

## 4 .パートタイム労働指針の概要

パートタイム労働指針は、パートタイム労働法第14条に基づき、事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために定められています。指針の全文は56ページをご参照ください。

### 1. 労働関係法令を遵守してください

パートタイム労働者の適正な労働条件の確保および雇用管理の改善等のための措置を講じる際の基本的な考え方の1つ目は、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法、労災保険法などの労働者保護法令を遵守するということです。関係法令の内容については37ページから解説しています。

### 2. 労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益変更することは許されないことに留意してください

雇用管理を見直す際、通常の労働者、パートタイム労働者にかかわらず、労働者の労働条件を合理的な理由なく、事業主の一存で一方的に不利益に変更することは、許されません。

労働条件の変更を労働契約によって行う場合には労働者との合意が必要ですし、就業規則によって行う場合には各労働者の同意までは求められませんが、その内容の相当性や労使交渉等の事情に照らして合理的なものである必要があります。

いずれにしても、労働条件を見直す際は、労働者とよく話し合ってください。

### 3. フルタイムで働く「パート」と呼ばれる方にも法の趣旨が考慮されるべきであることに留意してください

フルタイムで働く方については、「パート」などこれに類する名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはなりません。これらの方についても、雇用管理にあたってこの法律の趣旨が考慮されるべきであることに留意してください。

### 4. 労働時間について配慮するよう努めてください

パートタイム労働者の多くは、家庭生活との両立などのために、短時間かつ自己の都合に合う一定の就業時間帯を前提として勤務しているため、フルタイムの労働者に比べて一般的に時間の制約が厳しく、残業も困難です。事業主は、このような事情を十分考慮して労働時間・労働日の設定・変更を行うとともに、できるだけ所定労働時間を超えた残業、所定労働日以外の日の労働をさせないように努めてください。