

# 情勢報告

～法制度・司法判断・政策の現状と課題～

---

日本労働弁護団事務局次長 伊藤安奈

# 労働契約法旧20条とその課題

---

## 【労働契約法旧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)

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。

## 【制定背景】

増大する正規・非正規間の深刻な待遇格差を背景に、不合理な労働条件の差をなくす目的で制定。

# 労働契約法旧20条とその課題

---

## 【課題】

- ・基準の曖昧さ: 「不合理」の基準が法律に明記されておらず、労働者の立証ハードルが高い。
- ・法律の分断: 有期雇用は「労働契約法」、パートは「パートタイム労働法」と、制度が複雑。

# 2つの最高裁判決

---

## 【ハマキョウレックス事件(最高裁H30.6.1)】

運輸会社に勤務する有期契約のトラック運転手が、同じ業務に従事する正社員との間の諸手当における待遇差について、旧労働契約法第20条に違反するとして是正を求めた事案。

## 【長澤運輸事件(最高裁H30.6.1)】

60歳の定年後に有期労働契約で再雇用されたトラック運転手に関する事案。

# 2つの最高裁判決

---

## 【均衡処遇の原則】

（労契法20条は）「有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提に、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（以下「職務の内容等」という。）を考慮して、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定である」

## 【労契法旧20条違反の効果】

労働条件の相違を定める部分を無効としながら、無期契約労働者の労働条件と同一のものになるという補充的効力は否定

## 【条文の解釈】

- ・「期間の定めがあることにより」＝「期間の定めの有無に関連して生じたもの」
- ・「不合理と認められるもの」＝「労働条件の相違が不合理であると評価することができるもの」

# 2つの最高裁判決

---

## 【賃金項目の趣旨を個別考慮】

「労働者の賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にするものであるということが出来る。そして、有期契約労働者と無期契約労働者との賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、当該賃金項目の趣旨により、その考慮すべき事情や考慮の仕方も異なり得るとすべきである。そうすると、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である。」

# 2つの最高裁判決

---

## 【労契法旧20条の限界】

2018年の2つの最高裁判決（ハマキョウレックス・長澤運輸事件）では、退職金や賞与の格差は「不合理」と認められず。

→ 旧労契法20条だけでは、抜本的な格差是正が困難であることが明確に。

# パートタイム・有期雇用労働法への改正

---

## 【改正の目的(2020年4月制定)】

・労働契約法20条の課題を踏まえ、「同一労働同一賃金」を実質的に進めるため、パート・有期雇用労働者のルールを一本化。

→明確なルールと労働者の権利保障により、「同一労働同一賃金」の実効性を高めること。

## 【パートタイム・有期雇用労働法】

(不合理な待遇の禁止)

第8条 事業主は、その雇用する短時間・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、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、当該短時間・有期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(以下「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。

# パートタイム・有期雇用労働法への改正

---

## 【パートタイム・有期雇用労働法】

(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第9条 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(第11条第1項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。)であって、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ことが見込まれるもの(次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。)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。

# 同一労働同一賃金ガイドライン

---

## 【目的】

パート有期法第8条及び第9条、労働者派遣法第30条の3及び第30条の4に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるもの

## 【各待遇についての考え方】

基本給：基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

賞与：ボーナス(賞与)であって、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。

# 消極的な最高裁判決

---

## ◆大阪医科薬科大学事件(最高裁R2.10.13)

争点:賞与

判断:「人材確保・定着目的」を理由に、不支給は不合理ではないと判断。

## ◆メトロコマース事件(最高裁R2.10.13)

争点:退職金

判断:「人材確保・定着目的」を理由に、不支給は不合理ではないと判断。

## ◆名古屋自動車学校事件(最高裁R5.7.20)

争点:定年後再雇用者の基本給

判断:格差を不合理とした高裁判決を破棄・差戻し

# 下級審の消極的傾向

---

## ◆独立行政法人日本スポーツ振興センター事件(東京地裁R3.1.21)

住宅手当について不合理性を否定。

## ◆桜美林学園事件(東京地判R4.12.2)

期末手当、扶養手当、住宅手当について不合理性を否定。

## ◆日本郵便(寒冷地)事件(東京高裁 R6.2.21)

寒冷地手当の不支給を、地域別最低賃金に含まれ、契約社員の基本賃金に反映されているという理由で「不合理ではない」と判断。

## ◆日本郵便(住居手当廃止等)事件(東京地裁 R6.12.12)

正社員の労働条件切り下げによる格差解消を是認。

# 同一労働同一賃金部会の動向

## ① 議論の現状

---

### 【状況】

パート・有期法などの施行5年を迎え、厚労省の諮問機関「同一労働同一賃金部会」が約6年ぶりに再開。制度の実効性担保を主な目的に、法見直しの議論が進行中。

### 【主な検討事項】

- ・均衡・均等待遇規定（パート有期法8条・9条）の施行状況の検討
- ・「同一労働同一賃金ガイドライン」の明確化 等

### 【今後のスケジュール】

2025年夏以降も議論を深め、年末～2026年初頭に報告書とりまとめ。

# 同一労働同一賃金部会の動向

## ② 委員からの意見

---

- ・真に実効性あるべき法規制を
- ・非正規雇用を減らしていく努力が必要
- ・合理性の立証責任の問題も検討すべき
- ・最高裁の正社員人材確保論の問題
- ・派遣労働者の労使協定方式が原則化していることの問題 など

# 同一労働同一賃金部会の動向

## ③ 労使の認識の乖離

---

### 【労働者側委員】

「依然として賃金格差は大きい。法律に込められた思いが達成できているか疑問」。  
派遣法についても「待遇改善や均等・均衡に対応できているか、しっかり検証すべき」。

### 【使用者側委員】

パート・有期法、派遣法ともに「賃金上昇や待遇改善に結びついている」と評価。

⇒ 労使の現状認識や姿勢が大きく異なり、部会の議論だけで実効性のある格差是正が実現されるかは疑問

# まとめ

---

◆裁判所の待遇格差是正に対する消極的姿勢について、批判・問題提起を行い、法の趣旨に沿った判断を求めていく必要性

◆同一労働同一賃金部会の動きを追いつつ、非正規労働者の雇用安定化と労働条件の改善に向けた制度改革の要請・運動の重要性

以上