

## パートタイム・有期雇用労働法対応のポイント

パートタイム・有期雇用労働法(以下「法」と記載)の対象となる労働者は、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される正社員に比べて短い「パートタイム労働者」と、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している「有期雇用労働者」です。

厚生労働省HPでは法の解説動画、パンフレットを掲載しています



## パートタイム・有期雇用労働法のポイント

## パート等を雇入れの際、労働条件を文書などで明示しなければなりません

労働基準法では、パートタイム・有期雇用労働者(以下「パート等」と記載)も含めて、労働者との労働契約の締結に際して、労働条件を文書で明示することが事業主に義務付けられています。

これに加えて法では、パート等を雇い入れたとき、または労働契約を更新したときは、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」の4つの事項を文書の交付により明示することが義務付けられています(法第6条第1項)。

同条に違反した場合、行政指導によっても改善されなければ、パート等1人につき、契約ごとに10万円以下の過料の対象となります(法第31条)。

## パート等に対して雇用管理の改善措置の内容の説明が必要です

雇い入れたとき(労働契約の更新時を含む)は、速やかに実施する雇用管理改善の措置の内容を説明しなければなりません(説明が必要な事項：不合理な待遇の禁止、正社員と同視すべきパート等に対する差別的取扱いの禁止、賃金、教育訓練、福利厚生施設、正社員転換措置)(法第14条第1項)。

また、パート等から求めがあったときは、上記に加えて、正社員との間の待遇の相違の内容・理由や待遇を決定するにあたり考慮した事項を説明しなければなりません(法第14条第2項)。

パート等が説明の求めをしたことを理由に不利益取扱いをすることは禁止されています(法第14条第3項)。

## パート等からの相談に対応する「相談窓口」の設置が必要です

パート等の雇用管理の改善等について、パート等からの相談に応じ、適切に対応するための必要な体制(苦情を含めた相談に応じる窓口の体制)を整備することが義務付けられています(法第16条)

## パート等のあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されています

雇用するパート等の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、その待遇に対応する正社員の待遇との間において、パート等と正社員の職務内容(業務の内容と責任の程度)、職務内容・配置の変更範囲(人材活用の仕組みや運用など)、その他の事情のうち、その待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはなりません(法第8条)。

さらに、正社員と同視すべきパート等は、全ての待遇について差別的取扱いを禁止されています(法第9条)。

## 賃金や教育訓練は、パート等の職務の内容、職務の内容・配置の変更、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決定・実施するよう努めましょう(法第10条、第11条)

さらに、職務の内容が正社員と同じ場合は、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練を正社員と同様に実施する必要があります(法第11条第1項)。

## 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等にも与える必要があります

正社員が利用可能なものについては、パート等に対しても利用を可能にすることが義務付けられています(法第12条)。

## パート等が正社員へ転換するチャンスを整え、周知することが必要です

次のいずれかの措置を講じることが義務付けられています(法第13条)。

- ① 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等に周知する。
- ② 正社員のポストを社内公募する場合、既に雇っているパート等にも応募する機会を与える。
- ③ パート等が正社員へ転換するための試験制度を設ける。
- ④ その他正社員への転換を推進するための措置を講ずる。

対応例等は裏面に掲載しています



パートタイム・有期雇用労働法キャラクター「パゆう」ちゃん

どのような措置を講じているか、事業所内のパート等にあらかじめ広く周知することが重要です。

措置内容の周知方法の例：就業規則・労働条件通知書に記載、事業所内の掲示板での掲示、資料の回覧、社内メールやイントラネットでの告知、給与袋に資料を同封 など  
実際に募集・社内公募する際の周知方法の例：上記に加え、人事考課の面接等で希望聴取

# パートタイム・有期雇用労働法対応の際のポイント

**労働条件に関する文書交付** 昇給や賞与の支給を事業所の業績やパート等の勤務成績、勤続年数などによって行っており、支給要件を満たさない場合には支給されない可能性があるときは、制度「有」とした上で、「業績により不支給の場合あり」や「勤続〇年未満は不支給」など、支給されない可能性があることを文書等に明記してください。

