



大阪府 人権協会 ニュース

vol. **19**
2008年3月

「大阪府人権協会ニュース」では、人権相談をはじめ相談担当者の方に、相談活動の参考となるような制度・施策の創設や改正のポイント紹介、具体的な相談活動紹介などの情報提供を行っています。

また、必要に応じ、大阪府人権協会としての考え方や地域、相談機関での取り組みの呼びかけなども伝え、地域活動の一助となることを目的に編集しています。

ポイント 何が変わる、パートタイム労働法 パートタイム労働者が 能力を一層発揮できる 雇用環境を

- ・ 雇い入れの際、労働条件の確認を 2
 - ・ 雇い入れ後、待遇の決定の説明を 3
 - ・ パートタイム労働者の待遇は
その働きや貢献で 4
 - ・ パートタイム労働者から
通常の労働者への転換 11
 - ・ パートタイム労働者と事業主の
苦情・紛争の仕組みの整備 13
- パートタイム労働に関するご相談一覧 16



ざい だん ほう じん おお さか ふ じん けん きょう かい
財団法人 大阪府人権協会



何が変わる、パートタイム労働法

パートタイム労働者が 能力を一層発揮できる雇用環境を

正規職員の男女と非正規職員の男女の生涯賃金格差が広がり、「パート・派遣」「請負」「疑似独立自営業」という名のフリーター」の急増も伴って、年収300万円未満の男性労働者や年収200万円未満の女性労働者もここ数年急激に増え続けています。それらの労働分野における「格差拡大」は大きな社会問題として、近年深刻さを増しています。

そのなかで、パートタイム労働者は2006年には、1,205万人と、雇用者全体の2割強を占め、我が国の経済活動の重要な役割を担っています。パートタイム労働者の内訳をみると、約7割が女性ですが、若年者や高齢者を中心に男性のパートタイム労働も増加するとともに、パートタイム労働者の役職者も現れ、その働きぶりは、近年特に多様化・基幹化しています。

しかしながら、一方で、仕事や責任、人事管理が正社員と同様なのに、賃金など待遇が働きに見合っていないパートタイム労働者の存在や、一度パートタイム労働者として就職すると、希望してもなかなか正社員になることが難しい、といった問題が存在し、パートタイム労働者の働く意欲を失わせてしまうような現象もおきています。

こうした問題を解消し、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、「パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）」が改正されることとなりました。2008年4月1日から施行されます。

そこで今号では、「パートタイム労働法」の制度はどう変わるのか、改正のポイントを紹介します。

1. 雇い入れの際、労働条件を文書などで確認しましょう

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れる際、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」を文書等で明示することが **義務化** されます。（改正法第6条）

- ・労働基準法では、パートタイム労働者も含めて、労働者を雇い入れる際には労働条件を明示することが事業主に義務付けられています。特に「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休日・休暇」「賃金」などについては、

文書で明示することが義務付けされています。（違反の場合は30万円以下の罰金に処せられます）

- ・改正パートタイム労働法では、これらに加えて「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」の3つの文書の交付など（3つの事項については、パートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可能）により、速やかに、パートタイム労働者に明示することが義務化されます。
- ・違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、10万円以下の過料に処せられます。

2. 雇い入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してもらえます

事業主は、雇い入れ後パートタイム労働者から求められたとき、そのパートタイム労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務化されます。（改正法第13条）

説明義務が課せられる事項

労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続き、待遇の差別的取り扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

- ・なお、改正パートタイム労働指針では、▽事業主は、雇い入れた後パートタイム労働者から求められたとき、上の囲みのなかの事項以外のパートタイム労働者の待遇に関する事項についても説明するように努めるものとする—としています。

Q & A

Q. 当社では、パートタイム労働者を2種類に分け、A職種には、賞与の支給をしていませんが、B職種には、年2回業績に応じて支給することとしており、業績が悪いときは支給していません。雇入れ通知にはどのように記載すればいいのですか？

A. A職種の方を雇い入れる際は、「賞与無し」と明記してください。B職種の方を雇い入れる際は、支給を「有る」としつつ、支給しない可能性があることなどを具体的に、例えば、「業績により不支給の場合あり」などと明記してください。なお、「昇給の有無」「退職手当の有無」の明示の際も同様の考え方となります。

