



パート・有期法8条「その他
の事情」から考える均衡処遇

56



労働契約法20条とパートタイム労働法8条が統合され、正規・非正規労働者間の新たな均衡待遇規定としてパート・有期雇用労働法（以下新法）8条が施行されています（中小事業主は令和3年4月）。待遇の相違の不合理性を判断するにあたり、考慮される事情として、①「職務の内容」、②「職務の内容及び配置の変更の範囲」、③「その他の事情」があり、統合前と変わりません。一方、新法では、個々の待遇について、①～③のうち当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して、不合理性が判断されることを明らかにしています。

裁判例の多くは、③を不合理性を妨げ又は緩和する事情として把握します。しかし、③は待遇の相違が不合理であるとの評価を否定するだけでなく、肯定する方向にも作用するものです。否定例として、有期契約の嘱託乗務員につき、正社員との間で①②に相違がない事案（長澤運輸事件Ⅱ最二小判平30・6・1）で、定年後に再雇用され

た者であることが③として考慮される旨が明確にされています。逆に作用した例として、大学病院の臨時職員と正規職員との間で①と②に違いがあり基本給に約2倍の差が生じていたという事案（学校法人産業医科大学事件Ⅱ福岡高判平30・11・29）があります。ここでは、当面の人員不足を補うために短期の条件で採用された臨時職員が30年以上も雇止めなく雇用されるといふ採用当時に予定していなかった雇用状態が生じたという事情が③に当たるとして、基本給差額の一定限度で不合理性を肯定しています。

このように、③の事情は不合理性の認定に当たり、否定・肯定の何れの方向にも作用し得るものですが、その内容は①、②に関連する事情に限られません。行政解釈は、③として、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯などの諸事情が想定されるとします。さらに、新法14条2項の待遇の相違の内容・理由に関し、事業主が十分な説明をしなかった場合

は、その事実も含まれるとします。また、学説（菅野和夫・労働法）も、「労使交渉の経緯」について、労働条件は本来労使交渉による合意によって形成されることが望ましいことから、当該処遇の設定に至る労使交渉の有無、経緯、状況を③として重視し、また、前掲長澤運輸事件最高裁判決も、賃金に関する労働条件の在り方については、団体交渉等による労使自治に委ねられる部分が大きいとしています。以下、労働契約法20条に関する裁判例等を参考に、均衡待遇の実現に向け、人事施策の視点から③について検討します。

新法8条は、待遇間のバランスを問題とし、差異の程度がバランスを欠く場合についても不合理とする規範であると解されます。実際にも個別の待遇の性質によっては、単に支給（100%）又は不支給（0%）の二択で収まるものではありません。非正規労働者にA手当が支給されないことは合理的（適法・例えば管理職手当）、B手当が支給されないことは明らかに不合理

（違法・例えば通勤手当）といったケースだけでなく、C手当についての不支給は不合理と断定するまでには至らないといったケースも想定されます。この場合、先ず、グレイゾーンにあるC手当について、全く支給されないことが不合理であると整理し、次に、当該手当の趣旨（性質・目的）を分解したうえ、その一部が非正規労働者にも当てはまるのであれば、その部分の限りで正社員の〇割程度を支給するといったことが考えられます。同条は行為規範でもあり、人事施策上、③を公正な待遇実現に向けたバランスサーとして捉えることができます。例えば、C手当の性質・目的が生活費の補填、福利厚生、長期勤務への動機付け、中核的人材の確保等にあるとした場合、①、②に顕著な相違が認められないとしても、当該手当の複合的な趣旨のうち、その一部が非正規労働者にも妥当するものであれば、その事情を③とし、割合的に支給することで不合理性を緩和することができると考えられます。

以上は、支給割合そのものを不合理性判断の軸としてみたのですが、③を時間軸の観点からみる手法もあり得ます。例えば非正規労働者に対しC手当を不支給とすることは、直ちに不合理でないとしても、雇用期間が長期化していく過程で相違を設けた根拠が薄弱化するという場合です。有期雇用労働者であれば、当初一切支給しない

ことが不合理でないとしても、通算契約期間が〇年を超える時点で（割合的に）支給するといったことが考えられます。上記の視点は、正社員登用制度にも馴染みます。非正規労働者に対し正社員に至る中間的な経由点として限定正社員制度を創設し、実際に機能させ、待遇の相違を段階的に解消する機会を付与することは、③の一事情となり得ます。限定正社員は正規と非正規の懸け橋となるもので両者の地位を固定化させないという意味で、正社員転換措置を講ずべき義務を定める新法13条の趣旨にも適うものです。

限定正社員制度を、非正規労働者に対する均衡待遇実現のための制度とする場合であっても、その待遇の程度、制度適用に至る勤続期間等を巡り、労使間で見解が一致しないことも考えられます。労使交渉の経緯が③として考慮されることは前述のとおりです。実務的には、社内の苦情処理機関などで自主的な解決を目指すとしても、それが困難な場合、もしくは社内にはそのような機関が存在しない場合、労働局紛争調整委員会による調停に委ねる方法、又は社労士会等の民間ADR機関を労使交渉の場とし、公平・公正な第三者による調整的な関与のもと、合意による新たな待遇の設定を模索するといったことが考えられます。

イラスト・伊藤香澄