

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光 木 事 務 所

スポット

一直線に行かない副業の拡大

法整備には十分な時間が必要

働き方改革の課題の一つとして、「副業・兼業の促進」が挙げられています。

従業員側のメリットとして、「自分のやりたい仕事にチャレンジ」「スキルアップ」「資格の活用」「十分な収入の確保」等が指摘されています。会社側にとっても、「副業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応」といった効果を期待できます。

ダブルワークの環境を整えるため、労働・社会保険の整備も課題となっています。厚生労働省では、このほど、雇用保険に関する検討会の報告書を公表しました。

一つの方角性として、「複数事業所の週所定労働時間が20時間以上に

なった時点で、本人申出に基づき加入させる」等の案を示し、試行的な制度運用を行うのも有力と提言しました。

ただし、総論としては「新しい仕組みの対象となるマルチジョブホルダーの数は少数で、事務コスト等も考慮すると、保険給付よりは求職者支援制度や職業訓練で対応するのが適当」という見解を表明しています。政府は熱を入れて旗を振りますが、事務方は「雇用保険の制度全体を大きく変えるには、少し時期尚早」と後ろ向き姿勢をみせている感があります。

会社組織等でも、トップが懸命に新方針を打ち出すのに対して、従業員が保守的な見解に固執するという

図式がしばしば生じます。まさに、「笛吹けど踊らず」です。

しかし、事務方の厚労省も、現行体制のままで副業・兼業の拡大に対応できない点は痛切に感じているようです。

たとえば、別の検討会では「副業・兼業の場合の労働時間管理」に関する研究を進めています。労基法第38条では、「複数事業場の労働時間通算」について定めていますが、その解釈に関しては未確定な部分が少なくありません。

こちらの方面でスッキリした考え方が提示されれば、企業実務の現場でも対応方針を決めやすくなります。次の検討会報告は、労務担当者にとって注目です。

2019

4

パート等の定義

知って得する



働き方改革関連法のうち、同一労働同一賃金関係は、平成32年4月から施行されますが、中小企業を対象として1年間の猶予措置も設けられています。まだ時間的にはゆとりがありますが、改正法でどのような考え方が示されたかを再確認し、早めに格差改善等に向けた検討を始めるべきでしょう。

賃金実務

「同一労働同一賃金」に関しては、パート労働法・労働契約法・派遣法が改正されます。

まず、前者2つからみていきましょう。この2つの改正法は、平成32年4月1日から施行されます。ただし、中小企業は1年間、適用が猶予されます。

現在（改正前）、パート労働者の均衡・均等待遇についてはパート労働法の中に、有期雇用労働者の均衡待遇に関しては労働契約法の中に規定が設けられています。

今回の改正では、労働契約法中の均衡待遇の規定（第20条）を削除し、パート労働者・有期雇用労働者

者の双方について「パート・有期雇用労働法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用の改善等に関する法律）」で統一的に規制するという形に改めます。

ちなみに、有期雇用労働者に關する規制のうち、雇止めや無期転換等に関する規定は、そのまま労働契約法中に残されます。

新しいパート・有期雇用労働法

法に則した格差是正を企業単位の比較に統一

の第2条は、対象となるパート（短時間労働者）・有期雇用労働者を定義しています。

短時間労働者とは、「同一の事業主に雇用される通常の労働者（正社員等）より週の所定労働時間が短い労働者」をいいます（同条第1項）。有期雇用労働者とは、「事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者」を指します（同条第2項）。

現在（改正前）は、パートについては同一の事業所の正社員と比較

マース事件（東京地裁平29・3・23）という世間的にも大きな注目を集めた裁判があります。

地下鉄の売店業務に従事する有期雇用労働者が、正社員との格差は違法（労契法第20条）と訴えました。

労働者側は、「自分と同じように売店で働く正社員と格差がある」と主張しました。しかし、裁判所は「売店で働く正社員ではなく、会社全体の正社員」と比較するのが正当と判示しました。

労契法第20条は、「格差は、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なものであってはならない」と述べています。裁判所は、「会社全体の正社員（売店業務以外の大多数の正社員）」と比べると、職務の内容等が違う」のだから、格差に違法性はないと結論付けています。売店業務従事の正社員と比べれば、当然、逆の判断が下されたはずで、ことほど左様に比較対象の選定は大切な問題なのです。

較する規定になっていますが、改正後はパート・有期雇用労働者ともに、「同一の事業主」の正社員が対象になります（企業単位で比較）。
 なんだか細かい話のようですが、「比較対象が誰になるか」は実はとても大切な問題です。メトロコ