

労働契約法20条の趣旨

- ・有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と無期労働契約を締結している労働者の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「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旨を定めている〔ハマキョウレックス事件〕
- ・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労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当た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〔長澤運輸事件〕
- ・労働者の賃金に関する労働条件は、労働者の職務内容及び変更範囲により一義的に定まるものではなく、使用者は、雇用及び人事に関する経営判断の観点から、労働者の職務内容及び変更範囲にとどまらない様々な事情を考慮して、労働者の賃金に関する労働条件を検討する。また、労働者の賃金に関する労働条件の在り方については、基本的には、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が多いということもできる。そして、労働契約法20条は、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不合理と認められるものであるか否かを判断する際に考慮する事情として、「その他の事情」を挙げているところ、その内容を職務内容及び変更範囲に関連する事情に限定すべき理由は見当たらない〔長澤運輸事件〕

判例の通称	メトロコマース事件	大阪医科大事件
待遇	退職金	賞与
待遇の性質・目的	<ul style="list-style-type: none"> ・退職金は、退職した正社員に対し、本給に勤続年数に応じた支給月数に乗じた金額を支給するものであり、算定基礎となる本給は、年齢によって定められる部分と職能給の性質を有する部分から成るもの 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本給とは別の一時金でその都度支給有無や基準が決定 ・基本給の4.6か月分が一応の支給基準であり、正社員の基本給については、職能給の性格を有する
性質	<ul style="list-style-type: none"> ・職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するもの 	<ul style="list-style-type: none"> ・労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むもの
目的	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員としての職務を遂行し得る人材の確保や定着を図る目的 	<ul style="list-style-type: none"> ・正職員の賃金体系や職務遂行能力及び責任の程度等に照らし、人材の確保や定着を図る目的
当該事例の職務内容及び配置変更の範囲	<p>職務内容</p> <p>おおむね共通するが、 正社員：代務業務、エリアマネージャー業務に従事することがあった 有期契約社員：売店業務に専従</p>	<p>職務内容</p> <p>共通部分はあるが、一定の相違 正職員：アルバイト職員が従事しない業務等への従事 アルバイト職員：相当に軽易</p>
その他の事情	<p>職務内容及び配置変更の範囲</p> <p>一定の相違あり 正社員：配置転換等の現実の可能性 正当な理由なく、配置転換等を拒否することはできない 有期契約社員：業務の場所の変更はあっても業務内容に変更なし</p>	<p>職務内容及び配置変更の範囲</p> <p>職務の変更により一定の相違 正職員：就業規則上、人事異動を命ぜられる可能性 アルバイト職員：原則なし。人事異動は例外的かつ個別的な事情により行われていた</p>
その他の事情	<p>その他の事情</p> <p>正社員：売店業務に従事する正社員が他の多数の正社員と職務の内容及び変更の範囲を異にしていたことについては、組織再編等に起因する事情 有期契約社員：段階的に職種変更の開かれた試験による登用制度を設けている</p>	<p>その他の事情</p> <p>正職員：教室事務員である正職員が他の大多数の正職員と職務の内容及び変更の範囲を異にしていたことについては、教室事務員の業務の内容や人事配置の見直しに起因した事情 アルバイト職員：正職員への登用制度がある</p>
不合理性	不合理といえない	不合理といえない
	<ul style="list-style-type: none"> ・退職金の複合的な性質や支給する目的を踏まえて、正社員と有期契約社員の職務内容等を考慮すれば 	<ul style="list-style-type: none"> ・賞与の性質や支給する目的を踏まえて、正職員とアルバイト職員の職務の内容等を考慮すれば
	<ul style="list-style-type: none"> ・有期契約社員は、短期雇用が前提とはいえ、10年前後の勤続期間をしんしゃくしても、退職金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは不合理とまで評価できるとはいえない 	<ul style="list-style-type: none"> ・対価の後払いや一律の功労報償の趣旨が含まれることや、アルバイト職員の年間の支給額をしんしゃくしても、賞与に係る労働条件の相違があることは不合理とまで評価できるとはいえない

〔 本案における対応の方向性（案） 〕

○各給付の性質・目的について、「人材の確保・定着」等の抽象的な説明でよいのかとの指摘
⇒説明義務の充実、職務の価値の評価に関する検討規定

○職務内容や職務内容及び配置の変更の範囲の「同一性」の判断の在り方についての問題点の指摘
⇒同一性の判断基準の明確化（法改正（9条）及び運用等での対応）

○待遇の相違を正当化する理由になっているとの指摘
⇒・例示を削除（下記「就業の実態」の一要素へ）（8条1項改正）
・賞与、退職手当等の性質・目的が、賃金の後払いや継続的な職務に対する功労金の性質・目的を含む場合の適用の在り方について、特別の規定を置く（8条2項追加）

○「その他の事情」が抽象的・広範に過ぎるとの指摘
⇒・「就業の実態」に基づくものを中心とする形で絞り込み（8条1項改正）
・同上（8条2項追加）

※8条2項は、各事件高裁判決、メトロコマース事件最高裁判決宇賀克也裁判官反対意見を参考にしたもの