

医業経営情報

NO. 61 改正パートタイム労働法について

改正パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律）が平成20年4月1日から施行されます。

この法律は職務および人材活用の仕組み・運用等が正社員と同じパートタイムには正社員との待遇（賃金、賞与、退職金、家族手当等）に差をつけることを禁止するいうもので、診療報酬マイナス改定が続き経営が厳しくなっている医療業界にとって大変迷惑なものです。法律である以上、遵守する必要があります。

もともと病医院の場合は、看護師や薬剤師など資格が異なる職種であれば仕事内容は当然異なりますが、正社員でもパートタイムでも同じ職種（例えば看護師）に就いているのであれば仕事内容はほとんど同じというところが多いと思います。

さらに、診療報酬マイナス改定により収入減が続く病医院ではパートタイムを活用しているところが多く、もし平成20年4月以降、全てのパートタイムの待遇を正職員と同じにするとかなりの経費増加になり、その為に赤字になってしまう病医院も出てくると思います。

そこで今回はまず、改正パートタイム労働法について解説し、次にどのように対処すべきかまとめてみました。

改正パートタイム労働法の内容

①パートタイム労働法の対象者

パートタイム労働法の対象となる「短時間労働者」は、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（正社員）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者となります。

したがって、パートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員など呼称は問わず、上記の条件に当てはまる労働者であれば、この法律の対象者となります。

②改正の主なポイント

■雇入れ時の労働条件の明示が義務化

今まで労働条件の明示は努力義務でしたが、平成20年4月1日以降は義務化されました。明示する労働条件には退職手当、賞与、昇給の有無も含まれる予定です。

この義務に違反すると、10万円以下の過料に処せられます。

■正社員と同視すべきパートタイムの待遇の差別的取り扱いが禁止

改正パートタイム労働法ではパートタイムを下表の区分に分け、その区分ごとの待遇を定めています。

| 【パート労働者の態様】 正社員と比較して、 | | | 賃 金 | | 教育訓練 | | 福利厚生 | |
|-------------------------------|---------------------------------------|----------------------|---------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|---|--|-------------------------------------|
| 職務 (仕事 の内容 及び責 任) | 人材活用 の仕組み (人事異動 の有無及 び範囲) | 契約期 間 | 職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等 | 左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等 | 職務遂行 に必要な 能力を付 与するも の | 左以外のも の(ステップ アップを目 的とするも の) | 健康の保持 又は業務の 円滑な遂行 に資する施 設の利用 | 左以外の もの(慶弔 休暇、社 宅の貸与 等) |
| [1] 正社員と同視すべきパート | | | | | | | | |
| 同じ | 全雇用期間を通じて同じ | 無期or 反復更新により無期と同じ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ |
| [2] 正社員と職務と人材活用の仕組みが同じパート | | | □ | — | ○ | △ | ○ | — |
| 同じ | 一定期間は同じ | — | | | | | | |
| [3] 正社員と職務が同じパート | | | △ | — | ○ | △ | ○ | — |
| 同じ | 異なる | — | | | | | | |
| [4] 正社員と職務も異なるパート | | | △ | — | △ | △ | ○ | — |
| 異なる | 異なる | — | | | | | | |

(講じる措置)
◎…パート労働者であることによる差別的取扱いの禁止
○…実施義務・配慮義務
□…同一の方法で決定する努力義務
△…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

上記 [1] の正社員と同視すべきパートタイムの待遇は法律で義務化されていますが、上記 [2] ～ [4] のパートタイムの待遇は努力義務です。

なお、都道府県労働局は必要と認めるときは事業主に対して報告を求めること、助言・指導・勧告をすることができますが、待遇差別に対する罰則規定はありません。

■パートタイムから正社員への転換推進措置が義務化

パートタイムから正社員への転換を推進するために以下の措置のうちいずれか1つを講ずることが義務化されました。

- ①正社員の募集を行う場合に、その募集情報をパートタイムにも周知する
- ②正社員の配置を新たに行う場合に、その希望を申し出る機会をパートタイムにも与えること
- ③正社員への転換のための試験制度を設けるなど正社員への転換措置を講ずること

改正パートタイム労働法への対処のしかた

改正パートタイム労働法で一番問題となるのは「正社員と同視すべきパートタイムの待遇の差別的取り扱いが禁止」です。

そこでこの件についてどう対処すべきかにスポットを絞って説明いたします。

①フルタイムパートは改正パートタイム労働法の対象外

改正パートタイム労働法の対象者は短時間労働者とされています。それでは正社員と同じ労働時間で働くフルタイムパートの扱いはどうなるのでしょうか？

結論を言うとフルタイムパートは改正パートタイム労働法の適用対象外ですので、フルタイムパートについては正社員と同視すべきパートタイムのように待遇差別的禁止が義務化されていません。

