

規定例

○（受動喫煙防止の基本姿勢）

△△会社は、労働者の健康の保持増進のため、事業者・事業場の実情を把握・分析した結果等を踏まえ、安全衛生委員会での検討を経て、受動喫煙防止のための適切な措置を講ずるとともに、必要に応じて措置の見直しを行う。

○（把握・分析すべき情報）

事業者および事業場の実情として把握・分析すべき情報には、以下の情報が含まれるものとする。

- ・特に配慮すべき労働者の有無（妊娠している者、呼吸器・循環器に疾患をもつ者、未成年者）
- ・職場の空気環境の測定結果
- ・事業場の施設の状況（消防法等他法令による施設上の制約等）
- ・労働者及び顧客の受動喫煙防止対策の必要性に対する理解度
- ・労働者及び顧客の受動喫煙防止対策に関する意見・要望
- ・労働者及び顧客の喫煙状況

○（講ずるべき措置）

会社・事業場の実情を把握・分析した結果等を踏まえ会社が講ずるべき措置には、以下の事項が含まれるものとする。

- ・敷地内全面禁煙、屋内全面禁煙（屋外喫煙所）、空間分煙（喫煙室）
- ・受動喫煙防止対策の担当部署の指定
- ・受動喫煙防止対策の推進計画の策定
- ・受動喫煙防止に関する教育、指導の実施等
- ・受動喫煙防止対策に関する周知、掲示等

12 非正規労働者の待遇の改善等

パート労働者や有期契約労働者など非正規労働者の急増に伴い、職場のなかでの非正規労働者の役割の重要性も増えています。こうした中、平成20年4月には改正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）が施行されました。また平成24年8月には、有期労働契約（期間の定めのある労働契約）についての労働契約法の一部を改正する法律が公布されまし

た。パートタイム労働法はさらに改正され、平成 27 年 4 月 1 日から施行されています。

そして、平成 30 年 6 月には、同一企業内における正規・非正規の間の不合理な待遇差を解消し、雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するため、働き方改革関連法が成立しました。これにより、労働契約法第 20 条は削除され、パートタイム労働法は有期契約労働者も対象に含めて「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(略称パートタイム・有期雇用労働法)に改正されました(2020 年 4 月 1 日施行、但し中小企業については 2021 年 4 月 1 日から適用。それまでは現行のパートタイム労働法、労働契約法等が適用となります)。

このように、雇用が不安定で労働条件も正規労働者に劣後しがちな非正規労働者の待遇改善のための様々な取組みが行われています。

労使においても、こうした取組みを強める必要があります。労働組合にとっても、そうした非正規労働者の待遇を改善し、わが国の労働者全体の底上げを図ることは重要な課題であり、そのために非正規労働者の組織化(組合員化)に取り組む必要があります。

こうした法改正を踏まえ、以下では、非正規労働者の組織化を行った場合に締結すべき労働協約のいくつかの事項について簡潔に解説します。

(1) 現行法でのパートタイム労働者の均衡待遇

労働契約法第 3 条第 2 項は、「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更しなければならない」として、「均衡考慮」の努力義務を定めています。

平成 27 年 4 月施行の現行パートタイム労働法(パートタイム・有期雇用労働法が施行、適用されるまでは、この法律が適用されます)は、正社員との差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲を拡大し、職務の内容や人材活用の仕組みが正社員と同じ場合には、有期労働契約のパートタイム労働者も含めて、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ、すべての待遇について正社員との差別的取扱いをすることを禁止しています(同法第 9 条)。また、「短時間労働者の待遇の原則」として、事業主が雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合には、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、すべてのパートタイム労働者を対象とした規定が定められています(同法第 8 条)。

しかし、現行法が定める内容だけでは必ずしも十分ではありません。そこで労働組合は、パートタイム労働者の待遇等をさらに改善していくため、2020年4月1日施行（中小企業への適用は2021年4月1日）のパートタイム・有期雇用労働法及びそれに伴い策定された「同一労働同一賃金ガイドライン」（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）等を参考に、同法施行前においても、現行のパートタイム労働法上努力義務や配慮義務とされている事項（第10条、第11条第2項、第12条）について実施義務に引き上げるとか、同法では努力義務ともされていない事項について努力義務ないし実施義務に引き上げることなどについて使用者と交渉し、法律を上回る内容の労働協約を締結していくことが求められます。

