

M&P Legal Note 2014 No.3-2

人事担当者が押えておくべき平成26年度通常国会における労働関係法のポイント

2014年7月1日

松田綜合法律事務所
弁護士 荒川 仁雄

ねじれ国会が解消されてから、国会の立法の数的向上が見られます。平成26年度の通常国会（第186回国会）においても多数の立法が成立しましたが、労働分野でも多数の法改正、新規立法がなされました。

自民政権に交代して政策の方針変更が様々な分野で見られますが、今国会の労働分野の立法及び法改正では、民主党政権時代の労働者よりの立法から一転したというわけではなく、労働者保護をさらに進めた立法と、規制緩和をした立法が混在しているという状況です。

本稿では、平成26年度の通常国会で成立、審議された多数の労働分野の新規立法及び法改正のうち、特に企業担当者が把握しておくべき必要性の高い、①「改正パートタイム労働法」、②「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」の重要なポイントについて簡単に取り上げます。なお、本稿執筆時点（2014年6月末）では、②は成立せず、閉会中審査（継続審査）となりました。よって、②については、内閣が国会に提出した内容に基づいてのコメントとなりますので、ご了承ください。

1 改正パートタイム労働法

- (1) 正社員との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大

パートタイム労働法は通称であり、正式名称は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」といいます。したがって、対象となるのは1週間の所定労働時間が正社員に比べて短い労働者となります。

パートタイム労働法では、以前から、①職務内容が正社員と同一、②人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一、③無期労働契約を締結している又は反復更新により無期と同視される、パートタイム労働者については、正社員との差別的取扱いが禁止されていました（改正前パートタイム労働法8条1項2項）。

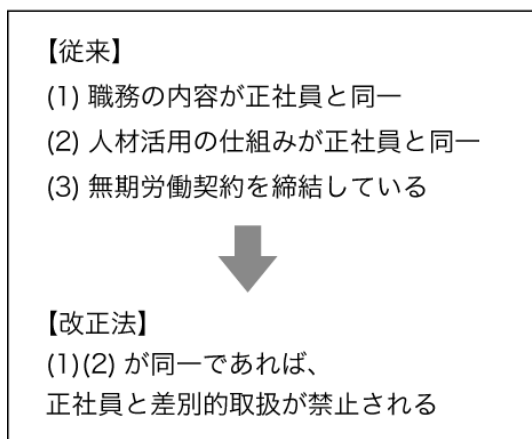
今回の改正では、この差別的取り扱いの禁止の条件のうち③が削除され、①②を満たすパートタイム労働者に対する、差別禁止が義務付けられました（改正後9条）。ちなみに、差別禁止の内容は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利

用その他の待遇とされており、労働条件全般にわたることになります。

したがって、今回の改正で新たに差別的取扱いが禁止されるのは、職務内容と人事運用面が正社員と同一であるものの有期雇用であるパートタイマーということになります。

このような①と②が正社員と同一であるパートタイム労働者の数について、厚生労働省は全国で10万人ほどと見積もっています。

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者



(厚生労働省 HP より)

差別的取扱い禁止の内容とは？

- 賃金
 - ・ 職務関連賃金
(基本給／賞与／役付手当等)
 - ・ 上記以外の賃金
(退職手当／家族手当／通勤手当等)
- 教育訓練
 - ・ 職務遂行に必要な能力を付与するもの
 - ・ 上記以外のもの
(キャリアアップのための訓練など)
- 福利厚生
 - ・ 給食施設／休憩室／更衣室
 - ・ 上記以外のもの
(慶弔休暇／社宅の貸与等)

(厚生労働省 HP より)

(2) 短時間労働者の待遇の原則の新設

上記 (1) を満たすパートタイム労働者には、正社員と同一の待遇をしないといけないこととなりますが、このほかに、職務内容及び人事運用が正社員と異なるため、同一の待遇としなくてもよいパートタイム労働者についても、待遇を決める際の原則が法定化されました(改正後8条)。その原則というのは、正社員との待遇の差は「短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度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。」というものです。これは従来から言われていた「均衡待遇」といわれるもので、待遇の違いについて、職務内容又は人事運用面の違いに相応するものであることを求めるものです。

今回の改正でこの条文が新設されたことで、「均衡待遇」の要請はより重くなることとなりますが、一方で、賃金についての「均衡待遇」を努力義務としている条文は、今回の改正でも存続している(改正前9条1項、改正後10条) ことにも留意が必要でしょう。

2 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案

(1) 有期雇用の無期転換制度の特例の仕組み

平成24年の改正労働契約法によって、有期雇用の無期転換制度が創設されました。その内容は、大まかにいうと有期契約を更新して通算5年を超える雇用契約を締結した場合には、労働者に無期転換権が生じるというものです。

