

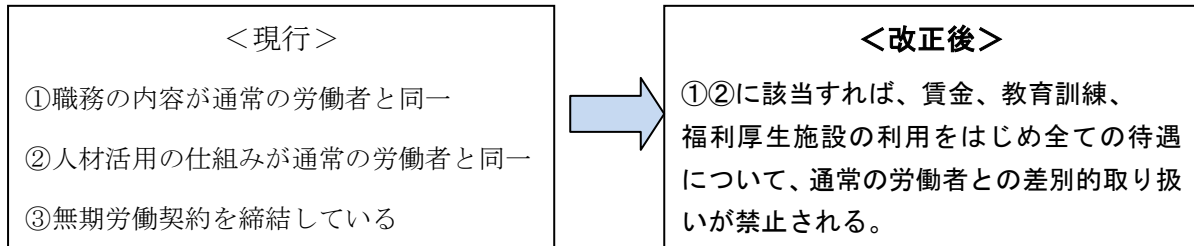
Ⅲ. 改正パートタイム労働法（2015年4月1日施行）

1. パートタイム労働者の公正な待遇の確保

(1) 正社員と差別的取り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

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通常の労働者と同じ場合には、通常の労働者との差別的取り扱いが禁止される。

【通常の労働者と差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者の範囲】



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通常の労働者と同じであるにもかかわらず、通常の労働者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、通常の労働者と同様に支給対象となることが考えられる。

有期労働契約のパートタイム労働者の場合、人材活用の仕組みが通常の労働者と同じであるかは、契約が更新されることが未定の段階であっても、更新をした場合にどのような扱いがされるかということを含めて判断することになる。

(2) 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と通常の労働者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（合理的な労使慣行等考慮すべきその他の事情）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、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則が創設された。

具体的には、事業主が、自主的に、その雇用するパートタイム労働者の就業の実態（職務内容や人材活用の仕組み等）と待遇の関係について、「短時間労働者の待遇の原則」を念頭に検証を行い、必要に応じて、その待遇の改善を行うこと等が考えられる。

(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等確保の努力義務の対象となる

「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、経験等を勘案して決定するよう努める必要がある。

例えば、距離や実際にかかっている経費に関係なく一律の金額を支払っている場合で、実態としては基本給等職務関連賃金の一部として支払われているものは、「職務の内容に密接に関連して支払われる通勤手当」に該当する。

【パートタイム労働者の態様別に講ずる措置】

【パートタイム労働者の態様】 通常の労働者と比較して		賃 金		教育訓練		福利厚生	
		職務関連賃金	左以外の賃金	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの (キャリアアップのための訓練等)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの (慶弔休暇、社宅の貸与等)
職務の内容 (業務の内容及び責任)	人材活用の 仕組みや運用等 (人事異動の有無及び範囲)	・基本給 ・一時金 ・役付手当	・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当 等				
①通常の労働者と同視すべき 短時間労働者		◎	◎	◎	◎	◎	◎
同じ	同じ						
②通常の労働者と職務の内容が 同じ短時間労働者		△	—	○	△	○	—
同じ	異なる						
③通常の労働者と職務の内容も 異なる短時間労働者		△	—	△	△	○	—
異なる	—						

(講ずる措置)

- ◎…パートタイム労働者であることによる差別的取り扱いの禁止
- …実施義務・配慮義務 △…職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案する努力義務

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を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容を事業主が説明しなければならない。

【雇い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) 説明を求めたことによる不利益取り扱いの禁止

パートタイム労働者が、(1)に基づく説明を求めたことを理由に、不利益な取り扱いをしてはならない。不利益な取り扱いを恐れて、パートタイム労働者が説明を求めることができないことがないようにすることが求められる。

(3) 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の義務の新設

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らない。

【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

(4) 相談窓口の周知

事業主は、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」（相談担当者の氏名、役職、相談担当部署等）が追加された。

【文書などによる明示事項】

<労働基準法で義務付けている項目>

- ・ 契約期間、仕事の場所・内容など

<パートタイム労働法で義務付けている項目>

- ・ 昇給、賞与、退職手当の有無
- ・ 相談窓口

(5) 親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由とする解雇等

パートタイム労働者が親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由に、解雇等が行われることは適当ではない。

