



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

## 今月の内容

- 正社員と非正規社員との交通費の格差は違法？
- 雇い止めの際に押さえておくべき注意点－無期転換権の発生迫る！
- 小倉オフィスのリニューアル
- 新入所者(弁護士)の紹介

### ◆正社員と非正規社員との交通費の格差は違法？

#### ◎通勤手当訴訟

平成30年2月1日、福岡地方裁判所小倉支部において、非正規社員の通勤手当が正社員の半額であったことが違法との判決がでました。この判決は、非正規社員の通勤手当が、正規社員の通勤手当の半額である5000円であったところ、労働契約の不合理な格差を禁止した改正労働契約法施行時(平成25年4月)から平成26年10月に会社内部で正規社員と非正規社員の通勤手当がいずれも5000円となった時点までの期間の通勤手当の金額の格差が違法であるとして、非正規社員の損害賠償請求が認められた事案です。この判決において、裁判官は、非正規社員と正規社員の「勤務形態に相違はなく、不合理な取扱いが長年継続され不法行為が成立する」と判断しました。

#### ◎契約形態による労働条件の格差

近年、政府の「働き方改革」において、「同一労働同一賃金」の実施に向けたガイドライン案が提出されました。「同一労働同一賃金」とは、同じ労働を行う労働者に対しては、その雇用形態にかかわらず同一の賃金を支払うべきであるとの考え方です。現在、日本においてはこの考え方がそのまま採用されているわけではありませんが、無期労働契約の労働者と有期労働契約の労働者間の不合理な格差は禁止されています。

労働契約法20条は、「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である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、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」としています。

すなわち、原則として労働契約が異なる労働者であっても、全く同じ労働(同一労働)をしている場合には同じ待遇が求められますが、「同じ労働」であるかの判断は、職務内容だけでなく、その労働者の責任の範囲や職務・配置転換の範囲等も考慮してなされるということです。そのため、外面だけの労働で「同一労働」と判断されるわけではないこととなります。

さらに、同法の施行通達は、「とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、職務の内容、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特段の理由がない限り合理的とは認められないと解される」とされています。

労働法20条は、賃金や労働時間などの基本的な労働条件だけでなく、それ以外の労働条件も規制の対象となります。

## 弁護士法人デイライト法律事務所

博多オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

小倉オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: [info@daylight-law.jp](mailto:info@daylight-law.jp)

事務所サイト [www.daylight-law.jp](http://www.daylight-law.jp) 労働問題専門特化サイト [www.fukuoka-roumu.jp](http://www.fukuoka-roumu.jp)

顧問弁護士ドットコム [www.komon-lawyer.jp](http://www.komon-lawyer.jp)



この記事についてのお問い合わせは勝木までお気軽にどうぞ。



## ◎労働契約書の明確化を！

上述の判決は、労働契約法20条により、正規雇用者と非正規雇用者の労働条件を比較した上で、両者に格差を設けることが合理的か否かにより判断されたものと考えられます。

会社が労働者を雇用する際、ただ労働条件を記載した契約書を作成するだけでなく、各雇用形態に応じた労働契約書を作成することが必要となります。

特に、無期の雇用契約(主に正社員)と有期の雇用契約(主にパート・アルバイト)の場合は、雇用形態の違いによるトラブルを防止するため、労働契約書の内容として、①職務内容だけでなく、実態に即した②責任の範囲、③職務内容又は配置転換・転勤の範囲等の違いについても言及し、明確にすべきです。

労働契約に関する法律問題について、より詳しくお知りになりたい方は、当事務所の弁護士へお気軽にご相談ください。

## ◎働き方改革関連法案【同一労働同一賃金】

来月にも、同一労働同一賃金について盛り込んだ働き方改革関連法案が国会へ提出される予定です。これにより、現在の労働契約法20条も修正が加えられる予定です。具体的には、パートタイム労働法の改正によりパートタイム労働者と有期労働契約者に適用される規定が整備されます。また、条文の文言に基本給その他の給与項目について、支給される目的や性質を考慮することも明記され、同一労働同一賃金の方向性をこれまで以上に明らかにする予定です。デイライト法律事務所では、労働問題に注力する事務所として、今後も同一労働、同一賃金についての最新情報を経営者の皆様に発信していきます。



## ◆雇い止めの際に押さえておくべき注意点 —無期転換権の発生迫る！

### ◎まもなく無期転換ルールが開始されます。

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できることとなります(詳細はニュースレター2017年9月号をご参照ください)。

この制度が本格化するにあたり、企業の経営者にとっては、現在有期労働契約の更新を継続している労働者の関係において、今後も労働契約を継続するか否かを慎重に判断せざるをえなくなるかと思えます。しかし、有期労働契約の労働者であっても、期間が満了するからといって無制限に雇い止めができるわけではありません。

### ◎雇い止め法理

過去、有期労働契約者の雇い止めを違法とした判例(いわゆる「雇止め法理」)が労働契約法19条により条文化されました。この条文により、①有期労働契約の反復更新により実質的に期間の定めのない労働契約と同視できるか、または契約更新につき労働者側の期待に合理的な理由が認められる場合、②当該有期労働契約の期間満了までに労働者が当該契約の更新の申し込みをしたか、または当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申し込みをしており、③使用者が当該申し込みを拒絶することが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ないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申し込みを承諾したものとみなされます。

