

CONTENTS

最新労働事情解説

4

パワーハラスメント 最新事情とその対策

—職場いじめの背景と事件対応の実際—

●金子雅臣

- 6 1・パワハラとは何か？
- 6 2・「変化」というあいまいな時代
- 8 3・どんなことが起きているのか
- 12 4・職場のいじめと使用者責任
- 15 5・職場のストレスチェック
- 17 6・変わる時代に問われる管理職
- 17 7・パワハラを理解するために
- 21 質疑応答

最新労働法動向

24

改正パート労働法の 実務上の留意点

●和田一郎

- 26 1・短時間労働者の判断基準
- 28 2・短時間労働者の4つの類型とは
- 30 3・改正のポイント
- 33 4・裁判例に見るパートの類型と実務上の留意点
- 39 5・おわりに
- 40 質疑応答

パワーハラスメント 最新事情とその対策

～職場いじめの背景と事件対応の実際～

講師●労働ジャーナリスト 金子 雅臣（かねこ・まさおみ）



Profile

1943年生まれ。東京都労政事務所で長年にわたり労働相談に従事。現在、セクハラ・リストラ・職場のいじめ問題などを専門とするジャーナリストとして活躍。著書に『壊れる男たち－セクハラはなぜ繰り返されるのか』（岩波新書）、『パワーハラスメントなんでも相談－職場のいじめ・いやがらせで困っていませんか』（日本評論社）、『労働相談裏現場リポート』（築地書館）、『職場いじめ』（平凡社）ほか。

最近、行政への労働相談において急激に増加しているのが、職場いじめの問題です。従来は当事者間の問題とされていましたが、近年、職場いじめを理由とする自殺などが会社側の安全配慮義務違反とされる事案が相次いでおり、労使ともに対応が急務といえます。

今回はこの問題の第一人者である金子先生をお招きし、具体的な事例紹介と対応の実際、職場におけるいじめ問題を再

検討する際の留意点などについてご講演いただきます。

本定例会のポイント

Point 1 パワーハラスメントとは何か

パワハラとは、職場において、地位や人間関係で弱い立場の労働者に対して、精神的又は身体的な苦痛を与えることにより、結果として労働者の働く権利を侵害し、職場環境を悪化させる行為、と定義づけできる。

パワハラが増えた原因として、①仕事が増えて、スピードが求められ、ミスが許されない職場が増えたこと、②制度が変わり、職場環境が変わっても、意識を変えられないこと、があげられる。

Point 2 パワハラの類型

パワハラには、①リストラ型（解雇せず自己退職に追い込む）、②職場環境型（閉鎖的な職場で見られる）、③人間関係型（希薄な人間関係で摩擦が生じる）、④労働強化型（過度な仕事中心主義）、⑤セクハラ型（女性に対して差別的）という5つの類型がある。

Point 3 ストレスは弱者に向かう

人間は無意識のうちにストレスを弱者に向けてしまいがちになる。ストレスと上手く付き合うために、仕事に向かうスイッチの切り替えを上手く行い、脳をしつける必要がある。脳をしつけるポイントとして、①感情的に怒らない、②先入観でモノを言わない、③相手のプライドを傷つけない、という3点が挙げられる。

Point 4 パワハラは人権問題である

以前は個々人の間の問題だと理解されていた、職場のいじめ・パワハラであるが、人権問題であるにとらえるように発想を転換する必要がある。発想を転換すれば、セクハラという概念が浸透したときに起きた「どこまでがセーフでどこからがアウトか」という発想に陥らない。

1. パワハラとは何か

パワハラの定義

金子と申します。よろしくお願いいたしますします。

最近、労働相談や労働事件を見ていますと、職場のうつですとか、いじめ・パワーハラスメント（パワハラ）がその原因になっているものが多いように感じます。

パワハラについて規定した法律はありませんので、特に定義はありませんが、東京都などが定義づけを行っていますので、それらのエッセンスを参考にまとめますと、「職場において、地位や人間関係で弱い立場の労働者に対して、精神的又は身体的な苦痛を与えることにより、結果として労働者の働く権利を侵害し、職場環境を悪化させる行為」といえると思います。あまり厳密にとらえていただかなくてかまいませんが、私はこのように考えています。

パワハラを禁じた法律があれば、それにしたがって、社内規定を整備するなど、対策の取りようがあるのですが、法律がありませんので、今日は基本的な考え方などについてお話したいと思います。

パワハラの原因は？

パワハラの原因には、職場環境の大きな変化があると思います。

具体的には、仕事が増えて、スピードが求められ、ミスが許されない職場が増えたということです。ある調査によりますと、この5年ほどで仕事の量が1.5倍

程度増加しているということです。

私が勤めていた公務職場でも1.25倍程度に仕事が増えた印象がありましたが、公務職場でこのような実態なのですから、民間におけるそれは推して知るべしです。

もう1つの原因は、制度が変わり、職場環境が変わっても、意識が変われないということです。

40年くらい、労働に関する問題を見してきました。新人類といわれる世代が入職して来たとき、女性の職場進出が進んだときなど、いろいろな変化に接してきましたが、制度そのものが変化することはありませんでした。

制度の変化、つまり、年功序列から成果主義へという変化ですが、これほど大きな変化はなかったように思います。年功序列の会社は減ってきて、成果主義にシフトしはじめてきている。すでに成果主義の見直しをする企業もあると聞きますが、だいたい、このような変化が生じていると理解していただいていいと思います。

2. 「変化」といういまの時代

不安定な時代

世の中が変わるという時代というのは、非常に不安定な時代でもあると思います。

A制度からB制度への変化が完了すれば、B制度の下で働けばいいわけですが、現段階では、まだ、AとBの中間にあるのではないのでしょうか。成果主義に移行

した会社であっても、本当に成果主義を徹底しているかという点、まだ多少は年功的な部分が残っている場合が少なくありません。日本の企業で完全な成果主義といえる企業は少ないと思います。

AでもBでもない、その中間のCである時代というのは、非常に厄介です。何に依拠したらよいのか、ということがわかりません。非常にあいまいな時代だといえると思います。足元がぐらぐらしているということは、全体的に不安定な状態になります。

例えば、今、30代に相当仕事集中していると聞きますが、どの年代をとっても、予期せぬ状況に出くわしているという状況だといっていいと思います。

会社組織の変化

さて、制度のほかにも変化したものがあります。

その1つが会社組織の変化です。ピラミッド型からフラット型に移行しています。1つの事業所で運営していたものを、支店、営業所単位で事業を展開するようになってきているというケースが非常に増えてきているのだと思います。支店や営業所では、それぞれの長が責任を持たされるわけです。

ピラミッド型は、社長と平社員の間にものすごく距離があります。ですから、社長と部長の間で怒鳴りあいがあったとしても、課長がワンクッションとして、「ああ、またやってるな」ということになり、係長が「いつものことですな」となって、平社員に話が降りてくるまでには、大した話ではなくなっています。ピラミッド型ですといくつもクッションが

あって、ある意味で、会社は自由な構造になっているといえます。

一方、フラット型ですと、会社の長と平社員の距離が非常に近くなってきます。そうすると、社長が怒鳴ると、会社全員に聞こえるということになります。その結果、末端の社員までピリピリせざるを得なくなります。

このような変化もパワハラ・いじめの増加と無関係ではないと思います。

人間関係の変化

それから、人間関係の変化です。これもあちこちでいわれていることですので、詳しく触れる必要はないと思いますが、従来の集団主義から、個人主義的な流れになっています。

従来は、さきほどの店舗展開のような戦略を立てたとしても、それぞれの営業所単位を対抗させてきました。営業所の中には、営業成績のいい人、波がある人、悪い人、いろいろいます。いろいろな人がいる営業所という単位で業績を見てきたわけです。

しかし成果主義ということになると、今度からは人単位で業績を見るぞ、となるわけです。しかもなるべく短期に業績を上げろ、といわれるのです。さらに、3年後、5年後などと悠長なことは言ってもらえない、ということまでいわれるわけです。非常に短期間で結果をみるのです。

その結果、各社員はとにかく「売ってしまえ」という気持ちになってしまい、大幅値下げ、大げさなセールストークを使って売り上げを上げ、とにかく自分の居場所をキープしようということになる

それどころか、派遣社員を使用するようになると、教育・研修をかなり省略していきなりベテランのセールスマンを派遣するというようなケースまでありますから、人間関係を構築するということも非常に難しくなります。

調査の結果、職場が予想以上に息苦し

このように考えられていたものですから、職場の人間関係がギスギスし始めたのがこのころからだったと思います。

企業の立場からいえば、いきなり不況になり、人件費を削減しなければならぬわけです。人件費を精査すると、仕事の割りに中高年が高い給料をもらっていることが明らかになります。だったら中高年にやめてもらえばいいじゃないかと

いう、非常に簡単な理屈に行き着くことになります。

辞めさせるということは、簡単ではありませんが、中高年が自ら辞めるという方向に持っていけばいいじゃないか、という発想が多く見られるようになってきます。

簡単にいうと、中高年のプライドを傷つけて、「もうやってられない!」と思わせることです。

会社一筋で来た人ほど、会社への帰属意識が強いわけですから、「会社からこんな仕打ちをされた」というショックの度合いが、それほど帰属意識のない人とは違うと思うのです。

仕事を取り上げられて、いきなりトイレ掃除や雑用をやらされることになった、というのが端的な例だと思います。

また、降格配転され、精神的に追い詰められていったという事例も典型的なケースです。

この時代の出来事が職場のいじめ・パワハラを世に知らしめたといえると思います。

職場環境型

リストラが一段落した後、いじめ・パワハラがなくなるかという、そうではありませんでした。むしろ、いろいろな形でいじめ・パワハラが増えてきました。

いくつか、類型化できているのですが、その1つに職場環境型というものがあります。

リストラの後、非常に厳しい経営環境の中で事業を展開していかなければならないということになります。人数の大変

少ないなかで、閉鎖的といいますか、軍隊的な職場の雰囲気になってきます。こうした雰囲気が非常にストレートに現れてきます。

これは職場に余裕がないということに関連していると思います。従来はみんなで会議をして、納得してから仕事を進めていたのに、「そのような余裕はない。とにかく結果を出せ」とばかりに議論することを省いて専ら結果だけをみるような体制になってきます。

