

開東社会保険ニュース

No. 1 0 9

平 19 年 7 月 ・ 8 月 合 併 号



改正パートタイム労働法について

平成 20 年 4 月 1 日 施行でパートタイム労働法が改正になります。パート労働者を活用している事業所は施行に向けて準備をすすめておく必要があると思いますので改正のポイントをご紹介します。

<パート労働者とは>

パートタイム労働法の対象であるパート労働者(短時間労働者)とは、「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(正社員)の 1 週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。パートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員、臨時社員、準社員など、呼称が異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、パート労働者としてパートタイム労働法の対象となります。

<改正のポイント>

A 労働条件明示と待遇説明

一定の労働条件についての明示が義務化されます。 <改正法第 6 条>

労働基準法により労働条件の書面明示が義務付けられて事項に加え、一定の事項について、文書の交付等による明示が義務化されます。

「一定の事項」は、昇給、退職手当、賞与の有無が、「文書の交付等」は、文書のほか電子メールによる明示が予定されていますが、今後省令で定められます。

待遇の決定に当って考慮した事項について説明することが義務化されます。 <改正法第 13 条>

雇い入れ後、パート労働者から求められたとき、待遇を決定するに当って考慮した事項を説明することが義務化されます。

説明義務が課せられる事項は、労働条件の明示、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱い、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、正社員転換への推進措置などです。

B 働き方に応じたパート労働者の待遇決定

正社員と同視すべきパート労働者の待遇を差別的に取り扱うことが禁止されます。 <改正法第 8 条>

正社員と同視すべきパート労働者(正社員と仕事の内容や責任などの職務が同じで、人事異動の有無や範囲などの人材活用の仕組みも全雇用期間を通じて同じで、かつ、契約期間が実質的に無期契約となっているパート労働者)のすべての待遇について、パート労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されます。

正社員と同視出来ないパート労働者の賃金、教育訓練、福利厚生についての努力義務 <改正法第 9 条、第 10 条、第 11 条>

パート労働者の賃金を決定する際は、正社員との均衡を考慮し、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案することが努力義務化されます。

さらに、正社員と職務や一定期間の人材活用の仕組みが同じ場合は、賃金を正社員と同一の方法で決定することが努力義務化されます。

教育訓練や福利厚生についても、正社員との均衡を考慮した努力義務(一部義務)が必要になります。

C パート労働者から正社員への転換

正社員への転換を推進するための措置を講じることが義務化されます。 <改正法第 12 条>

D パート労働者からの苦情対応

パート労働者から苦情の申し出を受けたときは、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す。 <改正法第 19 条>

紛争解決援助の仕組みとして、都道府県労働局長による助言、指導、勧告、紛争調整委員会による調停が設けられます。 <改正法第 21、第 22 条>

ご質問・ご相談は

開東社会保険労務事務所

〒160-0023 新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 8 階

TEL 03-3369-7411/8411 FAX 03-3369-2711

ホームページ

<http://www.kaito-sr.com>

メールアドレス

info@kaito-sr.com