

## <号外版>

平成20年  
改正パートタイム労働法特集号



# 社会保険労務士 朝比奈事務所NEWS

ご連絡先：〒102-0073  
東京都千代田区九段下1-3-4 九段清新ビル4F  
電話：03-5212-2192 FAX：03-5212-2299  
e-mail: asahina@sr-asahina.jp  
URL: http://www.sr-asahina.jp

## 改正パートタイム労働法の 注意事項

### ◆労働条件の文書交付義務

会社は、労働基準法により社員を雇い入れたときは、「契約期間」、「仕事をする場所と仕事の内容」、「始業・就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。これに加えて、パートタイム社員を雇い入れたときは、速やかに、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」の3点を文書の交付等により明示することが義務付けられました。違反の場合は10万円以下の過料となりますので注意が必要です。

### ◆待遇の決定について説明義務

会社は、雇用するパートタイム社員から求めがあったときは、そのパートタイム社員の待遇を決定するに当たり考慮した事項を説明することが義務化されます。具体的な内容としては、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、正社員への転換を推進するための措置です。

#### 一例えばー

パートタイム社員より常用社員との賃金や賞与の有無、待遇の格差について、説明を求められた場合、「あなたはパートタイム社員だから賃金は〇〇円で、賞与もありません。」という説明では責任を果たしているとは言えず、正社員の仕事内容に比べて、そのパートタイム社員の仕事内容が軽易であり責任の程度も低く、労働時間も短いものであることから、

「職務の内容」を勘案して賃金に差を設けており、また賞与についても支給していないというような説明が求められます。あらかじめ、正社員とパートタイム社員の就業規則を別途作成し、労働条件、職務内容を明確に区分することが重要です。

### ◆正社員への転換の推進

会社は、正社員への転換を推進するため、その雇用するパートタイム社員について、次のいずれかの措置を講じることが義務化となります。

- 正社員を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム社員に周知する。
- 正社員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社員にも応募する機会を与える。
- パートタイム社員が正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。
- その他正社員への転換を推進するための措置

#### 一例えばー

ハローワークに正社員の募集求人を出す場合、あわせてその募集案内を事業所内でも掲示して、パート社員に周知する。  
※但し、これは正社員として働くことを希望するパートタイム社員に正社員になるチャンスを与えることが目的であり、優先的に採用しなければならないということはありません。

### ◆均等待遇の確保の推進

パートタイム社員は、繁忙期に一時的に働く方から正社員と同様の仕事に従事し長期間働く方までその働き方は様々です。このためこの改正法では、パートタイム社員の待遇を正社員と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に規定されています。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り扱いについて規定されています。

時的に働く方から正社員と同様の仕事に従事し長期間働く方までその働き方は様々です。このためこの改正法では、パートタイム社員の待遇を正社員と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に規定されています。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り扱いについて規定されています。

- 賃金（基本給、賞与、役付手当等）は、パートタイム社員の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努めてください。
- 教育訓練は、職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに応じて実施するよう努めてください。
- 福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会をパートタイム社員に対しても与えるよう配慮してください。

#### 一具体的な判断の仕方ー

正社員とパートタイム社員が**3つの要件**について、同じかどうかの判断の仕方をあげてみます。

#### ◆職務内容の判断の仕方◆

- |   |   |
|---|---|
| ① | 業種の種類は、どうか。例えば、正社員は、営業職でパート社員は事務職の場合は、職務内容は異なります。               |
| ② | 業種が同じ場合、通常に従事する業務の内容の中で、その社員の必要不可欠な業務、業務の成果が企業業績や評価などに大きな影響を与える |



- |   |  |
|---|--|
|   | 業務、社員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比較します。この内容が異なる場合は、職務内容は異なります。  |
| ③ | 業務の内容が同じ場合、その業務の責任の程度が著しく異なるかどうかで判断します。<br>具体的には、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る役割、トラブル発生や臨時・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ます。これについては、役職名などでは判断せず、実態により判断します。<br>また時間外労働の有無についても考慮します。ここで、著しく異なる場合は、職務内容は異なることとなります。 |

【例】ある飲食店の板前A（パートタイム社員）と板前B（正社員）とでは、板前ということ、職種は同じですが、Bには板前としての優れた技術があり、その飲食店の業績に大きな影響を与えています。この場合、職務は異なると考えられます。

#### ◆人材活用の仕組みや運用の判断◆

- |   |  |
|---|--|
| ① | 正社員とパートタイム社員の転勤有無について、比較します。実際に転勤したかどうかだけではなく、将来にわたって転勤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をもとに判断します。転勤の有無が異なる場合は、「異なる」と判断します。 |
| ② | 転勤の有無が同じか、有で同じ場合、転勤範囲を比較   |

- |   |  |
|---|--|
|   | してください。全国転勤、エリア限定の転勤などを比較して下さい。範囲が異なる場合は「異なる」と判断します。 |
| ③ | 職務内容の変更と配置変更の有無を比較して下さい。異なる場合、「異なる」と判断します。           |
| ④ | 職務内容の変更と配置の変更の範囲（経験部署の範囲）を比較して下さい。                   |

【例】ある製造業の会社では、事業所が1つのため転勤は無く、この会社で、正社員もパートタイム社員も人事異動、配置変更はありませんので、同じ取り扱いになっています。しかしながら、人材活用の方針として、正社員が担当する製造機械を定期的に変更させ、社内横断的なプロジェクトチームに参加させるなど、様々な業務経験を積み育てることにしていますが、パートタイム社員には通常と同様に取り扱っていません。このような場合、雇用されている期間に経験する職務の範囲が正社員のほうが広く、人材活用の仕組みや運用などが異なると考えられます。

#### ◆契約期間◆

- |   |   |
|---|---|
| ① | 正社員は契約期間の定めのない労働契約、パートタイム社員は、期間の定めがあります。この場合、契約期間異なります。しかしながら、期間の定めがある労働契約であるが、反復更新によって実質的に期間の定めのない労働契約と変わらない雇用関係の場合は、正社員と同様の実態にあると判断します。 |
|---|---|

一判断結果による改善一  
判断した結果、職務内容と人材活用

の仕組みや運用が同一で契約期間のみ異なる場合、会社は正社員との均衡を考慮しパートタイム社員の職務内容、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。教育訓練については、職務内容が同じ場合、機会を正社員と同様に実施することが**義務化**されます。福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室については、働き方にかかわらず、すべてのパートタイム社員に利用の機会を与えるよう配慮することが**義務化**されます。

### ◆差別的取扱いの禁止

すべての待遇について、パートタイム社員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。会社は、職務の内容、人材活用の仕組みや運用が全雇用期間を通じて、正社員と同一のパートタイム社員であって、期間の定めのない労働契約を締結している者については、パートタイム社員であることを理由として、その待遇について、差別的取扱いをしてはなりません。待遇とは具体的には、賃金の決定をはじめ、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他すべての待遇です。期間の定めのない労働契約には、反復更新によって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認められる有期契約を含みます。

#### 一例えばー

正社員と同じ状態のパートタイム社員の場合、基本給について、1時間当りの金額が同額になるように設定する必要があります。また賞与や退職手当についてもパートタイム社員だからという理由で差別的な取扱いは出来ません。