

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の改正法」は、19年通常国会で5月25日に可決・成立し、20年4月1日（一部は19年7月1日）から施行されます。

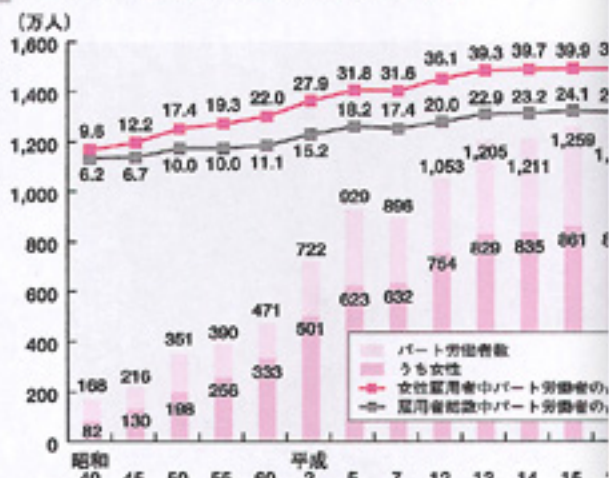
改正のポイント

パートタイマーと正社員との待遇に格差
能力向上・正社員への転換の機会が少ない現状

近年、パートタイマーの人口が増加し、その中には、若年層やパートタイマーや、企業内で基幹的な役割を担うパートタイマーも増えています。パートタイマーは日本の経済活動を支える重要な労働力となることができません。

パートタイムの働き方は、働く人にとって、自分の都合の良い働き方があり、多様な事情や価値観を持つ個人のニーズに合致した働き方

パートタイマーの数・割合の推移（非農林業）



パート労働者：通院就業時間60分未満の雇用者（非農林業） 資料出所：労働

(2) 待遇の決定にあたって考慮した事項の説明

ここが変わる!

パートタイマーから求められたときは、事業主は、待遇の決定にあたって考慮した事項を説明しなければなりません。

▶ パート労働法第13条

パートタイマーとして採用された後、自分の待遇について説明を求めたパートタイマーに対し、事業主として、どのような要素を考慮してその待遇を決定したのかをきちんと説明し、誠実に対応することは、パートタイマーに納得してもらおう上で重要なことです。

この点について、現行のパート指針では、パートタイマーの求めに応じて本人の処遇を説明することが努力義務とされています（パート指針第3の5(1)）。

今回の改正では、パートタイマーから求められた場合に、

■ 事業主の説明義務

現行

改正

パート指針

雇入れ後、パートタイマーからその処遇について説明を求められたときは、その求めに応じて説明するように努める。

努力義務

法律で明記

パートタイマーから求められたときは、待遇の決定にあたって考慮した事項を説明しなければなりません。

義務付け

- ①労働条件に関する文書の交付等（第6条）
- ②就業規則の作成・変更の際のパートタイマーの過半数代表者からの意見聴取（第7条）
- ③通常の労働者と同視すべきパートタイマーに対する差別的取扱いの禁止（第8条）
- ④賃金の決定に関する均衡待遇（第9条）
- ⑤教育訓練に関する均衡待遇（第10条）
- ⑥福利厚生施設の利用機会提供の配慮（第11条）
- ⑦通常の労働者への転換（第12条第1項）

に関する事項