

パートタイム労働法が変わります

～平成20年4月1日施行～

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一層有効に発揮することが
できる雇用環境を整備するため、
パートタイム労働法が改正されました。



「パート労働者とは」 パート労働者の定義

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」）の対象である「短時間労働者（パート労働者）」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（正社員）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」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」としてパートタイム労働法の対象となります。なお、パートタイム労働法の対象とならないフルタイムで働く方であって、「パート」などこれに類する名称で呼ばれている方についても、この法律の趣旨を踏まえた雇用管理を行うことが望まれます。

改正のポイント

1. 雇入れの際は、労働条件を文書などで明確に！

雇入れ後も待遇について説明を！

- (1) 一定の労働条件について明示が義務化されます。＜改正法第6条＞
- (2) 待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することが義務化されます。
＜改正法第13条＞

2. パート労働者の待遇は働き方に応じて決定を！

- (1) 「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が禁止されます。
＜改正法第8条＞
- (2) (1)以外のパート労働者の賃金、教育訓練、福利厚生については…
【賃金】＜改正法第9条＞
【教育訓練】＜改正法第10条＞
【福利厚生】＜改正法第11条＞

3. パート労働者から正社員へ転換するチャンスを！

正社員への転換を推進するための措置を講じることが義務化されます。＜改正法第12条＞

4. パート労働者からの苦情申し出に対応を！

- (1) 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ことが努力義務化されます。＜改正法第19条＞
- (2) 紛争解決援助の仕組みとして、都道府県労働局長による助言、指導、勧告、紛争調整委員会による調停が設けられます。＜改正法第21、22条＞



パートタイム労働法に関するお問い合わせは、

沖縄労働局雇用均等室へ 098-868-4380

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/index.html>