

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

パートタイム労働法の改正

＜正社員との差別的取扱いの禁止等＞

発行日：2014年6月9日 No.112

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5

ヒロビル2F

TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

Homepage：http://www.ys-office.co.jp

Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

バブル崩壊以降、正社員数の伸びが抑えられ、その代わりに短時間労働者（以下、パート）の数が増加し、今ではパートが全労働者の4分の1を占め、雇用管理上のウエートも高まっています。

そうした中でパートの雇用環境の改善を図ることを目的とし、改正パートタイム労働法が平成26年4月16日に成立しました（施行日は平成26年4月23日より1年以内の日付）。今回は、パートタイム労働法の改正内容を踏まえ、今後のパートの雇用管理について考えてみたいと思います。

1. 法改正の概要

今回の改正の主なポイントは、(1)正社員と差別的取扱いが禁止されるパートの対象範囲の拡大、(2)パートの待遇の原則（新設）、(3)パートを雇い入れたときの説明義務（新設）、(4)パートからの相談に対応するための体制整備義務（新設）の4点です。

(1) 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートの対象範囲の拡大（改正法9条）

改正前は、正社員と待遇面で差別的取扱いが禁止されるパートとして、次の3つの要件がありました。

- ①職務の内容が同じ（業務内容、責任の程度）
- ②人材活用の仕組みや運用が同じ（転勤の有無や範囲、人事異動による職務内容や配置の変更の有無・範囲）
- ③無期労働契約になっている（契約期間の定めなし）

今回の改正により、③無期労働契約の要件がなくなり、①と②に該当すれば、有期契約のパートも賃金の決定、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、正社員と差別的取扱いが禁止されることとなりました。

(2) パートの待遇の原則（新設、改正法8条）

パートの待遇と正社員の待遇に違いを設ける場合には、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する、パートの待遇の原則が規定化されました。

(3) パートの雇い入れ時の説明義務（新設、改正法14条）

パートを雇い入れたときは、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、正社員への転換措置等について速やかにパートへ説明することが義務化されました。

(4) パートからの相談に対応するための体制整備義務（新設、改正法16条）

雇用管理の改善等に関して、パートからの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備することが義務付けられました。改正前は、常時10人以上のパートを雇用する事業所に対して、パートの相談に応じる短時間雇用管理者を選任することが努力義務として規定されていましたが、今回の法改正により必要な相談体制の整備が義務となりました。その他、厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名の公表制度等も新たに設けられています。

2. 正社員との待遇格差をめぐる紛争

こうした正社員とパートとの間の待遇格差の問題について、平成25年12月に正社員との差別的取扱いを禁止したパートタイム労働法8条（改正法9条）違反を認める判決が出されました（N社事件・大分地判平25.12.10）。

本件は、運送会社で1日所定労働7時間の準社員として勤める原告労働者が、フルタイムの正社員と職務内容や人材活用の仕組み等が同一であるとして、正社員との賃金差額や慰謝料等を求めた事案です。被告会社は、ドライバーの職務に関して正社員と準社員とで違いはないと認めたものの、転勤や役職への任命等は異なると主張しました。

判決では、転勤、出向等の有無について、正社員と準社員の間で就業規則上は明確な違いがみられたものの、実態として正社員の転勤や出向は極めて少なく、チーフやグループ長といった役職への任命についても準社員が対象になった事例もあるとして、配置の変更範囲が大きく異なっていたとはいえないと判断されました。結果として、職務内容だけでなく人材活用の仕組みも正社員と同一であり、正社員と準社員とで賞与額や週休日、退職金の支給の有無が異なる点は法違反となると認められました。

3. 今後のパートの雇用管理について

本年5月には、東京メトロの子会社や日本郵便で、正社員と有期契約労働者との間で不合理な労働条件の違いがあるとして、労働者側から訴訟が提起されています。今後、正社員と短時間労働者をはじめとした非正規労働者との間の待遇格差をめぐる紛争が拡大する可能性があります。

「正社員と仕事の内容や役割は変わらないけど、一応身分はパート（または契約社員）だから、手当や賞与、退職金はない。」このような人が会社にいたら要注意です。労働時間の長短、契約期間の有無という要素だけで正社員と不当に賃金等の差をつけることはできません。賃金等の違いをつけるにあたり、業務内容、責任範囲、残業の有無、転勤の有無等、合理的な根拠があるかどうか検証し、あいまいな雇用形態別の管理をしないように注意しましょう。

— 今月の主な労務・税務関連手続き —

・労働保険年度更新（申告期間6/1～7/10）

● コラム ●

5月30日に私が書いた「裁判事例から見える労務管理の対応策」（新日本法規）という本が発売されました。ぜひお手にとってご覧いただけると幸いです。なお、顧問先企業様へは後日献本させていただきます。その出版に関連して7月3日に新日本法規主催のセミナーで講演を行います。テーマは賃金、雇止め、解雇にしばり、裁判事例や労務管理上の留意点を解説します。ご興味のある方は山口までご連絡ください。（山口）