

改正パートタイマー労働法!

採用時に文書での明示が義務とされる項目!!

人事コンサルタント 藤崎敏郎

▼ふじさき・としろう
 大阪市立大学卒業。イトーヨーカドー入社後、関東のパチンコチェーン店にスカウトされる。経営計画室長として、店舗マニュアルの作成・営業指導・社員研修を行う。その後営業担当部長として、全店舗の指導・競合店対策・不振店対策を行う。現在は、人事コンサルタントとしてパチンコ企業の人事・労務システムの作成、就業規則などの作成を行う。コーチングを生かした社員教育は好評。ご連絡はホームページ <http://www.p-roumu.jp/> または携帯090-6044-3307よりお願いします。



■ブログ紹介!! 日々の活動を楽しく、まじめに書いています。
 「パチンココンサルティンク日記!!」
<http://plaza.rakuten.co.jp/jinjisoudan/>

平成20年4月1日より改正パートタイマー労働法が施行されます。この法律での対応について誤解をしている人事担当者が多いようです。また、全く情報のない経営者もいるはずで、今回は分かりやすくこの法律の説明を致します。経営の足を引っ張らないようにこの問題についてのリスク対策を早急にするをお勧めいたします。

改正の背景

厚生労働省の調査によると2006

つたというトラブルが発生しているのです。

このようなことを防ぐために、上記の3つの有無をパートタイマーの採用時にしっかりと文書で説明することが義務とされたのです。しかし、これはパートタイマーも昇給をして、退職手当を支給し、賞与も支給しなければならぬという法改正ではありません。例えば、パートタイマーには賞与を支給しないのであれば、「賞与支給無し」と記載した文書を交付すれば良いのです。

ところで、上記の三つを文書の交付等により明示していれば、書類の名称にはとらわれません。労働条件通知書、雇用契約書、雇入れ通知書等のいかなる名称でも良いのです。しかし、この文書交付による明示義務に違反して、行政指導を受けながら放置した場合は罰則として10万円の過料の支払いとなります。

労基法で既に決められていること

既に労働基準法ではパートタイマー労働者も含めて、労働者の採用時には、労働条件を文書で明示することが義務

年のパートタイマー労働者は約1・148万人で、正社員に対する割合は約31%と3割を超えています。人件費の節減のために企業は正社員を減少させることがその原因の一つです。人数的にも役割としても、経営の一端を担うパートタイマー労働者の重要性が高まっています。

ところが、仕事の内容や責任等が全く正社員と同じなのに、賃金等の待遇が正社員に比べて著しく低いパートタイマー労働者がいます。また、一度パートタイマー労働者として採用されると正社員になることが難しいという問題も発生しています。このような問

付けられている項目があります。「契約期間」「仕事をやる場所と仕事の内容」「始業・就業の時刻や残業の有無、休日・休暇」「賃金」「退職のルール」などのような場合に解雇となるか」などです。

今回の法律の改正はこの労働基準法の文書の明示義務に、先に説明した3つの項目が追加されたのです。人事担当者は採用時に自社のパートタイマーに渡している労働契約書等に、労基法の上記の記載事項と今回のパートタイマー労働法の義務の項目が記載されているかどうか確認しましょう。

法改正の一番のポイントはここにあります。もし、これまでに正社員も含めて、パートタイマーに労働条件通知書を交付していないのであれば、これを機会に交付するようにしましょう。顧問の社会保険労務士に相談すると御社の就業規則に合わせた労働条件通知書の作成をしてくれます。

私のコンサルティンク先でも、労働条件通知書を交付するように指導しています。会社とパートタイマー・正社員との労働条件面での労働トラブルを防ぐ効果があります。会社を守るリスク対策なのです。ところで、労働条件通知書等を文書で交付していない場合は、労働基準監督署の調査が入ると30

