



1952年11月3日 岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。
社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。
特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりに
は定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛
争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。
〈現在〉岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

N自動車学校事件

その4

争点

この事件の争点は、

①原告らの嘱託職員としての労働条件と正職員の労働条件の間に労働契約法20条に違反する相違があるかどうか(争点1)

②労働契約法20条に違反する労働条件の相違があるとして、労働契約に基づき差額賃金を請求することができかどうか(争点2)

③労働契約法20条に違反する労働条件の相違があるとして、不法行為に基づく損害賠償を請求することができるかどうか及びその場合の損害額(争点3)

の3つであるが、争点1の労働契約法違反がなければ争点2および争点3もあり得ないため今回の裁判の最重要争点1についてのみ紹介します。

本判決では、はじめにとしてまずその判断に当たって重要判例である長澤運輸事件の最高裁判例の判決文を引用し、判断枠組みを紹介しています。

裁判所の判断

1 労働契約法20条違反の有無について(争点1)

(1) はじめに

ア 労働契約法20条は、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、無期契約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(職務の内容)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲(以上、職務内容及び変更範囲)その他の事情(以上、職務の内容等)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。これは、有期契約労働者については、無期契約労働者と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくく、両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ことを禁止したものである。そして、同条は、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、職務の内容等を考慮して、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と解される。

労働契約法20条は、有期契約労働者と無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相違していることを前提としているから、両者の労働条件が相違しているというだけで同条を適用することはできない。一方、期間の定めがあることと労働条件が相違していることとの関連性の程度は、労働条件の相違が不合理と認められるものに当たるとかの判断に当たって考慮すれば足りるものであるということができる。そうすると、同条にいう「期間の定めがあることにより」とは、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期間の定めの有無に関連して生じたものであることをいうものと解するのが相当である。

労働契約法20条にいう「不合理と認められるもの」とは、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であると評価することができるものであることをいうと解するのが相当である。そして、両者の労働条件の相違が不合理であるか否かの判断は規範的评价を伴うものであるから、当該相違が不合理であるとの評価を基礎付ける事実については当該相違が同条に違反することを主張する者が、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については当該相違が同条に違反することを争う者が、それぞれ主張立証責任を負うものと解される。(以上、最高裁平成30年6月1日第二小法廷判決)

〈つづく〉