

2. 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 雇い入れの際、労働条件を文書などで明示してください | 4 ページ |
| ② 雇い入れ後、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 | 6 ページ |
| ③ 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ととのえてください | 25 ページ |

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、

- | | |
|---|--------|
| ④ 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 | 17 ページ |
| ⑤ 教育訓練は、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 | 20 ページ |
| ⑥ 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 | 21 ページ |

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、

- | | |
|---|--------|
| ⑦ 人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と一定期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努めてください | 18 ページ |
| ⑧ 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 | 20 ページ |

さらに、退職までの長期にわたる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、

- | | |
|---|--------|
| ⑨ 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差別的に取り扱うことは禁止されています | 22 ページ |
|---|--------|

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、

- | | |
|---|--------|
| ⑩ 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 | 28 ページ |
| ⑪ 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 | 29 ページ |

3. パートタイム労働法の概要

1. 労働条件の文書交付等

雇い入れの際、労働条件を文書などで明示してください

パートタイム労働は短時間の勤務ということから多様な働き方があり、雇い入れ後に労働条件について疑義が生じトラブルになることも少なくありません。このため、雇い入れの際、特にトラブルになりやすい3つの事項について、文書の交付などにより明示することが義務付けられています。

第6条のポイント [対象者：すべてのパートタイム労働者]

1. 事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、速やかに、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を文書の交付等により明示しなければならない。
→違反の場合は10万円以下の過料
2. 事業主は、1の3つの事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。

- 労働基準法では、パートタイム労働者も含めて、労働者を雇い入れる際には、労働条件を明示することが事業主に義務付けられています。特に、「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについては、文書で明示することが義務付けられています。（違反の場合は30万円以下の罰金に処せられます。）
- パートタイム労働法では、これらに加えて、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」の3つの事項について、文書の交付など（パートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可能）により、速やかに、パートタイム労働者に明示することが義務付けられています。
- 「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときのみならず、労働契約の更新時も含みます。
- 違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、パートタイム労働者1人につき契約ごとに**10万円以下の過料**の対象となります。