

人事労務レポート

今回のテーマ

パートタイム労働法の改正

< 改正内容と実務上の注意点 >

発行元：社会保険労務士 山口事務所
〒181-0013 東京都三鷹市下連雀 3-27-1
三協ビル 3F
TEL：0422-49-7340 FAX：0422-49-7381
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
URL：http://www.ys-office.co.jp

少子高齢化、労働力人口減少社会で、パート労働者が能力を有効に発揮できる雇用環境を整備するため、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」）が改正されました。改正法の目玉は、実質的に正社員と同様のパート労働者に対して、賃金など正社員と平等な取扱いを会社に義務付けた点にあります。

今回は、2008年4月より施行されるパートタイム労働法の改正内容と実務上の注意点をまとめてお伝えします。

【パート労働者とは・・・】

パートタイム労働法の対象である短時間労働者（パート労働者）とは、「1週間の所定労働時間が通常の労働者（正社員）の所定労働時間と比べて短い労働者」をいいます。

契約社員、嘱託、準社員、アルバイトなど、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「パート労働者」として法律の対象となります。

改正法のポイントは4項目あります。

1. 労働条件の文書交付・説明義務

< 義務化された内容 >

労働基準法で義務付けられている明示事項（労働時間、休憩、賃金等）に加え、昇給、退職手当、賞与の有無について、文書の交付等で明示すること。
雇い入れ後、パート労働者から求められたとき、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明すること。

【説明義務のある事項】

労働条件、就業規則の作成手続き、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

< 実務で注意すること >

雇用契約書の確認
昇給、退職手当、賞与の有無について明記する。
パートタイマー就業規則の作成
正社員との労働条件の違いを明確にする。

2. 働き・貢献に見合った待遇の確保

< 義務化された内容 >

正社員と同等のパート労働者に対する措置
パート労働者であることを理由に賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用等について、正社員との差別的取扱いを禁止すること。

【正社員と同等のパート労働者とは】

正社員と仕事の内容や責任、人事異動の有無や範囲が同じで、かつ、契約期間の定めがないパート労働者

上記以外の通常のパート労働者に対する措置
職務内容、成果、能力、経験等に応じた賃金決定や教育訓練、福利厚生の利用への配慮を行うよう努めること。

< 実務で注意すること >

パート労働者の賃金制度、評価制度の整備
時給を一律に設定するのではなく、各人の職務内容、能力等に応じ、一定の評価基準のもと段階的に決定する。

3. 正社員への転換の推進

< 義務化された内容 >

正社員への転換を推進するための措置を講じること。

【講じる措置の例】

- ・正社員を募集する場合に、その募集内容を既に雇っているパート労働者に周知させる。
- ・正社員への転換制度を設ける。

< 実務で注意すること >

正社員登用制度の規定化

4. 苦情の申し出への対応

< 義務化された内容 >

パート労働者から苦情の申し出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図るよう努めること。

< 実務で注意すること >

労働条件変更に関する取扱い
合理的な理由なく、労働条件の不利益変更をしない。

今月の主な労務・税務の手続き

- ・社会保険算定基礎届、賞与支払届の提出
- ・住民税控除額の変更（7月給与）

コラム

「時間がないから成果が上がらないではありません。時間があるから成果が上がらないのです。」（本田直之著「レバレッジ・シンキング」）最近読んだ本の中でとても印象に残っている言葉です。早速、この本を参考にインプット時間、作業時間、フリタイム等分け、時間割を作って仕事をしてみました。「この時間の中でこの仕事をやる」という発想になり、仕事の集中度が増えますね。残業時間が減らない社員の方におすすめです。