

# 改正パートタイム労働法

1

事業主には、パート社員を雇う際に、昇給、退職金、賞与それぞれの有無を雇い入れ通知書などを文書で明示することが義務化されている。

2

事業主は、雇用後にパート社員から求められた時は、賃金など待遇をどのように決めたかを説明する義務がある。

3

正社員と比較してパート社員の仕事の内容や責任、一定期間の人事異動の有無などが同じ場合、その期間は賃金を正社員と同じ方法で決めることが努力義務化されている。

4

仕事の内容や責任、人事異動の有無などが正社員と同じで、契約期間の定めがないパート社員に対し、賃金や教育訓練などのすべての待遇について正社員との差別的取扱いを禁止している。

5

パート社員の正社員化促進策導入が義務化されている。また、事業主は、苦情の自主的な解決を図るよう努めることが必要である。

4月1日より「改正パートタイム労働法」が施行されました。本稿はそのポイントをまとめたものです。居宅介護支援事業所、施設等の管理者(事業主)は内容をよく理解し、コンプライアンスを守ることが強く求められます。

また、パート社員は、改正内容をよく理解し不明点があれば、管理者に説明を要求することが大事です。本稿は、主として日本経済新聞の記事を引用したものです。