

2016年1月22日規制改革会議雇用WG報告レジュメ

不合理な労働条件の相違の禁止（労働契約法20条）の意義・内容と課題

東京大学社会科学研究所 水町 勇一郎

- 1 労働契約法20条「不合理な労働条件の相違の禁止」の意義
雇用形態をめぐる格差問題の基本原則との位置づけ
有期契約労働者のみならず他の雇用形態にも拡張
- 2 「不合理な労働条件の相違の禁止」の内容
「均等処遇（同一取扱い）」か「均衡（バランスのとれた取扱い）」か？
それぞれの給付の性質によって判断
合理性（不合理性）の判断の類型
- 3 政策的課題
労使のコミュニケーションの基盤作り
実態にあった改革の推進
 - ・法原則の明確化、共通認識の形成・拡大
 - ・行動計画、「見える」化と情報公開の推進（政策的インセンティブ）

【関連法律条文】

労働契約法20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

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（以下この条において「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。

パートタイム労働法8条（短時間労働者の待遇の原則）

事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合には、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の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。

労働者派遣法 30 条の 3 (均衡を考慮した待遇の確保)

1 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。

労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律 (いわゆる「同一労働同一賃金推進法」) 6 条 (職務に応じた待遇の確保)

1 国は、雇用形態の異なる労働者についてもその待遇の相違が不合理なものとならないようにするため、事業主が行う通常の労働者及び通常の労働者以外の労働者の待遇に係る制度の共通化の推進その他の必要な施策を講ずるものとする。

2 政府は、派遣労働者 (労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律 (昭和六十年法律第八十八号) 第二条第二号 に規定する派遣労働者をいう。以下この項において同じ。) の置かれている状況に鑑み、派遣労働者について、派遣元事業主 (同法第二十三条第一項 に規定する派遣元事業主をいう。) 及び派遣先 (同法第三十条の二第一項 に規定する派遣先をいう。以下この項において同じ。) に対し、派遣労働者の賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇についての規制等の措置を講ずることにより、派遣先に雇用される労働者との間においてその業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情に応じた均等な待遇及び均衡のとれた待遇の実現を図るものとし、この法律の施行後、三年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講ずるとともに、当該措置の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずるものとする。

(以上、下線は報告者による)