

1. 労働条件 有期契約・無期契約労働者間の労働条件格差



6月1日、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件格差を争った2つの事件に対する最高裁判決が、それぞれ言い渡されました。同一労働同一賃金が声高に叫ばれる昨今、労働条件の格差はそもそも許されるのか、許されるとするならどのような基準によるものなのか、最高裁の判断を参考に考えてみましょう。

1. 有期契約労働者と無期契約労働者との格差はまったく許されないのか

期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違は労働契約法第20条で禁止されていますが、逆にいえば、【業務の内容】【業務に伴う責任の程度】【配置の変更の範囲】【その他の事情】等を考慮して合理的と認められる格差であれば、法律上は問題ありません。さらに今回の判決では“有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が同条に違反する場合であっても、同条の効力により当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではない”という見解が示されました。つまり、有期契約労働者と無期契約労働者とで不合理な格差があったとしても、直ちに労働条件の相違が解消されるわけではないということです。

2. 格差の(不)合理性は、誰がどのように主張するのか

格差が合理的なものか否かについては、相違が不合理であると主張する者とそれを否定する者との“それぞれ主張・立証責任を負う”(それぞれが証拠を提出し主張を戦わせる)とされました。また、不合理な格差を是正するに当たっては、前述の通り、一斉に労働条件が同一になるのではないため、格差の不合理性について、個々の賃金項目(手当等)毎に検証されることになります。その際、“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、賃金の総額を比較することのみによるのではなく、その趣旨を個別に考慮すべき”としています。つまり、格差が不合理であると主張したい有期契約労働者はどの賃金がどれだけ不合理であることを個々に示さなければなりませんし、反対に、会社は各々の賃金項目について有期・無期を区別する合理的な理由を備えていなければ、有期契約労働者の主張に対して反論することが出来ません。

3. 有期も無期も、まったく同じように仕事をする場合の格差は

最高裁は、有期契約労働者と無期契約労働者との格差が不合理か否かを判断する基準について、“労働者の職務内容および配置変更の範囲ならびにこれらに関連する事情に限定されるものではない”としました。これは、賃金については、労働者側の事情のみによって一義的に定まるものではなく、雇用や人事に関する経営判断の観点からも検討されるものであり、団体交渉等による労使自治のプロセスによっても影響を受けると捉えられるためです。

具体的に今回の判決のうち、嘱託社員(定年後再雇用有期契約労働者)と無期契約労働者との格

差が争われた事件では、“当該有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、無期契約労働者との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の判断において、労働契約法 20 条にいう「その他の事情」として考慮される”という見解が示されました。理由として、「定年制の下における無期契約労働者の賃金体系は当該労働者を定年退職するまで長期間雇用することを前提に定められたものであり、定年退職後再雇用する場合は当該者を長期間雇用することは通常予定されていないこと」「定年退職後に再雇用される有期契約労働者は、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されていること」が挙げられています。

4. 有期労働者の労働条件を定める規程がなかったら

今回の 2 つの事件とも、会社は有期労働者等に適用される規程を正社員に適用される就業規則とは別に設けていました。そのため最高裁も“正社員就業規則または正社員給与規程の定めが契約社員である被上告人に適用されると解することは、就業規則の合理的な解釈としても困難である”と判断しています。有期労働者等に適用される規程が存在していなかった場合については判決の中で示されませんでした。格差の合理性判断において有期労働者側に有利に、会社側に不利になる可能性は高くなるでしょう。

5. おわりに

今回の判決で争点になった労働契約法第 20 条ですが、実は削除される予定です。正確には、完全に無くなることはなく、働き方改革関連法案のなかで、現在のパートタイム労働法に有期労働者を対象として加えることに併せて、本内容が移管されることになっています。他にも働き方関連法案では、短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者と正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化することも折り込まれています。労働条件格差への見方は今後さらに厳しくなっていくことが予想されますので、今のうちから働き方や処遇について、問題になりそうな点がないか確認してみると良いかもしれません。

2. 働き方

雇用類似の働き方について

本年 3 月、厚生労働省は「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書を公表しました。昨今、フリーランスや自営型テレワーク(クラウドソーシング等)といった、企業組織に属さない(雇用契約に依らない)「雇用」と「自営」の中間的な働き方——雇用類似の働き方が増加しています。ここでは、その現状や問題点について、報告書の内容をもとにお伝えいたします。