【親族の葬儀】

親族の死に際して行われる葬儀等の行事をいい、親族、葬儀等の範囲や勤務しなかった日数等については、社会通念上勤務しないことが許容される範囲のものが該当する。

【解雇等】

雇用契約の更新拒否等が含まれるとともに、「親族の葬儀等のために勤務しなかったこと」を理由として直接的に解雇を行う場合のみならず、出勤率、欠勤日数等を解雇等の判断基準として採用している場合に、勤務しなかった日を出勤率、欠勤日数等の算定に当たって計算に含めて、解雇等を行うことも含まれる。

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の新設

雇用管理の改善措置（労働条件の明示、差別的取り扱いの禁止等）の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が勧告をしても、事業主がこれに従わない場合は、厚生労働大臣は、この事業主名を公表することができる。

(2) 虚偽の報告等をした事業主に対する過料の新設

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い・虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料に処せられる。

J A M の 取 り 組 み 指 針

改正パートタイム労働法が2014年4月16日成立した。主な改正点は短時間労働者の均等・均衡待遇の確保と短時間労働者の納得性を高めるための措置で、2015年4月1日施行となる。改正法の施行を見据え以下の取り組みを行なう。

1. 単組の取り組み

(1) パート労働者の公正な待遇の確保

職務の内容が通常の労働者と同一、人材活用の仕組みが通常の労働者と同一に該当すれば、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめすべての待遇について、通常の労働者との差別的取り扱いが禁止される。単組は、パート労働者の処遇・労働条件全般について点検を行い、合理性のない労働条件の相違がある場合は、法改正の内容に沿って早急に労使協議等で改善を求める。

なお、通勤手当については均等確保の努力義務となっているが、通常の労働者との均衡を考慮し、通常の労働者との差別的取り扱いが無きよう対応する。

(2) パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主の説明義務の新設に伴い、単組は、説明を求めたことによる不利益取り扱い等が発生しないよう、監視体制を強める。

あわせて、パートタイム労働者からの相談に対応するため、「苦情処理制度」を整備する。

(3) 短時間正社員転換に向けた取り組み

今回の改正は均等・均衡待遇の確保と短時間労働者の納得性を高めるための措置だが、2013年4月1日施行された改正労働契約法における「JAMの取り組み指針」(2012年12月発行ガイドライン)に準じ、短時間正社員制度等を設ける。既に短時間正社員制度を設けている場合には、法改正を踏まえ制度内容の見直しを行い転換条件の緩和等について労使協議を行い労働協約又は就業規則の規定として具体化する。

(4) 組織化の推進

2014年1月17日開催の第24回中央委員会で確認された「有期雇用契約労働者の組織化対策指針一部改訂」に基づき取り組みを推進する。

2. JAM本部の取り組み

2015春闘の取り組みと連動した運動展開を行う。単組における労使協議の促進と地方JAMでの周知に向けた取り組みを支援する。

3. 地方JAMの取り組み

機関会議、オルグ活動、学習会を通じた各単組への法改正の周知と、JAMの取り組み指針を徹底し促進する。

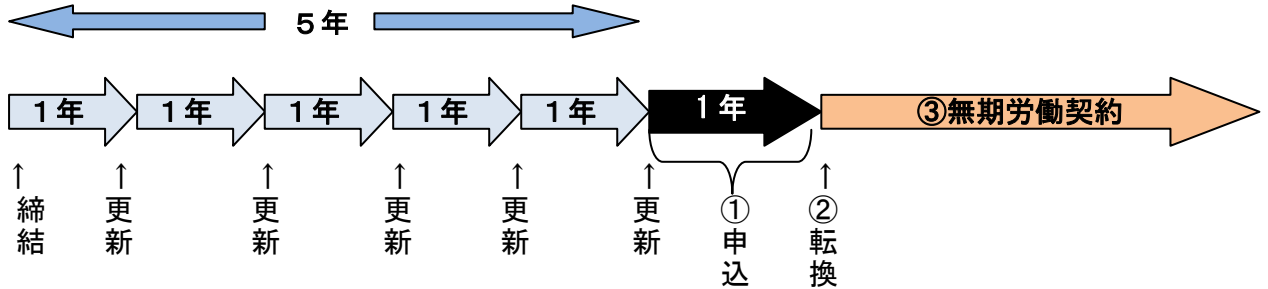
IV. 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に対する特別措置法

