

NEWS & TOPICS

株式会社人事情報システム

TEL083-995-2161 FAX083-995-1452

ピックアップ 4月1日施行 改正パート労働法

改正パートタイム労働法の目的

少子高齢化が進み、労働力人口が減っていく中、パートタイム労働者は雇用者全体の約2割を占め、役割の重要性が増大しています。しかし、仕事や責任が正社員と同様なのに、賃金や待遇の均衡がとれていない、正社員に転換してもらえないなどの問題があり、パートタイム労働者が働く環境の整備が必要とされていました。こうした問題を解決するため制定されたのが改正パートタイム労働法です。

改正パートタイム労働法のポイント

- 労働条件の文書交付など説明義務・・・多様な働き方であるゆえに個々の労働者の労働条件、待遇の決定理由が不明確。労働条件の明示、待遇の説明することにより、納得性を向上させる。
- 均衡のとれた待遇の確保の促進・・・通常の労働者と同じ仕事であるにも関わらず、働きに見合っていない。
働きに見合った公正な待遇の決定ルールを作る。
- 通常の労働者への転換の推進・・・一度短時間労働者として就職すると、希望しても働き方が固定してしまう。
意欲のある者は、通常の労働者へ転換できるような機会をつくる必要がある。
- 苦情処理・紛争解決援助・・・本来、事業所内での苦情や紛争などはパートタイム労働者と事業主との間で自主的に解決することが望ましい
苦情処理機関に処理を委ねるなどして、自主的な解決を図る。

企業への課題

- 雇い入れの際、労働条件を文書などで明示してください。
- 雇い入れ後、待遇の決定にあたって考慮した事項を説明してください。
- 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してください。
- 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を整えてください。
- パートタイム労働者からの苦情を受けた場合は事業所内の苦情処理制度を活用するなど、自主的な解決を図るよう努めてください。
- 就業規則の作成・変更の際はパートタイム労働者の意見を聴くよう努めてください。
- 退職手当や通勤手当などについても均衡を考慮するよう努めてください。
- 福利厚生についても均衡を考慮するよう努めてください。
- 最低賃金・割増賃金の規定を守ってください。
- 要件を満たす方については、年次有給休暇の取得、健康診断の実施、育児・介護休業の取得の措置を講じなければなりません。
- パートタイム労働者であっても自由に解雇はできません。