題を解決するために今回の法改正が施行されることになりました。

改正のポイント

企業の人事担当者が知っておくべきポイントは大きくは3つになります。
 ①労働条件の文書の交付・待遇の説明義務
 ②均衡の取れた待遇の確保
 ③通常の労働者への転換の推進の3つです。これらをさらに分かりやすく下記で説明します。

待遇の決定についての説明義務

万円以下の罰金となります。

パートタイマーから求められたとき、待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することも義務化されました。パートタイマーが自分の待遇について、通常の労働者との格差の理由について納得していないケースで、本人からの申し出があると人事の担当者はその理由を説明しなければなりません。例えば、正社員の仕事に比べて、責任の度合いが低いことなどを説明することが義務付けられたのです。ただし、パートタイマー労働者が納得することまでの説明を求めているではありません。

均衡の取れた待遇の確保

職務および人材活用の仕組み・運用等が正社員と同じで契約期間が無期であるパートタイマー労働者については、賃金・教育訓練・福利厚生施設その他の待遇について正社員と同様の待遇を

労働条件の文書の交付等とは

今回の法改正により新しく、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」の三つを文書の交付等により明示することが義務化されました。これは、例えばパートタイマーに退職金が支給されるかどうか分からないことなどのトラブルを未然に防ぐ目的です。本人は通常の正社員と同様に仕事をしているので、当然のように退職金をもらえるものと思っていれば、支給されな

することが義務とされました。パートタイマーという呼びかたの違いだけで、これらの項目がすべて正社員と同じであれば、同じ待遇にしなければなりません。

しかし、パートタイマーの職務の一部が正社員と重なっていたとしても、すべての職務が正社員と同じでなければ同様の待遇をしなくても良いということになっています。私たちの業界の仕事では、大きなトラブル対策や重要なメンテナンス、現金管理、釘調整等は正社員だけの仕事となっているケースが多いでしょう。つまり、パートタイマーと正社員の待遇が違う合理的な理由があるということになります。

また、正社員だけに転勤や部署の異動があるというケースでも人材活用の仕組みがパートタイマー労働者と違うので、待遇の違いをしても良いという合理的な理由となります。そして、契約期間がパートタイマー労働者として半年や1年間の有期契約で限定されていると、無期契約である正社員との待遇の違いがあっても良いということとされます。

正社員と同視できるパートタイマー労働者の扱い

通常の労働者への 転換の措置

正社員への転換推進措置として、次のいずれかを実施することが義務化されました。すなわち、①登用試験制度

賃金だけでなく、例えば、「給食施設」「休憩室」「更衣室」について、パートタイマー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した。でも、正社員と同視し得るパートタイマー以外は、必ずしも福利厚生施設の一部について正社員と同様の扱いとする必要はありません。

それから、パートタイマーと正社員の職務内容が同じ場合、その職務を遂行するに当たって必要な知識・技術を身に付けるために正社員に実施している教育訓練については、パートタイマーがすでに必要な能力を身に付けている場合を除き、パートタイマー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した。

また、上記の訓練以外の訓練については、職務内容の違いの如何にかかわらず、パートタイマーの職務内容、成果、意欲、能力および経験などに応じ実施することが努力義務化されました。

パートタイム就業規則を作ろう

文書の交付による説明義務の際に、パートタイマー就業規則のコピーを交付することで、労働条件の明示義務を果たしたことになります。また、パート

等正社員への転換制度を設けること等の転換推進措置を講じること、②正社員を募集する場合、その募集内容をパートタイマーに周知すること、③外部に募集をかける前に、当該配置の希望を申し出る機会をパートタイマーに付与（いわゆる優先的応募機会の付与、社内公募制等）することです。

これは正社員としての勤務を希望しているながら、やむを得ないでパートタイマー労働者として勤務している者に正社員としての採用のチャンスを与えて欲しいという意図があります。

しかし、会社はパートタイマーで希望する人を正社員にしなければならぬという義務ではありません。店長の推薦が無いケースや、人事担当者の面接で落ちるケースもあります。会社には採用の自由がありますので、正社員としてはレベルが低い場合は正社員としての採用をする必要はありません。