3. パートタイム労働者の待遇はその働きや貢献に応じて決定されます

考え方

- ・パートタイム労働者の方の働き方をみると、繁忙期に一時的に働く方から通常の労働者の同様の仕事に従事し長期間働く方までその働き方はさまざまです。
- ・このため改正法では、事業主はパートタイム労働者の待遇を通常の労働者との働き方の違いに応じて均衡（バランス）を図るための措置を講じるように規定されています。
- ・具体的には、職務の内容（業務の内容と責任の程度）、人材活用の仕組みや運用など、契約期間の3つの要件が通常の労働者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り扱いについて規定されています。

パートタイム労働法での職務内容とは、実際に従事している業務とその業務に伴う責任の程度まで含めて考えますので、「パートタイム労働者と通常の労働者の職務の内容が同じかどうか？」を判断する際には、パートタイム労働者と通常の労働者について、それぞれの

<中核的業務>

- ◇ その労働者に与えられた職務に不可欠な業務
- ◇ 業務の成果が事業所の業績や評価に大きな影響を与える業務
- ◇ 労働者の職務全体に占める時間、頻度において、割合が大きい業務

を取り出し、中核的業務について、「実質的に同じかどうか？」を判断します。

※個々の作業が一致しているかをみるのではなく、当該職務に必要な知識や技術の水準などの観点から、その業務の性質や範囲の同一性を比較します。

また、責任の程度については

- ◇ 与えられている権限の範囲
- ◇ 業務の成果について求められる対応の程度
- ◇ トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度
- ◇ ノルマなどの成果への期待

などを総合的に比較し、著しく異ならないかを判断します。

人材活用の仕組みや運用などとは、**人事異動の有無や範囲**を指します。

「パートタイム労働者と通常の労働者の人材活用の仕組みや運用などが同じかどうか？」を判断する際には、▽パートタイム労働者と通常の労働者について、実際に配置転換や昇進したかどうかだけでなく、▽将来にわたって配置転換や昇進をする見込みがあるかどうかについて、事業所の就業規則や慣行などをもとに判断します。

配置転換や昇進をする場合は、「**配置転換の範囲も同じかどうか？**」を比較します。どちらも配置転換があっても、「一方は全国転勤」「一方はエリア限定の転勤」という場合は、転勤の範囲が異なるため、「人材活用の仕組みや運用などとは異なる」と判断します。

なお、配置転換や昇進というかたちをとらない場合でも、1つの事業所に雇われている間に経験する職務経験の範囲がパートタイム労働者と通常の労働者との間で異なっていれば、両者の「人材活用の仕組みや運用などは異なる」と判断します。

＜事例A＞ **職種は同じでも中核的業務が異なり、職務が異なる場合**

ある衣料販売店の販売員A（パートタイム労働者）と販売員B（通常の労働者）では、販売職ということで職種は同じで、レジや接客などの業務は同じように行っていますが、品出しや商品の陳列の業務がパートタイム労働者だけの業務として位置づけられており、これらの業務がAの担当業務の3分の2を占めています。

一方、シフト管理や売場（レイアウト）作り、クレーム処理はBだけに任されています。

このような場合、AとBの中核的業務を比較すると、Aの中核的業務のうち品出し、陳列業務とBの中核的業務のうちシフト管理、売場作り、クレーム処理の業務は明らかに異なる業務であると判断され、AとBでは職務の内容が異なると考えられます。

<事例B>

業務内容は同じでも、責任の程度が異なり、職務が異なる場合

ある運送会社のドライバーA（パートタイム労働者）とドライバーB（通常の労働者）とでは、ドライバーということで職種は同じで、AとBの配達品目や配達地域も同一なので業務内容は同一です。

しかしながら、Bには通常のシフトに加え、繁忙期や急な欠勤者が出た場合の対応をすることが求められ、実際月末になると残業をすることも多く、業務に伴う責任の程度がBの方が重く、職務の内容は異なると考えられます。

<事例C>

職務が同じ場合

ある大型スーパーの婦人服売場の売場長A（パートタイム労働者）と紳士服売場の売場長B（通常の労働者）とでは、販売職ということで職種は同じです。

業務の内容をみると、扱う商品に違いはありますが、必要な知識の水準などに大きな違いはありませんし、在庫管理、部下の指導など業務の内容、そして、業務に伴う責任においてもAとBに違いはなく、職務の内容は同じと考えられます。

