

# 今日の一問 (やまだ塾)

(2008年6月9日掲載)

No.37	2008年4月施行の「改正パートタイム労働法」のポイントを述べよ。
解答	<p><b>(1) 対象となる「パートタイム労働者」</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法律上は、「1週間の所定労働時間が通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」と定められている。</li> <li>・通常の労働者とは、多くの場合、正社員をいう。例えば、正社員の週の所定労働時間が40時間の場合は、40時間未満の労働者が、パートタイム労働法の適用される「パートタイム労働者」になる。</li> <li>・この条件に当てはまれば、「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」など、呼び方は問われない。</li> </ul> <p><b>(2)「改正パートタイム労働法」のポイント</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 事業主は、労働基準法で文書交付による明示が義務づけられている事項(契約期間、仕事の場所と仕事の内容、始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇、賃金退職に関する事項等)の他に、パートタイマーを雇い入れた際、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」について、文書の交付等で明示しなければならない。</li> <li>② 事業主は、雇い入れ後、パートタイム労働者から求められたときには、待遇の決定に当たって考慮した事項について説明しなければならない。</li> <li>③ 事業主は、パートタイム労働者の働きや貢献に応じ、通常の労働者と均衡のとれた待遇の確保が求められている。</li> <li>④ 事業主は、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じなければならない。</li> <li>⑤ 事業主は、パートタイム労働者からの苦情の申出に対応しなければならない。また、パートタイム労働法で事業主に義務づけられている事項の紛争については、労働局の紛争解決援助制度(労働局長による助言等、均衡待遇調停会議による調停)も設けられている。</li> </ol>

<http://www.yamadajuku.com/>

やまだ塾

Copyright(C) 2008 Shunsaku Yamada. All rights reserved.