■パートタイム労働者の待遇（現行パートタイム労働法）

【パートタイム労働者の態様】 （通常の労働者と比較して）		賃金		教育訓練		福利厚生	
職務の内容 （業務の内容 及び責任）	人材活用の仕 組みや運用等 （人事異動の 有無及び範 囲）	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当（※） 等	職務遂行に 必要な能力を 付与するもの	左以外のもの （キャリアアップ のための訓練 等）	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの （慶弔休暇、 社宅等の貸 与等）
①通常の労働者と同視すべき 短時間労働者		◎	◎	◎	◎	◎	◎
同じ	同じ						
②通常の労働者と職務の内容 が同じ短時間労働者		△	—	○	△	○	—
同じ	異なる						
③通常の労働者と職務の内容 も異なる短時間労働者		△	—	△	△	○	—
異なる	—						

<講じる措置>

◎…パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止

○…実施義務、配慮義務

△…職務の内容・成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

—…パートタイム労働指針に基づき、就業の実態、通常の労働者との均衡等を配慮するように努めるもの

（※）ただし、現実に通勤に要する交通費等の費用の有無や金額如何にかかわらず、一律の金額が支払われている場合など、名称は通勤手当であっても、実態としては、基本給などの職務関連賃金の一部として支払われている場合などは、「職務関連賃金」に当たります。

(2) 現行法での有期雇用労働者についての不合理な労働条件の禁止

現行労働契約法第20条は、有期雇用労働者（期間の定めのある有期労働契約を締結した労働者）の労働条件が、期間の定めがあることにより無期雇用労働者

働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や責任の程度、配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと定めています（平成 25 年 4 月 1 日施行）。

対象となる「労働条件」は、賃金や労働時間などの狭い意味での労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。

また、労働条件の相違が「不合理」と認められるかどうかは、①職務の内容（業務内容及び当該業務に伴う責任の程度）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情、を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されますが、特に通勤手当や食堂の利用、安全管理などについて有期雇用労働者と無期雇用労働者との間で労働条件を相違させることは、特別の理由がない限り、合理的とは認められないと考えられます。

労働組合としては、パートタイム・有期雇用労働法及びそれに伴い策定された「同一労働同一賃金ガイドライン」の施行（2020 年 4 月 1 日（中小企業への適用は 2021 年 4 月 1 日））前の現行労働契約法の下でも、同法及び同ガイドライン等を参考に、有期契約を理由とした不合理な労働条件がないかどうかをチェックするとともに、不合理な労働条件が発見されたときはその是正を求めていくことが必要です。また、不合理な相違が発生しないように会社と協約を締結することも重要です。

規定例

（不合理な労働条件の待遇差の改善）

- 会社は、パートタイム労働者などの有期雇用労働者と正社員（無期雇用労働者）との間で、次の事項について差を設けない。
 - 1 通勤手当、出張旅費、特殊作業手当、精皆勤手当の支給に関する事項
 - 2 法定労働時間を超えて行った時間外労働手当の割増率、休日・深夜労働の割増率に関する事項
 - 3 社員食堂、休憩室、更衣室の利用に関する事項
 - 4 労働者の安全衛生管理に関する事項

（3）パートタイム・有期雇用労働法における均衡待遇・均等待遇

パートタイム・有期雇用労働法（2020 年 4 月 1 日施行（中小企業への適用は 2021 年 4 月 1 日））は、均衡待遇に関する規定（第 8 条、不合理な待遇の禁止）

と均等待遇に関する規定（第9条、差別的取扱いの禁止）を定めました。

このうち、均等待遇に関する第8条は、事業主は、その雇用するパートタイム労働者・有期雇用労働者の基本給・賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する正社員（無期雇用フルタイム労働者）の待遇との間において、パートタイム労働者・有期雇用労働者と正社員の①職務の内容（業務の内容及び責任の程度）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないとしています。

つまり、基本給や各種手当、福利厚生等の個々の待遇ごとに、その待遇の性質・目的をまず確定し、それに照らして上記①から③のうち適切な事情を考慮して比較し、不合理と認められる有期雇用労働者等の待遇を禁止するものです。

次に、均等待遇に関する第9条は、正社員と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合は、賃金その他の待遇について、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、差別的取り扱いをしてはならないとしました。

こうした法改正を踏まえ、「同一労働同一賃金ガイドライン」は、①基本給、②賞与、③各種手当、④福利厚生・教育訓練のそれぞれについて、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理でないのか、原則となる考え方と具体例を示しており、大いに参考になります。すべてをここで紹介することはできませんが、労働組合としては、このガイドラインに沿って、パートタイム労働者・有期雇用労働者ら非正規労働者の待遇改善に向けて交渉し労使協定を締結していくことが重要です。

また、このガイドラインには退職手当や住宅手当、家族手当等の待遇については示されていませんが、これらについても不合理な待遇差の解消が求められています。労働組合としては、これらの待遇についても、労使協議を通じて待遇差の解消を図っていくことが必要です。

