

# 非正規雇用

## 改正パートタイム労働法が成立

# TOPICS

# 1

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案（パートタイム労働法改正法案）が四月一六日、参議院本会議において全会一致で可決され、成立した。

短時間労働者の雇用管理の改善等の促進を図るため、今回の改正では、通常労働者と同視すべき短時間労働者（差別的取扱い禁止の対象者）の範囲が拡大されるとともに、短時間労働者と通常労働者の間の待遇の原則として、その相違は職務の内容、人材活用の仕組み、その他事情を考慮して不合理なものであってはならないとする規定が創設された。また、新たに、①事業主から短時間労働者への雇用管理の改善等に関する措置内容の説明義務、②短時間労働者からの相談に対応するための体制の整備義務、③行政への報告の拒否等を行った事業主への過料の規定、④勧告に従わなかった事業主名の公表規定が追加されるなどした。

### 建議から二年弱を経て成立

パートタイム労働法（平成五年法律第七六号）をめぐるのは、「短時間労働

者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成一九年法律第七二号）の施行状況等について、附則第七条の検討規定を基に二〇一一年九月二七日以降、雇用均等分科会で三回にわたる議論が重ねられ、二〇一二年六月二二日に「今後のパートタイム労働対策について（報告）」がまとめられた。同日の建議に沿う形で、二〇一四年一月二三日に法律案要綱が諮問され、第一八六回国会（常会）への法案提出（二月一四日）に至った経緯がある。

### 同視すべきパート範囲を拡大へ

このほど成立した同法案の主な改正点は八つ。うち二つは、有期労働契約法制を受けたものである。まず、短時間労働者の待遇の原則（第八条関係）として、通常労働者との相違は、職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）、人材活用の仕組み（職務の内容および配置の変更の範囲）、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規定が創設された。

また、「通常労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲が拡大（現行の三要件から無期労働契約要件が削除）され、職務の内容および人材活用の仕組みが通常労働者と同一であれば、短時間労働者であることを理由に、賃金の決定その他待遇について通常労働者と差別的な取扱いをしてはならないと改められた（第九条関係）。

このほか、短時間労働者の納得性を高めるため、その雇い入れ時は速やかに雇用管理の改善等に関する措置の内容（差別的取扱いの禁止等規定で、措置を講ずべきこととされている事項）について、事業主から短時間労働者に対し、説明しなければならぬとする義務規定が導入された（第一四条第一項関係）。

また、事業主は雇用する短時間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（苦情対応の担当者等を定め、雇い入れ時に周知する）を整備しなければならないとした（第一六条関係）。

### 公表規定や過料規定も新設

そのうえで、同法の実効性を確保するため、雇用管理の改善等に関する措置の規定に違反している事業主に対し、厚生労働大臣が是正勧告を行った場合にこれに従わなければ、その旨を公表することができるとする規定も創設された（第一八条第二項関係）。また、報告徴収を拒否したり、虚偽報告を行ったたりした事業主を、二〇万円以下の過料に処する規定も設置された（第

三〇条関係）。このほか、「短時間労働援助センター」の指定は二〇一一年に廃止されたことから、関係規定が削除された（第五章関係）。代わって現在、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助に係る業務は、都道府県労働局が実施していることから、新たに国が、事業主等に対し短時間労働者の雇用管理の改善等に関する相談および助言、その他必要な援助を行うことができるとする規定が置かれた（第一九条関係）。

一方、建議では同法の見直しに合わせ、一律に均衡確保の努力義務の対象外とすることは適当でない旨を明らかにすべきとされた通勤手当について、結果として省令または指針で明らかにされる見直しとなったものの、「第八条および関連法制の動向を踏まえ、職務の内容、当該職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理なものとならぬよう必要な措置を講ずる」旨が、衆・参の附帯決議に盛り込まれた。

同様に、指針から法律への格上げが検討されたものの、技術的な整理の難しさから見送られることとなった、待遇等の説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止についても、「建議の趣旨を十分に踏まえ、事業主への指導を強化する措置を講ずる」旨が、両院の附帯決議で謳われた。

（調査・解析部）