

令和元年度 みんなで学ぶワークルールセミナー
「非正規労働者（パートタイム労働者、派遣労働者）の
雇用管理の改善のために」

～非正規労働者が活躍できる職場づくり～

2019.11.01. 佐藤敬二（立命館大学）

はじめに：本日の目的

- ・現在のワークルール(法律・判例だけでなく、行政解釈も含めます)の解説と対処策を述べます。
皆さまの立場は多様で、企業の総務部関係者もいれば、働く側も非正規雇用の方も正規雇用の方もあり、視点は異なってくるでしょうから、特定の立場からの報告は控えます。
 - ・表題の内容には、広範囲なものが含まれることとなりますが、おそらく、皆様の関心事は新しい法制度にあると思いますので、包括的な内容ではなく、来年4月に施行される法に絞ります。
 - ・安倍首相は、「非正規」を一掃すると発言をされています。また、厚生労働省もこの用語を使わないと決めた旨が新聞報道されています。兼業の促進など、現在の「正規労働者」の働き方とは異なったものを増やしていく、逆に、「非正規労働者」も無期雇用に転換していく、といった方向性を念頭におかれてのものと思いますが、ここでは、従来の用語を使います。
- なお、以下の「*」部分が、私のコメントです。

0. 「非正規労働者」とは何か

- ・積極的定義ではなく、正規労働者ではない、との意味のみ。したがって、多様な形態がある
- ・その中で多いのは、1位・パートタイマー、2位・派遣労働者
- ・非正規労働者は全労働者の4割程度 ☞[資料 8]
- ・「格差」社会の大きな要因 vs. 多様な働き方の保障 → 権利保障の在り方論問題

1. 「同一労働同一賃金」(パート・有期労働者編)

1. 「働き方改革関連法」と「同一労働同一賃金」

- 1) 「働き方改革関連法」(2018年7月6日公布)で36の法律改正
その一つとして、パート労働法・労働契約法を改正して、パート・有期労働法へ意義として、雇用形態に伴う不合理な待遇格差の是正の対象を拡大したことにある
旧(本日現在では「現」)パート労働法・労働契約法旧20条に類似規定があるが
たとえば、旧パート労働法9条の均等待遇原則の適用対象労働者は、全パートの3%
- 2) 「パートタイマー」と”Part-time Worker”は違った労働者を指している
上の原因は、対象労働者の違いにある
Part-time Worker は、Full-time Worker に対する概念で、日本語では「短時間正社員」
パートタイマーは、正規雇用に対する概念で、英語では Temporary Worker に当たる者が大半
つまり、非正規雇用を指し、大半は(全部ではないが)有期雇用労働者

2. 「同一労働同一賃金」の法制度とガイドラインの解説 ☞[資料 2][資料 3][資料 6]

- 1)均等待遇 (パート・有期労働法9条)
 - 1.対象労働者：短時間・有期雇用労働者
*旧法では、短時間労働者のみ
 - 2.要件：職務内容が同一、職務内容や配置の変更が同一
*前提として、正規雇用も非正規雇用も、職務内容を明確にすることが必要となっている
厚生労働省のマニュアルでは、この作業が前提となる点検項目とされている
*日本では、この job description がなされていなかった(正社員もパートも)
あるいは、職務記述書が作業マニュアルの意味に理解されていた

このため、職務内容が無限定になっていた

今次法改正への対応としては、現実には、この作業が最もたいへんかもしれない

3.比較対象労働者：通常労働者

*旧法では、「当該事業所に雇用される」であったが、その要件がなくなった
つまり、当該事業所に比較対象となる通常労働者(正社員)がいなくても、
同一事業主の他事業所に対象労働者がいれば、比較できることになる

*「通常労働者」とはいわゆる正社員をさし、有期雇用労働者が無期転換したが待遇は従来
のままである労働者は、比較対象労働者とはならない<水町>

4.差別的取扱いが禁止される待遇：基本給、賞与その他の待遇のそれぞれ

*全体として同一であればよいのではなく、一つ一つの待遇の同一が求められる

→ガイドライン

・基本給：能力と経験に応じて支給の場合、業績給・歩合給の場合、勤続年数に応じて支給
パート・有期労働者が同一の能力と経験なら同一、相違があれば、相違に応じて
定年後の再雇用(参照：長澤運輸事件・最高裁平成30年6月1日判決)→総合判断

