

平成26年4月23日に「改正パートタイム労働法」が公布されました！

◆施行日は、平成27年4月1日です！！

【パートタイム労働法改正の主なポイント】

- 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
 - ② 「短時間労働者の待遇の原則」の新設
 - 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

- 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
 - ② 説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止
 - ③ パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設
 - ④ 相談窓口の周知
 - 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は不適當に

- 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
 - ② 虚偽の報告などをした事業主に対する過料の新設

お問い合わせ先 東京労働局雇用均等室

〒102-8305 東京都千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階

電話 03-3512-1611

平成26年4月23日に「改正パートタイム労働法」が公布されました！

◆施行日は、平成27年4月1日です！！

【パートタイム労働法改正の主なポイント】

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

→正社員と差別的な取扱いが禁止されるパートタイム労働者については、これまで、(1) 職務内容が正社員と同一、(2) 人材活用の仕組み(人事異動等の有無や範囲)が正社員と同一、(3) 無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であることとされていたが、改正後は、(1)(2)に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員と差別的取扱いが禁止

② 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

→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

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

→「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

→事業主が、雇い入れた時に実施する雇用管理の改善措置の内容について説明義務の新設

② 説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止

→不利益取扱いを恐れて、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事業主による体制整備の義務の新設

→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。

④ 相談窓口の周知

→パートタイム労働者を雇い入れたときに、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。

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は不適当に

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

② 虚偽の報告などをした事業主に対する過料の新設

→事業主が、厚生労働大臣(労働局長)に、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。

お問い合わせ先 東京労働局雇用均等室

〒102-8305 東京都千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階

電話 03-3512-1611