



## ◎パートタイム労働法の改正について

平成27年4月1日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、パートタイム労働法が変わります。

パートタイム労働法の対象となるパートタイム労働者とは、「1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」のことです。

### 1. パートタイム労働者の公正な待遇の確保

#### (1) 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〈第9条〉

有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合には、正社員との差別的取扱いが禁止されます。

#### 【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範囲】

##### <現行>

- (1) 職務の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

##### <改正後>

- (1) (2) に該当すれば、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ全ての待遇について、正社員との差別的取扱いが禁止される

例えば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者が、職務の内容も人材活用の仕組みも正社員と同じであるにもかかわらず、正社員には支給されている各種手当の支給対象となっていない場合には、改正後は、正社員と同様に支給対象となることが考えられます。



#### (2) 「短時間労働者の待遇の原則」の新設〈第8条〉

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、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とする規定が創設されます。

#### (3) 職務の内容に密接に関連して支払われる通勤手当は均衡確保の努力義務の対象に〈施行規則第3条〉

「通勤手当」という名称であっても、職務の内容に密接に関連して支払われているものは、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努める必要があります。

### 2. パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

#### (1) パートタイム労働者への説明義務 〈第14条〉

実施する雇用管理の改善措置の内容について、パートタイム労働者を雇い入れたとき、および説明を求められたときには説明しなければなりません。

#### 【雇入れ時の説明内容の例】

- ・賃金制度はどうなっているか
- ・どのような教育訓練があるか
- ・どの福利厚生施設が利用できるか
- ・どのような正社員転換推進措置があるかなど

#### 【説明を求められたときの説明内容の例】

- ・どの要素をどう勘案して賃金を決定したか
- ・どの教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えるか（または、なぜ使えないか）
- ・正社員への転換推進措置の決定に当たり何を考慮したか など

#### (2) 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義務〈第16条〉

事業主は、パートタイム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りません。

#### 【相談に対応するための体制整備の例】

相談担当者を決めて対応させる、事業主自身が相談担当者となり対応する など

(3) 相談窓口の周知〈施行規則第2条〉

パートタイム労働者を雇い入れたときに、事業主が文書の交付などにより明示しなければならない事項に「相談窓口」が追加されます。

### 3. パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

(1) 厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度〈第18条第2項〉

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表できるようになります。

(2) 虚偽の報告などをした事業主に対する過料〈第30条〉

事業主が、パートタイム労働法の規定に基づく報告をしなかったり、虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料に処せられます。人材不足が問題となっている中で、パートタイム労働者に対して専門的な教育などを行って更なる戦力化を図るという流れも出てきています。このように職務内容が高度化する中で、待遇について正社員との格差が生じていることはないでしょうか？

法改正への対応はもちろん、パートタイム労働者のモチベーションを高めて、より一層職務に励んでもらうために、相応の待遇を考えていくことは人材戦略上も重要になってくるでしょう。

### 4. 「職務の内容」や「人材活用の仕組み」が「正社員と同一」の比較方法と確認事項

●	<b>「職務の内容」の比較方法</b>
	業務の内容が実質的に同じかどうか業務の種類（職種）を確認 ↓（同じである場合） 以下の中核的業務が同じかどうか確認 ・「その労働者に与えられた職務に不可欠な業務」 ・「業務の成果が事業所の業績や評価に大きな影響を与える業務」 ・「労働者の職務全体に占める時間、頻度において、割合が大きい業務」 ↓（同じである場合） 業務に伴う責任の程度を判断して確認～同じであれば「同一」と判断します

●	<b>「人材活用の仕組み」の比較方法</b>
	転勤があるかどうか、また転勤の範囲が異なるかどうかを確認 ↓（同じである場合） 「職務の内容の変更」と「配置の変更」の有無を確認 ↓ 両者とも無ければ「同一」、両者ともあれば、「職務の内容の変更」と「配置の変更」の範囲が異なるかどうかを確認～同じであれば「同一」と判断します。

