

《補遺》『アクチュアル労働法』第 14 章 非典型労働と外国人労働者

2014 年パート労働法改正および 2015 年派遣法改正

I パート労働法

1 2014 年改正法

(1) **均等・均衡待遇の強化** 正規労働者に比べると、賃金その他の待遇が劣ることの多い非正規労働者に公正な待遇を実現することを目指して、パート労働法が、2014（平成 26）年 4 月に改正され、翌 2015（平成 27）年 4 月 1 日から施行された。

この改正によっても、行政による指導・勧告を通じて法の内容を実現するというパート労働法の基本的性格が変わったわけではないが、通常の労働者と短時間労働者の待遇の相違について、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及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」として、パートタイム労働者について、その就労実態に応じて均衡のとれた待遇を実現することを求める規定が新設された（パート 8 条）。

(2) **改正法の効力** 均衡待遇は、期間を定めて雇用されている労働者と期間を定めずに雇用されている労働者の待遇について、「当該職務の内容及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」（労契法 20 条）とする規定が 2013（平成 25 年）年 4 月から施行されている。

有期契約労働者とパートタイム労働者は、概念こそ異なるものの、現在の日本においてはほとんどの場合、パートタイム労働者は有期契約で雇用されている。私法上の効力としては労契法がその主たる役割を担うが、パートタイム労働法は、事業主に対する指導勧告を通じてより柔軟に均衡待遇の実現を図りつつ、一定程度労働契約関係において私法の領域を補充する形で協同することにより、パートタイマーの均衡待遇の実現が目指されている。

もっとも、ここで不合理なものとして違法とされる待遇とはどのようなものかについて、両法に明確ないし一義的な定めはない。今後、裁判例が蓄積されていく中で、違法とされる待遇の範囲の具体的基準が定着していくことになるだろう（その判断にあたっての基本的な考え方について、「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の施行について」平成 26 基発 0724 第 2 号）。

2 均等・均衡待遇実現のための措置

(1) **差別禁止の範囲の拡大等** 従来、均等ないし均衡待遇実現のための義務ないし努力義務が課される範囲を確定するにあたって考慮されていた、当該短時間労働者と通常の労働者の間の、①職務（仕事の内容と責任）、②人材活用の仕組み（人事異動の有無とその範囲）、③契約期間の同一性という要件のうち、③契約期間が削除され、①職務または②人材活用の仕組みの同一

性だけで、賃金、教育訓練、福利厚生それぞれについて、次のように（下記図表参照）差別禁止ないし措置義務の内容が定められた（パート9～12条）。

- ①職務（仕事の内容と責任）
- ②人材活用の仕組み（人事異動の有無とその範囲）

	賃金	教育訓練	福利厚生
①、②とも同じ	パートを理由とした差別は禁止	パートを理由とした差別は禁止	パートを理由とした差別は禁止
上記以外	通常の労働者との均衡を配慮しつつ、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を考慮して決めるよう努力する義務 *ただし、通勤手当（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く）、退職手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当、職務に密接に関連しない手当を除く	①が同一の労働者に対しては、職務遂行に必要な教育訓練を、すでに有している場合を除いて、通常の労働者と同様に実施する義務。 これ以外の場合、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等に応じて実施するよう努力する義務	健康の保持や業務遂行に有益な施設の利用について、その機会を与えるよう配慮する義務

（２）その他の改正点 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、事業主は雇用する短時間労働者からの相談に適切に対応するために必要な体制を整備することが義務付けられた（パート16条）。具体的には、相談に応じる担当窓口を定めておくことが必要となる。

そして、短時間労働者の採用時にあって、労基法15条の明示義務に加えて、パート労働法に基づいて文書等（本人が希望する場合はメールやFAXも可）で明示することが求められている昇給・退職手当・賞与の有無に、この相談窓口の明示が追加された（パート6条）。なお、この明示義務は、最初の雇入れ時だけでなく、更新のときにも必要となる。

また、差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換を推進するための措置として実施することとしている内容を、採用時に説明することが義務付けられた（パート14条1項）。これらの事項について、事業主は必ず文書を交付して説明することまでは求められていないが、改正前から定められていた、事業主が労働者から求められる

たときに、その決定にあたって考慮した事項を説明すべき対象ともされたため、労働条件の文書交付、就業規則の作成手続とあわせ、短時間労働者から説明を求められたときは、事業主は説明しなければならない（同 2 項）。

パート労働法の内容の実現にあたり、事業主は短時間労働者からの苦情があれば自主的な解決を図るよう努力する（パート 22 条）、厚生労働大臣が、事業主に対して、報告を求めまたは助言、指導もしくは勧告をする（パート 18 条 1 項）、都道府県労働局長が、紛争の当事者の双方または一方から解決の援助を求められた場合に、当事者に必要な助言、指導または勧告をすることができ、援助を求めたことを理由に不利益取扱をしてはならない（パート 24 条）、当事者の双方または一方から調停の申請があった場合で必要と認めるときに「紛争調整委員会」による調停をおこない、調停を求めたことを理由に不利益取扱をしてはならない（パート 25 条）という基本的な枠組みは維持されているが、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は企業名公表ができ（パート 18 条 2 項）、虚偽報告をしたときは 20 万円以下の過料とする（パート 30 条）規定が追加された。