<事例D>

ある自動車部品の組立工場の組立ラインの作業員A（パートタイム労働者）と作業員B（通常の労働者）とでは、自動車部品組立工ということで職種と同じです。

業務の内容をみると、AもBも同じラインで同じ作業に従事しており、業務の内容は実質的に同じと言えます。また、両者はトラブル発生時に同様に対処することを求められていますし、QC（品質管理）サークル活動への参加も同様に求められていますので、業務に伴う責任の程度もAとBに違いはなく、職務の内容は同じと考えられます。

<事例E>

人材活用の仕組みや運用などが異なる場合

あるスーパーマーケットでは、雇用形態にかかわらず、有能な人材を副店長に登用していますが、副店長は2～3年ごとに店舗を異動させる仕組みになっていますので、

通常の労働者、パートタイム労働者にも転勤があります。

しかしながら、通常の労働者の副店長は、全国的に転居を伴う異動をさせる一方、パートタイム労働者の副店長には、転居を伴うことなく、自宅から通える範囲での異動しかさせないことにしていますので、転勤の範囲が異なり、人材活用の仕組みが異なると考えられます。

<事例F>

あるシステム開発会社では、事業所が1つ存在するのみですので、転勤はありません。この会社で働くプログラマーは専門職と位置づけられ、開発部に所属し、通常の労働者のプログラマーもパートタイム労働者のプログラマーも人事異動はありませんので、配置の変更がない、という観点から同じ取扱いになります。

しかしながら、人材活用の指針として、通常の労働者のプログラマーは担当するシステムの分野を定期的に変更をさせたり、社内横断的なプロジェクトチームに参加させたりして、様々な業務の経験を積ませ、育成することにはしていますが、パートタイム労働者には、通常の労働者と同様の取扱いは行っていません。

<事例G>

人材活用の仕組みや運用などが同じ場合

電機メーカー工場で、溶接・組立・修理を行う現場の作業員は、通常の労働者もパートタイム労働者も、生産体制の変化に伴って配置されるラインが変わる異動はありますが、他の工場への異動は実態としてありませんので転勤はどちらにもない、ということで転勤の取扱いは同じ、配置の変更の取扱いも同じと言えます。

また、両者が雇用されている期間において、責任や権限の変化についてみると、通常の労働者もパートタイム労働者も同じように能力がある作業員については、ラインの責任者として部下の指導などを行わせることとしていますので、人材活用の仕組みや運用などの実態が同じと考えられます。

(1) 賃金の決定方法（改正法第9条）

「基本給」「賞与」「役付手当」など職務の内容に密接に関連する賃金について、改正法は次のような対応を求めています。

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮し、パートタイム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ことが**努力義務化**されます。（改正法第9条第1項）

- ・パートタイム労働者の賃金を客観的な基準に基づかない事業主の主観や「パートタイム労働者は一律〇〇円」といったパートタイム労働者だからという理由で一律に決定するのではなく、職務の内容や能力のレベルに応じて段階的に設定するなど、働きや貢献に応じて決定することが努力義務の内容となります。
- ・具体的には、職務の複雑度・困難度や権限・責任に応じた賃金設定、昇給・昇格制度や人事考課制度の整備、職務手当、役職手当、成果手当の支給など、各事業所の実情にあった対応が求められます。

さらに、

事業主は、通常の労働者と比較して、パートタイム労働者の職務の内容と一定期間の人材活用の仕組みや運用などが同じ場合、その期間について、賃金を通常の労働者と同一の方法で決定することが**努力義務化**されます。（改正法第9条第2項）

- ・これは、通常の労働者とパートタイム労働者とで職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じであれば、単位当たりの仕事の対価は同じであるという理念を表したものであり、同一の賃金決定方法にすることにより、両者を同じ機能や職務といった「モノサシ」で評価することが可能になるというものです。
- ・具体的には、通常の労働者とパートタイム労働者の職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じ期間については、同じ賃金を適用することや、両者の賃金の支給基準や査定や考課の基準を合わせることなど、各事業所の実情にあった対応が求められます。

