

新しい法律のご案内

LINE UP

- パートタイム・有期雇用労働法が
全面施行されています ……1頁
- 「身元保証書」は責任の上限額
(極度額)の定めが必要になりました ……2頁
- トラック運送業における働き方改革(時間外労働の
上限規制の適用、貨物自動車運送事業法の改正) ……3頁



パートタイム・有期雇用労働法が 全面施行されています



弁護士 高江 俊名

2021年4月から、パートタイム・有期雇用労働法（以下、本法といいます。）が中小企業も含めて全面施行されています。本法は、雇用主と従業員いずれの立場にとっても多くの人に関わる法律ですので、そのポイントについて紹介します。

1. 「パート労働者」「有期雇用労働者」とは

本法は、厚生労働省のホームページなども含め、一般的に「パートタイム・有期雇用労働法」と呼ばれていますが、正式名称は、「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」となっています。俗に「パート」とか「パートタイマー」と呼ばれている労働者は、本法における「短時間労働者」がそれに該当します。

本法は、「短時間労働者」について、「1週間の所定労働時間が、同一の事業主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べて短い労働者」と定めています。

比較の対象である「通常の労働者」については、社会通念に従い、比較の時点で当該事業主において「通常」と判断される労働者が想定されています。その事業所でいわゆる「正社員」とされている従業員がそれに該当すると考えればよいでしょう。

また、「有期雇用労働者」については、「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」と定めています。

世間では、いわゆる「正社員」とは異なる従業員の呼び方として、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、いろいろな呼び方がありますが、

その事業所での呼び方がどうであるかにかかわらず、本法の「短時間労働者」あるいは「有期雇用労働者」の条件に当てはまる従業員は、本法の対象となります（以下、本法の対象となる労働者を「パート労働者等」といいます。）。

2. 本法の三つのポイント

本法のポイントとして、以下の三つのことがあります。

(1) 通常の労働者と同視すべきパート労働者等の差別的取扱の禁止

事業主は、職務の内容や配置変更の範囲が通常の労働者と同じパート労働者等については、パート労働者等であることを理由として、基本給や賞与その他の待遇について差別的取扱をしてはならないとされています。

実質は「正社員」と同じなのに、形の上で「パート労働者等」として雇用されているからといって、待遇の違いを設けることを禁止するものです。

(2) 不合理な待遇差の禁止

事業主は、通常の労働者（正社員）とパート労働者等との間で不合理な待遇差を設けてはならないとされています。

上記の(1)で述べた職務の内容や配置変更の範囲に違いがあることは当然の前提として、パートタイム労働者等の待遇について、給与の水準や諸手当の有無などの面で「正社員」と比べて差が設けている場合、事業主は、その待遇差があることについて合理的な理由を説明できるよ

うにしておく必要があります。

待遇差が合理的なものかどうかについて、厚生労働省は、「同一労働同一賃金ガイドライン」を定めており、厚生労働省のホームページに掲載しています。

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

待遇差に合理的な理由がないとされた場合、その待遇差に関する定めは無効となり、損害賠償が認められうとされていますので、事業主は注意が必要です。

(3) 待遇の相違の理由についての説明義務

事業主は、パート労働者等から求められたときは、通常の労働者との間の待遇の違いの内容とその理由を説明することが義務づけられています。

3. 「短時間正社員」について

現在、厚生労働省のホームページ「多様な働き方の実現応援サイト」において、「短時間正社員制度」と呼ばれる雇用形態が紹介されています。

この「短時間正社員制度」というのは、法律で定められ

たものではありませんが、厚生労働省の上記サイトでは、1週間の所定労働時間が短い正規型（期間の定めがない労働契約）の社員で、給与等の算定方法がフルタイム正社員と同等の社員とされています。

この制度は、育児などのためにフルタイムでは働けないけれども意欲と能力のある人材を有効に活用するという発想に基づくものです。短時間の労働者について正社員と待遇差を設けるのではなく、むしろ同じ待遇で雇用するものであり、前記2で述べたように、本法によって、正社員と実質的に同じ職務であれば差別的取扱が禁止されたり、待遇差を設ける場合は合理的な理由が必要であるとされたりすることからすれば、むしろ、短時間の労働者についても正社員と同じ待遇にして有能な人材を活用するという経営方針をとることも一つの方法になってくるものと思われます。

ただ、「短時間正社員制度」を導入する場合は、フルタイムの正社員として働いている従業員が負担が増えないかと不安を持ったり、公平性について不満を抱いたりすることのないよう、制度についての理解を得ながら導入を進める必要があるでしょう。

