

パートタイム労働者のパート
に就いてよいよスタート

パートタイム労働法が変わります!

平成20年4月1日施行

少子高齢化、労働力減少社会で、パートタイム労働者がその能力をより一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法が改正されました。

改正のポイント

1. 雇入れの際、労働条件を文書などで確認しましょう

- ・事業主は、パートタイム労働者を雇い入れる際、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」を文書等で明示することが義務化されます。(改正法第6条)
- ・労働基準法では、パートタイム労働者も含めて、労働者を雇い入れる際には、労働条件を明示することが事業主に義務付けられています。特に、「契約期間」「仕事をやる場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休日・休暇」「賃金」などについては、文書で明示することが義務付けられています。(違反の場合は30万円以下の罰金に処せられます。)
- ・改正パートタイム労働法では、これらに加えて、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」の3つを文書の交付など(3つの事項については、パートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可能)により、速やかに、パートタイム労働者に明示することが義務化されます。

2. 雇入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してもらえます

事業主は、雇入れ後パートタイム労働者から求められたとき、そのパートタイム労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務化されます。(改正法第13条)

- ・説明義務が課せられる事項…労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置
- ・なお、改正パートタイム労働法では、事業主は、雇い入れた後パートタイム労働者から求められたとき、上記の事項以外のパートタイム労働者の待遇に関する事項についても説明するように努めるものとする、としています。

3. パートタイム労働者の待遇はその働きや貢献に応じて決定されます

- ・パートタイム労働者の方の働き方をみると、繁忙期に一時的に働く方から通常の労働者と同様の仕事に従事し長期間働く方までその働き方はさまざまです。
- ・このため改正法では、事業主はパートタイム労働者の待遇を通常の労働者との働き方の違いに応じて均衡(バランス)を図るための措置を講じるよう規定されています。
- ・具体的には、職務の内容(業務の内容と責任の程度)、人材活用の仕組みや運用など、契約期間の3つの要件が通常の労働者と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取扱いについて規定されています。

(1) 賃金の決定方法(改正法第9条)

「基本給」「賞与」「役付手当」など職務の内容に密接に関連する賃金について、改正法は次のような対応を求めています。

- ・事業主は、通常の労働者との均衡を考慮し、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定することが努力義務化されます。(改正法第9条第1項)
- ・事業主は、通常の労働者と比較してパートタイム労働者の職務の内容と一定期間の人材活用の仕組みや運用などが同じ場合、その期間について、賃金を通常の労働者と同一の方法で決定することが努力義務化されます。(改正法第9条第2項)

(2) 教育訓練(改正法第10条)

- ・パートタイム労働者と通常の労働者の職務の内容が同じ場合、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身につけるために通常の労働者に実施している教育訓練については、パートタイム労働者が既に必要な能力を身につけている場合を除き、事業主はパートタイム労働者に対しても通常の労働者と同様に実施することが義務化されます。(改正法第10条第1項)
- ・上記訓練以外の訓練、例えば、キャリアアップのための訓練などについては、職務の内容の違い如何にかかわらず、事業主はパートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じて実施することが努力義務化されます。(改正法第10条第2項)

(3) 福利厚生施設(「給食施設」「休憩室」「更衣室」)(改正法第11条)

- ・「給食施設」「休憩室」「更衣室」について、事業主はパートタイム労働者に利用の機会を提供するよう配慮することが義務化されます。

(4) 差別的取扱いの禁止(改正法第8条)

- ・事業主は「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の待遇を差別的に取り扱うことが禁止されます。

4. パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスがうまれます

- ・事業主は、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じることが義務化されます。(改正法第12条)

5. パートタイム労働者と事業主の苦情・紛争の解決の仕組みがととのえられます

- (1) 事業主がパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的に解決を図ることが努力義務化されます。(改正法第19条)
- (2) 紛争解決援助の仕組みとして、【都道府県労働局長による助言、指導、勧告】【均衡待遇調停会議による調停】が設けられます。(改正法第21、22条)

改正パートタイム労働法では、事業主がパートタイム労働者を雇う上での基本的考え方として、次のように規定しています。

- ・パートタイム労働者には、パートタイム労働法以外にも労働基準法、最低賃金法、労働者安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法などの労働関係法令が適用されますので、事業主はこれらの法令も遵守しなければなりません。
- ・パートタイム労働者の雇用管理を見直す際、通常の労働者、パートタイム労働者にかかわらず、労働者の労働条件を合理的な理由なく、事業主の一存で一方向的に不利に変更することは、許されません。

労働条件の変更を労働契約によって行う場合には労働者との合意が必要で、就業規則によって行う場合には各労働者の同意までは求められませんが、その内容の相当性や労使交渉等の事情にかんがみ合理的なものである必要があります。

- いづれにしても、労働条件を見直す際は、事業所内でよく話し合ったうえで、次のようにすることが望まれます。
- ・フルタイムで働く方については、「パート」などこれに類する名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはなりません。事業主はこれらの方についてもパートタイム労働法の趣旨が考慮されるべきであることに留意する必要があります。

■パートタイム労働法に関するお問い合わせは、

新潟労働局雇用均等室 Tel 025-234-5928 厚生労働省 ホームページ <http://www.mhlw.go.jp>