

改正パートタイム労働法の施行について

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（「パートタイム労働法」）の改正法（2014年4月公布）が、2015年4月1日より施行されます。

パートタイム労働法の対象労働者は、パートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員、臨時社員、準社員等の名称にかかわらず、「1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（いわゆる正社員）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」です。パートタイム労働法の適用対象は広範であり、改正法は雇用管理に大きく影響します。

本ニュースレターでは、改正法の要点と事業主が取るべき対応について、再確認のために概説します。

均等・均衡待遇の確保

待遇の原則

パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を異なるものとする場合には、待遇の相違は、職務の内容（業務の内容及び責任の程度）、人材活用の仕組み（転勤、職務内容の変更、配置転換の有無）、その他の事情を考慮して、不合理なものであってはならないとされました。

差別的取扱いの禁止

職務内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム労働者については、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、その他の待遇について差別的な取扱いが禁止されます。従来は、有期雇用のパートタイム労働者については異なる取扱いが許容される余地がありましたが、改正法の施行により禁止されます。

パートタイム労働者の理解を高めるための措置

説明義務の拡大

事業者は、パートタイム労働者の雇入れ時に、その実施する雇用管理措置の内容を説明しなければなりません。具体的には、賃金制度がどうなっているか、どのような教育訓練があるか、どの福利厚生施設を利用できるか、どのような正社員転換推進措置があるか等が、説明の対象となります。また、パートタイム労働者が事業主に対して待遇決定について考慮した事項の説明を求めたことを理由として、パートタイム労働者を不利益に取り扱うことも禁止されます。

相談に対応するための体制整備

雇用管理の改善等に関連して、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、雇入れ時に、文書の交付等により相談窓口を明示しなければなりません。

実効性を確保するための措置

過料及び公表措置の導入

雇用管理の改善等に関連して、厚生労働大臣から求められた報告をせず、又は虚偽の報告を行った場合には20万円以下の過料に処せられます。厚生労働大臣の勧告に従わない事業主については、事業主名が公表されることとなりました。



本書について、ご不明な点等がございましたら、下記執筆弁護士までお問い合わせください。

弁護士 前島 裕人

h.maejima@mandy-law.com

T: 03 6450 3080

F: 03 6450 3081