

医療管理ニュース Vol.48

4月1日から「改正パート労働法」が施行 雇入れ・更新時の労働条件説明が義務化！

これまで「同じ仕事をしているのに時給が安い」「正社員の仕事まで任されている」といった不満の声も多かったパートタイマー。正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図ることを目的として、2015年4月1日から「改正パートタイム労働法」が施行されました。

パートタイム労働者に対して「差別的な待遇」を禁止する改正内容です。違反が認められる場合は厚生労働大臣から指導が入り、従わない場合には企業名の公表や、過料が科されるという厳しいものになっています。

1 労働条件の文書交付・説明義務

- ・労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給、退職手当及び賞与の有無について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（過料あり）（第6条）
- ・待遇の決定に当たって考慮した事項について、パートタイム労働者から求めがあった場合の説明を事業主に義務付け（第13条）

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- ・全てのパートタイム労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、多様な就業実態に応じて、正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け（第9条～第11条）
- ・特に、正社員と同視すべきパートタイム労働者について、差別的取扱いを禁止（第8条）

3 通常の労働者への転換の推進

- ・正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第12条）

4 苦情処理・紛争解決援助

- ・苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第19条）
- ・義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第20条～第24条）

出典：パート労働ポータルサイト <http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>