

**平成27年4月1日施行**

# **改正パートタイム労働法**

神奈川県労働局

## 1 パートタイム労働法の改正の背景等について

- ・ パートタイム労働法の改正の背景等について①……………4
- ・ パートタイム労働法の改正の背景等について②……………7
- ・ パートタイム労働法の改正の背景等について③……………10

## 2 改正のポイント

- ・ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の概要…14
- ・ パートタイム労働法の概要と見直しのポイント……………17
- ・ 均等・均衡待遇の確保の促進(改正法施行後)……………19

### I パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保

- 1 短時間労働者の待遇の原則……………21
- 2 差別的取扱いの禁止……………22
- 3 賃金(通勤手当)の決定方法……………25

### II パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

- 4 雇入れ時の事業主が講ずる措置内容等の説明……………27
- 5 説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止……………30
- 6 相談のための体制整備……………31
- 7 「相談窓口」の文書の交付などによる明示……………32
- 8 親族の葬儀等……………33

### III 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

- 9 過料……………35
- 10 勧告に従わない場合の公表……………36

# **1 パートタイム労働法の改正の 背景等について**

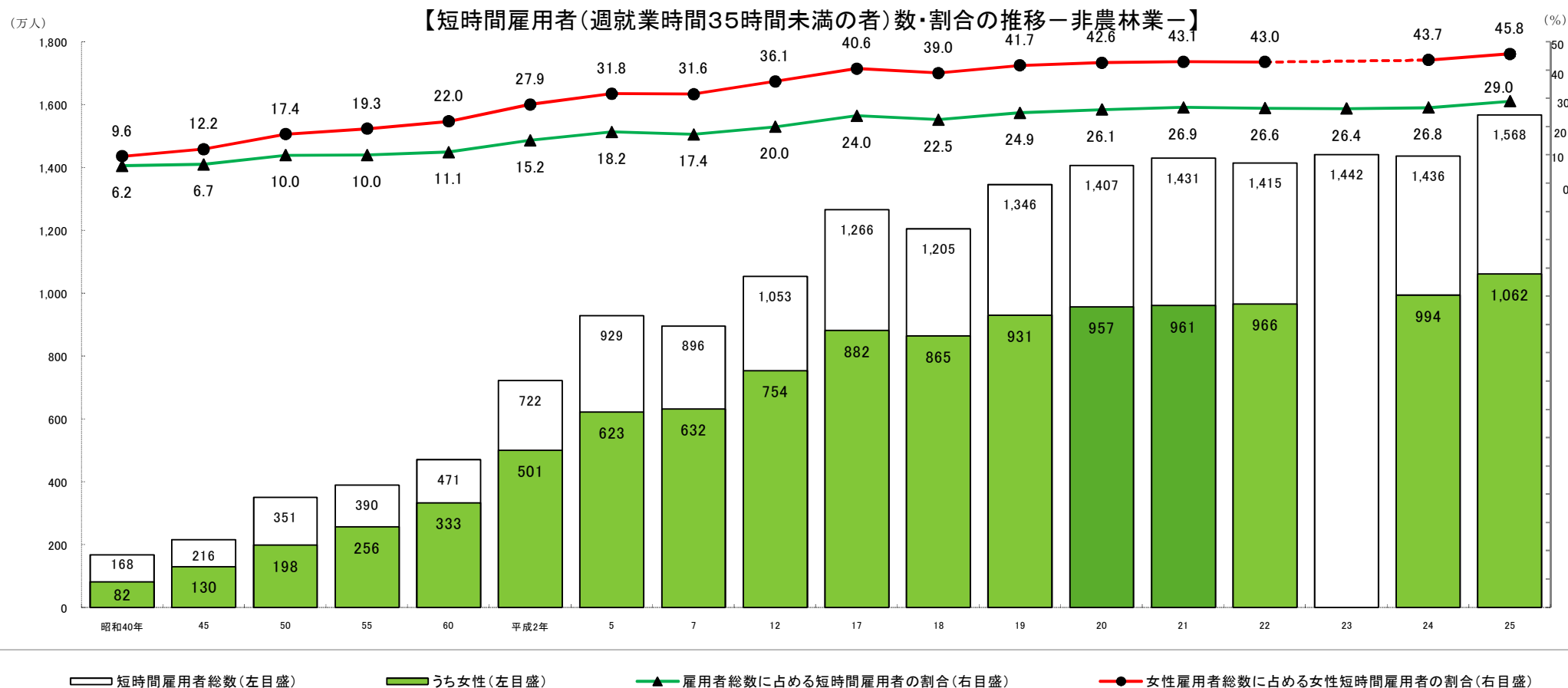
## パートタイム労働法の改正の背景等について①

- パートタイム労働者は、近年増加傾向にある（雇用者全体の3割近く）（P5参照）。
- なかには、役職に就くなど、基幹的な働き方をする者も出てきている。
- 平成19年のパートタイム労働法の改正により、約半数の事業所で、改正を機に雇用管理の見直しが行われる（P6参照）。

⇒平成19年のパート法改正の一定の成果が挙げられている

# パートタイム労働の現状

- パートタイム労働者は近年増加しており、平成25年には約1,568万人。
- 雇用者総数(5,399万人)の約3割を占める。
- パートタイム労働者の約7割が女性。



