事業主の皆さま・パートタイム労働者の皆さま

パートタイム労働法が変わります

平成27年４月１日施行

平成27年４月１日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、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）や施行規則、パートタイム労働指針が変わります。

主な改正のポイントは次のとおりです。

1　パートタイム労働者の公正な待遇の確保

・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の対象範囲の拡大

・パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、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

2　パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

パートタイム労働者を雇い入れたときは、雇用管理の改善措置の内容について、事業主が説明しなければならない

3　パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表することができる

パートタイム労働者とは

◆パートタイム労働法の対象となるパートタイム労働者（短時間労働者）とは、「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。

◆「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっていても、上記の条件に当てはまれば、「パートタイム労働者」として、パートタイム労働法の対象となります。

◆フルタイムで働く人は、「パート」などのような名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはなりませんが、事業主はこれらの人についてもパートタイム労働法の趣旨を考慮する必要があります。

厚生労働省・都道府県労働局

1　パートタイム労働者の公正な待遇の確保

（1）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の対象範囲の拡大 ＜法第９条＞

有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合には、正社員との差別的取扱いが禁止されます。

【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の範囲】

＜現行＞
（１）職務の内容が正社員と同一
（２）人材活用の仕組みが正社員と同一
（３）無期労働契約を締結している

→

＜改正後＞
（１）（２）に該当すれば、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ全ての待遇について、正社員との差別的取扱いが禁止される

例えば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者が、職務の内容も人材活用の仕組みも正社員と同じであるにもかかわらず、正社員には支給されている各種手当の支給対象となっていない場合には、改正後は、正社員と同様に支給対象となることが考えられます。

（2）「短時間労働者の待遇の原則」の新設 ＜法第８条＞

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、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する、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。
改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていただくこととなります。

（3）職務の内容に密接に関連して支払われる通勤手当は均衡確保の努力義務の対象に ＜施行規則第３条＞

「通勤手当」という名称であっても、距離や実際にかかっている経費に関係なく一律の金額を支払っている場合のような、職務の内容に密接に関連して支払われているものは、正社員との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努める必要があります。

2　パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

（1）パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設
＜法第14条第１項＞

パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容を事業主が説明しなければなりません。
パートタイム労働者から説明を求められたときの説明義務（法第14条第２項）と併せて、パートタイム労働者が理解できるような説明をしていく必要があります。

【雇入れ時の説明内容の例】

・賃金制度はどうなっているか
・どのような教育訓練があるか
・どの福利厚生施設が利用できるか
・どのような正社員転換推進措置があるか
　など

【説明を求められたときの説明内容の例】

・どの要素をどう勘案して賃金を決定したか
・どの教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えるか（または、なぜ使えないか）
・正社員への転換推進措置の決定に当たり何を考慮したか　など

（2）説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止
＜指針第３の３の（２）＞

パートタイム労働者が法第14条第２項に基づく説明を求めたことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません。不利益な取扱いを恐れて、パートタイム労働者が説明を求めることができないことがないようにすることが求められます。

（3）パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務の新設
＜法第16条＞

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。

【相談に対応するための体制整備の例】

相談担当者を決めて対応させる、事業主自身が相談担当者となり対応する　など

（4）相談窓口の周知
＜施行規則第２条＞

パートタイム労働者を雇入れたときに、事業主が文書の交付などにより明示しなければならない事項に「相談窓口」※が追加されます。

※ 相談担当者の氏名、相談担当の役職、相談担当部署など

【文書などによる明示事項】

＜労働基準法で義務付けている項目＞
・契約期間、仕事の場所・内容など

＜パートタイム労働法で義務付けている項目＞
・昇給、賞与、退職手当の有無
・相談窓口

（5）親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由とする解雇などについて
＜指針第３の３の（３）＞

パートタイム労働者が親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由に、解雇などが行われることは適当ではありません。

3　パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

（1）厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度の新設
＜法第18条第２項＞

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が勧告をしても、事業主がこれに従わない場合は、厚生労働大臣は、この事業主名を公表できることとなります。

（2）虚偽の報告などをした事業主に対する過料の新設
＜法第30条＞

事業主が、パートタイム労働法の規定に基づく報告をしなかったり、虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料に処せられます。

パートタイム労働法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ

労働局	電話番号	労働局	電話番号	労働局	電話番号
北海道	011-709-2715	石　川	076-265-4429	岡　山	086-224-7639
青　森	017-734-4211	福　井	0776-22-3947	広　島	082-221-9247
岩　手	019-604-3010	山　梨	055-225-2859	山　口	083-995-0390
宮　城	022-299-8844	長　野	026-227-0125	徳　島	088-652-2718
秋　田	018-862-6684	岐　阜	058-245-1550	香　川	087-811-8924
山　形	023-624-8228	静　岡	054-252-5310	愛　媛	089-935-5222
福　島	024-536-4609	愛　知	052-219-5509	高　知	088-885-6041
茨　城	029-224-6288	三　重	059-226-2318	福　岡	092-411-4894
栃　木	028-633-2795	滋　賀	077-523-1190	佐　賀	0952-32-7218
群　馬	027-210-5009	京　都	075-241-0504	長　崎	095-801-0050
埼　玉	048-600-6210	大　阪	06-6941-8940	熊　本	096-352-3865
千　葉	043-221-2307	兵　庫	078-367-0820	大　分	097-532-4025
東　京	03-3512-1611	奈　良	0742-32-0210	宮　崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新　潟	025-288-3511	鳥　取	0857-29-1709	沖　縄	098-868-4380
富　山	076-432-2740	島　根	0852-31-1161		

パートタイム労働法の改正については、「パート労働ポータルサイト」でも情報を提供しています。

パート労働ポータルサイト　検索

(http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/)

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

平成26年7月作成　リーフレットNo.16