1. 雇用類似の働き方に関する検討会について

この検討会は、平成 29 年 3 月に決定した「働き方改革実行計画」において、“拡大の様相を見せる雇用類似の働き方について、順次実態を把握し、保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する必要がある”とされたことを踏まえて、平成 29 年 10 月から 4 回に渡り開催されています。

2. 雇用類似の働き方に関する現状

報告書は雇用類似の働き方を次の 9 つの側面から分析しています。

(1) 就業状況等	(2) 契約書の作成、重視する内容等
(3) 契約条件の決め方、交渉等	(4) 契約の相手先の数等
(5) 受注ルート等	(6) 仕事をする時間や場所等
(7) トラブル・仕事上の悩み等	(8) 制度の希望等
(9) クラウドソーシング等	

“雇用類似の働き方”と一口に言っても、業界や職種によって仕事の内容は多岐に渡っていますが、調査ではいくつかの傾向を見出しています。例えば、“働き方への満足度は全体的には高い”こと(上述(1)から)や“取引先事業者等との契約条件を文書等で明示していないケースが多くある”こと(同(2)から)、“仕事量等の関係から、複数の発注者と契約ができず、結果的に専属していると考えられるパターンが多くみられる(専属でない働き方をするものも一定数以上いるものと考えられる)”こと(同(4)から)等の実態が、報告書には記載されています。

3. 保護等の在り方および今後の検討課題等

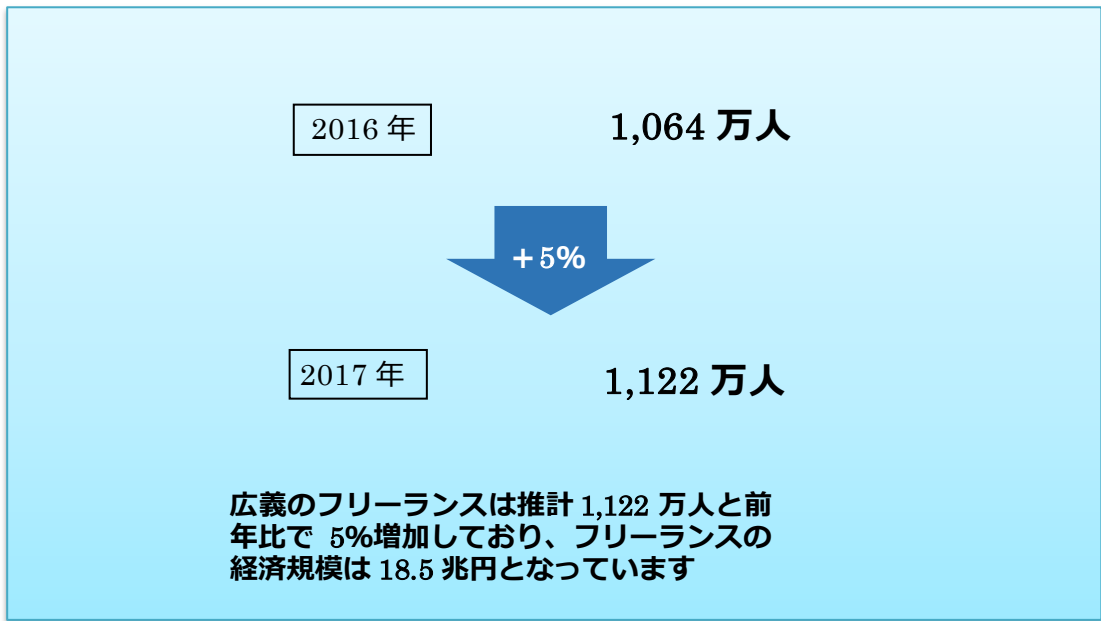
現在、雇用契約に依らない働き方は外形的には「自営業者」であり(労働者に該当しないため)、経済法(独占契約法や下請法等)において対応すべきとされています。一方で、実態上労働者に準ずる働き方になっている者については、労働政策上の保護についても検討すべきではないかという考え方も示されています。報告書では、“「雇用類似の働き方の者」の対象や保護の内容をどのように考えるかといった点も並行しつつ、精力的に議論を進めることが求められる”としています。

