

労働条件に関する文書の交付等(第6条)

〔対象:すべてのパートタイム労働者〕

- 1 事業主は、パートタイム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」、「賞与の有無」を文書の交付等により明示しなければならない。
- 2 事業主は、1の3つの事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。

労働基準法では、パートタイム労働者も含めて、労働者を雇い入れる際には、労働条件を明示することが事業主に義務付けられています。特に、「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩、休日、休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについては、文書で明示することが義務付けられています(違反の場合は30万円以下の罰金に処せられます。)

上記に加えて、パートタイム労働法ではパートタイム労働者を雇い入れたときは、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」の3つの事項を文書の交付など(3つ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でも可能)により、速やかに、パートタイム労働者に明示することが義務付けられています。違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、パートタイム労働者1人につき契約ごとに10万円以下の過料の対象となります。

「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときのみならず、労働契約の更新時も含みます。

上記3つの事項以外については、文書の交付などによる明示に努めることとされています(第6条第2項)。

- ◆ 「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」の3つの事項を明示する際の文書の作成例は厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp>)をご参照ください。
- ◆ 昇給や賞与の支給を事業所の業績やパートタイム労働者の勤務成績、勤続年数などによって行っており、支給要件を満たさない場合には支給されない可能性があるときは、制度「有り」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。

就業規則の作成の手続(第7条)

事業主は、パートタイム労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該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に努めるものとする。

就業規則の作成又は変更に当たっては、労働基準法第90条により、労働者の過半数で組織する労働組合等の意見を聴かなければならないこととされていますが、パートタイム労働者に適用される就業規則の作成又は変更に当たっては、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ことが努力義務とされています。

差別的取扱いの禁止(第8条)

[対象者:通常の労働者と職務の内容及び人材活用の仕組みや運用などが同じであり、契約期間が無期契約(実質無期を含む)であるパートタイム労働者]

- 1 事業主は、職務の内容、退職までの長期的な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であって、期間の定めのない労働契約を締結している者については、パートタイム労働者であることを理由として、その待遇について、差別的取扱いをしてはならない。
- 2 1の期間の定めのない労働契約には、反復更新によって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる有期契約を含むものとする。

差別的取扱いの禁止の対象となるパートタイム労働者は、通常の労働者と就業の実態が同じと判断され、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他のすべての待遇について、パートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されます。

- ◆ 賃金の支給額については、所定労働時間が短いことに基づく合理的な差異や、また個人の勤務成績により生じる差異によるものについては許容されますが、家族手当や通勤手当のように、一般的に所定労働時間の長短に関係なく支給されるものについては、通常の労働者と同様に支給する必要があります。
- ◆ 平成20年4月1日以降、要件を満たすパートタイム労働者についての差別的取扱いが禁止されていますが、20年4月1日以降支給される退職金や賞与について、20年3月31日以前の働き・貢献を評価して支給されるようなものとなっている場合には、3月31日以前の分も含めて評価し、支給しなければなりません。これは、退職金等の支給を実際に受ける時点において差別的取扱いとならないようにする必要があるのであります。