

ここが変わった! パートタイム労働法



あなたの会社の労働環境を再チェック! 栃木労働局雇用均等室 絹谷よし子室長

4月1日から、パートタイム労働法が改正されました。経営者や総務担当者は、もうご存知ですね? 正式には「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」という同法は、平成5年に初めて策定されましたが、その後の社会や労働環境の変化に対応するため、今回の改正となりました。そこで、今回から大きく変わった点や、栃木県のパート労働の現状などを、栃木労働局雇用均等室の絹谷よし子室長にうかがいました。

新しい労働スタイルに対応

今回改正されたパートタイム労働法は、その名称の通りアルバイトや嘱託、契約社員、準社員などの(一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に比べて短い労働者)を対象にした法律です。もともとは平成5年に制定されたものですが、その後15年を経て社会も労働環境も大きな変化を遂げました。そこで、その変化に対応するために大きな改正が行われたのです。

この改正の背景について、栃木労働局雇用均等室の絹谷よし子室長は、「パート法の制定は、当時、女性や高齢者を中心に都合のいい時間に働けるという者が多く、このためパート労働者は補助的でも替えられるとの誤解等があったためでした。その後も、パート労働者は増加し、基幹的な仕事をする者も増えてきました。一方、正社員に比べ賃金等の待遇に大きな格差が見られることや、若年者の4割がパート労働者として働いていますが、中には就職氷河期にあたり、やむ

なくパート労働者として働いている者も少なくないことから、法律の改正の必要性が唱えられるようになりました」と説明しています。

特に、パート労働者などの非正社員と一般の社員との雇用環境の格差は、ワーキングプアなどの社会問題を引き起こす要因の一つとも言われています。こうした問題に対応することも、大きな目的の一つです。

改正の主要なポイントは5つ

では、さっそく改正の主なポイントについて、絹谷室長に教えていただきました。

①一定の労働条件について明示義務が追加されました。

「もともと労働基準法では、雇用の際に労働契約期間や就業場所、業務内容、労働時間、賃金、退職などについて労働条件を明示することを、使用者に義務付けています。これはパートであっても同じです。今回の本法の改正では、基準法の規定に加えて『昇給の有無』『退職手当の有無』『賞与の有無』についても明示を義務付けました」

確かにこれらはトラブルになることの多いポイント。法律で義務付けることは、パート労働者にとってメリットになります。

結局は企業にもプラスに働く

こうしてみると、企業にとっては少々手間が増え、「やりづらくなった」と感じる人もいるかも知れません。けれども、これらの改正によってパート労働者がこれまで以上に実力を発揮できるようになり、正社員として活躍できるようになれば、最終的には企業にとっても大きなメリットとなります。

多くの企業では「人材育成」が大きなテーマ。これからの人口減少会社においては、新卒や中途採用と並び、パート労働者を活用することが、人材の確保、定着につながるのではないのでしょうか。

「パート労働者も含めて従業員全体の雇用管理を見直していただけたらと思います。公正な評価・適正な処遇が従業員のやる気を引き出すとともに、優秀な人材の確保・定着につながります。」

また、労働環境の変化は社会の変化でもあります。働き方を選べる、より多様化した社会の実現が、豊かな地域社会へとつながるのではないのでしょうか」と、絹谷室長は今回の改正の意義を強調します。あなたの会社でも、今回の改正を機に、制度の再チェックや改革に取り組んでみませんか? きっとプラスになるはずですよ!

②労働者の求めに応じて、待遇の決定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した。

同じようにしているのに、Aさんと私では賃金に差がある。——どの職場でもありがちな(不満)です。それを防ぐために、労働者から説明を求められたら、雇用主はきちんと説明しなくてはいいけない、と定められました。

絹谷室長はその背景について「パート労働者の待遇は、正社員に比べ労働時間や仕事が多様なため、明確になりやすく、それが不満の原因ともなります。違いの理由を説明し納得して働いてもらうことが、会社にとってもパート労働者にとっても必要です」と解説します。

③パート労働者の働き方に応じて、均衡のとれた待遇の確保が求められます。

「これは、今回の改正の目玉ですね。ごく簡単に言えば『同じ仕事をしているなら、同じ対価を支払う』という原則です」具体的には、

(1)職務内容、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同じで、契約期間が実質的に無期契約となっている人、すなわち「正社員と同視すべきパート労働者」の待遇を差別的に取り扱うことの禁止
(2)(1)以外のパート労働者についても、その働き方に応じて賃金や教育訓練、福利厚生について、通常の労働者と均衡を考慮することが求められる

とどうですか。(詳細は表を参照)

④正社員への転換を推進するため何らかの措置を講じることが義務化されました。

「こちらも③同様、今回の目玉です。パート労働者の中には、本当は通常の労働者として働きたいのに、そのチャンスを与えられないためにやむを得ずパートとして働いている人もいます。これでは勤労意欲もあがらず、本人にとっても雇用主にとってもマイナスです。そこで、法律でこう定めることで、正社員など通常の労働者の転換を推進しようという趣旨です」

たとえば、正社員を募集する際には現在雇っているパート労働者にも周知することや、パートから正社員への試験制度を設けるなど、何らかの措置が義務化されました。

⑤パート労働者からの苦情の申し出に対応することが求められます。

苦情に対して、事業所内での自主的な解決が努力義務化されました。とはいえ、なかなかそれでは解決しないことも多いでしょう。

「そんな時のために、都道府県労働局長による援助や、紛争調整委員会による調停の、2つの仕組みが設けられました。もちろん、労働者が援助や調停を申し出たからといって、それを理由に不利益な取り扱いをすることは、禁止されています」

問合せ
栃木労働局雇用均等室
☎ 033-279-05

パート労働者の総括	通常の労働者と比較して		賃金				教育訓練		福利厚生	
	職務の内容(業務の内容および責任)	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	教育訓練 職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの (キャリアアップのための研修など)	福利厚生 ・給付施設 ・休職 ・更迭	左以外のもの (健康保険 ・社会保険等)		
①通常の労働者と同視すべきパート労働者	同じ	全雇用期間を通じて同じ	○	○	○	○	○	○	○	
②通常の労働者と職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じパート労働者	同じ	一定期間は同じ	□	—	○	△	○	—	—	
③通常の労働者と職務の内容が同じパート労働者	同じ	異なる	△	—	○	△	○	—	—	
④通常の労働者と職務の内容も異なるパート労働者	異なる	異なる	△	—	△	△	○	—	—	