件高裁判決)。一方、前訴裁判により⑦と確定した月額手当(作業・食事・無事故・皆勤)を時給に換算、処遇改善費名目で契約社員の時間給に組入れ、事実上不合理性を解消していた事案で、正社員との労働条件の相違を定める就業規則は、転換前と同様、配置の変更範囲(②)等の実態に応じた均衡が保たれている限り、労契法7条の合理性を満たすと判断するものもあります(ハマキョウレックス無期転換事件)。

無期転換就業規則に定める労働条件が、正社員との比較において「合理的」なのか(労契法7条)は、労契法18条の規定内容とも相まって、必ずしも意識されてこなかったように思えます。転換により「不合理」性の問題が消失するわけではないことに留意する必要があります。換言すれば、転換前には⑥のみ違法とされた相違が、無期転換後の労働契約を規律するための合理性の観点からは、⑥の範囲にある相違も、正社員との均衡が問われるということです。もちろん、当該労働条件の設定が「企業の人事管理上の必要性があり、

労働者の権利・利益を不相当に制限してなければ」その合理性は肯定されるべきものであることから(菅野労働法207頁)、制度としての公正さを整えることが重要となります。その際、企業経営にとって中長期的に利益となる仕組みを構築するとの観点から、無期雇用への移行を契機に、正社員と同様の業務に従事させ同程度の責任を持たせようとするのか(①)、役割分担、配置等を正社員に近いものとするのか(②)等

を検討します。そのうえで、これらの「違いに応じた均衡のとれた処遇」、例えば⑥ゾーンの手当であれば、正社員の100に対し、当該手当の性質(趣旨)、支給目的が①②等との関係で妥当する程度に応じ支給するといった釣り合いのとれた処遇を整備することになります。待遇を定めた無期転換就業規則は周知したうえで、当該待遇と①②等との関係について丁寧に説明し情報提供します(パ有法14条も参照)。これらによっても、なお有期が自らの判断で無期転換を選択しなかったことは、⑥ゾーンも含め待遇が相違することの不合理性を否定する方向に働く事情(③)として考慮されるものと考えられます。

(ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員、一宮労務管理センター所長、特定社会保険労務士) イラスト・伊藤香澄