

改正パートタイム労働法・改正次世代法施行！＝平成27年4月1日＝

<パートタイム労働法の改正ポイント>

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（法第9条）
- ② 「短時間労働者の待遇の原則」の新設（法第8条）
- 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衡確保の努力義務の対象（施行規則第3条）

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時における雇用管理の改善措置内容の説明の義務化
(法第14条第1項)
- ② パートタイム労働者からの相談の窓口の設置と雇い入れ時の「相談窓口」の文書等での明示義務
(法第16条、施行規則第2条)
- ③ 説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止（指針第3の3の(2)）
- ④ 親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由とする解雇は適当ではないこと
(指針第3の3(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（法第18条第2項）
- ② 報告の拒否・虚偽の報告をした事業主に対する過料の新設（法第30条）

<次世代法の改正ポイント>

法律の有効期限が10年間延長（平成26年4月23日施行）

引き続き平成37年3月31日までの間、一般事業主行動計画の策定、周知公表、届出について、従業員数101人以上の企業においては義務、100人以下の企業においては努力義務となる

新たな指針に沿った一般事業主行動計画の策定

（指針の追加内容）

- ① 非正規雇用の労働者が取組の対象であることを認識の上、取組を進めていくことが重要であること
- ② 男性の子育てに関する制度の利用促進に係る取組や、働き方・休み方の見直しに資する取組を進めることが重要であること
- ③ 計画の実施状況の点検にあたり、PDCAサイクルを確立することが重要であること
- ④ 育児休業に関する規定を整備し、労働者の休業中の待遇や休業後の労働条件について労働者に周知すること

認定制度の変更

- ① 現行の認定制度において、男性の育児休業に係る中小企業特例の拡大や女性の育児休業に係る基準を変更
- ② 新たにプラチナくるみん認定制度を創設
- ③ くるみん認定企業が受けられる税制優遇措置の3年間延長と内容の見直し

