

『パート労働法』

改正パートタイム労働法（H20.4.1施行）

少子化、労働力減少社会の解決策として、パートの雇用環境整備のために改正されました。

●文書で通知

雇い入れる際に①昇給、②退職手当、③賞与の有無を文書で明示することが義務です。

※労基法では、契約期間や仕事をする場所と仕事に内容、始業・終業時刻、時間外労働の有無、賃金などを文書で明示することになっています。

【違反】30万円以下の罰金

※パート労働法ではさらに、上記①～③を義務付けました。（メールやFAXでも可）

【違反】10万円以下の過料

●待遇についての説明義務

正社員との待遇の違いについて、採用後にパートさんから説明を求められた場合には、説明する義務があります。（ただし、納得までを求めているわけではありません）

・説明する義務のある項目

労働条件の文書交付、就業規則の作成手続き、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練の受講、福利厚生施設の利用、正社員への転換推進措置、その他待遇に関する事項

●差別待遇の禁止

①職務の内容が正社員と同じ、②人材活用の仕組み・運用が正社員と同じ、③契約期間が無期、の場合には、待遇に正社員との差別が禁止されます。

●施行までに行うこと

パートさんの①労働契約書の見直し、②就業規則の見直し、③正社員登用の制度作り、④福利厚生など環境差別の見直し、⑤仕事の内容や人事制度・人材活用の仕組みについて差別がないかチェックし、また違いについて説明ができるようにする。