それでは全てのパートをフルタイムパートにすれば改正パートタイム労働法の適用対象外になり待遇に差を設けても良いかということ、そうとも言い切れません。

改正パートタイム労働法の成立時に合わせて提出された附帯決議で、「いわゆるフルタイムパートについても本法の趣旨が考慮されるべきであることを広く周知し、都道府県労働局において、相談に対して適切に対応すること」とされています。

しかし、フルタイムパートについては都道府県労働局（労働基準監督署）も指導の根拠となる法律がありませんので、現時点では待遇差別云々というのは企業の努力（判断）に委ねられているのが原状のようです。

②就業規則は正社員とパートタイムと分けて作成

正社員とパートタイムの職務および人材活用の仕組み・運用等が同じだと、待遇の差別的取り扱いが法律で禁止されます。

もし、同じ待遇にしたくないのであれば、おのずと正社員とパートタイムの就業規則は変わってきますので、正社員とパートタイムの就業規則は分けるべきです。

③職務と人材活用の仕組みを分ける

冒頭で病医院の場合は同じ職種（例えば看護師）に就いているのであれば、正社員でもパートタイムでも同じような仕事内容のはずだと書きました。

職務とは仕事の内容と責任のことですので、仕事の内容に差がなければ責任や人事活用の仕組みで差をつけるしかありません。この時、1つのことで差をつけるのではなく、細かい違いでも良いのでいくつかのことで差を設けることが大切です。

1つだけでは正社員とパートタイムに大差がないと感ずることで、複数を差別の理由として挙げられると、なんとなく大差があるように感じられますし、待遇の違いを説明しやすくなるからです。

責任や人材活用の仕組みや運用に差をつけるものとして次ページのようなものがあります。

■責任の違い

責任にはトラブル発生時や臨時・緊急時の対応などや、部下の管理責任、及び日報などの報告責任義務があります。

これらの責任を正社員には追わせ、パートタイムには追わせないようにすることで、責任が異なってきます。

■シフト管理は正社員がやる

シフト管理はとても大切であり、かつ責任が重い業務です。ですからシフト管理は正社員の業務とし、万が一急な欠員が発生した時は正社員からカバーするというように規定しておけば、責任が異なってきます。

■残業や休日出勤による労働時間の違い

正社員であれば業務上の必要があれば残業をする必要もあるし休日出勤をする必要があるが、パートタイムであれば基本的に残業はなく休日出勤もないと規定しておけば、人材活用の運用が異なってきます。

■人事異動や配置転換は正社員のみにする

人材活用の仕組みや運用が異なるものの具体例として厚生労働省があげるものに、転勤や部門間異動などの配置転換が正社員にはあるがパートタイムにはないという例があります。一般企業や官庁では将来のリーダー候補には様々な職場を経験させるのが一般的だからです。

病医院では一般企業や官庁のように人事異動や職場転換はほとんどありませんが、それでも正社員には人事異動があり得て、パートタイムには基本的には人事異動はないと就業規則に記載するだけで、人材活用の仕組みが異なってきます。

■正社員はリーダー養成研修などへの出席を強制とする

将来のリーダーになるためのステップアップ教育訓練は正社員であれば強制的に出席する義務があるとし、パートタイムは出席する義務がないとすることも、人材活用の仕組みが異なってきます。

④パートタイムは有期契約にする

雇用契約が有期契約であっても、反復更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる場合は、無期契約と見なされてしまいます。

ですからパートタイムを雇用する時は有期契約であることをしっかり説明した上で、更新時には必ず事前に面接を行い、契約を更新するか否か話し合い、更新するのであれば次期の契約内容を労使双方で確認した上で、必ず新しい雇用契約書を作成すべきです。更新時に新しい雇用契約書を必ず作成するということは、自動更新（反復更新）はしないという意思表示になります。

こうすることで有期契約のパートタイムとなり、改正パートタイム労働法の対象外となります。

以上、改正パートタイム労働法への対処のしかたをまとめましたが、フルタイムパートであっても、正社員とは別の就業規則を作成し、就業規則の中で責任や人材活用の仕組み・運用が正社員と違う旨をしっかりと規定しておくべきです。

現時点ではフルタイムパートは改正パートタイム労働法の適用対象外ですが、いつフルタイムパートも同法と同様に取り扱うという厚生労働省発の通知が出てもおかしくないからです。

とにかく労働基準監督署の調査があった時は資料が揃っているかが指導対象となるかどうかのポイントですので、就業規則を始めとした資料で正社員とパートタイムでは責任や人材活用の仕組み・運用が異なることがわかるようにしておくことが大切です。

また、努力義務ではなく、法律で義務化された雇い入れ時の労働条件の明示などはしっかり行うようにして下さい。労働基準監督署の調査でも努力義務とされている事項はあまり深く追求されませんが、義務化のものを行っていないと即指導の対象となりやすいからです。

平成19年10月7日

西岡秀樹税理士事務所

<http://www013.upp.so-net.ne.jp/nishioka/>

文責 西岡秀樹