



弁護士 向井 蘭  
杜若経営法律事務所

## Vol.117

### ★働き方改革法律案要綱

#### 1 働き方改革法律案要綱

働き方改革の法律案要綱が先月公開されました。

[http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudouki\\_junkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000177551.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudouki_junkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000177551.pdf)

公開後、解散総選挙が行われていて、あまり報道されておりませんが、気になった点について述べてみたいと思います。

#### 2 労働契約法20条の廃止

まず驚いたのは労働契約法20条が廃止されてしまうことです。労働契約法20条を廃止して、パートタイマー・期間雇用の待遇について新たに統一のルールを定めることになりました。

#### 3 パートタイマー・期間雇用の不合理な取扱の禁止、差別的取扱の禁止

具体的な条文は以下の通りとなります。これまでの法律に存在していた労働契約法第20条は不合理な取扱の禁止、パートタイマー労働法第9条は差別的取扱の禁止に属していましたが、今後統一されることになります。

不合理な取扱の禁止	差別的取扱の禁止
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、</li> <li>・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、</li> <li>・当該短時間・有期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であつて、</li> <li>・当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業</li> </ul>

雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲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ものとする。

主との雇用関係が終了するまでの全期間において、

- ・その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、
- ・短時間・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ものとする。

#### 4 アバウトな「不合理な取扱の禁止」と几帳面な「差別的取扱の禁止」

上記条文を読んでも、「不合理な取扱の禁止」と「差別的取扱の禁止」は何が違うのかは分からないと思います（私も分かりませんでした）。

私が調べた所、以下の違いがあります（荒木尚志教授ほか「詳説労働契約法第二版」227～245頁）。

##### （1）同一労働同一賃金か

「不合理な取扱の禁止」は同一労働同一賃金に関する規制ではありませんが、「差別的取扱の禁止」では「職務の内容」の同一性が必要であり、同一労働同一賃金に関する規制となります。

## (2) 要件について

「不合理な取扱の禁止」では、職務内容・程度の変更範囲について、比較対象となる「正社員」と「同一」でなくとも、類似している場合には、類似性（その程度）をも考慮して不合理性を判断します。

「差別的取扱の禁止」では、職務内容・配置の変更範囲が「正社員」と「同一」である場合にのみ差別が禁止されます。

「不合理な取扱の禁止」はアバウトですが、「差別的取扱の禁止」は全て「正社員」と「同一」であることを要求しており几帳面です。

## (3) 効果について

「不合理な取扱の禁止」では、法の定める諸要素を総合考慮して、比較対象となる労働者との取扱の差異が「不合理と認められるか」を検討します。つまり、「不合理な取扱の禁止」条項の要件を充たしたとしても必ずしも「正社員」と異なる労働条件が全て違法となるとは限りません。

「差別的取扱の禁止」については、法の要件を満たす場合には、「正社員」と異なる労働条件は、全て違法となります。つまり「正社員」と全て同じ労働条件になります（法的には損害賠償請求で正社員との労働条件との差額を請求することになります）。

「不合理な取扱の禁止」と違って「差別的取扱の禁止」は要件を満たす場合に妥協を許さない几帳面な所があります。

## 5 実務上起こりうる問題点

### (1) 定年後再雇用

仮にこの法律案がそのまま法律として成立した場合は、定年後再雇用後の期間雇用の賃金が議論に上ると思います。長澤運輸事件の様に定年後もこれまでと変わらず「その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれる」場合は、賃金を下げるとは「差別的取扱の禁止」に違反し違法となり、定年退職前の賃金を支払わないといけなくなる可能性が高くなります。そうなりますと、大企業では、まだまだ多い年功序列的な正社員の処遇を根本から見直さないといけなくなる可能性が出てきます。この点は国会でも議論されるので、定年後再雇用については適用除外になる可能性もあります。

労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれる」場合は、賃金を下げるとは「差別的取扱の禁止」に違反し違法となり、定年退職前の賃金を支払わないといけなくなる可能性が高くなります。そうなりますと、大企業では、まだまだ多い年功序列的な正社員の処遇を根本から見直さないといけなくなる可能性が出てきます。この点は国会でも議論されるので、定年後再雇用については適用除外になる可能性もあります。

## (2) 現業業務の期間雇用と正社員との格差

日本郵便事件もハマキョウレックス事件もいわゆる配送や運送等の現業業務について期間雇用従業員と正社員との格差が問題になっております。これまではフルタイム期間雇用従業員については労働契約法20条しか規制がありませんでしたので、裁判所も同一労働同一賃金の判決を出すことはしませんでした。今後は期間雇用についても「差別的取扱の禁止」規制が導入されますので正面から同一労働同一賃金が問題となります。正社員とは名ばかりで転勤も職種変更の実績も無い場合は、正社員と同一業務を行っている期間雇用従業員について「差別的取扱の禁止」に違反している（事実上、正社員と同じ賃金を支払え）との判決が出る可能性が高いです。「特に理由は無いが期間雇用従業員が正社員と同じ仕事をしている」という事例は今後「差別的取扱の禁止」が問題になる可能性があります。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982