



無期、有期労働者の待遇格差は改善されるのか

自治研センター監事
(弁護士)

服部 有

無期、有期労働者の待遇格差をめぐり、二〇二〇年一月一三日に大阪医科大とアルバイト、東京メトロの子会社（メトロコマース）と契約社員、一五日に日本郵便と契約社員（東京、大阪、佐賀）との労使関係の最高裁判決が出ました。これらの最高裁判決が出たことでセミナーが続々と開催され、私は、日本労働弁護団主催のオンライン研究会に参加しました。

二〇一二年八月、五年を超えて更新された有期労働者の無期転換申込権の創設、雇止め法理の法定化のほか、有期であることによる不合理な労働条件の禁止を定めた改正労働法が成立しました。

国会でも、改正労働法の趣旨について、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消していくこと、有期であることによる不合理な労働条件を是正し、

労働者が安心して働き続けることができる社会を実現することであると確認されました。

このうち、労働法二〇条で不合理な労働条件の禁止を法定化したのは、雇止めの不安から労働契約上の不合理な点があっても伝えづらく、賃金センサスを見ると、有期労働者の賃金は無期労働者と比べて六〜七割しかなく、それに加え、賞与も退職金もないとなると、より格差が広がってしまふという事情があったからです。

日本労働弁護団は、改正労働法の解説本で「従来は、有期契約労働者から「正社員と同じように勤務しているのに、賃金は半分、賞与もないのは不平等ではないのか」との相談に対しては、この要求に込め格差を是正するための明確な法的規範は存在しないため、有効な法的対応策がなかつ

た。しかし、改正労働法により「有期を理由とする不合理な労働条件を禁止」する新二〇条が立法化されたことにより、ようやく「正社員」との労働条件の格差是正を求める実定法上の明確な根拠ができた」と書き、労働法二〇条に期待していました。

二〇一八年一〇月に、待遇格差をめぐり、初めての二事件の最高裁の判決が出て、それに続いて判断されたのが、二〇二〇年一〇月の五事件でした。

最高裁は、大阪医科大事件では賞与などの支給を認めず、メトロコマース事件では退職金の支給を認めませんでした。他方、日本郵便事件では年末年始手当、病気休暇、夏期冬期休暇、年始祝日給、扶養手当の支給を認めました。

賞与や退職金の不支給を適法とした理由の一つが「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」の下で支給されているからということでした。また、「正社員へ段階的に職種を変更するための試験による登用制度が設けられていた」ことも理由としました。しかし、どのような人材を優遇するかは使用者の主観に左右されるものであるし、残業や転勤できないといった家庭の事情により正社員にならなくてもなれない人もいます。

厚生労働省は、不合理な待遇の禁止等に関する指針のなかで、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならないと明記し、最高裁の判断とは異なる考え方を示しています。

労働契約法二〇条は削除され、パートタイム労働法八条に移行しました。法律の文言

が、待遇の性質及び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修正されたため、最高裁判例と違う結論が出る可能性もあります。大阪医科大事件では、一般論として、有期労働者に対する賞与の不支給が、不合理とされる場合もありうるとは判断しています。

無期、有期労働者の待遇格差の問題は、まだ決着していません。

なお、無期、有期労働者の待遇格差を是正するため、無期労働者の待遇を不利益に変更する場合には、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ことが必要です。