

★★ 今月のテーマ ★★  
**パートタイム労働法の改正**

～パート労働者の雇用環境を改善する為に～

発行元：保険情報サービス株式会社

〒120-0005 足立区綾瀬 3-16-4 とうしんビル

TEL03-5227-1846 FAX03-3269-3607

パート労働者とは、1週間の所定労働時間が、正社員の所定労働時間と比較して短い労働者のことをいいます。例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、パート労働者となります。近年ではパート労働者は著しく増加し、平成 18 年では約 1,205 万人にまでなりました。さらには非農林業ではおよそ 4 人に 1 人がパート労働者という状況になっています。

このような背景をもとに、パート労働者が能力を有効に発揮することができる雇用環境を整備する為、パートタイム労働法が改正され、平成 20 年 4 月 1 日より施行されることになりました。

### 【改正のポイント】

#### 1. 雇入れ時の労働条件明確化・待遇の説明義務

元々労働基準法に基づき、賃金・労働時間といった基本的な事項は文書による交付が義務付けられていましたが、改正法では特にトラブルがおきやすい退職手当・賞与・昇給の有無についても、文書の交付等による明示が義務付けられます。また、教育訓練や福利厚生と言った待遇を決定するに当たって考慮した事項を、説明する事も義務付けられる事になりました。

#### 2. 正社員との違いに応じた待遇の決定義務

パート労働者の待遇を正社員との働き方の違いに応じて、均衡を図った上で決定するよう義務付けています。具体的には下記の表のとおりです。

パート労働者の態様 →正社員との相違点	賃 金		教育訓練		福利厚生	
	基本給 賞 与 役付手当 その他	退職金 家族手当 通勤手当 その他	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの (ステップアップを目的とするもの等)	健康の保持又は業務の円滑な遂行に資する施設の利用	左以外のもの (慶弔見舞金の支給・住宅の貸与等)
①職務内容 ②人材活用の仕組み →人事異動の有無等 ③契約期間	◎	◎	◎	◎	◎	◎
正社員と同一	◎	◎	◎	◎	◎	◎
職務内容及び人材活用の仕組みが同じ	◇	—	○	△	○	—
職務内容のみ同一	△	—	○	△	○	—
全て異なる	△	—	△	△	○	—

<講ずべき措置>

◎＝パート労働者の差別的取扱いの禁止

○＝実施義務・配慮義務

◇＝同一の方法で決定する努力義務

△＝職務の内容・成果・能力等を勘案する努力義務

#### 3. 正社員への転換を推進する措置の義務化

正社員への転換を推進する為の措置を講じることが義務化されます。

〔講じる措置の例〕

- ① 正社員を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパート労働者にも周知する。
- ② パート労働者が正社員へ転換する為の試験制度を設ける等、転換制度を導入する。

#### 4. パート労働者の苦情処理・紛争解決援助

パート労働者から苦情の申出を受けた時は、事業所内で自主的に解決を図る事が努力義務化されます。(強制的なものではありません。) また、労働条件や待遇、正社員への転換等において、紛争が発生した場合は、都道府県労働局長もしくは紛争調整委員会の解決援助を受けることができます。

法改正のポイントは、いずれもパート労働者の権利を保護する内容となっています。今後、会社側には、パート労働者との無用のトラブルが起こらないよう、就業規則及び雇用契約書の見直しを図る必要があります。

本内容の詳細は担当・鈴木まで