(2015年4月1日施行)

1. 労働契約法第18条（無期転換ルール）

同一の使用者ととの間で、期間の定めのある労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合には、有期雇用労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約に転換させることができる。

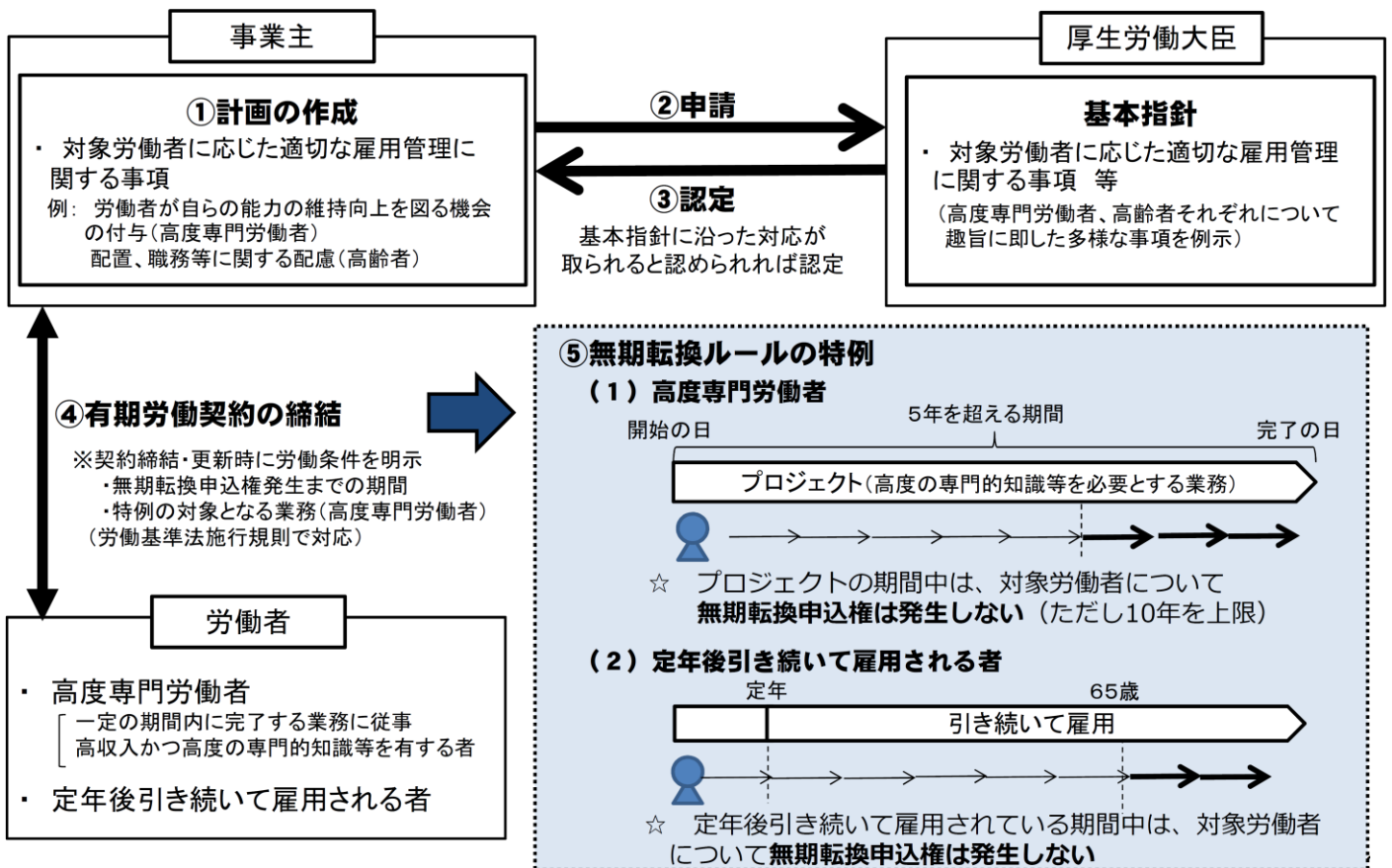
【契約期間が1年の場合】



2. 無期転換ルールの特例

事業主が雇用管理等の計画を作成し、厚生労働大臣に申請する。申請を受け、雇用管理が適切と認められれば、厚生労働大臣から特例として認定される。認定を受けた事業主は、労働者と有期雇用契約を締結し、労働条件の明示、特例の説明を行う。