注(1) 「短時間雇用者」は、非農林業雇用者(休業者を除く。)のうち、週就業時間35時間未満の者をいう。

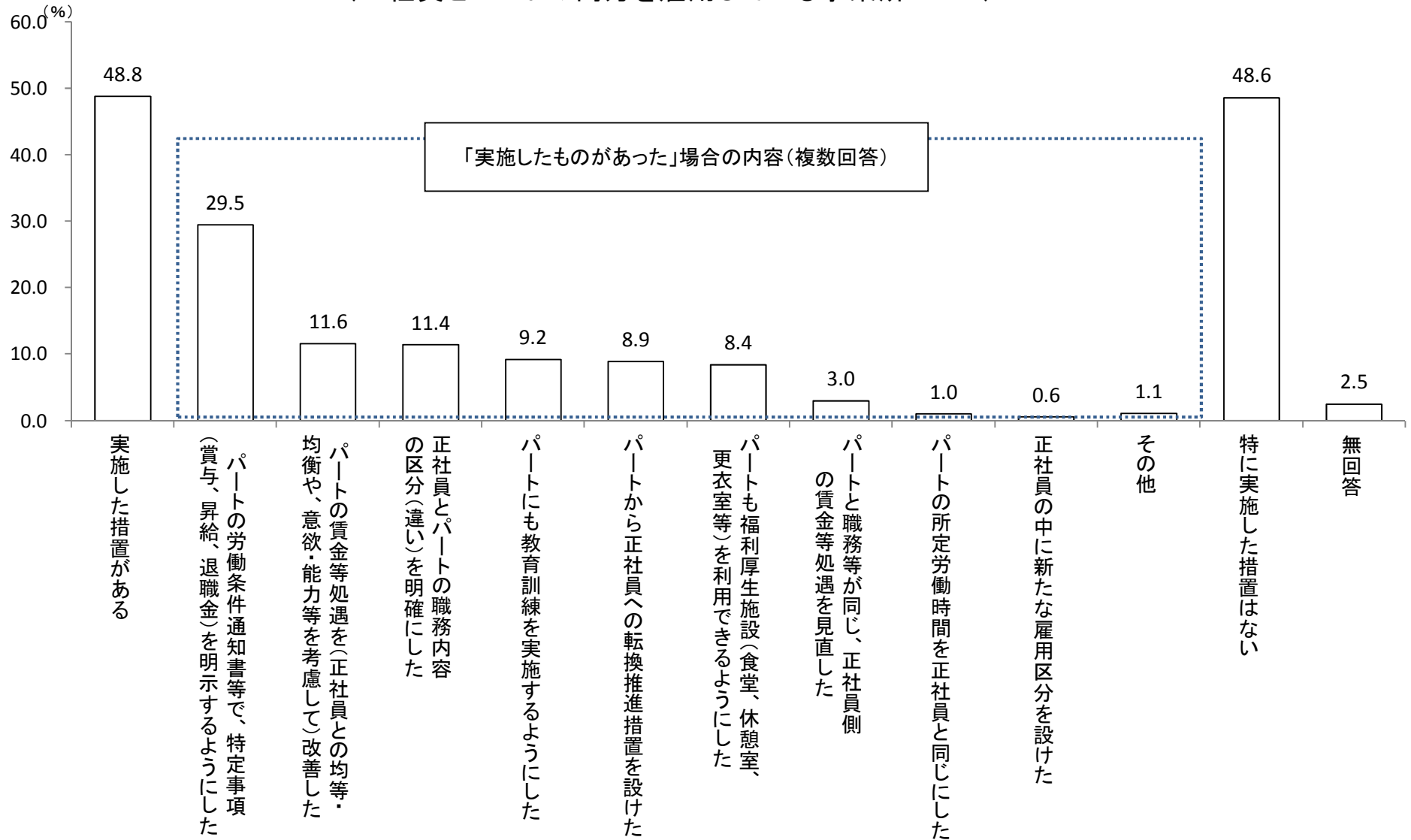
(2) 平成23年の「短時間雇用者総数」は補完推計値であり、「雇用者総数に占める短時間雇用者の割合」は補完推計値で計算した参考値である。

なお、雇用者総数(女性)及び短時間雇用者(女性)については、補完推計を行っていないため、「短時間雇用者総数(うち女性)」及び「女性雇用者総数に占める女性短時間雇用者の割合」については記載していない。

# 平成19年度の改正パートタイム労働法の施行に伴う見直し状況

## 内容別改正パートタイム労働法の施行を機に実施した措置の有無及び割合事業所割合 (複数回答)

(正社員とパートの両方を雇用している事業所 = 100)



注: 東日本大震災の影響により被災3県(岩手県、宮城県、福島県)を除いた数値となっている。

資料出所: パートタイム労働者総合実態調査(平成23年)(厚生労働省)

- しかしながら、依然として、パートタイム労働者の待遇は、必ずしもその働きに見合ったものとなっておらず、仕事に対する不満や不安を持つ者も多い。

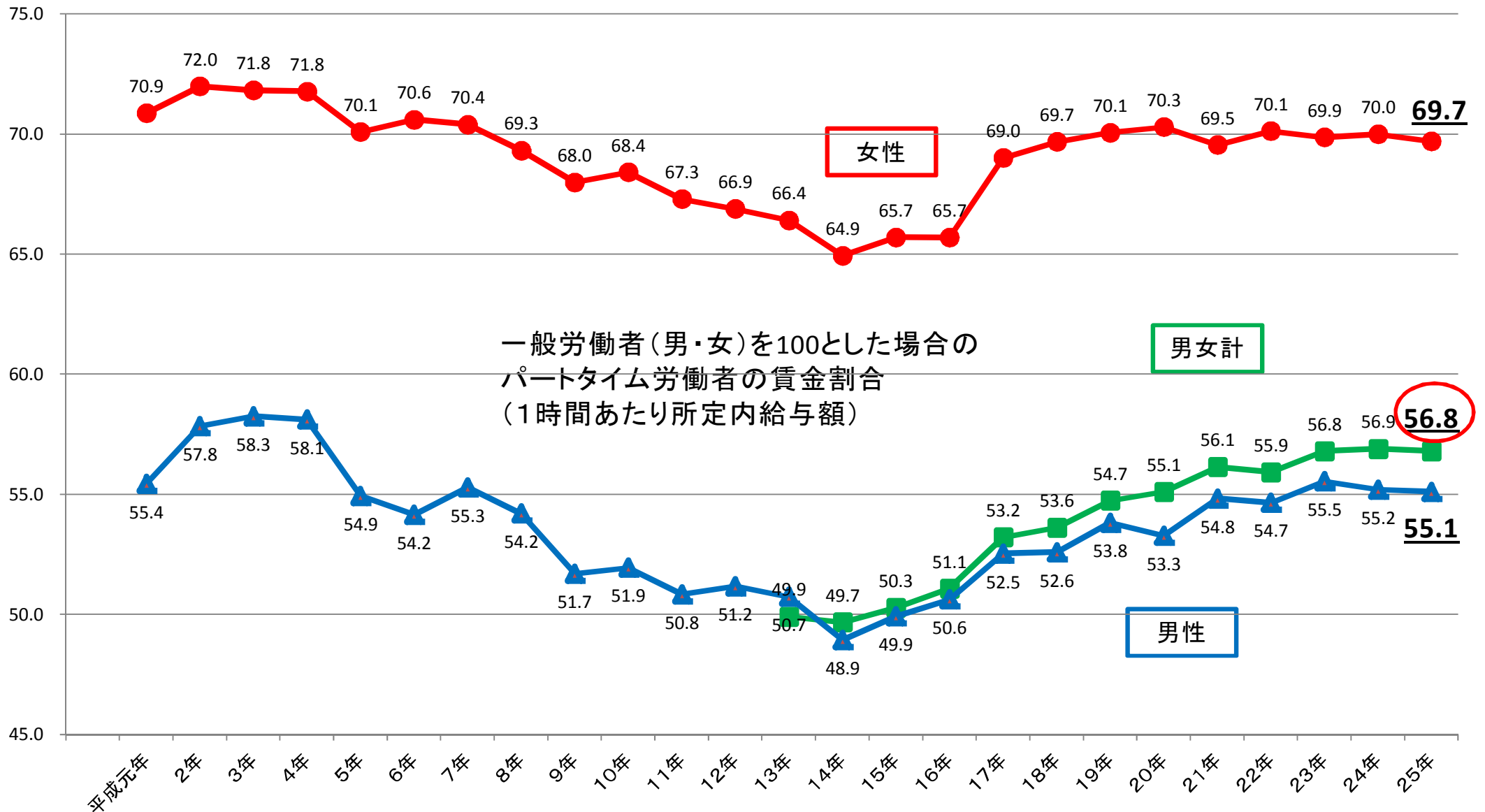
◇パートタイム労働者の賃金(※)は、一般労働者の  
56.8%(P8参照)

