

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、説明を求められますので、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一としています。

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られますので、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一としています。

(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。