

シリーズ 労務管理解説講座

AJS人事労務研修会でも、現場に即したわかりやすい講義で好評をいただいております牧村先生に、労務管理のさまざまな切り口や、今話題となっている時事問題など、毎回テーマをあげていただきながら、隔月シリーズとして解説講座をお届けします。

株式会社ガルベラ・パートナーズ
取締役 社会保険労務士

牧村 康彦氏



当コーナーへのご要望、ご質問などございましたら、
AJS企画教育部 教育チームまでお知らせください。

TEL : 06-6307-2561 FAX : 06-6307-2579

Mail : kikaku-kyoiku@ajs.gr.jp

第2回 パートタイム労働法の施行後の課題

改正パートタイム労働法のポイント

パートタイム労働法の改正からはや6か月が経過しました。今回は現在の企業の課題、そしてこれに対しての具体的な取り組みについてお話ししたいと思います。

まずは、パートタイム労働法の改正のポイントを簡潔に説明させていただきます。

1. 文書交付義務 (6条)

労働基準法で文書交付による明示が義務づけられている事項の他に、パートタイム労働者を雇い入れた際、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」について、文書の交付等で明示しなければなりません。(違反した場合：10万円以下の過料が科せられます)

2. 説明義務 (13条)

雇い入れ後、パートタイム労働者から求められたときには、待遇の決定に当たって考慮した事項について説明しなければなりません。

3. 均等待遇の確保 (差別待遇の禁止を含む) (8条・9条・10条・11条)

パートタイム労働者の働きや貢献に応じ、通常の労働者と均衡のとれ

た待遇の確保が求められています。

4. 正社員への転換措置

通常の労働者への転換を推進するための措置を講じなければなりません。

5. 苦情対応 (19条)

パートタイム労働者からの苦情の申し出に対応することが求められています。

※パートタイム労働法で、事業主に義務づけられている事項に関する紛争については、労働局に紛争解決援助制度(労働局長による助言等、均衡待遇調停会議による調停)が設けられています。(21条他)

均等待遇の確保

中でも現在課題となっている事項は、やはり「差別待遇の禁止」です。

具体的には①正社員と仕事と同じ場合で②転勤ないしは異動があり③何度も契約更新されている、もしくは、雇用期間の定めや契約書自体がないパートタイマーで、この「パートタイマーの処遇(賃金、労働条件含む)」についてが、労務管理上の課題となっています。つまりは、法規で言うところの「正社員(通常の労働者)と同視すべきパ

ートタイム労働者」とみなされた場合の、正社員並みの処遇の問題です。

さらに、これに加えて管理職になっているパートタイム労働者の方、あるいは管理職ではないものの、長年勤務され、新入社員の方などに「調理から売場づくり」までの指導教育をされているような、どちらが社員か上司かわからない方も存在していると思われます。この「パートタイム労働法改正」が発端で、現場が抱えていた問題がどんどん浮き彫りになったともいえるのではないのでしょうか。

もちろん、パートタイム労働法の改正内容はこれだけではないのですが、特に大きく企業の重荷になりつつあるのが「均等待遇の確保」といえます。

待遇とはすなわち、「給与面」「昇進昇格」「教育面」「福利厚生面」などについてであり、法律に従えば、正社員なみに負担することが求められ、企業として経費増になるのは避けられません。

またパートタイム労働法の最も注目すべき改正点である「契約書の交付(昇給、賞与、退職金の有無の記載)」(6条)については、すぐに取り組めることと考えていた企業も多いことでは

う。しかし、契約書を改めて交わすとしても、その記載内容に関して、やはり前記の課題である「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の存在がネックとなるようです。つまり、すぐに正社員並みの条件提示ができないなどの理由から、契約内容の決定に「二の足を踏む」企業もあるようで、未だ契約書すら交付していないケースも存在します。当該者と契約書を交わすことで、これが「証拠」となり、「火種」となって差別待遇の問題になる可能性もあります。実際、すでに民事事件に発展している企業もあるのです。

長期的雇用を前提とした選択

では、「名ばかり管理職」ならぬ、「名ばかりパートタイマー」を出さないには、どのような対策をとればよいのでしょうか。

まず、「パートタイム労働者の正社員化」があげられます。改正法の施行前にプレスでも頻繁に報道されてきましたが、この選択肢はある程度体力のある企業が採用していると言えます。言うまでもなく、パートタイム労働者を全員正社員化すればこの法律にかかわる問題は発生しません。そもそもパートタイム労働法は、いわゆる「フルタイムパートタイマー」を、この法規に準じて扱うようにと条項で示していますが、もちろん正社員は対象外です。そこであえて、パートタイム労働者がパートタイム労働法違反であると訴えないように、正社員化することを選択する。確かに有効な選択肢ではありますが、これを導入した企業は「人件費増」になることは明白です。

