

大滝・馬場人事労務研究所便り

パート・有期社員待遇改善、どのくらい進んで
る？～（独）労働政策研究・研修機構調査から

◆パートタイム・有期雇用労働法の施行

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくすため、2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法（以下、パート・有期雇用労働法という）が施行されました。中小企業への適用は、2021年4月1日からとなっています。

法の施行を前に行われた企業へのアンケートが（独）労働政策研究・研修機構から公表されましたが、今後の企業対応について参考になる点があります。

◆待遇差の理由等についてどの程度、説明できるか

パート・有期雇用労働法では、本人からの求めがあれば、正社員とパート・有期との待遇差の理由等を説明しなければなりません。「大半の待遇差を、説明できると思う」との回答は、パート・有期雇用労働法等について「内容まで知っている」企業では69.3%に上りましたが、内容がわからないなどとした企業では、45.1%にとどまっています。

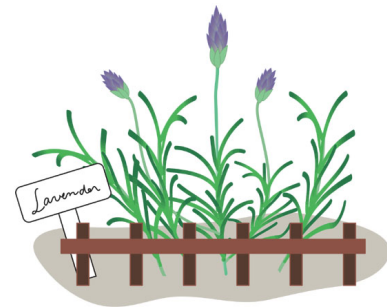
◆待遇差をなくすための取組み

正社員・正職員とそれ以外の労働者との間の不合理な待遇差をなくすためにこれまでに取り組んだ内容および今後取り組む予定の内容もまとめられています。

その中で、今後に行う予定とした割合のほうが多かった取組みとしては、次のものが挙がっています。

- ・退職金の導入や、退職金の算定方法等の見直し
- ・諸手当の導入や、算定方法等の見直し
- ・派遣労働者に係る制度や活用のあり方の見直し

基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し等は当然として、上記のような点も今後の取組みとして意識する必要があるでしょう。この調査はパート・有期雇用労働法の施行前に実施されたものですが、自社の現状としてはどうでしょうか。調査は賃金や賞与、手当や休暇制度等についての動向がわかる内容となっていますので、今後の取組みのために参考にしてみてはいかがでしょうか。



【労働政策研究・研修機構『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査結果 企業調査編】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/207-1.html>

4月1日から労災保険の特別加入の対象範囲が拡大されます

◆新たに3業種が加入の対象に

労災保険は、通常は企業で雇用されている労働者が補償の対象ですが、災害の発生状況の多い個人事業主に対して加入が認められている労災保険特別加入制度があります。現在、中小事業主や建設業の一人親方、農林漁業の従事者、海外派遣者などが特別加入の対象ですが、4月1日からその対象範囲が拡大されることになります。

新たに対象となるのは以下の業種です。

- ・芸能従事者……テレビや映画、舞台の俳優・監督・演出家・スタッフ、音楽家など
- ・アニメーション制作従事者（アニメーター）
- ・柔道整復師

特に芸能従事者は、業務中のケガや事故が多いことから特別加入の対象になるのを強く希望しており、長年の議論によって認められることになりました。厚生労働省によると、これらの3業種の就業者は約29万人いるとされ、約1万5,000人の加入を想定しています。

◆創業支援等措置の対象となる高齢者も加入可能に

また、労災保険特別加入の対象の拡大は、4月1日施行の年

高齢者雇用安定法改正によって新設された創業支援等措置の対象者にも適用されることとなります。

創業支援等措置は、65歳から70歳までの労働者の就業機会を確保するための高齢者就業確保措置(努力義務)の1つで、雇用によらない措置のため、企業は高齢者との業務委託契約を締結する必要があります。また、措置の実施に関する計画書の作成や、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の同意が必要となります。

◆補償を受けるには？

労災保険特別加入制度では、それぞれの業種の対象者によって組織される特別加入団体(中小事業主の場合は事務処理を委託する労働保険事務組合)に加入し、その団体(または事務組合)を通じて所轄の労働基準監督署に手続きを行うことで補償を受けることができます。したがって、今回新たに加わった業種の加入希望者や高齢者は、既存の特別加入団体に加入または新たに団体を設立する必要があります。

