

均等待遇をうたったけれど・・・

対象者は  
限りなくゼロ

## 改正パート労働法の盲点



格差是正、再チャレンジ支援の一環として、先ごろ改正されたパート労働法。施行自体は来年の4月1日ですが、早くも「骨抜き」であると実効性を疑問視する声があがっています。それはどのような理由からなのか?今月は改正パート労働法のあらましと疑問視されている点、そして谷間というか意外な盲点となりそうな点をとりあげてみます。

### 労働条件の文書等が義務化

賃金、労働時間等の一定の労働条件についてはもともと労働基準法(以下、労基法)により、文書交付が義務づけられています。今回の改正で義務化されたのは、文書交付を要さない昇給、退職手当、賞与の有無の部分で、パート労働者を雇入れる場合にはこれらの事項についても文書で交付することが義務付けられます。これに違反し、行政指導を受けても改まらない、悪質な事業主には10万円の過料が課せられます。

また、パート労働者の待遇の決定に当たって考慮した事項についても本人に説明することが義務付けられました。もっともこちらは文書でなくとも口頭でもかまいませんし、過料の対象とはされていません。

現 行

労働条件の文書交付による明示は努力義務  
労基法で義務づけるもののほか、昇給、退職手当、賞与、安全衛生、職業訓練などに関する事項についても文書交付により明示するよう努める

改 正 後

文書交付による明示が義務化  
労基法の義務に加え……  
昇給、退職手当、賞与の有無につき文書の交付等による明示を義務化  
違反したときは10万円の過料  
安全衛生、職業訓練などに関する事項は引き続き努力義務

+

待遇決定に当たっての説明も義務化

義務化されるのはあくまでも、一般の社員よりも所定労働時間が短い「パート労働者」に限ります。正社員はもとより、所定労働時間が正社員と同じ(契約社員等の)非正規社員は対象外。従来どおり労基法による規制を受けるのみです。

## 差別禁止のための3つの要件

本改正の最大の目玉が「正社員とパートとの差別禁止」ですが、実効性には早くも疑問が持たれています。というのは賃金、教育訓練、福利厚生などについて差別的取扱いが禁止されるパート労働者は、次の3要件のいずれにも当てはまる人と限定されたためです。差別禁止の対象となるパート労働者はパート労働者全体の5%弱にしかありません。

- ・職務内容と責任の程度が正社員(以下、通常の労働者ともいう)と同一であること
- ・全雇用期間にわたり、配置転換、人事異動の取扱いが通常の労働者と同一であること
- ・雇用期間の定めがないこと (=無期契約)

要は、正社員と同じような仕事をして、雇用も継続し、転勤にも応じられる人しか、正社員と均等に扱われないのです。因みに無期契約には、「反復更新」され、「社会通念上(無期契約と同等)認められる」有期契約も含まれるとされていますが、何回更新したら認められるといった明確な基準はありません。

### -正社員並みではない、大半のパート労働者に対する措置-

一方、通常の労働者と同一視されるパート労働者以外の大半のパート労働者については、以下のような取扱いを受けることになります。

#### 職務、転勤の有無等、共に正社員と異なるパート労働者

まず福利厚生のうち、健康保持または業務の円滑な遂行に資する施設の利用に関してのみ(=食堂、更衣室、喫煙室などを指し、慶弔金の支給や社宅の貸与は含まない)、パート労働者にも利用機会を提供するよう配慮する義務が課せられます。次に待遇決定に際して、職務内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務が課せられます。

イメージとしては、店長以外は全員パートのファーストフード店のパートさんがあげられます。

#### 職務は同じだが、正社員とは異なり、転勤等はないパート労働者

に加えて、職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練について、差別を禁止する義務が課せられます。イメージとしては、全国展開しているスポーツ用品店で正社員と同じように店頭販売等に従事している現地採用のパートさんがあげられます。

#### 職務は同じ、転勤等にも応じるパート労働者

に加えて、職務に関連する賃金(=基本手当、賞与、役職手当等を指し、家族手当、通勤手当、退職金などは含まない)については、正社員と同一の方法で決定する努力義務が課せられます。イメージとしては、事業所は本社のみソフトの製作会社で正社員と同じように総務経理の事務に従事している契約期間の定めがあるパートさんがあげられます。

