



Vol.57

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(2)

【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（1日当たり3時間の残業代相当額を含む）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、不満をもらしていましたが、経営者は特に気に留めませんでした。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、そのような条文があり、労働組合の要求が通る可能性があるとのことでした。

前回は、設問の事例で労働契約法第20条が問題となることについて触れました。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。

労働契約法第20条に違反するとして、以下の論点が問題となります。

① 労働契約法第20条違反＝労働契約無効となるか

労働契約法第20条に違反しても、労働契約が無効となるかは、労働契約法第20条の条文上は明らかではありません。厚生労働省労働基準局労働条件政策課長は、労働契約法第20条に違反すれば、労働契約は無効になると見解を述べています（「経営法曹」174号136頁）。労働契約法第20条に違反すれば、労働契約が無効になることについては、おそらく争いがないと思われます。

② 労働契約法第20条違反＝新しい労働契約成立となるか

労働契約法が無効となるとしても、無効になる部分に代えて、何らかの契約内容を決める必要があります。空白のままでは紛争を解決することができません。厚生労働省労働基準局労働条件政策課長は、労働条件の定め方などによって異なる場合はある、と前置きをしつつ、基本的には無期契約労働者と



Vol.57

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(2)

同じ労働条件が適用されるようになると見解を述べています（「経営法曹」174号136頁）。つまり正社員と同じ労働条件を適用することになります。設問の事例でいければ、基本給の他に、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）などを支払う必要が出てくることになります。

③ 誰の労働条件を基準に設定すればよい

か

正社員と同じ労働条件を適用するとしても、どの正社員の労働条件を適用することになるのでしょうか？正社員といっても、年齢、在籍年数、能力などにより差をつけている場合がほとんどです。この点については、実は何もわかつていません。上記厚生労働省労働基準局労働条件政策課長も、あいまいな回答で終わっています。法律を作つておきながら無責任だなと思うのですが、後は裁判所が具体的な事案に応じて判断することになると思います。私の予想では、おそらく、正社員の平均値などを用いるのであると思われます。契約社員の賃金が正社員に比べて低い事例ですと、労働契約法第20条を適用することにより契約社員の賃金が大幅に上昇することになり、経営を圧迫することになります。契約社員を大量に雇用している場合は経営の死活問題になります。

④ 労働契約法第20条違反には見えないペナルティーがある

実は労働契約法第20条違反には見えないペナルティーがあります。設問の事例で、か

りに労働契約法第20条違反により契約社員の労働条件を正社員なみに引き上げることが決まったとします。会社は、人件費が大幅にあがることになり、人員削減を検討せざるを得なくなるかもしれません。労働契約法第20条に違反している事例であっても、契約社員は契約社員のままであり、雇い止めをすることは理論上可能です。しかし、ここで労働契約法第20条違反が立ちはだかります。実は雇い止めの労働裁判では、契約更新回数なども重要なのですが、業務内容も重視されます。契約社員の業務内容が正社員と同じ内容であれば雇い止めは難しくなります。つまり、正社員と同じ仕事をさせていて、いざ経営に困つたら簡単な手続きで雇い止めをするのは許さないという価値判断を裁判所は有しているのです。労働契約法第20条違反はまさしくそのような場合に当たります。したがって、正社員並みとは言いませんが、労働契約法第20条違反の場合は、正社員と同様の解雇権濫用法理、業績不振の場合は整理解雇4要素を意識して、慎重に雇い止めをしないと雇い止めが無効となる可能性が高くなります。このように労働契約法第20条違反は見えないペナルティーを企業に課しているといえます。

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/>