



## パートタイム労働法の改正について

平成 27 年 4 月から改正パートタイム労働法が施行されます。今回の改正は、パートタイム労働者と通常の労働者（正社員）の均等・均衡待遇の確保をより一層推し進めるものとなっています。

今号では、パートタイム労働者を雇用する事業主の方々に特に関係の深い、実務上の取扱いに係わるポイントに絞ってお届けします。

### パートタイム労働法の対象となるパートタイム労働者とは？

「同じ事業所に雇用される通常の労働者（正社員）に比べて 1 週間の所定労働時間が短い労働者」と定義されています。パートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員、臨時社員など呼び方は違っても、この条件に当てはまっていれば、パートタイム労働者としてパートタイム労働法の対象となります。

### 改正ポイント 1 「パートタイム労働者の待遇の原則」が規定

「事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と通常の労働者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（業務の内容・責任の程度）、人材活用の仕組み（転勤・異動・昇進など）、その他の事情（合理的な労使慣行など）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、「パートタイム労働者の待遇の原則」が創設されます。

また、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範囲が拡大され、4 月から対象となるパートタイム労働者の要件は「職務内容、および人材活用の仕組みが正社員と同一であること」となり、「無期労働契約であること」という要件が削除されます。

### 改正ポイント 2 雇い入れたときに雇用管理改善措置の内容を説明

これまで事業主は、雇用するパートタイム労働者から求めがあったときは、雇用管理の内容（賃金制度、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、正社員への転換措置など）を説明することが義務付けられていましたが、4 月からは、事業主はパートタイム労働者を雇い入れたときにこれらの事項の内容を説明する義務が生じることになります。雇用管理改善措置の内容説明は、個々の労働者ごとの雇い入れ時だけでなく、雇い入れ時の説明

会等で複数のパートタイム労働者に同時に行っても構いません。ただし、労働契約の更新時にも行わなければならないため、注意が必要です。

### 改正ポイント 3 「相談窓口」の設定と明示

事業主は、パートタイム労働者の雇用の改善等に関する事項に関し、雇用する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（相談窓口）を整備しなければなりません。苦情を含めた相談に応じることができる窓口であれば、組織（例えば〇〇課、〇〇窓口等）であるか、個人であるかも問いません。

そして、パートタイム労働者を雇い入れたときに行う労働条件の明示については、これまで必要とされた「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」に加え、4 月からは「相談窓口」についても、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。

### 今後の対策は・・・？

正社員とパートタイム労働者の間で、賃金や昇給、賞与・退職金の支給、休暇、慶弔見舞金、福利厚生など、待遇に差を設けている事業所が多数あると思います。改正パートタイム労働法対策として、正社員とパートタイム労働者の「職務内容（業務の内容・責任の程度）」と「人材活用の仕組み（転勤・異動・昇進など）」について、明確な違いを設けることが必要です。

また、正社員用の就業規則はあっても、パートタイム労働者用の就業規則を作成していない事業所は、注意が必要です。正社員用の就業規則の適用について、どの規定がパートタイム労働者に適用され、どの規定が適用されないのかが曖昧である場合が多く、労使トラブルの原因となる恐れがあります。

この機会にパートタイム労働者の職務内容・待遇等を確認し、正社員用とは別に就業規則を作成することも、場合によっては必要です。朝日社会保険労務士事務所では、パートタイム就業規則の作成・変更も対応させていただきます。また、その他の改正点やパートタイム労働者の雇用管理など気になる点がありましたら、是非ご連絡ください。

（文責：社会保険労務士 田口千恵）