そうしますと、多かれ少なかれ、軍隊的な職場になっていきます。フジシールという会社の裁判（大阪地判平成12・8・28）がありましたが、社長が非常にワンマンな方で、慎重な気質の部長クラスの人を「社風に合わない」ということで退職勧奨をしました。退職勧奨に応じないということで、配転を繰り返し、最終的には単純労働を繰り返し行ったという事案です。

職場が非常に上意下達型といいますか、「俺のいうことを聞けないのなら辞めろ」というような雰囲気になってきました。

それから、「大声特訓」という訓練も話題になりました。会議の結果を大声で復唱させたりするのですが、気合を入れるといいますか、気合のようなものだけで仕事に向かわせようとする会社もありました。体育会系の人でしたら、耐えられるのかもしれませんが、「そういうノリはちょっと」という人にはたまらないことだと思います。

このようなケースを含めて、以上が職場環境型のいじめ・パワハラと呼べるでしょう。

人間関係型

次の類型が人間関係型というものです。

現在、職場では派遣、アルバイト、定年後の再雇用の方、いろいろな人が働いています。これは皆さんの職場を見渡していただければわかることだと思います。その結果、働いている人同士の間でコミュニケーションをとることが非常に難しくなります。

それが労働相談となって顕著に現れたのが、労働者への損害賠償というケースです。わかりやすいのがコンビニです。アルバイトのAさんが働いているときに、どうも盗難が多いということがあるとします。そうすると、その責任をAさんに取れ、と迫ったり、盗難された分を給料から引くぞ、という話になってしまいます。また、宝石のセールスマンがもし宝石を紛失した場合には、必ず損害賠償を払うというケースもあります。

仕事をしながら、場合によっては自分がお金を支払う側に回らなければならないケースというのも出てきます。

仕事上の些細なミスにより生じた損失を労働者に賠償させるということは、基本的にできないという考え方が労働基準法にはあるわけですが、こうした原則が壊れていつている気がします。その背景には、信頼がない、信用がない、コミュニケーションがない、こうしたことがあると思います。

コンビニの事例で、あるアルバイトが勤務中に友だちを呼んで、お店の品物を勝手に飲み食いさせて帰らせてしまうなど、お店側にしたらとんでもない話があ

ちこちであるわけです。

立場も違えば、働くことに対する責任感も違うわけです。

以前、出光興産の労働裁判（名古屋地判平成17・2・22）がありました。笑ってしまったのですが、そのくらいルールが細かく規定してありました。例えば、喫煙場所には円が書いてあるそうなのですが、その円からはみ出して喫煙をしたらいくらの罰金だとか、下請けの社員からタバコをもらってはいけないとか、そのようなことまで書いてあるのです。ガソリンを扱う会社ですから、タバコに神経をとがらすのも理解できますが、「何もそこまで」という感じがなくありません。

そのくらい、お互いに信頼関係がないということです。

子どもじみたルールを決めておかなければならないということがあちこちで起きていて、こうしたところからも信頼関係の欠如が伺えます。

労働強化型

次の類型が労働強化型というものです。これは読んで字のごとくなのですが、わずかなミスも許されないという職場が多くなっているということがあると思います。

JR福知山線の脱線事故の遠因にも、日勤教育というプレッシャーがあったと報じられているところです。

自分がしたミスと懲罰のバランスが取れているか、そして、懲罰が重過ぎるために非常に働くときにプレッシャーがかかっていないか、皆さんの回りでも気にしていただければと思います。

神奈川中央交通というバス会社の事例（横浜地判平成11・9・21）ですが、あるドライバーがバスの運転をしていて、路上駐車している車にこすってしまいました。ドライバーはそれに気づかずに帰宅してしまったのですが、会社は通報を受けてすでに知っていました。ドライバー本人は気がついていなかったのですが、会社は「なんで申告しなかったんだ」といって、この事故に対してペナルティーを課すわけです。ペナルティーとして、炎天下で3日間、雑草の駆除をさせました。その結果、その労働者は脱水症状を起こし、倒れてしまいました。

裁判の中で草むしりと運転の間にどのような関係があるのか、ということが問われました。草むしりをさせたからといって、今後の運転がより安全になるとはいえません。こうしたペナルティーを課すことにしていますと、このことがプレッシャーになってしまいます。このようなことが増えている気がいたします。

少し前に高齢者をだましていたリフォーム会社がかなり話題になったことがありました。私はこの会社が創業してまもない、今から十数年前に労働相談を受けていました。

どのような相談だったかという、労働者からの相談でした。非常に厳しい会社だということで、どのような仕事なのか、詳しく聞いてみました。

どのような仕事かという、まず、例えば秋葉原に朝早く集合するそうです。そして、秋葉原近辺の地図を渡され、「お前は1丁目、お前は2丁目…」と割り当てられ、リフォームの飛び込み営業をするそうです。夕方に再度集合して反

省会をするのだということでした。

普通、飛び込み営業で「リフォームをしませんか」と聞かれて、なかなか「はいリフォームしましょう」というふうにはいかないでしょう。

当然、これでは売り上げが上がらず、夕方、喫茶店かどこかに集まって、「今日はダメだったけど、明日また頑張ろう」ということで、しばらくの間、お茶を濁していたようです。ですが、やがて仕事を取ってくる人が現れたそうです。この人のやり口が、「年寄りを騙すとうまく売れるぞ」というものでした。この人が「年寄りの家に行って、“お宅の家、そろそろ建て替えないと危ないですよ”と言えば上手くいく」と吹聴していたとのことです。

こうしたやり口が社員の中に広まりました。広まる中で、「いや、そんなあこぎな商売はできない」という人が何人か出てくるわけです。こうした人は売り上げが上がらないため、上司から殴られたりしたそうです。この会社がこのような営業方法によって急成長した後、新聞で報道されたように失墜していくということとはご存知のとおりですが、報道のウラにはこのような労務管理（といえるかどうか分かりませんが）がありました。

かなり極端な例ですが、労働強化に伴ってなにかしらの問題が表れてくるケースが多いといえます。

セクハラ型

最後の類型はセクハラ型というものです。これについてはすでに企業内でも防止策が講じられていると思いますので、多くを語る必要がないかもしれません。

今年4月に均等法が改正になりました、あらためて、セクハラ防止が努力義務から措置義務になりました。これまでの努力義務ではまだまだセクハラがなくならないということで、措置義務に強化されたと思っていただいいてよいと思います。

セクハラに関する法規制について、日本はアメリカを20年遅れで追いかけているという状況です。現在、アメリカがどのようなになっているかという、セクハラを禁止していますし、セクハラが起きた場合には経営者の責任を問うということになっています。措置義務云々というレベルではなくて、直ちに経営責任が問われるという状況に至っています。

損害賠償については、相手にダメージを与えられるような損害賠償、つまり、懲罰的損害賠償を請求できることになっています。ですから大企業が相手の場合には、巨額な損害賠償が認められることになります。簡単にいえば、相手が「まいった」という程度の額を請求できるということです。

アメリカとは裁判制度が違いますので、多少は異なってくると思いますが、アメリカがしていることを20年程度遅れて見習っていますので、日本もセクハラに関する法規制をより強められていくのではないかと考えています。

4. 職場のいじめと使用者責任

企業責任が問われる時代へ

なぜ、職場のいじめについて、考えな

ければならないかと言いますと、もちろんいじめがよくないことであるからですが、そのほかに理由があります。

いじめが原因でうつに罹患したり、その結果、職場での生産性が下がるという影響が出ます。

それから、いじめについても企業の責任が問われ始めてきたという背景があります。これは裁判例からも明らかです。

川崎市水道局事件

そのリーディングケースとなったのが、川崎市水道局のいじめ事件でした（横浜地判平成14・6・27）。

水道局に勤務している31歳の男性が、職場でいじめられて自殺をした事例です。遺書には彼をいじめた人の名前が書かれていたそうです。裁判では、市に2350万円の損害賠償金を支払うことを命じました。

その理由として、判決は、職場でいじめが起きていたことを管理職は知っていたながら、いじめについて対応していなかったことを批判しています。対応をしなかったことが問題であって、結果を防げなかったことまでは述べていません。

ようするに、目の前でいじめが起きているのに、なぜ防がなかったのかということが問題視されているわけです。いじめに対応した結果、それでも状況が改善されなかったのであればともかく、対応そのものがありませんでした。それどころか管理職の一部がいじめに加わっていました。

いじめの内容はある意味ではたわいのないものでした。平成10年の事件なのですが、当時はオウム真理教が注目されて

いました。いじめの被害者は体型が麻原彰晃に似ていたようで、「〇〇ショウコウ」と呼ばれ、からかわれていたそうです。彼にしてみれば、こうしたからかいがあるものですから、職場に行きづらくなって、精神的にも問題を抱えるようになってきます。

いじめている側は5、6人の集団で、裁判では「軽い気持ちでからかっていた」と述べています。「いじめていた」という意識は持っていなかったそうです。

いじめている側の意識はこうかもしれませんが、いじめられている側からすれば、職場に行けなくなるほど、精神的に追い詰められるわけです。

彼は職員旅行に参加した際に、果物の皮をむいていた、いじめている側の人から、「お前なんかこれ（ナイフ）で一突きだ」と、言われました。言っている側は本気で言っていないのですが、彼は精神的に追い詰められていましたから「本当に殺される」と思ってしまいます。このようなことも一因となり、職場に行けなくなりました。

職場のいじめというのは、従来、どこにでもあるものだといえます。特に短気な上司と少し仕事の遅い部下、という風景はどこの職場にもあります。

職場にこの種の問題があった場合、川崎市水道局事件では、職場がきちんと対応しなさい、そうしたことも安全配慮義務の一環だという言い方をしています。

企業に安全配慮義務が課せられるとすると、従来からあった、「いじめる人」がいて「いじめられる人」がいるという状況が無視できなくなってきました。

ヨドバシカメラ事件

レジュメにも書いておきましたが、いじめが問題となった事案としては、ヨドバシカメラ事件（東京高判平成18・3・8）があります。

下田治美さんという小説家が会社を訴えた事案です。なぜ小説家の方が訴訟を起こしたかといいますと、彼女の息子さんが派遣登録をし、ヨドバシカメラに派遣されて働いていたところ、息子さんが休んだ日にヨドバシカメラの若い社員が家まで来て、息子さんに殴る蹴るの暴行を加えたからです。この暴行は彼女の目の前で行われました。

