

教えて、玉ちゃん!

「〇〇って、よく分からない~!？」



お任せください。
「ややこしい話」を「やさしい言葉」で
解説いたしましょう!

「改正パートタイム労働法の対応策②」

先月号でもご紹介しましたが、「改正パートタイム労働法」がいよいよ4月1日より施行されます。

改正のポイントは ①労働条件の文書交付・説明義務 ②均衡のとれた待遇確保の促進
③通常の労働者への転換の推進 ④苦情処理・紛争解決援助 ⑤事業主等支援の整備
です。

今月は、②均衡のとれた待遇確保の促進（賃金の決定方法） ③通常の労働者への転換の推進
についてどんな対応をしていけばよいかについて考えてみましょう。

★均衡のとれた待遇って

ここでいう「待遇」とは、

- ①賃金の決定方法
- ②教育訓練

③福利厚生施設の利用 などのことを言います。

これらについて、パートタイム労働者の就業実態を判断し、正社員と同視すべきパートタイム労働者に対し、差別的取り扱いが禁じられるというものです。

★賃金の決定方法

今回の改正では、正社員との均衡を考慮しパートタイム労働者の職務内容、成果、意欲、能力または経験等を勘案して賃金を決定することが**努力義務化**されています。

これは、「パートタイマーは一律●●円」と決めたり、事業主さんの主観だけで「あの人は●●円、この人は●●円」と決めるのではなく、1人1人の職務の内容や能力のレベルに応じて段階的に賃金基準を設定し、実際の働きや貢献度合に応じて決定することを言います。そのため、仕事を洗い出し、それを難易度などを分析する必要があるかも知れません。

さらに、正社員とパートタイム労働者の職務内容と人材活用の仕組みや運用などが同じであれば、その期間については、賃金を同一の方法で決定することが**努力義務化**されています。

同一の方法で決定とは、例えば同じ賃金表を適用したり、支給基準や査定した考課の基準を合わせることを言います。

今回の法改正では、事業主は、雇入れ後パートタイム労働者から求められたとき、その人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**義務化**されています。

ということは、「どのような考え方で賃金を決定したのですか？」と説明を求められた際、合理的な説明ができるような決定方法にする必要があります。

なお、ここでいう賃金とは、「基本給」「賞与」「役付手当」など職務内容に密接に関連して支払われるものをいいます。

★通常の労働者への転換

パートタイム労働者から正社員への転換を推進するための措置を講ずることが**義務化**されています。これは、正社員として働くことを希望しているにもかかわらず、機会がないことでやむを得ずパートタイムとして働いているようなケースを解消するためのものです。

具体的には、・社内公募制度の導入 ・正社員登用制度の導入などが考えられます。

正社員登用制度に関していえば、新たに就業規則に盛り込むか、別規程を作るのが良いでしょう。

★正社員登用規程

規程の中には、

- 登用の条件・・・どうすれば登用されるのか
- 登用の資格・・・勤続年数〇年以上、フルタイム勤務ができることなど
- 申請の受付方法・・・いつからいつまでに、どういう手続きを踏むか

などを記載する必要があるでしょう。

法改正を良い機会としてとらえ、社内人事労務管理体制整備のきっかけにされたいかがでしようか。

詳しいことはお気軽にお問合せください。