(※)1時間当たりの所定内給与額

◇現在の会社や仕事に不満・不安があるパートタイム労働者は、54.9%(P9参照)

# 一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差の推移

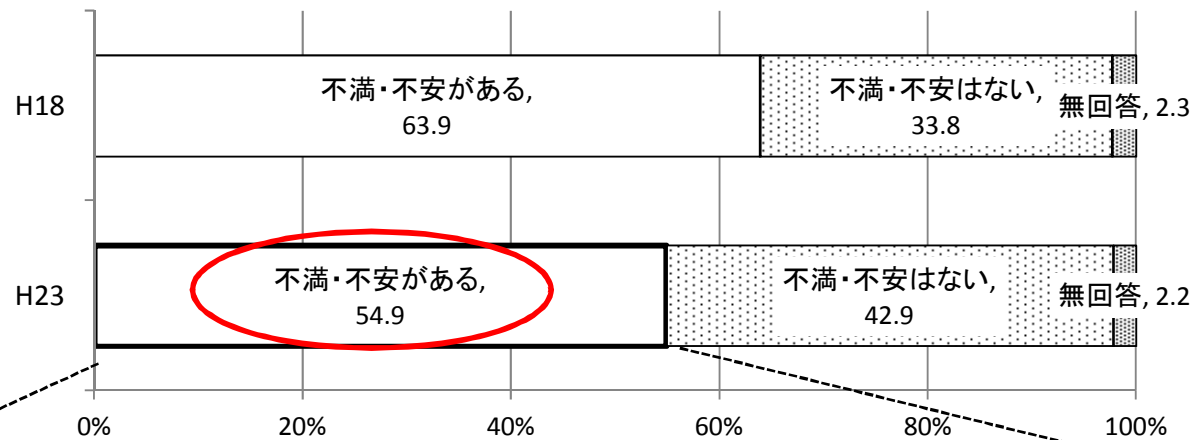
一般労働者とパートタイム労働者との賃金格差は、平成14年には格差が拡大していたが、その後は縮小する傾向が続いている。



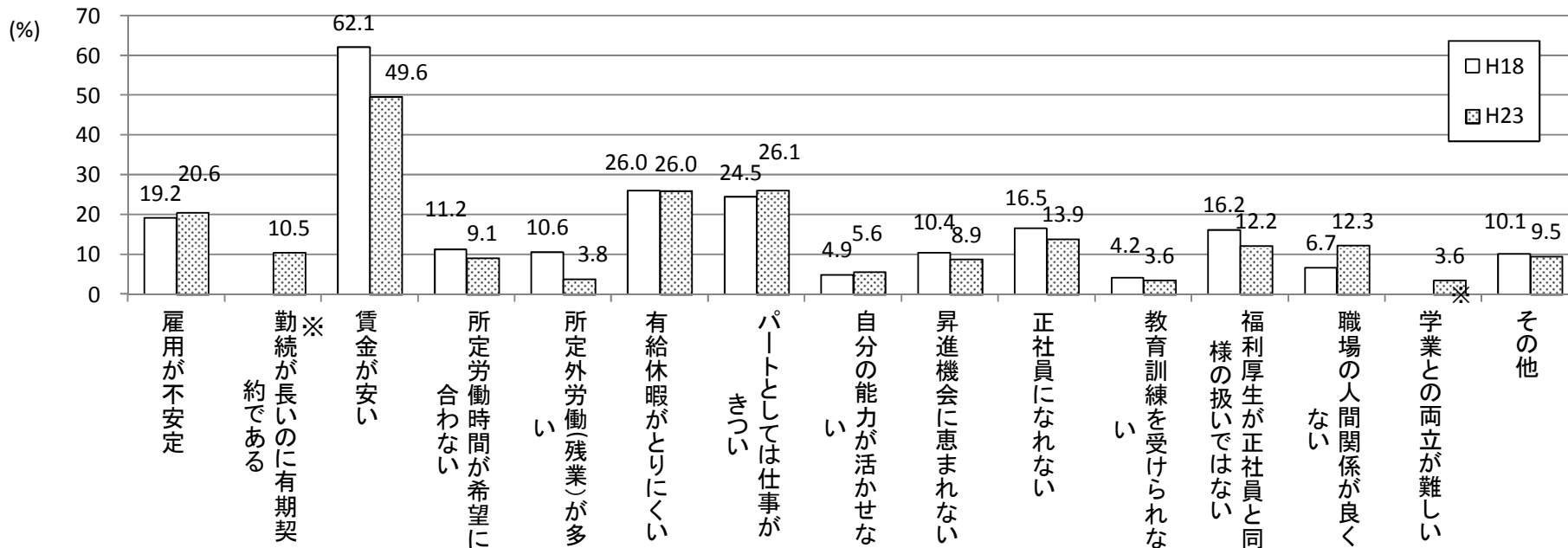


# 現在の会社や仕事に対する不満・不安

現在の会社や仕事に対する不満・不安



「不満・不安がある」場合の内容(複数回答)



※ 平成18年は項目に入っていない。

※ H23年の数字は東日本大震災により被災3県(岩手県、宮城県、福島県)を除いた数字となっている。また H18年の数字も、被災3県(岩手県、宮城県、福島県)を除いて再計算した数字である。

資料出所: パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)

## パートタイム労働法の改正の背景等について③

- 平成19年の改正パートタイム労働法の附則の検討規定（※）に基づき、労働政策審議会雇用均等分科会で、パートタイム労働対策の見直しの検討。（※）施行後3年の見直し規定
- 平成24年6月21日、労働政策審議会で建議。  
（建議『今後のパートタイム労働対策について』（P11参照））
- 建議を踏まえ、パートタイム労働者の
  - ・ 均等・均衡待遇の確保と、
  - ・ 納得性を高めるための措置等の更なる充実を内容とする、パートタイム労働法の改正法案を、平成26年の通常国会に提出。