彼女は止めに入ったのですが、男性が殴る蹴るの暴行を加えているわけですから、制止できませんでした。

その後、彼女は心身症になって、小説が書けなくなってしまいました。そのことを訴えた裁判です。

その裁判の中で、いろいろなことが明らかになってきました。

息子さんはある派遣会社からヨドバシカメラに派遣されていたわけですが、ヨドバシカメラには他の派遣会社からの派遣スタッフやメーカーから派遣されてくる人、それから、ヨドバシカメラの社員、アルバイトもいます。従来は正社員だけの職場が多数でしたが、今では非常に多様化しています。多様化によって、指揮命令系統が異なりますし、これだけ多様化していますと、それぞれの立場によって仕事に向ける熱意に大きく差が出てきます。こうしたことから、判決を読みますとお互いが足の引っ張り合いをしていることがよくわかります。あるお客

さんのために置き置きしておいた商品が別のお客さんに勝手に売られるなど、いろいろなことが、複雑な人間関係の下に生じていました。

こうした中で、彼がなぜ殴られなければならなかったのが問題になります。

派遣会社がどのように出退勤の管理をしているかといいますと、携帯電話で管理をしているのです。ですから、Aという派遣スタッフが派遣先で仕事を始める際に、「私、Aはこれから〇〇という派遣先で仕事を始めます」と携帯電話で連絡をするのです。この連絡方法ですと、インチキが生じるのです。どのようなインチキかと言いますと、まだ職場についていない段階、例えば、最寄り駅に着いた時点で電話をしたり、これがひどくなると、最寄り駅の数駅前の時点で電話をしてしまうというインチキまで生じます。

この管理方法はかなりいい加減だったようです。派遣会社は派遣スタッフを信用していないものですから、ときどき抜き打ち検査をするそうです。

彼はそのようなインチキもしていて、当日になって突然休むようなこともしていました。混成職場ですから、誰かが休めば他の誰かを補充すればいいわけですが、彼はその日の朝に突然休むそうです。仮に10人で仕事をやると想定していたとすると、9人で仕事をしなければならぬことになります。非常に忙しくなります。昼ご飯も食べる暇がありません。こんな状況ですから職場では「なんだあいつ、休みやがって」という声が噴出し、「あいつ、一度、焼きいれてやろう」ということになったのです。そして休みの

日に結託して暴力をふるうために彼の家に来たということです。

これがおおよその顛末なのですが、非常にお互いを信頼していないということが言えます。

彼はインチキがばれて派遣会社からもペナルティーを受けています。どんなペナルティーかというと、トイレ掃除をさせたりしました。トイレ掃除そのものは特に過酷とはいえませんが、その際に、「本当にトイレを掃除したのか？ 掃除したのなら、便器をなめられるよ？ なめてみろ」といわれたそうです。

信頼関係のなさが人権侵害のようなペナルティーを招いていたわけですが、これが社内では当たり前のようになっていたようです。暴力的なこともよくあったそうです。

これは何も、この事件の職場に限ったことではありません。私が今気にしているのは、24時間体制の店舗です。そこでは、暴力事件、盗難事件が大変増えています。これは構造的なものだと考えています。この種の店舗の責任者は20代の若い人であるケースが多いのです。そして働いているのは30代以上、あるいは30代になろうとする世代です。20代の店長にあごで使われて、かなりきついことをいわれるみたいです。初めのうちは30代のアルバイトも我慢しているのですが、いつかはキレてしまいます。しかも、長期的に勤めなければならない職場ではありません。

キレたときには、殴る蹴るという行動をとってしまう。このようなことが頻発しています。

我慢する必要のない社会になってきた

のかなという印象を持ちます。終身雇用ということであれば、お互いに我慢して仕事をしていくしかないわけですが、「どうせ数ヶ月だから」ということになれば、お互いの感情はすぐにぶつかり合います。

ヨドバシカメラ事件は裁判の内容よりも、裁判から明らかになった職場実態のほうに驚かされたケースだと思います。

日本アムウェイ事件

もう1つ裁判例をあげます。日本アムウェイ事件（東京地判平成18・1・13）はさきほどの類型ではリストラ型に該当する事案です。

この会社はいろいろな分野に仕事を広げていく、ニュー・ビジネス・デベロップメントという部署を中心とした会社だそうです。この部署で働いていた男性が上司（部長）に「あなたとは合わない」と言って確執を起こしました。その後、彼を人事部付けにして、警備業務、駅前美化活動協力業務等（これが業務と言えるかどうか分かりませんが）に従事させました。そして給料も月給90万円ほどだったのが半減されています。

リストラ全盛期によくみられた事案で、当時の裁判例にもよくあったと思います。こうした不利益変更については、よほどその必要性や根拠がなければ認められません。

ここまで極端でなくても、仕事上の行き違いから降格処分をさせるのも労務管理の1つの手法となってきた感じがしますが、その典型例だと思います。

リストラの全盛期以降、労働相談を通じて思うことは、解雇が安易にされ過ぎ

るということです。

さきほども言いましたが、整理解雇の場合は4つのハードルをクリアする必要があります。通常の解雇の場合でも正当な理由なければ解雇できないというルールがあります。

解雇というのは、本人に問題があるから、あなたをクビにします、ということが基本だと思います。ところが、近年は「本人は悪くないけど、会社の都合で解雇します」という考え方が広まっている気がします。

解雇というのは究極のいじめだと言っていいと思います。罵倒する、暴行を加えるということ以前に、生活の手段を奪ってしまうわけですから。

5. 職場のストレスチェック

セルフチェックをしてみる

私は今、大手化粧品会社でパワハラをなくすためのお手伝いをしています。

そこで作ったチェックリストがあります（参考1）。

参考1 あなたの職場のストレス度—セルフチェックをしてみる

- ☐ ① どうも、出来の悪い部下との巡り合わせが多い気がする。
- ☐ ② ついつい、部下の前で上司の不満を言ってしまうことがある。
- ☐ ③ 最近、仕事の進行管理がうまくいっていない
- ☐ ④ あまり人を褒めることができない性格だ
- ☐ ⑤ 部下などから批判がましいことを言われてカッとしたことがある

- ☐ ⑥ ついつい、部下の陰口を言ってしまうことがある
- ☐ ⑦ 部下を叱るとき、TPOを考えない事がある
- ☐ ⑧ 部下の言い訳が多すぎると感じている
- ☐ ⑨ 周囲の調和を乱す目障りな部下がいる
- ☐ ⑩ 最近、仕事に出るのが憂鬱に感じることが多い

管理職の人に、ぜひチェックしていただきたいと思います。

④、⑥、⑦は本人の性格を問うものです。ここで○をつけた人はややパワハラ体質があるといえると思います。

①、③、⑨、⑩のうち、2つ以上に○がついた場合は、職場にパワハラがないか、チェックしてみてください。

それから、①、⑤、⑧に○がついた場合は、かなりストレスを抱えている状態だと言えます。

わりと的を射ていますので、5つ以上の○がついた人は職場を再点検してみてください。

なぜいきなり、セルフチェックの話をしたかといいますと、ストレスというのはなかなか自覚できないからです。

さらに大きな問題はストレスは弱者に向かいやすいということです。

例えば、車で急いでいるときに赤信号で止まっています。青に変わっても前の車が動き出しません。前の車が軽自動車女性で運転していたら、迷わずクラクションを鳴らしてしまうと思います。一方で、前の車が高級車で、どうも怖そうな男性が乗っていたら、鳴らしませんよね。

このように、人間はとっさに相手を見て次の行動を取るものなのです。

「俺はいじめと関係ない」という人でも、このような人間の習性を考えると、無関係とはいえないと思います。いじめは誰もが関わる可能性のあることであるということを認識しておいていただきたいと思います。

「ゆっくり」しかる

このチェックリストを作る際には、専門家にも加わってもらったのですが、その人が「ストレスを手なずけておくことが大事だ」と言っていました。

普段から、自分はストレスにさらされていることを自覚しておくことが大切です。手なずけずにいつもニコニコしている人は、いつキレるかわかりません。

手なずけておくには、脳をしつけておく必要があります。

その専門家からの受け売りですが、ストレスとキレるの相関関係は脳科学的には解明されているそうです。ノルアドレナリンというものが出て、キレるそうです。これはいいアドレナリンで、あまり長く持たないようで、しばらくすると消えてしまうものだそうです。

その専門家は、カーッとしたときにすぐに怒らないことが大事だと言っていました。2時間くらい待つことが必要だということでした。

部下をしかるときはTPOを考えて、ある程度、指導する内容を検討してから「ゆっくり」としかるべきだと言えます。

「できるよ」と「頼むよ」

それから、最近はよく失言をする人が新聞をにぎわせていますが、あいつはダメだという先入観を修正しておく必要が

あります。思っているから口から出るわけです。

先入観でものをいわずに「あなたならできるよ」という一言をつけ加えるように人と接することが大事です。

さらに、上からモノをいったときは、最後に「頼むよ」と付け加えてください。

この「ゆっくり」「できるよ」「頼むよ」の3つを心がけていただきたいと思います。

6. 変わる時代に問われる管理職

変わる現実と変わらない現実

新任管理職の研修などの際に、よく山本五十六の言葉を私は引用してきました。

「やってみせ、言って聞かせて、させてみる、褒めてやらなきゃ部下は育たぬ」というような言葉です。

なかなかいい言葉ですよ。ただ、最近この言葉は管理職に言ってはいけないのではないかという気がしているのです。

なぜかという、ここまでコンピュータ、ITが普及してきましたと、管理職が「やってみせ」というのはムリだと思います。むしろ部下に頭を下げて「この資料をパワーポイントで作ってくれる？」とお願いして、作ってもらったら「ありがとう」という時代です。

だから、この山本五十六の言葉は時代にそぐわなくなってきた気がします。

管理職の役割が変わる

管理職の役割が変わったといわれるなかで、ファシリテーションとか、コーチングという言葉が見直されています。

リーダーシップよりも調整能力が重視され、「俺について来い」という人よりも、いろいろな能力を持った人を上手く使って最大限の効果を出す人が求められていると思います。

また、一方的にモノをいうのではなくて、部下の言うことを取り入れて助言・指導を行うということが求められているのではないのでしょうか。

7. パワハラを理解するために

発想の転換が必要

パワハラをどのように考えるか、ということについてですが、私は発想の転換が必要だと思います。

どういうことかといいますと、従来の考え方を捨てて、セクハラのとおり同じように人権意識をもって向き合うことがとても重要だということです。

人権意識をもたないと、なかなかこのパワハラという問題は理解できないと思います。

管理職を集めて研修をしますと、指導とパワハラの境界線という話題になります。「指導のつもりで言ったんだけど、パワハラだと言われちゃったよ」という人が少なくありません。

