

**【相談】**

パート労働法が改正になったのですが、何か対応することはありますか？

**【アドバイス】**

パートタイム労働法（短時間労働者雇用管理改善法）は、パートタイム労働者の公正な待遇の実現を目的としています。具体的には、法はパートタイム労働者の就労の実態が多様であることから「職務の内容」「人材活用の仕組み・運用など」「労働契約期間が無期かどうか」といった就業の実態を表す要素の違いに応じて、それぞれ法に定める措置を講ずることにより均等・均衡待遇の確保を推進することとしています。パートタイム労働者の方々の公正な待遇を確保し、また、納得して働くことができるよう、以下の点が改定されました。施行日は、公布の日（平成26年4月23日）から起算して一年を超えない範囲内で政令で定める日（現在、未定）とされています。

1. 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は範囲拡大

対 象 項 目	改正前	改正後
職務内容が正社員と同一	○	○
人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一	○	○
無期労働契約を締結している	○	—

上記の表のように今後は、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員との差別的取扱いが禁止されます。

2. 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

事業主が、雇用する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とする規定が追加されました。この規定は、全ての短時間労働者を対象としています。

改正後は、「職務の内容」「人材活用の仕組み」などを正社員と明らかに異なるものにしなくてはなりません。

3. パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければならないこととなります。

【事業主が説明することとされる雇用管理の改善措置の内容の例】

- 賃金制度はどうなっているか
- どのような教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか
- どのような正社員転換推進措置があるか 等

4. パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じて、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととなります。

【相談に対応するための体制整備の例】

- 相談担当者を決め、相談に対応させる
- 事業主自身が相談担当者となり、相談対応を行う 等

以上の4点が改正点となります。トラブルを避けるためには、仕事の内容と仕事のさせ方を明らかにパートと言えるものに変え、正規雇用労働者と待遇上での相違が発生してしまうものに関しては、業務の内容等を考慮の上で不合理でないことを確認し、パートタイム労働者に必ず説明をするべきです。

罰則はありませんが、紛争に対して都道府県労働局長による助言、指導、勧告そして調停を受けることとなります。

又、正社員と同等の業務を行っているパートタイム労働者に対して、正規雇用や短時間正社員への転換を行うことも出来ます。このような取組に対して、キャリアアップ助成金を利用出来る場合もあるため、活用してみるのも良いでしょう。