

## 改正パートタイム労働法対策 ～最終確認～

### 1. 4月1日に改正パートタイム労働法が施行されました。

4月1日より改正パートタイム労働法が施行されました。今回の改正は、少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会情勢の変化に対応するため、短時間労働者の

- ①適正な労働条件の確保
- ②雇用管理の改善
- ③社員への転換の推進
- ④職業能力の開発及び向上 等

の措置を講じ、一般社員との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを目的としています。

今回、「**同一価値同一賃金**」が初めて定義されるなど、パートタイム労働者を雇用し、正社員と変わらない仕事をさせてきた会社にとっては、かなり厳しい内容となっています。

### 2. 改正パートタイム労働法の重要ポイントは？

#### ①パートタイム労働法における短時間労働者とは

- 名称の如何を問わず、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者より短い者（会社単位ではなく**事業所単位**で確認、**実態で判断**される）をさします。
- パート、アルバイトだけではなく、契約社員、嘱託社員なども該当します。

#### ②パートタイム労働者を雇入れる際「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義務

- 違反した場合には：**10万円以下の過料**が科されます。

#### ③パートタイム労働者から**通常の労働者へ転換を促進する制度**の実施義務

- 社員募集情報の周知、社内公募に応募する機会を付与、転換制度の導入などを行う必要があります。

#### ④本人から求めがあった場合には、**労働条件決定までの考慮事項**について説明をする義務

- 説明義務の対象は、「**賃金**」、「**教育訓練**」、「**福利厚生**」、「**正社員への転換促進制度**」です。
- 例えば、「自分の時給がどのように決定されたのか教えて欲しい」と聞かれたら…

→「職務内容」、「責任の程度」、「評価」など具体的に説明する必要があります。

**⑤通常の労働者と同一視すべきパート労働者については、賃金、教育訓練、福利厚生について一切の差別的取扱いを禁止**

→同一視すべきパートとは？（次のイ～ハの全てに該当する者）

- （イ）期間の定めのない契約を締結している
- （ロ）業務内容及び責任の程度が社員と同一
- （ハ）職務内容、配置転換が社員と同程度

→パートタイム労働者として雇用されていても、正社員と変わらない働き方をしているのであれば、パートタイム労働者であることを理由として、労働条件や処遇に差をつけることは禁止されます。

等

### 3. 会社の対策は万全ですか？

改正パートタイム労働法の重要ポイントを踏まえて、会社が改正に対応できているのかをチェックしてみましょう。

- 雇用契約書・就業規則の内容に不備はありませんか？
- 契約期間の管理、更新手続きはしっかり行われていますか？
- 社員とパートタイム労働者の職務内容、責任の違いが明確にされていますか？
- パートタイム労働者から労働条件等について説明を求められた場合の対応はできますか？
- パートタイム労働者を正社員に登用する制度等は導入されていますか？

**これらの内容について、もう一度皆さんの会社で確認をしてみてください！**

**参考 URL** <http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1.html>