

改正パートタイム労働法

梅田総合法律事務所 弁護士 高橋幸平
弁護士 沖山直之

▶ POINT

- ① 短時間労働者の公正な待遇を確保することが一層求められています。
- ② 事業主には、短時間労働者に労働条件を十分理解してもらうことを目的とする新たな義務が課されました。
- ③ 短時間労働者の労働条件、雇入れ時の対応、契約書、就業規則、社内体制等についての点検、整備が必要です。

1 はじめに

昨年、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」といいます。）が改正され、本年4月1日から、改正法が施行されています。

パートタイム労働法は、短時間労働者¹の果たすべき役割の重要性が増していることから、一定の法規制を行うことで、短時間労働者が能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、社会経済の発展に寄与することを目的としています。

今回の改正は、これまで必ずしも十分でなかった短時間労働者の公正な待遇の確保を一層推進するとともに、短時間労働者がより納得を得られるように、事業主側の説明や相談体制を充実させることに主眼があります。厚生労働大臣の勧告に従わなかった場合の事業主名の公

¹ パートタイム労働法にいう「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者のことです。「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は問いません。

このニュースレターでも、「短時間労働者」とは、上記の条件に当てはまる労働者のことを指しています。

表や、虚偽報告等を行った場合の過料といったペナルティも設けられました。

紙面の都合上、全ての改正点を網羅することはできませんが、このニュースレターでは、改正法の施行にあたり、事業主において対応が必要となる重要なポイントをご紹介します。

2 短時間労働者の公正な待遇の確保

(1) 短時間労働者の待遇の原則(第8条)

(短時間労働者の待遇の原則)

第8条

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²の待遇と相違するものとする場合においては、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。)、当該業務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情³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。(※註は筆者)

改正法では、全ての短時間労働者を対象とした待遇の原則として第8条が新設されました。ここにいう「待遇」は、全ての賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用のほか、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等、労働時間以外の待遇を全て含みます。

違反した場合についてですが、厚生労働省や多くの学説の考え方によると、例えば、通常の労働者と短時間労働者とで賃金に不合理な相違があった場合、事業主には不法行為が成立し、短時間労働者に対して、通常の労働者の賃金との差額分について損害賠償義務を負う可能性があります。また、不合理とされた短時間労働者の労働条件の定めは無効となり、その労働条件については、通常の労働者と同じ内容が認められる可能性もあります。

特に、仕事の内容が正規型の労働者とあまり変わらない短時間労働者を多数雇用する小売業、サービス業、医療機関、介護施設等では影響が大きいと考えられますので、十分な注意が必要です。

(2) 正規型の労働者と差別的取扱いが禁止される短時間労働者の対象範囲の拡大(第9条)

従来のパートタイム労働法では、①職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一で、②人材活用の仕組み(職務内容や配置の変更の有無)も通常の労働者と同一であり、かつ、③無期労働契約を締結している労働者については、短時間労働者であることを理由として、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、差別的取扱いをしてはならないとされていました。

² 厚生労働省の説明では、「通常の労働者」とは、以下の労働者のことをいいます。

(1) 同種の業務に従事する「正社員」「正職員」など、いわゆる正規型の労働者がいれば、その労働者

(2) (1)がいない場合、フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者がいれば、その労働者

(3) (1)(2)ともいない場合、事業所における1週間の所定労働時間が最長の労働者

³ 「その他の事情」としては、合理的な労使慣行等が想定されています。

しかし、①②③全ての要件を満たす短時間労働者は極めて少なく、この規律の適用範囲を拡大する必要性が指摘されていました。そこで、今般の改正では、③の要件を撤廃することとなりました。

改正前の裁判例ですが、短時間労働者が、事業主に対して、この規律の違反を理由に、正社員との間の賃金格差分の損害賠償等を求めた事案で、当該請求を一部認めたものがあります。③の要件が必要とされなくなったことにより、差別的な取扱いを禁止される短時間労働者が増えることとなりますので、ご注意ください。

(3) 賃金均衡確保の努力義務の対象(第10条、施行規則第3条)

従来から、事業主は、正規型の従業員と差別的取り扱いが禁止される者以外の短時間労働者についても、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金を決定するよう努めることとされてきました。ただし、通勤手当は、この努力義務の対象から除外されていました。

