

## 今後ご議論いただきたい項目（案）

### 1 労働条件の明示等

- (1) 労働条件の明示
- (2) 就業規則の整備

### 2 均衡処遇の確保

- (1) 短時間労働者の態様に応じた均衡処遇
- (2) 処遇の範囲
  - ア 賃金（基本給、賞与、諸手当、退職金）
  - イ 昇進、昇格
  - ウ 教育訓練
  - エ 福利厚生

### 3 通常の労働者への転換

- (1) 通常の労働者への応募機会の付与
- (2) 通常の労働者への転換制度の導入

### 4 労使の話合いの促進・紛争解決

- (1) 処遇に関する説明
- (2) 苦情処理・紛争解決

### 5 短時間雇用管理者

### 6 その他

所定労働時間が正社員とほとんど同じパート労働者

# パート労働指針上求められている 短時間労働者に対する措置

参考

すべての短時間労働者

職務が同じ短時間労働者

職務、及び人材活用の仕組み、運用等が実質的に異なる短時間労働者

通常の労働者と異なる程度を踏まえつつ、その意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡を図る

通常の労働者と処遇の決定方法を合わせる等の措置を講じた上で当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することにより、通常の労働者との均衡の確保を図る

「処遇の決定方法を合わせる」とは、賃金等の処遇の決定方法を同じにすることであり、例えば、賃金については通常の労働者と短時間労働者で同じ体系の賃金表を適用すること、支給基準、査定や考課の基準、支払形態を合わせることである。

労働者保護法令の遵守、及び就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した処遇

## 1 適正な労働条件の確保

**労働条件の明示、就業規則の整備** 等賃金、賞与及び退職金については、その就業の実態、通常の労働者との均衡を考慮して定めるよう努める。

## 2 教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善

教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への応募機会の付与等、転換に関する条件の整備等

## 3 職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置の実施

## 4 労使の話し合いの促進のための措置の実施

処遇に関する説明、意見聴取機会の確保、苦情処理

## 5 **短時間雇用管理者の選任**

(注) 赤字はパート労働法上も規定が置かれている。