

労務管理のリスクマネジメント

平成27年4月1日改正パートタイム労働法が施行されます

平成27年4月1日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、パートタイム労働法や施行規則、パートタイム労働指針が変わります。

1. 実務上特に大切な改正ポイントは次の通りです。

(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

＜法第9条＞

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ます。

例えば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者が、職務内容も人材活用の仕組みも正社員と同じであるにもかかわらず、正社員には支給されている各種手当の支給対象となっていない場合には、改正後は、正社員と同様の支給対象となることが考えられます。

- ・ 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、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。

＜法第8条＞新設

「短時間労働者の均等待遇」といった考え方を念頭に、雇用管理の改善を図っていくこととなります。

(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は、雇用管理の改善措置の内容について、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の相談に対応するための体制整備の義務の新設

＜法第16条＞

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りません。

例えば、相談担当者を決めて対応させる、事業主自身が相談担当者となり対応する等。

- ・ 相談窓口の周知

＜施行規則第2条＞

パートタイム労働者を雇入れたときに、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」が追加されます（相談担当者の氏名、役職、部署など）。

これにより、文書などによる雇入れ時の明示事項は、契約期間、仕事の場所、内容（労基法15条による）と昇給、賞与、退職手当、相談窓口（パートタイム労働法）となります。

(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

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告の従わない場合は厚生労働大臣は事業主名を公表することができる。 **<法第18条第2項>**

※パートタイム労働者とは

パート、アルバイト、嘱託、準社員など呼称に関わらず、「1週間の所定労働時間が正社員（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と比べて短い労働者のことをいいます。フルタイムで働く人は、パートと呼ばれていたり給与が時給制であったとしても、パートタイム労働法の対象とはなりません。

2. パートタイム労働者の雇用契約書の整備が必要です

改正パートタイム労働法では、新たに「相談窓口」を文書の交付などにより明示することが、義務付けられます。

就業規則などで画一的に労働条件を設定することが難しいパートタイム労働者の雇用管理においては重要な書類となりますので、雇用契約書の整備もさることながらその運用についても見直しが必要です。

正社員とパートタイム労働者の雇用契約書を分けていないような場合は、正社員と労働条件が異なる、賞与、退職金、雇用期間、特別（慶弔）休暇など、正社員の労働条件と比して低くなるものは明確にしておくことが特に重要です。

3. 契約更新に関する注意点

有期契約をしている場合でも、契約更新が形式的なものとなっている等複数回繰り返すことにより期間の定めのない契約とみなされることがあります。

実態に即した内容を定め、更新手続きについては期間満了前に行うなど、運用面についても整備していくことが大切です。

また労働契約法による、無期契約への転換制度もあり、併せて押さえておきたいところです。

☆詳しくは厚生労働省のHPでご確認ください。

厚生労働省 ↓

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1o.html>

その他	<p>1 社会保険の加入状況（厚生年金・健康保険）</p> <p>2 雇用保険の適用（有・無）</p> <p>3 雇用管理の改善等に関する事項に関わる相談窓口 部署名 ○○○○○○○○○○○ 担当者職氏名 ○○○○○○○○○○○ 連絡先 ○○○○○○○○○○○</p> <p>4 具体的に適用される就業規則名（○○○○○○○○○○○○） 本通知書及び就業規則に定めのないものについては、労働諸法令の定めによるものとし、疑義が生じた場合については、協議するものとする。</p> <p style="border: 1px dashed black; padding: 5px;">※以下は、「契約期間」について「期間の定めありとした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込をすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。</p>
-----	---

上記労働条件に基づき誠実に勤務します。

平成 ○○年 ○○月 ○○日

従業員氏名

印

住 所

連 絡 先

* この通知書は一般の様式であり、実際に使用される場合は実情に合わせて、適宜修正・加筆すること。その場においても、労働基準法、パートタイム労働法他労働諸法令に抵触しないようご注意ください。