

パートタイム労働法のポイント

※パートタイム労働法の対象となる「パートタイム労働者」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の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」です。

(「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」等の名称の如何にかかわらず、上記に当てはまれば「パートタイム労働者」として、パートタイム労働法の対象となります。)

○労働条件に関する文書の交付等（第6条）

パートタイム労働者を雇い入れる際には、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」等の労働条件を、文書で明らかにしなければいけません。

○差別的取扱いの禁止（第8条）

正社員と同じ働きをしているパートタイム労働者(注)には、正社員と差別のない待遇をしなければいけません。

(注)正社員と同じ働きをしているパートタイム労働者とは？

①職務内容(業務の内容と責任)、②人材活用の仕組みや運用などが正社員と同一であって、③無期または無期と同視できる労働契約を締結しているパートタイム労働者をいいます。

○賃金の決定方法（第9条）

パートタイム労働者の賃金は、正社員とのバランスを考慮しつつ、職務内容や成果、意欲、能力、経験等の要素を勘案する等により決定することとされています。

○教育訓練（第10条）

正社員と職務内容が同じパートタイム労働者は、職務の遂行に必要な能力を得るために正社員に実施されている研修などを、受けられるようにしなければいけません。

○福利厚生施設（第11条）

正社員が利用できる福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)について、パートタイム労働者も利用できるよう配慮しなければいけません。

○通常の労働者への転換（第12条）

事業主は、パートタイム労働者が正社員に転換できるチャンス(正社員募集への応募、正社員登用試験の受験など)を設けることとされています。

○待遇の決定に当たって考慮した事項の説明（第13条）

雇い入れた後、パートタイム労働者から求めがあったときは、そのパートタイム労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項について説明をしなければいけません。