**不合理な待遇差禁止** 賃金の支給額については、所定労働時間が短いことに基づく合理的な差異や、個人の勤務成績により生じる差異によるものについては許容されますが、例えば、通勤手当のように、一般的に所定労働時間の長短に関係なく支給されるものについては、通常の労働者と同様に支給する必要があります。

**正社員への転換** 「正社員になって欲しいと思うパート等には、その都度声をかけて正社員に転換してもらおう」行為だけでは法第13条の措置を実施しているとはいえません。事業主が正社員になって欲しいと思うパート等にだけ声をかけ正社員への転換を促すこと自体は法に違反するものではありませんが、それとは別に、事業所内の全てのパート等に正社員へ転換できる機会が付与されるよう公正で客観的な仕組みを整えていただく必要があります。

## 〔法第13条第1号の措置の周知例〕 正社員転換についてのお知らせ

株式会社□□ 代表取締役 ○○○○

今後、新たに正社員を募集する場合に、当社で働く契約社員及びパートタイム労働者の皆さんの中で正社員への転換を希望する方には、同様の機会を与えることとします。

- 1 対象者 契約社員就業規則第〇条に規定する者及びパートタイム労働者就業規則第△条に規定する者
- 2 実施方法 ハローワークに求人票を出す場合に、あわせてその募集内容を事業所内でも掲示するほか、社内メールなどによって周知することとします。
- 3 選考方法 外部からの申し込みの有無にかかわらず、公正な選考を行います。応募の条件は、各募集要項をご覧ください。
- 4 応募窓口 正社員への転換を希望する方は、人事課○○宛てに連絡してください。
- 5 この制度は〇年〇月〇日から実施します。

**雇入れ時等の説明** 資料を活用し口頭により説明を行うことが基本ですが、説明すべき事項が漏れなく記載され、容易に理解できる内容の資料を交付すること等によることも可能です。また、口頭による説明の際に、説明する内容等を記した資料をあわせて交付することは望ましいことです。

## 〔法第14条第1項 雇入れ時の説明文書の例※正社員と同視すべき要件に該当しないパート等に対する説明〕

- 1 通常の労働者との均衡待遇  
【例】待遇について、通常の労働者との間で不合理な相違を設けません。
- 2 賃金制度  
【例】基本給について、1年以上勤続しているパートタイム・有期雇用労働者は、人事評価制度に基づいて勤務成績、職務遂行能力を勘案して昇給を行います。昇給は原則として年1回とし、4月に実施します。
- 3 教育訓練  
【例】以下の教育訓練を実施します。  
○○研修（入社初日から〇日間実施します。）、△△研修（〇月頃実施予定。別途連絡します。）
- 4 福利厚生施設  
【例】以下利用できます。  
給食施設：2階の食堂、休憩室：1階の休憩室、更衣室：1階の休憩室併設の更衣室。
- 5 正社員転換推進措置  
【例】パートタイム・有期雇用労働者の正社員への転換を図る措置として、ハローワークに正社員募集に係る求人票を出す場合、その募集内容を事業所内でも掲示するほか、社内メール等により、パートタイム・有期雇用労働者に対して周知します。外部からの申し込みの有無にかかわらず公正な選考を行います。

**説明を求められた時の説明** 待遇の相違の内容及び理由については、求めがあったパート等と職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲等が最も近いと事業主が判断する正社員と比較して説明することとなります。例えば賃金の決定方法についての説明を求められた場合、「あなたはパートタイム労働者だから賃金は〇〇円だ」という説明では義務を果たしているとはいえません。

短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「非合理ではない」と口頭で説明できるよう、点検・整理しましょう（説明書モデル様式は「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」に掲載されています）。

★点検の際は上記取組手順書や、Web上の「パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール」をご活用ください。（右の厚生労働省運営の「多様な働き方の実現応援サイト」で閲覧できます→）。



「多様な働き方の  
実現応援サイト」

法律のお問合せ

福井労働局雇用環境・均等室

電話 0776-22-3947

待遇差見直しの相談

ふくい働き方改革推進支援センター 電話 0120-14-4864

令和5年1月作成