私が若いころも上司にいろいろ言われました。「その程度のことができないな

ら、そこの窓から飛び降りちゃえ」と言われたこともあります。私の方も「何言ってんだバカヤロウ」と思っていますから、これは何の問題でもありませんでした。

ところが今は、そんなことを言えば本当に飛び降りてしまうかもしれませんから、こんなこと言えません。そのくらい時代が変わったと言うことです。

発想の転換がないと、いつまで経っても、「これってパワハラかな？ それとも指導かな？」ということについて、考えて悩んでいなければなりません。

ストーカー法、DV法ができた経緯を考えればわかりやすいと思います。

ストーカー法は、桶川の事件がきっかけになっています。しかしそれまでは、男が一度女性を好きになったら、一度や二度ふられても諦められないという風潮があったと思います。ところが発想が転換されて、勝手に好きになられて、付きまとわれたんじゃないという風潮になってきたと思います。

DVにしても、これまでは、夫婦喧嘩は犬も食わないということわざどおり、隣の夫婦がケンカをしていても知ったことじゃない、という姿勢で問題ありませんでした。

ところが、これも発想が転換されて、夫婦間のケンカで暴力が振るわれているようであれば、ひどいケースでは死に至るわけですから、はたで見ているわけにはいきません。

発想がうまく転換できたのは、被害者の気持ちが理解できたからだだと思います。今までは、暴力を受けている奥さん、ご飯を与えられない子どものイメージを抱くことができませんでした。家庭内で

茶碗が飛び交っていても特に関心を抱きませんでした。

ストーカーの件についても、桶川の事件の教訓だと思いますが、女性の1人暮らしの家の前に怪しい男がウロウロしていたら「まずいんじゃないか」と心配することができます。今まで関係ないと思っていたことに対して、警戒というか注意を向けることができるようになりました。

被害者側の立場を想像できるようになったことの意義は非常に大きいと思います。これを難しく言ったのが人権感覚です。

この考え方はセクハラでも、パワハラでも同じです。

それでも理解できない人のために

セクハラのと看も問題になりましたが、同じことをしてもセクハラになる場合とセクハラにならない場合がある、という問題があります。

パワハラで、「バカヤロウ」という場合でも、大勢の前で見せしめ的に怒鳴るときと、一対一のときに「バカヤロウ」と合の手のように言うときとは、態様が違います。

それから、人によってセクハラになる場合とならない場合がある、という問題もあります。

セクハラのときは「いい男ならセクハラにならないのか」ということよく言われていましたが、パワハラのときはどうでしょうか。「あんな仕事をしていない上司から文句は言われたくない」ということがあるかもしれません。

さらに、どこから、どこまでがセクハラになるのか、という問題があります。

パワハラの場合は、人権侵害になるかならないかが「どこからどこまで」の答えになると思います。

家宅侵入罪と同じ考え方

人権侵害という、またこれについて話をしなければなりません。

時間ありませんので、1つの例をあげたいと思います。

家宅侵入罪と同じだと考えてください。人の家の前に立てば、この家に入っているかどうかなんて、すぐにわかります。

また、間違っ入ってはいけないはずの家に入ってしまった人もいないはずで

す。ともかく、家の前に立てば、入っているかどうかわかります。間違えて家宅侵入罪を犯すことはまずありません。

少し具体的に考えるために、家が隣同士のAさんとBさんがいたとします。

AさんとBさんはある日の午前中、洗濯物とふとんをベランダに干していました。午後になるとBさんは出かけました。その後、雨が降ってきました。Aさんが洗濯物とふとんを取り込む際に、Bさんが留守で干しっぱなしになっていることに気づきました。

AとBが親せき同士だったり、非常に仲がよければ、垣根を越えて、取り込むでしょう。ところが、あまり付き合いがない場合はどうでしょう。また、仲がいいというよりもむしろあまり仲の良くない場合はどうでしょう。

何が言いたいのかといいますと、お互い

の人間関係によって、家宅侵入罪になったりならなかったりする、ということを書いたわけなんです。また、同じことをしても罪になったりならなかったりします。

このように細かく説明すると、みなさんわかるのですが、感覚としては、持っていない人が多いのです。

どこからどこまでがパワハラか、という点については、次のように考えてください。

人の家に侵入する際、門をムリヤリ開けたがまだ侵入していない場合とか、まだ塀によじ登っただけの場合を想像してください。こうした場合でも警察が来ればつかまりますし、相手が嫌だと思っていることをしていることには変わりありません。「玄関だから我慢しろ」「塀に登っただけで罪になるなんておかしい」なんてそんなばかな話はありませんよね。

つまり、家宅侵入罪というのは、家のいちばん外側のラインで判断するわけです。人権侵害も同様にいちばん外側で判断するのです。

野球のボールが他人の家に入ってしまったら「取らせてください」と言って承諾を得て敷地内に入った場合は家宅侵入罪になりません。つまり、相手が合意すれば進入禁止が解かれます。セクハラやパワハラでも相手の合意があった場合に限り、境界線を越えていいということになります。

パワハラは人権問題

セクハラという人権侵害はアメリカから入ってきた概念です。日本人にとってはどちらかというと馴染みにくい概念だ

と思います。

パワハラの場合は人権侵害という概念とともに、差別という概念の問題でもあります。

差別という概念も説明に時間がかかる概念ですが、アメリカでは「本人の努力で変えられないことによって区別すること」を差別であるとされています。ですから、人種、性別、身長などによる区別が差別ということになります。

日本でも、そうした概念について整理をしておかないと、やれセクハラだ、やれパワハラだといった始めたときに、いつ

も混乱してしまいます。こうした基本的な概念を押さえておかなければいけない時代の入り口に立っている気がします。

繰り返しになりますが、パワハラ的判断基準は人権侵害か否かであると思います。この点に注意して再度、職場環境を見直していただければと思います。

私からの話は以上です。ご清聴ありがとうございました。

(本稿は平成19年8月24日(金)に開催しました第2432回労働法学会研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室)

年間購読料：9,240円（税込）										季刊 労働法 バックナンバー在庫あります。
210号	211号	212号	213号	214号	215号	216号	217号	218号	昭和26年から続く労働法専門誌。法改正や労働問題の現状・課題、海外の労働事情等を取り上げます。	
労働市場における新しい課題と最新理論	労働契約法をめぐる議論と問題点	働き方の多様化とサポーステム	労働時間の現代化と雇用関係の範囲	労働法代表制度の再設計	労働審判制度の評価と課題	いじめ・パワハラの方策				
株式会社 労働開発研究会 〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10 TEL：03-3235-1861 FAX：03-3235-1865										



- 1 加害者、被害者への対応策について、注意点などがあればご教示ください。
- 2 お話の中ではパワハラについて直接言及した法律はないということでしたが、今後、法律の規制はどのようなになっていくとお考えですか？

A1 パワハラも人権侵害という意味ではセクハラと同じことですので、対応も同じようなものになると思います。例えば相談窓口を作ること、これはセクハラ相談窓口と同じ窓口でもいいと思います。また、その防止について研修を行うこと、パワハラを許さない職場風土の形成など、こうしたことがあげられます。

対応する最初の段階では「なんでその程度のことで」というようなセクハラ対応の初期の段階でみられたようなことがあると思います。

セクハラ以上にパワハラの場合は「それは個人的な人間関係の問題だろ」というふうにみられがちです。セクハラの場合は、こうした男性的な対応による門前払いをして、事態を複雑にしました。

職場で生じる人権侵害については、あらためて議論をしてみないとわかりにくい面があります。どういう職場にどういう問題が起きるかは業種別などで整理すると特徴が出てくると思います。

その特徴を想定して、事前に研修をすることも望ましいことです。

それから、就業規則にパワハラに関する規定を盛り込んでおくことも考えられます。

さらに、企業のトップがパワハラの防止について決意表明を行うことなども有効だと思います。

A2 セクハラが歩んできた道と同じような流れになっていくのではないかと、個人的には思っています。

日本におけるセクハラの法規制はアメリカのまねをしてきました。

フランスは、もともと解雇規制が厳しい国ですが、職場いじめで解雇という例が増加した時期がありました。これに対応するために厳しい法規制を設けていました。これは最近になってかなり緩やかになってきたのですが、当初はいじめられただけで訴えを起すことができました。訴えられたほうは「それはいじめではない」と立証しなければなりません。これが修正されて、訴える際にはもう少し要件を満たすことが必要であるということになりました。

ドイツでは労働協約を中心とした法規

制になっています。

アメリカはセクハラの場合と同じような法規制の考え方です。

日本にはいじめの問題に応用できそうな判例の蓄積がありますので、それらを整理していく必要があると思います。これだけいじめが増加してますのでなんらかのルール化が必要だと思っています。

改正パート労働法の実務上の留意点

講師 牛嶋・寺前・和田法律事務所 弁護士 和田 一郎 (わだ いちろう)



Profile

昭和27年生まれ
昭和53年 東京大学法学部卒業
昭和57年 司法試験合格
昭和60年 弁護士登録（第一東京弁護士会）
長島・大野法律事務所入所
平成元年 和田良一法律事務所入所
平成17年 牛嶋・寺前・和田法律事務所設立
現在 経営法曹会議常任幹事
日弁連労働法制委員会副委員長

平成19年度通常国会では、改正パート労働法、雇用対策法をはじめ、多くの雇用関連法案が続々と成立しました。新たに成立した労働法には、例えば改正パート労働法における「差別的取扱禁止」「賃金の均衡処遇」など、企業側に新たな実務対応を求める内容が数多く含まれており、改正法への対応は待ったなしのものもあります。

今回は経営法曹会議の和田一郎弁護士

をお迎えし、改正パート労働法の実務上の留意点などについて、ご解説していただきます。

本定例会のポイント

Point 1 パート法が適用になる「短時間労働者」とは？

パート法が適用になる短時間労働者（以下、「第一類型」という。）とは、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の1週間の所定労働時間に比し短い労働者を指す。具体的に比べるべき「通常の労働者」がだれかという判断が難しい場合が多いが、27ページの図表1を参照してほしい。