パートタイム就業規則には正社員との労働条件の違いが規程で作成されているので、万が一パートタイマーとの労働条件でのトラブルが発生したとしても、規則に定めてある内容であれば当然に会社側の言い分が通用します。労働基準監督署等の調査が入ったとしても、怖くありません。

ところで、このパートタイム就業規則と正社員就業規則は別個に作成します。このモデル就業規則などは簡単に入手できますが、パチンコホール企業ではふさわしくないものがあります。一流企業の規則をそのまま使ったものもあるので、パチンコホール企業では大損害を与えるような規則もあります。パチンコホール企業に詳しい社会保険労務士か人事コンサルタントに依頼しましょう。

今年はこのようなこともアドバイスできるように人事セミナーを東京で開催する予定です。日程は3月26日（水）、4月23日（水）となります。詳しくは藤崎敏郎事務所ホームページの最新セミナーのご案内をご覧ください。

参考資料 1

【パート労働者の態様】			賃 金		教育訓練		福利厚生	
正社員と比較して、			職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの（ステップアップを目的とするもの）	健康の保持又は業務の円滑な遂行に資する施設の利用	左以外のもの（慶弔休暇、住宅の貸与等）
職務	人材活用の仕組み	契約期間						
[1] 正社員と同視すべきパート			◎	◎	◎	◎	◎	◎
同じ	同じ	無期						
[2] 正社員と職務と人材活用の仕組みが同じパート			□	—	○	△	○	—
同じ	一定期間は同じ	—						
[3] 正社員と職務が同じパート			△	—	○	△	○	—
同じ	異なる	—						
[4] 正社員と職務も異なるパート			△	—	△	△	○	—
異なる	異なる	—						

(講じる措置)

- ◎ …… パート労働者であることによる差別的取扱いの禁止
- …… 実施義務・配慮義務
- …… 同一の方法で決定する努力義務
- △ …… 職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

補足説明

- [1] は職務、人材活用の仕組み、契約期間が正社員と同じなので、賃金・教育訓練・福利厚生はパートタイマー労働者も正社員と同視すべきということが義務となります。
- [2] は契約期間が無期でないで、職務の教育訓練と福利厚生の施設利用をさせることについては会社の義務となります。
- [3] は職務が同じですが、それ以外が違うケースです。これも職務の教育訓練と福利厚生の施設利用をさせることについては会社の義務となります。
- [4] はすべて正社員とパートタイマーが違うケースです。私たちの業界ではこの事例がほとんどでしょう。食堂・休憩室などの施設を使用することを認めることだけが義務となります。その他については、努力義務なので経営力が弱い会社は実施しなくても問題とはなりません。

パチンコホール経営者の
良きアドバイザー

藤崎敏郎事務所

おまかせください!!

社員研修お受けいたします。

コーチングセミナー、マネジメントセミナー、問題発見セミナー、チェックリスト作成セミナー等好評です! すぐに効果が出ます。

就業規則作成 改訂等の
相談をお受けいたします。

御社オリジナルのリスク回避型就業規則を作成して、将来起こりうるリスクから御社を守ります。

新人事制度の構築を
お受けいたします。

評価体系や賃金制度を、御社オリジナルで作成いたします。

本誌「パチンコホール企業のリスク管理」執筆

ブログ紹介!! 日々の活動を楽しく書いています。

「パチンココンサルティング日記!!」

<http://plaza.rakuten.co.jp/jinjisoudan/>

連絡先 ※研修で移動が多いためご連絡は下記のメールアドレスまたは携帯電話によるお願い致します。
[E-mail] fujisaki-tosiro@s3.dion.ne.jp [電話] 090-6044-3307

URL: <http://www.p-roumu.jp/>
〒140-0015 東京都品川区西大井1-1-2 Jタワー西大井 イーストタワー208 藤崎事務所