パートタイマーに関する労務管理

パートタイム労働法

2015年
4/1改正施行

パートタイマーの公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするための改正が行われました。また平成27年3月26日には「短時間労働者対策基本方針」（告示142号）が発表されました。

【主な改正内容】

①職務内容、人材育成の仕組みが正社員と同様の場合において、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用などすべての待遇について差別的取扱いが禁止されました。

②雇入れ時、労基法で義務付けている項目に加え、「昇給」「賞与」「退職金」の有無、そして「相談窓口」が追加されました。

有期契約法

2013年
4/1改正施行

【無期転換ルール】…改正労働契約法第18条では「有期労働契約」が少なくとも１回以上更新され、通算契約期間が５年を超える従業員が、現に締結している契約期間の満了日までに無期労働契約の申込みをした場合には、会社は自動的にその承諾をした、と見なす制度です（労働条件は同一）。

施行日以降、通算期間を超える対象者が大量に発生するであろう2018年は、「2018年問題」とも呼ばれています。

パートタイム就業規則

正社員の雇用契約書締結や就業規則の整備を行っている一方、パートタイマー用の就業規則の整備はいかがですか？就業規則にパートタイマーの適用がない、もしくは「パートタイム就業規則による」と記載したものの該当する規則がない、なんてことはないでしょうか？

パートタイマーにも適用される就業規則が必要です。もちろん正社員とは違いますので賃金の規定など異なりますし、正社員登用制度などもパートタイマー独自の規定といえます。パートタイマーの中には能力の高い人もいますし、少子化の影響などから今後人材の確保はますます難しくなる可能性が高いです。パートタイマーの雇用環境を整備し、より良い人材確保のためにもパートタイム就業規則の整備は必須と言っても過言ではありません。

フレックスタイム制

清算期間が3ヶ月に延長される予定(審議中)

労基法で定められている一般的な労働時間は1週間に４０時間、１日に８時間。例外規定として変形労働時間制が設けられています。その変形労働時間制のうちの一つがフレックスタイム制。必ず業務を行なわなければならない時間（「コアタイム」といいます）を設けたうえで、出社時間や退社時間（「フレキシブルタイム」といいます）は従業員本人の裁量に任せる仕組みになっています。この制度では清算期間（最大１ヶ月）を平均したところで１週間の労働時間40時間を守られていればよく、就業規則などでその旨の定めをし、労使の協定を結べば、特に労基署への届け出も必要なく導入することが可能です。

時間管理

朝シフト

一般的に時間外労働は終業時刻後の労働時間、つまり「帰る時間まで」となり割増する賃金もやればやるだけ増える、という心理が働きますが、朝シフトとして始業時間前の時間外を取り入れるとどうでしょうか？

感覚で言えば、遅く来れば遅く来るだけ時間外賃金が減る、という具合です。朝に行なう業務は終業時間後に行なう業務に比べて高い集中力とパフォーマンスが発揮できると言われますので、生産性向上と時間外労働削減が期待できます。

パートさん

メリット
- 雇いたい時に比較的すぐ雇えること
- 人件費を抑制できること
- ワークライフバランスを重視してもらえること

デメリット
- 人材の定着が進まないこと
- 正社員に比べて会社に対する忠誠・責任感が低いこと
- 知識や技能が育たないこと

多様な働きかた

優秀な人材の獲得や従業員の定着率の向上、採用コストや教育訓練コストの削減、従業員のモチベーションアップ、外部に対するイメージアップといったメリットがあると考えられます。また、仕事や育児、介護などの両立、いわゆるワークライフバランスが叫ばれる中、なんとか仕事を続けたいと思う従業員にとっても多様性のある働きかたは魅力のひとつでしょう。

短時間正社員

フルタイムの正社員と比べて所定労働時間（もしくは日数）が短い正社員であり、①期間の定めのない労働契約、②時間当たりの基本給や賞与・退職金などの算定方法は正社員と同様、のどちらにも当てはまる従業員を言います。例として菓子販売のモロゾフ株式会社や情報機器販売の株式会社リコーなどが導入しています。

職務or職種正社員

限定

就業規則や労働契約（雇用契約）などで仕事の範囲が限定されている正社員のことです。職務限定または職種限定正社員などといいます。ゼネラリストではなくスペシャリストを育成していく場合に用いられることが多いです。

勤務地正社員

限定

就業規則や労働契約（雇用契約）で、「転居を伴わない地域への異動」のみに限定している、文字どおり勤務地を限定した正社員のことです。転勤などがないため、育児や介護をしながら働きたい人には（左記の）短時間正社員と併せて活用できます。最近ではＳＰＡのユニクロが採用するということで話題になりました。

平成２７年４月謹製

正社員

メリット
- 会社に対する忠誠・責任感が高いこと
- 長期的な育成が可能であること
- 任せられる仕事が多いこと

デメリット
- 人件費が高くつくこと
- 優秀な人材の確保に時間がかかること

助成金

キャリアアップ

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の従業員の事業所内でのキャリアアップなどを促進するための助成金です。

【正規雇用等転換コース】【人材育成コース】【処遇改善コース】【健康管理コース】【短時間正社員コース】【短時間労働者の週所定労働時間延長コース】の６つがあります。キャリアアップ計画書と就業規則などの整備が必要になりますが、国が非正規雇用の待遇改善に力を入れていることもあり、比較的利用しやすい助成金となっています。

業務改善

事業場内の最低賃金を40円以上あげる「賃金改善」、業務の効率化のために機械やパソコン、エアコンなどを導入する「業務改善」の2本の柱から成り立っており、業務改善に支出した額の4分の3が補助される助成金です。就業規則の整備、申請書の提出などの手続きが必要です。

特定求職者雇用開発

60歳以上の高齢者、母子家庭の母、身体・知的障害者などを雇用した際に受給できる助成金です。

いわゆる就職困難者の雇用機会の増大と、継続的な雇用を目的としています。こちらはハローワークなどの紹介によって雇い入れたケースが該当し、パートタイマーなどの短時間労働者でも雇用保険の適用要件である週20時間以上あれば対象になる可能性があります。

両立支援

数ある両立支援助成金の中では、「子育て期短時間勤務支援助成金」が利用しやすいです。育児・介護休業法において、3歳未満の子を養育する従業員が利用しやすいよう所定労働時間を6時間（原則）とする制度を定めなければならないことになっていますが、これを小学校に入るまでに延長、連続6ヶ月間で5割以上の勤務、その中の8割以上について短時間勤務制度を利用した場合に支給されます。就業規則などの整備、一般事業主行動計画（くるみん）の届出などが必要です。

紙面の都合上すべては書ききれませんでしたので、詳しくはお問い合わせください♪

お問い合わせ先 Tel：092-611-2031 / Fax：092-626-9301 社会保険労務士事務所カルテット