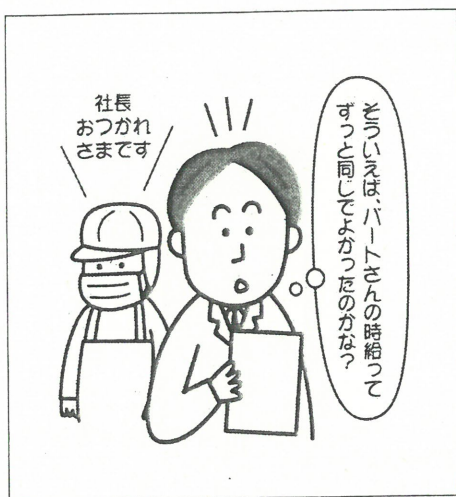




せん。採用時と同額の
時給を払っています
が、このままでよいで
しょうか。

A パートタイム
労働法では、パ

Q 当社のパート
は正社員の指示
の下に補助的な仕事を
しています。正社員は
人事異動、役職登用が
ありますが、パートに
は異動も役職もありま



パートタイム労働者の賃金の決め方

の働き・貢献を評価
する要素である「職務
の内容、成果、意欲、
能力、経験など」を勘
案して決定することが
努力義務とされてい
ます。

客観的な基準に基づ
かない事業主の主観
や、「パートは一律〇
〇円」といった、パー
トタイムだからとい
う理由で決定するの
は、職務内容や能
力のレベルに応じて段
階的に設定するなど、
働きや貢献に応じて決
定するよう努めてくだ
さい。

賃金決定の際にどの
要素を勘案するかは、
各企業に委ねられてい
ますが、合理的な説明
ができるような決定方
法にしましょう。

また、正社員とパー
トタイムの職務内容
を比較して、少なくと
も一定期間、人材活用
の仕組みや運用が同じ
場合は、その期間につ
いて、賃金を正社員と
同一方法で決定する努
力義務があります。

今年4月1日から改
正パートタイム労働法
が施行されます。改正
法では、通勤手当のう
ち「職務の内容に密接
に関連して支払われ
る」ものについては均
衡確保の努力義務の対
象となります。例えば
距離や実費に関係なく

一律に金額を支払う場
合で、実態としては職
務関連賃金の一部とし
て支払われる場合が該
当します。

当

当

当

当