



APO_社労士通信

改正パートタイム労働法:ここが変わった!

パートタイム労働者(以下「パート労働者」とします)は平成18年には雇用者全体の2割強を占めるようになりましたが、その働きを適正に評価し均衡のとれた公正な待遇の実現を目指すためにパートタイム労働法が改正され本年4月1日から施行されました。新たに義務化された5つのポイントについて概略をご紹介します。

■労働条件の文書交付等

パート労働者を雇入れる際には、労働基準法第15条1項に規定される文書による明示事項(下記ミニ知識をご参照下さい)に加え、新たに昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無の3項目を文書の交付等(希望があれば電子メールやFAX送信も可)により速やかに明示することが義務化されました。雇用契約書・労働条件通知書等の内容の見直しが必要です。なお、この明示義務に違反し行政指導を受けても改善がみられなければ、10万円以下の過料に処せられますので要注意!!

■待遇の決定についての説明義務

雇入れ後にパート労働者から求められた時は、待遇を決定するにあたり考慮した事項を説明することが義務化されました。その際にパート労働者が納得するまでの説明は求められておりませんが、誠意ある対応をする必要はあります。

■均衡のとれた待遇の確保の促進

通常の労働者と比較し、①職務内容が同じ②人材活用の仕組みや運用等が全雇用期間を通じて同じ③契約期間が実質的に無期契約という3要件を全て満たす場合には、通常の労働者と同視すべきパート労働者として賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用等に関し差別的に取り扱うことが禁止されました。なお上記3要件のうち1要件でも満たさない要件があれば通常の労働者と同視すべきパート労働者とはみなされず、通常の労働者と別基準で運用することが可能です。

■通常労働者への転換の推進

パート労働者から通常労働者への転換を推進するための措置として、通常労働者を募集する際に募集内容をパート労働者に周知する、社内公募へ応募の機会を与える、転換のための試験制度を設ける等の措置を講じることが義務化されました。しかし、パート労働者を優先的に採用することまでは求められておりません。なお、必要以上に厳しい転換の仕組みを設けても法律上の義務を履行しているとはみなされない場合もありますので注意が必要です。

■苦情処理・紛争解決の援助

パート労働者から今回の改正で措置を講じることが義務化された事項について苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務化されました。また、紛争解決の仕組みとして、都道府県労働局長による助言、指導、勧告および均等待遇調停会議による調停の制度が設けられました。



知っておきたいミニ知識(労働基準法)

第2回 労働条件の明示事項

第2回は「労働条件の明示事項」について。労働基準法第15条第1項は「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」と定めています。これは、過去において使用者が労働条件を明示しないまま労働者を雇い入れ、それが後々のトラブルに発展することが多数発生したため定められたもので、違反には罰則(30万円以下の罰金)もある重要な規定です。この機会に確認してみたいでしょうか。

【必ず明示しなくてはならない】

- ・労働契約期間 ・就業条件(就業場所、従事すべき業務) ・退職に関する事項(解雇の事由を含む)
- ・労働時間等(始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交代制の就業時転換方法)
- ・賃金(賃金の決定、計算及び支払の方法、締切り及び支払の時期、昇給) *退職手当等は除きます

※[昇給]以外は、正社員・パートタイマーを問わず書面による明示が必要です。

【定めをした場合明示しなくてはならない】

- ・退職手当 ・臨時的賃金、賞与、最低賃金 ・労働者負担の食費、作業用品等 ・安全衛生 ・職業訓練
- ・災害補償、業務外の傷病扶助 ・表彰、制裁 ・休職

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO_社会保険労務士法人 本田和子 / 望月伸恵 / 三浦俊彦 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区揚場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03(5228)1820 FAX 03(5228)1830

ホームページもご覧ください。
<http://www.apoutsourcing.jp/>