

第6章 パートタイム・有期雇用労働者として働くとき

パートタイム・有期雇用労働者には、フルタイムの正社員などと同様に労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法などの労働者を保護するための法令が適用され、その権利は保護されません。

育児・介護休業法、雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法は、パートタイム・有期雇用労働者が一定の要件を満たしていれば適用されます。

そこで、ここではパートタイム法について紹介します。

※ 働き方改革関連法の成立により、パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

(パートタイム・有期雇用労働者)

Q1： パートタイム・有期雇用労働者とはどのようなものですか？

A1： 1週間の所定労働時間が同じ事業所に雇用される通常の労働者に比べて短い労働者のことです。

「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」などの呼び方に関係なく、この条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム・有期雇用労働者」としてパートタイム法の対象となります。

なお、「パート」と呼ばれていてもフルタイムで働いている人は、パートタイム法の対象外となります。しかし、これらの方についても、雇用管理に当たってはこの法律の趣旨が考慮されるべきであることに留意するよう、「パートタイム労働指針」において定められています。

《パートタイム法第2条》

(パートタイム・有期雇用労働者への待遇の説明義務)

Q2： パートで就職した後に、周りの同僚より私の賃金の方が安いことがわかりました。私の待遇について知ることができますか？

A2： できます。

事業主は、雇い入れの際に、一定の労働条件について明示しなければならず、また、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、正社員への転換を推進するための措置待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。

◎雇い入れ後に労働者から求められた際に、説明義務が課せられる事項
※下線は雇い入れの際に明示しなければならない事項

労働条件の明示（P 2 参照）、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、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、正社員への転換を推進するための措置

《労基法第 15 条第 1 項、同法施行規則第 5 条、パートタイム法第 6 条、第 14 条》

（パートタイム・有期雇用労働者の待遇の決定方法）

Q 3 : パートの「待遇」は、どのように決まるのですか？

A 3 : 働きや貢献に応じて決定されます。具体的には、実際に従事する業務の内容、その業務に伴う責任の程度、人事異動の有無や範囲などが考慮されます。

パートタイム法では、パートタイム・有期雇用労働者の待遇を正社員との働き方の違いに応じて均衡を図るための措置を講じるよう規定しています。具体的には、**職務の内容、人材活用の仕組みや運用など**の 2 つの要件が**正社員と同じかどうか**により、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取扱いをそれぞれ規定しています。

（1）賃金（基本給、賞与、役付手当等）の決定方法

（パートタイム法第 10 条、同法施行規則第 3 条）

事業主は、正社員との均衡を考慮しパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定するよう努めなければなりません。（全てのパートタイム・有期雇用労働者が対象）

（2）教育訓練（パートタイム法第 11 条、同法施行規則第 4 条）

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が正社員と職務内容が同じ場合は、正社員に行う職務遂行に必要な教育訓練を、パートタイム・有期雇用労働者にも同様に実施しなければなりません。（既にその能力を有している場合は除きます。）

その他、キャリアアップのための訓練などは、正社員との均衡を考慮して、事業主はパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じ実施するよう努めなければなりません。

（3）福利厚生施設（パートタイム法第 12 条、同法施行規則第 5 条）

正社員に「給食施設」「休憩室」「更衣室」を利用させる場合は、事業主はパートタイム・有期雇用労働者に対しても利用の機会を提供しなければなりません。

(4) 差別的取扱いの禁止 (パートタイム法第9条)

事業主は「**正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者**」(職務の内容と人材活用の仕組みが正社員と同一)については、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、賃金、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用をはじめ**全ての待遇について、正社員との差別的取扱いが禁止**されています。

(パートタイム・有期雇用労働者から正社員への転換推進)

Q4 : パートから正社員へ転換するチャンスはありますか？

A4 : 正社員募集の際などに、転換するチャンスがうまれます。

事業主は、正社員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。

- 正社員を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する。
- 正社員の配置を新たに行う場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える。
- パートタイム・有期雇用労働者が正社員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。
- その他、正社員への転換を推進するための措置を講ずる。

《パートタイム法第13条》

(パートタイム・有期雇用労働者からの苦情の解決の仕組み)

Q5 : パートのための苦情解決の仕組みはありますか？

A5 : 事業主はパートタイム・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図るよう努めなければなりません。

また、紛争解決援助の仕組みとして、都道府県労働局長による助言、指導、勧告や裁判外紛争解決手続(行政ADR)があります。

なお、「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても行政ADRの対象となります。

パートタイム・有期雇用労働者が援助を求めたことや、調停の申請をしたことを理由として解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の打ち切りなど不利益な取扱いをすることは禁止されます。

《パートタイム法第8条、第22条、第23条、第24条、第25条》

(無期転換ルール)

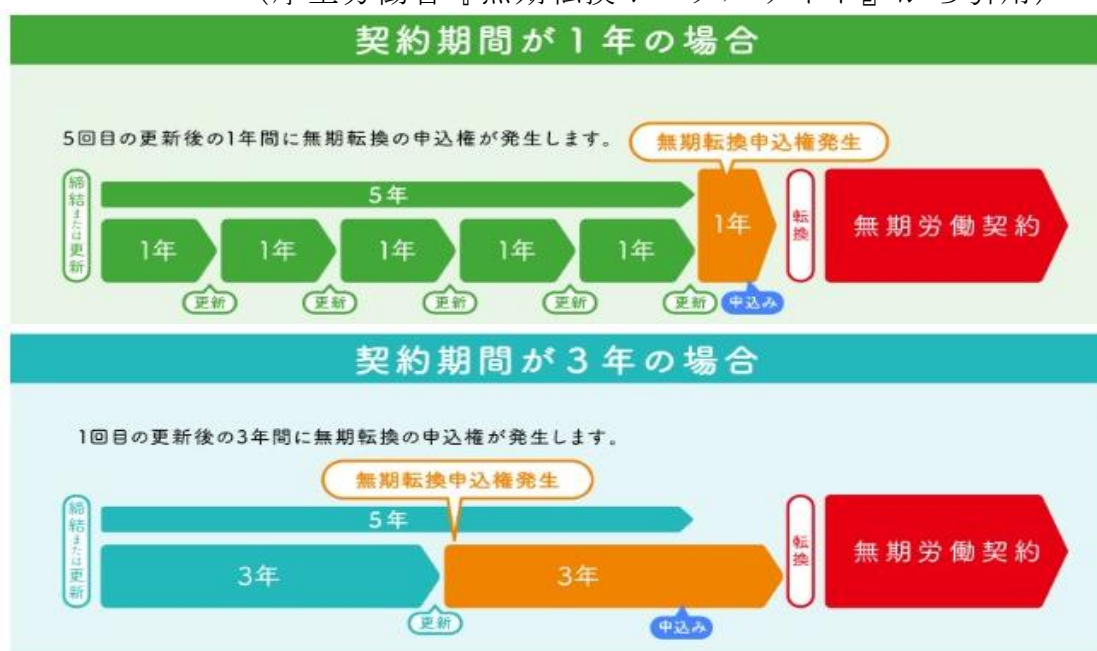
Q6： 無期転換ルールとは、どのようなものですか？

A6： 「無期転換ルール」とは、同一の使用者（企業）との間で、**有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合**、有期契約労働者（契約社員、パートタイマー、アルバイトなど）からの**申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルール**のことです。

契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。

有期契約労働者が使用者（企業）に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立します（使用者は断ることができません）。

（厚生労働省『無期転換ポータルサイト』から引用）



※平成25（2013）年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です。

◆詳細は、厚生労働省のホームページをご覧ください。

《労契法第18条》