

改正パートタイム労働法のポイント

～平成20年4月1日施行～

パートタイム労働者を一人でも雇っている事業者の方は、

①雇入れの際、労働条件を文書などで明示してください。（第6条）

1. 事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、速やかに、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」を文書の交付等により明示しなければならない。
→違反の場合は10万円以下の過料
2. 事業主は、1.の3つの事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。

②雇入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してください。（第13条）

- ・事業主は、その雇用するパート労働者から求めがあったときは、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

説明義務が課せられる事項・・・

労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

③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ととのえてください。（第12条）

- ・事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。
 - ★通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する。
 - ★通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。
 - ★パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。
 - ★その他通常の労働者への転換を推進するための措置

パートタイム労働者と通常の労働者の均衡（バランス）のとれた待遇のために、

④賃金（基本給、賞与、役付手当等）は、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努めてください。（第9条第1項）

- ・パートタイム労働者の賃金を客観的な基準に基づかない事業主の主観や、「パートタイム労働者は一律〇〇円」といったパートタイム労働者だからという理由で一律に決定するのではなく、職務の内容や能力のレベルに応じて段階的に設定するなど、働きや貢献に応じて決定することが努力義務の内容となります。
- ・具体的には、職務の複雑度・困難度や責任・権限に応じた賃金設定や、昇給・昇格制度や人事考課制度の整備、職務手当、役職手当、成果手当の支給など各事業所の実情にあった対応が求められます。

⑤教育訓練は、職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに応じて実施するよう努めてください。（第10条第2項）

- ・キャリアアップのための訓練などについては、職務の内容の違いの如何にかかわらず、パートタイム労働者の職務の内容、成果、能力及び経験などに応じ実施することが努力義務化されます。

⑥福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会をパートタイム労働者に対しても与えるよう配慮してください（第11条）

- ・福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室について、通常の労働者が利用している場合はパートタイム労働者にも利用の機会を与えるよう配慮することが義務化されます。対象は働き方にかかわらずすべてのパートタイム労働者です。施設の定員などの関係で利用の機会が制限される場合を除き、パートタイム労働者にも利用の機会を与えることが求められます。

さらに、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は、

⑦人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と一定期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努めてください。（第9条第2項）

- ・これは、通常の労働者とパートタイム労働者とで職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じであれば、単位当たりの仕事の対価は同じであるという理念を表したものであり、同一の賃金決定方法にすることにより、両者を同じ職能や職務といった「モノサシ」で評価することが可能となるというものです。
- ・具体的には、このようなパートタイム労働者に通常の労働者と同じ賃金表を適用することがもっとも望ましいものですが、通常の労働者が職能給であればパートタイム労働者も職能給にするなど、同じ評価基準によって賃金を決定すれば本条の義務の履行となります。

⑧職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施してください。（第10条第1項）

- ・パートタイム労働者と通常の労働者の職務の内容が同じ場合、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身につけるために通常の労働者に実施している教育訓練については、パートタイム労働者が既に必要な能力を有している場合を除き、そのパートタイム労働者に対しても通常の労働者と同様に実施することが義務化されます。
- ・例えば、経理業務に従事している通常の労働者にその職務遂行上必要な簿記の訓練を実施しているときは、同じ職務に従事しているパートタイム労働者に対しても実施しなければならないこととなります。

さらに、退職までの長期にわたる働き方が通常の労働者と同じ状態のパートタイム労働者については、

⑨すべての待遇についてパートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されます。（第8条）

- ・職務の内容が同じで、人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じで、契約期間が実質的に無期契約となっているパートタイム労働者は、通常の労働者と就業の実態が同じと判断され、賃金の決定をはじめ教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他のすべての待遇について、パートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されます。

パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合は、

⑩事業主の方はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努めてください。（第19条）

- ・パートタイム労働者から苦情の申出を受けたとき、事業所内の苦情処理制度を活用するほか、人事担当者や短時間雇用管理者※が担当するなどして、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務化されます。

※短時間雇用管理者：パートタイム労働法第15条により、パートタイム労働者を10人以上雇用する事業所ごとにパートタイム労働者の雇用管理改善等を担当する短時間雇用管理者を選任するように務めてください。

- ・苦情の解決方法や仕組みについては、事業所内のパートタイム労働者に周知し、活用に努めてください。
- ・対象となる苦情は、改正法によって事業主が措置を講じることが義務化される事項です。

対象となる苦情

労働条件の文書交付等、待遇の決定についての説明、待遇の差別的取扱い、職務の遂行に必要な教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

