

〈パートタイム労働者を雇用している事業主の皆様へ〉

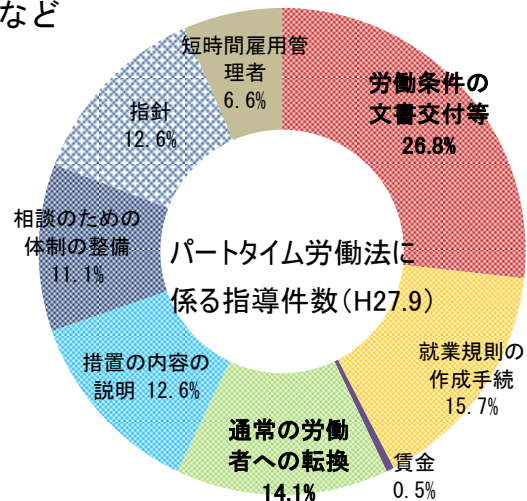
正社員転換措置は講じられていますか？

パートタイム労働法では、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスを設けることが事業主に義務付けられています。

下記のいずれかの制度が導入されているか確認してみましょう。

- ① 通常の労働者の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知
- ② 新たに通常の労働者を配置する場合のパートタイム労働者への応募機会の付与
- ③ 通常の労働者への転換のための試験制度 など

パートタイム労働法の違反で多いのが、この転換措置の未対応です。「労働条件の文書交付」などと併せて上位3つに入っています。パートタイム労働者が意欲・能力を発揮できる良好な職場環境を作っていくためにも、転換の措置を講じておきましょう。



さらに・・・

このたび成立した**女性活躍推進法**において、事業主の皆様には、自社の女性の活躍状況の把握・課題等を分析し、女性の活躍の推進に取り組んでいただくことが求められています。

自社の状況や課題を把握するには、正社員に対してだけでなく、**非正規社員を含めた状況把握・課題分析**を行い、取り組みに生かしてください。

- * 把握する項目としては、短時間労働者から正社員への転換の実績、男女別非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講状況、男女別・雇用管理区分別の育児休業取得率、有給休暇の取得率などが含まれます。

「女性活躍推進法」とは

将来の労働力不足が懸念される中、多様な人材を確保することが不可欠となり、女性の活躍の推進が重要と考えられます。また、企業にとっても、コストをかけて採用・育成した女性社員が能力を発揮しつつ継続就業できる職場環境をつくることは大きなメリットです。

このため、国・地方公共団体・民間事業主に対する女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が新たに制定されました。

事業主の方は、**平成28年4月1日**までに①**自社の女性の活躍状況の把握・課題分析**、②**行動計画の策定・届出**、③**情報公表などを行う必要**があります。

※300人以下の労働者を雇用する事業主の皆様は、努力義務となっていますが、ぜひ積極的なお取組をお願いいたします。

○パートタイム労働法・女性活躍推進法については、奈良労働局雇用均等室まで