計画が厚生労働大臣の定める基本指針等と適合しなくなった場合は、認定が取り消され、労働契約法第18条の無期転換ルールが適用される。



(1) 専門的知識等を有する有期雇用労働者（第一種特定有期雇用労働者）

①専門的知識等

専門的な知識、技術または経験であつて、高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当するもの。

②専門的知識等を有する有期雇用労働者とは以下のすべてに該当する者

- ・有期雇用労働者であること。
- ・一定の国家資格を有する者または事業主との間で締結された有期労働契約の契約期間に支払われると見込まれる賃金の額を1年あたりの賃金に換算した額が1,075万円以上である技術者、システムエンジニア、デザイナー等
- ・専門的知識等を必要とする業務（5年を超える一定の期間内に完了することが予定されているものに限る）に就く者。

(2) 定年後引き続き雇用される有期雇用労働者（第二種特定有期雇用労働者）

定年（60歳以上のものに限る）に達した後、引き続き当該事業主に雇用される、有期雇用労働者。

(3) 計画の認定等

①計画の内容

第一種計画	第二種計画
(専門知識等を有する有期雇用労働者)	(定年後引き続き雇用される有期雇用労働者)
<ul style="list-style-type: none">・業務内容・業務の開始及び完了の日・有給教育訓練休暇（労基法第39条の年次有給休暇を除く）・能力の維持向上を図る機会の付与・その他厚生労働省令で定める事項	<ul style="list-style-type: none">・配置、職務、職場環境に関する配慮・労働者の特性に応じた雇用管理措置・その他厚生労働省令で定める事項

②計画の変更

事業主は、①の計画を変更するときは、厚生労働大臣の認定を受けなければならない。

③認定の取り消し

厚生労働大臣は、①の計画（変更の認定があつたときは変更後の計画）が基本指針等に適合しなくなつたと認めるときは、その認定を取り消すことができる。認定の取り消しは行政処分性を有するものである。

④報告

厚生労働大臣は①の計画を認定した事業主に対し、計画の実施状況について報告を求めることができる。

J A M の 取 り 組 み 指 針

2013 年 4 月から施行された改正労働契約法では、有期労働契約が反復され通算 5 年を超えると、労働者の申し出により期間の定めのない労働契約に転換するルールを定めた。しかし、法施行後一年を経過していないにもかかわらず、2013 年 12 月 7 日に成立した国家戦略特別区域法の規定等を踏まえ、「専門的知識等を有する有期労働者等に関する特別措置法」が 2014 年 11 月 28 日公布され、無期転換ルールに二つの例外を設けられることになる。法施行を見据え以下の取り組みを行う。

1. 単組の取り組み

(1) 専門的知識等を有する有期雇用労働者の認定への取り組み

専門的知識等を有する有期雇用労働者の認定にあたっては、国が定める基準に該当するかどうかについて、労使協議等を通じ事前協議・同意約款項目として協定化を図る。

(2) 定年後に有期契約で継続雇用される労働者への対応

これまでは 60 歳定年再雇用者が 65 歳まで継続雇用した場合にも、労働者の申し出により期間の定めのない労働契約に転換が可能で、65 歳以降も雇用が継続できるものであった。今回の特別措置法は、まさに転換ルールの権利を奪われるものであるが、あくまで、65 歳までの安定した雇用継続と雇用不安が生じないよう適切な労使協定の点検・見直しと締結を行う。

2. J A M 本部の取り組み

2015 春闘の取り組みと連動した運動展開を行う。単組における労使協議の促進と地方 J A M の周知に向けた取り組みを支援する。

3. 地方 J A M の取り組み

機関会議、オルグ活動、学習会を通じた各単組への法改正の周知と、J A M の取り組み指針を徹底し促進する。