



## Vol.56

弁護士 向井 蘭

狩野・岡・向井法律事務所

東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

### ★労働契約法改正について(1)

#### 【設問】

X社は運送業を営んでおります。従業員は約50名です。従来はすべて正社員として従業員を雇用していましたが、リーマンショックによる売上減のリストラで苦労して以来、平成21年以降、7～8割を契約社員、残りの2～3割を正社員として雇用しています。

契約社員と正社員の仕事の内容は、いずれも、いわゆるトラックを運転する運送業務であり、その内容に変わりはありません。正社員は、基本給、無事故手当、洗車手当、積卸手当、業務手当（残業代に相当するもの）などが支給されますが、契約社員は日給のみ（残業代は別途支給）しか支給されておりません。

従来から、一部の契約社員が管理職に対して、正社員との待遇の差について不満をもらしていましたが、管理職は特に気に留めませんでした。ところが、一部の契約社員と管理職が諍いを起こし、それがきっかけで契約社員の不満が噴出し、5名の契約社員が労働組合を結成しました。労働組合は様々な要求を行ってきましたが、その中に予期せぬ要求がありました。労働契約法第20条にもとづいて正社員と同じ手当を支払えとの要求です。経営者は何のことか全くわかりません。顧問社労士に聞くと確かに労働契約法が数年前に改正されて、そのような条文が存在し、労働組合の要求が通る可能性があるとのことでした。

今回の労働契約法改正では、5年間を超えた有期雇用契約の無期雇用契約への転換が話題となっていますが、私個人は労働契約法第20条も重要な改正内容だと思います。

労働契約法第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。」と定めています。

要するに、同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

これまで、同一労働同一賃金に関する法律は、パートタイム労働法第8条にありましたが、期間の定めのある雇用契約一般にまで適用したものは初めてです。



## Vol.56

弁護士 向井 蘭

狩野・岡・向井法律事務所

東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

### ★労働契約法改正について(1)

[厚生労働省のホームページから]

#### 1 対象となる労働条件

一切の労働条件について、適用されます。

賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。

#### 2 判断の方法

労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、

- ① 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）
- ② 当該職務の内容および配置の変更の範囲
- ③ その他の事情

を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。

とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。

この職務の内容というものが曖昧で、具体的によくわかりません。単に「業務の内容」だけではなく「当該業務に伴う責任の程度」と記載していることからすると、形式的に業務内容が同じであっても「責任の程度」が異なれば、労働条件の相違が不合理とはならないものと思われます。「配置の変更の範囲」についても、他事業所に転勤する可能性や他職種に変更されるのであれば、かりに業務内容および責任が同じであっても、労働条件に相違をつけても構わないということになります。

設問の事案では、正社員と業務内容および責任の程度は同じですし、配置の変更の範囲も正社員と変わりません。したがって、設問の事案は労働契約法第20条に違反しています。では、設問の契約社員も正社員の労働条件と同じように取り扱わないといけないのでしょうか。実は、ここには様々な論点があります。この点については次回検討します。

お気軽にご相談下さい (10:00～17:00)

連絡先

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-mail : r.mukai@mbm.nifty.com

HP : <http://www.labor-management.net/>