

## [第15回] 短時間・有期雇用労働者

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～

西尾 直子

外山アソシエイツ  
社会保険労務士



**Q** 近年、パート・契約職員等の割合が増えてきたものの、職員の呼称で管理してきました。しかし、法改正もあり、疎かにできなくなったと考えています。何から見直せばよいでしょうか。

**A** 一般に、非正規労働者と総称される職員の典型は、①所定労働時間が通常の労働者より短い、②雇用期間に定めが有る、という雇用形態です。

同一労働同一賃金確立への法政策として、これまで「短時間労働者に対する均等・均衡待遇ルール」「有期雇用に対する不合理な労働条件の禁止」等、①と②は別々に法律が制定されてきたところ、今般、これらを統合した「短時間（パートタイム）・有期雇用労働者法」が成立し、両者は同一の法律が適用されることとなりました。

その中心となるのが、「正規職員と非正規職員間の均等・均衡待遇」です。これは、呼称にかかわらず「職務の内容」「職務内容・配置の変更の範囲」の差に比例する待遇を求めるものです。

そこで、これからの労務管理の最大の課題は、やはり「均等・均衡待遇の整備」ではないでしょうか。

待遇として最も重要なのが賃金です。裁判では、基本給の他、諸手当毎に差の合理・不合理が検討されます。詳細な検討はひとまず置くとして、大きく分けると、直接職務に関連しない手当は同一が原則だと考えるべきでしょう。交通費、皆勤手当、無事故手当や食事手当等ですね。一方、関連する手当は、職務の内容等に相応して支給します。その他、待遇には就業環境も含まれますので、休暇、休職制度、福利厚生は同一、教育訓練は職務に応じて同一、等と決定していきます。まずは、各手当の趣旨を再考することから始めましょう。場合によっては、各労働形態の職務内容の見直しも必要かもしれません。

また、待遇を比較する対象は慎重に選定してください。万一紛争になったとき、比較対象者が最初の争点になるからです。ここで見落としやすいのが、待遇の比較対象が「事業所」単位から「事業主」単位に拡大された点です。例えば、短時間労働者を決定する際、これまでは同一事業所（支店・施設）内で差がなければ通常労働者でしたが、今後は、他事業所に労働時間の長い職員がいれば短時間労働者となる、ということです。これは、全事業所で、各労働形態における職務内容の違いや待遇を統一した人事制度の下での労務管理が求められているともいえます。

続いて、「有期雇用の契約更新」も注意すべき点といえるでしょう。ポイントは、一度決定した制度に例外を作ってはいけないことと、更新の手続きを行うということです。

仮に、有期労働契約に上限年数や回数を設定していたとします。その場合、決して上限を超えて更新する事例を作ってはけません。例外が出た時点で制度が崩れます。たとえ規定があっても、実質的に無効となるおそれがあり、雇止めに合理的な理由を求められることとなります。決めたとおり運用していくことが大切です。どうしても上限を超えて雇用継続したい場合は、登用試験や審査制度を経て無期雇用とする等、有期契約の更新とは切り離して管理する工夫が必要です。また、上司等による雇用継続があるかのような言動も、「上限後も更新がある」という期待が生じる要素となるので避けてください。そして、自動更新は期間の定めがないのと同じで、雇止めが解雇と見なされることもあり得ます。必ず、更新の前に手続きを経て、更新には審査があることを明確にしましょう。

なお、正規職員でない無期フルタイム（有期から無期転換したフルタイムも含む）については、未だ、正規職員との差を是正する法律がありません。短時間・有期でないために、法の適用から外れてしまうのです。ですが、遠からず何らかの法整備がなされるかもしれませんので、この機会に、今から検討しておかれるのがよろしいのではないのでしょうか。

筆者：西尾直子氏  
社会保険労務士（大阪府社会保険労務士会所属）  
知的財産管理技能士〔二級・管理業務〕、生産性賃金管理士（日本生産性本部認定）  
法律事務所勤務を経て、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。  
立命館大学・医療経営講座の修了生（齋藤清一先生に師事）でもあり、医療労務コンサルタント（全国社会保険労務士会連合会認定）として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談は  
こちらに

外山アソシエイツ Toyama Associates  
一労働相談・労務監査・M&A・労務DD—  
〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22  
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内  
TEL:06-6316-7111 FAX:06-6316-7117  
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp