



## パートタイム労働法の改正 (IRSME15002)

平成 27 年 6 月 2 日 加藤丈侍

少子高齢化、労働力の減少が続く社会において、パートタイム労働者の重要性が増している。パートタイム労働者がその能力をより一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法が制定されているが、同法は平成 27 年 4 月に改正された。企業にとっても大きな影響を与えるこの改正の要点をおさえていきたい。

### ■ パートタイム労働法とは

パートタイム労働法は 1993 年に制定された。そして、バブル崩壊後の非正規労働者の増加とともに、非正規社員の賃金・待遇が正社員に比べて低いことへの社会的関心が高まったことを背景として、平成 19 年には大きく改正された。今回の改定はそれ以来となる。

パートタイム労働法は、短時間労働者の適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換推進などの措置等を講ずることによって、通常の労働者と均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて、短時間労働者の福祉の増進を図ることを目的にしている。

### ■ 改正のポイント

#### 1. パートタイム労働者の公正な待遇の確保

##### ・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

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正社員と同じ場合には、正社員との差別的取扱いが禁止されている。

- (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

改正後は、上記(1)(2)に該当した場合、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ている。

##### ・『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

平成 27 年 6 月 2 日

(IRSME15002) パートタイム労働法の改正

の規定が創設された。

・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、努力、経験などを勘案して決定するよう努める必要があるとされた。

2. パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

・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らない。パートタイム労働者から説明を求められた時の説明義務とあわせて、パートタイム労働者が理解できるような説明をしていく必要がある。

<p>【雇入れ時の説明内容の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金制度はどうなっているか</li> <li>・どのような教育訓練があるか</li> <li>・どの福利厚生施設が利用できるか</li> <li>・どのような正社員転換推進措置があるか</li> </ul> <p>など</p>	<p>【説明を求められたときの説明内容の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・どの要素をどう勘案して賃金を決定したか</li> <li>・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)</li> <li>・正社員への転換推進措置の決定にあたり何を考慮したか</li> </ul>
--	--

・説明を求めたことによる不利益取り扱いの禁止

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り扱いをしてはならないとされている。

・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

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。

・相談窓口の周知

パートタイム労働者を雇い入れたときに、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』が追加されている。

・親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由とする解雇などについて

パートタイム労働者が親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由に、解雇などが行われることは適当ではないとされている。

平成 27 年 6 月 2 日

(IRSME15002) パートタイム労働法の改正

---

### 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

#### ・厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度の新設

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った。

#### ・虚偽の報告などをした事業主に対する過料の新設

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かったり、虚偽の報告をした場合には、20 万円以下の過料に処せられる。

## ■ まとめ

終身雇用制度の崩壊、少子高齢化、労働人口の減少、女性の社会進出等、近年、日本の雇用環境はめまぐるしい変化を続けている。そんな中、パートタイム労働者は増え続け、今や 1,500 万人を超えている。一方で、『雇い止め』『低賃金』のようにパートタイム労働者を取り巻く環境は恵まれているとはいえ不遇な扱いを受けることが多いのが現実だ。労使ともに正しく法律を理解し、快適な雇用環境が整備されることを期待したい。

また、万が一のトラブルから会社を護るために形式面においても整備しなければならない事項が存在する。例えば、雇入れ時に明示しなければならない事項として、『昇給の有無』『賞与の有無』『退職金の有無』が定められていたが、今回の改正では新たに『相談窓口』が追加されている。一般的には、雇入れ時の労働契約書において、これらは明示されていたと思われるが、そうであれば労働契約書の変更も必要となる。労働契約書はあくまでもパートタイム労働者に適用される就業規則から導き出される必要があるため、これを機会にパートタイム労働者に適用される就業規則の再点検を行っておいたほうがよいだろう。(了)