

改正パートタイム労働法のポイント！

パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備する為、パートタイム労働法が改正されることになりました。パートタイム労働者の待遇を通常の労働者と均衡のとれた待遇とするための措置や通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずることが事業主に求められることとなります。施行は2008年4月1日からです。

1. 労働条件の文書交付等（改正法第6条）

パートタイム労働者として働く際に、労働基準法上の文書交付に加え、昇給・退職手当・賞与の有無の明示が義務付けられました。

2. 待遇の決定についての説明義務（改正法第13条）

パートタイム労働者の待遇について、労働者から説明を求められた場合には、その待遇について考慮した内容を説明しなければなりません。「パートだから」は説明義務を果たしていない。

3. 均衡のとれた待遇の確保の推進（改正法第8条）

通常の労働者と比較して下記（1）～（3）の要件を満たすパートタイム労働者には差別的取扱いが禁止となりました。

（1）職務（仕事の内容や責任）が同じ。

（2）人材活用の仕組みや運用が同じ。

（3）契約期間が無期、あるいは有期契約でも反復更新により実質的に無期であること。

このようなパートタイム労働者に対する差別は禁止です。

4. 賃金・教育訓練・福祉施設について（改正法第9条・第10条・第11条）

（1）賃金 パートタイム労働者の賃金決定をする際、通常の労働者との均衡を考慮すること。

（2）教育訓練 通常の労働者と職務が同じパートタイム労働者に対して、必要な能力を身につけるための教育訓練を通常の労働者と同様に実施すること。

（3）福利厚生 パートタイム労働者に対し給食施設、休憩室、更衣室について利用機会を提供するよう配慮すること。

5. 通常の労働者への転換の推進（改正法第12条）

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため下記（1）～（4）のいずれかの措置をとらなければなりません。

（1）通常の労働者を募集する場合にはパートタイム労働者にもその内容を周知すること。

（2）通常の労働者のポストを社内公募する場合にパートタイム労働者にも応募する機会を与えること。

（3）通常の労働者へ転換するため試験制度を設けること。

（4）通常の労働者への転換を推進すること。

6. 苦情処理・紛争解決の援助（改正法第19条）

パートタイム労働者が苦情を申し出たときは、事業所内で自主解決を図るよう事業主は努めなければなりません。なお、大阪労働局による紛争解決や調停など行政による解決援助の仕組みも活用できます。当然、パートタイム労働者が苦情を申し出たことによる不利益取り扱いの禁止は言うまでもありません。