[同一労働同一賃金ガイドライン]

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

(4) パートタイム・有期雇用労働者の通常の労働者への転換

平成27年4月改正の現行パートタイム労働法第13条は、パートタイム労働者を通常の労働者へ転換することを推進するため、事業主は、①通常の労働者の募集の際は、その募集内容をすでに雇っているパートタイム労働者に周知

する、②通常の労働者のポストを社内公募する際は、パートタイム労働者に対しても応募機会を与える、③パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける等の転換制度を導入する、のいずれかの措置を取るよう定めています。そして、2020年4月1日施行（中小企業への適用は2021年4月1日）のパートタイム・有期雇用労働法においては、有期雇用労働者を新たに対象に加えて、この定めを引き継いでいます（第13条）。

労働協約においては、これらの措置が実効あるものとなるよう、手続も含めて具体化することが求められます。

規定例

（パートタイム・有期雇用労働者の正社員への転換）

- 1年以上勤務するパートタイム・有期雇用労働者のうち、次の要件を満たした者は、正社員登用試験を受けることができ、合格者は正社員に登用する。

会社と組合は、実際の運用が恣意的にならないようにすることを含め、上記登用制度の詳細について別途協定する。

- 1 本人が正社員への転換を希望する者
- 2 正社員と同じ労働時間の勤務ができる者

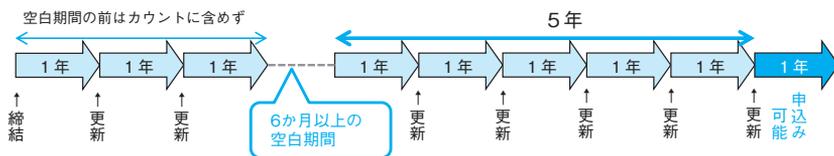
- 会社は、正社員の募集の際は、その募集内容をすでに雇っているパートタイム労働者・有期雇用労働者に周知する。

（5）有期労働契約の無期労働契約への転換

労働契約法は、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、労働者の申込みにより無期労働契約に転換することとしています（同法第18条、平成25年4月1日施行）。

ただし、通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象で、平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。また、有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間（空白期間）が6ヶ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません（クーリング）。クーリングされた場合、空白期間後の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度開始されます。

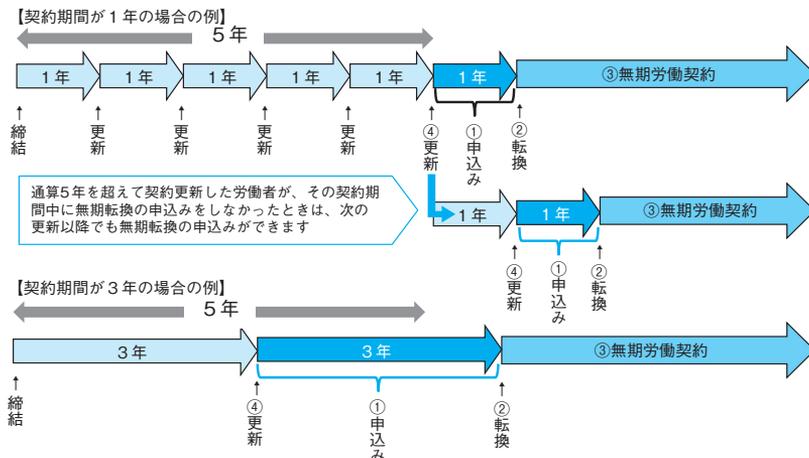
「通算契約期間」の計算について（クーリングとは）



平成 25 年 4 月 1 日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が 5 年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

労働者が無期転換の申込みをすると、使用者がその申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立しますが、実際に無期労働契約に転換されるのは、申込みをしたときの有期労働契約が終了した日の翌日からです。

無期転換の申込みができる場合



転換後の無期労働契約の労働条件は、別段の定めのない限り、直前の有期労働契約と同一となりますが、別段の定めをすることにより変更は可能です。「別段の定め」とは、労働協約や就業規則、個々の労働契約（労働者と使用者の個別の合意）をいいます。

なお、無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません。

今後は、第1に、無期転換申込権が発生する前に会社が雇止めを行うことを防止するための対策を図るとともに、第2に、無期労働契約への転換後の労働条件につき、会社と組合が協議のうえ労働協約に定めておくことが重要です。

