

パートタイム労働法

均等・均衡待遇の実現を

小川英郎／弁護士(ウエル法律事務所)

労働者保護 パートにも

いまや全雇用者に占める非正規労働者の割合は38%に達し(総務省「就業構造基本調査」12年度)、そのおよそ半分をパートタイム労働者が占めています。

パート労働者は企業活動を支える重要な戦力といえますが、賃金等の労働条件は、正規労働者と比べて低い水準に据え置かれています。近年、

パート労働者の中には基幹的な職務を任される人も増えており、正社員とほとんど変わらないような働き方をしている人もいます。

パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)は、パート労働者の状況を改善するために、93年に制定されました。07年に改正され、改正法が08年4月から施行されています。また、厚生労働省の指針(以

下、指針。07年10月1日、労告326号)も出されており、事業主が雇用管理の改善について果たすべき義務が定められています。

まず、パート労働法の適用対象となるのは、どんな労働者でしょうか。

パートタイム労働法による「短時間労働者」とは、週の所定労働時間が通常の労働者(正社員)よりも短い者といえます。パートだけでなく、たとえばアルバイトや嘱託、臨時社員など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、短時間労働者としてパート労働法の対象となります。

パート労働者には、労働基準法、最低賃金法、労働契約法、労働安全衛生法、男女雇

用機会均等法、育児・介護休業法などの労働者保護法規が、当然に適用されるのですが、現実には遵守されていないことが多いのが実態です。

指針は、これらの法令適用があることを認識し、遵守しなければならぬと明記しています(指針第2、1)。また、労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益変更することが許されないことも明記されています(指針第2、3)。

パート労働者を雇い入れる際のルールも、法律で定められています。

労基法15条は、労働者の採用にあたって、事業主は賃金、労働時間、契約期間その他の労働条件を明示しなければならないと定め、労働契約法4条は、労働者および使用者は

労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものと定めています。

これらの規定は当然、パート労働者にも適用されますが、パート労働法ではこれに加えて、昇給の有無、賞与や退職手当の有無など一定の事項について、文書を交付して明示しなければならないとされています(6条1項)。また、雇い入れ後にパート労働者から求められたときは、事業主は、待遇の決定にあたって考慮した事項を説明しなければなりません(13条)。

均等・均衡乏しい実効性

日本では多くの場合、「パートだから」という理由だけで低い賃金や労働条件を余儀なくされ、仕事の内容や責任

に応じた賃金や労働条件が考慮されていません。正社員との均等・均衡待遇の実現は大きな課題です。

パート労働法は、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に対する差別的取り扱いを禁止していますが(8条)、ここでいう「通常の労働者(正社員)」と同視すべき短時間労働者とは、どんな労働者をさすのでしょうか。

具体的には、①職務(業務の内容と責任の程度)、②人材活用の仕組みや運用(転勤や配置転換の有無など)、③契約期間、これら3つの要件に照らして判断されます。

「正社員と同視すべきパート労働者」とは、①②が正社員と同じで、③契約期間が実質的に無期であるような労働

者のことをいいます。これに該当した場合、事業主はすべての待遇について、正社員との差別的取り扱いが禁止されます。賃金、福利厚生、教育訓練、休日休暇、安全衛生、災害補償、解雇の基準など、すべての取り扱いで差を設けてはなりません。

上記の3要件のうち、①②が一定の期間だけ正社員と同一である場合は、その期間については、正社員と同一の方法により賃金を決定するべき努力義務が事業主に課せられています(9条2項)。また、それ以外のすべてのパート労働者についても、「均衡」を考慮しつつ、職務の内容、成果、意欲、能力または経験などを勘案して賃金を決定するべき努力義務を負っています(9

条1項)。

しかし、パート労働法8条の要件は非常に厳しく、当てはまるパート労働者はほとんどいないため、実効性のない規定だとする強い批判があります。

厳しい要件をクリアしたパート労働者だけが「差別的取り扱い禁止」の対象とされ、それ以外のパートは「均衡処遇の努力義務」にとどめるというのでは、パート労働者全体の処遇改善、均等待遇実現には、ほど遠いと言わざるをえません。

格差拡大が進む今日、正社員との格差是正、均等・均衡待遇の実現は喫緊の課題です。労働政策審議会が改正に向けた建議を出しており、今後の動きが注目されます。