



2007年5月28日 第2007-48号

【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】政策政治グループ

03-3451-2425

E-MAIL : [syakai@jam-union.jp](mailto:syakai@jam-union.jp)

## 改正パートタイム労働法可決・成立

5月25日、参議院本会議で「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案(パートタイム労働法改正法案)」が可決・成立しました。

連合は、すべてのパート労働者を対象とした均等待遇の義務化等の要求実現を求めて、職場

や地域で取り組みを進めてきました。しかし、差別的取扱い禁止の範囲が狭く限定されたまま、政府提出の原案どおりに法案成立となりました。

改正パートタイム労働法は2008年4月1日から施行されます。また、改正法施行から3年後に法律の見直しが行われます。

### 改正パートタイム労働法のポイント

#### 1. 労働条件の文書交付・説明義務(努力義務 義務化)

労基法の義務に加え、退職手当・賞与の有無について文書の交付等による明示を義務化(違反は10万円の過料)  
安全衛生や職業訓練等については引き続き努力義務

#### 2. 均衡のとれた待遇の確保の促進 - 働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備 - (詳細は次ページ参照)

通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いを禁止する。

- ・業務の内容と責任の程度が通常の労働者と同じ
- ・職務の内容・配置が通常の労働者と同じ範囲で変更される見込みがある
- ・雇用契約期間に定めがない労働契約を締結している  
(反復更新により期間の定めがない契約と同視される有期雇用契約も含む)

差別的取扱いの対象は、賃金・教育訓練・福利厚生。

以外の短時間労働者についても均衡のとれた待遇を確保する。

#### 3. 通常の労働者への転換の推進

以下のいずれかの措置を講ずる義務を事業主に課す。

通常の労働者の募集に関する情報をすでに雇用している短時間労働者に提供する。

通常の労働者を新たに配置する際に、応募の機会を短時間労働者にも与える。

通常の労働者への転換のための制度(試験制度等)を設ける。

#### 4. 苦情処理・紛争解決援助

事業主が苦情の申出を受けた場合は、自主的に解決するよう努力義務を課した。

紛争が生じた際は、男女雇用機会均等法に規定する紛争解決援助(都道府県労働局長による紛争解決援助、機会均等調停会議の調停)と同様の仕組みにする。

< 均衡のとれた待遇の確保の促進 - 働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備 - >

(労働法学研究会「パート労働法改正案への実務対応」研修会における、  
労働政策研究・研修機構 荒川創太氏の資料より)

1. 短時間労働者を、通常の労働者と比較した場合、4つのパターンに区分けし、職務・人材活用の仕組み・契約期間について、通常の労働者との違いを判断する。

	職務 仕事の内容・責任	人材活用の仕組み 人事異動の有無・範囲	契約期間
通常の労働者と同視すべき者	同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期か、反覆更新により無期と同じ
通常の労働者と人材活用の仕組みが同じ者	同じ	一定期間は同じ	-
通常の労働者と職務が同じ者	同じ	異なる	-
通常の労働者と職務も異なる者	異なる	異なる	-

2. 差別的取扱いの禁止

上記の「通常の労働者と同視すべき者」と判断したら、その人については短時間労働者であることを理由に通常の労働者と差別して取り扱ってはならない。

3. 均等処遇の対象項目（賃金・教育訓練・福利厚生）

	賃金		教育訓練		福利厚生	
	職務関連 基本給・賞与・役付手当等	その他 退職金・家族手当・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	その他 ステップアップを目的とするもの	健康の保持・業務の円滑な遂行に資する施設の利用	その他 慶弔見舞金の支給・社宅の貸与等
同視すべき者						
職務と人材活用の仕組みが同じ者		-				-
職務が同じ者		-				-
職務も異なる者		-				-

= 短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止

= 実施義務・配慮義務

= 同一の方法で決定するよう努力する（努力義務）

= 職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案するよう努力する（努力義務）