

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、労働力減少社会で、パートタイム労働者がその能力をより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。

改正のポイント

1. 雇い入れの際、労働条件を文書などで確認しましょう

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れる際、「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が義務化されます。＜改正法第6条＞

- ・ 労働基準法では、パートタイム労働者も含めて、労働者を雇い入れる際には、労働条件を明示することが事業主に義務付けられています。特に、「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休日・休暇」「賃金」などについては、文書で明示することが義務付けられています。（違反の場合は30万円以下の罰金に処せられます。）
- ・ 改正パートタイム労働法では、これらに加えて、「昇給の有無」「退職手当の有無」、「賞与の有無」の3つを文書の交付など(3つの事項については、パートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可能)により、速やかに、パートタイム労働者に明示することが義務化されます。
- ・ 違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、10万円以下の過料に処せられます。

2. 雇い入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してもらえます

事業主は、雇い入れ後パートタイム労働者から求められたとき、そのパートタイム労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務化されます。＜改正法第13条＞

説明義務が課せられる事項

- 労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

- ・ なお、改正パートタイム労働指針では、事業主は、雇い入れた後パートタイム労働者から求められたとき、上の囲みのなかの事項以外のパートタイム労働者の待遇に関する事項についても説明するように努めるものとする、としています。