

2007年10月3日

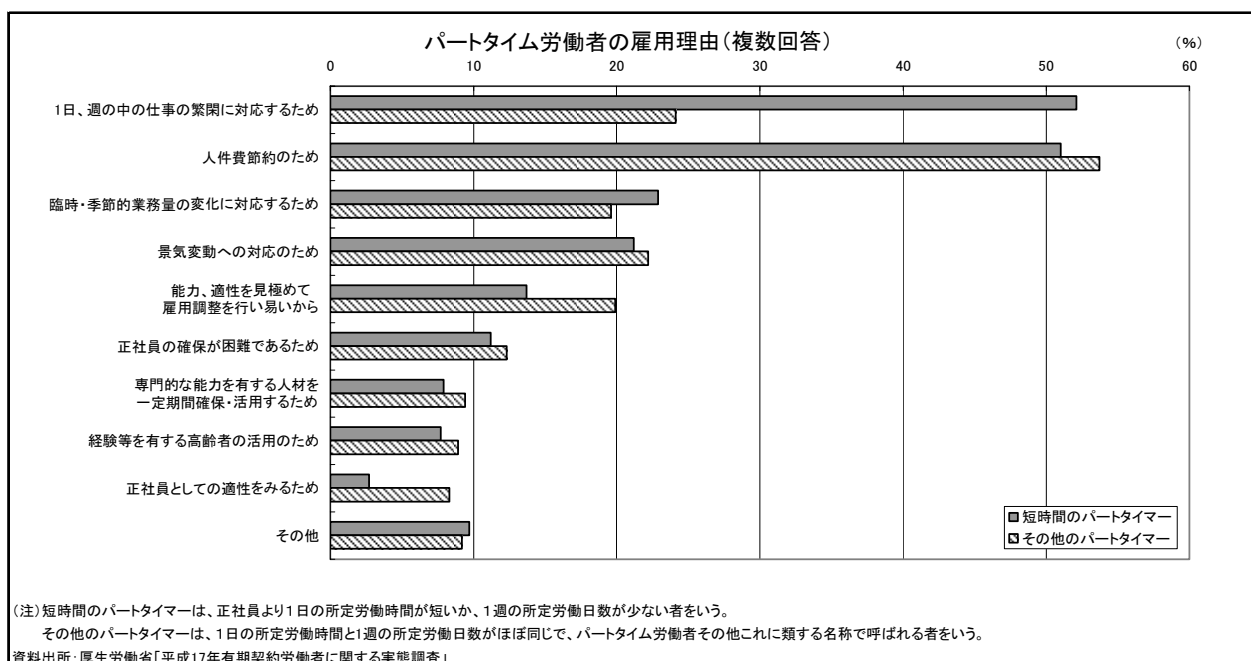
パートタイム労働法の改正点

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下、パートタイム労働法)がこのたび改正され、一部を除いて平成20年4月から施行されます。最も大きな改正点は、「正社員と職務内容などが同じであるのに、パート労働者というだけで正社員より低い処遇をしたり、教育訓練の実施などで正社員と差別することを禁止すること」です。

企業がパート労働者を雇用する理由は様々ですが、厚生労働省「有期契約労働者に関する実態調査(平成17年)」をみると(下グラフ)、企業のパート労働者の雇用理由のなかで、「人件費節約」は上位にあり(51.0%)、「パートは一律に正社員よりも低い賃金」という考えの企業が多いと思われます。ただ、今回の改正は、企業がこのような慣習を改めることを、法律上で求めてきたのです。

そこで今回のレポートでは、パートタイム労働法の改正内容の要点をまとめました。

なお、この法律でいう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正社員の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」を指し、呼び名は関係ありません。また、この法の対象とならないフルタイムで働く労働者で「パート」などの名称で呼ばれている者についても、厚生労働省は「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る」と示し、このことを広く周知することが議論されていることから、今後、対応が強化されると考えます。



1. 主な改正内容の要点

(1) 主な労働条件の明示の義務化(罰則あり)、待遇についての説明の義務化

今回の改正では、これまで努力義務であったパート労働者への「主な労働条件」の明示を、文書の交付等を行うことが義務化されます。「主な労働条件」とは、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無が省令で規定される予定です。労働基準法(第15条)では、一部の事項について文書の交付等によって労働条件を明示することが義務づけられていますが、これに加えて上記の事項の明示が義務化されるのです。また「違反の場合は過料(10万円以下)」と、罰則が定められたことは、特に注意しなければなりません。