Point 2 「職務内容同一短時間労働者」とは？

「職務内容同一短時間労働者」（以下、「第二類型」という。）とは、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度が当該事業場に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者を指す。「職務内容同一短時間労働者」のうち、「当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうちの少なくとも一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの」については、その一定の期間（以下、「第三類型」という。）通常の労働者と同様の方法により賃金を決定するように努めなければならない。

Point 3 「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」とは？

「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」（以下、「第四類型」という。）とは、「職務内容同一短時間労働者であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約（有期契約でも無期契約と同視できるものを含む）を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの」を指す。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について、差別的取扱いをしてはならない。

Point 4 パートを4類型に分けた場合、どの類型に当たるか把握すること

改正法では、パート労働者を4つの類型に分けている。自社のパート労働者が4つの類型のうち、いずれに該当するのか、また、改正法の下で、その取扱いをいかにすべきかを事前に把握しておく必要がある。

ご紹介いただきました弁護士の和田です。よろしくお願いします。

1月にもこの会でお話をしました。その際に7本の労働関係の法律が166回通常国会で審議されていると申し上げましたが、そのうち3本が継続審議となってしまうしました。

本日は、改正がなされたパート労働法についてお話ししたいと思います。

1・短時間労働者の判断基準

週の所定労働時間が基準に

パート労働法には「通常の労働者」という言葉が出てきます。これについては、法律上の定義がありません。

ただ、通達により、「いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（たとえば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした処遇を受ける者であるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給または昇格の有無）を総合的に勘案して判断する」（基発第663 / 婦発第272 / 職発第839 / 能発第280、2、（3）八）とされています。

通達ですから法的な拘束力はないのですが、一応、このように考えざるを得ないということです。

そして一方、「短時間労働者」とは原則的に、「一週間の所定労働時間が・同一の事業所に雇用される・通常の労働者の・一週間の所定労働時間に比し・短い労働者」とされています。詳しくは、パート法2条とパート規則1条に規定され

ています。

誰と誰を比較するのか

それらの条文の内容を図示したものが図表1です。

同図表の左側が「通常の労働者」、右側が「通常の労働者以外の者」を示しています。

から が事業所に業務がA業務1種類しかない場合を表しています。

を見ると、通常の労働者が100人いて、週の所定労働時間が40時間となっています。

これらの人たちと「通常の労働者以外の者」を比べた場合に、週の所定労働時間が40時間の「通常の労働者以外の者」は週の所定労働時間が「通常の労働者」と同じですので、「短時間労働者」には該当しません。週35時間、週30時間、週25時間と書いてある人たちが、「短時間労働者」に該当するということです。

は「通常の労働者」のなかに週の所定労働時間が40時間の人と35時間の人があった場合にどうかを示しています。こうした場合も40時間の人と比べることになりますから、結論は 同じになります。

は通常の労働者のうち、週の所定労働時間が40時間の人1人、週の所定労働時間が35時間の人100人いた場合です。この場合も40時間の人を基準にしますので、これも結論は 同じになります。

は、1つの事業場にA、Bという2つの業務があり、通常の労働者以外の者はB業務に従事しているが、通常の労働者はA業務に従事し、B業務には従事していない場合です。これも原則どおり、

図表1 「短時間労働者」の具体例

(注)「通常の労働者」のうち、斜体字にしたものが、比較対象である。

○:短時間労働者に当たる。 ×:短時間労働者に当たらない。

	通常の労働者	通常の労働者以外の者																
□ 事業所に業務がA業務1種類しかない場合 ＝「原則」の適用																		
① A業務	<table><tr><td>週40時間</td></tr><tr><td>100人</td></tr></table>	週40時間	100人	<table><tr><td>週40時間</td><td>週35時間</td><td>週30時間</td><td>週25時間</td></tr><tr><td>100人</td><td>100人</td><td>100人</td><td>100人</td></tr><tr><td>×</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td></tr></table>	週40時間	週35時間	週30時間	週25時間	100人	100人	100人	100人	×	○	○	○		
週40時間																		
100人																		
週40時間	週35時間	週30時間	週25時間															
100人	100人	100人	100人															
×	○	○	○															
② A業務	<table><tr><td>週40時間</td><td>週35時間</td></tr><tr><td>100人</td><td>100人</td></tr></table>	週40時間	週35時間	100人	100人	<table><tr><td>週40時間</td><td>週35時間</td><td>週30時間</td><td>週25時間</td></tr><tr><td>100人</td><td>100人</td><td>100人</td><td>100人</td></tr><tr><td>×</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td></tr></table>	週40時間	週35時間	週30時間	週25時間	100人	100人	100人	100人	×	○	○	○
週40時間	週35時間																	
100人	100人																	
週40時間	週35時間	週30時間	週25時間															
100人	100人	100人	100人															
×	○	○	○															
③ A業務	<table><tr><td>週40時間</td><td>週35時間</td></tr><tr><td>1人</td><td>100人</td></tr></table>	週40時間	週35時間	1人	100人	<table><tr><td>週40時間</td><td>週35時間</td><td>週30時間</td><td>週25時間</td></tr><tr><td>100人</td><td>100人</td><td>100人</td><td>100人</td></tr><tr><td>×</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td></tr></table>	週40時間	週35時間	週30時間	週25時間	100人	100人	100人	100人	×	○	○	○
週40時間	週35時間																	
1人	100人																	
週40時間	週35時間	週30時間	週25時間															
100人	100人	100人	100人															
×	○	○	○															
□ 事業所に業務がA業務とB業務の2種類あるが、通常の労働者はB業務に従事していない場合 ＝「原則」の適用																		
④ A業務	<table><tr><td>週40時間</td></tr><tr><td>100人</td></tr></table>	週40時間	100人	(A業務従事者の記載省略)														
週40時間																		
100人																		
B業務		<table><tr><td>週40時間</td><td>週35時間</td><td>週30時間</td><td>週25時間</td></tr><tr><td>100人</td><td>100人</td><td>100人</td><td>100人</td></tr><tr><td>×</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td></tr></table>	週40時間	週35時間	週30時間	週25時間	100人	100人	100人	100人	×	○	○	○				
週40時間	週35時間	週30時間	週25時間															
100人	100人	100人	100人															
×	○	○	○															
□ 事業所に業務がA業務とB業務の2種類あり、通常の労働者が両業務に従事している場合 ＝「例外1」の適用																		
⑤ A業務	<table><tr><td>週40時間</td></tr><tr><td>100人</td></tr></table>	週40時間	100人	(A業務従事者の記載省略)														
週40時間																		
100人																		
B業務	<table><tr><td>週35時間</td></tr><tr><td>100人</td></tr></table>	週35時間	100人	<table><tr><td>週35時間</td><td>週30時間</td><td>週25時間</td></tr><tr><td>100人</td><td>100人</td><td>100人</td></tr><tr><td>×</td><td>○</td><td>○</td></tr></table>	週35時間	週30時間	週25時間	100人	100人	100人	×	○	○					
週35時間																		
100人																		
週35時間	週30時間	週25時間																
100人	100人	100人																
×	○	○																
□ 事業所に業務がA業務とB業務の2種類あり、通常の労働者が両業務を行っている場合で、 B業務に従事する通常の労働者以外の労働者が、同業務に従事する通常の労働者の数より「著しく多い」とき ＝「例外2」の適用(すなわち、「原則」に戻る)																		
⑥ A業務	<table><tr><td>週40時間</td></tr><tr><td>100人</td></tr></table>	週40時間	100人	(A業務従事者の記載省略)														
週40時間																		
100人																		
B業務	<table><tr><td>週35時間</td></tr><tr><td>1人</td></tr></table>	週35時間	1人	<table><tr><td>週35時間</td><td>週30時間</td><td>週25時間</td></tr><tr><td>100人</td><td>100人</td><td>100人</td></tr><tr><td>○</td><td>○</td><td>○</td></tr></table>	週35時間	週30時間	週25時間	100人	100人	100人	○	○	○					
週35時間																		
1人																		
週35時間	週30時間	週25時間																
100人	100人	100人																
○	○	○																
□ 事業所に業務がA業務とB業務の2つあり、通常の労働者が両業務を行っている場合で、 B業務に従事する通常の労働者以外の労働者が、同業務に従事する通常の労働者の数より「著しく多い」が、 B業務に従事する通常の労働者の労働時間が、A業務に従事する通常の労働者の労働時間より長いとき ＝「例外3」の適用(すなわち、「例外1」に戻る)																		
⑦ A業務	<table><tr><td>週34時間</td></tr><tr><td>100人</td></tr></table>	週34時間	100人	(A業務従事者の記載省略)														
週34時間																		
100人																		
B業務	<table><tr><td>週35時間</td></tr><tr><td>1人</td></tr></table>	週35時間	1人	<table><tr><td>週35時間</td><td>週30時間</td><td>週25時間</td></tr><tr><td>100人</td><td>100人</td><td>100人</td></tr><tr><td>×</td><td>○</td><td>○</td></tr></table>	週35時間	週30時間	週25時間	100人	100人	100人	×	○	○					
週35時間																		
1人																		
週35時間	週30時間	週25時間																
100人	100人	100人																
×	○	○																

(資料)平成5.12.1基発第663/婦発第272/職発第839/能発第280

A業務についている週40時間の労働者が基準となりますので、これまた結論は同様に週40時間よりも短い所定労働時間の労働者が「短時間労働者」となります。

は、A、Bの業務があって、どちらにも通常の労働者が従事しているという場合です。図表1を見ればわかるとおり、B業務に従事している「通常の労働者以外の者」が「短時間労働者」に該当するかどうかを判断するには、同じB業務についている通常の労働者の週の所定労働時間を基準にします。この場合は35時間が基準になります。

は、「事業所に業務がA業務とB業務の2種類あり、通常の労働者が両業務を行っている場合で、B業務に従事する通常の労働者以外の労働者が、同業務に従事する通常の労働者の数より「著しく多い」とき」について、示したものです。

この場合は100人いるA業務の40時間と比較しなさいということになります。

はさらに珍しいケースだと思われるが、「事業所に業務がA業務とB業務の2つあり、通常の労働者が両業務を行っている場合で、B業務に従事する通常の労働者以外の労働者が、同業務に従事する通常の労働者の数より「著しく多い」が、B業務に従事する通常の労働者の労働時間が、A業務に従事する通常の労働者の労働時間より長いとき」について示しています。

