

4月23日 改正パートタイム労働法が公布

- 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
- 「短時間労働者の待遇の原則」の新設
- 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
- 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



賞与
昇給
退職金

パートタイム労働法では、「業務内容及び責任の程度が通常の労働者と同一のパートタイマーであれば、慣行等からみて、その職務の内容及び配置が正社員の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一と見込まれるものについては、パートタイマーであることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない」(法8条1項)と規定しています。

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイムは

(1) 職務内容が正社員と同一

(2) 人事異動等の有無や範囲が正社員と同一

(1)(2)に該当すれば、有期契約も差別取扱禁止

発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、成果への期待度などを総合的に比較し判断します。たとえば、
①工場で、正社員と同じ製造ラインに配置されており、品質管理等を正社員と同様に行なっているパートタイム労働者
②介護事業所などで、同じ介護サービスを行い、正社員と同等の役割、責任、対応が求められるパートタイム労働者
③スーパーで、パートタイマーと同じ作業、業務内容、責任度の正社員がいる場合など、これに該当することがあります。
人材活用の仕組みや運用などが正社員と同じとは、転勤の有無及びその範囲「職務内容」「配置」等とされています。
人事異動や昇進はない場合、該当すると思われる場合があります。この場合には、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、同一に取り扱うことが義務付けられます。もっとも、当該労働者の能力や職務の成果に応じた評価に基づいて、パートタイム労働者と待遇に差が生じることまでは、禁止されているわけではありません。

松崎社会保険労務士事務所