

「改正パートタイム労働法の概要と労働組合の取り組み」

別表1

改正点	法律・省令・指針など	通 達	労働組合の取り組み		
			すべての組合が取り組むべき課題 ＜ミニマム運動課題＞ (2008年3月末までに必ず取り組む課題)	法を上回る要求として積極的に取り組む課題	継続して取り組むことが望ましい課題
A 所定労働時間が通常労働者と同じの有期契約労働者(パート法第2条)	○所定労働時間が通常労働者と同じの有期契約労働者については、法律で規定する短時間労働者に該当しないが、法律の趣旨が考慮されるべき(指針第2の3) ○労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべき(労働契約法第3条第2項)			○働き方・人材活用等が正社員と実質的に異なる者(所定労働時間が通常労働者と同じの有期契約労働者)は、正社員に転換するか、同一の労働条件を確保することをめざす。	
B 文書交付(パート法第6条)	○労働条件に関する文書交付などが法的義務に →労基法の規定に加え、昇給、賞与、退職金の有無も(パート法施行規則第2条) ○違反→10万円以下の過料 ○上記以外の事項についても、文書交付などにより明示する(努力義務)	○昇給及び賞与が業績等によって支給されなかったり、退職手当が勤続年数に基づいて支給されない可能性がある場合は、その旨を明示すること ○当該短時間労働者が希望した場合は、ファックス、メールでも可 ○有期契約の場合は更新の都度明示が必要	○雇入れの際、労働条件を文書の交付などで明示することとなっているか点検を行い、必要な場合は協約を見直す。	○法定以外の事項についても、文書交付などにより明示する。 ○有期契約である場合、有期契約であること及び契約期間の理由についても文書交付などで明示しているか点検を行い、必要な場合は協約を見直す。協約がない場合には、その協約締結に取り組む。	
C 差別禁止(パート法第8条)	○通常の労働者と同視すべき短時間労働者(下記の要件)に対する差別禁止が法的義務に 1)業務の内容と責任の程度(職務の内容)が同一 2)期間の定めのない労働契約を締結(反復更新によって期間の定めのない契約と社会通念上認められる契約も含む:パート法第8条第2項) 3)雇用関係を終了するまでの全期間、職務の内容及び配置が同一の範囲で変更されると見込まれる	○すべての待遇についての差別禁止 ○業務の内容が実質的に同一であるか、責任の程度が著しく異なるか、で判断 ○残業の有無については、形式的な判断ではなく、実態として業務に伴う残業が必要になっているかどうか等で判断 ○有期契約という形式のみでなく、実態による判断 イ)業務内容の恒常性・臨時性、同一性の有無、業務の客観的内容 ロ)地位の基幹性・臨時性など契約上の地位の性格 ハ)継続雇用を期待される事業主の言動など当事者の主観的態様 ニ)更新の有無・回数、更新の手続の厳格性の程度など ホ)同様の地位にあるその他の労働者の雇止めの有無など ○その他、イ)に関して、業務内容が恒常的であること、ニ)に関して、契約が(1回でも)更新されていることなど。 ○職務の内容及び配置が将来にわたって通常の労働者と同じように変化するかどうかで判断 ○同一の範囲については、実質的に同一かどうかで判断 ○見込みについては、事業主の主観によるものでなく、文章や慣行に確立しているなど客観的な事情によって判断	○改正法で、すべての待遇について差別的に取り扱うことが禁止される「正社員と同視すべきパート労働者」にもかかわらず、正社員と異なる扱いをしていないか点検を行い、必要な場合は協約を見直す ○「正社員と同視すべきパート労働者」であるかの判断に当たっては、入口を狭めないため、下記に留意する。 ①職務の内容 「責任、意欲」等の内容を明確にすること →同一職務について幅広い運用を可能にする。 ②雇用契約期間 反復更新の実態に応じて判断する。 →幅広い運用を可能にする。 ③職務の内容及び配置変更の範囲 採用時の条件で固定的に判断するのではなく実態に即して判断する。 (男女雇用機会均等法の雇用管理区分の指針も参照) 慣行も含めた実態で判断する。 「見込み」についても使用者の恣意に委ねず規程や慣行等客観的事実で判断する。	○週の所定労働時間が正社員とほとんど同じであるにもかかわらず、正社員と異なる扱いをしていないか点検を行い、必要な場合は協約を見直す。	