最判は、定年後再雇用であることが理由であり、有期雇用が理由ではない、とする

・賞与：貢献に応じての場合には、同一の貢献なら同一の

・手当：役職手当、特殊作業手当、特殊勤務手当、精皆勤手当、残業・深夜業休日手当、
食事手当、単身赴任手当、地域手当

*むしろ問題は、ここにあげていない手当、具体的には、家族手当、住宅手当、が問題
これらも、均等・均衡の対象であり、個別具体的事情に応じて議論する、とされる

参照：ハマキョウレックス事件・最高裁平成30年6月1日判決

最判は、正社員には配置転換がありその負担のための住宅手当であり、パート・有期労働
者に配転の事情がないので支給しなくても不合理ではない、とする

*「住宅手当」一般を対象外としているのではなく、制度趣旨目的から判断される
逆に言えば、上の対象とれている手当についても、趣旨目的から対象外となる可能性

*解雇や配転といった人事措置も含まれる<水町>

「労働条件」ではなく、「待遇」一般を広く規制するものであるから

・福利厚生・病気休暇

5.違反の効果：罰則はない、是正勧告の不服従は社名公表の可能性、不法行為による損害賠償、 違反する労働契約は無効(正社員の待遇の内容で補充されるかは解釈したい)

2)均衡待遇(パート・有期労働法8条)

1.対象労働者：短時間・有期雇用労働者

*旧法では、短時間労働者のみ。労働契約法旧20条を統合し、不合理性の判断基準を明確化

2.要件：職務内容、職務内容や配置の変更、の両方あるいは一方が同一でない

3.比較対象労働者：通常労働者

*旧法では、「当該事業所に雇用される」であったが、その要件がなくなった

4.不合理な相違が禁止される待遇：基本給、賞与その他の待遇のそれぞれ

*全体として同一であればよいのではなく、一つ一つの待遇の同一が求められる

*労働者が希望しても、当事者の主観的な事情は重視すべきでない<水町>

5.不合理性の判断基準：業務内容、責任の程度、業務内容や配置の変更範囲、その他の事情 性質や目的に照らして適切か否か

6.違反の効果：罰則はない、不法行為による損害賠償、違反する労働契約は無効

3)説明義務

有期雇用労働者も追加、とりわけ、異なった待遇をする場合の理由の説明が求められる

3. 今後の課題

1)違反の救済：正社員の待遇と同等になる、との救済

2)格差を正当化する客観的理由の要求

3)更には有期雇用の正当理由：欧州では、有期雇用には、有期にする正当理由を必要とする法制度

5年で有期雇用の無期転換の制度は、上の制度導入意見と反対意見の妥協策

II. 「同一労働同一賃金」(派遣労働者編)

1. 「働き方改革関連法」と「同一労働同一賃金」

1) 「働き方改革関連法」(2018年7月6日公布)で36の法律改正
その一つとして、労働者派遣法の改正

- 2) 要点①派遣先均等・均衡方式と労使協定方式の二種類
②派遣先は派遣元に比較対象労働者の情報提供義務
③派遣先は派遣料金について配慮

*派遣は、「同一労働」の労務指揮が派遣先、「同一賃金」の賃金支払いが派遣元と、分離
そのために、パート・有期労働者とは異なった規定にすることが必要であった

2. 「同一労働同一賃金」の法制度とガイドラインの解説

☞[資料 4][資料 5][資料 6]

1) 情報提供義務(労働者派遣法 26 条)

1. 派遣契約締結時、情報に変更があった場合にも遅滞なく
2. 従事する業務ごと
3. 比較対象労働者：派遣先に雇用される通常の労働者(正社員)
職務内容・変更範囲が同一 → 職務内容が同一 → これらに準じる
4. 待遇の情報：すべての情報
5. 違反の効果：派遣元は派遣契約を締結してはならない、指導・助言→違反は企業名公表