この場合については、B業務に従事する35時間の人と比較しなさいということになっています。

通達にもこの図と同じものが掲載されていますが、は私が作ってみたものです。

2・短時間労働者の4つの類型とは

以下では、「本定例会のポイント」で前述したとおり、短時間労働者を第一から第四の類型と呼びながらお話しますので、まず、その4つの類型について説明をします。

第一類型とは、短時間労働者そのものを指します。

第二類型は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（「職務の内容」）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を指します。

第三類型は、前述のとおり、第二類型のうち一定の条件を満たしたものを指します。

第四類型は、第二類型のうち通常の労働者と同視すべき短時間労働者のことを指します。

第二類型の「職務内容同一短時間労働者」とは、業務の内容・及び当該業務に伴う責任の程度（「職務の内容」）が・当該事業所に雇用される通常の労働者と・同一の・短時間労働者をいう、とされています。

第三類型は、第二類型と何が違うかというと、第二類型のパートのうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうちの少なくとも一定の期間において、その職務の内容及び配置が・当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と・同一の範囲で変更されると見込まれるもの、という要件を満たさなければならない点です。わかりやすく言えば、第二類型のうち一定の期間、人材活用の仕

図表2 パートタイム労働法2007年改正一覧表

		(注) : 義務 : 努力義務		【用語】 : 法で定義された用語 (07/10/1)	
改正パートタイム労働法等における取扱い	通常の労働者以外の労働者の種類	通常の労働者以外だが、 短時間労働者 (例: フルタイム・パート【2】-【4】のパート、それそれに準じるフルタイム・パートがありうる。)	通常の労働者 (2条) : 通常の労働者より、1. 通常の所定労働時間が短い 職務内容同一・短時間労働者 (8条1項) : 通常の内容及び責任の程度 (以下、「職務の内容」といふ。) が同一 (一定の期間、職務の内容及び配置が、通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と、同一の範囲で変更されると見込まれるものについて、その期間) (9条2項) 通常の労働者と同等すべき短時間労働者 (8条1項) : 無期契約・無期型約と同等すべきものを含む (8条2項) (1) (雇用関係が終了するまでの全期間、その職務の内容及び配置が、通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と、同一の範囲で変更されると見込まれるもの) (4条) 労働条件の明示 (6条1項) : 労働条件のうち労基法所定事項以外の特定事項 (注 : 昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無) を区別 (違反 : 10万円以下の過料 (47条))	【1】 【2】 【3】 【4】	待遇の決定に当たって考慮した事項の説明 (19条) : 紛争解決の援助 (22条1項) : 調停・調停 (22条1項) の対象
改正パートタイム労働法等における取扱い	通常の労働者への転換の推進	労働条件の明示 (改訂なし)	労働条件の明示 (6条2項) : 労基法所定事項及び特定事項以外の労働条件を区別 (違反 : 10万円以下の過料 (47条)) 就業規則の作成手続 (7条) : 短時間労働者の過半数代表からの意見聴取の努力義務	【1】 【2】 【3】 【4】	6条1項 6条2項 7条 9条1項2項 10条1項2項 11条 12条1項
改正パートタイム労働法等における取扱い	通常の労働者への転換の推進	待遇の決定に当たって考慮した事項の説明 (19条) : 紛争解決の援助 (22条1項) : 調停・調停 (22条1項) の対象	労働条件の明示 (6条2項) : 労基法所定事項及び特定事項以外の労働条件を区別 (違反 : 10万円以下の過料 (47条)) 就業規則の作成手続 (7条) : 短時間労働者の過半数代表からの意見聴取の努力義務	【1】 【2】 【3】 【4】	6条1項 6条2項 7条 9条1項2項 10条1項2項 11条 12条1項

組み（人事異動の有無及び範囲）が通常の労働者と同じ者です。

また第四類型は、一定の期間ではなく、全期間、人材活用の仕組みが通常の労働者と同じ者です。この点で第三・第四類型が異なります。

これに加えて、第四類型では期間の定めのない労働契約を結んでいるという点でも第三類型と異なります。「この期間の定めのない労働契約」は、期間の定めのある労働契約が反復更新されて期間の定めのない労働契約と同視される場合を含みます。

口で説明するだけではわかりにくいと思いますので、**図表2**をご覧ください。

上のほうに、「短時間労働者」と書いてあります。第一類型です。原則として、通常の労働者より、1週間の所定労働時間が短い人のことを指します。

その下に、第二類型として説明しました「職務内容同一短時間労働者」と書いてあります。横の幅が少し狭くなっています。通常の労働者と職務の内容及び責任の程度が同一です。

そのさらに下には、第三類型である「一定の期間、その職務の内容及び配置が通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と、同一の範囲で変更されると見込まれるもの」という文言が書かれています。第二類型に比べ、横幅がさらに狭くなっています。

その下に、第四類型である通常の労働者と同視すべき短時間労働者と書かれています。第一に「無期契約（無期契約と同視すべきものを含む）であること」と、第二に、雇用関係が終了するまでの一定の期間ではなく、「全期間」、その職務の

内容および配置が、通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と、同一の範囲で変更されると見込まれるもの、この2点がポイントになります。第一から第四の類型の中でいちばん横幅が狭くなっています。

この4つの類型を前提に話を進めたいと思います。

3・改正のポイント

図表2のいちばん左に「改正パートタイム労働法等における取扱い」という欄があります。

その右隣の欄を上から見ていきます。まず、「労働条件の明示」、次に「就業規則の作成手続き」と書いてあります。後者については、改正がなかったのですが、パート労働者に対する説明義務の関係上、ここに加えておきました。

次が「待遇」です。待遇は4つに分けて考えるべきものです。すなわち、「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4つです。

「その他」には、例えば法定外の休日や年次有給休暇を与えている場合が含まれてくると思います。

その次が「通常の労働者への転換の推進」、「待遇の決定に当たって考慮した事項の説明」です。

さらに「苦情の自主的解決」、「紛争解決の援助・調停」が続いています。

こうした項目に関して、第一から第四類型のパート労働者にそれぞれ一定の取扱いが必要になりますよ、というのが、今回の法改正の眼目なのです。

ただ、第一から第四まで類型があるといいましたが、図表2をみてわかるとおり、その区別が必要になるのは待遇の部分だけなのです。

どういうことかといいますと、そのほかの項目は、第一から第四まですべての類型で適用があるということです。

「第四類型」の真下の「待遇」の部分を見ると、「差別的取り扱いの禁止」と書かれてあります。賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、その他、以上すべての点において、差別的取り扱いを禁止するということです。

難しいのは、その右側です。

「賃金の決定」に関する取扱いは3種類

まず、賃金の決定については、第一、第二類型については通常の労働者との均衡を考慮して決めなさいよといっているわけです。これは努力義務です。第三類型については、通常の労働者と同様の方法により、賃金を決定しなさいとされています。これも努力義務です。そして第四類型については、前述のとおり、差別が禁止されています。ですから、3つの種類の取扱いがあるわけです。

ここでいう「賃金」とは、通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令（パート規則）で定めるもの（通勤手当、退職手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当、名称の如何を問わず職務の内容と密接な関連を有する賃金以外の賃金、とされる予定です。）を除いたものです。

「教育訓練の実施」は義務と努力義務の部分が

「教育訓練の実施」についても、第四類型については、差別が禁止されています。

第二、第三類型については、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、これを実施しなければならない、とされています。

これについては努力義務ではなく、実施義務になっている点にご注意ください。

また、努力義務として、第一、第二、第三類型に対して、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、教育訓練を実施するように努めなさい、とされています。なお、10条2項からは読みとりにくいのですが、前述した第二、第三類型の実施義務の対象とされている教育訓練が、第一類型については努力義務の対象とされていることに注意を要します。

「福利厚生施設の利用」

「福利厚生施設の利用」ですが、第一、第二、第三類型については、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるもの（給食施設、休憩室、更衣室、が定められる予定です。）につい

ては、利用の機会を与えるように配慮しなければならない、とされています。

この点でも、第四類型については、差別が禁止されています。

「その他」

「その他」については、第一、第二、第三類型に関する義務規定・努力義務規定はありません。他方、第四類型については、差別が禁止されています。

以上が第一から第四類型の違いによって取扱いが異なってくる部分です。その他の部分は、どの類型であろうと、一律に一定の取扱いをしなければいけないとされています。次のとおりです。

労働条件明示義務違反には過料が

「労働条件の明示」に関して、義務規定とされているのは、労働条件のうち労基法所定事項以外の特定事項（パート規制で、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、とされる予定です。）を文書の交付等（パート規則で、文書の交付、ファクシミリ及び電子メールの送信とされる予定です。）により明示することです。これに違反した場合は10万円以下の過料が課されます。

これに加えて、努力義務として、労基法所定事項及び特定事項以外の労働条件を文書の交付等により明示することとされています。

「就業規則の作成手続き」については、短時間労働者の過半数代表からの意見聴取の努力義務があります。前述したとおり、これ自体は今回改正されたわけではありませんが、この点が、今回改正のあ

った説明義務の対象とされています。

正社員への転換試験などの実施を

図表2の待遇の箇所を飛ばして下に移りますと、「通常の労働者への転換の推進」のための措置義務（12条1項）として、次のように定められています。

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。

二 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間労働者に対して与えること。

三 一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

実務的にいちばん講じやすいのは一の措置ではないかと思われます。

各パートの類型を把握しておく

「待遇の決定に当たって考慮した事項の説明」義務（13条）については、事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、6条から11条まで及び12条1項の規定により、措置を講ずべ

きこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間労働者に説明しなければならない、とされています。

以上の説明の対象事項については、図表2の右から2番目の縦の欄に「待遇の決定に当たって考慮した事項の説明義務の対象」として、条文を列記しておきました。先程まで申し上げてきたような法的義務、努力義務について、説明する義務があるということです。

この改正法は2008年4月1日に施行されるのですが、2008年4月1日にあるパート労働者が上司の元にやってきて、「私には 〇〇の部分について納得のいく取扱いがなされていないが説明してほしい。」といわれたら、答える必要があるということになります。