明示方法については、パート労働者が希望した場合はFAX、電子メールによる方法も認められることが省令で規定される予定ですが、多くの企業は「労働条件通知書」を交付する方法をとると思います。

4月の施行前に上記の要件を満たした「労働条件通知書」の整備が必要です。厚生労働省のパンフレットに雛形が掲載されていますので参考にしてください。(同省のホームページでダウンロードが可能です。URL <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/parttime1.html>)

また、雇い入れたパート労働者から、「待遇の決定に当たって考慮した事項」について説明を求められたときは、それに応じることが義務化されます。「待遇の決定に当たって考慮した事項」とは、具体的には、「労働条件の明示」「就業規則の作成手続」「待遇の差別的取扱い」「賃金の決定方法」「教育訓練」「福利厚生施設」「正社員への転換を推進するための措置」です。

(2) 均衡のとれた待遇の確保

パート労働者に「正社員と均衡した待遇を確保」する措置を講じなければなりません。「正社員と均衡した待遇を確保」とは、「働き方」に応じて正社員とバランスのとれた処遇を与えることです。

「働き方」は、「職務」「人材活用の仕組み」「契約期間」の3つの要件で判断し、下の表のように企業の果たすべき義務を定めています。具体的にいうと、上記の3つの要件でそれぞれ正社員と同じかどうか判断し、その結果でパート労働者を4つの区分(表の[1]~[4])に分け、区分別に「賃金」「教育訓練」「福利厚生」の3つの待遇についての義務を定めています。

【パート労働者の態様】 正社員と比較して、			賃金		教育訓練		福利厚生	
職務(仕事の内容及び責任)	人材活用の仕組み(人事異動の有無及び範囲)	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの(ステップアップを目的とするもの)	健康の保持又は業務の円滑な遂行に資する施設の利用	左以外のもの(慶弔休暇、社宅の貸与等)
[1]正社員と同視すべきパート			◎	◎	◎	◎	◎	◎
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期or 反復更新により無期と同じ						
[2]正社員と職務と人材活用の仕組みが同じパート			□	-	○	△	○	-
同じ	一定期間は同じ	-						
[3]正社員と職務が同じパート			△	-	○	△	○	-
同じ	異なる	-						
[4]正社員と職務も異なるパート			△	-	△	△	○	-
異なる	異なる	-						

(講じる措置)◎…パート労働者であることによる差別的取扱いの禁止 ○…実施義務・配慮義務

□…同一の方法で決定する努力義務 △…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

資料出所:厚生労働省

正社員と同視すべきパート労働者に対する差別的取扱いの禁止

表の中で、特に（20年4月までに）対応が迫られるのは、「[1] 正社員と同視すべきパート」の待遇です。具体的には、下記の3つの要件すべてにあてはまるパート労働者で、その者については、賃金、教育訓練、福利厚生について正社員と差別することができなくなります。

要件	判断の考え方
1. 職務（仕事の内容や責任）が正社員と同じ	職務は、「範囲」と「個々の作業」で比較して判断します。 「範囲」は、個々の作業の幅や組み合わせについても比較します。「個々の作業」は、含まれている職務上の責任、与えられた権限の範囲についても考慮します。また、職務レベル、労働の負荷も判断基準となります。 「パートタイム労働指針」の基準
2. 「人材活用の仕組み」が全雇用期間を通じて正社員と同じ （職務が正社員と同じになって雇用関係が終了するまでの間の人事異動の有無や範囲が同一と見込まれること。これは慣行などから判断されます）	「人材活用の仕組み」は、人事異動の幅・頻度、役割の変化、人材活用のあり方など、時間的経過の中でどのような職務経験を積む仕組みがあるかと、実際の運用で判断します。 「パートタイム労働指針」の基準 人事異動の有無が含まれているため、例えば「正社員には転勤があるが、パート労働者には転勤がない場合」には、この要件にはあてはまりません。事業所が1箇所に限られており正社員にも転勤が無い企業は注意が必要です。
3. 契約期間が実質的に無期限となっている	「反復更新により無期と同じ」も要件にあてはまり、「更新が反復してなされている場合、更新手続きがなされていない場合」などは、無期とみなされる場合がありますので注意が必要です。

