

## 特集「改正パートタイム労働法が成立！」

info 創刊号で説明しました、正社員並みの労働条件のパート労働者について、給与などの面での差別的待遇を禁止することを柱とした改正パートタイム労働法が、6月25日の参院本会議で与党などの賛成多数で可決、成立しました。平成20年4月1日から施行されます。

同法は、再チャレンジ支援策の一環として位置づけられ、  
 < 1 > 職務内容や勤務時間の長さが正社員とほぼ同じ  
 < 2 > 契約更新を繰り返したり、雇用期間が限定されていない  
 などの条件を満たすパート労働者については、賃金や福利厚生など、すべての待遇面で正社員との差別を禁止した。厚生労働省によると、こうした「正社員並みパート」は、約1200万人とされるパート全体の数%程度いるといわれています。パートを雇う企業に対しては、社内で正社員になるための応募の機会を設けるなど、正社員への転換の機会を義務づけましたが、重要な法律なので再度概要をご説明します。

### \* パートタイム労働指針のポイント \*

#### 1 労働関係法令の遵守

労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法、労災保険法などの労働関係法令を遵守する

#### 2 正社員との均衡を考慮した処遇

就業の実態、正社員との均衡などを考慮して処遇する

#### 3 正社員との均衡を考慮した賃金

パートタイム労働者の賃金、賞与、退職金について、その就業の実態や正社員との均衡などを考慮して定めること

#### 4 職務内容等に応じた処遇

パートタイム労働者の賃金を単一の時給にするのではなく、職務の内容、意欲、能力、経験、成果などに応じて処遇する

(例) 職務の内容などを踏まえた賃金水準の見直し

職務手当・役職手当・成果手当の支給

昇給・昇格制度や成績による考課制度の整備

なお、意欲、能力、経験、成果などのうち、どの要素に基づいて判断するかは各企業の実情に応じて決められるべきものですが、総合的・客観的な判断がなされるべきものです。パートタイム労働者の処遇が意欲などを含めた総合的な評価の結果である場合も、評価の要素・基準などについて客観的な説明ができることが求められます。

#### 5 正社員としての処遇

所定労働時間が正社員とほとんど同じパートタイム労働者のうち、正社員と同様の就業の実態にあるにもかかわらず、労働条件その他の処遇について正社員と区別して取り扱われているものについては、正社員としてふさわしい処遇をするようにしてください。「所定労働時間が正社員とほとんど同じ」の考え方は、所定労働時間が正社員と比べては短いものの、その程度が1割から2割程度までには至らないパートタイム労働者のこととされています。

#### 6 労働時間への配慮

パートタイム労働者の多くは、家庭生活との両立などのために、短時間かつ自己の都合に合う一定の就業時間帯を前提として勤務しているため、フルタイムの労働者に比べて一般的に時間の制約が厳しく、残業も困難です。事業主は、このような事情を十分考慮して労働時間・労働日の設定・変更を行うとともに、できるだけ所定労働時間を超えた残業、所定労働日以外の日の労働をさせないようにしてください。

#### 7 教育訓練の実施

従業員の職業能力の開発・向上などを図るための教育訓練については、パートタイム労働者に対しても、その就業の実態に応じて実施するようにしてください。

#### 8 正社員に応募する機会

正社員を募集しようとするときには、現在雇用している同種の業務に従事しているパートタイム労働者に対して、あらかじめ募集を行う旨と募集の内容を周知するとともに、正社員として雇用されることを希望するパートタイム労働者に対し、応募する機会を優先的に与えること

#### 9 正社員への転換

パートタイム労働者が正社員への転換を希望するとともに、パートタイム労働者と事業主のニーズが合致する場合には、事業所の実情に即して正社員へ転換することが可能となるような条件を整備してください。この「条件の整備」としては、次のような措置が考えられます。

- ・ パートタイム労働者から正社員へ転換する制度の導入
- ・ 能力・経験に応じた職務ランクを設けて一定のランク以上のパートタイム労働者は正社員とする制度の導入
- ・ 正社員への転換に向けた教育訓練・能力開発を行うこと
- ・ 正社員への転換に関する情報提供

