

【資料編】

～ 第1部 非正規社員の労働条件の設計・整備のポイント ～

- 資料1 : 無期転換ルールの特例に関する書面明示例
- 資料2 : 無期転換ルールに関する就業規則規定例
- 資料3 : パートタイム労働法 9 条に関する裁判例
- 資料4 : 労働契約法 20 条に関する裁判例

2015 年 10 月 7 日

社会保険労務士法人 大野事務所

1. 無期転換ルールの特例に関する書面明示例

【プロジェクト業務の場合】

契約期間	期間の定め 有 (平成〇〇年 4月 1日～平成〇〇年 3月31日) なお、乙について無期転換申込権が発生しない期間は、次のとおりである。 下記プロジェクトの開始から完了までの期間 (X年XXヶ月 (上限10年))
就業の場所	東京本社 [渋谷区南平台町〇-〇-〇]
従事すべき業務の内容	新商品「●●」の開発に必要な社内システムの開発プロジェクト (本プロジェクトの期間:平成〇〇年4月1日～平成〇〇年3月31日)
始業・終業の時刻、 休憩時間、 所定時間外労働・休日労働 の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 始業 (9 時 00 分) 終業 (18 時 00 分) ※ただし、業務の都合上始業・終業時刻を繰上げたり、繰下げたりすることがある。 2 休憩時間 (60) 分 3 所定時間外労働・休日労働の有無 (有) ※時間外・休日労働の限度時間は、時間外・休日労働に関する労使協定による。
休 日	毎週土曜、日曜日・国民の祝日、その他会社が指定した日
休 暇	1 年次有給休暇 6ヶ月継続勤務した場合 → 10 日 ※詳細については契約社員就業規則第〇条の定めるところによる。

【定年後再雇用の場合】

契約期間	期間の定め 有 (平成〇〇年 4月 1日～平成〇〇年 3月31日) なお、乙について無期転換申込権が発生しない期間は、次のとおりである。 定年後引き続き雇用されている期間
就業の場所	本社経理部 [渋谷区南平台町〇-〇-〇]
従事すべき業務の内容	経理業務
始業・終業の時刻、 休憩時間、 所定時間外労働・休日労働 の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 始業 (9 時 00 分) 終業 (18 時 00 分) ※ただし、業務の都合上始業・終業時刻を繰上げたり、繰下げたりすることがある。 2 休憩時間 (60) 分 3 所定時間外労働・休日労働の有無 (有) ※時間外・休日労働の限度時間は、時間外・休日労働に関する労使協定による。
休 日	毎週土曜、日曜日・国民の祝日、その他会社が指定した日
休 暇	1 年次有給休暇 定年退職時の残日数を引き継ぐものとし、前年度の出勤率が8割以上の場合、4月1日 (一斉付与日) に20日を付与する。

2. 無期転換ルールに関する就業規則規定例

【有期労働契約の更新に上限を設定するための条文】

第▼▼条（通算契約期間） ← 「契約社員就業規則」等への追加

有期労働契約の期間は原則として1年間とし、契約更新の可否については、第××条に定める基準によって判断する。なお、契約を更新する場合であっても、契約期間は通算して5年を上限とし、5年を超えて契約を更新することは行わない。

【無期転換ルールを周知するための条文】

第××条（無期転換ルール） ← 「契約社員就業規則」等への追加

期間の定めのある有期労働契約を締結している従業員であって通算契約期間が5年を超える者については、期間の定めのない労働契約への転換（現に締結している有期労働契約の満了日の翌日から転換）を申し込むことができる。この場合において、会社は当該申し込みを承諾したものとみなされる。

2 前項に定める契約期間の通算は、平成25年4月1日以降を始期とする有期労働契約を対象とする。ただし、会社との間で有期労働契約が締結されていない期間が6ヵ月以上ある場合には、当該空白期間前後の有期労働契約の期間は通算しない。

3 第1項の申し込みは、現に締結している有期労働契約の満了日の30日前までに、所定の様式を人事部へ提出することにより行うものとする。

【無期転換後の労働条件は、従前と同一（契約期間以外）とする場合の規定例】

第〇〇条（無期転換後の労働条件） ← 「契約社員就業規則」等への追加

第××条により期間の定めのない労働契約へ転換されることとなった従業員についても、本規則は引き続き適用されるものとする。ただし、第××条および第××条（※雇止めの基準など）は適用されないものとする。

2 前項の他、正社員就業規則第××条（定年）を準用するものとする。

【無期転換後の労働条件は、正社員としての役割・処遇とする場合の規定例】

第△△条（無期転換後の労働条件） ← 「契約社員就業規則」等への追加

第××条により期間の定めのない労働契約へ転換されることとなった従業員については、正社員就業規則を適用するものとする。

第□□条（適用範囲） ← 「正社員就業規則」の変更

この規則は、第××条に定める手続によって会社に雇用された者および契約社員就業規則第××条により無期転換した者の就業について必要な事項を定めるものとし、パートタイマーその他臨時に雇用する者には適用しない。ただし、本規則第××条、第××条および第××条（※採用、試用期間など）は、無期転換した者には適用しない。

