

# 月刊労務パーパー

ふとした疑問はここで解決!

ご意見、ご感想、取り上げて欲しい内容等がありましたら下記メールアドレスまでご連絡お願い致します。

Vol. 9

h-office@js3.so-net.ne.jp

TEL 018-863-7300  
FAX 018-863-7303

発行所 秋田県秋田野金町2-61  
社会保険労務士法人 堀井事務所  
本誌掲載の記事・写真などの著作権・配権を承継します。  
(C) 社会保険労務士法人 堀井事務所  
編集責任者 堀井 孝幸

## パートタイムの均衡確保のルール

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)

パートタイム(短時間労働者)とは、「同一の事業場に雇用される通常の労働者に比べ、週所定労働時間が短い労働者」をいいます。パートタイムの働き方は、個人の事情に合わせて、自分の都合の良い時間に働けるメリットがある一方、通常の労働者よりも相対的に、賃金などの労働条件や処遇が一律に低く設定される傾向にあります。平成19年改正、平成20年4月1日施行のパートタイム労働法には、パートタイム労働者に対し、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、就業の実態に応じた接遇をすべきことが定められています。

### 均衡がとれた待遇の確保

パートタイムであっても、通常の労働者と同じ働き方をしている者には、その待遇について差別してはなりません。また、通常の労働者と働き方が異なる場合でも、その違いに応じ、バランスのとれた待遇を必要とあります。比較する対象としては、「職務の内容(業務の内容・責任等)」「人材活用の仕組み(人事異動の有無・範囲等)」「契約期間(期間の定めがない労働契約かどうか)」「などがああります(表1参照)。

**労働条件の明示・説明義務**  
使用者は労働基準法で定められている事項の他「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」についても、文書の交付等により明示しなければなりません。待遇に関する説明義務として

は、雇入後、パートタイムから求められた場合には、事業主は待遇の決定にあたって考慮した事項について説明しなければなりません。具体的には、「労働条件に関する文書の交付等」「賃金の決定」「通常の労働者への転換を推進するための措置」等があります。

## 所長の一言

一年前にリニューアルした北都銀行泉支店のフロアには、多くの書籍が置いてあり、待ち時間に読むことができるのはもちろん、貸し出しもしてくれる。先日、妻が借りてきた伊集院静のエッセイに次の言葉があった。「企業の価値は資産、株主などではない。企業の価値は社員である。人間である。」グッと来ますね。よい会社とは、社員が魅力的であると言うことです。当事務所に3名の高校生が、職場見学に来ました。

訪問時の態度だけでも素晴らしい人材であると感じました。これから企業の価値を高める可能性のある人材がまだたくさん眠っているのに求人状況は大変厳しいようです。企業が成長して行くには、魅力的な人材を育てることを惜しんではいけません。そのためにも年金支給開始年齢引き上げなどという若者の雇用機会をますます狭めるような政策は実現してはならないと思います。

(所長 堀井 潤)

通常の労働者への転換に関する措置義務  
事業主は、パートタイムから通常の労働者への転換を推進するための措置を講じなければなりません。具体例として「募集内容の周知」「応募の機会の付与」「転換制度の整備」などがあります。

(社会保険労務士 佐々木 健)

表1 通常の労働者との均衡がとれた待遇の確保に関する表

項目	パートタイム労働者	通常の労働者	パートタイム労働者	通常の労働者	パートタイム労働者	通常の労働者
職務の内容(業務の内容・責任等)	○	○	○	○	○	○
人材活用の仕組み(人事異動の有無・範囲等)	○	○	○	○	○	○
契約期間(期間の定めがない労働契約かどうか)	○	○	○	○	○	○
昇給の有無	○	○	○	○	○	○
退職手当の有無	○	○	○	○	○	○
賞与の有無	○	○	○	○	○	○

○ …… パートタイム労働者にも通常の労働者と同じ働き方をしている者  
○ …… 雇用契約上はパートタイム労働者  
○ …… 職務内容が異なる  
△ …… 職務内容が異なるが、パートタイム労働者も通常の労働者と同じ働き方をしている者

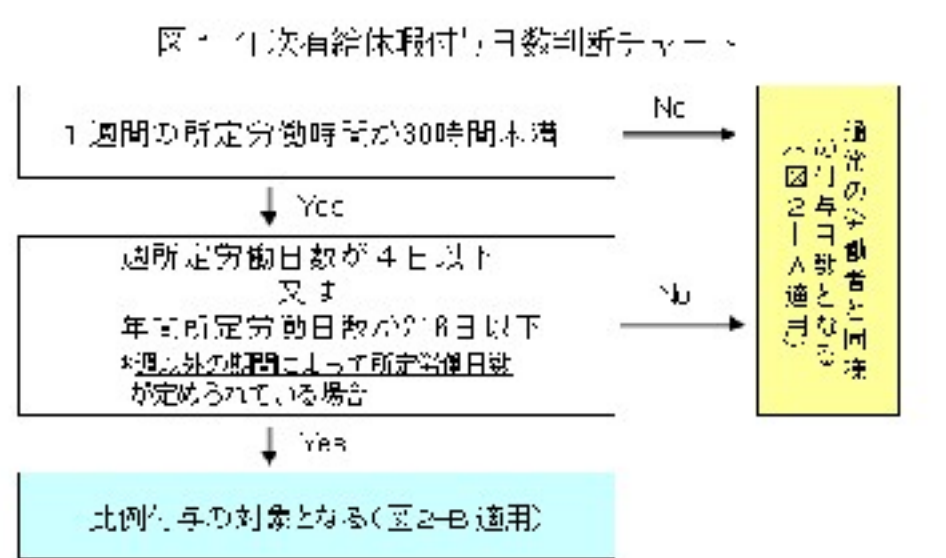
## Q&A(年次有給休暇)

Q パートタイム労働者やアルバイトには年次有給休暇は与えなくても大丈夫?

(回答)

パートタイム労働者やアルバイトからの年次有給休暇の請求であつても、法所定の要件を満たしている場合は年次有給休暇を与えなければいけません(法所定の要件とは、「雇入れの日から起算して「六箇月間継続勤務して「六箇月間継続勤務していること」と「全労働日の八割以上出勤していること」)。(解説)

労働基準法第9条で労働者を「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者」と定義しており、パートタイム労働者やアルバイトを除外していません。そのため、「パートタイム労働者」「アルバイト」といった名称によって、付与日数が変わるわけではないという点に注意が必要です。年次有給休暇を定められた同法第99条に違反した場合の罰則は「六箇月以下の懲役又は二十万円以下の罰金」となっています。



A 通常の労働者の付与日数

所定労働日数	雇入れの日から起算する労働日数						
	35	45	55	65	75	85	95以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

B パートタイム労働者の付与日数

所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇入れの日から起算する労働日数							
		35	45	55	65	75	85	95以上	
付与日数	4日	168H ~ 216H	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日 ~ 180日	5	6	6	8	9	11	11
	2日	73日 ~ 120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日 ~ 72日	1	2	2	2	3	3	3

数については、週の所定労働時間や労働日数等によってパターンが二つに分かれます(図1参照)。割合付与の対象になった場合は、所定労働日数等により付与日数が変わってきます(図2参照)。