なお、パートタイム労働者等の待遇を改善した場合に受給できる助成金もありますので、ご興味ありましたら弊所までお気軽にお問い合わせください。

## ◎長時間労働の現状と削減への取り組み

近年、長時間労働を原因とした「脳・心臓疾患」と「精神障害」などの労働災害について目にする機会が増えました。そのような中で、長時間労働削減の取り組みを進める厚生労働省から、昨年11月の「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果が公表されました。その結果、実施事業場4,561事業場の約半数にあたる2,304事業場で違法な時間外労働などが確認されたとのことです。その「重点監督の結果のポイント」を以下の通りご紹介いたします。

## 【重点監督の結果のポイント】

### 1. 重点監督の実施事業場：4,561 事業場

このうち、3,811 事業場（全体の 83.6%）で法令違反あり。

### 2. 主な違反内容〔1のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕

(1) 違法な時間外労働があったもの：2,304 事業場（50.5%）

時間外労働（※1）の実績が最も長い労働者の時間数が月 100 時間を超えるもの：715 事業場（31.0%）  
月 150 時間を超えるもの：153 事業場（6.6%）、月 200 時間を超えるもの：35 事業場（1.5%）

(2) 賃金不払残業があったもの：955 事業場（20.9%）

(3) 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：72 事業場（1.6%）

### 3. 主な健康障害防止に係る指導の状況

〔1のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕

(1) 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：2,535 事業場（55.6%）

うち、時間外労働を月 80 時間（※2）以内に削減するよう指導したもの：1,362 事業場（53.7%）

(2) 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの：1,035 事業場（22.7%）

※1 法定労働時間を超える労働のほか、法定休日における労働も含む。

※2 脳・心臓疾患の発症前 1 か月間におおむね 100 時間または発症前 2 か月間ないし 6 か月間にわたって、1 か月当たりおおむね 80 時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があるため

## ○「過重労働解消キャンペーン」における監督指導事例

ある旅館業を営む事業場では、最も労働時間の長い労働者で月 270 時間を超える違法な時間外労働を行わせていました。また、労働者が 45 時間を超えて残業してもその超えた分の残業代が支払われない、休憩時間が取れないなどの問題点が明らかになりました。そのため、労働基準監督署は事業場に対して右記指導を行っています。厚生労働省では、月 100 時間超の残業が行われている事業場等について、労働基準監督署による監督指導（立入調査）を徹底すると共に、監督

### 監督指導において把握した事実と監督署の指導

- 恒常的に月100時間前後、最も長い者で月約270時間の時間外労働が36協定（労使協定）の届出なく行われていた。  
**監督署の対応** → ①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告  
②長時間労働の抑制について指導  
③過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導
- 雇用契約書において残業代として月当たり45時間分の時間外労働時間に係る割増賃金を支払うこととしているが、タイムカード等の労働関係書類を確認したところ、45時間を超過する時間外労働時間に応じた割増賃金が全く支払われていなかった。また、これらの労働者について、労働時間数を把握していなかった。  
**監督署の対応** → ①労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告  
②不払いとなっている割増賃金の支払いを指導  
③労働時間の適正把握について指導
- 労働時間が8時間を超える場合に、少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中で与えていなかった。  
**監督署の対応** → ①労働基準法第34条（休憩時間）違反を是正勧告  
②即時に是正するよう指導
- 衛生委員会を設置しておらず、長時間労働による健康障害防止対策について調査審議していなかった。  
**監督署の対応** → ①労働安全衛生法第18条（衛生委員会）違反を是正勧告  
②メンタルヘルス対策も含め長時間にわたる労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立について速やかに調査審議を行い、必要な措置を講ずるよう、専用指導文書により指導

の結果、違反・問題等が認められた事業場に対しては是正勧告書等を交付し指導を行い、法違反を是正しない場合は、送検も視野に入れて対応（送検した場合には企業名等を公表）との意向を示しています。

企業としてのリスクを避けるためには、まず「自社に長時間労働が存在しているか」の認識が重要であり、存在している場合には「長時間労働に対して労働力の調整などが図れるか」「社内の規定類はこれをカバーしているか」など雇用管理の一通りを確認した上で、改善に取り組んでいく必要があります。

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は3月31日に配信いたします。（石田久男）

発行元：石田労務管理事務所

発行人：石田久男

発行日：月1回＋不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山103号

[電話] 03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790

<http://www.ishidalmo.com/index.html>