

◇ 労働契約法第20条「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」に関する法的問題点について

■ 条文

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第20条 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利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（職務の内容）、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。

■ 通達（H24.8.10基発0810第2号）内容要旨

1、対象となる労働条件 → 一切の労働条件について、適用される。

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る。

2、同一の利用者 → 「同一の利用者」は、労働契約を締結する法律上の主体が同一であることをいうものであり、したがって、事業場単位ではなく、労働契約締結の法律上の主体が法人であれば法人単位で判断される。

3、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、以下①～③を考慮して、個々の労働条件ごとに判断される。

①職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度） → 労働者が従事している業務の内容および当該業務に伴う責任の程度。

②当該職務の内容及び配置の変更の範囲 → 今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化など（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む）の有無や範囲。

③その他の事情 → 合理的な労使の慣行などの諸事情が想定される。

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る。

■ 最高裁判断について

1、「メトロコマース事件」の退職金不支給について

最高裁では、多数意見により「労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。」とされたが、「労働契約法20条は、有期労働契約を締結した労働者と無期労働契約を締結した労働者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとするを禁止したものであり、両者の間の労働条件の相違が退職金の支給に係るものであったとしても、それが同条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられる。もっとも、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該利用者における退職金の性質やこれを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである」とした。

林景一裁判長裁判官の補足意見 → 退職金には「継続的な勤務等に対する功労報償の性格を有

する部分が存することが一般的であることに照らせば、企業等が、労使交渉を経るなどして、有期契約労働者と無期契約労働者との間における職務の内容等の相違の程度に応じて均衡のとれた処遇を図っていくことは、同条やこれを引き継いだ短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律8条の理念に沿うものといえる。現に、同条が適用されるに際して、有期契約労働者に対し退職金に相当する企業型確定拠出年金を導入したり、有期契約労働者が自ら掛け金を拠出する個人型確定拠出年金への加入に協力したりする企業等も出始めていることがうかがわれるところであり、その他にも、有期契約労働者に対し在職期間に応じて一定額の退職慰労金を支給することなども考えられよう」としている。

尚、原審判断は、「正社員と同一の基準に基づいて算定した額の4分の1に相当する額すら一切支給しないことは不合理である」。宇賀克也裁判官は原審判断の破棄について反対意見を述べている。

2、「大阪医科薬科大学事件」の賞与について

「労働契約法20条は、有期労働契約を締結した労働者と無期労働契約を締結した労働者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期労働契約を締結した労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとするを禁止したものであり、両者の間の労働条件の相違が賞与の支給に係るものであったとしても、それが同条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられる。もっとも、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における賞与の性質やこれを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである」。

■ 「労働条件」とは何か

1、労働条件の原則(労基法1条1項) → 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすものでなければならない。(2項) → この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

ポイント → 「労働条件」とは、賃金、労働時間、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎などに関する条件をすべて含む、労働者の職場における一切の待遇をいう。

ポイント → 「労働者が人たるに値する生活を営むためには、その標準家族の生活を含めて考えること」(昭22.9.13基発)。

2、「労働条件」の決定(労基法2条)

① 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

② 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

ポイント → 「対等の立場」を保障するものとして、労働組合法で、「団結権、団体交渉権、団体行動権(争議権)」等を保障している。

■ 労働契約法20条の問題点

1、まず基本である。労基法1条の「人たるに値する生活」とは、「その標準家族を含めて考えること」であるとすれば、食費、教育、医療等様々な諸経費が費やされることが想定できる。生活を維持していくための根本にかかわる賃金等の扱いについては無条件で是正すべきが妥当であろう。

2、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(職務の内容)、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」が是正の対象となり得るということである。その判断基準をどこに求めるのか。

- 3、労働者と使用者の「契約関係」は職場の全労働者にとって普遍性と合理性をもつものでなければならない。それはすべての労働条件に共通する。
 - 4、個別契約関係においては、使用者の恣意的な「差別的」扱いが想定されうる。その制約をどこで保障しうるのか。
 - 5、賞与については、1 の基本を堅持しつつ、支給額は、労働時間等に比例して支給する等の扱いは考えうる。
 - 6、退職金についても同様に、1 の基本を堅持しつつ、通算雇用期間に応じて支給する等の扱いは考えうる。
 - 7、福利厚生について、雇用形態にかかわらず雇用の事実に基づき、職務の内容等に応じた安全配慮や更衣室・食堂・休憩室などの施設利用は雇用形態にかかわらず、すべての労働者に及ぼすものである。
 - 8、教育訓練について、従事する職務の内容が同じ労働者は雇用形態にかかわらず職務の遂行に必要な能力の付与機会として等しく与えるのは当然である。
- いずれにしても普遍性、合理性を有する必要がある。

