

(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や、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、両者を同じ職能や職務といった「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、同じ賃金表を適用することや、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よう努めるものとする、としています。