以外のパート労働者に均衡待遇を確保することが努力義務化（一部は義務化）

以外のパート労働者については、「賃金」は、職務に密接に関係している賃金である「基本給、賞与、役付手当等」は、正社員との均衡待遇を確保すること（正社員と同一の方法で決定、職務の内容等を勘案して決定）が努力義務化されますが、「それ以外の手当等」については特に義務化されません。（前頁の表を参照ください）「それ以外の手当等」は、省令で通勤手当、退職手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当など（名称は問わない）が規定される予定です。

「教育訓練」は、正社員と職務が同じパート労働者（表中の[2][3]）に対しては、職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練は正社員と同じように実施しなければなりません（パート労働者がすでに必要な能力を有している場合を除きます）。[4]に該当するパート労働者や、それ以外の職務の遂行に直接の関係が弱い教育訓練については努力義務です。

「福利厚生」は、「健康の保持又は業務を円滑に遂行するための福利厚生施設」の利用機会を提供するよう配慮することが義務化されます。具体的な施設は、省令で給食施設、休憩室、更衣室が規定される予定です。

以上 および について、法の施行前に自社のパート労働者を、前頁の表をもとにグループ分けし、対応を検討することが必要と考えます。

(3) 正社員への転換推進の措置の義務化

雇用しているパート労働者に対して、次のいずれかの方法で、正社員への転換を推進することが義務化されます。

- ・新しく正社員を募集する際、その募集内容を既に雇っているパート労働者に知らせて、応募ができるようにする。
- ・正社員のポストを社内公募する際、その内容をパート労働者に知らせて、応募ができるようにする。
- ・正社員への転換試験制度を設けるなど、正社員への転換制度を導入する。

(4) パート労働者からの苦情申出の際の、自主的解決を図ることの努力義務化

パート労働者から苦情の申出を受けたときは、会社で自主的な解決を図ることが努力義務化されます。対象となる苦情・紛争とは、「労働条件の明示や待遇説明に関すること」「待遇の差別的な取扱いに関すること」「職務遂行に必要な教育訓練に関すること」「福利厚生施設に関すること」「正社員への転換推進に関すること」です。

また、自主的な解決が不可能な場合には、労働局長の助言、指導、勧告や紛争調整委員会による調停を受けるといった紛争解決の仕組みもつくられました。

この改正は、パート労働者の労使紛争が増加していることを示唆しています。いいかえれば、企業にとって、法を十分に理解し、遵守することが必要になってきているのです。

2. 最後に

上記にまとめた改正内容に対して、企業の取るべき方策の視点を3つに簡単にまとめました。

正社員とパート労働者の就業内容の差を明確にして管理する

例) 採用基準、労働時間、就業場所、職務の内容、将来的に期待する職務経験について など
正社員への転換制度等を導入し、正社員化を図る

例) 重要な職務・役割を果たすパート労働者、意欲あるパート労働者を正社員化する など
コンプライアンスを重視し、適正な運用を行い、パート労働者の不満や労使紛争を防ぐ

例) 労働条件の明示、雇用契約更新手続きの徹底 など

いずれも、人件費負担や運用の手間・費用負担が増すというマイナス面があることは否定できません。ただ、パート労働者の職務・役割が拡大している今日、パート労働者の仕事に対するやりがいや不満は企業の業績に大きく影響するといえるでしょう。また、採用難時代の中、パート労働者の正社員化を人材確保の手段として積極的に実施している企業が多くあるのも事実です。今回の改正への対応を消極的に行うのではなく、パート労働者のやりがい向上や不満解消、人材確保の機会と捉えることが必要であると考えます。なお、パート労働者の均衡待遇に向けた取組みに対しての助成金がありますので、制度設計にあたって利用するのも一つの方法です。(短時間労働者均衡待遇推進等助成金 財団法人21世紀職業財団 URL <http://www.jiwe.or.jp/>)

(経営コンサルティング部 川北 晃二)

人事管理・人材育成に関するお問い合わせは、下記までお気軽にお寄せください。

株式会社百五経済研究所 経営コンサルティング部

電話 : (059) - 228 - 9105 (代表) FAX : (059) - 228 - 9380

URL <http://www.hri105.co.jp/>