

社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： パートタイム労働法の改正

平成27年4月1日から、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）や施行規則、パートタイム労働指針が変更されます。法改正の背景としては、今や雇用者全体の3割を占め、女性だけに限定されなくなったパートタイム労働者の活躍の拡大と現状の法律とのズレを解消する事が挙げられています。なお、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より短い労働者を指し、たとえ「パートタイマー」「アルバイト」など呼び名が異なっても、条件に該当すればパートタイム労働者となります。

改正内容

主な改正のポイントは、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が拡大

職務内容(業務内容と業務に伴う責任の程度)、人材活用の仕組み(転勤の有無、人事異動による配置換えや職務内容の変更等)が正社員と同じパートタイム労働者について、契約期間が有期/無期による違いのみで正社員と区別できなくなります。

例：全正社員に支給されている手当は、パートタイム労働者も同様に支給対象となる。

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の雇入れ時には、実施する賃金制度や教育訓練、福利厚生施設、正社員転換制度等についての説明義務が新たに生じます。また、同内容について質問があった時は、納得のいく説明をしなければなりません。

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

上記1)及び2)の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が勧告をしても、事業主が従わない場合は事業主名を公表できる事になります。また、規定の報告を行わなかったり、虚偽の報告を行った場合は、20万円以下の過料に処せられます。

上記ポイントの詳細やパートタイム労働法に関する情報は、次の厚生労働省ホームページでもご確認ください。 <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000061842.html>

今後の対策

今後もこれまで以上に多様な働き方が予想されます。正規社員や非正規社員という名称に限らず、実際の仕事内容と待遇面とのバランスが適切かどうか、が重要になってくるでしょう。パートタイム労働者の雇用契約書や就業規則等の見直し、適切な労務管理の在り方や人事制度の見直しをこの機会にぜひご検討されてはいかがでしょうか。

もう少し補足！

平成28年10月には、短時間労働者の厚生年金保険・健康保険の適用が拡大される予定です。当面は大企業が対象となりますが、社会保険料のコスト増加やそれに伴う労働時間の調整・労働条件の不利益変更・有期契約労働者の雇い止め等のトラブルも考えられます。今後の動向を注視すると共に、今からリスクに備えていきましょう。