

労働・助成金情報 特急便

第 42 号 (2015 年 3 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

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、パート労働法が変わります。

パート労働法の今改正の大きな柱は、次の3つです。

- 第 1 パート労働者の公正な待遇の確保
- 第 2 パート労働者に対する納得性を高める措置の拡充
- 第 3 厚生労働大臣による勧告に従わない事業主の公表

今回は、第2の措置の内、「事業主の説明義務の内容」について取り上げたいと思います。

✚ 雇入れ時、更新時の説明

(1) 事業主は、労働契約の締結に際して、パート労働者に対し、以下の事項について **書面** で明示する必要があります。(労基法15条1項)

- ① 契約期間、② 有期労働契約を更新する場合の基準、③ 就業の場所と従事する業務の内容、④ 始業、就業の時刻、所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇、⑤ 賃金、⑥ 退職に関する事項等

(2) 事業主はパート労働者を雇い入れる時には、以下の事項を **文書の交付** などで明示する必要があります。(改正パート労働法6条1項、改正パート労働法施行規則2条1項)

- ① 昇給の有無、② 退職手当の有無、③ 賞与の有無、④ **短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口**※

※今改正で追加された事項です。

(3) 事業主はパート労働者を雇い入れた時は、速やかに以下の事項をパート労働者に **説明** しなければなりません。(改正パート労働法14条1項)

- ① 待遇の差別的取扱いの禁止、② 賃金の決定方法、③ 教育訓練の実施、④ 福利厚生施設の利用、⑤ 通常の労働者への転換を推進するための措置の内容

✚ 雇入れ後の説明

事業主は、雇入れ後に雇用するパート労働者から求めがあった時は、下記の事項について、そのパート労働者に対して説明する必要があります。(改正パート労働法14条2項)

①労働条件の文書交付等、②就業規則の作成手続き、③待遇の差別禁止、④賃金の決定方法、⑤教育訓練の実施、⑥福利厚生施設の利用、⑦通常の労働者への転換を推進するための措置

◆なお、パート労働者が上記の説明を求めたことを理由に事業主が不利益取扱いをすることは禁じられていますし、また、パート労働者が不利益な取扱いを受けることを恐れて上記説明を求めることができないことがないようにすることが求められています。

✚ 雇入れ時、更新時に行う労働条件の説明方法、実務上の留意点

(1) 今回の改正で、事業主にはパート労働者の公正な待遇確保※が求められることとなりました。そこで事業主は、雇入れ時あるいは更新時にパート労働者に対して、説明すべき前記事項について説明することはもとより、パート労働者の職務内容、人材活用の仕組みが正社員と異なることがあらかじめ示せるものについては、雇入れ時・更新においてパート労働者の職務内容あるいは人材活用の仕組みについて明示し、その違いを説明する、できれば労働契約や労働条件通知書等の文書で示しておくことが有用です。

※パート労働者の公正な待遇確保

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。等

(2) 文書の交付等が義務付けられている項目はもちろんのこと、そうでない項目についても、口頭のみでの説明は、後の争いにもなりかねませんし、また、説明者個々の説明内容の明確性、統一性を保持する必要から、口頭ではなく文書で行うことが肝要です。また、説明した事実を明らかにする上で、できればパート労働者との労働契約書において明示することが有用でしょうし、労働契約書を用いないで他の書面(説明文書)で説明するときでも、パート労働者から、その交付した文書を受領したという署名をもらう等の工夫も必要です。