

パートタイム労働法が改正されます①

少子高齢化が進み、労働力人口が今後減少していく中で、パートタイム労働者とその能力をより一層有効に發揮することができる雇用環境を整備するために、パートタイム労働法が改正されることになりました。平成20年4月1日より施行されます。

今回の改正により、労働条件の明示および説明義務が強化されることをはじめ、正社員への転換を推進すること、さらには、正社員と同じように働いているパートタイムの待遇を差別的に取り扱うことが禁止され、働き方に応じた待遇を決めなければなりません。そのためには、正社員とパートタイムの処遇の違いを明確にし、その根拠をできる限り明示することが必要となります。

留意点として、労働条件の文書交付による明示については努力義務でしたが、改正後は義務化され、違反すると過料10万円以下に処せられます。パートタイム労働者が多い事業所では速やかな対応が必要になってくると思われまます。今後、数回に分けて概説する予定です。

●パートタイム労働者とは

パートタイム労働者とは、『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』をいいます。

「パート」「パートタイム」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「准社員」など呼び方は違っていますが、この条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム労働者」としてこの法律の対象になります。例えば、その事業所の正社員の週所定労働時間が40時間の場合で、35時間の所定労働時間で働いている社員は、パートタイム労働法というパートタイム労働者に該当することになります。なお、パートタイム労働法の対象とならないフルタイムで働く者であって「パートタイム」等に類する名称で呼ばれている者についても、この法律の趣旨を踏まえた雇用管理を行うことが望まれます。

●労働条件の文書交付・説明義務

①雇い入れの際は、労働条件を文書で明確にすること
事業主は、パートタイム労働者を雇入れる際…

- * 「昇給の有無」
 - * 「退職手当の有無」
 - * 「賞与の有無」
- を文書等で明示することが義務化されます。

労働基準法では既に…

- * 「契約期間」
- * 「仕事をする場所と内容」
- * 「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無」
- * 「賃金」

などは文書で明示することが義務付けられていますが、更に改正。パートタイム労働法では、右記の3項目が追加されることになりました。
義務化に伴って、違反の場合、10万円以下の過料に処せられます。

留意点(第6条 第47条の解釈)

第6条(労働条件に関する文書の交付等)

事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法(昭和22年法律第49号)第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの(次項において「特定事項」という。)を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法(次項において「文書の交付等」という。)により明示しなければならない。

第47条(罰則)

第6条第1項に違反した者は、10万円以下の過料に処する。

第47条において、『第6条第1項に違反した者は、10万円以下の過料に処する』の規定から、労働者1人に付き10万円以下の過料と解釈できます。そうすると、例えば30人のパートタイム労働者を雇用しており、第6条違反の場合、300万円以下の過料が処せられる可能性がありますと解釈もできます。もちろん、この過料は行政処分ですから、是正指導、是正勧告等の警告が事前に通知されるのが一般的ですが、どちらにしても第6条の速やかな対応は必要になってきます。

②雇い入れ後も待遇面について説明すること

雇い入れ後、パートタイム労働者から求められた時、待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務化されます。

- ※説明義務が課せられる事項
- ・労働条件の明示
- ・就業規則の作成手続
- ・待遇の差別的取扱い
- ・賃金の決定方法
- ・教育訓練
- ・福利厚生施設
- ・正社員への転換を推進するための措置

赤井労務マネジメント事務所
社会保険労務士 赤井孝文
URL <http://www.6064.jp>