

21世紀型企业への転換を図る

パートタイム労働法（その1）

改正パートタイム労働法

パートタイム労働法改正の背景

少子高齢化、団塊の世代の退職と労働人口が減少していくなかで、労働者全体に占めるパート労働者は、平成 18 年は2割強、平成 19 年は3割強と増加しています。

また、パート労働者の約7割が女性ですが、若年者、高齢者を中心に男性パート労働者も増えています。今後は、補助的・短期的な業務だけでなく、パート労働者に役職制を導入するなど、経済活動の重要な担い手として、パート労働者に対する期待感が高まっているようです。パート労働者が就業意欲を失わず、持てる能力を有効に発揮できる雇用環境を整備するためには、パート労働者の待遇を正社員との働き方の違いに応じて均衡を図るなど、雇用環境を整備することが必要です。

改正の内容



- | | | |
|--------------------------|-----------|-------------------|
| ①一定の労働条件について文書で明示する | <改正法第6条> | 全パート対象 |
| ②労働条件決定に関する説明を行う | <改正法第13条> | 全パート対象 |
| ③均衡のとれた待遇の確保の促進 | <改正法第8条> | |
| 1) 賃金 | <改正法第9条> | 区分a強制 区分b努力義務 |
| 2) 教育訓練 | <改正法第10条> | 区分a強制 区分b～c一部実施義務 |
| 3) 福利厚生 | <改正法第11条> | 区分a強制 区分b～d努力義務 |
| ④パート労働者に正社員へ転換するチャンスを与える | <改正法第12条> | 全パート対象 |
| ⑤パート労働者からの苦情申し出受付 | <改正法第19条> | 全パート対象 |

均衡のとれた待遇の確保の促進 <改正法第8条>

「正社員と同視すべきパート労働者」の待遇を差別的に取り扱うことが禁止されます。

- ◆ 「正社員と同視すべきパート労働者」の判断は、以下の3つのポイントについて、同様の業務に従事する社員と比較することで行います。

- 1 職務内容（業務の内容と責任の程度）
- 2 人材活用の仕組み（人事異動の有無の範囲）
- 3 契約期間

- ◆ 次頁の「パート区分判断フロー」をご参照下さい。

3つの要件をすべて満たす 《区分a》 = 「社員と同視すべきパート労働者」
職務と人材活用の仕組みが社員と同じ 《区分b》
職務だけが社員と同じ 《区分c》
3つの要件をどれも満たさない 《区分d》

《区分a》 「正社員と同視すべきパート労働者」は、賃金（手当・退職金等を含む）、教育訓練、福利厚生について、社員と同様の待遇にしなくてはなりません。

《区分b》 賃金（手当・退職金等は除く）は、社員と同一の方法で決定する努力義務があります。
教育訓練、福利厚生については、社員と同様の待遇にする実施義務があります。

《区分c》 賃金（手当・退職金等は除く）は、職務内容、成果、能力、経験等を勘案する努力義務があります。
教育訓練、福利厚生は、社員と同様の待遇にする実施義務があります。

《区分d》 賃金（手当・退職金等は除く）、教育訓練は、職務内容、成果、能力、経験等を勘案する努力義務があります。
福利厚生は、社員と同様の待遇にする実施義務があります。



上記区分に捉われず、全てのパート労働者に対してより良い労働条件が提示できるように、職場環境の改善を進め、この法改正に対応していくことが望ましいでしょう。

◆パート区分判断フロー

