

## 2 パートタイム労働者

### (1) パートタイム労働者とは（パートタイム・有期雇用労働法2条）

パートタイム・有期雇用労働法に定める「短時間労働者」(※)のことを言います。

(※)1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される「通常の労働者(正社員、フルタイムの労働者)」に比べて短い労働者

一般に「パートタイマー」と呼ばれている労働者以外に、「アルバイト」、「嘱託社員」、「臨時社員」、「契約社員」などの呼び方をされている労働者でも、上記の条件に当てはまれば「短時間労働者」となり、この冊子では、「パートタイム労働者」と表記しています。

### (2) パートタイム労働者に適用される法律

パートタイム労働者には、通常の労働者と同様、労働基準法など、労働者を保護するための各種法令が適用され、時間外労働をした場合の割増賃金や年次有給休暇なども適用されます。

### (3) パートタイム労働者の労働条件の明示義務（パートタイム・有期雇用労働法6条）

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたとき(労働契約の更新時も含む)、以下ア、イのとおり、労働条件を文書の交付など(パートタイム労働者が希望した場合は電子メールやファックスでも可)により、速やかに書面により明示することが義務づけられています。

#### ア 労働基準法で事業主が書面で明示すべき事項(労基法15条)

詳細はP11(第2章第1項(6))参照。

#### イ パートタイム・有期雇用労働法で事業主が書面で明示すべき事項(パートタイム・有期雇用労働法6条)

- ① 昇給の有無<sup>※1</sup>

- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ 相談窓口<sup>※2</sup>

※1 「昇給」とは、一つの契約期間の中での賃金の増額をいいます。

※2 「相談窓口」とは、パートタイム・有期雇用労働法第16条の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口をいいます。

#### **(4) パートタイム労働者の就業規則（パートタイム・有期雇用労働法7条）**

事業主は、通常の労働者の就業規則の中にパートタイム労働者に関する特則を設けたり、パートタイム労働者だけに適用する就業規則を作成・変更する場合は、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められる者の意見を聴くように努めなければなりません。(P16 就業規則の作成・変更を参照)

#### **(5) 同一労働同一賃金**

有期雇用契約に関する記述(P29、第3章第1項(7))と同じです。

#### **(6) 紛争が生じたときの解決方法**

有期雇用契約に関する記述(P31、第3章第1項(8))と同じです。

#### **(7) 通常の労働者への転換の推進（パートタイム・有期雇用労働法13条）**

事業主は通常の労働者への転換を推進するために、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ア 通常の労働者を募集する場合、その内容(業務内容、賃金、労働時間その他)を既に雇っているパートタイム労働者に周知すること
- イ 通常の労働者の配置を新たに行う場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与えること
- ウ パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入すること

## (8) 待遇に関する説明義務 (パートタイム・有期雇用労働法 14条)

事業主はパートタイム労働者を雇い入れたときは(労働契約の更新時を含む)、実施する雇用管理の改善措置の内容を説明することが義務づけられています。

また、雇用するパートタイム労働者から求められたときは、待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することが義務づけられています。

### 《説明義務が課せられる事項》

【雇入れ時(法第14条第1項)】	【説明を求められたとき(法第14条第2項)】
<ul style="list-style-type: none"><li>・待遇の差別的取扱いの禁止</li><li>・賃金の決定方法</li><li>・教育訓練の実施</li><li>・福利厚生施設の利用</li><li>・通常の労働者への転換を推進するための措置</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・労働条件の文書交付等</li><li>・就業規則の作成手続</li><li>・待遇の差別的取扱いの禁止</li><li>・賃金の決定方法</li><li>・教育訓練の実施</li><li>・福利厚生施設の利用</li><li>・通常の労働者への転換を推進するための措置</li></ul>

## (9) パートタイム労働者の解雇 (労契法 16条)

事業主は、パートタイム労働者だからという理由だけで、解雇することはできません。

パートタイム労働者を解雇する場合、「会社が倒産した」、「何度懲戒処分しても勤務態度が改善しない」、「職務上の不正行為が就業規則上の解雇基準に該当する」などの客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当と認められない場合は、解雇権の濫用として解雇は無効となります(P112参照)。

## 3 派遣労働

### (1) 派遣労働とは (労働者派遣法 2条)

労働者が労働契約を結んだ派遣会社(派遣元)から別の会社(派遣先)に派遣され、派遣先の指揮命令を受けて働くことをいいます。

派遣元は労働者派遣事業を行おうとする場合、厚生労働大臣に対して