

## パートタイム労働法のポイント

### パートタイム労働者を1人でも雇っている事業主の方は

#### 1 雇入れの際、労働条件を文書などで明示してください。[法第6条]

パートタイム労働法で明示が義務付けられているのは次の4項目です。

①「昇給の有無」、②「退職手当の有無」、③「賞与の有無」、④「相談窓口」

#### 2 雇入れの際、雇用管理の改善措置の内容を説明してください。[法第14条第1項]

説明義務が課せられるのは、法第9条から第13条までの規定に基づき、会社が実施する措置の内容です。具体的には、以下の項目になります。

「待遇の差別的取扱い禁止」、「賃金の決定方法」、「教育訓練の実施」、「福利厚生施設の利用」、「通常の労働者への転換を推進するための措置」

#### 3 雇入れ後、パートタイム労働者から求めがあったときは、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してください。[法第14条第2項]

#### 4 パートタイム労働者からの相談に対応するための体制を整えてください。[法第16条]

#### 5 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を整えてください。[法第13条]

### パートタイム労働者と通常の労働者の均衡（バランス）のとれた待遇のために

#### 6 パートタイム労働者の待遇と通常の労働者の待遇に差を設ける場合は、その差は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理と認められるものであってはなりません。[法第8条]

#### 7 賃金（基本給、賞与、役付手当等）は、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決定するよう努めてください。[法第10条]

#### 8 教育訓練は、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに応じて実施するよう努めてください。[法第11条第2項]

#### 9 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労働者に対しても与えるよう配慮してください。[法第12条]

### さらに、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は、

#### 10 職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施してください。[法第11条第1項]

### さらに、働き方が通常の労働者と同じ状態のパートタイム労働者については、

#### 11 すべての待遇についてパートタイム労働者であることを理由に通常の労働者と差別的に取り扱うことは禁止されています。[法第9条]

### パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合は、

#### 12 事業主の方はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努めてください。[法第22条]

#### 13 パートタイム労働者と事業主の間の紛争の解決を援助するため、「都道府県労働局長による紛争解決援助」と「調停」が整備されています。[法第24条、第25条]