【無期転換後の労働条件は、新たに設定したものとする場合の規定例】

第●●条（無期転換後の労働条件） ← 「契約社員就業規則」等への追加

第××条により期間の定めのない労働契約へ転換されることとなった従業員については、転換後の労働条件は別に定める準社員就業規則が適用されるものとする。

3. パートタイム労働法 9 条に関する裁判例

ニヤクコーポレーション事件(大分地判平成 25.12.10 労判 1090 号 44 頁)

・準社員の運転手である労働者と正社員の運転手との職務内容が同一であるのに、賞与や勤務日数において格差がある→不法行為に基づく損害賠償等を請求



・パートタイム労働法 8 条 1 項(旧法)の 3 要件について判断、その違反を肯定
→不法行為による損害賠償請求を認めた
・パートタイム労働法 8 条 1 項違反の場合の正社員と同一の待遇を受ける労働契約上の権利は否定

【事案の概要】

使用者である被告との間で期間の定めのある労働契約を反復して更新していた労働者である原告が、被告が契約期間満了前の更新の申込みを拒絶したことは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、被告は、従前の有期労働契約と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなされたと主張して(労働契約法 19 条)、被告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求め、更新拒絶期間中の月額賃金や賞与、更新拒絶による慰謝料を請求した。また、被告が原告に対して短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「パート法」という)8 条 1 項に違反する差別的取扱いをしていると主張して、正規労働者と同一の雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認、正規労働者と同一の待遇を受ける雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求め、同項に違反する差別的取扱いによる不法行為に基づく損害賠償を請求した事案である。

原告の業務内容は、準社員ドライバーとして、タンクローリーによる危険物等の配送を行うものであり、会社には業務内容がほぼ同一の(所定労働時間が 1 時間長い)正社員ドライバーが存する。

【判決のポイント】

(1) 被告が…有期労働契約の更新の申込みを拒絶したことは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないから、被告は、平成 25 年 3 月 31 日までの労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で原告による申込みを承諾したものとみなされる(雇用契約上の地位確認肯定、不当な更新拒絶に伴う未払賃金等認容)。

(2) 原告は、平成 24 年 7 月 1 日、準社員就業規則の変更の適用を受け、1 日の所定労働時間が、7 時間から 8 時間に変更され、正社員と同じになったから、同日以降は、短時間労働者(パート法 2 条)には該当しなくなったものと認められ…、パート法 8 条 1 項違反の有無は、平成 24 年 6 月 30 日までについて検討されるべきものと解される。

(3) 原被告間の労働契約は、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約(パート法 8 条 2 項)に該当するものと認められる。そして、原告は、「事業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)が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、

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と見込まれるもの」(パート法 8 条 1 項)に該当したものと認められる。

(4) パート法 8 条 1 項は差別的取扱いの禁止を定めているものであり、同項に基づいて正規労働者と同一の待遇を受ける労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めることはできないものと解される。

(5) パート法 8 条 1 項に違反する差別的取扱いは不法行為を構成する。

原告は、その年間賞与額が正社員に比べて 40 万円少ない点…、週休日の日数が正社員に比べて少ない点において差別的取扱いを受けている…から、賞与の差額分及び…週休日が少ないことによって被った割増分の損害を請求することができる。なお、金銭賠償によってその損害は回復されるものと認められ、…慰謝料は認められない(上記金員等認容)。

【応用と見直し】

本件は、パート法 8 条 1 項違反による請求が認められた(ただし、損害賠償のみ)初めての裁判例である。

論点は更新拒否など多岐にわたるが、パート法 8 条関係に絞ってみていこう。

第 1 の論点は、所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者の扱いである。

パート法の厚労省の指針では、同法 2 条の短時間労働者には該当しないが、パート法の趣旨が考慮されるべきであるとされ、学説においても差別的取扱いがある場合の民事的効力については同法 8 条の類推適用、民法 90 条、709 条による違法・無効等を主張できるとの見解もあった。しかし、本判決は、判決のポイント(2)のとおり、もっぱらパート法 8 条の適用外として、これを排斥している(一方、労働契約法 20 条違反については、損害の不存在の点で認めておらず、本件が 20 条所定の要件にそもそも該当するか否かは判示されていない)。

