

## パートタイム労働法改正のポイント

パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）は、パートタイム労働者が、我が国の経済社会で重要な役割を果たしていることから、その適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実等々の雇用管理の改善や職業能力の開発・向上に関する措置を講じることにより、パートタイム労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その福祉を増進するために、平成5年から施行されたもので、今回「改正パートタイム労働法」と「指針」が制定され平成20年4月1日から施行されました。以下はその概要です。

### □パートタイム労働者とは

この法律の対象である「短時間労働者」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の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「短時間労働者」としてパートタイム労働法の対象になります。

なお、ここでいう「通常の労働者」とは、事業所において社会通念にしたがい“通常”と判断される労働者をいいます。

### □事業主の責務

事業主は、その雇用するパートタイム労働者について、その就業の実態、通常の労働者との均衡などを考慮して、適切な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実等々の雇用管理の改善を図るための措置を講じ、パートタイム労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければなりません。

また、事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用するパートタイム労働者の雇用管理の改善に関して、必要な助言、協力その他の援助を行なうように努めなければなりません。

### □労働条件を文書で明示してください

パートタイム労働者を雇い入れたときは、労働基準法により明示が義務付けられている事項（「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休日・休暇」「賃金」等）に加え、①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無について、文書の交付等により、速やかに、パートタイム労働者に明示することが義務付けられています。

### □「短時間雇用管理者」を選任してください

事業主は、常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善に関する業務を担当する「短時間雇用管理者」を選任するよう努めなければならないとされています。「短時間雇用管理者」を新たに選任した場合、又は変更した場合には、県労働局長宛に「短時間雇用管理者選任・変更届」を提出してください。

### □待遇の決定についての説明義務

パートタイム労働者の中には、通常の労働者と同じ労働なのにその待遇に格差があることについて、その理由がわからず不満をいっている者が少なからずいるかも知れません。パートタイム労働者がその能力を有効に発揮するためには、自分の待遇について納得して働くことが重要です。このため、パートタイム労働者から求められた場合には、事業主は待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することが義務化されました。

説明義務が課された具体的な内容は、

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

## □ 均衡の取れた待遇の確保

パートタイム労働者の均衡待遇の必要性が以前より指摘されていますが、これは通常の労働者との均衡の取れた待遇を意味します。この考え方は、待遇の決定にあたって、パートタイム労働者についてはその働き・貢献に見合ったものとなっております。

通常の労働者と職務（仕事の内容や責任）が同じで、人材活用の仕組み（人事異動の有無や範囲）が、全雇用期間を通じて同一であり、かつ、契約期間が実質的に無期契約となっているパートタイム労働者については、全ての待遇においてパートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことを禁じています。

## □ 通常の労働者への転換の推進

パートタイム労働者から通常の労働者への転換を推進するために事業主は募集情報の周知等何らかの措置を講じなければならないことになりました。

講じなければならない措置の例としては

①通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者にも周知する。②通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。③パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。

## □ 苦情処理・紛争解決の援助

事業主がパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決に努めなければならないと定められています。

パートタイム労働者から、契約時に提示されていた労働条件と実際に働いてみた時の労働条件とが異なるといった苦情が出たときには、当事者である事業主と労働者との間で話し合い等を行うことによって解決を図るのが通常の方法です。

苦情対応の仕方としては、苦情処理機関を設けている事業所においてはそれを活用する方法もありますし、短時間雇用管理者など、パートタイム労働者の雇用管理の責任者が面談をするといった方法もあります。

上記の方法でも解決しない場合は、事業主・パートタイム労働者の何れも、県労働局に対して紛争解決の援助を求めることができます。また、パートタイム労働者が県労働局長に援助を求めたこと、あるいは調停の申請をしたことを理由として、解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の打ち切りなどの不利益な取り扱いをすることは当然禁止されています。

## □ 事業主がパートタイム労働者を雇う上で求められる考え方

「パートタイム労働指針」では次のように規定しています。

- (1) パートタイム労働者には、パートタイム労働法以外にも労働基準法、最低賃金法、労働者安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法などの労働関係法令が適用されますので、事業主はこれらの法令も遵守しなければなりません。
- (2) パートタイム労働者の雇用管理を見直す際、通常の労働者、パートタイム労働者にかかわらず、労働者の労働条件を合理的な理由なく、事業主の一存で一方的に不利益に変更することは許されません。  
労働条件の変更を労働契約によって行なう場合には労働者との合意が必要ですし、就業規則によって行なう場合には各労働者の同意までは求められませんが、その内容の相当性や労使交渉等の事情にかんがみ合理的なものである必要があります。  
いずれにしても、労働条件を見直す際は、事業所内でよく話し合ったうえでであることが望まれます。
- (3) フルタイムで働く方については、「パート」などに類する名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはなりません。事業主はこれらの方についてもパートタイム労働法の趣旨が考慮されるべきであることに留意する必要があります。

### ◎ お問い合わせ先

千葉労働局雇用均等室 TEL.043-221-2307

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp>