

パートタイム労働法改正について

パートタイム労働者（いわゆるパート、アルバイトも含まれる）と正社員との公正な待遇の確保を目的として、改正パートタイム労働法が平成27年4月1日より施行されます。

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しました。改正前において、①職務内容が正社員と同じ、②人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同じ、③有期労働契約を締結しているパートタイム労働者であることの3項目であったのが、改正後は、上記①と②との2項目に該当すれば、有期労働契約か無期労働契約かを問わずパートタイム労働者も正社員と同様の待遇を求められ差別的取扱いが禁止されます。

また、パートタイム労働者の正社員との待遇を区分する場合は、職務内容、人材活用の仕組み、その他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短時間労働者を対象とした待遇の原則が規定されました。

2. パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたとき、説明を求められたときには、賃金、教育訓練、福利厚生や正社員転換措置など待遇についての説明をする必要があります。また、待遇説明に対する相談体制の整備充実を図ることも求められています。これらに併せて、説明を求めた労働者への不利益取扱いも禁止する規定も盛り込まれています。

3. パートタイム労働法の実効性を高めるための罰則規定の新設

事業主の規定違反に対しては改善の勧告なされ、従わない場合は事業主名が公表されます。また、規定に基づく報告をしなかったり虚偽報告をした場合20万円以下の過料に処せられます。