2) 派遣先均等・均衡方式(労働者派遣法 30 条の 3)

1. 内容は、「I」と同様
2. こちらが原則、ただし、派遣労働者の方がキャリアを蓄積している場合には、新たな派遣先では賃金が低下する可能性があり、その場合には例外として 3) を認める趣旨

3) 労使協定方式(労働者派遣法 30 条の 4)

1. 労使協定
2. 内容は、30 条の 4、1 項、①号から⑥号
3. 労働者への周知義務(2 項)

3. 今後の課題

1) 多様な他の形態への法規制

個人事業主とされる形態(労働者類似と解釈することの困難な場合)
雇用形態によらない働き方

2) 外国人研修生

4. 参考「I・II」を通して<水町>教授により留意点とされていること

1) 無期・直接雇用で不利な契約内容の者

現行法の直接対象ではない、しかし、有期なら同一労働になるのに、無期転換だとならないは
不公正なので、類推適用されるべき

2) 企業間の待遇格差

現行法の対象とならない

3) 正規労働者の待遇を引き下げられるか

Ⅲ. パワーハラスメント

1. 労働施策総合推進法改正

- 1) 1966年雇用対策法→2018年労働施策総合推進法（働き方改革関連法として）
2019年9月法改正→2020年4月施行（労働施策総合推進法30条の2）

- 2) 法制度とガイドライン素案の解説

☞[資料7][資料8]

1. 事業主の義務

2. 定義：優越的な関係を背景とした言動、業務上必要かつ相当な範囲を超えた、
労働者の就業環境が害される

→ガイドライン素案

- ・職場：業務を遂行する場所 *懇親会などが含まれず狭い
- ・労働者：正規雇用、パート、契約社員などの非正規も含む、派遣も
*フリーランスや個人上主は対象外としており、狭い
- ・言動：拒絶できない蓋然性が高い *「軽度」のものは含まないことになる
- ・相当な範囲を超える：総合的に考慮 *「労働者の主観」
- ・就業環境を害する：具体的支障 *具体的支障が生じないと不成立で狭い
- *対象を狭くしているのは、事業主に対策を義務付けており、その義務にもとづき事業主が規制を整備すると、その規定に違反した労働者は懲戒処分等の不利益処分を受けることになるため、その範囲を限定しているものと理解することができる。これは、雇用機会均等法におけるセクシャル・ハラスメントがガイドラインで狭く限定されているのと同様。したがって、労働施策総合推進法違反による
- ・パワハラ为例

☞[資料8]42頁から43頁

3. 違反：指導、不服従には企業名公表

2. ILO条約

- 1) 2019年総会で可決 → 2か国の批准で発効

背景として、ILO創立100周年

日本は、政府と労働者側委員は賛成、経営者側委員は反対

ただし、現行法水準では、批准できない

- 2) 内容

1. 定義：身体的、精神的、性的、経済的損害を引き起こす可能性がある、
一定範囲の許容できない行為や慣行
2. 対象者：使用者や労働者のみならず、求職者やボランティアも含む
3. 対策：禁止、違反には制裁

3. 今後の課題

- 1) 事業主への義務付けであり、ハラスメントを禁じる規定ではない

- 2) ハラスメント全体の規制

現在は、雇用機会均等法によるセクハラとマタハラ、本法によるパワハラのみ規制されている
多様なハラスメントが存在しているし、国際的にはハラスメント全体の規制に動いている

むすび

2020年4月に施行される法制度の解説をしましたが、法改正がこれで終わったわけではありません。今次立法に至る経緯を述べる時間はありませんでしたが、今次立法も突然に登場したものではありません。徐々に法整備されています。したがって、何年先になるのか予測はできませんが、「今後の課題」として述べたものが、実現する可能性は高いと思います。今次法改正への対応は最低限の必須事項ですが、それにとどまらず労働環境を整備することが、使用者・労働者双方に求められていると考えています。