

【“パートタイム労働法”が改正されました】

平成20年4月1日より、パートタイム労働法が改正されました。

<パートタイム労働法改正のポイント▶>

★義務化されたもの★

- ①雇入れの際に「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」を文書等で明示すること。違反の場合は10万円以下の過料あり。
- ②雇入れ後パートタイム労働者から説明をもとめられた場合は、待遇を決定するにあたって考慮した事項を説明すること。
- ③職務内容、人材活用のしきみや契約期間が正社員と変わらないパートタイム労働者を差別的に取り扱ってはならない。
- ④パートタイム労働者から正社員への転換を推進する措置を講じなければならない。

★努力義務化されたもの★

- ⑤パートタイム労働者の賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇は、職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努める
- ⑥パートタイム労働者から苦情の申し出や紛争が発生した場合は、事業所内で自主的に解決するよう努める

今回の法改正の主旨は、正社員と同じ労働時間・契約期間で働き、かつ責任のある仕事を任されているのに、パートタイマーという事だけで給与が低く抑えられている人は、正社員と同じ扱いまたは正社員化して下さいという事です。私も会社の労務管理をする上では、正社員には責任のある仕事を、パートタイマーには比較的誰でも出来る仕事を任せ、就業規則の内容も正社員とパートタイマーを区別しリスク管理を行うべきであると思います。

また、パートタイム労働法の改正に合わせて、パートタイム労働者の雇用管理改善のために評価制度や資格制度、正社員への転換制度等を導入した事業主には、新たに「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」が支給されます。この助成金の詳細はこれから発表されますので、21世紀職業財団のホームページ(<http://www.jiwe.or.jp/index.html#>)をご確認下さい。