もともと、「通勤手当」という名称の手当であっても、必ずしも通勤に要する費用として支払われているものだけでなく、一律に努力義務の対象から除外するのは適当ではありません。そこで、通勤手当のうち、職務の内容に密接に関連して支払われているものは、努力義務の対象に含むと明記されることになりました。

職務の内容に密接に関連して支払われている場合としては、厚生労働省の説明では、距離や実際にかかっている経費に関係なく一律の金額を支払っている場合等が想定されています。

3 短時間労働者の納得性を高めるための措置

(1) 雇入れ時の事業主の説明義務(第14条1項)

従来から、雇入れ後、短時間労働者から求めがあったときは、事業主は、一定の説明をしなければならぬこととされていました。

今回の改正では、これに加えて、短時間労働者を雇い入れる際の事業主の説明義務として、以下の第14条1項が新設されました。

(事業主が講ずる措置の内容等の説明)

第14条1項

事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、第9条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項(労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。)に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

雇入れ時の説明が求められるのは、改正パートタイム労働法第9条から第13条までの規定により講ずべきとされている措置の内容、例えば、賃金制度はどうなっているか、どのような教育訓練があるか、どの福利厚生施設が利用できるか、どのような正規型労働者転換推進措置が

あるか、といった事柄です。

短時間労働者を多数雇用し、かつ、多店舗展開している小売業やサービス業では、短時間労働者の採用や雇用管理に関する権限が各店舗の店長にあることが多く、その場合、店長や職場の管理者が雇入れ時、あるいは雇入れ後の説明を行うこともあります。そのため、本部の人事管理部門としては、説明義務の存在や、短時間労働者の公正な待遇の確保に関する考え方について、各店舗の店長や職場の管理者に徹底することが求められます。また、法文上は求められていませんが、疑義のないように、説明にあたっては書面を交付することが望ましいと思われれます。

(2) 相談体制整備義務、雇入れ時の文書による相談窓口の周知(第16条、第6条、施行規則第2条)

改正法により、事業主は、短時間労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととされました。名称の如何を問うものではありませんし、組織・個人も問いませんので、これには、相談担当者を設置する等して対応することになると思われれます。

また、従来から、事業主は、短時間労働者の雇入れ時には、賃金、労働時間、契約期間、就業場所、従事すべき業務の内容、昇級、賞与、退職手当の有無等を文書の交付等の方法により明示しなければなりませんでしたが、今般の改正により、事業主が設けた相談窓口も、明示が必要な事項として追加されました。

このように、事業主においては、速やかに、社内体制及び雇入れ時に交付する文書の内容を整備することが求められます。

4 おわりに

今回の改正は、事業主に、短時間労働者の労働条件のチェックや見直し、実際の制度の運用の変更、短時間労働者を迎えるについての準備の仕方の確立、契約書や就業規則、社内体制の整備等を求めるもので、その負担は決して軽くないと思われれます。違反した場合には、短時間労働者に対して一定の責任を負う可能性も想定されるところ、既に改正法は施行されており、対応が未了の事業主においては、速やかに対処することが必要です。

改正パートタイム労働法への対応に関して、ご不明な点等ございましたら、遠慮なく当事務所にご相談ください。

※ 許可なく転載することはお控え下さい。

※ このニュースレターは PDF ファイルでメール配信が可能です。各弁護士までお申し出ください。

COLUMN

今年になって、労災事故における企業の責任について講義する機会がありました。その中で、試しに、ある事例を用いて、裁判になった場合に企業が負担する損害賠償額がどれくらいになると思うか、各参加者に聞いてみたのですが、ほぼ全員が、実際の賠償額の4分の1以下の金額を回答しておられました。実際の賠償額を聞いて、参加者の皆さんが非常に驚いておられたのが今でも印象に残っています。

ご存知の方もいるとは思いますが、労災保険給付は、被災した労働者の全損害を補填するものではありません。慰謝料は全く補填されませんし、休業損害等の損害は一部しか補填されません。そのため、労災保険に加入していれば損害賠償責任を免れるということはなく、中には、企業が高額な損害賠償を負担しなければならないケースもあります。これを機会に、日頃の安全衛生対策を見つめ直してはいかかでしょうか。

(弁護士 古賀健介)

梅田総合法律事務所

〒530-0004 大阪市北区堂島浜1丁目1番5号 大阪三菱ビル6階

TEL : 06-6348-5566(代) FAX : 06-6348-5516

<http://www.umedasogo-law.jp>