

21世紀型企业への転換を図る

パートタイム労働法（その2）

改正パートタイム労働法

【比較表】 パート区分に応じて講じる措置

今回改正・施行されたパートタイム労働法への対応を進めるうえでは、御社の正社員と雇用しているパートタイマーを比較し、改正法で言うどの区分（a～d）に該当するのかを判断することはもちろん、その区分に応じてどのような配慮が必要なのかを理解しなければなりません（※ パート区分の判断については、前月号のフローを参考にしてください）

正社員と比較して… ↓	パート区分	賃 金		教育訓練		福利厚生	
		職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当・家族手当・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの (キャリアアップのための訓練など)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの (慶弔休暇、社宅の貸与等)
正社員と同視すべきパート	区分 a	◎	◎	◎	◎	◎	◎
職務と人材活用の仕組みが正社員と同じパート	区分 b	□	—	○	△	○	—
正社員と職務が同じパート	区分 c	△	—	○	△	○	—
正社員と職務が異なるパート	区分 d	△	—	△	△	○	—

◎：パート等であることによる差別的取扱いの禁止（正社員同様の取扱いをしなければなりません）

○：実施義務・配慮義務

□：正社員と同一の方法で決定する努力義務

△：職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

—：改正法における対応義務はありません



賃金の決め方〈改正法第8条〉

Point

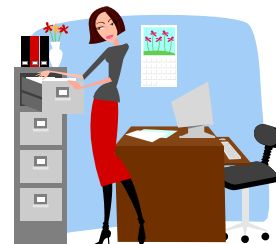
区分aの「正社員と同視すべきパート労働者」は、賃金（手当・退職金等を含む）を社員と同様の待遇にシなくてはなりません。

解説

社員と同様の待遇にするパート労働者の賃金は、社員とパート労働者を同じ「モノサシ」で評価し、賃金を決定シなくてはなりません。パート労働者の賃金が時間給であれば、時間単価は社員の賃金を時間単価に直したものとシになることを意味シます。

区分a以外に該当シる場合は、パート労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案シて賃金を決定シる努力義務があります。なお、客観シ的な基準を決め、「パートは一律800円」などの基準がない決め方、「Aさんは頑張っているから900円」といった主観シ的な決め方をせず、職務の内容、難易度、責任等に応ジて賃金を決定シるよう努めなくてはなりません。

また、パート労働者に一定の権限や、パート労働者をまとめるリーダー的な役割などを与えている会社で、職務手当やリーダー手当等を支給シている場合は、人事考課等の判断基準を整備シるよう努めなくてはなりません。



労働条件について文書で明示シる〈改正法第6条〉

労働基準法では、正社員だけでなくパート労働者にも、労働条件を文書で明示シることが義務づけられていますが、さらに、今回の改正パート労働法では、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した（違反は10万円以下の過料となります）。



よくある質問

- Q 昇給、賞与は、会社の業績やパート労働者の勤務成績により決めていますが、どのように明記するのでしょうか？
- A 労働条件の記載は「有」として、「会社の業績と本人の勤務成績によっては支給シないことがある」とシします。

Q 退職金はパート労働者の勤続年数により支給を決めていますが、どのように明記するのでしょうか？

A 労働条件の記載は「有」として、「勤続年数 5 年未満は支給しない」などと明記します。

Q 通知は本人に直接しなくてはいけないのですか？

A 電子メールや FAX で明示することも可能です。受信確認メール、FAX 受領の返信をもらうなど、後日トラブルにならないように記録を残しておくといいでしょう。

労働条件決定に関する説明を行う〈改正法第 13 条〉

今回の改正により、雇入れ後、パート労働者が待遇を決定するにあたって考慮した事項の説明を求めた場合は、その説明を行うことが義務化されました。以下の項目は、説明義務のある事項ですが、これ以外については説明するよう努めることになっています。

なお、パート労働者が納得するまで説明することは義務付けてはいませんが、パート労働者が不満を持って働いていては、生産性の向上は望めません。合理的な説明ができるようパートタイマーの就業に関する規程を整備しておきましょう。

【説明義務のある事項】

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



よくある質問

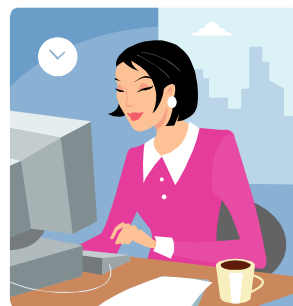
Q 同じ時期に入社した M さんの時給は 1,000 円なのに、どうして私は 900 円なの？

A 職種によって異なります。経理補助は時給 1000 円、総務補助は時給 900 円としています。

Q 時給はどうやって決まったのですか？

A 「パートは時給 800 円に決めています」

「パート」といった身分だけで賃金を決定している場合は、説明の義務を果たしているとはいえません。賃金は、職務内容、職種、勤務時間帯などを勘案して、賃金に差をつけているので、仕事の内容等が変わると、賃金も仕事内容に応じて決定しているなど、その基準を示す必要があります。



労使トラブルの発生予測度合・労使トラブル回避度を診断

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