

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。政策研究家として、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1

Q

当社は岐阜県内でチェーン展開している理美容院です。社員は20人を超えましたが、そのほぼ半数がパートタイマーです。最近パートタイム労働法が改正になったと聞きましたが我が社にも関係ありますか？

A

関係あります。パートタイム労働法は、より一層の均等・均衡待遇の確保と一人ひとりの納得性の向上を図るために、平成26年4月改正になり平成27年4月1日から施行になっています。この法律は、企業規模に関わりなく、パートタイム労働者を雇用する全ての企業に適用されますので、御社も無関係ではありません。

ワンポイント・アドバイス

改正パートタイム労働法では、正社員と差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者の範囲が拡大されました。また、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、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広く全てのパートタイム労働者を対象とした「待遇の原則」が新設となり、これまで以上に公正な待遇の確保が押し進められることとなりました。

更に改正法では、パートタイム労働者の納得性を高めるための措置として、パートタイム労働者を雇い入れたときに、雇い入れの改善措置の内容(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や福利厚生施設の利用の機会があるか、どのような正社員転換制度があるか、等)に関する事業主の説明義務が新設されました。これまでもパートタイム労働者から個別的な求めがあった場合は、労働条件がどのように決められたかを説明する義務がありました。これからは雇い入れ時には必ず説明しなければならないこととなりました。

パートタイム労働法では、パートタイム労働者の待遇について、通常の労働者との働き方の違いに応じて均等・均衡待遇を図るための措置を講ずることを求めています。ここでは均等はまさしく等しい、つまりイコール

のことであり、均衡はバランスという程度の理解でよろしいかと思います。

短時間労働者の待遇の原則(新設)は、通常の労働者の待遇と相違する場合において、その相違が短時間労働者と通常の労働者の業務の内容及び業務に伴う責任の程度(職務の内容)及び配置の変更の範囲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しています。つまり、合理的であれば、同一待遇である必要はなく、まさに均衡(バランス)がとれていれば良いということになります。

一方、均等処遇については、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が、まさに均等(イコール)を求めるものとして賃金の決定、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の差別的扱いを禁止しています。

パートタイム労働法における職務内容同一短時間労働者であることを巡る直近の判例にニヤクコーポレーション事件(大分地裁 平25. 12. 10判決)があります。この事件は職務内容同一短時間労働者を巡る初めての事件で注目されます。パートタイム労働法についての理解を深めるために、来月号からこの判例を紹介いたします。