

LEGAL REPORT

「改正パートタイム労働法の最重要留意点」

～平成20年4月1日施行に伴う対策はどうあるべきか～

2008.1.30



猪木・手島法律事務所
弁護士 猪木 健二

□弁護士登録 平成4年4月
(登録番号 22432)

□事務所設立 平成7年4月

□主な経歴

S39.07.03 岡山市生まれ

S58.03 芳泉高校卒

S62.03 岡山大学法学部卒

H01 司法試験合格

H02.04 司法研修所入所

H04.04 弁護士登録

H07.04 猪木法律事務所開設

H13. 岡山弁護士会住宅紛争
審査会・紛争処理委員
登録

H14.02.01 ～岡山県建設工事紛争
審査委員

H17.04. 岡山弁護士会副会長

H18.05. ～日弁連 ADR 委員会委
員

H18.08. ～手島弁護士と事務所合
併「猪木・手島法律事
務所」に

■ はじめに

あなたの会社には、より低い労働条件で正社員と同じ仕事をしているパートタイム労働者がいませんか。

このようなパートタイム労働者については、改正パートタイム労働法8条によって、「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、差別的な取扱いをしてはならない」可能性があります。この8条は、義務規定であり、当事者間の特約で適用を排除することができない、いわゆる強行法規です。

ということは、パートタイム労働者から、賃金格差の是正(例えば賞与の支給)を迫られる可能性があるのです。

そこで、8条がどのような場合に適用されるのか、その具体的な要件を理解することは改正パートタイム労働法の最重要留意点といえます。

■ 要件①「一週間の所定労働時間が通常の労働者より短い」こと

パートタイマーとして雇用している場合であっても、フルパートと称して通常の労働者と同一の労働時間働いている場合もあります。

この場合は、改正パートタイム労働法8条そのものの適用は有りませんが、同条を類推適用される可能性が大です。

■ 要件②「業務の内容及び責任の程度が通常の労働者と同一」であること

正社員とパートタイム労働者の担当する業務及び責任が明確に分かれているでしょうか。

業務が同一か否かは次の観点から判断します。

a)業務の種類(営業職、販売職、事務職、製造工など)が同じか

b)その労働者に与えられた職務に不可欠で、業務の成果が事業所の業績や評価に大きな影響を与える業務が同じか

責任の程度が同じか否かは、次の観点から総合的に判断します。

a)与えられている権限の範

困

- b) 業務の成果について求められている役割
- c) トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度
- d) ノルマなどの成果への期待度

■ 要件③「雇用終了まで、人材活用の仕組みや運用などが、通常の労働者と同じ」であること

この要件は、次のような観点から判断することになります。

- a) 転勤の有無
- b) 転勤の範囲
- c) 職務内容の変更と配置の変更の有無
- d) 職務内容の変更と配置の変更の範囲

■ 要件④「期間の定めのない雇用契約（期間の定めがあっても、反復更新されて期間の定めのないものと同視するのが相当なものも含む）」であること

契約期間については、形式的にはなく実質的に判断するということに注意を要します。そして、期間の定めがあっても、反復更新されて期間の定めのないものと同視するのが相当なものとは、次のような観点から判断されます。

- a) 恒常的な業務に従事しているのか、臨時的な業務に従事しているのか

- b) 契約上の地位が臨時的か
- c) 継続雇用を期待させる事業主の言動や認識があったか
- d) 反復更新の有無や回数、勤続年数、契約更新時の手続き方法
- e) 同様の地位にある労働者の雇い止めの有無

■ 改正パートタイム労働法 8 条への対策

繰り返しますが、同法 8 条は、「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、差別的な取扱いをしてはならない」と定めています。これは義務規定です。

従って、当該パートタイム労働者と通常の労働者の 1 時間あたりの金額が同額になるように設定しなくてはならないし、基本給以外の諸手当、賞与も同じ扱いでなければなりません。

このような雇用の現場に劇的な変革をもたらす 8 条の適用を回避するためにはどうしたらよいでしょうか。

それは、各要件のどれかに該当しないような雇用に厳密に行っていくしかないのです。

例えば、

- ① 雇用条件の通知書（同改正法 6 条において「昇給の有無」「退職手当の有無」

「賞与の有無」は明示しなければならぬとされています）において通常の労働者と異なる担当業務を限定的に明記したり、

② パートタイマーの就業規則において業務や責任のあり方が通常の従業員と明確に異なることを明らかにしておく

ことが有用です。

■ 最後に

改正パートタイム労働法は 8 条だけでなく、他に重要な条項を含んでいます。どのようなパートタイム労働者に、どのような規制があるのかを知ることは大切なことです。

そのためにも、事業所の組織図を作成し、パートタイム労働者の配置、役割の実情について今一度把握し直す作業が必要です。

同法の全体を学ぶには、厚生労働省のホームページを参照して下さい。同法の解説が細かく行われています。

なお、本レポートは日弁連特別研修「非正規雇用を巡る諸問題」（2008.1.24 実施）を参考にしました。

2008.1.30