



〈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4

パートタイム労働法8条1項(旧法)違反についての争点となる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)であるかどうかの同一性の判断については、次のようなステップを踏んで判断することとなります。

1. 職務内容の比較方法

- ステップ1 職務を比較する。
- ステップ2 従事している業務のうち「中核的業務」を比較する。
- ステップ3 責任の程度を比較する。

2. 人材活用の仕組みや運用などの比較方法

- ステップ1 転勤の有無を比較する。
- ステップ2 転勤の範囲を比較する。
- ステップ3 「職務内容の変更」「配置の変更」の有無を比較する。
- ステップ4 「職務の内容の変更」「配置の変更」の範囲を比較する。

(詳細は、厚生労働省EPA <http://www.mhlw.go.jp/seisaku/16.html>)

実務的には、こうした比較を通してパートタイム労働者と通常の労働者では、何がどのように相違しているのかを明確にすることがまずもって必要な作業であり、明確になった「職務」「責任」「配置」「転勤」などについての差異を実際の労働契約の中で表現することが、実務対応として重要となります。

おわりに

少子高齢化が確実に進み、労働力人口が減少し続けています。平成26年の総務省労働力調査によると役員を除いた雇用者全体の37.4%が非正規雇用労働者となっています。1990年に881万人だった非正規雇用者は、2014年に1962万人と2倍以上になりました。性別では、女性が約7割を占めており、パートタイムを中心とした非正規雇用労働者は、日本経済の中で重要な役割を担っています。そうした中、平成27年3月26日厚生労働省告示として短時間労働者対策基本方針が発表されました。この方針は平成31年度までの今後5年間の政府方針であり、短時間労働者の雇用政策が描かれているものなので短時間労働者(パートタイム等)の雇用管理を考える際には、大きな流れとして捉えておく必要があります。方針の中の施策に次の記述があります。「法等により、職務の内容、人材活用の仕組み・運用等が通常の労働者と同じ短時間労働者に対しては、短時間労働者であることを理由とした差別的取扱いが禁止されることを徹底するとともに、それ以外の短時間労働者に対しても、就業の実態に応じて通常の労働者との均衡のとれた待遇が確保されることを促す。」

パートタイム労働法もこうした流れを受けての改正です。短時間労働者に関する方針・施策、労働法(改正労働契約法、改正男女雇用機会均等法)の改正動向を見る限り、こうした流れは強まることはあっても弱まることは考え難いです。パートタイム労働者を多数雇用している企業においては、これまで以上にこうした方向を的確に捉えた労務管理をする必要があります。