

パートタイム労働法の改正について - 正社員と差別的取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等 -

Contents

- 【 法改正 】 パートタイム労働法の改正について
- 【 管理職に必要な労務知識 】 #2 労働契約

法改正 パートタイム労働法の改正について

2014（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」という。）が公布されました。この改正法は、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、また、納得して働くことができるよう、正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲を拡大するとともに、パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設等を行っており、その主たる内容は、下記の4つとなります。

1. 正社員と差別的取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

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者については、これまで、①職務内容が正社員と同一、②人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一、③無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であることとされていましたが、改正後は、①、②に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員と差別的取扱いが禁止されます。

2. 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

事業主が、雇用する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、その待遇の相違は、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、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

3. パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければならないこととなります。

（例）賃金制度はどうなっているか、どのような正社員転換推進措置があるか 等

4. パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととなります。

（例）相談担当者を決め、相談に対応させる 等

なお、改正パートタイム労働法においては、上記4つの他、虚偽報告等に対する過料や、厚生労働大臣の勧告に従わない企業名の公表制度の創設等の改正が行われ、施行日は、現時点で明確に日付は決定されておらず、公布の日から起算して1年を超えない範囲内で政令で定める日とされていますので、施行日が決定されましたら、再度、ご連絡させていただきます。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.55 May'14

管理職に必要な労務知識

#2 労働契約

今回は、「管理職に必要な労務知識」の第2回目と致しまして「労働契約」について説明致します。

まず「労働契約」とはどのようなものでしょうか。文字通り、労働者と使用者が締結する契約を意味しますが、具体的には、労働者が使用者の指揮命令下で労働を提供し、使用者がその労働の対価として賃金を支払う契約のことを意味します。労働契約の特徴としては、長期間にわたって継続する契約であり、労働契約が労働者・使用者間の契約であるとはいえ、その契約自体が企業内で展開される以上、企業における集团的関係や企業秩序を反映したものにならざるを得ないことがあげられ、人的・継続的な性格を持つ一方で組織的・集团的な性格も有しています。

労働契約の内容は、個別の労働（雇用）契約に記載されておりますが、その契約を補完する、又はその契約内容の一部になるものとして、就業規則、労働協約及び法令等があります。昨今は、労働組合の組織率も低下していることから、ここでは就業規則と個別の契約の関係について簡単に説明します。

就業規則については、労働契約法7条で「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、…この限りでない。」と規定されております。就業規則は、労働基準法89条において常時10人以上の労働者を使用する使用者に対し、作成が義務付けられているものですが、その内容が合理的であり、正しく周知されていれば、その就業規則の記載内容が労働契約そのものになるということです。

合理的な内容が記載され、周知されている就業規則は、労働（雇用）契約の一部ですから、当然、労使双方を拘束します。就業規則について、年次有給休暇や時間外手当など労働者の権利が記載されているものという印象を持っている方もいるかと思います。しかし、一方で、服務規律、解雇の要件や懲戒処分の内容など、労働者が守るべきルール等も多く含まれています。管理職の方が労務管理を行う上でのポイントは、労働基準法等では定められていない企業独自の規定がどのような内容になっているかを正しく理解することです。労働基準法等で定められている事項は、各企業によってそれほど違いはありません。これに対し、服務規律や解雇の要件等は、各企業によって内容が異なるケースが多く、また、それを適用するためのルール等が細かく定められている場合もあります。就業規則は、会社と労働者との間の基本的なルール（契約）をまとめたものですから、管理職として安定した労使関係を構築し企業秩序を守るためにも、再度、就業規則の記載内容をご確認されることをお勧めいたします。

なお、就業規則を上回る労働条件を定めた労働契約は有効となりますので、労働契約の内容（労働条件）について特段の配慮が必要な労働者を管理しなければならない場合には、必要な範囲で各労働者の労働条件を把握する必要があると考えられます。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシングサービス Web サイト : <http://www.epcsoutsourcing.com/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.55-2

～ We are always at your side ～