II 派遣法

1 改正の経緯

2012（平成 24）年の派遣法改正により、一定の場合に派遣先による直接雇用を派遣労働者が希望すれば、派遣先が労働契約締結申し込みをしたものとみなすとする規定（派遣 40 条の 6）が設けられたが、この規定は他の改正規定と異なり、2015（平成 27 年 10 月 1 日）から施行された。

これは、派遣先が、次に該当する派遣を受け入れていた場合に、違法であることを知らず、知らなかったことに過失がない場合を除いて、その派遣労働者が希望すれば派遣先が直接雇用したとみなされるというもので、もし就労継続を拒否すれば、派遣先による解雇ないしその責めに帰すべき休業となる。従前の、その就労実態が派遣法に違反するとしてもただちに派遣先が雇用したことにはならないとして、派遣先の雇用責任を否定してきた裁判例を、一定範囲で変更したものと見える。

みなし規定が適用される場合

- ・労働者派遣が禁止されている業務への労働者派遣を受け入れた場合
- ・派遣業の許可を受けていない派遣元から労働者派遣を受け入れた場合
- ・期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ・規制逃れを目的とするいわゆる偽装請負を受け入れた場合

ところで、従来の期間制限では、専門 26 業務と一部の指定業務を除けば、その事業所の同一の業務について 3 年を超えて労働者派遣を受け入れることが禁止されていたところ、本来は専

門 26 業務にあたらぬ業務であるにもかかわらず、専門 26 業務と称して 3 年を超える労働者派遣が行われている事例が相当数あると指摘されていた。

このため、このみなし規定施行後、派遣先の雇用責任を問う紛争が多発することが予想されていたところ、同規定の施行直前である 9 月 11 日、従来の期間制限等の枠組みを大きく変える労働者派遣法の改正法が成立した。

この 2015(平成 27)年改正法は、派遣労働者の雇用を安定させ、多様な働き方を実現させるための改正であるとする政府と、かえって派遣労働者の雇用を不安定化させ、派遣就労を恒常化させるという労働者側の反対の中で成立し、労働者派遣の枠組みに大きな変化をもたらす内容であるにもかかわらず、成立から 20 日足らずの同月 30 日施行という異例の早さで施行された。

2 改正法の内容

(1) 事業区分の改正 従前の、派遣元が常時雇用する労働者を派遣する事業をおこなうときの「特定労働者派遣」の届出制、常時雇用しない労働者を派遣する事業をおこなうときの「一般労働者派遣」の許可制という事業区分が廃止されて、労働者派遣事業として許可を受ける形に一本化された(ただし既届の特定労働者派遣事業の認可は平成 30 年 9 月 29 日まで存続し、一般労働者派遣事業の許可は、従前の制度による許可の期限内<3 年間>で存続しつつ、期限経過後は改正法による許可を受けるべきことになる。)

(2) 期間制限の改正 従来の事業所の業務ごとに 3 年を上限とする派遣の受け入れ可能期間は、①事業所単位の期間制限と、②派遣労働者個人単位の期間制限に変更された。

改正法でも、事業所単位で派遣労働者を使用することができる派遣可能期間の限度は、どのような業務であれ、原則は 3 年とされている。しかし、過半数代表からの意見聴取があれば、従来の専門 26 業務以外でもこの期間を上限なく更新できるようになったため、従来の専門 26 業務等以外の業務にあたるものでも、3 年を超えて労働者派遣を利用することが可能になった(派遣 40 条の 2)。もっとも、従来から禁止されている禁止業務への派遣や日雇派遣の禁止等は維持されている。

一方で、事業所単位の期間制限とは別に、派遣労働者個人を基準とする期間制限が新たに設けられた。

これは派遣先の事業所における同一の組織単位(「課」や「グループ」等)に派遣できる期間を、その派遣労働者個人ごとに 3 年を上限とするものであり(派遣 40 条の 3)、事業所単位の期間制限と異なって、更新は認められない。

ただし、事業所単位、派遣労働者個人単位の制限とも、派遣元で無期雇用されている派遣労働者、60 歳以上の派遣労働者、終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣される派遣労働者、日数限定業務(1 か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ 10 日以下)に派遣される派遣労働者、産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣される派遣労働者については適用されない。

