

改正パートタイム労働法

1 パートタイム労働法改正の背景

少子高齢化が進み、労働力人口が減少していくなか、パートタイム労働者は平成18年には1,205万人と、雇用者全体の2割強を占め、わが国の経済活動の重要な役割を担っています。

パートタイム労働者の内訳をみると、約7割が女性ですが、若年者や高齢者を中心に役職者も現れ、その働きぶりは、近年特に多様化・基幹化しています。

しかしながら、一方で、仕事や責任、人事管理が正社員と同様なのに、賃金など待遇が働きに見合っていないパートタイム労働者の存在や、一度パートタイム労働者として就職すると、希望してもなかなか正社員になることが難しい、といった問題が存在し、パートタイム労働者の働く意欲を失わせてしまうような現象も起きています。

こうした問題を解消し、パートタイム労働者がその能力を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ることになりました。

2 改正パートタイム労働法の概要

【 労働条件の明確化と労働者の納得性の向上 】

労働条件の文書交付等による明示

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、速やかに、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を文書の交付等により明示しなければならない。

違反の場合は10万円以下の過料

待遇の決定についての説明義務

事業主は、その雇用するパートタイム労働者から求めがあったときは、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

通常の労働者への転換の推進

事業主は通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する。

通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。

パートタイム労働者が通常の労働者への転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。

その他通常の労働者への転換を推進するための措置

【 均衡のとれた待遇 】

働きに応じた賃金決定

事業主は、通常の労働者との均衡ある待遇の確保を図るため、職務関連の賃金を決定するように努めるものとする。

教育訓練の実施

事業主は、教育訓練であって、職務遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務が同じであるパートタイム労働者に対しても行わなければならない。

福利厚生の利用に対する配慮

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設 (給食施設、休憩室、更衣室) については、その利用するパートタイム労働者に対しても、利用の機会を与えるように考慮しなければならない。

< 職務の内容が通常の労働者と同じパートタイム労働者 >

人材活用の仕組みや運用が同じ期間の賃金は通常の労働者と同じ決定方法で

職務遂行に必要な教育訓練は通常の労働者と同様に

< 長期にわたる働き方が通常の労働者と同じパートタイム労働者 >

すべての待遇について差別的取り扱いの禁止

【 苦情・紛争解決の仕組みの整備 】

苦情の自主的解決努力と紛争解決援助

・事業主は、パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関に苦情の処理をゆだねるなどして、自主的な解決を図るように努めるものとする。

・都道府県労働局長は、紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

・事業主は、パートタイム労働者が紛争解決の援助を求めたことを理由とし

て、当該パートタイム労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。

3 企業の実務対応

パート労働者のいる会社では、パート労働者の就業規則の作成
労働条件を文書などで明示

「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を文書の交付等により明示
違反の場合は10万円以下の過料

待遇の決定についての説明義務

通常の労働者への転換の推進

通常の労働者と就業の実態が同じパート労働者の差別的取り扱いの禁止

4 パートタイマー均等待遇推進助成金

正社員と共通の処遇制度の導入(50万円)

パートタイマーの能力・職務に応じた処遇制度の導入(30万円)

正社員への転換制度の導入(30万円)

短時間正社員制度の導入(30万円)

教育訓練制度の導入(30万円)

健康診断制度の導入(30万円)

【 問い合わせ先 】

財団法人 21世紀職業財団 東京事務所 03-3868-9601