

# パート法及び パート指針の参照事項

パート法は、フルタイム有期契約労働者には直接適用されませんが、パート指針においてその趣旨が考慮されるべきであるとされています。

## 1 労働条件の明示等について

- 事業主は、有期契約労働者を雇い入れたときは、速やかに、昇給の有無、退職手当の有無及び賞与の有無を文書の交付等により明示するべきです。また、これら以外の事項についても、文書の交付等により明示するように努めるべきです。



パート法  
第6条参照

- 事業主は、有期契約労働者から求めがあった場合には、その待遇を決定するにあたって考慮した事項を説明するべきです。



パート法  
第13条参照

## 2 賃金等について

- 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しながら、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、賃金(基本給、賞与、職務に関連する手当)を決定するよう努めるべきです。



パート法  
第9条  
第1項参照

- 退職手当、通勤手当等職務に密接に関連して支払われるもの以外の手当についても、就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるよう努めるべきです。



パート指針  
第3の1(2)参照

### 3 福利厚生について

- 事業主は、通常の労働者が利用できる福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室については、有期契約労働者も利用できるよう配慮すべきです。



パート法  
第11条参照

- 上記の他、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等を目的とした福利厚生施設の利用及びその他の福利厚生の措置についても、有期契約労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した取扱いをするよう努めるべきです。



パート指針  
第3の1(3)参照

### 4 苦情処理体制の整備について

- 事業主は、有期契約労働者から賃金、教育訓練、福利厚生等に関して、苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(注6)に対し、当該苦情の処理を委ねるなどして自主的な解決を図るように努めるべきです。

注6 苦情処理機関とは事業主を代表する者と当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の苦情を処理するための機関をいいます。




パート法  
第19条参照



上記の項目について不明な点がある場合は、  
事業主や、会社の担当者に確認してください。

## 5 キャリアパスの配慮等（正社員登用）について

- 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する有期契約労働者について、下記のいずれかの措置を講ずるべきです。

 パート法  
第12条第1項参照

通常の労働者の募集を行う場合に、その業務内容、賃金、労働時間等の募集条件を事業所に掲示するなど、有期契約労働者にも周知すること。

通常の労働者のポストを社内公募する場合、有期契約労働者にも応募する機会を与えること。


有期契約労働者から通常の労働者への転換のための試験制度を設けるなどの措置を講ずること。



※キャリアパスとは、自分の将来の仕事や人生設計において、どのような仕事を選択しどのように歩いていくのか、その道程のことをいいます。

## 6 教育訓練・能力開発の機会の付与について

- 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、職務の遂行に必要なものについては、職務の内容が同じ有期契約労働者に対しても実施するべきです。
- 上記の他にも、通常の労働者との均衡を考慮して、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、有期契約労働者に対して教育訓練を実施するよう努めるべきです。

 パート法  
第10条第1項及び  
第2項参照



通常の労働者への転換、待遇改善に向けた支援(均衡待遇・正社員化推進奨励金について)

各都道府県労働局雇用均等室で、有期契約労働者又は短時間労働者について、①通常の労働者に転換するための制度、②通常の労働者との共通の処遇制度、③通常の労働者との共通の教育訓練制度④短時間正社員制度、⑤健康診断制度を労働協約や就業規則に新たに規定し、対象労働者に実際に適用した事業主に奨励金を支給しています。