⇒衆議院・参議院ともに全会一致で可決・成立（P12参照）。  
平成26年4月23日に公布。平成27年4月1日施行。

# (参考)今後のパートタイム労働対策について(平成24年6月21日労働政策審議会建議)のポイント

## 1. パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保

- (1) 有期労働契約法制の動向を念頭に、パートタイム労働法第8条については、①3要件から無期労働契約要件を削除するとともに、②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な相違は認められないとする法制を採ることが適当である。
- (2) パートタイム労働法第9条第2項について、有期労働契約法制の動向を念頭に、削除することが適当である。
- (3) パートタイム労働法第9条第1項の均衡確保の努力義務の対象外として例示されている通勤手当は、多様な性格を有していることから、上記(1)の見直しに合わせ、一律に均衡確保の努力義務の対象外とすることは適当ではない旨を明らかにすることが適当である。

## 2. パートタイム労働者の雇用管理の改善

- (1) 事業主は、パートタイム労働者の雇入れ時等に、事業所で講じているパートタイム労働者の「雇用管理の改善等に関する措置」(賃金に関する均衡、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換等)の内容について、パートタイム労働者に説明することが適当である。
- (2) 事業主は、パートタイム労働者からの苦情への対応のために担当者等を定めるとともに、パートタイム労働者の雇入れ時等に周知を図ることが適当である。
- (3) パートタイム労働指針に規定されている、パートタイム労働法第13条に基づき待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由とした解雇その他不利益な取扱いの禁止規定を法律に位置付けることが適当である。
- (4) 厚生労働大臣は、パートタイム労働法第42条に基づき、教育訓練の実施やパートタイム労働者に関する評価制度(職務評価・職業能力評価)について、資料の整備と必要な事業主への提供を促進していくことが適当である。

## 3. その他

- (1) パートタイム労働者が親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由として解雇等が行われることは適当でない旨を、パートタイム労働指針に規定することが適当である。
- (2) 報告徴収の実効性を確保するため、報告を拒否又は虚偽の報告をした事業主に対する過料の規定を整備するとともに、勧告に従わなかった事業主の公表の規定を整備し、勧告を行う場合であって必要と認められるときに措置計画の作成を求めることができるようにすることが適当である。
- (3) 短時間労働援助センターを廃止することが適当である。

# (参考)平成26年 パートタイム労働法改正の法案審議状況

■2月14日(金) 改正パートタイム労働法 閣議決定・国会提出

## ■衆議院の審議状況

3月14日(金)	厚生労働委員会	提案理由説明
3月26日(水)	厚生労働委員会	質疑、採決【全会一致】
3月27日(木)	本会議	採決【全会一致】

## ■参議院の審議状況

4月10日(木)	厚生労働委員会	趣旨説明
4月15日(火)	厚生労働委員会	質疑、採決【全会一致】
4月16日(水)	本会議	採決【全会一致】

■4月23日(水) 改正パートタイム労働法 公布

(注)衆議院・参議院とも、次世代法等一部改正法案と一括審議

## **2 改正のポイント**

**(平成27年4月1日施行)**

短時間労働者の雇用管理の改善等の促進を図るため、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止の対象者を拡大する等の所要の措置を講ずる。

＜平成26年4月16日成立、23日公布＞

## 1. 短時間労働者の均等・均衡待遇の確保

① 短時間労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、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規定する。

② 通常の労働者と差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲を拡大する。

【現行】「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」：(1)職務の内容が通常の労働者と同一、(2)人材活用の仕組みが通常の労働者と同一、  
(3)無期労働契約を締結している

↓  
【改正後】(1)、(2)が同一であれば、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当し、差別的取扱いが禁止される。

## 2. 短時間労働者の納得性を高めるための措置

① 短時間労働者を雇い入れたときは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、事業主が説明する義務を導入する。

② 事業主は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間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する義務を導入する。

## 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 雇用管理の改善等に関する措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が是正の勧告をした場合に、事業主がこれに従わなかったときは、事業主名を公表することができる規定等を創設する。

② 報告徴収の規定による報告を拒否し、又は虚偽の報告をした事業主に対する過料の規定を創設する。

(参考)パートタイム労働法の対象となる「短時間労働者」

○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

## (参考)「通常の労働者」

当該事業所において、社会通念に従い「通常」と判断される労働者

○同種の業務に従事する「正社員」、「正職員」など、いわゆる正規型の労働者がいれば、その労働者。

○同種の業務に従事するいわゆる正規型の労働者がいない場合は、フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者がいれば、その労働者。



# パートタイム労働法の概要と見直しのポイント①

## I パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保

### ○短時間労働者の待遇の原則（改正後の法第8条）

新設

正社員との待遇の相違は、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旨を規定。

### ○差別的取扱いの禁止（改正後の法第9条）

拡充

通常の労働者との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の要件から、無期労働契約のパートタイム労働者であること、という要件を削除。

○その他のパートタイム労働者にも、賃金決定や教育訓練等について、就業実態に応じた正社員と均衡のとれた待遇確保のための規定あり。

### ○賃金（通勤手当）の決定方法（改正後の法第10条、改正後の則第3条）

拡充

「職務の内容に密接に関連して支払われる」通勤手当が均衡確保の努力義務の対象となる。

## II パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

### ○「相談窓口」の文書の交付などによる明示（法第6条、改正後の則第2条）

拡充

パートタイム労働者の雇入れ時に、文書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。

### ○事業主が講ずる措置内容等の説明（改正後の法第14条）

・雇入れ時に雇用管理改善の措置について説明する義務。

新設

・パートタイム労働者から求めがあった場合に説明する義務。

### ○説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止（改正後の指針第3の3（2））

拡充

パートタイム労働者が待遇の決定に当たり考慮した事項の説明を求めたことを理由として、不利益な取扱いをしてはならない旨を明確化。

### ○親族の葬儀等（改正後の指針第3の3（3））

新設

親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由として解雇等が行われることは適当でない旨を明記。

### ○相談のための体制整備（改正後の法第16条）

新設

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らない旨を規定。

## パートタイム労働法の概要と見直しのポイント②

### Ⅲ パートタイム労働法の実効性を高めるための規定

○都道府県労働局長による報告徴収、助言、指導、勧告等の規定あり。

○過料（改正後の法第30条）

**新設**

パートタイム労働法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る旨を規定。

○勧告に従わない場合の公表（改正後の法第18条第2項）

**新設**

厚生労働大臣の勧告に事業主が従わない場合に、厚生労働大臣が事業主名を公表できる旨を規定。

### その他

#### 通常の労働者への転換の促進

○通常の労働者への転換を推進するための措置を事業主へ義務づける規定あり。

#### 苦情処理・紛争解決援助

○都道府県労働局長による紛争解決援助、調停等の規定あり。

法：  短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）

則：  短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則

指針：  事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針（パートタイム労働指針）

# 均等・均衡待遇の確保の促進（改正法施行後）

## ＜パートタイム労働者の待遇の原則＞

パートタイム労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、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。