改正点	法律・省令・指針など	通 達	労働組合の取り組み		
			すべての組合が取り組むべき課題 ＜ミニマム運動課題＞ (2008年3月末までに必ず取り組む課題)	法を上回る要求として 積極的に取り組む課題	継続して取り組む ことが望ましい課題
D 賃 金 (パート法 第9条)	1)「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」以外のすべての短時間労働者 →通常の労働者と均衡を考慮した賃金決定(努力義務) ・職務内容、成果、意欲、経験等を勘案した決定 ・通勤手当、退職手当等を除いた職務関連の賃金(パート法第9条第1項) (パート法施行規則第3条) ・職務関連以外の賃金(通勤手当、退職手当等)についても均衡等を考慮して定めるように努める (指針第3の1(2))	○職務内容が通常の労働者と異なる労働者についての均衡も考慮 ○通常の労働者の賃金決定に当たっての勘案要素を踏まえた賃金決定など ○どの要素をどのように勘案したかについては、合理的な説明が必要 ○具体的措置として、各要素を踏まえた①賃金水準の見直し、②考課制度の整備、③職務手当、役職手当、成果手当の支給 ○対象となる賃金は、基本給、賞与、役付手当等の職務手当、精皆勤手当など		○通勤手当、退職手当等をパート労働者に対しても支給しているか点検を行い、必要な場合は協約を見直す。 特に、通勤手当は正社員と支給基準を同様とする。 ○パート労働者なども含めた全従業員を対象に、賃金をはじめとする処遇改善に取り組む。 ○企業内最低賃金の協定化 全従業員を対象とし、連合リビングウエイジを目標とする (地方水準) 複数県にまたがる単組は事業所別(県単位)の協定化をめざす。	○上記以外のすべてのパート労働者の賃金についても点検を行い、協約の見直しを含め、均等・均衡待遇の確保に取り組む。 ○同様な正社員の処遇と比較して、均等待遇に向けた改善プランを策定する。
	2)職務内容が同一で、一定の雇用期間において、職務の内容及び配置が同一の範囲で変更されると見込まれる労働者 →通常の労働者と同一の方法による賃金決定 (努力義務) (パート法第9条第2項)	○少なくとも職務関連賃金については単当たり職務の対価が同じであるべき ○職務関連賃金については、同一の賃金表を適用→通常労働者と短時間労働者の賃金の差異が所定労働時間の違いによるもののみとなるよう努めること ○当分の間は、現実的に取り得る措置を段階的に取っていくことで足りるが、上記の理念に向けた努力が求められる		○人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と一定期間同じパート労働者の有無、いる場合はその期間の賃金を正社員と同じ方法で決定することとなっているか点検を行い、必要な場合は協約を見直す。 →時間比例を考慮しながら整備する。 ○現状で異なる賃金制度だとしても、職務の内容及び配置変更の範囲が同等であれば「同一の決定方法」とすることになるので、制度の違いで比較対象から除外させない。	○同一価値労働同一賃金を基本とした決定システムの実現による均等待遇をめざす。
E 教育訓練 (パート法 第10条)	1)職務内容が通常の労働者と同一の短時間労働者 →通常労働者に対して職務の遂行に必要な能力を身につけさせるための訓練の実施を義務付け (パート法第10条第1項)	○職務内容が同じ場合は、職務遂行に必要な教育訓練実施は当然 ○短時間労働者の勤務時間帯など労働者側の事情も考慮した実施が必要 ・既に能力を有している場合は除く	○職務内容が正社員と同じパート労働者にも、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こととなっているか協約を点検し、必要な場合は協約を見直す。	○職務内容が正社員と同じパート労働者にも、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しているか点検する。	
	2)上記以外の教育訓練 →通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務内容、成果、意欲、能力、経験等に応じて実施(努力義務) (パート法第10条第2項)	○事業主が中長期的な視点から行うキャリアアップのための教育訓練など ○職務内容が同一の通常労働者、異なる通常労働者の双方との均衡を考慮		○上記以外の教育訓練をすべてのパート労働者にも実施しているか点検を行い、協約の見直しを含め、均等・均衡待遇の確保に取り組む。	○パート労働者に対するキャリアアップのための教育訓練を制度化する。
F 福利厚生 (パート法 第11条)	通常労働者に利用の機会を与える福利厚生施設を短時間労働者にも利用の機会を与える →食堂、休憩室、更衣室など3施設(配慮義務) (パート法施行規則第5条) ・その他の福利厚生の措置についても均衡等を考慮した取扱いに努める (指針第3の1(3))	○通常労働者はすべての通常労働者を含むので、職務内容が異なる通常労働者との関係も考慮 ○指針第3の1(3)では、3施設に準ずる施設利用及びそれ以外の福利厚生措置(慶弔休暇の付与等)についても均衡等を考慮	○食堂、休憩室、更衣室など3施設をパート労働者にも利用の機会を与えているか点検を行い、必要な場合は協約を見直す。	○3施設に準ずる施設(医療、教養、文化、体育、レクリエーションなど)及び福利厚生措置(慶弔休暇の付与等)をパート労働者にも利用の機会を与えているか点検を行い、必要な場合は協約を見直す。 特に、慶弔休暇は正社員と付与基準を同様とする。	