以上が概要ですが、パートの扱いが難しくなります。



## 判例から考える – 競業禁止 –

### 競業禁止義務とは？

企業の危機管理の一環として、退職社員による機密やノウハウ漏洩を防ぐために、競業禁止義務を課する会社が多くあります。社員が退職後に同業他社へ就職したり独立自営した場合、会社のノウハウや機密がそのまま大量に外部に洩れることになることを防ぐため、退職した社員には競合する会社に就職させないよう義務を課するわけです。しかし、退職後にどういう会社に勤めようが、独立自営しようがそれは個人の勝手に、他人にとやかく言われることはありません。ましてや日本国憲法は、職業選択の自由を基本的人権の1つとして保障しています。したがって、就業規則にどう盛り込もうが一般的に労働者は会社を退職すれば同業他社に就職しようが独立自営業を営もうが自由なわけです。

### ではなぜ無駄な事項を就業規則に盛り込むのか？その真意は？

それは、もし労働者が競業他社に就職したことにより、それが理由で自社が打撃を受け多大な損害を生じた時に、その損害を賠償させるための予防策なのです。損害を与えた当事者として特定するため、事前に特約を結んでおくのです。根拠として就業規則に競業禁止義務をとりあえず盛り込んでおく、というわけなのです。しかし、これには色々な問題を含んでおり、過去の裁判においてもまちまちです。まず第一に就業規則は就業中に効果を発するものです。したがってその会社をやめてしまえば効力はありません。しかし判例では競業禁止義務を課するにはまず特約が必要としているのです。

「習得した業務上の知識、経験、技術は労働者の人格的財産の一部をなすもので、これを退職後にどのように生かして利用していくかは各人の自由に属し、特約もなしにこの自由を拘束することはできない」(昭43.3.27 金沢地裁判決「中部機械製作所事件」)

これを受けて、まず競業禁止義務を課するにはまず特約が必要、とうことで各社就業規則に盛り込むことになったというのがいささつです。次に競業禁止義務を盛り込んだ場合、それが有効であるかどうかについてはこういう判例があり、「必要最小限で合理的なものなら有効」としているものがあります。

\* 「競業禁止の内容が必要最小限の範囲であり、また当該競業禁止義務に従業員に負担させるに足りうる事情が存するなど合理的なものではない」(平12.6.19 大阪地裁判決平成11年(ワ)5880)

だからといって特約があれば、いつでも労働者に競業禁止義務を課することができるかというところはいきません。それには以下のように合理性が必要です。

- 1 競業禁止の期間や地域、職種の範囲
- 2 使用者の利益と労働者の不利益とのバランス
- 3 社会的利害(独占集中のおそれとそれに伴う一般消費者の利益)

を総合的に見て判断すべきものとしています (昭45.10.23 奈良地裁判決「フォセコ・ジャパン・リミテッド事件」)

### 社員の義務違反に対する会社の対抗措置の例

社員の義務違反に対する会社の対抗措置としては、(1)競業の差し止め請求 (2)損害賠償請求 (3)信用回復の措置などの法的措置をとることができます。

これらの法的措置は、不正競争防止法という法律に定められたものですが、企業が行う対抗措置には、このほか退職金の不支給または減額措置があります。

最高裁の判例では、「この場合の退職金の定めは、制限違反の就職をしたことにより勤務中の功勞に評価が減殺されて、退職金の権利そのものが一般の自己都合による退職の場合の半額の限度においてしか発生しないこととする趣旨であるから、労働基準法の規定や民法第90条の公序良俗の「規定等に何ら違反するものではない」(昭52.8.9 最高裁第二小法廷判決「三晃社事件」)と、退職金の減額を有効としています。

# こんなときどうする？

## タイムカード打ち忘れ

- Q. 従業員のタイムカード打ち忘れが多く、給料計算の際にはその確認に時間が多くさかれます。そこで就業規則に「タイムカードを打ち忘れただその日は欠勤扱いとする。」としようと思います。その条文は有効となるでしょうか？
- A. まず、法律は「実際はどうか？」を重視します。この場合、実際には8時間働いたのですから、タイムカードの打ち忘れ如何にかかわらず、実際に労働した分については会社は賃金を支払わねばなりません。
- 「打ち忘れた場合は欠勤扱いにする」というように就業規則にあるならそのような規則は無効です。
- 会社は労働者の労働時間を把握する義務があります。打刻忘れを理由に欠勤扱いにすることは許されず、むしろ使用者の管理怠情を問われることとなります。タイムカードの打刻忘れが多いなら、それを防止する措置を講じなければなりません。
- タイムレコーダーの打刻忘れを理由に欠勤として扱うことは許されませんが、それをたびたび繰り返す労働者に対して制裁措置を取ることは可能です。例えば何回繰り返した場合は減給処分にするとか、この場合も制裁に関する事項として就業規則に明記しなければなりません。

