

【テーマ】パートタイム労働者と正規労働者の労働条件格差の合理性

＜事件の概要＞ パートタイム労働者であるAは、会社との間で期間の定めのある労働契約を反復・更新していたが、会社が契約の更新を拒否したため、雇止めの無効を訴えるとともに、正規労働者との労働条件の格差が、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」という。）第8条第1項に違反するとして、賞与、休日の割増分の差額、退職金等の損害賠償を求めた。

＜裁判所の判断＞ 裁判所は、有期労働契約の更新拒否について、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められず雇止めは無効であると判示した。また、正規労働者とAの賞与額が大幅に異なる点、休日の割増分の差額の点、退職金の支給の有無が異なる点について、差別的取扱いであると認め、賞与の差額等の支払いを命じた（ニヤクコーポレーション事件・平 25.12.10 大分地判）

【解説】

○ 改正前のパートタイム労働法は、(1)職務の内容（業務内容や責任の程度）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者であって、(2)職務の内容及び配置が通常の労働者と同一の範囲で変更されると見込まれる者で、(3)当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結している者については、短時間労働者であることを理由として、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等の格差を設けてはならないとしていました（同法第8条第1項）。

○ 上記判決は、正規労働者との職務の内容等の同一性判断に当たって、Aと会社間の雇用関係の実態において、Aの業務は正規労働者と同一であり、転勤・出向の点で大きな差異があったとは認められず、また、正社員と準社員の間で配置の変更の範囲等も大きく異なっていないと判断しました。

また、Aと会社間の労働契約は反復更新されることにより、期間の定めのない労働契約（同法第8条第2項）に該当するとし、Aは通常の労働者と同視すべき短時間労働者（同法第8条第1項）に該当するとして、賞与等の差額相当分について会社の損害賠償責任を認めています。

○ 平成27年4月1日から施行された改正パートタイム労働法では、上記(3)の無期労働契約の締結の要件がなくなり、正規労働者との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の範囲が拡大されました（改正法第9条）。

また、全てのパートタイム労働者について、正規労働者と待遇を相違させる場合、その相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、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原則が新たに規定されました（改正法第8条）。

更に、事業主には、パートタイム労働者を採用する際に、その待遇の内容について説明する義務が新設されました（改正法第14条第1項）。事業主は、説明を求められた時の説明義務（同2項）と併せ、パートタイム労働者が納得できるような説明を行う必要があります。これらの義務に違反する場合、事業主は、所轄の労働局長から改善の勧告を受け、それに従わない場合には、その旨が公表される場合があります（同18条2項）。

【ポイント】

- 通常の労働者と同視すべき短時間労働者について、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定等について、差別的取扱いをすることは許されません。
- 全てのパートタイム労働者について、正規労働者と待遇を相違させる場合は、その相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、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いけません。