改正点	法律・省令・指針など	通 達	労働組合の取り組み		
			すべての組合が取り組むべき課題 ＜ミニマム運動課題＞ (2008年3月末までに必ず取り組む課題)	法を上回る要求として積極的に取り組む課題	継続して取り組むことが望ましい課題
G 通常の労働者への転換(パート法第12条)	次のいずれかの措置を講ずること(措置義務) イ) 通常労働者の募集に関する事項を短時間労働者に周知 ロ) 通常労働者を新たに配置する際に、申し出機会を短時間労働者に付与 ハ) 通常労働者への転換のための制度設置(試験制度)等 その他	○例えば、 ・公共職業安定所(ハローワーク)に求人票を出す場合にその募集案内を社内掲示板に掲示 ・企業外に募集を出す前に、企業内の短時間労働者に配置の希望を申し出る機会を与える ・一定の資格を有する短時間労働者を対象とした転換のための試験制度を設ける ○通常労働者への転換の経由点として短時間正社員の設定は望ましい	○パート労働者から正社員へ転換する措置の点検を行い、その実効性を高めるため、必要な場合は見直しに取り組む。措置がない場合には、その制度導入に取り組む。	○正社員を希望する者や正社員と労働時間や仕事等が実質的に異なる者に対して、正社員化するための労使協議を強める。 同時に、正社員へ転換する制度の導入を進める。	○パート労働者と正社員との相互転換制度を導入する。 ○パート労働者の優先雇用制度を導入する。 ○有期契約の場合、一定期間(3年程度)契約を継続したら、本人が申し出れば期間の定めのない契約を結ぶ。
H 待遇の決定に関する事項の説明(パート法第13条)	短時間労働者の待遇の決定に当たって考慮した事項について説明しなければならない(法的義務)	○努力義務が課されている事項も含む ○労働者の納得までは含まない	○パート労働者が求めた時は、そのパート労働者の待遇の決定に当たって考慮した事項を事業主が説明することとなっているか点検を行い、必要な場合は協約を見直す。	○「合理的理由」により、賃金・処遇制度に違いがある場合、その違いの内容や理由をパート労働者が納得できるように説明することを労使協議で求める。	
I 不利益取扱いの禁止	○短時間労働者が、法律が定める待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしないようにする(指針第3の3(2))	○禁止される不利益な取扱いの例： 配置転換、降格、減給、昇級停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否など		○待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしないことを労使協議、団体交渉で確認する。	
J 紛争解決(パート法第19条)	○短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関に苦情の処理を委ねるなどして、自主的な解決を図る(努力義務) →対象となる苦情：文書交付、差別禁止、教育訓練、福利厚生、通常労働者への転換、待遇の決定に関する事項の説明 ○上記以外の苦情についても苦情処理の仕組みを活用するなどして、自主的な解決を図るように努める(指針第3の2(3))			○パート労働者の「不服申立・苦情処理制度」が設けられているか点検を行い、その実効性を高めるため、必要な場合は見直しに取り組む。制度がない場合には、その制度導入に取り組む。	