

21世紀型企业への転換を図る

パートタイム労働法（その3）

改正パートタイム労働法

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>

すべてのパート労働者を対象に正社員へ転換する措置を講じることが義務化されました。

措置の例

- 通常の労働者を募集する場合に、募集に係る内容をその事業所において雇用するパート労働者等に周知すること。
- 通常の労働者の配置転換を新たに行う場合に、その事業所で雇用するパート労働者等に対して、申し出る機会を与えること。
- 一定の資格を有するパート労働者等を対象として、正社員へ転換する試験制度などを導入すること。



解 説

- 求人募集を行う際に、その募集内容を会社内においても掲示することで、パート労働者等に周知する措置となります。
- 正社員に登用する試験制度を設ける場合で、「勤続〇年以上」や「〇〇資格を有するもの」といった資格要件は、正社員としての資質や能力に必要な要件であれば、内容に規制はありませんが、必要以上に厳しい要件を課すことは、改正法の趣旨から外れたものとなり措置を講じているとみなされない場合があります。



よくある質問

Q フルタイムで働いている人の社員登用制度があります。

これは措置を講じているとみなされますか？

A みなされません。パート労働者を正社員に転換する措置を講じなくてはなりません。



Q 当社の社員登用制度は、パート労働者から正社員ではなく、契約社員に転換してから正社員に転換する制度をとっています。この制度は改めなくてはならないのでしょうか？

A 段階的にパート労働者を正社員に転換させる制度は、措置を講じているとみなされます。

Q 正社員を募集する際にパート労働者を優先して採用しなければならないのですか？

A パート労働者に正社員になる機会を提供することが義務です。

優先的に採用することは、義務としていません。

Q 当社では正社員になって欲しいパート労働者に声をかけて正社員にしています。

問題がありますか？

A 今回の法改正は、すべてのパート労働者に正社員になる機会を提供しなくてはなりません。

パート労働者からの苦情申し出受付 <改正法第 19 条>

■ 苦情の自主解決

会社は、パート労働者から苦情の申し出があった場合は、自主的な解決を図るようにしなければなりません。

【自主解決義務のある事項】

- ・労働条件の文書の交付
- ・待遇決定についての説明
- ・教育訓練
- ・福利厚生施設
- ・正社員と同じパート労働者等に対する差別的取扱の禁止
- ・正社員へ転換する措置



解説

- 会社内で人事担当者や短時間雇用管理者が、苦情処理の窓口となり、自主的解決に努めることが努力義務となります。



短時間雇用管理者とは

常時 10 人以上いる事業所ごと（本社や事業所ごと）に選任することが努力義務となっています。短時間雇用管理者は、会社の指示に従って、パート労働者の雇用管理の改善等の措置を検討し実施します。また、労働条件等についてパート労働者の相談に応じる役割を担っています。

■ 紛争解決

会社内で苦情の自主解決ができない場合に、都道府県労働局長による助言、指導、勧告などの紛争解決の援助を求めることができます。

■ 調停

会社あるいは労働者が調停の申請をした場合は、調停による解決ができるようになりました。

教育訓練 <改正法第10条>

- 正社員と職務内容が同じであるパート労働者の教育訓練は、職務遂行に必要であれば、正社員だけに実施するのではなく、パート労働者にも実施しなければなりません。（パート労働者が既にその業務に必要な能力を有している場合は除きます。）
- キャリアアップのための教育訓練は、パート労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験等に応じて実施することが努力義務となりました。

福利厚生 <改正法第11条>

すべてのパート労働者に、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）について、正社員と同様に利用の機会を与えることが義務化されました。

今回のパートタイム労働法の改正は、社員と同視すべきパート労働者に対しては義務、それ以外のパート労働者は努力義務、と区分を設けた改正が行われました。努力義務であるところは、措置を講じなくてもよいということではありません。

法改正の意味することは、パート労働者は、正社員以上に法律で守らなければならないということなのです。平成20年3月1日から施行された労働契約法では、有期雇用契約について、「労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。」としています。また「有期雇用契約の締結、雇止めに関する基準」では、契約期間をできる限り長くするよう配慮することとされています。パート労働者であるからと見逃していることはありませんか？

労使トラブルの発生予測度合・労使トラブル回避度を診断

まず、その「決断」の前にご相談ください！労使トラブル診断受付中 <http://www.iwaki-pmo.co.jp>