「身元保証書」は責任の上限額(極度額)の定めが必要になりました



弁護士 松 森 彬

1. 身元保証とは

会社が従業員を採用するときに身元保証書の提出を求められる場合があります。ご家族や知人の就職で身元保証書の提出を頼まれたご経験がある方もおられると思います。

会社が身元保証書を求める目的は、①従業員の身元などを確認すること、②従業員は親などの親族に知らされると困るので会社に迷惑をかける行為はしないという一定のけん制の効果があること、③従業員が会社に対して損害を与えたときに損害賠償の責任を負わせること、などです。

2. 身元保証人を保護する法律があります

身元保証書の提出は、古くから行われていました。身元保証は、貸金の保証などと異なり責任を負う金額が定まっておらず、古くは期間の定めもなく、身元保証人の責任が過酷になる場合があり、社会問題になりました。

そこで、1933年(昭和8年)に身元保証人を保護するため「身元保証法」(身元保証に関する法律)ができて、次のような規制を設けました。これが今も法律として生きています。

①期間は最長でも5年、自動更新は無効。

②従業員が会社の労働が不適任、不誠実で、身元保証の責任が生じるおそれがあるときは、会社は保証人に通知する義務がある(判例は、会社が必要な通知を怠ったときは損害賠償額の減額の理由になるとしています)。

③身元保証人は従業員の勤務が不適任、不誠実になったときは解除できる。

しかし、身元保証人が解除をするまでは保証の責任はありますので、身元保証人が責任を問われる額が大きくなることもありました。

3. 民法改正で身元保証にも新たな規制

今回の民法の改正により、保証について新たなルールができ、④身元保証の場合も、身元保証人が責任を負う上限の金額(極度額といいます)を決める必要があることになりました。

すなわち、民法の改正で、「個人が保証人になる根保証契約(一定の範囲に属する不特定の債務についての保証)

は、保証人が責任を負う金額の上限額（極度額）を定めなければ、保証契約は無効である」というルールができました（改正民法456条の2第2項）。

そこで、会社が提出を求める身元保証書に、たとえば「貴社にお支払いする賠償の上限額は〇〇円とします。」などの定めを書くこととなります。

改正民法が施行された2020年（令和2年）4月1日以降は、上限の金額（極度額）を決めていない身元保証書は無効です。会社は注意が必要です。

上限額（極度額）の金額をいくりにしておくかについて、法律は特に規定を設けていません。会社の業種、規模、従業員の業務の種類、内容、予測される損害などを総合的に判断して、公序良俗に反しない合理的な額を会社で決めることになると考えられます。

なお、2020年4月1日の改正法の施行前に会社が取得した身元保証書は、民法改正の効力を受けませんので、上限額の定めがなくても有効です。書き加えたり、新たに付けたりする必要はありません。

4. 身元保証の慣行の見直し

身元保証書は、原則として提出を強制できる性質のものでないと解されています。金銭貸付を行っていた会社の場合に身元保証書の重要性が認められ、従業員が提出を拒否したことによる解雇を認めた裁判例（東京地裁平成11年12月16日判決）もありますが、例外的な場合のことであると考えられます。

身元保証書は、慣例化、形式化していること、規制があるとはいえず身元保証人の責任は大きいこと、身元保証人を見いだせない層の拡がり、採用のグローバル化への対応、会社も身元保証人への通知義務があり煩雑であることなどの理由から、厚生労働省は、身元保証書の廃止の検討を提唱しています。

その場合の代替手段として、従業員自身の「誓約書」を出させたり、「緊急連絡先」として親や家族などの連絡先を確保したりする方法が考えられます。

トラック運送業における働き方改革 （時間外労働の上限規制の適用、貨物自動車運送事業法の改正）



弁護士 柳本千恵

1. 運送業界の労働実態

厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」によると、大型トラック運転者の年間労働時間は2532時間、中小型トラック運転者の年間労働時間は2484時間と、全産業平均2100時間に比較して2割ほど長くなっています。また、1日あたりの残業時間は、トラック事業者の14%で4時間～7時間、7時間を超えているトラック事業者も4.3%との調査結果が出ています。

にもかかわらず、トラック運転者の年間所得額は全産業平均より約1割～2割低く、このような厳しい労働環境がトラック運転者の人手不足の要因になっています。高齢層の割合も高く、このままいけば、ドライバー不足は更に深刻化することが予想されます。

そこで、重要な社会インフラである物流が滞ることのないよう、ドライバーの労働環境の改善に向けた法改正が行われました。改正の概要をご紹介します。

2. 時間外労働の上限規制

平成30年に成立した「働き方改革関連法」によって労働

基準法が改正され、長時間労働の抑制のため、時間外労働の上限規定（原則として月45時間かつ年360時間）及びこれに違反した場合の罰則規定（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が設けられました。

この時間外労働の上限規制は、大企業については平成31年4月1日から、中小企業については令和2年4月1日から適用されています。トラック運送業等の自動車の運転業務については、先にご説明しましたように、他の事業に比べて労働時間が長い実態があり、その背景には取引慣行の問題など個々の運送事業者の努力だけでは解決できない課題があるとして、上限規制の適用の猶予措置（5年間の猶予）が設けられました。

