

TOPICS



パートタイム労働法改正のお知らせ

厚生労働省

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等を推進し、パートタイム労働者の働きに応じた公正な処遇を実現するため、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）が改正・公布されました。

施行日は、公布日（平成26年4月23日）から起算して1年を超えない範囲内で政令によって定められる予定です。改正内容の主なポイントは次の通りです。

① 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

「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」について、下記の図の通り変更となり、対象が拡大します。

【現行】 1～3すべてに該当すること

- 1 職務内容が正社員と同一
- 2 人材活用の仕組みが正社員と同一
- 3 無期労働契約を締結している



【改正後】 1と2に該当すること

※有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も1と2に該当すれば正社員との差別的取扱いが禁止されます。

② パートタイム労働者の待遇の原則の新設

「事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない」とする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

③ パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、「実施する雇用管理の改善措置の内容」について、説明する義務が規定されます。

実施する雇用管理の改善措置の内容の例

- ・賃金制度はどうなっているか
- ・どのような教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか
- ・どのような正社員転換推進措置があるか など

④ パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

事業主は、「パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制」を整備しなければならないこととなります。

相談に対応するための体制整備の例

- ・相談担当者を決め、相談に対応させる
- ・事業主自身が相談担当者となり、相談対応を行う など

※パートタイム労働法の対象となるパートタイム労働者とは？

- ・1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者（正社員）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者

■パートタイム労働法に関するお問い合わせは、群馬労働局雇用均等室（☎027-210-5006）へ。