

弁護士 高下謹彦先生の法律相談



第3回

「パートタイム労働法改正について」

Q パートタイム労働法が改正されるとのことですが、どのようなことでしょうか？

A パートタイム労働者の労働条件の定め方の基本法として、「短期労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（「パート労働法」と略します。）が平成5年に制定され、何度か改正されていましたが、新たに今年の4月23日に改正、公布され、1年以内に施行される予定になっています。

Q パートタイム労働者とは、どういった意味でしょうか？

A 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、つまり、同一業務の正社員の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者のことです。ですので、「フルタイムパート」はこれに含まれません。

Q パートタイム労働については、どういった法規制があるのでしょうか。

A 前記の法律や労働基準法、労働契約法などによる一般的法令のほか、「有期労働契約の締結 更新 雇止めに関する基準」「パートタイム労働指針」が定められ、パートタイム労働者の労働条件のあり方について法律上の規制をしています。

Q 今回の改正の趣旨は、どういったことでしょうか。

A パートタイム労働者に対しては、もともと正社員より低い労働条件（差別的扱い）が適用されることが許容されていましたが、現行法では一定の範囲で差別的取扱いを禁止していました。今回の改正は、主にその禁止の範囲を拡大して平等取扱いの範囲を広げたことと、パートタイム労働の待遇に関する原則を新設しました。

Q 具体的には、どういった改正でしょうか？

A 現行では、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は、①職務の内容が正社員と同一、②職務の内容や配置の変更が正社員と同一の範囲で変更される、③期限の定めのない労働契約を締結している、と

いう3要件が必要でしたが、改正法では、③の要件が不要となり、有期契約のパートタイム労働者に対しても、①②が満たされれば、賃金決定などの待遇について、正社員との差別的取り扱いが禁止されることになりました。

Q パートタイム労働の待遇に関する原則とは、どのようなことでしょうか。

A 趣旨として、「パートタイム労働者と正社員の待遇の相違は、両者の業務内容や業務に伴う責任の程度、当該職務の内容や配置の変更の範囲、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」とし、パートタイム労働者に対しては、一定の考慮基準に基づいて、合理的理由がない限り、平等に取り扱うべし、とする原則です。この趣旨は、前項の改正と併せると、パート労働者に対しては「一定の場合は差別自体が許されない」、「差別が許される場合も合理的なものでなければならない」とするものです。

Q ほかに、どのような改正がありますか？

A ①パートタイム労働者を雇い入れたときは、事業者は、賃金制度、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換推進措置など、雇用管理の改善措置の内容について説明することや、②パートタイム労働者からの相談に対応する体制の整備をすること、③事業者に対する勧告に従わない事業主を公表する、などの点です。

Q 改正法が施行されるまでに企業が準備すべきことは、どのようなことでしょうか？

A パートタイム労働者の業務の内容やそれに伴う責任、人材教育、配置などの仕組みが正社員と区別されているかどうかの再確認が必要です。また、前項の説明方法や相談体制を確立すること、などが必要です。人事労務や法律の専門家と相談して、進めていただくことが必要でしょう。

＜掲載内容に関するご質問、お問合せについて＞
高下謹彦法律事務所 電話 03-5568-6655(代)
東京都中央区銀座5-8-5 ニューギンザビル10号館4F
<http://www.takashita-law.jp>