【パートタイム労働者の態様】 通常の労働者と比較して、		賃 金		教育訓練		福利厚生	
		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（キャリアアップのための訓練等）	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの（慶弔休暇、社宅の貸与等）
職務の内容 (業務の内容及び責任)	人材活用の仕組みや運用等 (人事異動の有無及び範囲)						
①通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者							
同じ	同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
②通常の労働者と職務の内容が同じパートタイム労働者							
同じ	異なる	△	—	○	△	○	—
③通常の労働者と職務の内容も異なるパートタイム労働者							
異なる	—	△	—	△	△	○	—

◎…パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止(義務)

○…実施義務・配慮義務

△…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

# **I パートタイム労働者の 均等・均衡待遇の確保**

# 1 短時間労働者の待遇の原則

◆すべてのパートタイム労働者を対象とする、待遇の原則の規定が創設されます

改正のポイント 〔対象者：すべてのパートタイム労働者〕

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と通常の労働者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「短時間労働者の待遇の原則」が創設されます。（改正後の法第8条）

- この条文は、短時間労働者の待遇の原則を明らかにしたもので、すべてのパートタイム労働者が対象となります。
- 事業主に対する報告の徴収、助言、指導及び勧告は、直接、この条文に基づいて行われるのではなく、改正後の法第9条から第12条までの規定に基づいて行われます。
- 事業主は、この条文で明らかにされた考え方を念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図ることが期待されます。
- この条文にある「その他の事情」とは、合理的な労使慣行などが考えられます。
- この条文は、労働契約法第20条(※)にならった規定です。

(※)労働契約の期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を規定。

# 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

(平成5年法律第76号)

※平成26年改正法による改正後

(短時間労働者の待遇の原則)

**第8条** 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の**業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度**(以下「**職務の内容**」という。)、**当該職務の内容及び配置の変更の範囲**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。

# 労働契約法

(平成19年法律第128号)

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

**第20条** 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合には、当該労働条件の相違は、労働者の**業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度**(以下この条において「**職務の内容**」という。)、**当該職務の内容及び配置の変更の範囲**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 差別的取扱いの禁止

### ◆ 通常の労働者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が拡大されます

#### 改正のポイント

〔対象者：職務の内容、人材活用の仕組みが通常の労働者と同一のパートタイム労働者〕

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通常の労働者と同じ場合には、通常の労働者との差別的取扱いが禁止されるようになります。（改正後の法第9条）

- 通常の労働者との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の要件から、無期労働契約のパートタイム労働者であること、という要件を削除するものです。
- このため、有期労働契約のパートタイム労働者であっても、職務の内容、人材活用の仕組みが通常の労働者と同一であれば、差別的取扱いが禁止されます。
- 有期労働契約のパートタイム労働者の場合は、職務の内容、人材活用の仕組みが通常の労働者と同一かどうかは、契約が更新されることが未定の段階であっても、更新をした場合にどのような扱いがされるか、ということを含めて判断されます。
- なお、上記の無期労働契約要件の削除に伴い、有期労働契約のパートタイム労働者を主な対象としていた現行法第9条第2項(※)の規定は削除されます。

(※)職務の内容と、一定期間のみ人材活用の仕組みが通常の労働者と同一であるパートタイム労働者についての、当該一定期間について賃金を通常の労働者と同一の方法で決定することを求める努力義務規定。



(参考) 通常の労働者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

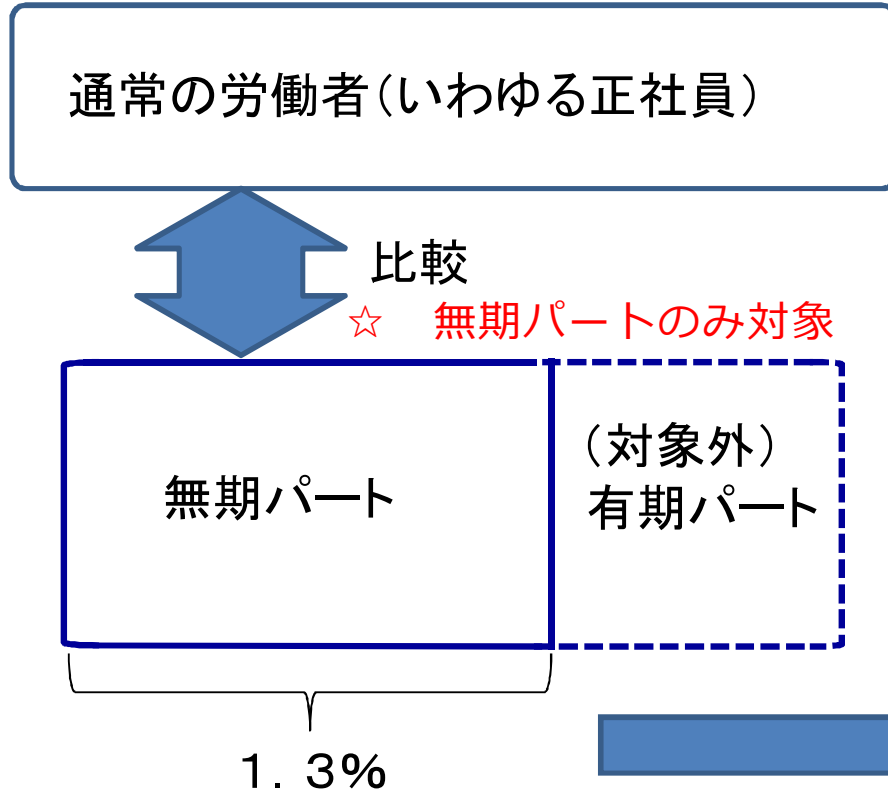
例えば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者が、職務の内容も人材活用の仕組みも正社員と同じであるにもかかわらず、正社員には支給されている各種手当の支給対象となっていない場合には、改正後は、正社員と同様に支給対象となることが考えられます。



