

労務法制委員会 Q & A

けやき総合法律事務所

弁護士 鳩 貝 滋 氏



令和4年2月8日の労務法制委員会において、「非正規雇用契約社員を巡る実務対応と留意点」と題する講演をおこないました。そこで今回は、その講演でも述べたパート・有期法について書いていきたいと思います。

Q1 同法の概要について教えてください。

A パート・有期法（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）は、従前のパートタイム労働法が改正され、名称が変更されたものです。

具体的には、①適用対象者を拡張し、有期雇用労働者も同法の適用対象とした上で（有期雇用労働者については、従前は労働契約法20条が適用されていました）、②正規労働者と非正規労働者との間の不合理な待遇差解消の実効性を確保するための制度が設けられました。

これにより、パート・有期法の均衡待遇規定（同法8条）、均等待遇規定（同法9条）が有期雇用労働者にも適用されることになりました。

同法は、現在、中小企業を含む全ての事業主が適用対象とされています。

Q2 均衡待遇規定（同法8条）とはどのような規定でしょうか？

A 同法8条は、正規社員と非正規社員との間に不合理な待遇差を設けることを禁止しています。この規定は「均衡待遇規定」と呼ばれています。

不合理と認められるか否かは、それぞれの待遇について、①職務内容・責任の程度、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、④当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適当と認められるものを考慮して、判断を行います。

比較の対象になる待遇は、基本給、賞与に限らず、各種手当や福利厚生など、全ての待遇になります。これらの待遇それぞれにつき、個別に待遇差の不合理性を判断します。

Q3 均等待遇規定（同法9条）とはどのような規定でしょうか？

A 同法9条は、事業主が、非正規社員について、①正規社員と職務の内容が同一で、かつ、②雇用関係終了までの全期間において、職務の内容・配置が正規社員と同一の範囲で変更されることが見込まれる場合、非正規社員であることを理由として、全ての待遇それぞれについて、差別的な取扱いを行うことを禁止しています。この規定は「均等待遇規定」と呼ばれています。

先程の均衡待遇規定は、差異があること自体を否定するものではなく、差異がある場合にその差異が不合理か否かを判断するものでした。これに対し、この均等待遇規定は、上記の要件を充たす場合、「全ての待遇について、正規社員と全く同じ取扱いをしなければならない」というものです。

Q4 均衡待遇規定、均等待遇規定に違反した場合にはどうなりますか？

A これらの規定の違反となる待遇の差異は、無効となります。その結果、無効となった部分につき、事業主は、不法行為に基づく損害賠償責任を負うことになります。

また、厚生労働大臣による報告徴収、助言、指導及び勧告の対象になります（同法18条1項）。その上、均等待遇規定に違反する場合で、かつ、上記勧告を受けたがこれに従わなかった場合には、公表の対象になります（同法18条2項）。

これらのことから、事業主においては、まず均衡待遇規定、均等待遇規定の適用を回避する手立てを十分講じるとともに、万が一これらの規定の適用がされてしまう場合には、速やかに改善措置を講じる必要があります。