

弁護士法人福岡法律事務所

代表弁護士福岡則博、弁護士尾崎悠吾、弁護士松村隆志

〒665-0845 兵庫県宝塚市栄町2丁目2番1号ソリオ3(5階)

TEL: 0797-87-5606 FAX: 0797-87-7160

Letter from T. Matsumura 執筆: 弁護士松村隆志



Legal F : Forces for Friends, Families and Fortunes (友人、家族、財産を守る力)

パート・有期労働者の待遇に関する改正法の施行

1 パートタイム労働者・有期雇用労働者(以下「パートタイム労働者等」といいます)の公正な待遇確保を目的として、「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」(以下「本法」といいます)が、大企業については2020年4月1日から施行されていましたが、**中小企業については2021年4月1日から施行**されています。

2 本法は、パートタイム労働者等と通常の労働者との間の不合理な待遇の相違の禁止を定め(同法8条)、また、通常の労働者とパートタイム労働者等を同視すべき場合には待遇の相違を設けること自体を禁止しています(同法9条)。

そして、本法により、パートタイム労働者等と通常の労働者との間の**待遇の相違の内容及び理由について説明義務**が課されています(同法14条)。この説明義務に違反する場合には、厚生労働大臣またはその委任を受けた都道府県労働局長は、事業主に対し、**助言・指導・勧告**を行うことができ、勧告に従わない場合には、**企業名公表**を行うことができます(同法18条)。

3 ところで、どのような待遇の相違が不合理であるかについては、改正前の法律についてのものではありませんが、昨年10月に5つの最高裁判例が出されるなど、判例が蓄積してきています。

判例は、通常の労働者と有期雇用労働者の待遇の相違が不合理か否かを、各種待遇の趣旨・目的を明確にした上で、**①業務の内容及び業務に伴う責任の程度、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情**として他の給付や待遇との関係性、正社員登用の機会と実績、長期雇用の予定、雇用継続の期間、労使交渉の経緯、会社の経営状態などを考慮することによって判断しています。

4 各種待遇の相違が不合理か否かについて、判例の判

断は次の通りです。

(不合理とは認められなかったもの)

賞与については、無期契約労働者としての職務を遂行しうる人材の確保やその定着を図る目的から支給するものであるとして、有期雇用労働者に支給しないことは不合理とは認められないとしました。

退職金については、無期契約労働者としての職務を遂行しうる人材の確保やその定着を図る目的から、無期契約労働者に対し支給することとされたものであるとして、有期雇用労働者に支給しないことは不合理とは認められないとしました。

住宅手当については、正社員は全国規模の異動の可能性があるのに対し、有期雇用労働者は就業場所の変更等が予定されていない事案において、待遇の相違は不合理とは認められないとしました。

(不合理と認められたもの)

扶養手当、作業手当、無事故手当、精皆勤手当、通勤手当、給食手当、夏期休暇及び冬期休暇、年末年始勤務手当、年始期間の祝日給については、いずれも待遇の相違を設けることが不合理であると判断されました。

(判断の分かれたもの)

業務外の疾病(私傷病)による欠勤中の賃金については、職員の雇用を維持し確保することを目的とするものであり、有期雇用労働者は長期雇用を前提としたものとは言えないとして待遇の相違は不合理とは言えないとしたものがある一方、別の事案では、有期雇用労働者についても相応に継続的な勤務が見込まれるとして待遇の相違を不合理としたものもあります。

5 これらの最高裁の判断は、**個別事案ごとの事情を踏まえたものであり、事情が異なれば不合理か否かについて異なる判断がなされる可能性がある**ので、個別の案件については、当事務所までご相談ください。