

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向については「労働法ナビ」のトピックスでご覧いただけます
(<https://www.rosei.jp/lawdb/topics/>)

雇用均等・児童家庭関係

改正パートタイム労働法に関する省令・指針のポイント

平成26年4月23日、改正短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、改正パートタイム労働法）が公布され、平成27年4月1日から施行されることとなった。ここでは、まず改正パートタイム労働法の概要について触れ、それに伴い改正された施行規則、パートタイム労働指針のポイントを主に見ていくこととする。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令

（平26. 7.24 厚労令85）

事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針の一部を改正する件（平26. 7.24 厚労告293）

今泉叔徳 特定社会保険労務士（社会保険労務士法人大野事務所）

1.改正の目的

平成20年4月1日施行の現行法は、パートタイム労働者が雇用者全体の約4分の1以上を占めている状況の中で、仕事や責任、人事管理が正社員と同様なのに賃金等の待遇が働きや貢献に見合っていないこと、パートタイム労働者として就職すると正社員になることが難しいといった問題があり、その解消が目的とされていた。

今回の改正は、現行法の中でもパートタイム労働者の公正な待遇の確保、納得して働くことができるような施策の強化を目的としたものといえる。

なお、ここでいうパートタイム労働者とは、「1

週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」のことをいう。「アルバイト」「嘱託」「臨時」「準社員」など、呼び方は異なっているが、上記の条件に当てはまれば、パートタイム労働法の対象となることを再度確認しておく。

なお、フルタイムで働く者は、「パート（フルタイム・パート）」などのような名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはならないが、これらの者についても、法の趣旨が考慮されるべきであるとされており、注意する必要がある。

図表 1 改正パートタイム労働法の概要

①パートタイム労働者の公正な待遇の確保 ・パートタイム労働者の待遇の原則の新設 (改正法 8 条) ・差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大 (改正法 9 条)
②パートタイム労働者の納得性を高めるための措置 ・パートタイム労働者雇入れ時の事業主による説明義務の新設 (改正法14条 1 項) ・相談に対応するための体制整備の義務 (改正法16条)
③パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設 ・厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度 (改正法18条 2 項) ・虚偽の報告などをした事業主に対する過料 (改正法30条)

2.改正パートタイム労働法の概要

今回の法改正の概要は[図表 1]のとおりである。

特に①の一つである「差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大」が、大きな改正事項といえる。

この点、有期労働契約のパートタイム労働者であっても、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合には、短時間であることを理由として、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、差別的取り扱いをしてはならない、とされた。現行法では、無期労働契約を締結していることが差別的取り扱い禁止の要件となっていたが、これが削除されたこととなる[図表 2]。

ここでいう「職務の内容が同一」「人材活用の仕組みが同一」については現行法と同義であるが、「職務の内容が同一」とは、業務の内容および当該業務に伴う責任の程度が正社員と同一であることであり、「人材活用の仕組みが同一」とは、いわゆる人事異動等の有無や範囲が正社員と同一であることをいう。

また今回、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、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、とする原則

図表 2 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

現 行 法	改 正 法
(1)職務の内容が正社員と同一であること	(1)職務の内容が正社員と同一であること
(2)人材活用の仕組みが正社員と同一であること	(2)人材活用の仕組みが正社員と同一であること
(3)無期労働契約を締結していること	(3)削除

([図表 1]の①の一つ「パートタイム労働者の待遇の原則」)が法定されており、注意点といえる。

3.改正パートタイム労働法の省令・指針のポイント

以下、省令・指針のポイントを見ていくが、改正法の趣旨にのっとり、細かい点についても触れられている内容となっている。

[1]職務の内容に密接に関連して支払われる通勤手当の均衡確保の努力義務の対象化 (改正施行規則 3 条)

現行法では、「通勤手当」は均衡確保の努力義務の対象からは除かれていたが、パートタイム労働者の公正な待遇の確保の一環として、距離や実際に掛かっている経費に関係なく一律の金額を支払っている場合のように、職務の内容に密接に関連して支払われているものについては、正社員との均衡を考慮し、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決定するよう努める必要があることとされた。

