

早くも年度末です。労務協会では労働保険の決算事務である「年度更新」の時期(繁忙期)に突入。皆様いかがお過ごしですか？

労務協会からのお知らせ

平成20年4月1日よりパートタイマーの取扱いが変わります

平成20年4月1日より「パートタイム労働法」が改正になります。

この改正はバブル経済崩壊後の景気低迷の影響で、企業が人件費を減らすために新規正社員採用を抑制し「雇用の調整弁」としてパートタイマーを増やしたことが背景にあります。国は、パートタイマーなどの「非正規社員」の雇用安定を進める政策を取り始めています。この一つとして、今回の改正があります。以下ポイントを3つに絞って説明します。

(1) 正社員との均衡のとれた待遇が求められます

職務内容(業務の内容と責任の程度)・人事異動の有無や範囲・契約期間の3要件が正社員と同じであれば、正社員と均衡のとれた賃金・教育訓練・福利厚生などの待遇であることが求められます。つまり、例えば配置転換などの人事異動がなく、正社員とパートタイマーと職務内容が変わらない企業で、正社員とパートタイマーとの待遇を現状通り区別するためには、契約期間の管理をきちんとしていく必要があります。

契約更新を必ず行い、その都度労働条件を明示することが求められます。

(2) パートタイマーの採用・契約更新の際、以下①～⑧の項目を「労働条件通知書」などで交付しなければなりません。

- ① 契約期間
- ② 仕事をする場所・仕事内容
- ③ 始業・終業・休憩時刻・所定時間外労働の有無・休日・休暇(有給休暇など)
- ④ 賃金
- ⑤ 退職に関する事項
- ⑥ 昇給の有無(今回の改正で新設)
- ⑦ 退職金の有無(今回の改正で新設)
- ⑧ 賞与の有無(今回の改正で新設)

について、通知書(契約書)で交付することが義務付けられます。

※通知書のフォーマットについては、労務協会にご相談下さい。

(3) パートタイマーを正社員へ登用する制度作ることが義務化されます

例えば

- ・正社員を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイマーにも周知する。
- ・パートタイマーが正社員へ登用するための試験制度を設けるなどの、転換制度を導入するなどの措置が必要となります。

これに関しては就業規則の変更が必要となりますので、労務協会までご相談下さい。

特に(3)を奨励するために、助成金が創設される予定です(3/1現在)。

従業員300人以下の中小企業で、有期契約社員を正社員に登用する制度を就業規則に定めた上で、実際に正社員に登用された場合、企業にまず35万円を支給。制度を定めて3年以内に3人以上正社員にする場合は、1人当たり10万円(10人が限度、母子家庭の母は1人当たり15万円)の助成金がもらえます。

「パートタイマーの正社員登用」をお考えの会員様は、この制度をご利用するとお得です。

(編集後記)これから「労働契約法」など、従業員との雇用契約の仕方(「手続」と言ったりします)そのものについて定める法律が施行される予定です。中小企業においても採用や契約更新時に労働条件通知書の交付など今まで以上にきちんとした手続が求められます。対応をご検討下さい。(一ノ宮 俊人)