

区分	法改正・報告・調査・その他（ ）		
テーマ	パートタイム労働法		
時期	施行日：2008.4.1	備考	労働法
<p>■ 「パートタイム労働者」とは</p> <p>「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」です。「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」「臨時社員」など、呼び方は異なってもこの条件に当てはまれば、「パートタイム労働者」としてパートタイム労働法の対象となります。（所定労働時間が通常の労働者と同じフルタイムで働く方は、パートタイム労働法の対象とはなりません。が、事業主はこれらの方についてもパートタイム労働法の趣旨が考慮されるべきであることに留意）</p> <p>■ 改正法で求められるもの</p> <p>1. 労働条件の文書交付等による明示<法第6条></p> <p>パートタイム労働者を雇い入れる際、以下を文書等で明示することが義務化されました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 昇給の有無 ・ 退職手当の有無 ・ 賞与の有無 <p>* 違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、10万円以下の過料</p> <p>【参考】労働基準法で、今までも文書で明示することが義務付けられていた事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>* 違反の場合は30万円以下の罰金</p> <p>2. 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明<法第13条></p> <p>雇い入れ後、パートタイム労働者から求められたとき、そのパートタイム労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務化されました。</p> <p><説明義務が課せられる事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>3. 待遇は働きや貢献に応じて決定</p> <p>パートタイム労働者の方の働き方は（繁忙期に一時的に働く場合～通常の労働者と同様の仕事に従事し長期間働く場合など）様々であり、事業主はパートタイム労働者の待遇を通常の労働者との働き方の違いに応じて均衡（バランス）を図るための措置を講じるよう規定されました。</p>			

具体的には、職務の内容（業務の内容と責任の程度）、人材活用の仕組みや運用など、契約期間の3つの要件が通常の労働者と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取扱いについて規定されています。

(1) 賃金の決定方法<改正法第9条>

「基本給」、「賞与」、「役付手当」など職務の内容に密接に関連する賃金について、

- ・ 通常の労働者との均衡を考慮し、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賃金を決定することが努力義務化<法第9条第1項>
 - ・・・具体的には、職務の複雑度・困難度や権限・責任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。
- ・ 通常の労働者と比較して、パートタイム労働者の職務の内容と一定期間の人材活用の仕組みや運用などが同じ場合、その期間について、賃金を通常の労働者と同一の方法で決定することが努力義務化<法第9条第2項>
 - ・・・通常の労働者とパートタイム労働者として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になるというものです。

(2) 教育訓練<法第10条>

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<法第10条第1項>

上記の訓練以外の訓練（例：キャリアアップ訓練など）は、職務の内容の違い如何にかかわらず、事業主はパートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じ実施することが努力義務化<法第10条第2項>

(3) 福利厚生施設（「給食施設」、「休憩室」、「更衣室」）<法第11条>

給食施設、休憩室、更衣室について、事業主はパートタイム労働者に利用の機会を提供するよう配慮することが義務化（上記の福利厚生施設以外の福利厚生は努力義務化）

(4) 差別的取扱いの禁止<法第8条>

通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者の待遇を差別的に取り扱うことは禁止されます。

「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」とは、次の要件を満たすパートタイム労働者です。

- ・ 職務の内容が同じ
- ・ 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
- ・ パートタイム労働者が通常の労働者と職務が同一になってから、退職までの期間において、事業所の人事システムや慣行から判断して同じ
- ・ 契約期間が実質的に無期契約
 - a) 期間の定めのない労働契約を結んでいる場合
 - b) 期間を定めて労働契約を結んでも、期間の定めのない労働契約と同視すること

4. 通常の労働者へ転換するチャンスを与える<法第 12 条>

通常の労働者への転換を推進するための措置（以下の措置またはこれらに準じた措置）を講じることが義務化

■ 講じる措置の例

- ・ 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
- ・ 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

5. 苦情・紛争の解決の仕組みを整える <法第 19 条>

事業主がパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務になりました。

■ 事業主は、パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、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。

<対象となる苦情・紛争>

労働条件の文書交付等、待遇に関する説明、待遇の差別的取扱い禁止、職務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

■ 紛争解決援助の仕組みとして、

- ・ 都道府県労働局長による助言、指導、勧告
- ・ 均衡待遇調停会議 による調停

が設けられました。<法第 21、22 条>

<対象となる苦情・紛争>

労働条件の文書交付等、待遇に関する説明、待遇の差別的取扱い禁止、職務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