「雇用類似の働き方の者」については、現時点では多種多様な働き方のほんの一部を把握したに過ぎないため、対象者の要件を同一に定義することは困難としています。ただ、発注者に優位性がある場合が多く、情報や交渉力の格差が生じやすいこと等も踏まえて、次の課題等が整理された上で、今後保護の可能性を検討すべきとしています。

- 契約条件の明示
- 契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化、契約の履行確保
- 報酬額の適正化
- スキルアップやキャリアアップ
- 出産、育児、介護等との両立
- 発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止
- 仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援
- 紛争が生じた際の相談窓口

4. おわりに

報告書の最後では、「雇用類似の働き方の者」については議論の途上にあり、まず全体像や実態の把握について進めるとの方向性が示されるに留まっています。ただ、添付資料の中では、フリーランスの人数・経済規模や今後の市場拡大の見込みについても示されており(下図参照)、今後の企業の事業運営に大きく寄与する人材となることは否めないでしょう。そして近年、クラウドソーシングやシェアリングエコノミーによる働き方が注目を集めていますが、諸外国においては労働者性を巡って訴訟が起きているようです。今後とも「雇用類似の働き方」についての流れを注視し、情報をお伝えしてまいります。

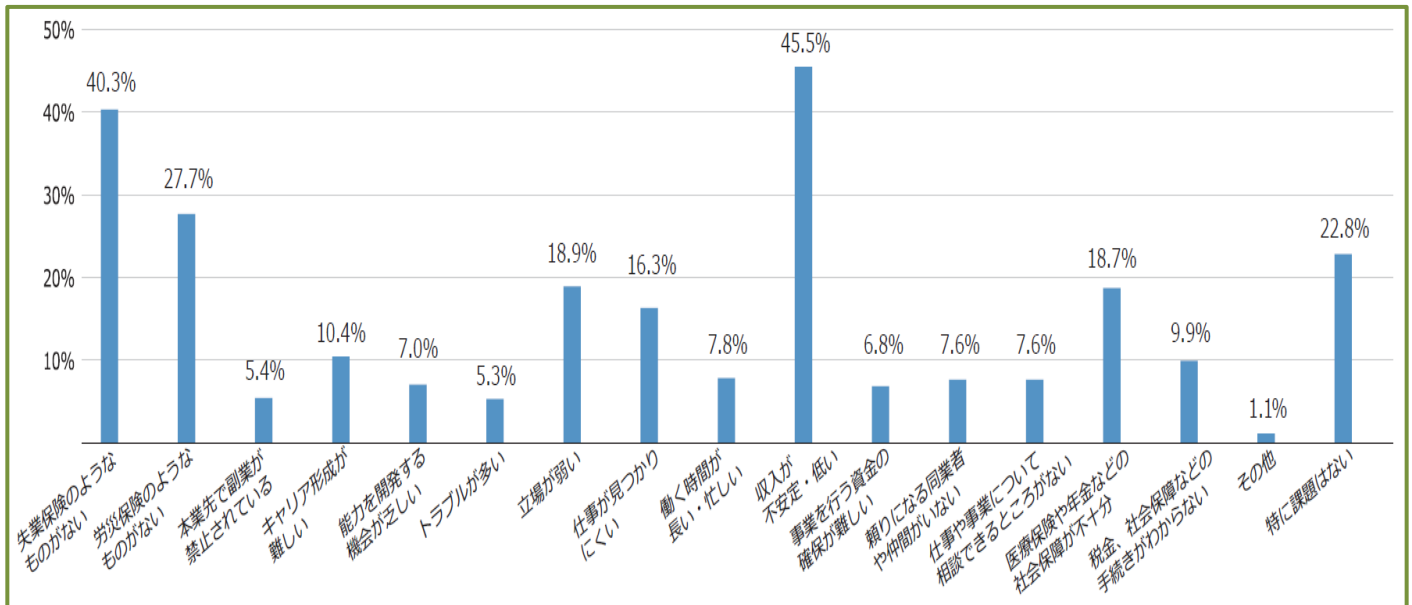


※「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書参考資料集(厚生労働省)を一部加工

フリーランス等(独立系自営業者)の方が抱えている問題にはどのようなものがあるのか、厚生労働省発表のデータがありますので、ご紹介します。

独立系自営業者を続けるうえでの問題点(複数回答)

(N=8,256)



※「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書参考資料集(厚生労働省)を一部加工

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。次号は 08月 31 日に配信いたします。(石田久男)