

労働・助成金情報 特急便

第 38 号 (2014 年 9 月)

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL : 092-409-9257
FAX : 092-409-9258

2013 年の非正社員の割合は全労働者の 36.7%で、そのうちの約7割をパートタイマーとアルバイトが占めています。

また、平成 27 年 4 月 1 日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、パートタイム労働法が変わります。

今回は、その主な改正ポイントについて取り上げたいと思います。

パートタイム労働者の公正な待遇の確保

(1) 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大

【現行】

- (1) 職務の内容が正社員と同一
- (2) 人材活用の仕組みが正社員と同一
- (3) 無期労働契約を締結している



【改正後】

左記の(1)、(2)に該当すれば、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ全ての待遇について正社員との差別的取扱いが禁止される。

例) 有期労働契約を締結しているパートタイム労働者が、職務の内容も人材活用の仕組みも正社員と同じであるにもかかわらず、正社員には支給されている各種手当の支給対象となっていない場合には、改正後は正社員と同様に支給対象となることが考えられます。

(2) 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

事業主が雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇との間に相違を設ける場合において、その待遇の相違は職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする。

(3) 職務の内容に密接に関連して支払われる通勤手当は均衡確保の努力義務の対象に

「通勤手当」という名称であっても、距離や実際にかかっている経費に関係なく一律の金額を支払っている場合のような、職務の内容に密接に関連して支払われているものは、正社員との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努める必要があります。

✚ パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

(1) パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容を事業主が説明しなければなりません。パートタイム労働者から説明を求められたときの説明義務と併せて、パートタイム労働者が理解できるよう説明していく必要があります。

【雇入れ時の説明内容の例】

- ・賃金制度はどうなっているか
- ・どのような教育訓練があるか
- ・どの福利厚生施設が利用できるか
- ・どのような正社員転換推進措置があるか

【説明を求められたときの説明内容の例】

- ・どの要素を勘案して賃金を決定したか
- ・どの教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えるか(または、なぜ使えないか)
- ・正社員への転換推進措置の決定に当たり何を考慮したか など

(2) 説明を求められたことによる不利益取扱いの禁止

パートタイム労働者が(1)の説明を求めたことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません。

(3) パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務の新設

例) 相談担当者を決めて対応させる、事業主自身が相談担当者となり対応する など。

(4) 相談窓口の周知

パートタイム労働者を雇入れたときに、事業主が文書の交付などにより明示しなければならない事項に「相談窓口」が追加されます。

【文書などによる明示事項】

<労働基準法で義務付けている項目>

- ・契約期間、仕事場所、内容など

<パートタイム労働法で義務付けている項目>

- ・昇給、賞与、退職金の有無
- ・相談窓口

✚ パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

(1) 厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度新設

(2) 虚偽の報告などをした事後主に対する過料の新設

報告をしなかったり、虚偽の報告をした場合は 20 万円以下の過料に処せられます。