# (参考) 差別的取扱いの禁止の対象拡大

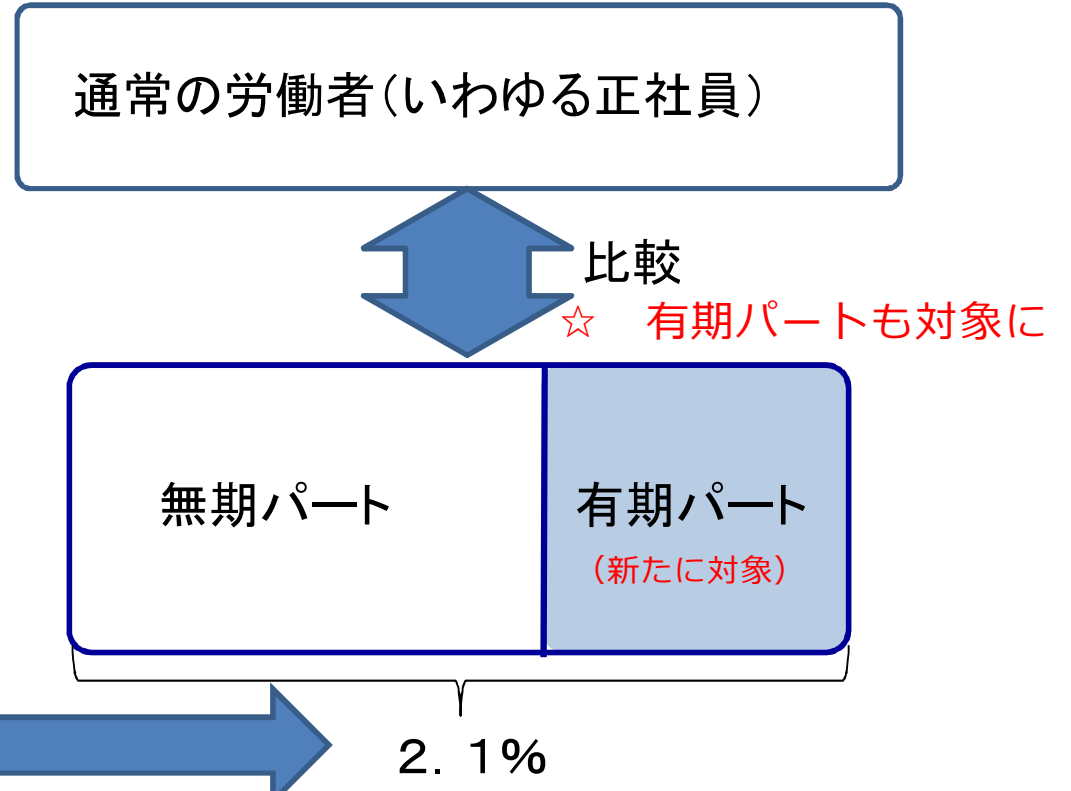
## 【現行】

職務の内容と人材活用の仕組みや運用等が同じ者を比較



## 【見直し後】

職務の内容と人材活用の仕組みや運用等が同じ者を比較



10万人程度対象者が拡大

資料出所: 労働力調査(平成25年)(総務省)、パートタイム労働者総合実態調査(平成23年)(厚生労働省)

また、差別的取扱いの禁止の対象を有期労働契約のパートタイム労働者にも拡大することに伴い、有期労働契約を念頭においていた現行の第9条第2項(※)を削除する。

※ 職務の内容が同じで、一定期間のみ人材活用の仕組みが同じ短時間労働者にかかる一定期間の賃金の算定方法の努力義務

# 改正前のパートタイム労働法

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第8条 事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者(以下「職務内容同一短時間労働者」という。)であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの(以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。)については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

2 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

# 改正前のパートタイム労働法

## (賃金)

第9条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第2項及び第11条において同じ。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金(通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。)を決定するように努めるものとする。

2 事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第一項において同じ。)であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうち少なくとも一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

# 現行法第9条に基づく賃金の決定方法のイメージ

## 正社員

(4級は転勤有り、1～3級は転勤無し)

資格 (等級)	役割 (職務)
4	課長
3	副店長
2	売場長
1	担当

職務の変更



同一の方法で  
賃金を決定する  
<法第9条第2項>

## パートタイム労働者 (転勤なし)

資格 (等級)	役割 (職務)
4	店長
3	副店長
2	売場長

職務の変更



職務の内容などを勘案  
して賃金を決定する  
<法第9条第1項>

C	定型業務担当
B	補助業務担当
A	見習い

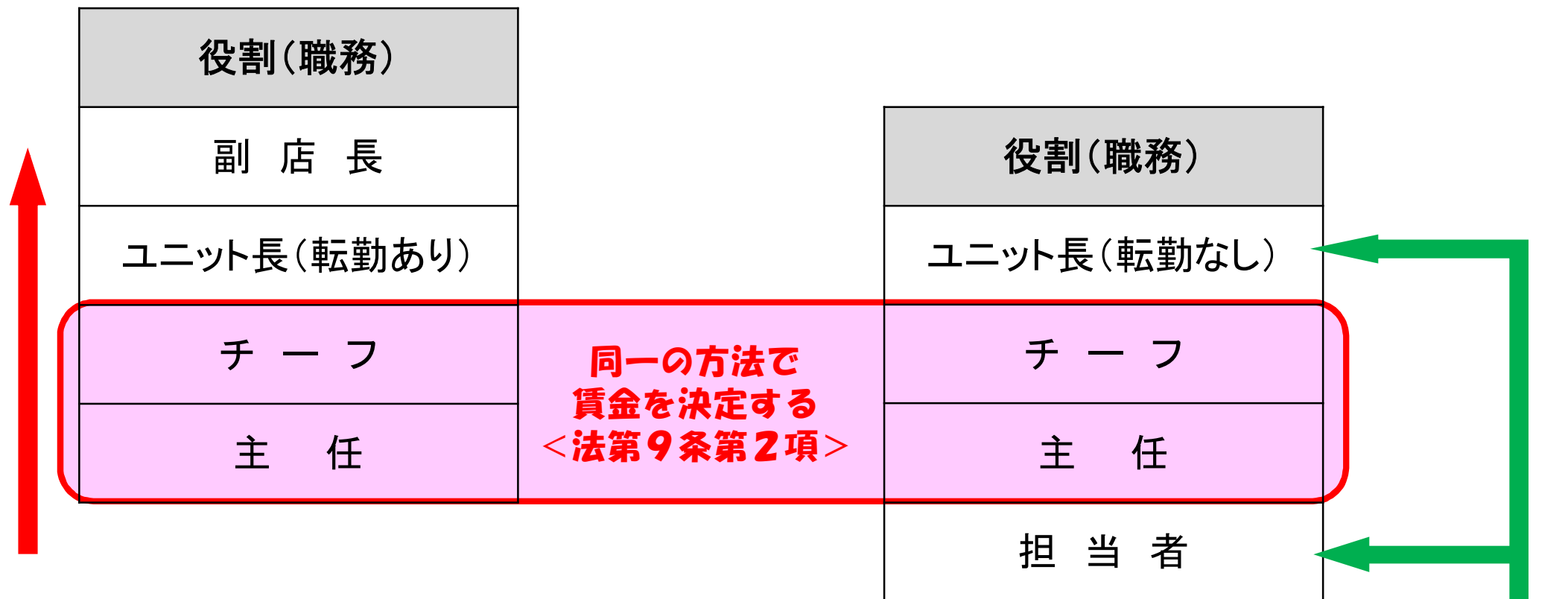
※ 赤枠で囲んだ期間(法で定める「一定の期間」)は人材活用の仕組みや運用などが同じ。