- ・実際にどのような方法でパートタイム労働者の賃金を決定するかは、事業所の判断にゆだねられていますが、パートタイム労働者は改正パートタイム労働法第13条の規定に基づき、雇い入れ後、事業主にどのような考え方で賃金を決定したのか、説明を求めることができますので、説明を求められた際に合理的な説明ができるような決定方法にすることが事業主には求められます。
- ・なお、**改正パートタイム労働指針** では、▽事業主は、職務の内容に密接に関連しない賃金、例えば、退職手当や通勤手当などについても、パートタイム労働者の就業の実態や通常の労働者との均衡などを考慮して定めるものとする—としています。

Q & A

Q. 当社では、経理部のパートタイム労働者は通常の労働者の指揮のもとで、補助的な業務を中心に仕事をしてもらっています。人材活用の仕組みや運用などについては、通常の労働者が人事異動でいろいろな部署を経験することにより昇進するのに対し、パートタイム労働者は採用時と同じ部署で同じ仕事を続けてもらっています。現在パートタイム労働者の基本給は、採用時と同じ額を払っているのですが、このままではパートタイム労働法違反となるのでしょうか？

A. 法第9条第1項は、パートタイム労働者の賃金について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、そのパートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するように努めることを求めていますので、パートタイム労働者の働き・貢献を評価する賃金の決定方法へと見直すよう努めなければなりません。実際、賃金の決定の際にどの要素を勘案するかは、各企業にゆだねられていますが、法第13条にもとづきパートタイム労働者は自分の賃金の決定にあたって事業主が考慮した事項について説明を求めることができますので、説明を求められた際、合理的な説明ができるような決定方法をとるべきでしょう。なお、この場合は、人材活用の仕組みや運用などが異なりますので、法第9条第2項の適用はありません。

(2) 教育訓練（改正法第10条）

パートタイム労働者と通常の労働者の職務の内容が同じ場合、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身につめるために通常の労働者に実施している教育訓練については、パートタイム労働者が既に必要な能力を身につけている場合を除き、事業主はパートタイム労働者に対しても通常の労働者と同様に実施することが **義務化** されます。（改正法第10条第1項）

上記の訓練以外の訓練、例えば、キャリアアップのための訓練などについては、職務の内容の違い如何にかかわらず、事業主はパートタイム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ことが **努力義務化** されます。（改正法第10条2項）

(3) 福利厚生施設（「給食施設」「休憩室」「更衣室」）（改正法第11条）

「給食施設」「休憩室」「更衣室」について、事業主はパートタイム労働者に利用の機会を提供するよう配慮することが **義務化** されます。

- ・なお、**改正パートタイム労働指針** では、▽事業主は、上記の福利厚生施設以外の福利厚生についても、パートタイム労働者の就業の実態や通常の労働者との均衡などを考慮した取り扱いをするよう努めるものとする—としています。

(4) 差別的取り扱いの禁止（改正法第8条）

事業主は「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の待遇を **差別的に取り扱うことが禁止** されます。

- ・「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の賃金、教育訓練、福利厚生をはじめすべての待遇を、パートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されます。

- ・「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」とは、次の要件を満たすパートタイム労働者です。
 - ① 職務の内容が同じ
 - ② 人材活用の仕組みや運用などが全雇用を通じて同じ
 - ③ 契約期間が実質的に無期契約
- ・②の「人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ」とは、パートタイム労働者が通常の労働者と職務が同一になってから、退職までの期間において、事業所の人事システムや慣行から判断して同じ、となる場合です。
- ・③の「契約期間が実質的に無契約」とは、a) 期間の定めのない労働契約を結んでいる場合と、b) 期間を定めて労働契約を結んでいても、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される場合です。

Q & A

Q. 法第8条の差別的取り扱いの禁止とは、具体的に何が禁止されるのですか？

A. 例えば基本給については、パートタイム労働者と通常の労働者の1時間当たりの金額が同額になるように設定してください。個々人の成績評価の結果によって、実際に支払われる額が違っていても問題にはなりません。基本給を設定する際には、パートタイム労働者だけを理由にパートタイム労働者の額を低く設定してはいけません。また、基本給以外の諸手当、賞与なども同じ取扱いにしてください。賃金以外についても、福利厚生、教育訓練、退職手当、休日・休暇、安全衛生や災害補償、解雇の基準などすべての取扱いで差を設けてはなりません。

4. パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスがうまれます

事業主は、通常の労働者への転換を推進するための措置（以下の措置またはこれらに準じた措置）を講じることが **義務化** されます。（改正法第12条）

講じる措置の例

- ◇ 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する。
- ◇ 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。
- ◇ パートタイム労働者が通常の労働者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。

