

人事よろず 相談室

アドバイザーに聞く



久世直子

社労士事務所HANA代表
特定社会保険労務士
キャリアカウンセラー



Q 当社の営業部長のAさんが、この2月で60歳定年を迎えます。ところが後任が育っていないため、職務内容は同じ、役職は営業部長のまま1年契約の嘱託（所定労働時間は正社員より30分短い7時間30分）として再雇用したいと思います。嘱託規定では、給与は60歳時の賃金の75%未満で役職手当は支給しないことを定めているので、それを適用しようと思うのですが、問題はあるでしょうか？

A 4月1日からパートタイム労働法が改正されます。パート、アルバイト、契約社員、嘱託など、名称が異なっても、正社員より短い時間で雇用される人は、すべてパートタイム労働法上のパートタイム労働者として改正法が適用され、職務内容（責任の度合い・程度）、人材活用のしやすさ（人事異動、転勤の有無等）が同じであれば、同じ職種の正社員との待遇に差を設けることはできなくなります。また、賃金についても、同じ職種の正社員との差別的取り扱いが禁止されますので、現在の嘱託規定を適用させ役職手当をなくし一律に賃金を下げることができません。すなわち、営業職（部長）として定めた基本給の7.5/8を支給し、役職手当は職務関連手当として全額支給するなどの配慮が必要となります。以下に詳細について解説します。

＜解説＞

パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）や施行規則、パートタイム労働指針が変わります。（平成27年4月1日施行）主な改正点は以下のとおりです。

1. パートタイム労働者の公正な待遇の確保

- ◆「短時間労働者の待遇の原則」が新設され、パートタイム労働者と正社員で待遇を相違させる場合は、「職務の内容」、「人材活用の仕組み」、その他の事情を考慮して、不合理な待遇の違いはあってはならないものとされます。（第8条）
- ◆無期雇用のパートタイム労働者に加えて期間の定めのあるパートタイム労働者でも、「職務内容」や「人材活用の仕組み」が正社員と同じであれば、賃金等すべての待遇について正社員との差別的取扱いが禁止されます。（第9条）

2. パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

- ◆パートタイム労働者の雇入れ時、更新時に、・賃金制度はどうなっているか、・どのような教育訓練があるか、・どのような福利厚生施設が利用できるか、などを事業主が説明しなければなりません。（第14条1項、2項）
- ◆事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために相談窓口等を定め、雇入れ時に周知しなければなりません。（第16条）

これにより、パートタイム労働者の雇入れ時に、事業主が文書の交付などにより明示しなければならない事項（「昇給の有無」「退職手当の有無」、「賞与の有無」等）に「相談窓口」が追加されます。（施行規則第2条）（下図参照）

今後は、パートタイム労働法の対象となる嘱託の方に対して、同じ職種の正社員と職務内容、人材活用のしやすさや運用などが同じであるかどうかについて、チェックが必要です。また待遇について納得性のある説明ができるよう、社内で明確な基準を設けることが必要です。

併せて、平成25年4月以降、同一の使用者（会社）との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換しなければならなくなりましたが、定年後に有期契約で引き続き雇用される高齢者については、5年を超えて反復更新しても無期転換のルールは適用されない、とする特例措置が設けられました。（平成27年4月1日施行）

但し、特例の適用に当たっては、事業主は労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等が必要とされます。また、外部から雇用される方はこの特例の対象となりませんので、ご注意ください。

雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口
部署名 ()
担当者氏名 ()
連絡先 ()

雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口
部署名 ()
担当者氏名 ()
連絡先 ()