

# 労務法制委員会 Q & A

けやき総合法律事務所

弁護士 徳吉 完氏



9月1日に行われた第3回労務法制委員会において、当事務所の弁護士柿田徳宏と当職から、「パート等の非正規雇用社員に係る法律と実務対応」と題して、パートタイム労働法の概要・平成27年法改正の内容と、パートタイム労働者の雇い止めに関する留意点についてお話させていただきました。今回は、そのポイントや補足すべき点について、ご説明させていただきます。

**Q1** パートタイム労働法とはどのような人を対象とする法律ですか。

**A1** いわゆるパートタイム労働法は、正式には「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」といいます。ここでいう「短時間労働者」には、呼称のいかんを問わず、「1週間の所定労働時間が同じ事業所の通常の労働者に比べて短い労働者」がすべて含まれます。ですから、例えば正社員が週35時間勤務であれば、週35時間未満の労働者は、パートタイマーでもアルバイトでも嘱託でも契約社員でも、すべて「短時間労働者」に該当し、パートタイム労働法の対象となります。

**Q2** パートタイム労働法にはどのようなことが定められているのですか。

**A2** パートタイム労働法は、「短時間労働者の適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進等により、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保」を図ることを目的としています。

そのために、事業主に対して、労働条件に関する文書の交付、就業規則の作成手続き、待遇の原則、差別的取り扱いの禁止、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用機会の付与、事業主が講ずる措置の内容等の説明といった、さまざまな義務（一部は努力義務）を定めています。

これらの義務に違反すると、過料を科せられたり、厚生労働大臣からの勧告や公表等の措置を受けたりする場合がありますので、注意が必要です。

**Q3** パートタイム労働者にも就業規則が必要ですか。

**A3** パートタイム労働者を含めて、常時10名以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を定め労働基準監督署に届け出る義務があります。

パートタイム労働者用の就業規則を別個に作成するかどうかは使用者の任意ですが、作成していない場合、正社員の就業規則がそのまま適用されてしまう可能性が高くなりますので、別個に定めておくこと（または就業規則の中にパートタイム労働者の特則を設けておくこと）が望ましいといえます。

**Q4** パートタイム労働者の雇い止めの際にはどのようなことに注意が必要でしょうか。

**A4** 有期労働契約の雇い止め（更新拒絶）は、労働契約法19条によって、一定の制限が掛けられています。

①過去に反復更新されており、その雇い止めが、無期労働契約者の解雇と社会通念上同視できる場合、②労働者において、当該有期労働契約が更新されるものと期待することに合理的な理由がある場合、のいずれかに該当し、かつ当該雇い止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、当該雇い止めは無効となり契約が同一内容で更新されます。

抽象的で分かりにくいと思いますが、具体的な判断基準としては、①契約更新時の態様及び手続きの厳格性、②業務の基幹性、③業務等の正社員との差異、④契約年数・更新回数などが挙げられます。特に①の契約更新時の態様及び手続きは重要で、更新の都度契約書を締結し直すのはもちろんのこと、その際にきちんと面談を行い、更新の条件を明確化しておく等して、更新手続きを形骸化させないよう注意が必要です。

以上