

4月からパートタイム労働法が改正されます

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範囲が変更されます

現行	改正後
(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 (2) 無期労働契約を締結している	(1) 及び(2)に該当すれば、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用を始め、すべ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、正社員と同様に支給対象となります。

2. 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

雇入れ時の説明内容の例（説明義務）	説明を求められたときの説明内容の例（必要な説明内容）
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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

注意：説明を求めたことによる不利益取扱いは禁止されます。

3. パートタイム労働者を雇い入れたときの文書の交付等による明示事項に「相談窓口が」追加されます。

労働基準法による明示事項	パートタイム労働法による明示事項
<ul style="list-style-type: none"> 契約期間 有期労働契約を更新する場合の基準（有期労働契約で雇用する場合） 就業の場所及び業務 ・労働時間等 賃金 ・退職に関する事項 	<ul style="list-style-type: none"> 「昇給の有無」 「退職手当の有無」 「賞与の有無」 「雇用管理の改善等に関する事項にかかわる相談窓口」（新設）

注意：違反した場合は、10万円以下の過料が課せられる場合があります。

4. パートタイム労働法の実効性を高めるための規定が新設されます

- 厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度が新設されます。
- 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20万円以下の過料が新設されます。

パートタイム労働者にも労働契約法が適用されます

- パートタイム労働者を解雇する場合、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の途中で解雇することはできません。
- パートタイム労働者の契約期間について、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮することになっています。
- 有期労働契約（パートタイム労働者の場合も含む）について、3つのルールができました（H25.4.1から全面施行。）
 - 無期労働契約への転換：有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。
 - 「雇止め法理」の法定化：一定の場合には、使用者による雇止めが認められないこととなる最高裁で確立した判例上のルールが労働契約法に規定されました。
 - 不合理な労働条件の禁止：有期労働契約社と無期労働契約者との間で、期間の定めがあることによって、不合理に労働条件を相違させることは禁止されています。

厚生労働省告示第357号による有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

- 雇止めの予告

有期労働契約（3回以上更新し、または雇入れの日から1年を超えて継続勤務している労働者にかかわるものに限り、）を更新しない場合には、少なくとも契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません。
- 雇止めの理由の明示

雇止めの予告後にパートタイム労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。雇止めの場合にパートタイム労働者から請求される場合も同様です。
- 契約期間についての配慮

有期労働契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続して雇用しているパートタイム労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態及びそのパートタイム労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。