### ◎契約更新に対する「合理的な期待」

上記①の要件中、「契約更新につき労働者側の期待に合理的な理由」があるとする考慮事情として、労働者が有期労働契約を締結するにあたり更新を前提とする説明を受けていた、「期間が満了しても真面目に働いていれば解雇されることはないので安心して長く働いて欲しい」などと声をかけられていた、過去問題なく契約の更新が複数回行われていたなどの事情がある場合、契約の更新に対する「合理的な理由」が認められる方向に傾くでしょう。



## ◎有期雇用契約の更新拒絶にあたって

上記①及び②の要件を満たす有期労働契約の労働者の更新拒絶が有効であるかの判断は、無期労働契約者の解雇の際に検討される「解雇権濫用法理」が類推されます(③の要件)。すなわち、無期労働契約者の解雇の際には、「客観的合理性」及び「社会的相当性」という2つの要件が課されており、このいずれかの要件を欠くことになれば、解雇が無効となります。このうち、「客観的合理性」は、a労働者の労働能力や適格性の低下・喪失、b労働者の義務違反や規律違反行為、c経営上の必要性という3つの類型に分けられ、このいずれかがある場合は、要件を満たすということになります。その

上で、労働者に有利な諸事情を考慮したり、解雇以外の手段による対処を検討したとしても解雇という手段が相当といえるのであれば、「社会的相当性」を有するとして、初めて解雇が可能となります。

①及び②の要件を満たす有期雇用契約の更新拒絶にあたって、同様に客観的合理性及び社会的相当性が求められることとなります。例えば、経営難による人員整理の必要がある場合、(1)経営上の必要性、(2)解雇・雇い止め回避努力の有無、(3)人選の合理性、(4)手続が妥当であるか否かによって、客観的合理性及び社会的相当性が判断されることとなります。

## ◎無期返還権の発生を踏まえた対応策

無期返還権の発生にあたって、有期雇用契約の労働者を雇う場合には、①むやみに契約を更新しない、②更新上限を設定するというような対応策をとる必要があります。

### ①むやみに契約を更新しない

安易に契約更新を継続してまうと、労働契約法19条に定める更新に対する期待が労働者側に高まってしまいます。人材不足だからといって、更新を繰り返すのは後のトラブルを生んでしまうリスクがあります。

### ②更新条件を設定する

無期転換権の発生する5年間を上限とするのは避けるべきだと考えますが、「3回までとする」といった条件を雇用契約書や就業規則に記載しておくことがトラブルを防ぐポイントです。他方で、優秀な有期労働者については、積極的に無期契約にするなど、企業には人材に応じた対応が求められます。

## ◎お困りの際は、ご相談を

今回は主に有期契約社員についてはお話をいたしました。無期契約社員の解雇及び有期契約社員の雇い止め等の雇用関係に関する問題は、専門的知識に基づく判断が必要となります。また、解雇・雇い止めを行うにあたっては、その従業員だけでなく、場合によっては会社全体の問題となってしまうケースもあります。従業員に関する問題は、早期の対応が望ましいため、ご興味のある方は遠慮なく弊所弁護士までご相談ください。



## ◆セミナー情報

◇平成30年3月23日

【テーマ】

①人財採用の法的リスク対応のポイント

②人財採用に関する助成金について

【対象】企業 【定員】24名

【講師】弁護士宮崎晃、社労士城敏徳

【場所】デイライト法律事務所小倉オフィス

【時間】14:00～17:00

(開場 13:30)

【参加料】3000円(税込)

◇平成30年3月28日

【テーマ】

①人財採用の法的リスク対応のポイント

②人財採用に関する助成金について

【対象】企業 【定員】24名

【講師】弁護士宮崎晃、社労士城敏徳

【場所】デイライト法律事務所博多オフィス

【時間】14:00～17:00

(開場 13:30)

【参加料】3000円(税込)



## ◆小倉オフィスのリニューアル

より良く幅広いサービスを提供するため、幣所小倉オフィスを増床した上でリニューアルする運びとなりました。小倉オフィスの受付は、これまでと変わらずSSビル8階となります。全く新しく居心地の良い空間を実現した弁護士法人デイライト法律事務所小倉オフィス。一度、ぜひ、遊びに来られてください。

### Okakuuchibar



### ○模擬法廷



### ○和室



## ◆新入所弁護士の紹介(小村先生)

今月は、平成29年12月より当事務所小倉オフィスに入所した小村良之弁護士をご紹介します。

### Q:出身地は？

長崎県の長崎市です。

### Q:入所までは？

長崎県立長崎西高等学校、九州大学法学部を卒業後、九州大学法科大学院を修了しました。その後、司法試験に合格しました。

### Q:専門分野は？

家事事件(離婚、相続)です。

### Q:これから力を入れていきたい分野は？

成年後見には関心があるため、この分野には特に注力したいです。

### Q:趣味は？

長崎県出身ということもあり、いろいろな島に行くことが好きです。北九州の島々にはまだ行っていないので、暖かくなったらぜひ行ってみたいと思います。

### Q:好きな食べ物は？

天ぷら定食です。天丼はあまり好きではありません。

### Q:休日の過ごし方は？

家でたくさん眠った後、サウナに行き汗を流しています。

### Q:一言どうぞ

相談者の中には、もっと早く相談に来られていればもっと良い解決方法を提案ができた方が少なくありません。最善の解決をする上では、早い段階での相談が不可欠になりますが、法律事務所へ足を運ぶのはなかなか億劫なものです。この億劫さをできる限り小さくできるように日々努力しておりますので、お気軽にご相談にいらしてください。



### ※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

弁護士 勝木 萌  
電話番号: 092-409-1068  
e-mail: info@daylight-law.jp