使用者側は、これを説明するために、当該パート労働者が4つのタイプのうちの類型に該当するかを把握しておかなければなりませんし、類型ごとに求められている義務・努力義務を果たしているかということも把握しておかなければなりません。そうしておかなければ、このようなパート労働者からの質問に答えられません。

「苦情の自主的解決」についてですが、これは簡単にいうと、企業内で自主的に解決してくださいということです。図表2では、いちばんに右の縦の欄に対象事項の条文を列記しておきましたが、この対象となる範囲は説明義務の範囲よりも狭くなっています。すなわち、法的義務とされている部分について、自主的解決が求められています。

図表2のいちばん下には「紛争解決の

援助・調停」と書いておきました。「援助」には、助言・指導・勧告の3つがあります。

4. 裁判例に見るパートの類型と実務上の留意点

図表2のなかで触れていない部分があります。

左から2つ目の縦の欄の上のほうに、「通常の労働者以外だが、短時間労働者ではない労働者（例：フルタイム・パート）」と書いてあります。

第一から第四類型のなかでいずれの類型についても、これに準じるフルタイム・パートの人が出てきます。こうしたフルタイム・パートの人へもパート労働法が類推適用される可能性があると考えておいたほうがよいでしょう。

ただ、「紛争解決の援助・調停」については、法律上、その主体が短時間労働者とされています。厚生労働省に確認してみたのですが、やはりフルタイム・パートの場合は対象としない、と言っていました。

以上がパート法改正の中身です。

以下では、パート法改正と実務上の留意点について話を進めたいと思います。

ちょっと話がそれますが、改正パート法について、今後、厚生労働省から通達やパンフレットなどが出されると思います。

ところで、通達は、厚生労働省の局長などが職員に対して出す指示等であって、国民に対して出すものではありません。ですから、法規範ではありません。

仮に、不合理な内容の通達が出され、それに従うことを求められるようなことがあれば、「その通達はおかしい」と主張する必要があります。

またパンフレットには、法律で定められているもの、政省令で定められているもの、通達レベルのもの、通達にも書かれていないもの、こうしたものが混ざって記載されるのが通常です。ですから、パンフレットの内容のすべてを鵜呑みにしないようにご注意ください。通達以下のものには法的拘束力はないのです。

今までの下級審は「同一価値労働同一賃金の原則」の法的拘束力を否定

本題に戻ります。今回の改正前は、パート労働者に対して、同一価値労働同一賃金の原則の法規範性、すなわち、法的拘束力があるかという点が議論されていました。

この点について、最高裁判例はありませんが、下級審ではこの原則の法規範性を否定していました。

なぜこれが否定されていたかという点、理由が2つありまして、第1は、労働が同じかどうかということは簡単に評価できないだろう、という点です。

第2は、仮に労働が同一だとしても、適切な賃金の額がわからない、という点です。日本の場合は年功賃金であったり、職務と直接関係のない手当が出ていたりしているからです。

改正パート法は「同一労働同一待遇の原則」の法的拘束力を肯定

改正法8条1項は、差別的取扱い禁止を規定していますが、そこでは、一定の要件を満たしていれば、待遇について差別的取扱いをしてはいけない、ということになっています。もとより労働時間が異なることが前提になっていますが、職務内容同一短時間労働者であること、無期契約であること、雇用終了までの全期間において職務内容等の変更が通常の労働者と同じであること、というように判断のポイントを法律が示したのです。

従来は「労働の（価値）同一性」をどのように判断するか明確な基準がないから、「同一性」を判断できないじゃないか、というのが、裁判所が同一（価値）労働同一賃金の原則の法規範性を否定する一つの根拠だったのですが、法律がこのように基準を明確化したため、その根拠が崩れてしまったのです。つまり、同一性を判断できるじゃないか、ということになったのです。

それから、2つ目の理由である、同じ仕事をしていても、年功的な賃金もあるし、労働と関係のない手当もあるから、ということで同一価値労働同一賃金の原則の法規範性を否定していた点ですが、8条1項では、年功的な手当も含め、賃金を初めとするあらゆる待遇について「短時間労働者であることを理由として、差別的な取扱いをしてはならない」と言っているわけです。

その結果、どうなるかと言いますと、

図表3 裁判例に見るパートの類型

- (注) 1 図表2参照
 2 : 職務、
 3 裁判例 = 丸子警報機事件(長野地上田支平平成8.3.15労働経済判例通報1590号3頁)
 裁判例 = 奥亜火災海上保険事件(福岡地小倉支平平成10.6.9労働判例753号87頁)
 裁判例 = A市事件(那覇地判平成13.10.17 http://www.courts.go.jp/hanrei/pdf/1E6B72D5B8A19D1649256F390018DD3E.pdf)
 裁判例 = 日本郵便通達事件(大阪地判平成14.5.22労働経済判例通報1813号3頁)
 4 パートの類型
 第1類型 = 短時間労働者(法2条。第2、第3、第4類型を除く)
 第2類型 = 職務内容同一短時間労働者(法8条1項。第3、第4類型を除く)
 第3類型 = 第2類型のうち、一定の期間、職務の内容及び配置が、通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と、同一の範囲で変更されると見込まれるものについて、その期間(法9条2項)
 第4類型 = 通常の労働者と同等すべき短時間労働者(法8条1項)

	パートの類型				丸子警報機事件(裁判例)	奥亜火災海上事件(裁判例)	A市事件(裁判例)	日本郵便通達事件(裁判例)
	第4	第3	第2	第1	臨時社員	内勤嘱託社員	臨時調理員	期間臨時社員
労働時間が短い					x: 勤務時間・勤務日数が同じ。	(不明)	x: 勤務時間が同じ(7時間45分)	(推測)拘束時間8時間15分(実働時間不明)本務者は拘束時間11時間(実働8時間)
業務内容・責任程度(職務内容)が同一				x	従事する職種・作業内容・QCサークル活動への関与が同じ。採用・更新において臨時社員であることが不明確。	x: 業務内容に差(契約計上期間業務だけでなく、それ以外もか)。採用基準(意欲が大卒か)、手続(面接試験だけが筆記試験も)に差。)(採用後の教育研修の内容・程度に差。)、期待する業務の内容範囲及びこれに伴う責任に差。時間外労働義務なし(正社員にはあり)	x: (採用方法に差。正規職員には試験制度により一定の能力を要求)、業務面に差(臨時調理員は給食調理のみ。正規職員は、その他に、厨房設備の整備・補修、食缶・食器の補修、プレート書換も行つ。)正規職員には、衛生管理講習会・安全管理講習会出席義務、健診受診義務あり。	x: (各統括支店と労働契約締結(本務者は、会社?と労働契約締結))原則として臨時便を運転(本務者は、原則として定期便を運転)
パートの類型の要件	一定期間、職務内容・配置の変更の範囲が同一	x	x	x	x	x: 下記*参照	x: 下記*参照	x: 下記*参照
無期・無期と同視できる契約		x	x	x	: 2か月の期間雇用だが、会社側の都合で更新拒絶したことなく、更新手続は形式的で、勤続年数が長い者では25年を超える。	x: 雇用期間当初3か月、後1年で更新。	x: 学校給食提供期間(各学期中)だけ雇用、その後任期満了で失職(正規職員については長期雇用を予定)	x: 雇用期間3か月、65才まで就労可、現実に4~8年まで更新(本務者は60才定年制、定年後65才まで準社員としての再雇用の可能性)
雇用終了まで、職務内容・配置の変更の範囲が同一		x	x	x	: (明確な認定はないが、おそらくであろう)	x: 異動に対する処遇方針に差。*	x: 将来管理的地位に就く可能性なし(正規職員にはあり)*	x: 各統括支店内での異動に限定(本務者は国内異動(但し、実例は少ない)、昇進・降下の制度なし(本務者には、同制度あり、かつ、幹部社員となりうる。)*
個別事件におけるパートの類型					改正法の何れの類型にも該当せず。(第4類型に準じるフルタイムパート)	不明(第1類型又はそれに準じるフルタイムパート)	改正法の何れの類型にも該当せず(第1類型に準じるフルタイムパート)(注: 本件は、地方公務員に係る事案ゆえ、パート労働法の適用はないが、参考として掲示する。)	第1類型

(36ページへ続く)

	パートの類型				丸子警報機事件	興亜火災海上事件	A市事件	日本郵便通達事件
	第4	第3	第2	第1	臨時社員	内勤嘱託社員	臨時調理員	期間臨時社員
パート の取扱	個別事件におけるパートの類型				改正法の何れの類型にも該当せず。(第4類型に準じるフルタイムパート)	不明(第1類型又はそれに準じるフルタイムパート)	改正法の何れの類型にも該当せず(第1類型に準じるフルタイムパート)	第1類型
	労働条件明示	特定事項(6条1項)			改正法下:6条1項類推	改正法下:6条1項(類推)	改正法下:6条1項類推	改正法下:6条1項(類推)
		その他(6条2項)			改正法下:6条2項類推	改正法下:6条2項(類推)	改正法下:6条2項類推	改正法下:6条2項(類推)
	就業規則作成手続	パートからの意見聴取(7条)			改正法下:7条類推	改正法下:7条(類推)	改正法下:7条類推	改正法下:7条(類推)
		賃金決定	<div>均等考慮 (9条1項)</div> <div>同一方法 (9条2項)</div>		裁判:正社員の賃金の8割以下の部分の請求を認容。 改正法下:8条1項類推。又は、正社員の賃金全体との差額の請求を、民法90条を根拠に認容する可能性(労働時間に格差があれば、第4類型パートとして、8条1項適用事案)	賃金:担当業務に応じた給与、一律の賞与(正社員は、給与につき職能資格制度、賞与につき賞与考課)。H55~H712の賞金格差:総額220万9658円。月例賞金原告15万8000円、正社員116万5130円。賞与の差は直ちにない。 裁判:請求棄却 改正法下:9条1項(類推)	賃金:日給6350円(H13)。一時金夏冬各44030円(H10~)。時間外勤務手当・年末手当あり。 裁判:請求棄却(但し、上記諸手当を支給しないことについて争得できる理由の提示なし、と判示) 改正法下:9条1項類推:正規則と判示) 改正法下:9条1項:上記諸手当まで支給しないこととば「均衡」を失うと言われるおそれはないか。	年収:本務者の7割(格差の一部として、型別運転手当、勤務形態別手当、洗濯手当、補食費、宿泊手当の支給なし) 裁判:請求棄却(但し、上記諸手当を支給しないことについて争得できる理由の提示なし、と判示) 改正法下:9条1項:上記諸手当まで支給しないこととば「均衡」を失うと言われるおそれはないか。
	待遇				差別禁止(8条1項)	改正法下:(類推)適用なし	改正法下:類推適用なし	改正法下:適用なし
	教育訓練の実施	職務遂行能力付与(10条1項)		改正法下:8条1項類推	改正法下:(類推)適用なし	改正法下:類推適用なし	改正法下:適用なし	
		その他・均等考慮(10条2項)		改正法下:8条1項類推	改正法下:10条2項(類推)	改正法下:10条2項類推	改正法下:10条2項	
	福利厚生施設	利用(11条)		改正法下:8条1項類推	改正法下:11条(類推)	改正法下:11条類推	改正法下:11条	
		その他		改正法下:8条1項類推	改正法下:(類推)適用なし	年休日数少なく、繰り越しも不可。有給の病休なし。健康診断なし?(正規職員にはあり) 改正法下:類推適用なし	改正法下:適用なし	
通常労働者への転換推進	(12条1項)		改正法下:12条1項類推	改正法下:12条1項(類推)	改正法下:12条1項類推	100日以上勤務した臨時職員に正規職員採用試験受験資格付与 改正法下:12条1項類推	改正法下:12条1項	
待遇決定考慮事項の説明	(13条)		改正法下:13条類推	改正法下:13条(類推)	改正法下:13条類推	改正法下:13条類推	改正法下:13条	
苦情の自主的解決	(19条)		改正法下:19条類推	改正法下:19条(類推)	改正法下:19条類推	改正法下:19条類推	改正法下:19条	
紛争解決の援助・調停	(21条)		改正法下:21条類推なし	改正法下:21条(類推なし)	改正法下:21条類推なし	改正法下:21条類推なし	改正法下:21条	

