

パートタイム労働法のポイント

三重労働局雇用環境・均等室

パートタイム労働法は、パートタイム労働者の「公正な待遇の実現」を目的としています

パートタイム労働者の待遇は、一般に、働きや貢献に見合ったものとならず、通常の労働者と比較して低くなりがちな状況にあります。そこで、パートタイム労働法は、パートタイム労働者の就業の実態を考慮して雇用管理の改善に関する措置を講ずることにより、通常の労働者との均等・均衡の確保を推進することを目的としています。

* パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）の対象となるパートタイム労働者（短時間労働者）とは、「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（正社員）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」です。

パートタイム労働者を1人でも雇っている事業主の方は、

1. 雇入れの際、労働条件を文書などで明示してください
2. 雇入れの際、雇用管理の改善措置の内容を説明してください
3. 雇入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してください
4. パートタイム労働者からの相談に対応するための体制を整えてください
5. パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスを整えてください

パートタイム労働者と通常の労働者の均衡（バランス）のとれた待遇のために

6. パートタイム労働者の待遇と通常の労働者の待遇に差を設ける場合は、その差は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはなりません
7. 賃金（基本給、賞与、役付手当等）は、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決定するよう努めてください
8. 教育訓練は、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに応じて実施するよう努めてください
9. 福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会をパートタイム労働者に対しても与えるよう配慮してください

さらに、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は、

10. 職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施してください

さらに、退職までの長期にわたる働き方が通常の労働者と同じ状態のパートタイム労働者については、

11. 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通常の労働者と差別的に取り扱うことは禁止されています

パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合は、

12. 事業主の方はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努めてください
13. パートタイム労働者と事業主の間の紛争の解決を援助するため、[都道府県労働局長による紛争解決援助]と[調停]が整備されています

お問い合わせ先 三重労働局雇用環境・均等室（〒514-8524津市島崎町327-2 ☎059-226-2318）