[2]説明を求めたことによる不利益取り扱いの禁止(改正指針第 3 の 3 の(2))

納得性を高めるための措置の一環として、パートタイム労働者が改正法14条 2 項に定める待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由に、解雇・雇止めといった不利益な取り扱いをしてはならないこととされた[図表 3]。不利益取り扱いを恐れてパートタイム労働者が説明を求めることができない、といった萎縮効果を除去することが目的であり、事業主は留意しなければならない。

[3] 相談窓口の周知(改正施行規則2条)

パートタイム労働者からの相談に適切に対応するための体制整備の義務が課されたが(改正法16条)、これに伴い、パートタイム労働者を雇い入れたときに文書の交付などにより明示しなければならない事項に「相談窓口」が追加された。

具体的には、相談担当者の氏名、相談担当の役職、相談担当部署を明示することとなる(改正法施行通達第3の1の(7))。

[4] 親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由とする解雇(改正指針第3の3の(3))

親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由に、解雇等が行われることは適当ではない、とすることが指針に明記された。これもパートタイム労働者の納得性を高めるための措置の一環といえる。

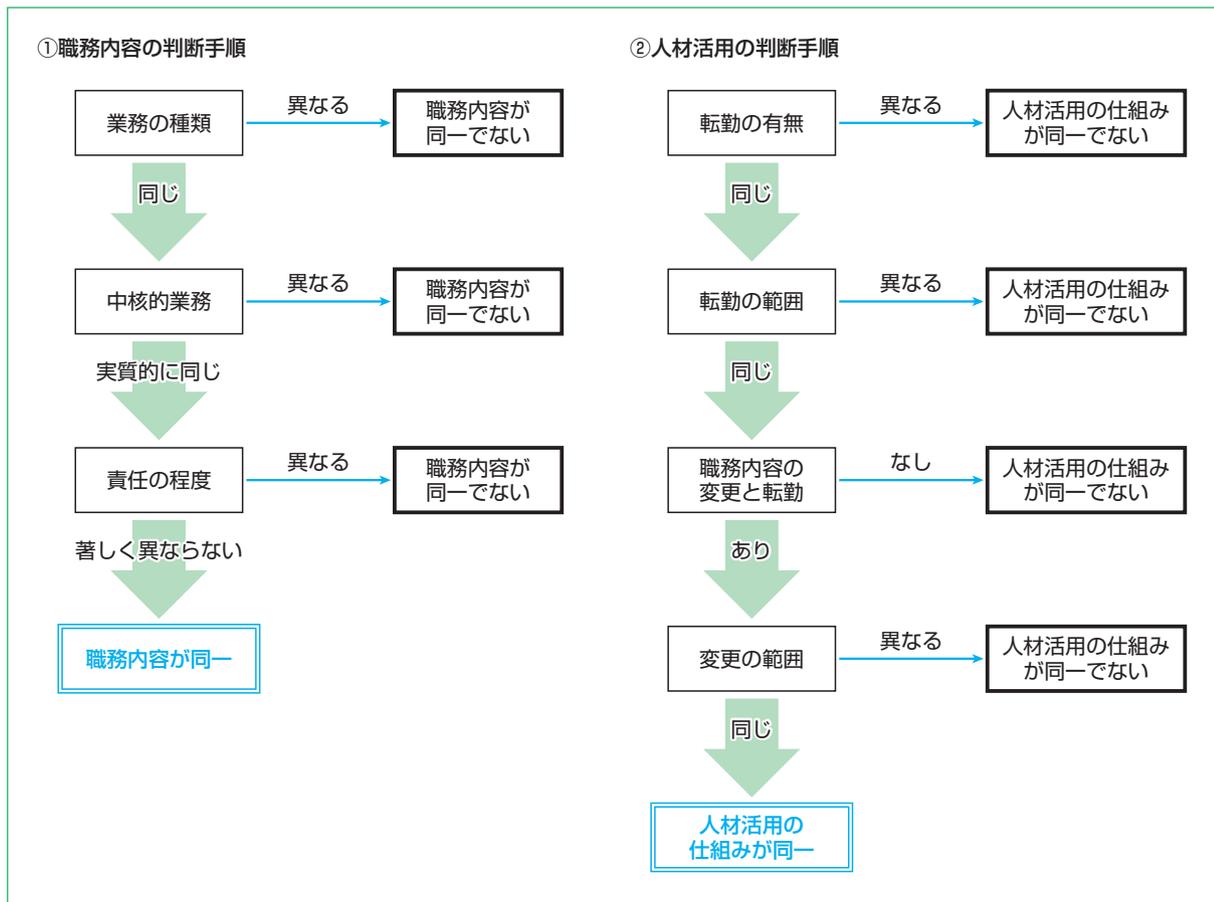
図表3 改正法14条2項の説明義務に基づく説明事項

説明を求められたときの説明内容(改正法14条2項)	
<ul style="list-style-type: none"> 賃金の決定要素 教育訓練の受講の可否 福利厚生施設の利用の可否 正社員転換措置の決定に関する考慮事項 	など

4. 実務上の留意点

今回の改正により、パートタイム労働者を雇用する上で留意すべき事項がさらに増えたこととなる。例えば、「差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大」では、有期労働契約のパートタイム労働者が、職務の内容・人材活用の仕組みが正社員と同じであるにもかかわらず、正社員には支給されている各種手当の支給対

図表4 職務内容・人材活用の判断手順(平19.10.1 基発1001016等)



象となっていない場合には、これを支給対象としなければならなくなることも考えられる。

