

「改正パートタイム労働法への企業実務対応」

弁護士 男澤 才樹 氏



少子高齢化や労働力人口減少社会において、短時間労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、短時間労働者の納得性の向上、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換の推進を図る等のためとして、改正パートタイム労働法が平成20年4月1日に施行されることに伴い、改正の概要と企業がパート労働者を雇用する際の留意点について、経営法曹会議所属弁護士の男澤才樹氏より解説・指導をいただいた。

労働条件の明示

法13条で、パート労働者から待遇を決定する際に考慮した事項の説明を求められた場合の説明が義務化されているが、説明内容に対する労働者納得性の有無については問われていない。例えば、「経験年数を基準に時給を設定しており、1年目は円/時、経験を積みば徐々に時給が上がるようになっています。」などの回答であれば充分説明したとして法に抵触することはないと考える。

正社員との均衡処遇

法8条で、通常の労働者と同視すべきパート労働者を、パートであることを理由に待遇について差別的な取り扱い禁止を義務化しているが、法9条の賃金の決定方法については、職務の内容、成果、意欲、能力などの勘案は努力義務にとどまっている。その対応には、まずは支給基準、査定や考課の基準を合わせるといった措置を段階的に講じていくことが現実的であろう。

(文責 事務局)