

パートタイム労働法が変わります！

～ 平成20年4月1日施行 ～

少子高齢化、労働力減少社会で、パートタイム労働者がその能力をより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が改正されました。

改正のポイント

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、文書で明示することが義務付けられています。（違反の場合は30万円以下の罰金に処せられます。）
- 改正パートタイム労働法では、これらに加えて、「昇給の有無」「退職手当の有無」、「賞与の有無」の3つを文書の交付など（3つの事項については、パートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可能）により、速やかに、パートタイム労働者に明示することが義務化されます。
- 違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、10万円以下の過料に処せられます。

2. 雇い入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してもらえます

事業主は、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す。＜改正法第13条＞

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

- なお、改正パートタイム労働指針では、事業主は、雇い入れた後パートタイム労働者から求められたとき、上の囲みのなかの事項以外のパートタイム労働者の待遇に関する事項についても説明するように努めるものとする、としています。

3. パートタイム労働者の待遇はその働きや貢献に応じて決定されます

考え方

- ・ パートタイム労働者の方の働き方をみると、繁忙期に一時的に働く方から通常の労働者と同様の仕事に従事し長期間働く方までその働き方はさまざまです。
- ・ このため改正法では、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ています。
- ・ 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。

パートタイム労働法 での

職務の内容 とは、

実際に従事している業務 と、その業務に伴う責任の程度 まで含めて考えますので、

「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かどうか？」

を判断する際には、パートタイム労働者と通常の労働者について、

それぞれの

＜中核的業務＞

- ◆ その労働者に与えられた職務に不可欠な業務
- ◆ 業務の成果が事業所の業績や評価に大きな影響を与える業務
- ◆ 労働者の職務全体に占める時間、頻度において、割合が大きい業務

を取り出し、中核的業務について、**「実質的に同じかどうか？」**を判断します。

※個々の作業が一致しているかをみるのではなく、当該職務に必要な知識や技術の水準などの観点から、その業務の性質や範囲の同一性を比較します。

また、責任の程度については

- ◆ 与えられている権限の範囲
- ◆ 業務の成果について求められている役割
- ◆ トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度
- ◆ ノルマなどの成果への期待度

などを総合的に比較し、著しく異ならないかを判断します。

人材活用の仕組みや運用など とは、

人事異動の有無や範囲 を指します。

「パートタイム労働者と通常の労働者の人材活用の仕組みや運用などが同じかどうか？」

を判断する際には、パートタイム労働者と通常の労働者について、

実際に配置転換や昇進したかどうか、だけでなく、将来にわたって配置転換や昇進をする見込みがあるかどうか、について、事業所の就業規則や慣行などをもとに判断します。

配置転換や昇進をする場合は、

「配置転換の範囲も同じかどうか？」を比較します。

どちらも配置転換があっても、一方は全国転勤、一方はエリア限定の転勤、という場合は、転勤の範囲が異なるため、「人材活用の仕組みや運用などは異なる」と判断します。

なお、配置転換や昇進というかたちをとらない場合でも、1つの事業所に雇われている間に経験する職務経験の範囲がパートタイム労働者と通常の労働者との間で異なっていれば、両者の「人材活用の仕組みや運用などは異なる」と判断します。

(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、改正法は次のような対応を求めています。

事業主は、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**されます。＜改正法第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。

さらに、

事業主は、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**されます。＜改正法第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になるというものです。
- 具体的には、通常の労働者とパートタイム労働者の職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じ期間については、同じ賃金表を適用することや、両者の賃金の支給基準や査定や考課の基準を合わせることなど各事業所の実情にあった対応が求められます。
- 実際にどのような方法でパートタイム労働者の賃金を決定するかは事業所の判断にゆだねられていますが、パートタイム労働者は改正パートタイム労働法第13条の規定に基づき、雇い入れ後、事業主にどのような考え方で賃金を決定したのか、説明を求めることができますので、説明を求められた際に合理的な説明ができるような決定方法にすることが事業主には求められます。
- なお、**改正パートタイム労働指針**では、事業主は、職務の内容に密接に関連しない賃金、例えば退職手当や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努めるものとする、としています。

