

21世紀型企业への転換を図る

見落とされがちな労働関係法規④

パートタイム労働法

ここ数年「パート労働者」の雇用が増加しています。特に女性については、約3人に1人がパート労働者といわれるほどになりました。家事と仕事の両立といった労働者のメリットと補助的・短期的な業務に対する労働力の確保という企業ニーズがマッチした結果のようにも思いますが、実は、正社員になれず、やむを得ずパート労働者で働いているというケースも多々あります。



このようなパート労働者の増加は、雇用の長期化や、仕事内容の変化（補助的・短期的な業務から基幹的・恒常的なものへ）とあわせて、企業任せだとなかなかその処遇が向上しないという問題を提起しました。

ご存知ですか？

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、パートタイム労働法といいます）第1条は、「この法律は、短時間労働者が我が国の経済社会において果たす役割の重要性にかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図ることを目的とする。」となっています。簡単にいいますと、「正社員と比べ不当に労働条件等を低下させないこと」ということです。

今やパート労働者は企業における貴重な戦力と認識し、少なくとも法令に則った雇用管理を行いたいものです。「言われてやるよりも、言われる前にやる！」これがこれからのパート労働者定着のキーワードとなるように思います。



「パート労働者」とは・・・パートタイム労働法（第2条）

「短時間労働者（パート労働者）」とは、「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（正社員）と比べて短い労働者」とされています。「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」など、会社によって呼び方は異なりますが、アンダーラインの定義に該当すれば、パート労働者を意味します。フルタイムで働いている「パート」など正社員以外の名称で呼ばれる労働者も、パートタイム労働法の対象者として雇用管理を行うことが望ましいとされています。

パートタイム労働法が大幅に改正されます！

パートタイム労働法の主要な部分が平成 20 年 4 月 1 日に改正施行されます。

改正の目的は、実質的に正社員と同様の働き方をするパート労働者に対する差別的扱いを禁止し、パート労働者の待遇を正社員との働き方の違いに応じて均衡を図るなど、パート労働者が能力を有効に発揮できる雇用環境を整備するためです。

改正のポイント①

■一定の労働条件について文書で明示する <改正法第6条>

労働基準法では、**労働条件は文書で明示することが義務**づけられています。

この事項に加えて、**昇給、退職手当、賞与の有無について、文書の交付が義務化**されます。

違反は、
過料 10 万円！

改正のポイント②

■労働条件決定に関する説明を行う <改正法第13条>

雇い入れ後にパート労働者が、待遇を決定するに当たって考慮した事項の説明を求めた場合には、その説明を行うことが**義務化**されます。

労働条件の明示、就業規則の作成
手続、待遇の差別的取扱い、賃金
の決定方法、教育訓練、福利厚生
施設、正社員への転換措置…

改正のポイント③

■均衡のとれた待遇の確保の促進 <改正法第8条>

「正社員と同視すべきパート労働者」の待遇を差別的に取り扱うことが禁止されます。「正社員と同視すべきパート労働者」であるかどうかは、職務内容、人材活用の仕組み、契約期間の3つの要件が正社員と同じかどうかにより判断します。その結果によって、賃金、教育訓練、福利厚生などの取扱いを定めることになります。

パート労働者の仕事の内容や責任が正社員と同じ、人事異動の有無や範囲が事業所の慣行などから判断して同一と見込まれる場合や契約期間が実質的に無期契約となっている場合など

改正のポイント④

■「正社員と同視すべきパート労働者」以外の賃金 <改正法第9条>

「正社員と同視すべきパート労働者」以外のパート労働者の賃金は、事業主の主観やパート労働者であることを理由にして一律に決定するのではなく、正社員との均衡を考慮して職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案することが**努力義務化**されます。

正社員と同じ賃金表を適用する、正社員に職能給制度があれば、パート労働者にも職能給制度を導入するなど給与制度を統一し、同じ評価基準によって賃金を決定することが努力義務となります。

改正のポイント⑤

■「正社員と同視すべきパート労働者」以外の教育訓練等 <改正法第10条 11条>

「正社員と同視すべきパート労働者」以外の場合は、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等に応じてパート労働者に教育訓練を行うことが**努力義務化**されます。また、正社員と同様に、パート労働者が福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）を利用する機会を与える配慮が**義務化**されます。

正社員を募集する場合は、募集内容をパート労働者にも周知する。正社員のポストを社内公募する場合は、パート労働者にも応募する機会を与える。パート労働者が正社員へ転換するための試験制度などを導入する。など

改正のポイント⑥

■パート労働者に正社員へ転換するチャンスを与える <改正法第12条>

正社員へ転換するための措置を講じることが**義務化**されます。

改正のポイント⑦

■パート労働者からの苦情申し出受付 <改正法第19条>

パート労働者から苦情の申し出を受けたときは、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。

万が一、紛争が生じた際は、都道府県労働局長による助言、指導、勧告、紛争調整委員会による調停を利用して解決を図ることができます。
<改正法第21、22条>

正社員と同様の業務に従事していても、仕事の内容と責任まで同一である「正社員と同視すべきパート労働者」に該当するパート労働者というと、実際にはそう多くないでしょう。

しかし、初めは正社員の補助的な業務しか行っていなかったパート労働者が、正社員が退職した後、当面基幹業務を行なうことになり、それが常態となってしまうことがあります。

また、出産等で退職した社員がパート労働者として職場復帰し、従来行っていた基幹業務に配置されるケースも考えられます。

企業が意識していないと、いつの間にか「正社員と同視すべきパート労働者」となっている場合が考えられますので注意が必要です。

今回の改正では、努力義務となっていますが、今後はパート労働者に対し、正社員との均衡を考えた処遇や社員登用を検討する必要があること、パート労働者の就業規則等の雇用管理ルールを整備して、パート労働者を適正に処遇することが重要です。企業が積極的にパートタイム労働法を遵守することで、働き甲斐のある職場が形成され、それがパート労働者のモチベーション向上となることも期待できます。

少なくとも、“知らなかった”ということで、トラブルが発生することだけはないようにしなければなりません。



過去の判例として、臨時社員が正社員と同じ作業に従事し、勤務時間、勤務日数のほかQCサークルへの取り組みも同じであるにもかかわらず、正社員に比べ賃金が低いのは不当であると、正社員との賃金格差分の支払を求め争った事件がありました。（丸子警報機器事件平成8年3月15日判決）

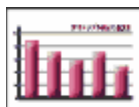
裁判所は、臨時社員の労働内容は正社員と全く同じであり、このような場合、会社は臨時社員に正社員となる途を用意するか、正社員に準じた年功序列の賃金体系を設けるべきであるのに、正社員との顕著な賃金格差を維持拡大しつつ長期間の雇用を継続したことは均等待遇の理念に反し違法として、同じ勤続年数の正社員の8割までの賃金差額の支払いを命じました。

助成金の活用 !!

短時間労働者均衡待遇推進等助成金（パートタイム助成金）



正社員との共通の処遇制度の導入、パート労働者の能力、職務に応じた処遇制度の導入、正社員への転換制度の導入等、パート労働者の処遇向上の取り組みを支援する助成金を活用することもできます。詳細はお問い合わせ下さい。



まず、その「決断」の前にご相談ください！
労使トラブル無料診断受付中 <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

