



上田商店 ニュース

vol. 109

平成20年6月16日(月)

制作: 上田商店サークル会
毎月第3月曜日 AM8:00送信

「改正パートタイム労働法」・・・?

今年の繁忙期はいかがでしたか。出だしは良かったが大した繁忙期がないまま過ぎてしまった様に聞いています。さて、今年4月より「改正パートタイム労働法」が施行されました。クリーニング業界のみならず、他業界でも対応に奔走されている企業が多い事と思います。そこで今回は、以前にもお越しいただいた社会保険労務士の池本先生にその実態や対応法等々をお聞きました。もう一度、内容を認識・理解していただく一助になれば幸いです。

上田サークル会 会長 上田 良堂



社 長	専 務	部 長			

上田サークル会 例会報告



この機会に戦略として、人事制度の導入目的、諸制度を検討し、人事制度を再構築しましょう。

※人事制度の導入目的(例)

人を育て(教育訓練)、活かし(面接制度)、評価し(人事制度)、処遇する(賃金制度)という考え方に立った制度の導入を目指す。

※vol.95(平成18年10月)パートタイマーの活用も参考にしてください。

今回は「改正パート労働法」について話し合いました

改正のポイントを社会保険労務士法人アシスト・ジャパン 池本 修 代表にまとめていただきました。

改正内容と実務上の注意点

少子高齢化、労働力人口減少社会で、パート労働者が能力を有効に発揮できる雇用環境を整備するため、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」)が改正されました。改正法の目玉は、実質的に正社員と同様のパート労働者に対して、賃金など正社員と平等な取扱いを会社に義務付けた点にあります。

◆ パート労働者とは

パートタイム労働法の対象である短時間労働者(パート労働者)とは、「1週間の所定労働時間が通常の労働者(正社員)の所定労働時間と比べて短い労働者」をいいます。

契約社員、嘱託、準社員、アルバイトなど、呼び方は異なってもこの条件に当てはまる労働者であれば「パート労働者」として法律の対象となります。

1 労働条件の文書交付・説明義務

☞【義務化された内容】

■労働基準法で義務付けられている明示事項(労働時間、休憩、賃金等)に加え、昇給、退職手当、賞与の有無について、文書の交付等で明示すること。

■雇入れ後、パート労働者から求められたときは、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明すること。

【待遇決定にあたって考慮した事項の説明】

- ①労働条件の文書交付等
- ②就業規則の作成手続
- ③待遇の差別的取扱い禁止
- ④賃金の決定方法
- ⑤教育訓練
- ⑥福利厚生施設
- ⑦正社員への転換を促進するための措置

実務で注意すること

- 雇用契約書の確認
昇給、退職手当、賞与の有無について明記する。
- パートタイマー就業規則の作成
正社員との労働条件の違いを明確にする。

平成20年4月1日以後パートタイマーに文書等で開示する労働条件

労働基準法(絶対的記載事項)※義務

- ①労働契約の期間
- ②就業の場所・従事すべき業務
- ③始業・就業の時刻、所定時間を超える労働の有無、休憩時間、休日および労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ④賃金の決定、計算・支払の方法および賃金の締め切り・支払の時期
- ⑤退職に関する事項(解雇の事由を含む)
- ⑥昇給に関する事項

労働基準法(相対的記載事項)※努力義務

- ①退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定・計算・支払いの方法および支払の時期
- ②臨時に支払わされる賃金、賞与および最低賃金額に関する事項
- ③労働者に負担させる食事、作業用品などに関する事項
- ④安全・衛生 ⑤職業訓練
- ⑥災害補償・業務外に傷病扶助
- ⑦表彰・制裁 ⑧退職

パート労働法(新たに追加された)※義務

- ①昇給の有無
- ②退職手当の有無
- ③賞与の有無

違反した場合、
10万円以下の過料!

2 働き・貢献に見合った待遇の確保

☞【義務化された内容】

■正社員と同等のパート労働者に対する措置
パート労働者であることを理由に賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用等について、正社員との差別的取扱いを禁止すること。

【正社員と同等のパート労働者とは】

- ①職務の内容(業務の内容と責任の程度)が通常の労働者と同じか。
- ②人材活用の仕組みや運用(人事異動の有無及び範囲)が全雇用期間を通じて通常の労働者と同じか。
- ③労働契約の期間が実質的に無期かどうか。の3つの基準について総合的に判断されます。

■上記以外の通常のパート労働者に対する措置

職務内容、成果、能力、経験等に応じた賃金決定や教育訓練、福利厚生の利用への配慮を行うよう努めること。

実務で注意すること

●パート労働者の賃金制度、評価制度の整備
時給を一律に設定するのではなく、各人の職務内容、能力等に応じ、一定の評価基準のもと段階的に決定する。

3 正社員への転換の推進

☞【義務化された内容】

■正社員への転換を推進するための措置を講じること。

【次のいずれかの措置を講ずる】

- ①正社員を募集する場合に、その募集内容を既に雇っているパート労働者に周知させる。
- ②正社員への転換制度を設ける。
- ③正社員のポストを社内公募する場合、既に雇っているパート労働者にも応募する機会を与える。

4 苦情の申し出への対応

☞【義務化された内容】

■パート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よう努めること。(努力義務)

実務で注意すること

●労働条件変更に関する取扱い
合理的な理由なく、労働条件の不利益変更をしない。

★「改正パート法」への対応次第で、
助成金の対象となる場合があります。

この情報に関するお問い合わせ・ご注文は、
お気軽に右記の(株)上田商店 までお願いいたします。

☐電 話 06(6633)4621 担当: 上田
☐FAX 06(6633)4625 (24時間受付中)

☐営業時間 AM 9:30~PM 5:00(月~金)
☐URL <http://www.uedashouten.jp/>