

5. 退職手当や通勤手当などについても均衡を考慮するよう努めてください

パートタイム労働法第9条では、賃金のうち、職務に密接に関連する基本給、賞与、役付手当などについて、その決定方法が規定されていますが、職務に密接に関連しない賃金、例えば退職手当、通勤手当などについても、パートタイム労働者の就業の実態や通常の労働者との均衡などを考慮して定めるよう努めてください。

職務の内容に密接に関連する賃金 <ul style="list-style-type: none">・基本給・賞与・役付手当等の勤務手当、精勤手当	職務の内容に密接に関連しない手当 <ul style="list-style-type: none">・退職手当・通勤手当・家族手当等
法第9条で規定	指針で規定

6. 福利厚生についても均衡を考慮するよう努めてください

パートタイム労働法第11条では、給食施設、休憩室、更衣室の福利厚生施設について、パートタイム労働者にも利用の機会を与える配慮義務が規定されていますが、これら以外、例えば、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の福利厚生施設の利用や事業主が行うその他の福利厚生の措置についても、パートタイム労働者の就業の実態や通常の労働者との均衡などを考慮して取り扱うよう努めてください。

とりわけ福利厚生については、多種多様なものがあり、パートタイム労働者の就業の実態も多様であることを踏まえ、一律に取り扱うよりも個々の事情に応じた対応が求められる場面も多いと考えられます。

7. パートタイム労働者との話し合いを促進するよう努めてください

- (1) 事業主は、パートタイム労働者を雇い入れた後、当該パートタイム労働者から求めがあったときは、パートタイム労働法第13条で定める事項（第6条から第12条第1項の措置）に関してその決定に当たって考慮した事項を説明する義務が規定されていますが、これら以外のパートタイム労働者の待遇にかかる事項についても、説明するよう努めてください。
- (2) パートタイム労働者の雇用管理の改善などの措置を講じるときは、パートタイム労働者の意見を聴く機会を設けるなどの適当な方法を工夫するよう努めてください。
そのための方法としては、例えば、職場での労使協議、職場懇談会、意見聴取、アンケートなどが考えられます。事業所の実情に応じて、パートタイム労働者の意見を聴くことができる方法を工夫するよう努めてください。
- (3) パートタイム労働法第19条では、パートタイム労働者からパートタイム労働法で事業主が講じることが義務とされている事項に係る苦情の申し出を受けたときは、事業所内の苦情処理機関などを活用するなどして、自主的な解決を図る努力義務が規定されていますが、これらの事項以外にかかる苦情についても事業所内で自主的に解決を図るよう努めてください。