

# パート社員に能力を 発揮してもらうための3ポイント

パート社員にその能力を一層有効に発揮してもらうためには、働きや貢献に見合った待遇とすることが重要です。

そのためには、パートタイム労働法が求める、以下の3ポイントを意識することが大事です。

## ポイント1 働きや貢献に見合った待遇にする

パート社員は、すでに雇用者全体の4人に1人を占め、役職者になる人もいます。しかし一方では、その働きや貢献に見合った待遇が得られていない、といった問題もあります。そのため、パート社員だからというだけで、一律に待遇を決めるのではなく、**働きや貢献に応じて待遇を決定しよう**、というのがパートタイム労働法のねらいです。

## ポイント2 パート社員と正社員を均衡待遇とする

パートタイム労働法では、パート社員の待遇について、正社員との働き方の違いに応じた「均衡（バランス）」待遇とすることを求めています。

働き方の違いは、次の3つの要件で比較します。

- ①職務の内容（業務の内容と責任の程度）
- ②人材活用の仕組みや運用など（転勤や配置変更の有無及び範囲）
- ③契約期間

パート社員や正社員の待遇は、様々な要素を勘案し決められていますが、このマニュアルでは、①について説明しています。

## ポイント3 パート社員への説明責任を果たす

パートタイム労働法では、事業主は、パート社員から求められたときには、その待遇を決定するに当たって考慮したことを説明しなければならない、としています。

その際、**職務分析・職務評価で整理・比較した職務の内容を示せば、職務の内容に基づく根拠のある説明ができます。**

## パートタイム労働法が求めるものとは？

パートタイム労働法では、パート社員を3つの要件で「通常の労働者」(\*)と比較し、待遇面で均衡をとることとしています。具体的には、賃金、教育訓練、福利厚生などについて、下表の措置を講じることを求めています。

\*「通常の労働者」とは、事業所において、社会通念にしたがい「通常」と判断される労働者のことです。「正社員」「正職員」など、いわゆる正規型の労働者などを意味します。

\*「通常の労働者」より、1週間の所定労働時間が短い労働者が、「パートタイム労働者」です。

【パートタイム労働者の態様】 通常の労働者と比較して			賃金		教育訓練		福利厚生	
職務の内容 (業務の内容 及び責任)	人材活用の仕組みや 運用など(人事異動 の有無及び範囲)	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に 必要な能力 を付与する もの	左以外のもの (キャリアアッ プのための訓 練等)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの (慶弔休暇、 社宅の貸与 等)
①通常の労働者と同視すべき パートタイム労働者								
同じ	全雇用期間を 通じて同じ	無期or反復更 新により無期 と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
②通常の労働者と職務の内容と人材活用の 仕組みや運用などが同じパートタイム労働者								
同じ	一定期間は 同じ	—	□	—	○	△	○	—
③通常の労働者と職務の内容が同じ パートタイム労働者								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
④通常の労働者と職務の内容も異なる パートタイム労働者								
異なる	—	—	△	—	△	△	○	—

(講じる措置)

◎・・・パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止

○・・・実施義務・配慮義務

□・・・同一の方法で決定する努力義務

△・・・職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

通常の労働者と職務の内容が異なるパートタイム労働者(④の者)についても、通常の労働者との均衡待遇に努めてください。