

21世紀型企业への転換を図る

■ 非正規社員のキャリアアップを図る！②

～ パートタイム労働法を再確認 ～

パートタイム労働法の遵守は、雇用環境が整備されること !!

平成20年4月に改正されたパートタイム労働法の目的は、ますますの少子高齢化、労働力人口減少社会で、パート社員がその能力を有効に発揮することができるような雇用環境を整備するためでした。

しかし、このパートタイム労働法は、労働基準法のような強行・絶対法規ではなく、相対法規として、発生した問題に対して「どうなのか？」という判断基準を示した内容が多いものとなっています。よって、悪意ではなく企業が守りきれていない事項があったり、あるいは、意識すらしていない事項があるかもしれません。

パート社員のキャリアアップを図るための基盤である雇用環境を整備するために、今一度パートタイム労働法の主要部分をおさらいしておきましょう。



雇い入れ後も待遇について説明をされていますか？

雇い入れ時は、労働基準法により労働条件の明示を文書の交付により行うことが義務付けられていることはご存じだと思いますが、パート社員には、**昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無**についても、文書等（パート社員が希望した場合は、電子メールやファクシミリでも可）による明示が義務付けられており、違反の場合は**過料（10万円）**に処せられます。

また、雇い入れ後、パート社員から求められたときは、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務義務付けられています。

説明義務が課せられている事項

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



チャンスを与えましょう … たとえば

- ◇ 正社員・契約社員を募集する場合には、その募集内容を既に雇用しているパート社員にも周知する。
- ◇ 正社員・契約社員のポストを社内公募する場合には、既に雇用しているパート社員にも応募する機会を与える。
- ◇ パート社員が正社員・契約社員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。



法律では、「パート社員から求められたときは…」となっていますが、あらかじめ企業から積極的な説明ができるような仕組みを作っておくことが重要だと思います。

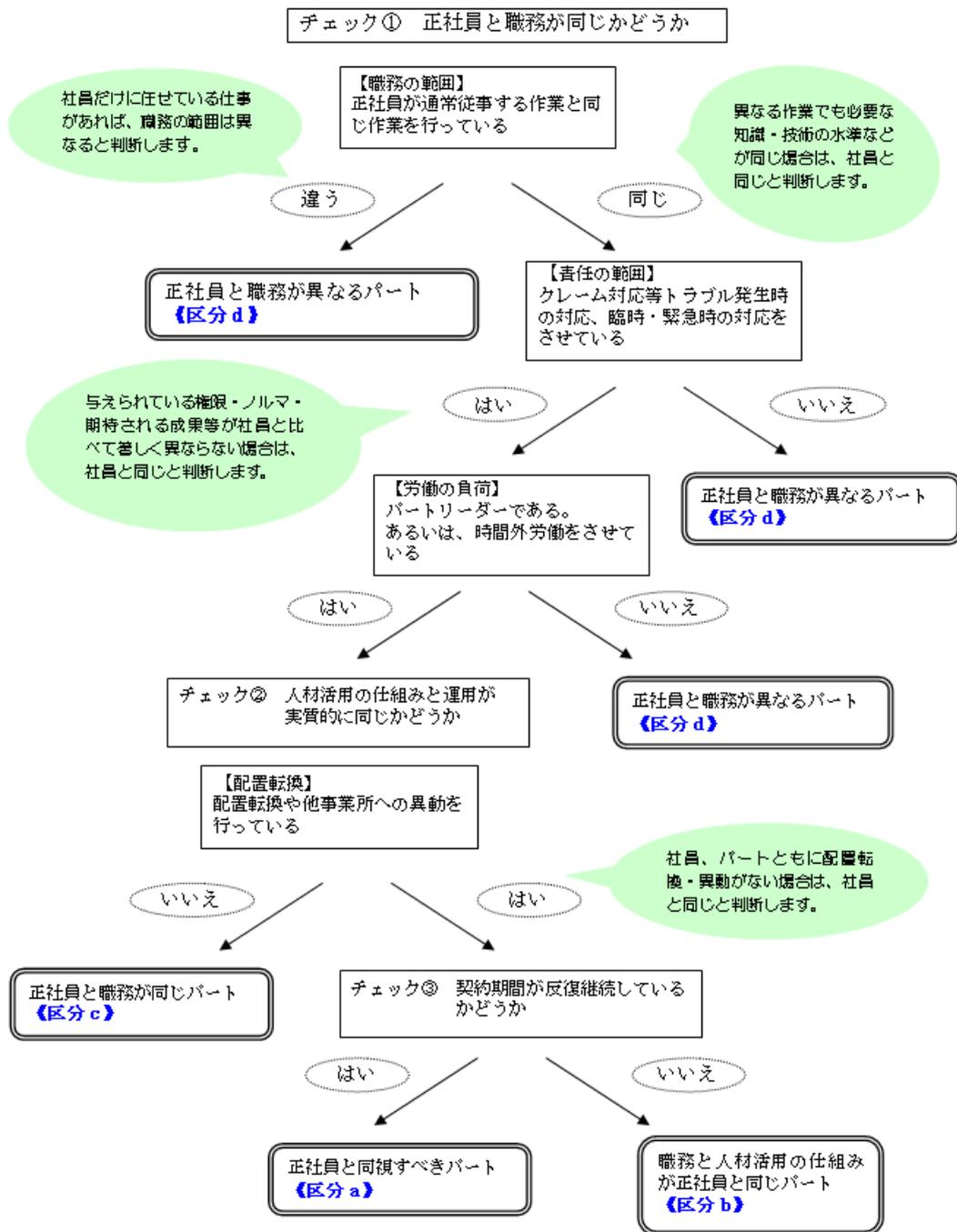
少なくとも、「説明しにくい」「説明できない」ということはないようにしておきましょう。

