

“似てるけど違う”

労務管理用語 の基礎知識

対比3 ▼ ~非正規社員の呼び名にはいろいろあるけれど…

短時間労働者 と パートタイマー

一般的な会社で直接雇用されている非正規社員は、2つに分けられます。「短時間労働者」と「有期雇用労働者」ですね。文字通り、「短時間労働者」は、所定労働時間が短い労働者、「有期雇用労働者」は、契約期間に定めのある労働者、となりますが、実際の職場では、両者を合わせた「短時間・有期雇用労働者」や「短時間勤務者」など、様々な労働形態の社員が存在します。

そこで、今回は、非正規社員の労働形態を整理してみましょう。

1

短時間労働者とパートタイマー

短時間労働者とは、正規型労働者に比べて労働時間や労働日数が少なく、1週間の所定労働時間が短い労働者をいいますが、元々は、その労働者をパートタイマーと呼んでいました。主に製造業やスーパー等で雇用され、さらに、有期雇用が多く、パートタイマーは、「時給制・短時間勤務・有期雇用」労働者の代名詞でした。

ところが、会社の人材活用の変化や多様な働き方により、様々な業種の会社でパートタイマーを雇用するようになるにつれ、若干概念が変容し、正社員と同じ時間働くフルタイマーや雇用期間に定めのない無期パートタイマーが現れ、

複数の形態が混在するようになりました。

- 1 有期パートタイマー 契約期間に定めのある、短時間社員
- 2 無期パートタイマー 契約期間に定めがない、短時間社員
- 3 有期フルタイマー 契約期間に定めのある、正規の所定労働時間フルに働く社員
- 4 無期フルタイマー 契約期間に定めがない、正規の所定労働時間フルに働く社員

このうち、現在の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（通称・パートタイム労働法）の適用があるのは、1有期パートタイマーと2無期パートタイマーです。法律上は、パートタイム、パートタイマーという文言はなく、単に、正社員と勤務時間が同じか、短いかで分けているだけののです。そうすると、フルタイマーは、すでにパートタイムという概念には該当せず、パートタイム労働法が適用されません。逆に、会社で、アルバイト・契約社員等と呼ばれていても、所定労働時間が短ければ適用されることになるのです。

就業規則の区分と法律の区分は異なる、ということは覚えておかれたらよろしいでしょう。ちなみに、アルバイトに明確な定義はありませんが、学生や他に本業を持

つ人の副業という意味で使われることがあります。

2

短時間勤務者

次に、同じく短時間労働の用語として、冒頭出てきた「短時間勤務者」があります。こちらも労働時間が所定より短い社員ですが、育児・介護等の事情で短時間勤務制度を利用していることから、一時的に短時間労働となっているだけで、本来は、正社員、フルタイマー等であることが多く、短時間労働者のことを指しているわけではありません。ただし、ここからが重要ですが、短時間勤務をしている間は、パートタイム労働法の適用があることに注意しなければなりません。例えば、正社員が短時間勤務をしたことにより、月給を時給に変更したり、役職手当をなくしたりすることは、差別的取扱禁止に違反することになるので、行ってはいけません。

3

新パートタイム・有期雇用労働法における非正規社員の待遇に関する説明義務

ところで、先ほどのパートタイム労働法は、2020年（中小企業は2021年）に、有期雇用労働者にも適用される、通称「パートタ



■ 西尾 直子 (にしお なおこ) 社会保険労務士

法律事務所勤務を経て、パートナー事務所を開設。主に、企業や医療機関の労働相談に従事している。立命館大学・医療経営講座修了生(齋藤清一先生に師事)、医療経営コンサルタント(全国社会保険労務士会連合会認定)

■ 外山アソシエイツ 社労士事務所 (大阪市)

— 労務相談、労務監査、労務DD、人事制度 —

<http://www.toyama-as.jp/>

- ▼ 対比1 「振替休日」と「代休」
- ▼ 対比2 「採用内定」と「試用期間」
- ▶ 対比3 「短時間労働者」と「パートタイマー」
- ▼ 対比4 「労使協定」と「労働協約」
- ▼ 対比5 「出向」と「転籍」
- ▼ 対比6 「退職届」と「退職願」

イム・有期雇用労働法」に変わりますが、非正規社員の労務管理上の一番の問題は、いうまでもなく、正社員との均等・均衡待遇ですね。すでに裁判にもなっていて、皆様も注目していらっしゃると思います。

なかでも、早急に準備しなければならないのが、「非正規社員の待遇に関する説明義務」への対応でしょう。

新パートタイム・有期雇用労働法では、非正規社員の求めに応じた説明義務が強化され、通常の労働者との待遇差の内容・理由を、資料をもとに具体的に説明しなければならなくなりました。

ここで大切なのが、待遇を比較する対象の「通常の労働者」とは、どの社員のことを指すのか、ということです。これは、裁判でも明暗を分ける重要な争点ですが、現時点では法律上の定義がなく、使用者が当該短時間・有期雇用労働者(ここでは、「非正規社員」と呼びます)と最も近いと判断する社員を選定することになります。対象の単位は、社員1人または複数の社員、雇用管理区分単位、その他の基準等、使用者の判断で決めて構いません。ただし、その社員等を「通常の労働者」に選定した理由も求められますので、説得力のある理由を説明できるようにしておかなければなりません。

選び方の手順としては、まず、非正規社員と同職務の中から探します。正規型の社員(いわゆる正社員)、無期フルタイムの順で検討し、同職務の社員に、正社員も無期フルタイムもない場合は、他の職務に従事する正社員、次に無期フルタイム、と範囲を広げていきます。

その際、「近さ」の判断材料となるのは、近い順に下記①～⑤のような項目です(○同じ、×異なる)。

- ① ○「業務の内容」、○「それに伴う責任の程度」、○「職務の内容及び配置の変更の範囲」
- ② ○「業務の内容」、○「それに伴う責任の程度」、×「職務の内容及び配置の変更の範囲」
- ③ ○「業務の内容」、または ○「責任の程度」のいずれか
- ④ ○「職務の内容及び配置の変更の範囲」
- ⑤ ×「業務の内容」、×「責任の程度」、×「職務の内容及び配置の変更の範囲」

具体的な例としては、「仕事にノルマがあるか、完成に対する責任があるか、トラブルへの対応があるか否か」、「仕事内容や役職の変更等があるか(○○職から○○職への変更や責任のある地位に就く予定があるか否か)、社内や近隣店舗だけの異動か、住居も変わる転勤が予定されているのか否

か」などででしょうか。

ただし、使用者の選定した比較基準は、あくまで待遇差の説明に関してのもので、同法の(不合理な待遇の禁止)規定における比較対象は、使用者が選定したグループ以外の社員も対象となりえますので、会社の全労働形態間の均衡にも気を配りましょう。

4

今後の非正規社員の管理

さて、前述した、説明義務を果たせなければどうなるのでしょうか。会社は、待遇差解消を迫られることになります。それを回避するには、評価基準や賃金体系を整備しておく必要がありますが、それは、もはや、名称で一括りにする雇用管理では対応できず、自ずと人事制度を再構築せざるを得ないことを意味します。

まずは、各労働形態の定義や職務上の違いを明確にし、各種手当の見直し・整備に着手することが最優先ではないでしょうか。

なお、無期フルタイムだけは、パートタイム・有期雇用労働法に含まれず、今のところ、待遇格差を問われていませんが、有期フルタイムが無期転換した途端に適用外となることを疑問視する向きもあり、今後何らかの法的な手立てが講じられるのかもしれない。