

相談内容

平成27年4月1日に改正施行された「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パート労働法)の内容について教えてください。

お答え

この法律の対象となる「パートタイム労働者」は、正社員よりも短い時間で働く人のことです。改正の主な内容は次のとおりです。

- ① 「職務の内容と責任」「人材活用の仕組みや運用(転勤・異動の有無等)」という2要件が正社員と同じであるならば、正社員と差別してはならないとされました(法第9条)。今まではこれに「契約期間」という要件があったのですが、今回の改正でこれは削除されました。
- ② 全てのパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇との相違が、(あらゆる事情を考慮して)不合理なものであってはならないこととされました(法第8条)。「正社員同視パート」については一切の差別禁止ですが、その他の「職務内容同一パート」、「①の2要件を満たさないパート」も含めた全てのパートタイム労働者について、その待遇が正社員より劣るように設定する場合は、「業務内容や責任」「職務内容・配置の変更範囲」「その他の事情」を考慮して不合理なものとしてはならないという規定が新設されました。
- ③ パートタイム労働者を雇い入れる時・契約更新時に「パートタイム労働者に対して講じている措置の内容」を説明することとされました(法第14条第1項)。説明すべき事項は、「待遇の差別をしていないこと(正社員同視パートのみ)」「賃金制度がどうなっているのか」「どんな教育訓練があるか」「利用できる福利厚生施設」「正社員転換措置の内容」についてなどです。

なお、法第14条第2項では、パートタイム労働者から求められた場合に「パートタイム労働者の待遇決定に当たって考慮したこと」を説明する義務が改正前から規定されていますが、こちらの説明義務は同条第1項よりもさらに具体的な内容です。例えば賃金については「どの要素を、どう勘案して賃金を決めたのか」、教育訓練や福利厚生は「なぜその訓練や施設が使えるか?(または使えないのか?)」について、パートタイム労働者が理解できるような説明をしなければなりません。

- ④ 今までは、事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときには、労働基準法第15条第1項で明示が義務付けられている労働条件や「昇給・退職金・賞与」の有無の3つが書面での明示義務とされていましたが、これに「相談窓口」が追加されました。(法第6条、施行規則第2条1項、法第16条)

相談窓口を明示する際は、例えば、〇〇部の〇〇部長など、相談先を明記することになります。規模の小さな会社では、事業主自身が窓口になることもあります。

- ⑤ ①、③、④などに関し、違反があり改善の勧告を受け、従わなかったときは、事業主の名称を公表できることとされました(法第18条第2項)。また、報告の求めに応じないときなどは、20万円以下の過料に処せられることとなりました(法第30条)。

詳しくは、厚生労働省ホームページを御覧いただくか、お近くの労働局にお問い合わせください。

[平成27年5月作成]