第 2 の論点は、パート法 8 条の要件とその当てはめである。

要件論については、パート法 8 条の条文を引用するのみで格別目新しい判断は示されていない。当てはめについては、「労働契約の実情」が重視される点が特徴的である。具体的には、正社員ドライバーには、就業規則に配転、出向の義務付け条項があり、逆に原告のような準社員ドライバーは、転居を必要とする就業場所の変更や出向はこれを命じない旨の就業規則がある。これだけを見ると、責任の程度や配置の変更の範囲には歴然たる差異があるとも思われる。しかし、本判決はさらに実際の正社員ドライバーにおける転勤配転実施例を検討し、管外異動は毎年 2~3 人程度、九州管内での異動は平成 14 年以降はなし、出向は平成 21 年の 5 人以外はないこと等を認定し、転勤・出向について正社員、準社員間で大きな差があったとはいえないとする。同様に、会社側主張のチーフ、グループ長、運行管理者、運行管理補助者等への任命の有無についても、実態に照らしてその配置に大きな差異を認めていない。正社員にのみある事務職への転換についても、その実施例が毎年 1~3 人程度であり正社員ドライバーの総数に比べて例外的であるとして、やはり配置の変更の範囲の差異とまでは認めていない。

第 3 はパート法 8 条 1 項違反の効果論である。

学説上は不法行為として損害賠償の対象となることは一致していたが、地位確認の適否については見解が分かれていた。本判決は、損害賠償として正社員との賃金差額(賞与、休日差に伴う割増賃金)請求等を認め、地位確認を否定した点に意義を有する。

なお、その後パート法について 8 条の見直し(事業主と期間の定めのない労働契約を締結している者との要件の削除)、短時間労働者の待遇について通常の労働者の待遇との相違

は、職務の内容、人材活用の仕組み、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との規定の導入等を含めた改正がなされ、平成 27 年 4 月 1 日に施行されている。

『精選 労働判例集 第 5 集』[労働新聞社]
(22 頁～25 頁を引用、中町誠 弁護士)

4. 労働契約法 20 条に関する裁判例

日本郵便の有期契約労働者による提訴

・正社員と同じ仕事をしているにもかかわらず、手当や休暇など労働条件に差をつけられているのは納得できないと、12名（東日本3名、西日本9名）の期間雇用社員がその格差是正を求めて提訴したもの（2014年5月、6月）。労働契約法20条を活用し、手当や休暇について合理性のない格差の是正を求め、また、正社員就業規則等の適用を求めた裁判である。現在も係争中。

日本で初めて、「正社員と非正規社員の労働条件の相違は、いくつかの条件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」とする法律＝労働契約法第20条が2012年8月に定められました。この法律を職場に適用せよ、との裁判がはじまっています。郵政でも全国で12人の期間雇用社員が原告として立ち上がりました。

裁判で求めているのは2点です。

- ① 原告の12人がそれぞれ、正社員の給与規程、就業規則を適用される地位にあることを確認すること。
- ② 過去2年の給与のうち正社員に支払われ、期間雇用社員の12人には支払われていない各種手当を支払うこと。

Q1 正社員の就業規則等が適用される地位とは？

正社員と同じ業務に従事し、業務の内容にともなう責任も同じように問われる期間雇用社員について、休暇や諸手当が正社員と同等の待遇を受けるべき地位にあることを確認することを求めています。

現場では「どうせバイトだから」とあきらめの言葉もときどき聞かれます。この訴訟は「期間雇用」とは名ばかりで、何度も契約更新をくり返し、同じように働き、同じように責任も問われていることに着目しています。

Q2 期間雇用社員と正社員がなにからなにまで同じとは言えない、との意見もあります。

労働契約法20条は、雇用期間が有期の労働者＝期間雇用社員と無期の労働者＝正社員の業務の内容や責任の程度と、昇進や転勤の範囲について完全に同一であることを要件とはしていません。違いがある、あったとしてもそれによる処遇の違いが妥当なのか？個々の労働条件ごとにその相違（格差）が合理的であるかないかを判断するとしています。

Q3 なにからなにまですべて同じにしろ、と求めているの？

私たちは、基本的な要求として期間雇用社員の希望者全員正社員化を求めています。今回の裁判は、業務の内容や責任の程度、今後の昇進の可能性や転勤の有無を考えたとしても、現に同じ仕事をしていて、この違いはあまりにひどいのではないかと見られる内容に

絞りこんだ訴訟です。これらの内容は労働契約法20条のいう「不合理と認められるもの」ではないのか、という訴えです。

Q4 具体的にはなにを求めているの？

休暇としては、業務の夏期繁忙、冬期繁忙につきながら期間雇用社員には与えられていない夏期・冬期休暇の適用を求めています。また、病気休暇について、正社員は有給で最高180日、期間雇用社員は無給で年に10日間のみであり、今後は同等に適用することを求めています。

「労働契約法20条裁判をたたかう郵政原告団を支える会」HPより一部引用