・事業所によっては、「いわゆる正規型の労働者」「フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者」の両方が「通常の労働者」として存在する場合がありますが、このような事業所においては、パートタイム労働者を「いわゆる正規型の労働者」への転換を推進するための措置を講じることが義務となります。

・また、事業主は、転換を推進するため、どのような措置を講じているか、事業所内のパートタイム労働者にあらかじめ広く周知することが望まれます。

Q & A

Q. 通常の労働者への配置転換を導入すると、パートタイム労働者の採用が優先され、採用活動に制限がかかるのではないのでしょうか。

A. 法第12条は、通常の労働者への転換を推進する機会をととのえることが規定されていますが、これは、通常の労働者として働くことを希望するパートタイム労働者に通常の労働者になるチャンスを提供することを目的とするものであり、優先的に採用することまで求めているものではありません。最終的に通常の労働者への転換を希望しているパートタイム労働者を通常の労働者に採用するかどうかは、公正な採用選考である限り事業主の判断にゆだねられていますので、法第12条は、企業の採用活動を制限するものではありません。また、法第12条で求められている措置を講じていれば、他社からヘッドハンティングを行うことなども問題になりません。



5. パートタイム労働者と事業主の苦情・紛争の解決の仕組みがととのえられます

(1) 事業主がパートタイム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ことが **努力義務化** されます。
(改正法第19条)

- ・事業主は、パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内の苦情処理制度を活用するほか、人事担当者や短時間雇用管理者(※)が担当するなどして、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務化されます。

※短時間雇用管理者とは…パートタイム労働法では、常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに、パートタイム労働者の雇用管理改善などを担当する「短時間雇用管理者」を選任するよう努めることとされています。

- ・なお、下の囲みのなかの苦情について対応することが法律上努力義務化されますが、改正パートタイム労働指針 では、▽事業主は、パートタイム労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡などを考慮した待遇にかかる事項に関する苦情についても、自主的な解決を図るよう努力するものとする－としています。

(2) 紛争解決の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】【均衡待遇調停会議による調停】が設けられます。
(改正法第21、22条)

- ・パートタイム労働者が都道府県労働局長による援助を求めたこと、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、不利益な取り扱いをすることは禁止されています。

ご注意ください

対象となる苦情・紛争

労働条件の文書交付等、待遇に関する説明、待遇の差別的取扱い禁止、職務遂行に必要な教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

Q & A

Q. 法第19条の苦情の自主的解決と法第21条、22条の紛争解決の援助の関係を教えてください。

A. 改正パートタイム労働法では、事業主の講ずべき措置が義務規定として規定されたこととともない、事業所内でこれらに関するトラブルが発生してしまった場合の対処方法として、法第19条の自主的な解決を促す規定、法第21条の都道府県労働局による援助に関する規定、法第22条の調停の規定の3つの仕組みが新設されました。法第21条の都道府県労働局長による援助や法第22条の調停を申し立てる前提として、法第19条が規定されているわけではありませんが、本来事業所内のトラブルは、まずは事業所内で自主的に解決することが望ましいものです。労使協定して事業所内での解決に努めてください。

Q & A

Q. 紛争解決の援助の仕組みとして、法第21条による都道府県労働局長による援助と法第22条の調停が新設されるそうですが、それぞれどのような違いがあるのですか？

A. 紛争とは言っても、法律の知識の不足や誤解から生じているトラブルも少なくありませんが、このような場合、紛争の問題点や解決の方向性がある程度はつきりしていることが多いようです。このため、紛争が迅速かつ円満に解決が図られるよう都道府県労働局長による助言、指導、勧告による援助の仕組みが創設されることになりました。

一方、紛争の解決には、事業所の賃金制度を検証したり、通常の労働者とパートタイム労働者の職務を比較したりするなど専門的な知識が必要となるケースもあるようです。このため、改正法では、学識経験者等専門家で構成される、行政とは異なる第三者機関が行う調停の仕組みも創設されます。調停は、パートタイム労働者や事業主から意見を聴取するなどにより、解決に向けた調停案を作成します。

いずれも窓口は都道府県労働局の雇用均等室ですので、まずは、雇用均等室までご相談ください。

定 義

○「パートタイム労働者」

パートタイム労働法の対象である「短時間労働者（パートタイム労働者）」は、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。例えば、「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、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム労働者」としてパートタイム労働法の対象となります。

