

石川労働局発表
平成26年9月30日

【照会先】
石川労働局雇用均等室
室長 中込 左和
地方機会均等指導官 市六さつき
(電話) 076-265-4429

報道関係者 各位

改正パートタイム労働法等説明会の開催について

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改正され、平成27年4月1日から施行されます。そのため、事業所の人事労務担当者等関係者の方を対象に改正法の施行に向けた企業の雇用環境の整備について理解を深めるための説明会を開催します。

「改正パートタイム労働法等説明会」

- ◆ 日時 平成26年10月31日（金）13:30～16:00
- ◆ 会場 石川県地場産業振興センター 本館第5研修室
（金沢市鞍月2丁目1番地）
- ◆ 講演 「改正パートタイム労働法について」（仮題）
講師 厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課
均衡待遇推進室長 山田 航 氏
- ◆ 説明 「男女雇用機会均等法施行規則、次世代育成支援対策推進法の
改正について」
石川労働局雇用均等室長 中込 左和
- ◆ 説明 「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度」について
（公社）石川県労働基準協会連合会
- ◆ 対象者 事業主、人事労務担当者等（定員153名） ※無料

※ 説明会に先立ち、「均等・両立推進企業表彰」表彰式を開催いたします。

（添付資料）

- ・ 「改正パートタイム労働法等説明会」案内チラシ
- ・ パートタイム労働法が変わります

改正パートタイム労働法等説明会

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改正され、平成27年4月1日から施行されます。

そのため、事業所の人事労務担当者等関係者の方を対象に改正法の施行に向けた企業の雇用環境の整備について理解を深めることを目的として説明会を開催します。

日時 平成26年10月31日(金) 13:30~16:00

場所 石川県地場産業振興センター
本館第5研修室
(金沢市鞍月2丁目1番地)

参加費無料
定員153名

対象 経営者、人事労務担当者等



○「均等・両立推進企業表彰」表彰式

○改正パートタイム労働法等説明会

講演：「改正パートタイム労働法について」（仮題）

講師 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課
均等待遇推進室長 山田 航 氏

説明：「男女雇用機会均等法施行規則、次世代育成
支援対策推進法の改正について」

石川労働局雇用均等室長 中込左和

説明：「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇
制度について」

(公社)石川県労働基準協会連合会

☆ お申し込みは下記に御記入の上、石川労働局雇用均等室までFAXにてお願いいたします

参加申込書 〈申込先〉石川労働局 FAX076-221-3087 10月17日(金)締切

事業所名		所在地	
参加者名		TEL	
		FAX	

お問合わせ 石川労働局雇用均等室（金沢市西念3-4-1 駅西合同庁舎6階）

TEL：076-265-4429

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。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。



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 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。