

使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。
(労働契約法第10条)

- ① その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。
 - ・ 労働者の受ける不利益の程度
 - ・ 労働条件の変更の必要性
 - ・ 変更後の就業規則の内容の相当性
 - ・ 労働組合等との交渉の状況
- ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。

4. 最低賃金・割増賃金の規定を守ってください

(1) 最低賃金

パートタイム労働者に対しても、最低賃金法に基づき定められた地域別・産業別の最低賃金が適用になります。最低賃金額より低い金額でパートタイム労働者を使用することはできません。

(2) 残業の場合の賃金の増額

また、パートタイム労働者が就業規則などに定められた所定労働時間を超えて労働した場合には、一般の労働者と同様に、以下のような残業分の賃金を支払わなければなりません。なお、変形労働時間制を採用している事業所など、これに当たらない場合もあります。

① 所定労働時間外であるが、1日の総労働時間が8時間以内かつ1週間の総労働時間が40時間以内の場合

→ 所定労働時間より多く働いた分の時間給を支払う必要があります。

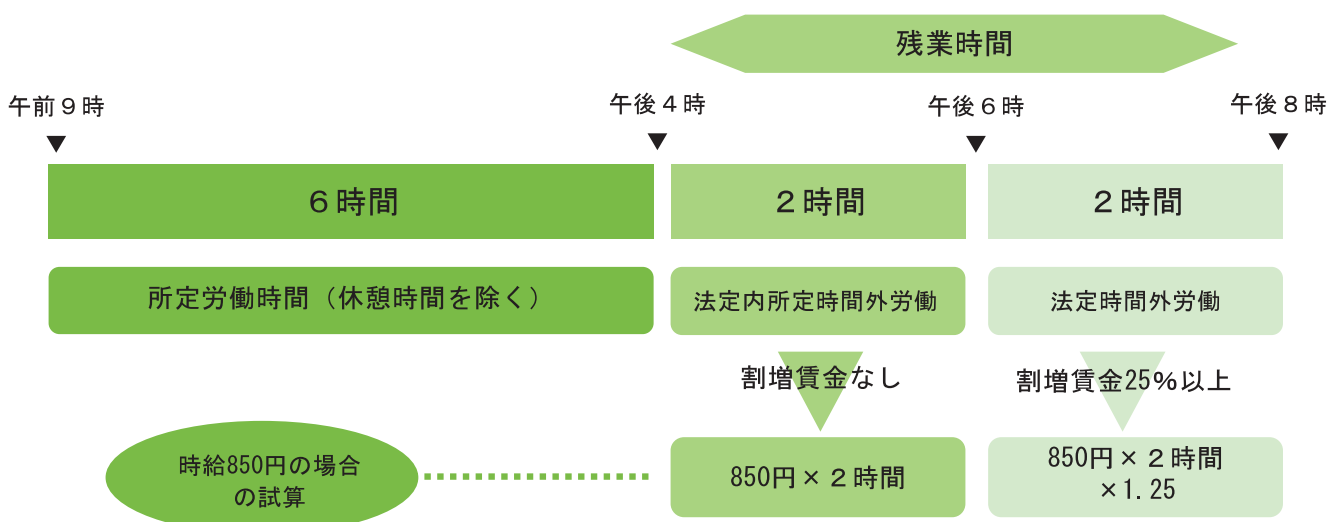
② 1日の総労働時間が8時間を超えていた、または1週間の総労働時間が40時間を超えていた場合

→ 1日の総労働時間が8時間までで、かつ1週間の総労働時間が40時間までの分は通常の間給で、それらを超えた分は通常の間給に25%以上割増した額を支払う必要があります。

なお、1か月60時間を超える時間外労働については50%以上の割増賃金の支払いが必要です。ただし、中小企業については当分の間適用が猶予されています。

休日労働を行わせた場合には、通常の間給に35%以上の割増賃金を、深夜労働(午後10時から午前5時まで)を行わせた場合には、通常の間給に25%以上の割増賃金をそれぞれ支払う必要があります。

所定労働時間が法定労働時間より短いケースの時間外労働の取扱い



5. 年次有給休暇を取得させてください

パートタイム労働者に対しても、労働基準法の規定に基づき年次有給休暇を付与しなければなりません。パートタイム労働者に適用される年次有給休暇の日数は、下表の通りです。

なお、例えば、雇入れの日から6か月間継続勤務したパートタイム労働者については、その6か月間の全労働日の8割以上出勤していることなど、出勤日数に一定の要件があります。また、「継続勤務」の要件に該当するかどうかについては、勤務の実態に即して判断すべきものであり、期間の定めのある労働契約を反復してパートタイム労働者を使用する場合、それぞれの労働契約期間の終期と始期との間に短期間の間隔を置いたとしても、それだけで当然に継続勤務が中断することにはなりません。

また、労使間で協定を結ぶことにより、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることができます。

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数(週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
			6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日		5日	6日		7日
	1日	48日～72日	1日	2日			3日		

6. 健康診断を実施してください

パートタイム労働者に対しても、一般の労働者と同様に、労働安全衛生法に基づき健康診断を実施しなければなりません。労働安全衛生法に基づく健康診断の具体的な対象者、種類は以下の通りです。

健康診断の対象者及び種類

- ①常時使用するパートタイム労働者に対し、雇入れの際に行う健康診断および1年以内ごとに1回、定期に行う健康診断
- ②深夜業を含む業務等の特定業務（労働安全衛生規則第13条第1項第2号の業務）に常時従事するパートタイム労働者に対し、その業務への配置替えの際に行う健康診断および6月以内ごとに1回、定期に行う健康診断
- ③一定の有害な業務に常時従事するパートタイム労働者に対し、雇入れまたはその業務に配置替えの際およびその後定期に行う特別の項目についての健康診断（特殊健康診断）
- ④その他必要な健康診断

この場合において、「常時使用するパートタイム労働者」とは、次のいずれの要件をも満たす者です。