

5. パートタイム労働者と労働関係法令

パートタイム労働指針の「第2」の基本的考え方において、遵守しなければならないとされている労働関係法令の主な内容を紹介します。

1. 雇入れの際には労働条件を明示してください

雇入れの際のパートタイム労働者に対する労働条件の明示の状況を見ると、口頭によるケースもあり、また、その労働条件が通常の労働者とは別に個々の事情に応じて多様に設定されることが多いため、雇入れ後に疑問が生じ、トラブルが発生することも少なくありません。

パートタイム労働者の雇入れ時においては、労働基準法およびパートタイム労働法で定められた以下の事項について、文書などによりパートタイム労働者に明示するようにしてください。この場合、60ページの労働条件通知書の作成例を参考にしてください。

(1) 労働基準法上の明示事項

事業主は、パートタイム労働者との労働契約の締結に際して、そのパートタイム労働者に対して、次の事項を明らかにした書面を交付しなければなりません。

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ③ 就業の場所、従事すべき業務に関する事項
- ④ 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金、賞与その他これらに準ずる賃金を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

(2) パートタイム労働法上の明示事項

また、次の事項を明らかにした文書など（次の事項についてはパートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可）も交付しなければなりません。この場合、(1)の書面に次の事項を明記して交付することや、次の事項が就業規則に含まれている場合には就業規則の写しを交付することも可能です。

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無

※違反の場合は10万円以下の過料に処せられます。

なお、昇給や賞与の支給を事業所の業績やパート労働者の勤務成績などによって行うケースで業績などによっては行わない可能性がある場合や、退職手当を勤続年数に基づき支給するケースで、所定の年数に達していない場合は支給されない可能性がある場合は、制度は「有」とした上で、「業績により不支給の場合あり」や「勤続〇年未満は不支給」など支給されない可能性があることを明記してください。

また、次の事項についても、明示した文書などを交付するよう努めてください。

- ④ 昇給（有無を除く昇給時期や昇給基準等）
- ⑤ 退職手当（有無を除く支払い基準や支払い方法等）、臨時に支払われる賃金、賞与（有無を除く支払い基準や支払い方法等）、1か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当、1か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給・能率手当
- ⑥ 所定労働日以外の日の労働の有無
- ⑦ 所定労働時間を超えて、または所定労働日以外の日に労働させる程度
- ⑧ 安全衛生
- ⑨ 教育訓練
- ⑩ 休職

2. 有期労働契約の締結・更新の場合には

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を締結する際の基準として、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められています。この「基準」は、有期契約労働者であるパートタイム労働者に対しても適用されます。

「基準」では、有期労働契約（契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している場合に限る）を更新しようとする場合には、その契約の実態およびパートタイム労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするように努めることとされています。

なお、この「基準」に基づき契約の終了（雇止め）の際に講ずべき措置については、47ページを参照してください。

3. 就業規則の作成・変更の際に必要な手続

パートタイム労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する事業主は、労働基準法に基づき、パートタイム労働者にも適用される就業規則を作成し、届け出なければなりません。さらに、パートタイム労働者に関する事項について就業規則を作成・変更する際には、その事業所において雇用する「パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるもの」の意見を聴くよう努めることが必要（36ページ参照）ですが、この「過半数を代表すると認められるもの」は、パートタイム労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、そのような労働組合がない場合にはパートタイム労働者の過半数を代表する者が考えられます。

また、過半数代表者は、監督または管理の地位にある者でないこと、及び就業規則の作成・変更の際に事業主から意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手などの方法による手続により選出された者であり、事業主の意向によって選出された者ではないことが必要であり、さらに、パートタイム労働指針では、事業主は、労働者が過半数代表者であること、過半数代表者になろうとしたこと、または過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないものとされています。

なお、労働条件は、労働者と使用者の合意によって変更することが原則です。（労働契約法第8条）

使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することは原則としてできません。（労働契約法第9条）