ポイントの1つめは、無期転換後の職務内容が直前の有期労働契約のときと変更がないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を従前より低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではないとされていることです（国会答弁）。たとえば、有期労働契約のときは勤務地限定であったのに、無期転換後は勤務地限定がなくなって広域転勤ありの労働条件とするとか、無期転換後は有期労働契約のときの賃金から大幅にダウンするというのでは、せっかく法律上は無期転換申込権が創設されたのに、それを行使する労働者がいないか、きわめて少ないこととなりかねず、この条文の実効性がそがれてしまいます。そこで、この場合、労働組合としては、無期転換後において少なくともその直前の有期労働契約のときの労働条件より低下させず、さらに改善させる取組みをすることが求められます。

ポイントの2つめは、無期転換に伴って、直前の有期労働契約のときより労働者の職務内容や責任の範囲などが重くなる場合に備えて、それにふさわしい労働条件をあらかじめ労使の協議で定めておくことです。この場合、たとえば無期転換後の賃金、労働時間、休日・休暇などの労働条件については、無期転換した労働者と同一の職種・職務内容の無期契約労働者（正社員）と同等とするなどの条項を定めることが考えられるでしょう。

(6) 有期労働契約の締結、更新及び雇止め

有期労働契約を締結している労働者の契約の締結、更新及び雇止め（更新拒絶）について、厚生労働省は、①契約更新の有無や更新基準の明示など契約締結時の明示事項等、②3回以上更新されている場合等一定の条件を充たす場合の雇止めの予告、③雇止めの理由の明示、④契約期間についての配慮など、事業主が講ずべき措置を定めています（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準、厚生労働省告示第357号（平15.10.22）、平成20年1月23日厚生労働省告示第12号、平成25年4月1日改正）。

しかし、これはあくまで告示に過ぎません。そこで、労働協約においては、雇止めをめぐるトラブルの防止などのために、これらの事項について定めて明確化することが求められます。

また、労働契約法第17条第2項は、有期労働契約について使用者は、その

労働者を使用する目的に照らして必要以上に短い期間を定めることにより反復更新することのないよう配慮しなければならないと定めています。そこで労働組合としては、契約社員など有期労働契約を締結している労働者の雇用の安定を図るため、例えば職種ごとに有期契約の期間の下限を労働協約で定めるなどの努力を行うことが求められます。

そして、労働契約法の一部改正により、最高裁判所で確立した「雇止め法理」が法律に規定されました（同法第19条、平成24年8月10日施行）。すなわち、対象となる有期労働契約は、①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約における解雇と社会通念上同視できると認められるもの、ないし②労働者において、有期労働契約の契約期間満了時に当該有期労働契約が更新されると期待することについて合理的な理由があると認められるものです。そして、このいずれかにつき、労働者から有期労働契約の更新の申込みがなされた場合、使用者側（会社）がその契約更新の申込みを拒絶すること（雇止め）が、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、雇止めは認められず、使用者は従前の有期労働契約の労働条件と同一の労働条件でその申込みを承諾したものとみなす、というものです。

労働協約においては、この法律の条項を踏まえ、雇止めを行う際の事前協議を定めることなどが求められるでしょう。

規定例

（有期労働契約の締結、更新及び雇止めの手続）

- 期間の定めのある労働契約を締結している組合員（以下、有期契約組合員という）との契約の締結、更新及び雇止めに当たっての手続きは、次の各号の定めによる。
 - 1 会社は、有期労働契約の締結に際しては、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示する。
 - 2 1年を超えて継続勤務している有期契約組合員の労働契約を更新する場合の契約期間は、6ヵ月以上とする。
 - 3 会社が雇止めをする場合の判断基準は以下のとおりとし、会社は、その雇止めの適否につき労働契約法を踏まえて事前に組合と協議する。
- ① 契約満了時の業務量、予定した業務の進捗状況

- ② 労働者の勤務成績、勤怠状況
- ③ 会社の経営状況
- ④ 1年を超えて継続勤務している有期契約組合員の労働契約（あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されている場合を除く）を更新しない場合には、会社は組合の同意を得て、30日までに予告するか、又は30日分の平均賃金を支給する。
この場合、会社は更新しない理由を記載した証明書を当該組合員に交付する。

(7) 派遣労働者との均等待遇・均衡待遇

働き方改革関連法の成立により、派遣労働者と派遣先労働者との間にも、パートタイム労働者・有期契約労働者と正社員との関係と同様に、不合理な待遇差の禁止規定と差別的取扱い禁止の規定が設けられました（改正労働者派遣法第30条の3、2019年4月1日施行）。

但し、派遣元が、派遣労働者の賃金の額を「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額と同等以上の額にする」等の一定の要件を満たす労使協定を、派遣元の過半数労働組合又は過半数代表者との間で書面により締結し、かつ、当該協定の内容を遵守している場合には、労働者派遣法の均等・均衡待遇の規定は適用されません（改正労働者派遣法第30条の4）。