改正パートタイム労働指針の概要

～平成20年4月1日施行～

パートタイム労働法第14条に基づき、事業主が講ずべき適正な労働条件の確保および雇用管理の改善等に関する措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために定められています。

1. 労働関係法令を遵守してください（基本的考え方1）

パートタイム労働者の適正な労働条件の確保および雇用管理の改善等のための措置を講じる際の基本的な考え方の1つ目は、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法、労災保険法などの労働関係法令を遵守するということです。

2. 労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益変更することは許されないことに留意してください（基本的考え方2）

雇用管理を見直す際、通常の労働者、パートタイム労働者にかかわらず、労働者の労働条件を合理的な理由なく、事業主の一存で一方的に不利益に変更することは、許されません。

労働条件の変更を労働契約によって行う場合には労働者との合意が必要ですし、就業規則によって行う場合には各労働者の同意までは求められませんが、その内容の相当性や労使交渉等の事情に照らして合理的なものである必要があります。

いずれにしても、労働条件を見直す際は、労働者とよく話し合ってください。

3. フルタイムで働く「パート」と呼ばれる方にも法の趣旨が考慮されるべきであることに留意してください（基本的考え方3）

フルタイムで働く方については、「パート」などこれに類する名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはなりません。これらの方についても、雇用管理にあたってこの法律の趣旨が考慮されるべきであることに留意してください。

4. 労働時間について配慮するよう努めてください

パートタイム労働者の多くは、家庭生活との両立などのために、短時間かつ自己の都合に合う一定の就業時間帯を前提として勤務しているため、フルタイムの労働者に比べて一般的に時間の制約が厳しく、残業も困難です。事業主は、このような事情を十分考慮して労働時間・労働日の設定・変更を行うとともに、できるだけ所定労働時間を超えた残業、所定労働日以外の日の労働をさせないように努めてください。

5. 退職手当や通勤手当などについても均衡を配慮するよう努めてください

パートタイム労働法第9条では、賃金のうち、職務に密接に関連する基本給、賞与、役付

手当などについて、その決定方法が規定されていますが、職務に密接に関連しない賃金、例えば退職手当、通勤手当などについても、パートタイム労働者の就業の実態や通常の労働者との均衡などを考慮して定めるように努めてください。

6. 福利厚生についても均衡を配慮するよう努めてください

パートタイム労働法第11条では、給食施設、休憩室、更衣室の福利厚生施設について、パートタイム労働者にも利用の機会を与える配慮義務が規定されていますが、これら以外、例えば、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の福利厚生施設の利用や事業主が行うその他の福利厚生の措置についても、パートタイム労働者の就業の実態や通常の労働者との均衡などを考慮して取り扱うように努めてください。

とりわけ福利厚生については、多種多様なものがあり、パートタイム労働者の就業の実態も多様であることを踏まえ、一律に取り扱うよりも個々の事情に応じた対応が求められる場面も多いと考えられます。

7. パートタイム労働者との話し合いを促進するよう努めてください

(1) パートタイム労働法第13条では、雇い入れ後、パートタイム労働法で事業主が講ずべき措置に関してその決定に当たって考慮した事項を説明する義務が規定されていますが、これら以外のパートタイム労働者の待遇にかかる事項についても、説明するように努めてください。

(2) パートタイム労働者の雇用管理の改善などの措置を講じるときは、パートタイム労働者の意見を聴く機会を設けるなどの適当な方法を工夫するように努めてください。

そのための方法としては、例えば、職場での労使協議、職場懇談会、意見聴取、アンケートなどが考えられます。事業所の実情に応じて、パートタイム労働者の意見を聴くことができる方法を工夫するよう努めてください。

(3) パートタイム労働法第19条では、パートタイム労働者からパートタイム労働法で事業主が講じることが義務化される事項に係る苦情の申し出を受けたとき、事業所内の苦情処理機関などを活用するなどして、自主的な解決を図る努力義務が規定されていますが、これらの事項以外にかかる苦情についても事業所内で自主的に解決を図るよう努めてください。

8. パートタイム労働者を不利益に取り扱わないようにしてください

以下の事項を理由としてパートタイム労働者を解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否など不利益な取扱いをしないようにしてください。

- ・パートタイム労働者が法第7条（就業規則の作成手続に関する規定）に定める過半数代表者であること、もしくは過半数代表者になろうとしたこと、または、過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益に取り扱うこと

- ・パートタイム労働者が法第13条に定める待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由として不利益に取り扱うこと

9. 短時間雇用管理者の氏名の周知

パートタイム労働法第15条では、常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに、短時間雇用管理者を選任するよう務めることとしています。選任したときは、短時間雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示するなどして、パートタイム労働者への周知に努めてください。