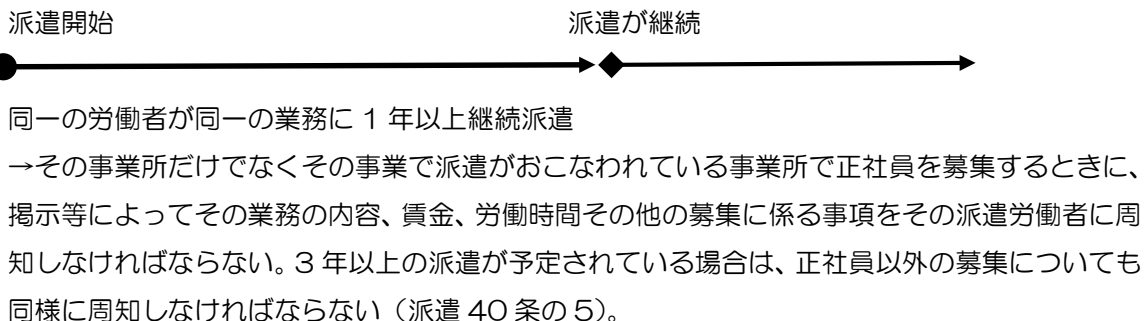
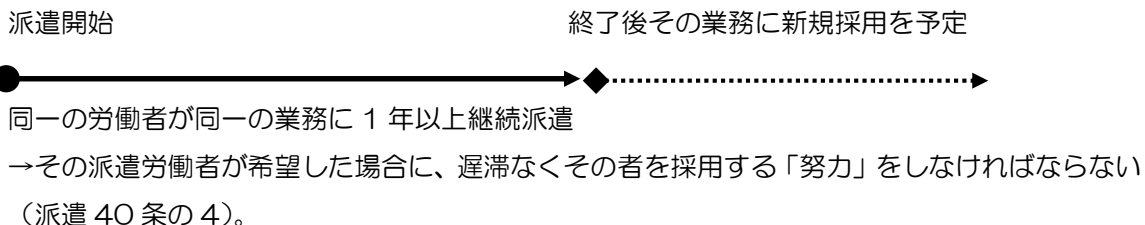
このような改正の結果、有期契約の派遣労働者は、3 年を超えて同一の課やグループに派遣労働者

働者として就労することはできないことになり、仮にその派遣就労を続ければ、派遣先による雇用のみなし規定が適用される可能性が生じる。しかし、他の派遣労働者に替えれば、派遣先は継続して労働者派遣を利用することが可能となることから、派遣労働者が、就労先を失ったり、3年ごと就労先を変えつつ固定的に派遣労働者として就労したりする結果を招く危険がある。

(3) 派遣労働者の雇用安定措置 このような懸念に対応して、派遣労働者の雇用を安定させるための措置として、派遣元に次の義務ないし努力義務が定められている（派遣 30 条）。

同一の組織単位に3年以上派遣される見込み（かつ本人が希望する場合）	① 派遣先への直接雇用の依頼 ② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る） ③ 派遣元事業主による無期雇用 ④ その他雇用の安定を図るために必要な措置（教育訓練や紹介予定派遣等） <u>いずれかを実施する義務</u>
同一の組織単位に1年以上3年未満派遣される見込み	①～④の、 <u>いずれかを実施する努力義務</u>
派遣元での雇用期間が通算1年以上	②～④の、 <u>いずれかを実施する努力義務</u>

また、派遣労働者の派遣先による雇用にかかわる義務も、みなし制と期間制限の改正を踏まえ、次のように改められた。



有期契約の派遣労働者を期間制限に違反して受け入れたときは、派遣先が雇用したとみなされる余地はあるが、それ以外の場面では、派遣先が直接雇用することが絶対的に必要とされているわけではない。この意味では、期間制限にさえ注意すれば、企業はその雇用責任を回避する形で

労働者派遣を利用しやすくなったといえる。

(4) キャリアアップ措置の実施 改正法は、派遣元に対して、派遣労働者の「段階的かつ体系的な教育訓練」と「希望者に対するキャリア・コンサルティング」を実施しなければならないとされ（派遣 30 条の 2）、その実施は派遣事業の許可要件ともされている。また、派遣先も派遣元から求められたときに必要な情報を提供する等協力する努力義務が定められた（派遣 40 条の 6）。本人が希望する就労形態を実現するために有用な措置であろうが、十分な取り組みがなされていくか、今後注視していく必要がある。

(5) 均衡待遇の促進 派遣元に、労働者の派遣先で同種の業務に従事する労働者との均衡を考慮して、賃金を決定し、教育訓練の実施、福利厚生を実施するよう配慮する義務（派遣 30 条の 3）について、派遣労働者から求められた場合にその確保のための考慮した内容が、労働者から求められたときに説明する義務のある事項に追加された（派遣 31 条の 2）。

派遣先も、これに協力するための配慮や努力をすることが求められている。法的な義務としては必ずしも十分なものとはいえず、均衡な待遇の具体化は、実際の取り組みがどこまでなされるかにかかっている。