■ 個別的労働関係と集团的労働関係

- 1、個別的労働関係法の規制対象である個別的労働関係を形成する法的枠組みは「労働契約」である。個別的労働関係の内容となる権利義務は、労働契約に基づいて発生する。ただしこれらの権利義務は、労働契約のみによって決定されるわけではない。労働協約、就業規則、個別的労働関係法によっても決定される。
 - ・個別的労働関係法 → 労働基準法、労働契約法、男女雇用機会均等法等
- 2、集团的労働関係は労基法 2 条の「対等の立場」を保障するものとして、労働組合の存在が不可欠である。
 - ・集团的労働関係法 → 労働組合法、労働関係調整法

①労働組合法(第 1 条)

この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することに労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

2 刑法第 35 条の規定は労働組合の団体交渉その他の行為であって前項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。

・刑法 35 条 → 【正当行為】 法令又は正当な業務による行為は、罰しない。

ポイント → 正当な労働争議では、民事責任のほか刑事責任も免責される。

②労働組合法(第 8 条・損害賠償)

使用者は、同盟罷業その他の争議行為であって正当なものによって損害を受けたことの故をもって、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない。

③労働組合法(第 14 条～18 条)【労働協約】

(第 14 条・労働協約の効力の発生) 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に

関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。

(第 15 条・労働協約の期間) 労働協約には、3 年をこえる有効期間の定をすることができない。

2 3 年をこえる有効期間の定をした労働協約は、3 年の有効期間の定をした労働協約とみなす。

3 有効期間の定がない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して、解約することができる。一定の期間を定める労働協約であつて、その期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定があるものについて、その期間の経過後も、同様とする。4 前項の予告は、解約しようとする日の少くとも 90 日前にしなければならない。

(第 16 条・基準の効力) 労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

(第 17 条・一般的拘束力) 一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の 4 分の 3 以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至つたときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。

(第 18 条・地域的の一般的拘束力) 一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至つたときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約(第 2 項の規定により修正があつたものを含む。)の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

■ 今後の課題として

- 1、労働契約法 20 条は、集团的労働関係との関連性の中で実効性を確保しうる。なぜなら、「労働条件」は「労使対等」の立場で決定しうるのが原則だからである。「労使対等」の立場を可能たらしめる法的規範である労働者保護法は、集团的労働関係法としての労働組合法、労働関係調整法である。
- 2、労働組合は国家による規制から自由に結成できるのが IL087 号条約(日本も批准)の原則であるところが日本では、「労働組合法第 5 条」に定める手続(資格審査)を経なければ「この法律に規定する手続に参加する資格を有せず、且つ、この法律に規定する救済を与えられない」としている。労働組合が、労働者の自由意思(自主的に労働組合を組織)を前提とするならば、この規定は、たとえ公労使による「合議制の行政機関」であつたとしても国家的「介入」にあたると思われる。「自主性」と「審査」ということの整合性をどう説明しうるのか。
したがって、労使間の紛争に関する労働組合側の申請は、必要書類、必要事項を満たせば、無条件でこれを受け入れて審議するということがなければならない。
- 3、労働者が、「労使対等」の立場に立ちうる保障組織としての労働組合と使用者との間で締結される「労働協約」は、個別労働者の「労働契約」よりも効力が強い。したがって、集团的労働関係の確立・強化が、労働者の労働条件の総合的な向上につながる。
- 4、「労働協約」の解約が労働者に不利なものであつてはならない。労働法が労働者保護法という内容を持つものであれば、使用者側からの一方的解約は規制すべきであり、法的整備を含め、使用者の「濫用」を拘束する措置を講ずるべきである。

以上

※ 次回は労働契約法 18 条及び 19 条にまつわる問題点について、再整理したいと思います。