



【2008.03.17】 <TOIPCS>
■ 「改正パートタイム労働法」が施行されます
—平成20年4月1日より—

◇ ここ最近新しい労働法の施行と、改正が目白押しです。4月1日には、改正パートタイム労働法が施行されます。主な改正のポイントは以下のとおりです。

① 雇い入れの際、労働条件を文書などで確認する。

これまで労働基準法ではパートタイム労働者も含めて、労働者を雇い入れる際には、労働条件を明示することが義務付けられていましたが、今回の改正では、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」の項目についても文書で明示することが義務化されます。

② 雇い入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してもらえる。

事業主は、雇い入れ後パートタイム労働者から求められたとき、そのパートタイム労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務化されます。

③ パートタイム労働者の待遇はその働きや貢献に応じて決定されます。

同一労働同一賃金を原則とし、パート労働者と正社員の賃金格差等を是正することを目的としています。具体的には、職務の内容(業務の内容と責任の程度)、人材活用のしきみや運用など、契約期間の3つの要件が通常の労働者と同じかどうかによって、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇が決定されるよう事業主に求めています。

④ パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスがうまれます。

事業主は、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じることが義務化されます。

⑤ パートタイム労働者と事業主の苦情・紛争の解決のしきみがととのえられます。

事業主がパートタイム労働者から苦情の申し出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務化されます。また、都道府県労働局などに紛争解決援助を求めることもできます。

以上、この法改正に従い、大手流通業界を中心に、パートタイム労働者の待遇を見直す動きが見られます。例えば、牛井でおなじみの「吉野家」では、パートタイム労働者を転勤のない地域限定の正社員に登用する制度を始めたり、ユニクロなども、2年かけて、パートタイム労働者を正社員に登用するなど、パートタイム労働者の待遇改善に取り組んでいる企業が増えています。

◇ パートタイム労働者が基幹業務に従事する比率も増える中、有能な人材を確保するために、今後もパートタイム労働者の待遇が改善されることを望みたいと思います。