

松本会計通信

2008年5月29日(木)

〒330-0061 埼玉県さいたま市浦和区常盤9-17-1

松本税理士事務所 TEL 048-825-5531 FAX 048-832-4584

Email matsumoto-y@tkcnf.or.jp

改正パートタイム労働法

4人に1人がパートタイム労働者

近年、働き方が多様化する中でパートタイム労働者が雇用者に占める割合は06年度厚労省調査で25.6%であり、単純業務だけでなくその役割の重要性も増えています。

4月に改正された「パートタイム労働法」では雇用管理の改善等によりパートタイム労働者の能力を一層有効に発揮することができる雇用環境の整備を目的としています。

パートタイム労働者とは？

アルバイト、契約社員、準社員、臨時社員等会社により呼び方は異なっても一週間の所定労働時間が、同じ事業所に雇用される通常の労働者(正社員)と比べて短ければパートタイム労働法の対象者となります。

チェックしておきたいポイント

今回の改正で義務化されたもののうち、①と②の二つを紹介します。

①労働条件の文書交付等

雇入れの際に労働条件を文書で明示することが義務付けられました。もともと、労働基準法では雇入れの際に労働条件の明示を義務付けていますが、今回の改正では今までの明示内容に加え

- 昇給の有無
- 退職手当の有無
- 賞与の有無

の3項目も合わせて明示することとされました。パートタイム労働者が希望した場合には、電子メールやFAXによる明示も可能です。

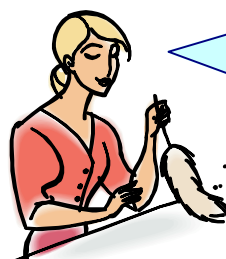
②待遇決定についての説明義務

事業主はパートタイム労働者から求められた時は、待遇を決定するにあたり考慮した事項を説明することが求められます。

説明を要する事項とは

- 労働条件の文書交付等
- 就業規則の作成手続
- 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措置等とされています。

これらは、最終的に労働者が納得するまでの説明を求めているものではなく、合理的な理由等の説明が行われれば足りるとされていますが、誠意ある対応が求められるところでしょう。



これから益々パートの戦力化が、会社の競争upの決め手になるわね。