待遇は働き方に応じて決定しましょう！

パート社員の働き方は、繁忙期などに一時的に働く場合から、正社員と同様の仕事に従事し長期間働く場合までさまざまです。

法律では、その待遇を、正社員との働き方の違いに応じて、均等を図るための措置を講じるよう規定しています。

具体的には、“職務の内容”、“人材活用の仕組みや運用等”、“契約期間”、この3つの要件が正社員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しています。



パート社員の待遇決定 !!

前ページのフローに従ってチェックしてみると、自社のパート社員に対して、「どこまでの措置を講じなければならないのか」がわかると思います。

3つの要件をすべて満たす
職務と人材活用の仕組みが社員と同じ
職務だけが社員と同じ
3つの要件をどれも満たさない

《区分a》 = 「正社員と同視すべきパート社員」
《区分b》
《区分c》
《区分d》

※対象となる賃金は、基本給、賞与、役付手当など職務の内容に密接に関連するものです。

《区分a》 「正社員と同視すべきパート社員」は、賃金（手当・退職金等を含む）、教育訓練、福利厚生について、社員と同様の待遇にしなくてはなりません。

《区分b》 賃金（手当・退職金等は除く）は、社員と同一の方法で決定する努力義務があります。教育訓練、福利厚生については、社員と同様の待遇にする実施義務があります。

※たとえば、正社員と同じ賃金表を適用する、正社員が職能給であれば、パート社員も職能給とするなど給与制度を揃え、同じ評価基準により賃金を決定することをいいます。

《区分c》 賃金（手当・退職金等は除く）は、職務内容、成果、能力、経験等を勘案する努力義務があります。教育訓練、福利厚生は、社員と同様の待遇にする実施義務があります。

※たとえば、パート社員の賃金を一律に決定するのではなく、職務の内容や経験に応じて賃金を決定することをいいます。

《区分d》 賃金（手当・退職金等は除く）、教育訓練は、職務内容、成果、能力、経験等を勘案する努力義務があります。福利厚生は、社員と同様の待遇にする実施義務があります。

苦情の申し出に対応されていますか !

パート社員から苦情の申し出を受けたときは、企業内で自主的な解決を図ることが努力義務となっています。どこかの団体のように“苦情を揉み消す”ようなことはされないとはいえませんが、重要なのは管理職の意識です。暗にパート社員を軽んじるようなことがあるようだと大変危険ですので、「パート社員の待遇に関する説明義務」があること、と併せて、苦情への対応も真摯に行うように指導しておきましょう。

なお、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、指導または勧告、「均等待遇調停会議」による調停が設けられていますので、労使ともに利用することができるようになっていきます。

対象となる紛争は、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、となっており、まさにパートタイム労働法そのものが基準となっています。

いずれにいたしましても、全てのパート労働者に対して、より良い労働条件が提示できるように、職場環境の改善を進めることが先決です。

労働基準監督署への是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864