

2. 待遇の決定についての説明義務

雇入れ後、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

パートタイム労働者の中には、通常の労働者との待遇の格差があることについて、その理由が分からず不満を抱く人も少なくないのが実情です。パートタイム労働者がモチベーションを高めその能力を有効に発揮し、企業の生産性を上げるためにも、自分の待遇について納得して働くことが重要です。このため、パートタイム労働者から求められた場合、事業主は待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することが義務付けられています。

第 13 条のポイント [対象者：すべてのパートタイム労働者]

事業主は、その雇用するパートタイム労働者から求めがあったときは、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

- パートタイム労働法では、パートタイム労働者から求められたとき、事業主はそのパートタイム労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが**義務**付けられています。
- パートタイム労働法において説明義務が課せられる具体的な内容は、事業主が措置を講ずることとされている以下の事項(義務及び努力義務事項)です。

説明義務が課せられる事項

労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換を推進するための措置

- 説明に当たっては、例えば賃金の決定方法についての説明を求められた場合、「あなたはパートタイム労働者だから賃金は〇〇円だ。」という説明では責任を果たしているとは言えません。他方、[パートタイム労働者が納得するまで説明すること]まで求めているものではありません。

Q & A

Q1. 当社のパートタイム労働者の中には一度説明しても納得せず、連日のように説明を求めてくる者がおり、業務に支障がでています。このような場合にも、パートタイム労働者から説明を求められれば、その都度対応しなければ法違反となりますか？

A. 法第 13 条の説明義務は、パートタイム労働者から求められればその都度説明しなければならないが、1 回説明すればよいというものではありません。ただし、パートタイム労働者が納得するまで説明を求めるものではありませんので、事情の変化がないにもかかわらず、同じパートタイム労働者が、同じ事項について繰り返し説明を求める場合についてまで、事業主に説明義務が生じるものではありません。