

今から備える

「改正労働契約法」②

今回のキャスト

社長 藤田 匠、社員 伝法院 千里

友人の農業経営者から、パートの間で待遇面に対して不満の声が上がっていると聞いた藤田社長。さっそく伝法院先生に相談した。前号に引き続き「改正労働契約法」について。今回は「同一労働同一賃金」がテーマに。

藤田 伝法院先生、友人の農業経営者から、雇用について相談を受けています。先生からもご意見をお聞きしたいのですが。

伝法院 どうされましたか？

藤田 その農業法人では、特に繁忙期は、正社員だけでは仕事が回らないので、パートの人にも正社員と同じ仕事をさせているのですが、賃金など待遇にかなりの差があるらしく、だいぶ古くから働いている一部のパートの人から不満の声が上がっているようです……。

伝法院 なるほど。実は、農業分野に限らず、正社員と同じ働き方にもかかわらず、賃金などが不当に低いパートタイマーの方の待遇が世間的に問題になっています。平成24年には労働契約法（20条）が改正され、正社員、非正規社員間の不合理な格差を見直そうという動きが強まっています。

藤田 そうなんですか。確かにうちも、正社員とパートは同じことをやるけど、給料の金額はバラバラだなあ。前までは収穫時期の季節限定の雇用だったんですが、畑の面積を増やせば増やすほど、パートの雇用契約期間も延びてきて、最近では梅雨入り前から来てもらっているし、仕事内容も増えてきているんですよ。先日も労働契約法について話をうかがいましたが（前号参照）、無期契約の問題だけじゃないんですね。うちも気をつけたいなあ。

伝法院 そうですよ。では、どのような点に注意しなければいけないのか。農業では、すべての労働者を無期労働契約や正社員としての雇用が難しいのが現実ですね。しかし、地域の生活を支える基幹産業として、多様な労働力の受け皿としての役割も、農業の大切な側面です。特に今は多様な人材がいて、多様な働き方がある時代。国は、時代に合った

多様な働き方を推進するため、賃金を中心とした労働条件について、正社員と有期契約社員との不合理な格差を法律の改正などによってなくそうとしています。近い将来、非正規社員も含めた多様な働き方が中心になる組織はますます増えてくること予想されています。その来るべき未来に向けて時代に即した人事・労務管理を行なってゆく必要があります。

藤田 他の農場だけの話じゃない。伝法院 近年、無期フルタイム社員（正社員等）と有期社員（有期パート社員等）との均等待遇の確保を目的として賃金格差解消のための「同一労働同一賃金」ガイドライン案が策定されています。こちらは法律ではないので、労働契約法のように契約について労働契約の両当事者を拘束しません。しかし、ガイドライン案の考え方は、労働契約法やパートタイム労働法の改正のための原案となりますので、引き続き注視が必要でしょう。

今回の執筆者
や おいた はつみ
矢尾板 初美

(有)人事・労務パートナー
行政書士/
903シティガーデン委員長



明治学院大学国際学部卒業後、総合物流企業を経て、行政書士として独立。開業以来、多種多様な法人の設立サポートをしている。農を通じた地域貢献活動では、次世代に豊かな生態系を残すため、農地＝繋がりの生まれる場づくりに注力する。『物流ニッポン』『賃金労働条件総覧-女性活躍推進を背景に両立支援の整備が進む』なども執筆。

▶ 社員とパートの「同一労働同一賃金」に要注意! ◀

労働契約法 20 条とは

ある農業法人では、特殊な農機具を使用していて、危険が伴うので、作業手当を支給しています。しかし、6カ月契約社員は、特殊な作業を行なうことがあるにもかかわらず、手当が支給されていません。正社員と契約社員との格差を設けている、こんな農家さんはありませんか？

平成20年に、労働条件の決定や変更が円滑に行なわれるよう、労働契約に関するルールについて定めた労働契約法が制定されました。労働者の保護を図りつつ、労使関係の安定に資することを目的とした法律です。

平成24年改正では、農業経営者にとって労務管理上、負担の大きい条文（20条）が追加されました。具体的には、無期労働契約者（正社員等）と有期労働契約者（有期パート等）の労働条件の契約内容が以下の①～③に照らして不合理なものであってはならないというものです。

- ①職務内容
- ②当該職務の内容及び配置の変更
- ③その他の事情

抽象的で不合理性の基準が分かりにくいので裁判でも争われている事例が多数あります。ちなみに、労働条件とは、手当を含む賃金、労働時間、教育訓練、福利厚生など労働者に対する一切の条件を含みます。

労働契約法20条のやっかいなところは、労働契約の両当事者を拘束するところです。法律に反すると認められた労働条件は無効になり、最悪、正社員と同等の労働条件にされ、場合によっては損害賠償が発生する可能性があります。農業に限らず一般的に、有期労働契約者の労働条件は無期労働契約者の労働条件より低いことがほとんどだと思います。ここからは、農業分野で、労働契約法20条に抵触する可能性がある事例を見ていきましょう。

事例1 通勤手当

ある農家では、先祖代々の農地を所有しています。5年前に正社員としてAさんを雇いました。3年後に繁忙期の出荷に人手が足りなくて、3カ月契約のパート労働者Bさんを雇いました。出荷時期もあり忙しく、業務内容は、AさんもBさんも同一で、出荷作業を自分の判断でテキパキこなしています。Bさんには通勤手当を支給していません。ちなみに、AさんとBさん

の通勤距離は、ほとんど変わりません。

★ポイント

労働契約法20条の判断基準となる①と②に抵触しています。Bさんとトラブルになれば、通勤手当を支給しないことが違法とされることがあります。

事例2 賃金

農業法人Bでは、生産から加工までを自社で行なっています。正社員のCさんは毎年4月に一定額の昇給があります。一方、6カ月契約を何回か更新している有期契約社員のDさんは、いつも同じ賃金です。職務内容は同一で季節によって生産から加工まで様々な部門で一緒に作業をしています。また、2人は同時期に入社してきました。

★ポイント

賃金の問題は、致し方ない問題ではありますが、労働契約法20条の問題として考えると①の職務内容、②の配置転換が同一ということですので、違法と判断される可能性があります。Cさんと同一の昇給とまではいかなくても、Dさんの働きに報いるという意味においても、契約更新時に賃金の見直しを考えてみてはどうでしょうか。

事例3 支給品

小規模農家Cでは危険を伴う作業もあることから、安全靴を履いて仕事をしています。作業場は、1カ所のみです。正社員のEさん、有期パート社員のFさんも同一の職務に従事し、FさんはEさんと同じ働き方をしています。ところが、Eさんには安全靴が無料で支給されていますが、Fさんは有料での支給となっています。

★ポイント

職務内容に関して同じ働き方をしているということで①に、また作業場が1カ所ということで配置転換に関して②にそれぞれ抵触する可能性があります。さらに、Fさんを危険を伴う作業に従事させながら、安全靴を有料にしていることは、③その他の事情に該当すると判断される可能性があります。よって、労働契約法20条を根拠にFさんとトラブルになることが考えられます。

あくまで、労働契約法20条に抵触し、違法とされるかは①②③を判断基準として総合的に判断されますが、トラブルの防止のためにも経営者の方は、これらを念頭に置くべきだと思います。