



何が変わる、パートタイム労働法

パートタイム労働者が 能力を一層発揮できる雇用環境を

正規職員の男女と非正規職員の男女の生涯賃金格差が広がり、「パート・派遣」「請負」「疑似独立自営業」という名のフリーター」の急増も伴って、年収300万円未満の男性労働者や年収200万円未満の女性労働者もここ数年急激に増え続けています。それらの労働分野における「格差拡大」は大きな社会問題として、近年深刻さを増しています。

そのなかで、パートタイム労働者は2006年には、1,205万人と、雇用者全体の2割強を占め、我が国の経済活動の重要な役割を担っています。パートタイム労働者の内訳をみると、約7割が女性ですが、若年者や高齢者を中心に男性のパートタイム労働も増加するとともに、パートタイム労働者の役職者も現れ、その働きぶりは、近年特に多様化・基幹化しています。

しかしながら、一方で、仕事や責任、人事管理が正社員と同様なのに、賃金など待遇が働きに見合っていないパートタイム労働者の存在や、一度パートタイム労働者として就職すると、希望してもなかなか正社員になることが難しい、といった問題が存在し、パートタイム労働者の働く意欲を失わせてしまうような現象もおきています。

こうした問題を解消し、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、「パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）」が改正されることとなりました。2008年4月1日から施行されます。

そこで今号では、「パートタイム労働法」の制度はどう変わるのか、改正のポイントを紹介します。

1. 雇い入れの際、労働条件を文書などで確認しましょう

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れる際、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」を文書等で明示することが **義務化** されます。（改正法第6条）

- ・労働基準法では、パートタイム労働者も含めて、労働者を雇い入れる際には労働条件を明示することが事業主に義務付けられています。特に「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休日・休暇」「賃金」などについては、