



Vol.75

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★パートタイム労働法改正について

改正パートタイム労働法が平成26年4月16日に成立しました。

パートタイム労働法旧第8条では、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対し、短時間労働者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扱いをしてはならないと定めていました。

差別的取扱いの禁止の対象となる通常の労働者と同視すべき短時間労働者は(1)職務の内容が通常の労働者と同一、(2)人材活用の仕組みが通常の労働者と同一、(3)無期労働契約を締結している(もしくは反復更新することにより、無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む)と定義付けていました。

新第9条では、(3)の無期労働契約を締結しているとの要件を削除しました。これにより通常の労働者と同視すべき短時間労働者に期間雇用労働者も含まれることになり、差別的取扱いの禁止の適用対象が広がることとなります。

ところで、これまで旧第8条の「人材活用の仕組みが通常の労働者と同一」という要件は、無期雇用労働者は多くの場合転勤を予定し、短時間労働者は転勤を予定していないことが多く、そのため、これを満たす事例はほとんどないのではないかと言われてきました。

ところが、平成25年12月10日、大分地裁において、初めて旧パートタイム労働法違反を認める判決が出されました(N社事件、労働経済判例速報202号)。

運送会社の準社員が原告となり、正社員と準社員に賞与、休日賃金、退職金に差があるのはパートタイム労働法旧第8条に違反しているので差額を支払えと請求した事案です。正社員の1日の所定労働時間は8時間、準社員の1日の所定労働時間は7時間と所定労働時間に違いがあり、準社員は正社員よりも所定労働時間が短いため、パートタイム労働法の適用対象者となりました。

パートタイム労働法旧第8条の要件である、(1)職務内容の同一性については争いがなく、裁判所は(3)の無期労働契約を締結しているという要件については反復更新することにより無期労働契約と同視できると判断しました。そのため、残りの要件である(2)「人材活用の仕組みが通常の労働者と同一」かどうか争われました。

裁判所は、「就業規則上、転勤・出向は、正社員にはあるが、準社員にはなく(前記ア(ア)a)、実際にも、正社員には転勤・出向の実績はあるが、準社員には、転勤・出向した者がなかった」と判断しながらも、「そして、正社員と準

Labor-management.net News Vol.75

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士 向井蘭が解決！

社員との間には、転勤・出向の点において、大きな差があったとは認められず、チーフ、グループ長、運行管理者、運行管理補助者への任命の有無によって、正社員と準社員の間で、配置の変更の範囲が大きく異なっていたとまではいえない」と判断しました。

つまり、形式的に就業規則等で正社員の転勤を命じることができ、短時間労働者は転勤の対象外であり、かつ準社員である時期まで「チーフ」や「運行管理者」等に登用していたなどの事例があったことから、無期雇用と短時間労働者との間で配置の変更の範囲が大きく異なっていないのであれば、旧第8条にいう「人材活用の仕組みが通常の労働者と同一」とであると判断したのです。

その上で、上記判決は、「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、退職金の支給の有無がある点は、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、パート労働法8条1項に違反するものと認められる」としています。

つまり、上記判決はパートタイム労働法旧第8条を適用して、無期雇用労働者との賞与差額、週休日の日数が異なることによる割増賃金の差額、退職金の支給差額の支払いを被告会社に命じました。

使用者に厳しい裁判例です。世の中には、正社員と短時間労働者との間に業務内容に差が無く、就業規則の規定内容や若干の転勤事例でパートタイム労働法

旧第8条は問題にならないと解釈している事例が多数あります。これらの事例でパートタイム労働法を問題にすれば、短時間労働者の待遇を大幅に改善せざるを得なくなる可能性があります。

また、本号の事例はフルタイムの期間雇用の従業員の場合でも、同様の事態が起きえます。つまり労働契約法第20条の「職務の内容及び配置の変更の範囲」とパートタイム労働法新第9条(旧第8条)の「人材活用の仕組み」の意味は同じであると言われているため、フルタイムで期間雇用の「準社員」、「契約社員」の仕事の内容が正社員とほぼ変わらず、実態において社員の転勤等があまりなく、かつ人材活用の仕組みがそれほど変わらない場合は、短時間労働者以外の非正規雇用の方でもこの裁判例と同じ問題が起きえるのです。賃金格差、賞与水準、退職金全ての面で是正が必要になり、短時間労働者の割合が大きい場合は、会社の根幹を揺るがすことになり得ます。

今後は、無期雇用労働者と短時間労働者またはフルタイム有期雇用労働者との仕事の内容を明確に区別し、かつ単に就業規則があるだけで足りず、実態として明確に異動の範囲、転勤の事例からも「人材活用の仕組みが通常の労働者と同一」であるか否かを区別できるように意識して労務管理をしなければなりません。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982