(2) 教育訓練＜改正法第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が既に必要な能力を身につけている場合を除き、事業主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**されます。＜改正法第10条第1項＞

上記の訓練以外の訓練、例えば、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**されます。＜改正法第10条第2項＞

(3) 福利厚生施設（「給食施設」、「休憩室」、「更衣室」）＜改正法第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**されます。

- ・ なお、**改正パートタイム労働指針**では、事業主は、上記の福利厚生施設以外の福利厚生についても、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た取扱いをするよう努めるものとする、としています。

(4) 差別的取扱いの禁止＜改正法第8条＞

事業主は「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が禁止**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」の、賃金、教育訓練、福利厚生をはじめすべての待遇を、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。
- ・ 「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。
 - ① 職務の内容 が同じ、で、
 - ② 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、
 - ③ 契約期間が実質的に無期契約
- ・ ②の「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」とは、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、となる場合です。
- ・ ③の「契約期間が実質的に無期契約」とは、a)期間の定めのない労働契約を結んでいる場合 と 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が社会通念上相当とされる場合 です。

4. 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がうまれます

事業主は、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**されます。＜改正法第 12 条＞

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。
- ・ 事業所によっては、[いわゆる正規型の労働者]と[フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者]の両方が「通常の労働者」として存在する場合がありますが、このような事業所においては、パートタイム労働者を[いわゆる正規型の労働者]への転換を推進するための措置を講じることが義務となります。
 - ・ また、事業主は、転換を推進するためにも、どのような措置を講じているか、事業所内のパートタイム労働者にあらかじめ広く周知することが望まれます。

5. パートタイム労働者と事業主の苦情・紛争の解決の仕組みがととのえられます

(1) 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**努力義務化**されます。＜改正法第 19 条＞

- ・ 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。

※短時間雇用管理者とは・・・パートタイム労働法では、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、パートタイム労働者の雇用管理改善などを担当する「短時間雇用管理者」を選任するよう努めることとされています。

- ・ なお、下の囲みのなかの苦情について対応することが法律上努力義務化されますが、
改正パートタイム労働指針では、事業主は、パートタイム労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡などを考慮した待遇にかかる事項に関する苦情についても、自主的な解決を図るよう努めるものとする、としています。

(2) 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 】が設けられます。＜改正法第 21、22 条＞

- ・ パートタイム労働者が都道府県労働局長による援助を求めたこと、調停の申請をしたことを理由として、解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の打ち切りなど不利益な取扱いをすることは禁止されます。

ご注意ください

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

改正パートタイム労働指針では、事業主がパートタイム労働者を雇う上での基本的考え方として、次のように規定しています。

- パートタイム労働者には、パートタイム労働法以外にも労働基準法、最低賃金法、労働者安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法などの労働関係法令が適用されますので、事業主はこれらの法令も遵守しなければなりません。
- パートタイム労働者の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かんがみ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、事業所内でよく話し合ったうえでであることが望まれます。
- 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する必要があります。

定 義

● 「パートタイム労働者」

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」）の対象である「短時間労働者（パートタイム労働者）」は、「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」とされています。

例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「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。

ここでいう、「通常の労働者」とは、事業所において社会通念にしたがい「通常」と判断される労働者をいいます。この「通常」の判断は、業務の種類ごとに行い、「正社員」「正職員」など、いわゆる正規型の労働者がいれば、その労働者をいいます。例えば、労働契約の期間の定めがない、長期雇用を前提とした待遇を受ける賃金体系である、など雇用形態、賃金体系などを総合的に勘案して判断することになります。

事業所に同種の業務に従事するいわゆる正規型の労働者がいない場合は、フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者がいれば、その労働者が通常の労働者となり、その労働者より1週間の所定労働時間が短い労働者がパートタイム労働者となります。

パートタイム労働法に関するお問い合わせは、各都道府県労働局雇用均等室 へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-234-5928	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-421-6157	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-263-1220	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		