

# ヒライ先生のQ&A



〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

〈現在〉 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

## 相談事例

### 改正パートタイム労働法の肝 職務内容同一短時間労働者とは何か

その3

ニヤクコーポレーション事件 大分地裁 平25・12・10判決

#### 1. 裁判所の判断

(1) 期間の定めのない労働契約の終了との同一性、更新の合理的期待

原告告間の労働契約の実情を鑑みると、原告告間の有期労働契約は、過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時にその有期労働契約を更新しないことによりその有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることによりその期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められ、仮にそうでなくとも、原告において、その有期労働契約の契約期間の満了後にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものと認められる。

#### (2) 更新拒絶の相当性の有無

原告準社員の被告会社に対する撤回要求は、労働契約法に定められた有期労働契約の申し込みをしたものと認められる。したがって、被告会社が原告準社員による有期労働契約の更新の申し込みを拒絶したことは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められない。

#### (3) パートタイム労働法8条1項違反の有無について

原告告間の労働契約は、反復して更新されることよって期間の定めのない労働契約に該当するものと認められる。そして、原告準社員は、事業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。)が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているものうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの「通常の労働者」と同視

すべき短時間労働者」(パートタイム労働法8条1項)に該当したと認められる。

正社員と準社員である原告の間で、賞与額が大幅に異なる点、週休日の日数が異なる点、退職金の支給が異なる点は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者について、短時間労働者であることを理由として賃金の決定その他の処遇について差別的取扱いをしたものとして、パートタイム労働法8条1項に違反するものと認められる。

(4) パートタイム労働法8条1項に基づく請求の成否について

正規労働者と同一の地位にあることの確認については、パートタイム労働法8条1項は差別的取扱いの禁止を定めているものであり、同項に基づいて正規労働者と同一の待遇を受ける労働契約上の権利を有する地位の確認を求めるとはできないと解されるから、地位確認の請求はいずれも理由がないものと解されるとして否定された。他の請求については、パートタイム労働法8条1項に違反する差別的取扱いによる不法行為に基づく損害賠償額として、正社員との賞与の差額分など約160万円が認容された。

#### 「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」とはなにか?

通常の労働者と同視すべき短時間労働者(職務内容同一短時間労働者)に対する差別的取り扱いの禁止は、前回のパートタイム労働法改正(平成20年4月1日施行)によって成立しており、今回の改正でも引き継がれた条文ですが、何をもちて職務内容同一短時間労働者とするのでしょうか? 「職務の内容」や「人材活用の仕組み、運用」などについての同一性をもって判断することとされていますが、どのようなケースにおいて通常の労働者と同視すべきか具体的な方法が実務的には必要であるため、次号では比較判断の視点を提示してみたいと思います。