ここでいう「通常の労働者」とは、事業所において社会通念にしがたい「通常」と判断される労働者をいいます。この「通常」の判断は、業務の種類ごとに行い、「正社員」「正職員」など、いわゆる正規型の労働者がいれば、その労働者をいいます。例えば、▽労働契約の期間の定めがない▽長期雇用を前提とした待遇を受ける賃金体系であるーなど、雇用形態、賃金体系などを総合的に勘案して判断することになります。事業所に同種の業務に従事するいわゆる正規型労働者がいない場合は、フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者がいれば、その労働者が通常の労働者となり、その労働者より1週間の所定労働時間が短い労働者がパートタイム労働者となります。

改正パートタイム労働指針では、事業主がパートタイム労働者を雇う上での基本的考え方として、次のように規定しています。

- パートタイム労働法には、パートタイム労働法以外にも労働基準法、最低賃金法、労働者安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法などの労働関係法令が適用されますので、事業主はこれらの法令も遵守しなければなりません。
- パートタイム労働者の雇用管理を見直す際、通常の労働者、パートタイム労働者にかかわらず、労働者の労働条件を合理的な理由なく、事業主の一存で一方向的に不利益に変更することは、許されません。労働条件の変更を労働契約によって行う場合には労働者との合意が必要ですし、就業規則によって行う場合には各労働者の同意までは求められませんが、その内容の相当性や労使交渉等の事情にかんがみ合理的なものである必要があります。いずれにしても、労働条件を見直す際は、事業所内でよく話し合ったうえであることが望まれます。
- フルタイムで働く方については、「パート」などこれに類する名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはなりませんが、事業主はこれらの方についてもパートタイム労働法の趣旨が考慮されるべきであることに留意する必要があります。

■ パートタイム労働に関するご相談は

内 容	相 談 先
① パートタイム労働法全般に関する相談 ☆男女雇用機会均等法（セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置を含む）、育児・介護休業法に関する相談も受け付けています	都道府県労働局雇用均等室
② 求人、求職を行う場合	ハローワーク（公共職業安定所）・パートバンク
③ 雇用保険について	ハローワーク（公共職業安定所）
④ 賃金・労働時間などの労働条件、労災保険について	労働基準監督署
⑤ 技能を身につけたいとき	ハローワーク（公共職業安定所） 職業能力開発校 職業能力開発促進センター
⑥ 個別労働関係紛争に関する都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんを受けたいとき	都道府県労働局総務部企画室・総合労働相談コーナー
⑦ 労使関係、労働福祉に関する相談	都道府県労政主管課、労働福祉課など （またはその出先機関）
⑧ 短時間労働者均衡待遇推進等助成金等について	財団法人 21世紀職業財団 〒102-0084 東京都千代田区二番町9-8 TEL：03-5276-3693
⑨ 母子家庭の母の常用雇用転換について	都道府県、市及び福祉事務所設置町村 母子福祉行政主管課
⑩ 中小企業退職金共済制度について	独立行政法人 勤労者退職金共済機構 〒105-8077 東京都港区芝公園1-7-6 TEL：03-3436-0151（大代表）
⑪ 健康保険、厚生年金保険について	社会保険事務所（または企業の健康保険組合、厚生年金基金）
⑫ 国民健康保険について	居住する市町村
⑬ 国民年金について	第1号被保険者の場合は市町村 第3号被保険者の場合は配偶者の勤務先の事業主
⑭ 所得税について	国税局税務相談室、税務署
⑮ 地方税について	居住する市町村、県税事務所など

編集 後記

「格差拡大」が大きな社会問題として、近年深刻さを増しています。その中で、「労働分野における格差」の要因として、労働基準法、最低賃金法など、労働関連法令について事業主側が労働者側に規定どおり伝えていない不合理な労使関係が根底にあるのではないのでしょうか。今回のパートタイム労働法の改正によって、労働者を雇い入れる際には労働条件を明示することなどが「義務化」されます。これを機会に法改正に沿った雇用環境の実現を強く望みます。

2008年（平成20年）3月発行 編集・発行 財団法人 大阪府人権協会
〒556-0028 大阪市浪速区久保吉1-6-12
TEL 06-6568-2983 FAX 06-6568-2985 URL <http://www.jinken-osaka.jp>