

(1) 賃金（基本給、賞与、役付手当など）の決定方法

第9条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム労働者〕

1. 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験などを勘案し、その賃金（基本給、賞与、役付手当など）を決定するように努めるものとする。

〔対象者：職務の内容と、一定期間の人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一のパートタイム労働者〕

2. 事業主は、職務の内容、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一のパートタイム労働者については、その同一である一定の期間は、その通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

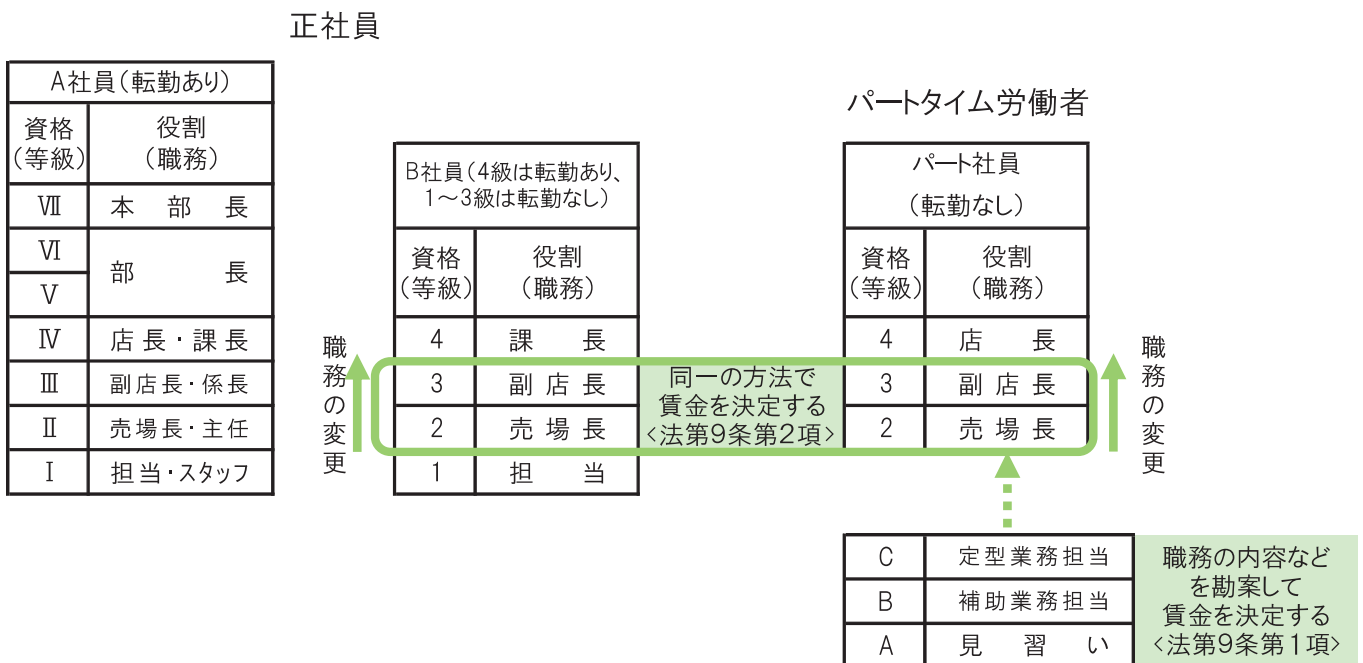
〔第9条第1項について〕

- パートタイム労働者の賃金のうち、基本給、賞与、役付手当など職務の内容に密接に関連する賃金（職務関連賃金）の決定方法について、事業主は、通常の労働者との均衡を考慮し、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定することが**努力義務**とされています。
- パートタイム労働者の賃金を客観的な基準に基づかない事業主の主観や、「パートタイム労働者は一律〇〇円」といったパートタイム労働者だからという理由で一律に決定するのではなく、職務の内容や能力のレベルに応じて段階的に設定するなど、働きや貢献に応じて決定するよう努めてください。
- なお、複数の職種でパートタイム労働者を雇用している事業所において、職種ごとに賃金を定めているというだけでは、「職務の内容」を勘案して賃金を決定したことにはなりません。このような場合には、職種ごとに、課される責任の程度や労働者の能力、経験の変化がないか、成果や意欲を反映させられないか、といった点を検討し、勘案する要素の程度などの違いに応じて賃金の決定を行うよう努めてください。

〔 第9条第2項について 〕

- 通常の労働者と比較して、パートタイム労働者の
職務の内容と、少なくとも一定の期間の人材活用の仕組みや運用などが同じ場合
 その期間について、賃金を通常の労働者と同一の方法で決定することが**努力義務**とされています。
- これは、通常の労働者とパートタイム労働者とで職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じであれば、単位当たりの仕事の対価は同じであるべきという理念を表したものです。
- 「賃金を通常の労働者と同一の方法で決定する」とは、具体的には、このようなパートタイム労働者に通常の労働者と同じ賃金表を適用することがもっとも望ましいものですが、通常の労働者が職能給であればパートタイム労働者も職能給にする、同じ評価基準を適用するなどによって賃金を決定すれば本条を履行したことになります。

賃金の決定方法のイメージ



※色枠で囲んだ期間(法で定める「一定の期間」)は人材活用の仕組みや運用などが同じ。
 ※A社員はすべての職務において転勤があるので、パートタイム労働者とは配置の変更の範囲が異なる。

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、売場の補助業務と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に売場長、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当たって、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で、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間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。