

## 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律について (パートタイム労働法)

※ 本法は、公務員については適用除外。

### 1 労働条件に関する文書交付等 (パートタイム労働法第6条)

- 短時間労働者を雇い入れたときは、労働基準法で定める事項(※)に加え、次の事項についても文書の交付等により明示する義務

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無

※ 労働基準法により書面の交付義務がある事項

- ・ 労働契約の期間
- ・ 就業場所及び従事すべき業務
- ・ 始業・終業時間、残業の有無、休憩時間、休日、休暇
- ・ 賃金(退職手当、賞与等を除く)の決定、計算及び支払の方法等
- ・ 退職(解雇の事由を含む)

※ 上記以外の事項についても、文書の交付等により明示すべき(努力義務)

### 2 差別取扱いの禁止 (パートタイム労働法第8条)

#### (1) 対象となる「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」

次の3要件の全てを満たすことが必要。

- ① 職務の内容(業務の内容及び責任の程度)が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一であること
- ② 期間の定めのない労働契約を締結していること(※)
- ③ 転勤、配置転換等の人材活用の仕組み、運用等が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一であること

※ 有期労働契約の反復更新により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ものを含む。

#### (2) 差別的取扱いが禁止される事項

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

### 3 賃金に関する努力義務（パートタイム労働法第9条）

#### （1） 全ての短時間労働者

通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、賃金を決定すべき（努力義務）

#### （2） 職務の内容が同一の短時間労働者のうち一定のもの

職務の内容が通常の労働者と同一であって、一定の期間における人材活用の仕組み、運用等が通常の労働者と同一であるものについて、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定すべき（努力義務）

### 4 教育訓練に関する取扱い（パートタイム労働法第10条）

#### （1） 職務の内容が同一の短時間労働者

職務の内容が同一の短時間労働者に対し、通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施義務（既に必要な能力を有している場合を除く。）

#### （2） 全ての短時間労働者

通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等に応じ、教育訓練を実施すべき（努力義務）

### 5 福利厚生施設に関する取扱い（パートタイム労働法第11条）

#### ● 全ての短時間労働者

通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室について、利用の機会を与えるべき（配慮義務）

## 6 通常の労働者への転換（パートタイム労働法第12条）

- 通常の労働者への転換を推進するため、次のいずれかの措置を講じる義務
  - ① 通常の労働者の募集を行う場合、当該募集に係る業務内容、賃金等の事項を既に雇用する短時間労働者に周知。
  - ② 通常の労働者の配置を新たに行う場合、当該配置の希望を申し出る機会を既に雇用する短時間労働者に対して付与。
  - ③ 一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換試験制度の導入等の措置。

## 7 待遇決定の考慮事項の説明（パートタイム労働法第13条）

- 待遇決定に当たって考慮した事項の説明義務

短時間労働者から求めがあったときは、第6条から第11条まで及び第12条第1項の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、説明義務

### ※ 公務員に対するパートタイム労働法の適用除外について

国家公務員及び地方公務員の処遇については、国民及び地域住民全体の共同の利益の見地から、国家公務員法、地方公務員法、人事院規則、条例等の法令に基づいて任免、服務、勤務条件等が定められており、事業主が自主的に雇用管理の改善等を行うこと等により、短時間労働者の福祉の増進を図ることを規定する本法の施策になじまないと考えられることから、本法の適用対象から除外されている。