また、全パート労働者に対し、「通常の労働者への転換を推進するための措置」を講じることを義務づけました。 外部から通常の労働者を募集するときは、その情報を既に在籍中のパート労働者にも提供すること、通常の労働者を新たに配置するときは、パート労働者にも応募の機会を与えること、通常の労働者への転換制度を設けることが例示されています。

## 法的効果と義務等を怠ったときの取り扱い

このようにパート労働者を4つに区分し、さらに禁止規定、義務、努力義務が使い分けられ、複雑なため、以下のような早見表が当局より公開されました(多少、簡略表記してあります)。

通常の労働者と比較			賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務(仕事の内容及び責任)	人材活用の仕組み(人事異動の有無及び範囲)	契約期間	職務関連賃金 基本給 賞与 役付手当等	左以外の賃金 退職金 家族手当 通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの(ステップアップを目的とするもの)	健康の保持又は業務の円滑な遂行に資する施設の利用	左以外のもの(慶弔見舞金の支給、社宅の貸与等)
[1] 通常の労働者と同一視すべきパート労働者								
[2] 職務が同一で、一定期間については人材活用の仕組みが通常の労働者と同じパート労働者				-				-
[3] 職務が同一だが、人材活用の仕組みが異なるパート労働者				-				-
[4] 職務も人材活用の仕組みも異なる者				-				-

- …短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止
- …実施義務・配慮義務
- …同一の方法で決定する努力義務
- …職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

では、実際に一連の禁止規定に抵触したり、義務を果たさなかったときはどうなるかと申しますと、過料が課せられたり、紛争解決援助措置の対象になります。

### 10万円の過料

昇給、退職手当、賞与の有無につき文書の交付等を怠り、行政指導を受けても改善しない悪質なケース

男女雇用機会均等法に規定する紛争解決援助(都道府県労働局長の助言・指導・勧告または都道府県労働局内の紛争調整委員会による調停・調停案の受諾勧告)

上記の禁止規定(= )に抵触したり、実施義務・配慮義務(= )や待遇決定に当たっての説明義務を怠ったとき、あるいは通常労働者への転換措置を講じなかったとき

一方、努力義務(= )を巡る紛争は、改正法に規定する紛争解決援助措置の対象にはならないが、別途行う個別労働紛争解決促進制度による対応は可能

## パート以外の非正規社員の待遇

差別禁止の対象となるのか？



当社には、正社員と同じような仕事をし、転勤にも応じ、多年にわたり契約を更新している契約社員が大勢います。彼らには正社員とは異なり、退職金も慶弔見舞金も支給していません。この状態のまま、来年4月から改正パート労働法が施行されると、差別的待遇として法違反となるのでしょうか？

### 働けど差別禁止の対象外

パート労働法はそもそも「通常の社員よりも所定労働時間が短い人」を対象としています。通常の社員と同じか、それ以上に働くフルタイムパートは改正法の3つの要件を満たしたとしてもパート労働法上は差別禁止の対象外となります。

そうはいつでも通常の社員と同一視すべき社員は、勤務時間が短いパートですら、差別禁止の対象になるのだから、通常の社員とパートとの中間に位置するフルタイムの契約社員は、パート以上に差別禁止の対象とする必要性が大きいとするのもっともな意見です。



### グレーだが、違法ともいえず・・・

これについては「正社員と非正規社員、フルタイムとパートタイムというのは、性別とは異なり、雇用形態の違いであり、その取り扱い方をどうするかは雇用政策等の問題である。労基法等の強行法規や公序良俗に反しない限り、労使が合意していれば、少なくとも、行政を含む第三者がとやかくいうものではない」という意見があります。報道によるとこうした谷間の問題が生じた背景には、フルタイムパートを多く抱える小売業やサービス業界等から人件費増を嫌う猛反対があったとのこと。

結局のところ、この層に対する差別があっても、必ずしも違法とはいえませんが、図らずも非正規社員を分断することにほかならず、法の主旨からしても好ましいことではないため、緩やかな行政指導を受けることは十分予想されます。

