

## 論点(案)

(短時間労働者・有期契約労働者関係)

## 1 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備関係

## 【働き方改革実行計画(平成 29 年3月 28 日働き方改革実現会議決定)抜粋】

## ①労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

現行制度では、均等待遇の規定は、有期雇用労働者については規制がない。また、派遣労働者については、均等待遇だけでなく、均衡待遇についても規制がない。

この状況を改めるため、有期雇用労働者について、均等待遇を求める法改正を行う。また、派遣労働者について、均等待遇及び均衡待遇を求める法改正を行う。さらに、パートタイム労働者も含めて、均衡待遇の規定について、明確化を図る。

⇒ 均等待遇規定(①職務内容と、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の差別的取扱いを禁止)について、有期契約労働者についても対象としてはどうか。

⇒ 均衡待遇規定(①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止)について明確化を図るため、待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき旨を明確化してはどうか。

⇒ また、現行のパートタイム労働法(第 10 条)においても、「職務の成果」「能力」「経験」といった要素については、賃金決定に際し勘案を求めている要素でもあることから、「その他の事情」の範囲が狭く解されることのないよう留意しつつ、「その他の事情」の中から新たに例示として明記してはどうか。

⇒ 比較対象となる者について、現行は、パートタイム労働法では同一の事業所に雇用される「通常の労働者」とし、労働契約法では同一の使用者に雇用される無期契約労働者としているが、近年は非正規雇用労働者自身が店長などの事業所の長であり、同一の事業所内に正規雇用労働者がいないケースも見られるため、同一の使用者に雇用される

正規雇用労働者を比較対象としてはどうか。

⇒ こうした短時間労働者・有期契約労働者の均等待遇規定・均衡待遇規定等について、解釈の明確化を図るため、ガイドライン(指針)の策定根拠となる規定を設けてはどうか。

## 2 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

### 【働き方改革実行計画(平成 29 年3月 28 日働き方改革実現会議決定)抜粋】

#### ②労働者に対する待遇に関する説明の義務化

裁判上の立証責任を労使のどちらが負うかという議論もあるが、訴訟においては、訴える側・訴えられる側がそれぞれの主張を立証していくことになることは当然である。不合理な待遇差の是正を求める労働者が、最終的には、実際に裁判で争えるような実効性ある法制度となっているか否かが重要である。企業側しか持っていない情報のために、労働者が訴訟を起こせないといったことがないようにしなければならない。この点は、訴訟に至らずとも、労使の話合いの際に労働者が不利になることのないようにするためにも重要である。

現行制度では、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者のいずれに対しても、比較対象となる正規雇用労働者との待遇差に関する説明義務が事業者に課されていない。また、有期契約労働者については、待遇に関する説明義務自体も事業者に課されていない。

今般の法改正においては、事業者は、有期雇用労働者についても、雇入れ時に、労働者に適用される待遇の内容等の本人に対する説明義務を課する。

また、雇入れ後に、事業者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の求めに応じ、比較対象となる労働者との待遇差の理由等についての説明義務を課する。

⇒ 現行のパートタイム労働法においては、短時間労働者については、事業主に対し、以下の i)～iii)の説明義務を課しているが、有期契約労働者についても同様としてはどうか。

- i) 特定事項(昇給・賞与・退職手当の有無)に関する文書交付等による明示義務、その他の労働条件に関する文書交付等による明示の努力義務(雇入れ時)(パートタイム労働法第6条第1項・第2項)

ii) 待遇の内容等に関する説明義務(雇入れ時)(パートタイム労働法第 14 条第 1 項)

iii) 待遇決定等に際しての考慮事項に関する説明義務(求めに応じ)(パートタイム労働法第 14 条第 2 項)

⇒ また、これらに加え、短時間労働者・有期契約労働者が求めた場合には正規雇用労働者との待遇差の内容やその理由等についての説明義務を課してはどうか。

⇒ さらに、説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止してはどうか。

### 3 行政による裁判外紛争解決手続等

#### 【働き方改革実行計画(平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定)抜粋】

##### ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備

不合理な待遇差の是正を求める労働者にとって、最終的に裁判で争えることを保障する法制度を整備するが、実際に裁判に訴えたとすると経済的負担を伴う。

このため、裁判外紛争解決手段(行政 ADR)を整備し、均等・均衡待遇を求める当事者が身近に、無料で利用できるようにする。

⇒ 現行のパートタイム労働法においては、短時間労働者については、行政が必要と認めた場合の事業主に対する報告徴収・助言・指導・勧告の規定が設けられた上で、法による義務範囲が明確な規定に関しては、公表の規定が設けられており、また、行政 ADR(裁判外紛争解決手続)として、労働局長による紛争解決援助や、調停の規定が設けられているが、有期契約労働者についても、短時間労働者と併せてパートタイム労働法に諸規定を移行・新設することにより、行政による履行確保措置の対象とするとともに、行政 ADR が利用できるようにしてはどうか。

⇒ なお、現状では、均等待遇規定については報告徴収・助言・指導・勧告の対象としているが、均衡待遇規定については、報告徴収・助言・指導・勧告の対象としていないが、前述(1(3))のとおり、均衡待遇規定を含めガイドライン(指針)の策定により解釈を明確化できるものが出てくることから、均衡待遇規定に関しても解釈が明確でないグレーゾーンの場合は報告徴収・助言・指導・勧告の対象としない一方、解釈が明確な場合は、報告徴

収・助言・指導・勧告の対象としてはどうか。

その際は、均衡待遇規定については、従来どおり、公表の対象とはしないこととしてはどうか。

また、行政 ADR については、均等・均衡待遇を求める労働者の救済を幅広く対象としてはどうか。

#### 4 その他

○ 現行のパートタイム労働法では、短時間労働者には、国による施策の基本方針の策定、就業規則の作成・変更時の意見聴取(努力義務)、通常の労働者への転換、労働者からの相談体制の整備、雇用管理者の選任等の規定が設けられているが、有期契約労働者についても同様に、これらの規定の対象としてはどうか。