その結果、トラック運送業については、令和6年4月1日から、時間外労働の上限規制が適用されます。

なお、年間時間外労働時間の上限については、他業種は720時間であるのに対し、トラック運送業等の自動車の運転業務については960時間と、運送業界の実情に照らして緩和設定されています。

3. 貨物自動車運送事業法の改正

このように、トラック運送業にも時間外労働の上限規制が適用されると、一人あたりの労働時間が減り、更なるドライバー不足が懸念されます。

そこで、トラック運送業への規制の適正化を図り、運転者の労働条件を改善してドライバーを確保するため、貨物自動車運送事業法が改正されました（いわゆる「トラック働き方改革法」）。

改正のポイントは4つです。

(1) 規制の適正化

法令に違反した者等の参入の厳格化を図るため、1年以上の懲役または禁錮の刑に処せられた者等が運送事業の許可を受けることができない欠格期間が、2年から5年に延長されました。

また、荷物の積込みや荷下ろし、荷待ち等の役務に対しても対価が支払われるよう、運送の役務の対価としての「運賃」と運送の役務以外の役務又は特別に生ずる費用に係る「料金」とを区別して収受する旨を運送約款に明確に定めることが、運送約款の認可基準に追加されました。

(2) 事業者が遵守すべき事項の明確化

運送事業者は、運送事業の許可を受けた後も、過労運転を防止するために必要な事項（適切な乗務時間等の設定、運転者が休憩又は睡眠のために利用することができる

施設の整備等）のほか、事業用自動車の定期的な点検及び整備などの事業用自動車の安全性を確保するために必要な事項を遵守しなければならないことが明記されました。

(3) 荷主対策の深度化

運送事業者の努力だけでは過労運転や過積載等を防ぐことが困難であることから、荷主においても、運送事業者が法令を遵守して事業を遂行することができるよう必要な配慮をしなければならない旨の規定が新設されました。

また、国土交通大臣は、運送事業者が法令違反をする原因となるおそれのある行為を荷主がしている疑いがあると認めるときは、荷主に対し、違反原因行為をしないよう要請することができる等、国土交通大臣から荷主への働きかけ等の規定も新設されました。

(4) 標準的な運賃の告示制度の導入

貨物自動車運送事業者は、大半が中小事業者であり、荷主への交渉力が弱い立場にあります。

そこで、国土交通省は、令和2年4月、運送事業者が事業を行う際の参考となる運賃として「標準的な運賃」を定めました。

「標準的な運賃」を活用することで、事業継続に必要なコストに見合った対価を収受することができるようになり、運転者の労働環境の改善、運送事業者の法令順守の徹底が期待されます。



事務局
だより

✉ 初めての名古屋

大浜 愛子

先日、近鉄特急「ひのとり」に乗って人生初の名古屋へ行きました。都合により現地滞在は3時間弱。名鉄百貨店の中にあるひつまぶしのお店に入るまでに1時間40分並び、30分で頂いて、20分でお土産を購入し駅に戻りました。地下通路と百貨店の中しか歩かず、名古屋の空をまだ見ていません。次はもっとゆっくり行きたいです。ひつまぶしはもちろん美味しかったです！

✉ ブック・サンタ

田村 まゆか

ブック・サンタをご存知でしょうか。12月のChristmasの時期に厳しい環境にある0歳から高校生までに「あなたが届けた本」を贈るプロジェクトで、NPO法人チャリティーサンタが2017年から始めました。このプロジェクトに参加している本屋さんに行き、自分が読んで良かったなと思った本や、読んで欲しいなと思った本をレジで精算します。あとは、本屋さんと子供を預

かる施設とが連携をしているので、本屋さんを通じて施設などの子供達にイブの夜、サンタクロースがプレゼントしに行きます。私は「エルマーの冒険」（児童書）「ライオンのおやつ」（感動の話題作）の2冊を購入しました。手に取った子が喜んでくれたら嬉しいですね。

あ と が き

事務所ニュースの2023年初春号をお届けします。今年が皆様にとりまして良い年になるようお祈りいたします。先日、大阪弁護士会において、高江俊名弁護士が今年の4月から1年間、同会の副会長を務めることが決まりました。ご迷惑をおかけすることもあるかと思いますが、ご理解を賜りますようお願い申し上げます。

2023年（令和5年）2月

〒530-0047 大阪市北区西天満3丁目14番16号 西天満パークビル3号館4階

電話 06(6364)5010 FAX 06(6364)2372

ホームページ URL <http://www.mt-law.jp/> 西天満総合法律事務所 (ホームページには地図も掲載しています)

弁護士法人 西天満総合法律事務所

弁護士 高江 俊名

弁護士 松森 彬

弁護士 柳本 千恵