

パートタイム労働法とH19年改正

2008.4.1 レーバー・スタンダード研究所

1 パートタイム労働法

成立改正経緯	施行日	法律の制定及び改正ポイント
成立 適用範囲	H5.12.1	パートタイム労働法はH5.6.18成立、その後7回の改正を経ています。 パートタイム労働法は、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」に適用されます。 「パート、アルバイト、嘱託、契約社員、臨時社員、準社員など」名称の如何は問いません。 逆に、通常の労働者と同じフルタイムで働いている場合は、「パート」と称されていてもパートタイム労働法の適用はありません。
H19改正 (H19.5.25成立)	H20.4.1	(1) パートタイム労働法の目的（書き足し） (2) 労働条件の追加的文書交付義務 (3) 通常の労働者との均等待遇の措置（賃金） (4) 通常の労働者との均等待遇の措置（教育訓練） (5) 通常の労働者との均等待遇の措置（福利厚生） (6) 通常の労働者への転換のための選択的措置義務 (7) 待遇の決定経緯（考慮した事項）を説明する義務 (8) 苦情の申し出を受けたとき

(1) 法律目的の書き足し

法律の目的として、適正な労働条件の確保等のほか「通常の労働者への転換の推進」をうたい、「通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて」福祉の増進、社会経済の発展に寄与するものへと改正を図った（1条）

(2) 労働条件の追加的文書交付義務

パート労働法は、労基法15条の事項に加え、特定事項-昇給、賞与、退職金の有無-について文書の交付などにより明示することを義務づけた。（6条1項）

(3) 通常の労働者との均衡待遇（賃金）

「業務の内容及び責任の程度が通常の労働者と同一の短時間労働者」であり、かつ、「期間の定めのない雇用契約」者のうち、事業場慣行からみて、雇用の全期間において人材活用の仕組み及び運用が通常の労働者と同視すべき短時間労働者については、「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待遇について差別的取扱いをしてはならない。」（8条1項）

人材活用の仕組み及び運用が一定期間同じである場合は、当該期間は通常労働者と同一の方法で賃金を決定するよう努めるものとする。 （9条2項）

(図) 通常の労働者と比較しての待遇ルール

類型	業務の内容及び責任が	人材活用の仕組みや運用が	契約期間	賃金		教育訓練		福利厚生	
				基本給・賞与等職務に密接に関連する賃金	左以外の賃金	職務遂行に必要な能力の付与	左以外の教育訓練	給食施設、休憩室、更衣室の利用	左以外の福利厚生
1	同じ	全期間を通じて同じ	期間の定めがない	差別禁止	差別禁止	差別禁止	差別禁止	差別禁止	差別禁止
2	同じ	同じ期間がある	有期	○		実施義務	△	配慮義務	
3	同じ	違う	有期	△		実施義務	△	配慮義務	
4	違う	違う	有期	△		△	△	配慮義務	

○；努力義務。人材活用の仕組みが同一の期間は、同じ賃金表を適用したり、支給基準、査定考課基準を合わせる等の措置を想定したもの。

△；業務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決定・実施するよう努める義務（例えば、賃金について「パートタイマーだから一律〇〇円」といった決定を改める趣旨）。

(4) 通常の労働者との均衡待遇（教育訓練）

「業務の内容及び責任の程度が通常の労働者と同一の短時間労働者」に対しては、通常の労働者と同様の教育訓練を実施する義務（10条1項）

(5) 通常の労働者との均衡待遇（福利厚生）

福利厚生施設（給食施設、休憩施設及び更衣室）の利用について、通常労働者と同様の機会を与えるように配慮しなければならない(11 条)

(6) 通常の労働者への転換のための選択的措置義務

事業主は、パートタイマーから通常の労働者への転換のため「募集条件の周知」、「応募の機会付与」、「転換制度の整備」のいずれかの措置を講じなければならない（12条）

(7) 短時間労働者の求めがあったときは待遇の決定経緯（考慮した事項）について説明する義務（13 条）

説明義務が課されている事項には、「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、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置」があります。

(8) 苦情の申し出を受けたときは事業所内で自主的に解決を図る努力（19条）

事業所内解決の努力義務のほか、都道府県労働局の紛争解決援助制度による「助言、指導、勧告」、「均等待遇調停会議による調停」の制度化も図られている。（21, 22条）

◎ パートタイム労働=10 の留意点

- 1 就業規則は、パートを含む常時 10 人以上の事業場に作成義務があり、必ず、パートに適用される就業規則が存在しなければなりません。（労基法 89 条）
- 2 年次有給休暇は、勤務契約日が週 30 時間未満・週 4 日以下、年間 216 日以下である場合、雇入れの 6 カ月後から、通常の労働者に対する付与日数を基準に比例割された日数が権利日数として付与され、取得ができます。（労基法 39 条）
- 3 1 日 8 時間超の労働時間（例えば、1 日 10 時間働いた場合の 2 時間）に対しては、週の契約日が 3 日等と少なく週 40 時間未満に収まる場合でも、割増賃金の支払いを要します。（労基法 37 条）
- 4 有期労働契約にしている場合、今までに 3 回以上契約を更新しているか、最初の雇入れから 1 年を超えて使用しているときであって、次回更新をしない場合には、30 日前の予告を要します。（労基法 14 条）
- 5 パートタイマーの解雇に当たっては、通常の労働者と同様に、30 日前の予告又はそれに相当する解雇予告手当の支払いが必要です。（労基法 20 条）なお、この場合、解雇事由は客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められる場合でなければなりません。
- 6 パートタイマーが退職するときに、使用期間等の証明書の交付を請求することができます。（労基法 22 条）
- 7 妊娠中及び出産後 1 年を経過しない女性パートタイマーに対しては、労基法、均等法が定める母性保護のための措置を講ずる必要があります。（労基法、均等法）
- 8 パートタイマーの健康診断は、「1 年以上使用されているか使用される予定のある者」、及び「1 週間の労働時間が同種業務につく通常労働者の 4 分の 3 以上である者」のいずれの要件も満たす者に対して実施義務があります。（安衛法 66 条等）
- 9 社会保険（厚生年金保険及び健康保険）の適用
同種業務に従事する通常労働者のおおむね 4 分の 3 以上の労働時間（1 日 8 時間=6 時間、1 週 40 時間=30 時間、1 月 20 日=15 日）以上の者については、社会保険に加入させなければなりません。（70 歳以上の者は厚生年金は除外ですが、健保は要件に該当する限り加入します。）
- 10 雇用保険及び労災保険の適用
30 時間以上又は週 20 以上～30 時間未満で 1 年以上引き続き雇用が見込まれる場合は、「短時間労働被保険者」として雇用保険に加入しなければなりません。
週 20 時間未満又は週 20 以上～30 時間未満で 1 年以上引き続き雇用が見込まれる（例えば 3 ヶ月契約でも更新規定がある場合は「みなし」扱いとする）のでない場合は、雇用保険に加入できません。