小売りではロフトやイオンなどがこの制度を導入しましたが、その目的には改正法対策というよりも「人材確保（長期的視野からみた教育を含めた）」に重きを置いているようです。とりわけ、小売業は人を募集してもなかなかよい人材が集まらず、また採用後も短期間で退職する傾向も見受けられます。さらに、しのぎを削る競合間でも差別化を図るため「人材教育」が重要視されており、この時流から判断しても、長期的雇用を前提とする選択は妥当で

あると思われます。たとえば、AJS各種研修会、出張講座、通信教育などの教育カリキュラムを活用いただき、経験を積んだ社員にさらに能力を付けさせ、かつ、意欲を維持しながら次の世代を育成することは重要な人事政策といえます。ただし、正社員化に伴って「それ相応の給与」「教育」「福利厚生」といった部分で相当程度人件費が増加しており、これが今まで「パート比率をあげる」戦略を優先してきた企業にとっては、困難な選択肢であることは間違いないと思われます。

次に多い政策として、「異動や転勤がない」という条件を明確にしたパートタイム労働者との契約があげられます。「通常の社員と同視すべきかどうか」の判断の第1要件は、「職務の内容が同じ」かどうかであり、仮に①職種を比較して「同じ」であり、また②その中核業務が実質的に同じでかつ、③責任の程度においても著しく異ならないと判断されたとしても、第2要件でさらに「人材活用の仕組みや運用が同じかどうか」の判断がなされます。

この第2要件で、①転勤の有無、②転勤の範囲、③職務内容・配置の変更の有無、④職務内容・配置の変更の範囲を比較することとなり、これがすべて同じであって初めて「人材活用は同じ」と判断されます。この点に着目し、第2要件での差異、すなわち「人材活用の仕組み、運用に差異がある」という部分で正社員との違いを出そうとする企業が多いといえます。

その場合、この部分について「契約書」にきちんと記載し、かつ、説明をして、パートタイム労働者本人との間でコンセンサスをとることが不可欠です。つまりは、契約時に「非正社員としての契約であることを互いに確認」し、面談の上その旨を伝え、「むやみな契約更新や例外を作らない」ことが望まれます。これは、反復継続や期間の定めのない契約と見なされた場合、正社員化しよう行政指導が行なわれるケースが多く見られるためです。以上を整理しますと、対応策として①法律の全適用除外をねらった「正社員化」と②「『人材活用の仕組みや運用』にお

いて違いをもたせるという、部分的適用除外」の2つに大きく二極化しているといえます。

働き続けたい会社

「パートタイマーの活用」という戦略が、パート比率の向上を目的とした戦略ならば、すなわち「後者」の選択が適しているかもしれません。ただ、本来大切なのは「パートタイマーさんのやる気を高める戦略化策」であることを忘れてはなりません。法律違反かどうかに注意が行き過ぎた結果、パートタイム労働者の「働く意思」をそぎ、もしくは「働けない状況」に追い込んだとすれば本末転倒です。年取制限を前提に働いていたパートタイム労働者を正社員化したことで、制限を超えたため働けなくなったというケースもあります。また、家事や育児・介護など家庭の事情があり、長時間勤務が無理で仕方なく退職された方もいます。本当に必要なのは、パートタイマーさんの「個々の意見に耳を傾け」、ずっと働き続けたい会社であり続けることが大切なのです。

能力開発、処遇の充実、努力・成果に報いる制度も大切ですが、パートタイマーさんの場合、①働く目的と②働ける時間、そして、その方の③能力を勘案して、正社員化するのか、パートタイム労働者として条件を明確化するのか、それぞれに応じた選択をすることが大切です。「社員の言うことをよく聞いてくれる」「残業もいとわないから」という観点だけで、決して能力の高いとはいえない方を「正社員化」したのでは会社にとっても意味がありません。

効率化、戦略化を考え、その選択が誤りとならないように、上記の側面からも適正に判断し、どちらを選択するか決定してください。職務内容を明確化することで社員との差別化もでき、また、社員とのより良い関係も築けるよう、企業の政策はあるべきです。まずは、管理職に準じ、パートタイム労働者の責任や職務内容を明確化すること、ここからスタートしてみてもいいのではないでしょうか。