# 現行法第9条に基づく賃金の決定方法のイメージ

## 正社員

## パートタイム労働者

職務の変更



※ 赤枠で囲んだ期間(法で定める「一定の期間」)は人材活用の仕組みや運用などが同じ。

職務の内容などを勘案して賃金を決定する  
<法第9条第1項>

### 3 賃金（通勤手当）の決定方法

◆「職務の内容に密接に関連して支払われる」通勤手当が均衡確保の努力義務の対象になります

#### 改正のポイント

〔対象者：職務の内容、人材活用の仕組みが通常の労働者と同一のパートタイム労働者以外のパートタイム労働者〕

通勤手当のうち「職務の内容に密接に関連して支払われるもの」については、通常の労働者との均衡確保の努力義務の対象となります。  
(改正後法第10条、改正後の則第3条)

- 通勤手当のうち、「職務の内容に密接に関連して支払われるもの」については、通常の労働者との均衡を考慮し、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努力義務の対象となります。
- 「職務の内容に密接に関連して支払われる」場合とは、具体的には、名称は「通勤手当」だが、実態としては、基本給などの職務関連賃金の一部として支払われているものが該当します。
- 例えば、名称は「通勤手当」だが、実態としては基本給の一部として支払っているため、現実に通勤に要する交通費等の費用の有無や金額にかかわらず、一律の金額が支払われている場合などが該当します。

## **Ⅱ パートタイム労働者の 納得性を高めるための措置**

## 4 雇入れ時の事業主が講ずる措置内容等の説明

◆雇入れ時に、雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければなりません

改正のポイント 〔対象者：すべてのパートタイム労働者〕

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、速やかに、実施する雇用管理の改善措置の内容を説明しなければならない、という規定が創設されます。

(改正後の法第14条第1項)

- 説明の方法としては、雇い入れたときに、個々の労働者ごとに説明を行うほか、雇入れ時の説明会等に、複数のパートタイム労働者に同時に説明を行うことも差し支えありません。
- 説明は口頭により行うことが原則ですが、説明すべき事項が漏れなく記載され、容易に理解できる内容の文書を交付すること等によることも可能です。
- 口頭による説明の際に、説明する内容等を記した文書を併せて交付することは望ましいです。
- 労働契約に期間の定めがある場合は、更新をもって「雇い入れ」ることとなりますので、更新の都度、パートタイム労働者への説明が必要です。
- 説明義務の対象は、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換を推進するための措置(改正後の法第9条から第13条)についてです。
- 具体的な説明内容としては、事業所においてパートタイム労働法に基づき実施している各種制度等について説明することが考えられます。



## 【補足】パートタイム労働者から求めがあったときの説明義務

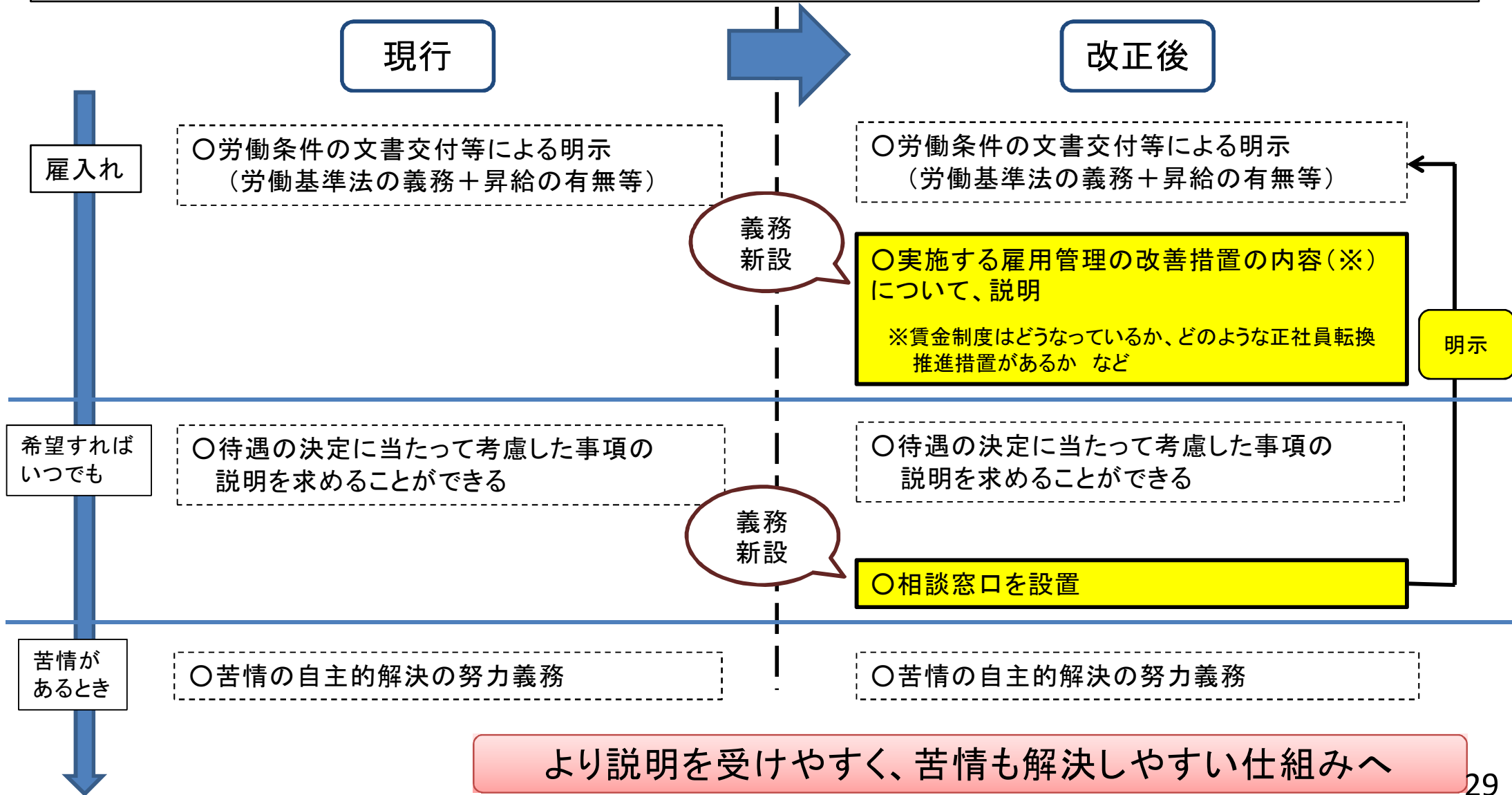
- 現行法でも、事業主は、雇用するパートタイム労働者から求めがあったときは、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない、とされています。  
(現行法第13条、改正後の法第14条第2項)
- 説明義務の対象は、労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続き、待遇の差別的取扱いの禁止、賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換を推進するための措置(法第6条、第7条、第9条から第13条)です。
- 具体的な説明内容としては、パートタイム労働者から求められた内容に応じて、事業主が実施している各種制度等がなぜそのような制度であるか、又は説明を求めたパートタイム労働者にどのような理由で各種制度等が適用され、もしくは適用されていないかを説明することが考えられます。