07/7/11

同一労働か否かの判断が可能となり、しかも、同一の賃金にとどまらず、同一の待遇にしろ、ということになりました。賃金に限られなくなったわけです。これまでは、年功的な手当を除外した賃金を想定していたのですが、「待遇」というと、その部分を含み、さらに、賃金の範囲より広いわけです。

パート労働法は地味な法律のように見えるかもしれませんが、このような点においては、今後、非常に注目される法改正であると思います。

「同一労働同一待遇の原則」の裁判への影響

今回の改正が裁判にどのような影響を与えるか、という点について考えてみたいと思います。

丸子警報器事件という裁判例があります（図表3）。皆さんもご存知かと思いますが、この事件は、以下にご説明するとおり、第四類型に準ずる、フルタイムパートの事案だと言えます。

まず、「短時間労働者」かということ、この事件の臨時社員は、勤務日数、勤務時間が通常の労働者と同じでした（臨時社員も通常の労働者も女性なので、性別による差別賃金のケースではありません）。したがって、臨時社員は「短時間労働者」ではなく、フルタイムパートであると言えます。

「業務の内容、責任の程度が同一か」、すなわち職務内容が同一かという点については、作業内容、QCサークル活動への関与が同じ、採用・契約更新において臨時社員であることが不明確、ということですから、職務内容が同一であるとい

ってよいと思います。

次に「無期契約、あるいは無期契約と同視できるか」という点ですが、この点についても、2ヶ月の雇用期間としつつも会社の都合で契約更新の拒否をしたことはなく、更新手続きは形式的で、勤続年数は長い人で25年を超えるということですから、無期と同視できると言ってもよいと思います。

それから、「雇用契約の終了までの全期間、その職務の内容及び配置が、通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれる、かどうか」という点については、残念ながら、認定がありません。ただ、全体のトーンから見ると、これを肯定してもよさそうに思われます。

ですから、丸子警報器事件の臨時職員は、第四類型に準じたフルタイム・パートだといえると考えたわけです。

もし、週の所定労働時間が通常の労働者よりも短ければ、第四類型そのものになります。たまたま週の所定労働時間が同じだから第四類型に準ずるフルタイム・パートとなるわけです。パートよりもいっそう、通常の労働者に近く、そのため、差別的取扱いの禁止の規定（改定パート法8条1項）が類推適用されても仕方のない事案だと思います。

丸子警報器事件の裁判で結論がどのようになったかといいますと、同一労働同一賃金の原則の法規範性は否定しましたが、「均等待遇の理念」を肯定し、損害賠償として、正社員の賃金の8割を下回る部分を支払えとして、請求を認容しました。

では、この事件が改正法の下で争われ

たら、どうなるでしょうか。正社員の賃金の8割を下回る部分だけではなくて、正社員の賃金全体との差額の請求を認容する可能性が高いと思います。ただし、「差別的取扱いの禁止」とは言っても「短時間労働者であることを理由として」の差別が禁止されているわけですから、正社員の賃金が年功や人事考課によって決まるのであれば、臨時職員の賃金についても同様の取扱いをすることは許容されるので、必ず差額全額が認容されるとはいえないと思います。

余談ですが、丸子警報器事件のケースのような職場がどれだけ日本にあるかという、相当疑問だと思います。25年という長い年月をかけて、臨時社員が正社員と同じように働いている職場が形成されてきたわけで、かなり特殊な事例だと思います。

これを法律的にみた場合、8条1項は適用できません。同項は同一の労働の場合には同一の待遇にしてあげなさいよとしているのですが、こうしたことが公序であるということになり、差をつけることは公序良俗に反するということになります。この部分については、差額すべてを支払いなさいということになると思います。

このことが今回の改正の大きさを端的に示しているものです。

今までは同一価値労働同一賃金の法規範性が否定されていましたが、これからは「同一価値労働同一待遇の原則」という言葉が作られて、それに法規範性が認められる、ということになるのだと思います。

A市事件

次にA市事件についてみていきます。これは公務員のケースですから、パート労働法の適用がありませんが、類推適用の問題を理解するのに好例だと思いますので、取り上げてみました。

この事件は学校の調理員のケースですが、やはり臨時調理員が正規職員との給料の差額相当額の損害賠償を請求したケースです。

認定された事実には照らすと、第一類型に準ずるフルタイムパートの事案です。

原告は、日給6350円（平成13年）、一時金夏冬各4万4030円（平成10年～）、時間外勤務手当・年末手当あり、交通費・退職金はなしという待遇でした。

これを誰と比べるのかということですが、裁判では同市の調理員以外の臨時職員及び他市の臨時調理員と比較しています。比較の結果、不合理又は違法な賃金格差はないとして請求を棄却しています。

丸子警報器事件と同様、同一価値労働同一労働の法規範性を否定しています。それにもかかわらず、具体的にどれだけの差があるか、それが合理的な差であるかどうか、といった点を裁判所は吟味しています。同一価値労働同一賃金の法規範性を否定するのであれば、すぐに請求を棄却してしまってもよいと思うのですが、格差に合理性があるかどうかを調べています。

もし新法の下で裁判になったとしますと、この裁判では、調理員である正規職員と臨時調理員との均衡は考慮されていないようです。改正法の下でこの事件が

争われれば、正規職員と臨時職員の賃金の差が審査されるのではないかと思います。

日本郵便逋送事件

続いて、日本郵便逋送事件という判例をみてみます。認定事実には、第一類型に準ずるフルタイムパートの事案です。

トラックドライバーの事案ですが、正規のドライバー（本務者）と臨時のドライバー（臨時社員運転士）がいました。臨時ドライバーの年収は正規ドライバーの約7割でした。臨時ドライバーには、型別運転手当、勤務形態別手当、洗車手当、補食費、宿泊手当の支給がありませんでした。

裁判所は、合意の上でそれらが支給されない契約になったのであれば、それによしとして請求を棄却しました。

これが新法の下ではどうなるかを考えてみますと、第一類型に準ずるフルタイムパートの事案ですから、努力義務として賃金の決定について、均衡を考慮することを求める改正パート法9条1項の類推適用が考えられる事案です。

ところで、本判決は「本務者に支給されながら臨時社員運転士に支給されない手当のうち、型別運転手当、勤務形態別手当、洗車手当、補食費、宿泊手当は、これを本務者と臨時社員運転士とで区別することに被告（会社）から納得できる理由が挙げられるわけではない」と判示している。改正法の下では、取扱いに著しく均衡を欠くおそれも否定できないと考えるから違法な格差だとして、手当相当額の損害賠償請求が肯定されやすくな

る。

5・おわりに

だいぶ駆け足になってしまいましたが、改正法が施行される際に注意すべき点は、だいたい触れられたと思います。

かなり繰り返し、類型について話してきましたが、そもそも第二、第三類型は存在するのかな、また、第四類型はどのくらいいるのかなという疑念もあります。

簡単ではございますが、私からの話は以上でございます。

ご清聴ありがとうございました。

（本校は平成19年7月19日（木）に開催しました2430回労働法学会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集部）

参考文献

『新たな労働法制に対する使用者側からの若干の意見』「ジュリスト1309号」（有斐閣、2006年）『解雇判例・就業規則不利益変更判例の実態等と労働契約法のあり方』、「脱格差社会と雇用法制」（共著、日本評論社、2006年）『労働審判制度と他の個別労働紛争解決制度との比較』「別冊NBL/No.119」（商事法務、2007年）



- 1 裁判などで、当該労働者が仮に第四類型かどうかを主張した場合、第四類型であることを立証すべき責任は労使どちらにあるのでしょうか。
- 2 「同一の職務」はなんとなくイメージできますが、「同一の責任」はあまり想像できません。具体的にどのようなケースが「同一の責任」といえるか、例をあげて教えてください。

A1 民事訴訟の原則では権利を主張するほうが立証する責任を負うことになっておりますので、労働者が立証責任を負うことになると思います。

A2 例えば、パート労働者が正社員と同様に残業や休日労働をしなければならないとされている場合は、「同一の責任」だといえるための要素が1つ加わると考えてよいと思います。ちなみに、現行のパート労働指針では、パート労働者に残業、休日労働はさせないように努めなければならないとされています（第3、1、(3)、ロ）。残業、休日労働がないということは、明らかに責任が軽いということだと思います。

また厚生労働省のパンフレットには、職務の同一性の判断の要素としてではありますが、「個々の作業を比較するに当たっては、トラブル発生時や臨時・緊急時の対応、ノルマなどが同じように職務上の『責任』として含まれるか、与えられた権限の範囲についても考慮します」と書かれています。