



特定社会保険労務士

ヒライ先生の

# Q&A

〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

〈現在〉 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

## 相談事例

# パート労働法の改正

### Q

今春、パート労働法が改正されたと聞きましたが、どういったことが改正され、いつから施行になりますか？

### A

年々増加している非正規雇用者の公正な待遇の確保を目的として、今回のパート労働法の改正では、正社員と差別的取扱いが禁止されるパート労働者の範囲の拡大等が行われました。施行日は、公布の日(平成26年4月23日)から起算して一年を超えない範囲内で政令で定める日とされています。具体的な施行日は、今後、労働政策審議会に諮って決定する予定となっています。

### ワンポイント・アドバイス

パート労働法改正の主な改正ポイントは次の4点になります。

#### ① 正社員と差別的取扱いが禁止されるパート労働者の対象範囲の拡大

正社員と差別的取扱いが禁止されるパート労働者については、これまで、(1)職務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、(3)無期労働契約を締結している者とされてきましたが、改正後は、(1)、(2)に該当すれば、有期労働契約のパート労働者も差別的取扱いが禁止されます。

#### ② パート労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

事業主は、パート労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならぬこととなりました。

#### ③ 「短時間労働者の待遇の原則」の新設 (左記第八条参照)

#### ④ パート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 (左記第十四条参照)

【参考】

〔短時間労働者の待遇の原則〕

第八条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

〔事業主が講ずる措置の内容等の説明〕

第十四条 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、第九条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項(労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。)に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間労働者に説明しなければならない。