この点、無期契約であるか否かという要件が削除されたために、賃金等の労働条件の相違が合理的といえるためには、「職務の内容」「人材活用の仕組み」が正社員とパートタイム労働者とで相違していることがより重要となる。「職務の内容」においては、「業務の内容」および「責任の程度」において、また、「人材活用の仕組み」においては労働管理上の区分を明確にしておくことがポイントとなろう。

なお、当該区分の判断手順については、現行法施行の際に発出された通達（平19.10.1 基発1001016等）で詳細に述べられており、まとめると[図表4]のとおりとなる。

一方、形式面においても整備しなければならない事項が存在する。例えば、現行法（6条）では、

雇入れ時に明示しなければならない事項として、「昇給の有無」「賞与の有無」「退職金の有無」が定められていたが、今回の改正法では新たに「相談窓口」が追加されている（3.[3]）。一般的には、雇入れ時の労働契約書（労働条件通知書）等において、これらは明示されていたと思われるが、そうであれば、労働契約書の変更も必要であろう。

また、労働契約書はあくまでもパートタイム労働者に適用される就業規則から導き出される必要がある（「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による」とする労働契約法12条参照）。これを機会にパートタイム労働者に適用される就業規則の再点検を行っておいたほうがよいであろう。

労働保険関係

平成26年8月1日以降の基本手当・雇用継続給付の支給限度額等の見直し内容

雇用保険の基本手当は、離職者の賃金日額を基に算定される。賃金日額には上限額と下限額が設定されているが、「毎月勤労統計調査」による平均給与額（毎月決まって支給する給与の年度による平均額）の増減により、毎年8月1日に当該金額が見直される。今年は、平成25年度の平均給与額が前年度比で約0.2%低下したことから、賃金日額の上限額・下限額ともに若干の引き下げとなった。以下では、この賃金日額の見直し内容と、それに伴う基本手当、高年齢雇用継続給付等の雇用継続給付の支給限度額の変更等について解説する。

雇用保険法第18条第1項及び第2項の規定に基づき同条第3項に規定する自動変更対象額を変更する件（平26.7.15 厚労告289）

雇用保険法第19条第2項の規定に基づき同条第1項第1号に規定する控除額を変更する件（平26.7.15 厚労告290）

雇用保険法第61条第7項の規定に基づき同条第1項第2号に規定する支給限度額を変更する件（平26.7.15 厚労告291）