

改正パートタイム労働法 施行後の従業員対策

法律で解決!

中小企業トラブルは怖くない!

監修 宮下正彦 弁護士

事例

正社員、パート社員数名を抱え、地元でミニスーパーを経営している江頭さん。最近採用したあるパート社員から、新しいパートタイム労働法に従って、正社員とパート社員の差をなくしてほしい、との意見が出ました。

この法律について詳しく知らなかった江頭さんですが、今後のためにも契約内容などを見直す必要があると思いい、宮下弁護士のところへ相談に訪れました。

江藤 当店では新人パート社員は自給八五〇円から働いてもらっているのですが、本人の働きぶりに応じて、随時昇給できるようにしています。しかし、それだけでは不十分なのではないでしょうか？

宮下 まず、前提として平成二十年四月一日から改正されたパートタイム労働法について簡単に解説しておきましょう。少子高齢化、労働力が減少しているなか、いまやパートタイム労働者（パート・アルバイト）の雇用者数は、雇用者全体の約二〇%を占めており、社会の中で果たす役割がますます重要視されてきています。今回の改正は、そのような背景を受けて、パートタイム労働者がその能力をより発揮できる雇用環境を整えるため行われました。

今回の改正のポイントは、正社員との「同一労働・同一賃金」を原則とするということです。そのため正社員とパート労働者の「職務の内容」や「人材活用の仕組みや運用」をチェックする必要があります、ということですね。主に、正社員と同じような働きぶりをしていくパート社員に対して適用されます。

江頭 例えば、パート社員であっても、社員と同じような仕事内容を行っている場合には、同じような仕事内容をしていない他のパート社員に比べて、賃金その他の面で優遇すべき、ということでしょうか？

宮下 そのとおりです。この点で、「同一労働」かどうかを判断する基準となるのは、①

業務の種類（職種）が同じかどうか。②業務の内容が同じかどうかの二点です。

江頭 行う仕事で、見かけ上は同じですが、正社員のほうが責任ある仕事を負かされているような場合はどう判断すればよいですか。

宮下 いわゆる、「職種」と「職務」が異なる場合ですね。例えば、江頭さんのお店では、正社員もパート社員も、レジや接客などの販売職は同じようにされているでしょう。しかし、お客様からのクレーム処理や売り場のレイアウトなどについてはどうですか？

江頭 クレーム処理は正社員に対応させるようにしていますし、店内のレイアウトも正社員に任せています。

宮下 そのような場合には、正社員とパート社員で職種は「販売職」で同じであっても、正社員のほうには責任を伴う業務（職務）を任されているということになります。つまり「同一労働」であると言えません。では、お客様から頼まれて個別配達サービスはやってもらえますか？

江頭 はい、配達については運転免許を持っています。他の男性の正社員が主に担当しております。他の用事でどうしてもその社員が動けないときのみ、他の女性パート社員に頼むことはあります。

宮下 その場合には、正社員とパート社員とで業務は同じでも責任の程度が異なる職務が異なることになります。よって、「同一労働」とはいえません。ただし、「同一労働」ではないので、忙しくても安易にパート社員に配達を任せざるべきではないでしょう。

江頭 「同一労働」かどうかは、いろいろなケースが想定されるので、判断するのが難しいですね。

宮下 そうですね。一つひとつ個別に判断していくほかにないでしょうか。また、チェックポイントの二つ目である「人材活用の仕組みや運用」についても考えてみましょう。江頭さんのお店は、支店もあるのではたよね。

江頭 はい、隣にあるA市にも出店しております。正社員のみ転勤してもらおうことがあります。

宮下 では「人材活用の仕組みや運用」が正社員とパート社員とでは異なっていますね。ということであれば「同一労働」とはいえないでしょう。

改正パートタイム労働法の 注意ポイント

宮下 ここで最初のご質問内容について考えてみましょう。今回の改正のパートタイム労働法では、パート社員の賃金について正社員との均衡を考慮し、職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを踏まえて決定するよう求められています。よって、パート社員一人ひとりの経験を考慮しながら、例えば新人は八五〇円とし、ベテランは増額する措置をとられるとよいでしょう。

江頭 では、従来どおりのやり方で大丈夫なのですね。安心しました。

宮下 ただし、正社員と同じような働き方をしているパート社員がいる場合には、「差別的取り扱いの禁止」が義務づけられます。これは、賃金だけではなく、福利厚生費や教育訓練、退職手当、休日・休暇、安全衛生、災