(参考)

雇入れ時の説明の具体例 (改正後の法第14条第1項)	説明を求められた時の説明内容の例 (改正後の法第14条第2項)
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 通常の労働者と同視すべき短時間労働者に該当する場合、差別的な取扱いをしない(法第9条関係)</li><li>・ 職務の内容、職務の成果等のうち、どの要素を勘案したどのような賃金制度となっているか(法第10条関係)</li><li>・ どのような教育訓練を実施しているか(法第11条関係)</li><li>・ どのような福利厚生施設を利用できるか(法第12条関係)</li><li>・ どのような通常の労働者への転換推進措置を実施しているか(法第13条関係)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ どの要素をどう勘案して賃金を決定したか</li><li>・ 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)</li><li>・ 通常の労働者への転換推進措置の決定に当たり何を考慮したか など</li></ul>

# (参考)パートタイム労働者の納得性の向上

- 短時間であることから、パートタイム労働者の待遇も正社員と比べて多様なものとなっている。
- 一方で、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めることができる規定は設けられているものの、実際には事業主に説明を求めることが必ずしも容易ではない。



## 5 説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止

### ◆説明を求めたことを理由に不利益な取扱いをしてはいけません

改正のポイント 〔対象者：すべてのパートタイム労働者〕

事業主は、

- ①パートタイム労働者が説明を求めたことを理由に、不利益な取扱いをしてはならないことや、
- ②説明を求めることにより事業主から不利益な取扱いを受けることをおそれて、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、指針に明記されます。（改正後の指針第3の3(2)）

■ 事業主は、①改正後の法第14条第2項に基づき、パートタイム労働者が、その待遇を決定するに当たって考慮した事項について説明を求めたことを理由として、不利益な取扱いをしてはならないことや、②説明を求めることにより事業主から不利益な取扱いを受けることをおそれて、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を明確にしたものです。

■ 具体的には、説明を求めることにより、不利益な取扱いを受けると想起されかねないような言動をするべきではありません。

また、パートタイム労働者が不利益な取扱いを受けることへの危惧を持つことなく説明を求めることができるような職場環境としていくことが望まれます。

## 6 相談のための体制整備

◆パートタイム労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制整備をしなければなりません

改正のポイント 〔対象者：すべてのパートタイム労働者〕

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らない、という規定が創設されます。（改正後の法第16条）

- 「必要な体制」の整備とは、苦情を含めた相談に応じる窓口等の体制を整備することをいいます。
- 相談に応じることができる窓口等であれば、その名称を問うものではなく、また、組織であるか、個人であるかを問いません。
- 例えば、以下のような対応が考えられます。
  - ・雇用する労働者の中から相談担当者を決めて、相談に対応させる
  - ・短時間雇用管理者を相談担当者として定め、相談に対応させる
  - ・事業主自身が相談担当者となり、相談に対応する
  - ・外部専門機関に委託し、相談対応を行う
- 相談に応じる窓口等を設定すること自体が義務の対象ですが、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応することが求められます。
- 相談に応じる窓口等は、法第6条第1項、改正後の規則第2条第1項に基づき、雇入れ時に文書等により明示することとされているものです。（『文書等による明示』については、P32参照）

## 7 「相談窓口」の文書の交付などによる明示

### ◆ 雇入れの際、「相談窓口」についても、文書などで明示しなければなりません

改正のポイント〔対象者：すべてのパートタイム労働者〕

事業主がパートタイム労働者を雇い入れたときに、文書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。

（法第6条、改正後の則第2条）

- 事業主は、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」に加え、「相談窓口」を文書の交付などにより、明示しなければならないこととなります。
- 「相談窓口」の明示の具体例としては、担当者の氏名、担当者の役職又は担当部署などが考えられます。
- 「相談窓口」は、改正後の法第16条に基づき、『相談のための体制』として整備することとされているものです。（『相談のための体制』については、P31参照）
- 雇入れ時の明示のほかにも、パートタイム労働者に周知することが望まれます。  
例えば、事業所内のパートタイム労働者が、通常目にすることができる場所に設置されている掲示板へ掲示することなどが考えられます。

## 8 親族の葬儀等

◆親族の葬儀等のため勤務しなかったことを理由に、解雇等が行われることは適当ではありません

改正のポイント 〔対象者:すべてのパートタイム労働者〕

親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由として解雇等が行われることは適当でないことが指針に明記されます。(改正後の指針第3の3(3))

- 「親族の葬儀等」とは、親族の死に際して行われる葬儀等の行事をいいます。
- 「親族」及び「葬儀等」の範囲や「勤務しなかった」日数等については、社会通念上勤務しないことが許容される範囲のものが該当します。
- 「解雇等」には、雇用契約の更新拒否等が含まれます。  
また、「親族の葬儀等のために勤務しなかったこと」を理由として直接的に解雇等を行う場合のみならず、出勤率、欠勤日数等を解雇等の判断基準として採用している場合に、勤務しなかった日を出勤率、欠勤日数等の算定に当たって計算に含めて、解雇等を行うことも含まれます。

# **Ⅲ 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**

## 9 過料

### ◆報告拒否、虚偽報告をした事業主に対して、過料の規定が創設されます

#### 改正のポイント

事業主が、パートタイム労働法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。（改正後の法第30条）

- 厚生労働大臣、厚生労働大臣から委任を受けた都道府県労働局長は、パートタイム労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求めることや、行政指導として助言、指導、勧告をすることができることとされています。
- その前提として、事業主から報告を適切に行っていただく必要があることから、報告をしなかったり、虚偽の報告をした事業主には、20万円以下の過料に処する規定が創設されます。



# 10 勧告に従わない場合の公表

◆厚生労働大臣の勧告に従わない場合、厚生労働大臣は、事業主名を公表できるようになります

## 改正のポイント

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、事業主が従わない場合は、厚生労働大臣は、事業主名を公表できることとなります。（改正後の法第18条第2項）

- この条文は、法の実効性を確保する観点から、雇用管理の改善措置の義務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、事業主が従わないときは、その旨を公表することができることとしたものです。
- また、勧告を行う場合であって、事業主が必要な是正措置を講ずるまでに一定の期間を要すると認められるときは、必要に応じて、是正措置の実施に至るまでのスケジュール等を明記した措置計画の作成を求めています。

## (参考)実効性の確保

- 報告徴収等に当たっては、報告を拒否する、虚偽の報告をするといった場合もあり、また、法違反については、長期間にわたり是正されない事案も見られる。
- このため、法の履行確保を担保するための法整備が必要。

