

## 2008年パートタイム労働法改正

## 労働条件の文書交付と説明の義務



今年5月に国会で成立した「改正パートタイム労働法」が、2008年4月1日から施行されます。

通常の労働者と均衡のとれた待遇を確保することなどが事業主に義務づけられるなど、今回の改正は、パート労働者の雇用管理を行う上では避けて通れない重要な内容が盛り込まれています。

今号から数回に分けて改正のポイントについて詳しくお伝えします。

\*「パート労働者」とは…1週間の所定労働時間が、同じ職場で働く通常の労働者（正社員）に比べて短い労働者をいいます。

## 文書の交付等による労働条件の明示

現在、パート労働者にも適用される労働基準法では、労働条件のうち、文書などによって明示しなければならない事項として、雇用期間、就業場所、業務内容、始業・終業の時刻、時間外や休日労働の有無、休日・休憩、賃金や退職に関する事項などを定めています。

しかし、現行のパートタイム労働法はこの部分については「努力義務」としているため、パート労働者には雇用契約書を交付しなくても差し支えないという誤解が生じていました。

パート労働者は雇用期間や勤務時間などを個々に定める場合が多く、パート労働者に適用される就業規則を示すだけでは十分ではない場合もあります。

また、正社員には支給される賞与や退職金などがパート労働者にも有るのか無いのかが不明確であるケースでは、「言った、言わない」のトラブルが生じることも多くなります。

そこで、今回の改正では、パート労働者を雇い入れる時には、労働条件について文書のほか電子メールなどの方法によってパート労働者に明示することが事業主に義務づけられ、明示する事項に「昇給」「退職手当」「賞与

の有無も含まれることが明確になりました。

また、これに関する罰則も設けられ、違反した場合は10万円以下の過料に処せられます。

## 待遇についての説明

パート労働者がある能力を十分に発揮して働くためには、自分の待遇について納得していることが重要となります。

しかし、パート労働者の中には、正社員と待遇の格差があることについて、その理由が分からないため不満を抱いたまま働く人も少なからずいるのが実情です。

そこで、今回の改正では、事業主はパート労働者の待遇について、雇い入れ後にパート労働者から求めがあったときには、そ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づけられました。説明義務が課せられる事項は以下のとおりです。

- ① 労働条件の文書交付等
- ② 就業規則の作成手続
- ③ 待遇の差別的取扱い禁止
- ④ 賃金の決定方法
- ⑤ 教育訓練
- ⑥ 福利厚生施設
- ⑦ 正社員への転換を推進するための措置

なお、この「説明」とは、パート労働者が納得するまでの説明を求めているのではなく、合理的な理由などの説明を行えば足りるものとされます。

これらの改正にともなって、パート労働者の雇用契約書などの様式に決められた事項が盛り込まれているかどうか点検することや、待遇について説明を求められたときに合理的な説明ができるよう、正社員との待遇の違いをその理由を含めて明確にしておくことが必要となるでしょう。

