



TEL 082-227-3331 FAX 082-227-3453 〒730-0005 広島市中区西白島町 17-18

労働保険事務組合 鯉城経営者協会

ホームページ <http://www.yoshidaroumu.com> E-mail yr@yoshidaroumu.com

パートタイム労働法が変わります（平成27年4月1日より）

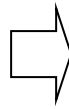
1. パートタイム労働者の公正な待遇の確保

●有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、職務の内容、人材活用の仕組みが通常の労働者と同じ場合には、通常の労働者との差別的取扱いが禁止されます。

【通常の労働者と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の範囲】

〈現行〉

- (1) 職務の内容が通常の労働者と同じ
- (2) 人材活用の仕組みが通常の労働者と同じ
- (3) 無期労働契約を締結している



〈改正後〉

- (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、通常の労働者との差別的取扱いが禁止される

例えば、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通常の労働者と同じであるにもかかわらず、通常の労働者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、改正後には、通常の労働者と同様に支給対象となることが考えられます。

- 通勤手当のうち、「職務内容に密接に関連して支払われる」ものについては、均衡確保の努力義務の対象となります。
- ・例えば、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で、実態としては基本給など職務関連賃金の一部として支払われているものは、「職務の内容に密接に関連して支払われる通勤手当」に該当します。

2. パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

●事業主は、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を整備しなければならないこととなります。

- ・必要な体制の整備とは、苦情を含めた相談に応じる窓口等の体制を整備することをいいます。
- ・相談に応じることができる窓口等であれば、その名称を問うものではなく、また、組織であるか、個人であるかを問いません。

〈例〉

- ・雇用する労働者の中から相談担当者を決めて、相談に対応させる
- ・短時間雇用管理者を相談担当者として定め、相談に対応させる
- ・事業主自身が相談担当者になり、相談に対応する
- ・外部専門機関に委託し、相談対応を行う

●事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときに、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」に加え、「相談窓口」を文書の交付などにより明示しなければならないこととなります。

・相談窓口の明示の具体例としては、相談担当者の氏名、相談担当の役職、相談担当部署などが考えられます。

●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、事業主は、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説明しなければならないこととなります。

・説明の方法としては、雇入れたときに、個々の労働者ごとに説明を行うほか、雇入れ時の説明会等に、複数の短時間労働者に同時に説明を行うことも差し支えありません。

・口頭により行うことが原則ですが、説明すべき事項が洩れなく記載され、容易に理解できる内容の文書を交付すること等によることも可能です。

・「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときのみならず、労働契約の更新時も含みます。

【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 など

【説明を求められたときの説明内容の例】

- ・どの要素をどう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

●パートタイム労働者が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。また不利益な取扱いを恐れて、パートタイム労働者が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ます。

・具体的には、説明を求めることにより、不利益な取扱いを受けると想起されかねないような言動をするべきではありません。またパートタイム労働者が不利益な取扱いを受けることへの危惧を持つことなく説明を求めることができるような職場環境としていくことが望まれます。

●パートタイム労働者が親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由に、解雇等が行われることは、適当ではありません。

・親族の葬儀等とは、親族の死に際して行われる葬儀等の行事をいい、親族、葬儀等の範囲や勤務しなかった日数等については、社会通念上勤務しないことが許容される範囲のものが該当します。

3. 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

●事業主が、パートタイム労働法の規定に基づく報告をしない場合や、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。

●雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が勧告をしても、事業主がこれに従わない場合は、厚生労働大臣は、この事業主名を公表できることとなります。

※ 今号の詳細については、当事務所の担当者までお問い合わせください。