

Q & A

Q1. 当社では、経理部のパートタイム労働者は通常の労働者の指揮のもとで、補助的な業務を中心に仕事をしてもらっています。人材活用の仕組みや運用などについては、通常の労働者が人事異動でいろいろな部署を経験することにより昇進するのに対し、パートタイム労働者は採用時と同じ部署で同じ仕事を続けてもらっています。現在パートタイム労働者の基本給は、採用時と同じ額を払っているのですが、このままではパートタイム労働法違反となるのでしょうか？

A. 法第9条第1項は、パートタイム労働者の賃金について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、そのパートタイム労働者の働き・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ように努めることを求めていますので、パートタイム労働者の働き・貢献を評価する賃金の決定方法へと見直すよう努めなければなりません。

実際、賃金の決定の際にどの要素を勘案するかは、各企業にゆだねられていますが、法第13条にもとづきパートタイム労働者は自分の賃金の決定にあたって事業主が考慮した事項について説明を求めることができますので、説明を求められた際、合理的な説明ができるような決定方法をとるべきでしょう。

なお、この場合は、人材活用の仕組みや運用などが異なりますので、法第9条第2項の適用はありません。

Q2. 法第9条第1項に規定されている「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」とはどういうことですか？

A. 「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」とは、例えば、通常の労働者の賃金が経験に応じて上昇する決定方法となっているならば、パートタイム労働者についても経験を考慮して賃金決定を行うことが考えられます。

Q3. 当社(スーパーマーケット)では、これまでパートタイム労働者には、見習いから始まり、売場の補助業務及び定型業務までしか任せてきませんでした。今後はパートタイム労働者も、通常の労働者と同様売場長、副店長、そして店長まで昇進し、同じ仕事を任せる人事システムを導入する予定です。新しいシステムを導入するにあたって、パートタイム労働者の賃金はどのように決定すればいいのでしょうか？

A. 新しいシステムでは、売場長から店長までの間パートタイム労働者と通常の労働者の職務の内容、人材活用の仕組みや運用などが同一ですので、法第9条第2項の適用があり、その賃金の決定方法は通常の労働者とパートタイム労働者とで同一であるよう努めなければなりません。

職務の内容に密接に関連する賃金については、できれば同一の賃金表を適用して決定し、その結果、通常の労働者とパートタイム労働者の賃金の差が所定労働時間の違いによるもののみとなるように努めてください。