～今月の判例研究～

今月は、自転車との接触事故を起こし、すぐに申告しなかった69歳のタクシー運転手を雇止めた日の丸交通足立事件(東京地判令和2年5月22日)を解説します。事案は以下の通り。Xはタクシー運転手(正社員)として昭和57年にY社に入社し、平成29年4月18日、67歳で定年退職した。定年退職後、XとY社との間で雇用期間を1年間とする囑託雇用契約(以下「雇用契約」という。)を締結し、平成30年4月に雇用契約は同一内容で更新されていた。平成30年11月、Xは乗務中、ホテル付近で自転車と接触した(以下「本件接触」)。本件接触後、自転車の運転者は走り去り、ホテルで乗客を降ろした後、Xは警察やY社に連絡することなく引き続き営業を続けていた(以下「本件不申告」)。本件接触及びその報告義務違反は、Xの交通違反点数として登録されていない。平成31年3月19日、Y社はXに対し契約期間満了通知書(雇止め通知書)を交付した(以下「本件雇止め」)。更新しない理由として、「乗務中に道路交通法第72条違反(報告義務違反)及び第17条違反(歩道手前での一時停止義務違反)に相当する行為を犯した」こと、Xの行為は、就業規則所定の懲戒解雇事由に違反する行為であり、乗務員としては不適格であると記載されていた。X、雇止めは無効としてY社を提訴。東京地判は以下の理由でXの訴

えを認めました。労働契約法第19条2号は、「労働者が有期労働契約の期間満了時に有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるときは、会社の更新拒絶は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとして、会社は、従前の有期労働契約と同一の労働条件で当該労働契約の申込みを承諾したものとみなす。」と規定しています。Y社は、Xの年齢が、高齢者雇用安定法の定める雇用確保措置の上限年齢(65歳)を超えていることや、タクシー事業においては、不適格者を乗務から外す必要性が高いこと、XとY社との間の雇用契約の更新回数が1回であることから、Xに雇用契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由はないと主張しました。判決は、Y社において、タクシー運転手が定年である67歳に達した後も雇用契約を締結して雇用を継続してきたこと、タクシー運転手のうち、70歳以上の運転手は16%に上ること、Xは昭和57年からタクシー運転手として勤務し、定年後の雇用契約についても契約書や同意書等の書面の作成がないまま、雇用契約を1度更新した事実と照らすと、69歳に達したXにおいても体調や運転技術に問題がない限り雇用契約が更新され、タクシー運転手としての雇用が継続すると期待することについて合理的な理由があるとししました。また、本件接触は左後方の不確認という単純なミスによるもので、接触した自転車の運転手は、倒れた様子は見受けられず、接触後すぐに立ち去っていることから、本件接触及び不申告は、悪質性の高いものとはいえないこと、警察においても本件接触や不申告を道交法違反と扱って点数加算していないことを踏まえれば、本件接触、本件不申告をのみを理由とする雇止めは重すぎるとしました。有期雇用者の契約更新へ合理的期待の有無は、会社と労働者をめぐる個別の事情によります。本件のXは、タクシー運転手として三十数年間、人身事故を起こすことなく業務に従事し、優秀なタクシー運転手であったこと、本件接触・不申告が警察からも重大な事故と扱われていないことがX勝訴の大きな要因になっていると思われます。これが人身事故として扱われ、Xが必ずしも優秀な運転手でなかった場合には年齢の観点からも逆の結論になる可能性が高かったのではないかと思います。(大滝)

～今月のトピックス～

コロナウイルスワクチンの接種が、医療従事者、高齢者を対象に始まりました。今後私達労働者にもワクチンの接種が始まることとなります。担当大臣等からは、「接種する際に休暇を取得できるような環境整備を検討する」「ワクチン休暇を導入したい、」といった発言があったようです。接種に要する時間を有給にするか無給にするか、接種後の体調不良についての休業をどのような対応にするかなど、その適応基準が必要になりそうです。会社として「対応をどのようにするか」の準備を、早めに進めておきましょう。(馬場)