

# 経営相談 Q & A

## 「パートタイム労働法」改正のポイント

### Q

当社は、生活雑貨の製造を手掛ける中小企業です。製造現場から総務、管理業務に至るまで、パートタイム労働者の力なくしては経営が成り立たないのが現状です。ところで、来年「パートタイム労働法」が改正されると聞きました。当社でも対応が必要と思われるので、改正の概要やポイントについて教えてもらえますか？

### A

#### 1. はじめに

パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、また、納得して働くことができるよう、「パートタイム労働法」（正式名「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）が2014年4月に改正され、2015年4月1日から施行されます。

このパートタイム労働法の対象となる“パートタイム労働者（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」を指します。したがって、「パート、アルバイト、嘱託、契約社員、準社員」など会社によって呼び方が異なっても、この条件にあてはまる労働者であれば、パートタイム労働法の対象となります。

#### 2. パートタイム労働法改正のポイント

今回の法改正には、以下の4つのポイントがあります。

##### （1）正社員との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

正社員との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者については、これまで、

- ①職務内容が正社員と同一
- ②人材活用の仕組み（人事異動・転勤等の有無や範囲、昇進の有無など）が正社員と同一
- ③無期労働契約を締結しているパートタイム労働者である

##### 働者である

という3つの条件がありましたが、改正後は、①、②の条件に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も、正社員との差別的取扱いが禁止されます。

なお、①の「職務の内容」とは、従事している業務内容と責任の程度などを総合的に比較し、著しく異なるかどうかを判断します。つまり、前述のとおり、雇用契約上の名称が“パートタイム労働者”であっても、勤務実態を総合的に見て、正社員と実質的に同様の業務であって責任の程度が著しく異ならない場合は、賃金などの待遇について差別をしてはならないということになります。

今回の法改正により、正社員並みの待遇に改善されるパートタイム労働者は、約10万人に上ると見込まれています。

##### （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を相違させる場合は、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、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした一般的な考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていく必要があります。

### (3) 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

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することが必要となります。

説明が必要な雇用管理の改善措置の例としては、

- 賃金制度はどうなっているか
- 教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか
- どのような正社員転換推進措置があるか

などが挙げられます。

### (4) パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

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、

- 相談担当者を決め相談対応を行う
- 事業主自身が相談担当者となり相談対応を行う

などの体制を整備し、パートタイム労働者の雇い入れ時に文書の交付などにより明示しなければなりません。

## 3. 法改正対応の主なチェックポイント

- ①雇用した時（契約更新時）、労働条件について書いた文書をパートタイム労働者に手渡しているか？（昇給、退職手当、賞与について、その有無が明記されているか）
- ②雇用した時（契約更新時）、待遇をどのように決めたのかを説明しているか？（なぜその給与なのか、教育研修や福利厚生はどうなっているかなどについて、その理由も含めた説明を行う義務がある）
- ③パートタイム労働者から正社員へ転換する機会を何らかの形で設けているか？（パートタイム労働者から正社員への試験制度や、正社員を社外・社内で募集する際などにパートタイム労働者にも周知や応募の機会を与えることなど、正社員への転換推進に関するいずれ

かの措置を行うことが義務付けられている）

- ④パートタイム労働者向けの相談窓口を設置し、周知しているか？
- ⑤パートタイム労働者にも年休を付与しているか？
- ⑥研修制度がある場合、パートタイム労働者でも参加できる研修を設けているか？
- ⑦給食施設や休憩室、更衣室がある場合、パートタイム労働者にも正社員と同じように使用させているか？
- ⑧その他、パートタイム労働者に配慮せねばならない可能性のある項目

【諸手当】一時金、役職手当、通勤手当、退職金等

【研修・福利厚生】医療・教養・文化・体育・レクリエーション等を目的とした福利厚生施設の利用、慶弔休暇、見舞金等

## 4. おわりに

今回の法改正により、パートタイム労働者が自身の待遇について知る機会が増えるため、待遇への納得度向上も期待されます。

しかし、改正内容を十分に踏まえた雇用管理を行わないと法に違反してしまうリスクがあり、虚偽報告等に対する過料や、厚生労働大臣勧告に徙われない企業名の公表制度等の罰則も設けられています。したがって各企業においては慎重な対応が求められるため、具体的な内容については社会保険労務士等の専門家にご相談ください。

なお、パートタイム労働法全般に関する問い合わせは、各都道府県の労働局雇用均等室が窓口となっていますので、以下をご参照ください。

### <近隣の労働局名と電話番号一覧>

京都	075-241-0504	大阪	06-6941-8940
兵庫	078-367-0820	奈良	0742-32-0210
和歌山	073-488-1170	三重	059-226-2318

(吉村謙一)