## 出張時の事故

- Q. 当社の従業員が2泊3日の予定で出張に出かけましたが宿泊先のホテルの露天風呂で転倒し、骨折しました。夕食後であったため飲酒もしていたようです。この事故が労災となるでしょうか？
- A. 業務を済ませ、飲食を終えての入浴が私的行為にあたることは間違いありませんが、出張中の時間はこのように割り切って考えることは妥当ではありません。というのは出張の場合は自宅を出て帰宅するまでの全過程に業務遂行性が認められているからです。つまり、会社の指揮命令下にあるということです。たとえ、ビールを飲んで、露天風呂にはいるという私的行為があっても出張中のある程度の私的行為は業務中であると容認されます。ただし、酒を多量に飲んで酩酊状態にあったり、ホテル内の娯楽施設で負傷したりというときは私的行為とみなされると思います。

## 試用期間の効果

- Q. 試用期間後の本採用への拒否はどのような場合に認められますか？
- A. 労働者を正式に採用する前に、3~6ヶ月程度ために試用することがあります。その間に社員としての適格性を判断します。不適格と判断された場合は本採用を拒否するものです。しかし、いつでも拒否できるかというとうそいふことは無く、拒否といえども労働契約の解除は解雇と同じですから、本採用の拒否には正当性を求められます。しかし、裁判所は試用期間中の解雇は、本採用後の解雇より広い裁量権を認めています。試用期間中に判断される事項は次のようなものがあります。
- 勤務成績 協調性 勤務態度 提出書類の不備 健康状態 出勤率
- このような事項に問題があれば、本採用の拒否が正当と認められます。



## 試用期間の長さ

- Q. 試用期間の長さはどのくらいまで認められるのか？
- A. 試用期間の長さについては一般には3ヶ月であり長くとも6ヶ月まででしょう。いつまでも試用期間といって引っ張るのは民法90条の公序良俗違反となります。しかし、判例では1年の試用期間も無効とする判断はしていません。つまり、1年を超える試用期間については無効となるでしょう。尚、試用期間中の解雇でも、14日を超えて使用した場合は、通常の解雇と同じく、30日前の解雇予告か30日分の解雇予告手当を支払わねばなりません。

<p style="text-align: center;">顧問先の動き</p> <p>6月24日にみほり峠小郡店の全面改装が終了し、「和み家」（なごみや）としてオープンしました。個室タイプの飲食店となりました。皆さんふるって食事にお越しください。</p>	<p style="text-align: center;">事務所からのお知らせ</p> <ol style="list-style-type: none"><li>7月10日開催予定のセミナー、今年も参加希望者が多く定員20名のところ30名以上の申し込みがありました。</li><li>前号で新職員紹介の名前が抜けていました。「岩坂美紀」さんです。今月もう一人新職員が入る予定です。</li><li>事務所内水槽に人間より早くクーラーが入りました。</li></ol>
<p style="text-align: center;">藤田からのお知らせ(1)</p> <p>このまえ「セクハラ・パワハラ・アカハラ」という文章を見ました。セクハラ・パワハラはわかりますが「アカハラ」とはなんぞやと調べましたら「アカデミックセクハラ」といい大学で教授などが教え子にセクハラをすることでした。何でも略語で書けばいいというものではないと思う。「アカハライモリ」というイモリがいることを知りました。</p>	<p style="text-align: center;">藤田からのお知らせ(2)</p> <p>「セクハラ」については、いざ発生して公になるとその社会的反響・制裁は想像以上に大きく会社が受けるダメージは小さくありません。セクハラを受けた人間が社内の相談受付に相談することは実際問題としてなかなかありません。そこで当社が社外セクハラ相談・対応機関となるための体制づくりにとりかかりました。次号で発表予定！</p>