この無期転換制度に対する特例が、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法

(以下「特別措置法」といいます)で設けられる
予定です。

この特例の対象となる有期雇用契約は二種類で、
①高度専門的知識等を有する有期雇用労働者、②
定年後の雇用継続制度で有期雇用を選択した場合
の有期雇用労働者、となります。

(2) 高度専門的知識等を有する有期雇用労働者 の特例

①高度専門的知識等を有する有期雇用労働者に関
する特例の内容を、詳しく述べると、a 5年を超
える一定の期間内に完了することが予定されてい
る業務に就く、b 高度専門的知識等を有する有期
雇用労働者、については、その一定の期間内に完
了することが予定されている業務に就く期間（上
限10年）は、無期転換権発生の期間が延長され
ます（特別措置法8条1項）。

正確には、「5年を超える」契約を締結すると無
期転換権が発生するところ、この「5年」が「そ
の一定の期間内に完了することが予定されている
業務に就く期間（上限10年）」に修正されます。
したがって、その業務の終了後の契約を更新した
場合に、無期転換権が発生することになるという
ことになります。

高度専門的知識等（条文の文言としては「専門的
知識等」とされています）とは、専門的な知識、
技術又は経験であって、高度のものとして厚生労
働大臣が定める基準に該当するもの（特別措置法
2条1項）とされており、別に基準が定められる
ことになります。

また、特例適用対象である労働者の要件としては、
年収の要件も課される予定であり、専門的知識だ
けではなく年収が厚生労働省令で定める金額以上
であることが求められており（特別措置法2条3

項1号）、この厚生労働省令は追って定められる
ことになります。

(3) 定年後の雇用継続制度で有期雇用を選択し た場合の有期雇用労働者の特例

②定年後の雇用継続制度で有期雇用を選択した場
合の有期雇用労働者に関する特例の内容を詳しく
述べると、60歳以上の定年の後に引き続いて雇
用される場合又は特殊関係事業主に雇用される場
合で、有期雇用契約を締結する場合には（特別措
置法2条3項2号）、その契約期間中は無期転換
権が発生しないことになります（特別措置法8条
2項）。

これは要するに、平成24年の改正高年齢者雇用
安定法によって、義務付けられた65歳までの高
年齢者雇用確保措置のうち、継続雇用制度を採用
して、その内容として有期雇用を選択した場合に、
その継続雇用の期間は無期転換権が発生しないと
するものです。継続雇用制度は元から勤めていた
事業主による継続雇用の他、要するにグループ会
社のことである特殊関係事業主に移籍しての継続
雇用も認められていますが、どちらの継続雇用で
も無期転換権は発生しないということになります。
平成24年改正労働契約法の内容には、例外が一
切定められていなかったことから、高年齢者の継
続雇用でも5年を超える契約に至ってしまった場
合、無期転換権が発生してしまうという指摘は当
初からなされていました。この特別措置法によっ
て、この指摘に応えたこととなります。

(4) 厚生労働大臣の認定の必要性

一点、重大な注意点があります。上記のような特
例の適用を受けるには、さらに①②の労働者につ

いての雇用管理に関する措置についての計画を作成して、厚生労働大臣の認定を受けることが必要とされています。上記で記載した要件に該当するだけで特例の適用が受けられるわけではないのです。

雇用管理に関する措置についての計画とは、①「高度専門的知識等を有する有期雇用労働者」については、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等の計画（特別措置法4条2項）、②「定年後の雇用継続制度で有期雇用を選択した場合の有期雇用労働者」については、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の計画（特別措置法6条2項）となります。

(5) 実務上の留意点

改正高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の採用に当たり、大半の企業は継続雇用制度を採用したことが明らかになっています。そしてその大半は有期雇用であると考えられることから、この特別措置法の特例の適用の可否は非常に大きな意味を持つてくることが予想されます。

現時点では法案成立前であるため、②「定年後の雇用継続制度で有期雇用を選択した場合の有期雇用労働者」に関する雇用管理措置の計画について具体的な内容は明らかになっていませんが、厚生労働大臣の認定が必要であるという重大なプロセスに鑑み、情報収集と適切な計画策定の必要性は極めて高いといえるでしょう。

<本件に関するお問い合わせ>

弁護士・社会保険労務士 荒川 仁雄
arakawa@jmitsuda-law.com

松田綜合法律事務所
〒100-0004

東京都千代田区大手町二丁目6番1号
朝日生命大手町ビル7階
電話：03-3272-0101 FAX：03-3272-0102