


回									
覧									

平成20年4月1日《第145号》

<p><明日を創造する></p> 	<p>発行：社団法人農協流通研究所店舗研究部 〒103-0014 東京都中央区日本橋蛸殻町 1-38-9 TEL(03)5643(3675) FAX(03)5643(3688)</p>
--	--

改正パートタイム労働法施行

A コープでも従業員のほぼ7割をパートタイマーが占めています。商系の中には、店長、売場責任者または、数値的責任を任される役職者も現れ**多様化・基幹化**しています。一方で、仕事内容や責任範囲、人事管理内容が社員と同様なのに、賃金・福利など待遇面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規社員になる道筋が整備されていない**といった問題があり、パートタイム労働者の働く意欲・やる気を失う結果に繋がっています。

このような社会的背景を予測して、**将来起こりうる労働力不足**に対して、2008年4月1日から**改正パートタイム労働法**が施行されました。同一価値労働同一賃金の観点に立ち、雇用するパートタイム労働者の均等待遇を確保することを事業主の責務として定め、**全ての労働者を差別禁止の対象**としています。改正パートタイム労働法の趣旨は、
(1) パートタイム労働者と正社員、正社員と**非社員の格差をなくし**、能力向上や正規労働者への転換をはかれるようにする。(2) 多様な働き方を納得して選ぶことの出来る環境を整える。会社は、**再度規則・規定・労働契約書の見直しを早急に進める必要**があります。

そのポイントは、次のとおりです。

1. パートタイム労働者を一人でも雇い入れている企業は、労働条件（別添資料参照）

を文書で明示し、待遇面の決定事項を説明します（**説明責任**）。

- ・ 正規労働者への**転換可能環境**を整え、パートタイム労働者と通常労働者の**均衡**（バランス）のとれた**待遇**とし、賃金は、**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**します。
 - ・ 教育訓練は、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに応じて実施するよう努め、**福利厚生施設の利用の機会をパートタイム労働者に対しても与えるように努めます**。
2. パートタイム労働者の職務内容と通常労働者と同じで、仕組みや運用が通常労働者と**一定期間同じ場合**には、その期間の**賃金は、通常労働者と同一方法で決定**します。
 - ・ 職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常労働者と同様に実施します。
 3. 退職までの長期にわたる働き方が通常労働者と同じ状態の場合には、すべての待遇について**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。
 4. パートタイム労働者と企業の間で苦情や紛争が発生し、**苦情の申し出を受けたときには自主的に解決**するよう努めます。また国政においてもパートタイム労働者との紛争解決を援助するために「都道府県労働局長による紛争解決援助」と「調停」が、整備されています。

今回の改正パートタイム労働法には、パートタイマーに対し労働条件の文書による明示や賃金・福利等に関わる待遇面決定についての説明責任が、義務付けられています。人事労務担当者はもちろんのこと、店舗における管理・監督責任者である店長についても説明責任が問われます。人事労務担当部署は、「改正パートタイム労働法」を労働協約、就業規則、労働契約書などにおり込む対応を急ぐ必要があります。また店長への周知徹底を図り、店長会議や

労働衛生管理講習会

平成20年5月13日（火）～5月14日（水）神奈川県平塚 全農営農・技術センターで労働衛生管理講習会が開催されます。この講習会では、前に書いた改正パート労働法、就業規則、労基法、労災、雇用保険など、契約からパート雇用のあり方について学びます。これからの職場には労働衛生管理者も必要です。取得

店内照明をレンタルで

Aコープの店舗を見てせつかくの売場、商品、従業員の親しみの評価が閑散とした店内のイメージでマイナスになってしまふ。何か良い手はないかと探していた。そのような時、とても暖かい雰囲気、商品も浮きだって見えるすごく感じの良い店舗に出くわしました。何が違うのか観察していると照明の使い方の違いに気づきました。「ああこの感じはいいな」と気にな

講習会案内

研修の場で、理解度を深めておく必要があります。店舗で問題が発生してからでは遅いし、解決するには、数倍のエネルギーが必要になります。「赤信号、皆で渡れば怖くない」の発想では、発展はありません。改正法の施行に基づいて、パートタイム労働者に生き甲斐、働き甲斐を醸成する絶好の機会として捉えて、新制度の対応の構築をはかる必要があります。別紙パートタイマー雇入れ細目通知書をチェック表として活用下さい。（望月）

のための手引きをカリキュラムに盛り込みました。職場のメンタルヘルス対処法と題して、現代の職場における従業員の悩み、ストレスは大きな問題にもなりかねません。どのように対処すればよいのかを学びます。店長、総務人事、実務担当者にご出席をいただければ大変ためになる講習会になると思います。（事務局）

っていたところ、トレードショーで「快適な売場作り」という表題が目に入りました。説明を聞いているなかで、照明の使い方の違いで店内の様子が変わることさらに、「照明施設のレンタル」という仕組みです。これからの省エネ対策、経費の削減になる説明も受けました。これは、活用できと思いました。（杉田）

5月の講習会

講習会名	： 第1回 労働衛生管理講習会
場 所	： 神奈川県 「全農営農技術センター」
開催期間	： 平成20年5月13日（火）～5月14日（水）2日間
講習会名	： 第19回先進店舗視察セミナー（現地）
場 所	： 大阪近郊
開催期間	： 平成20年5月20日（火）～5月21日（水）2日間
講習会名	： 第116回 店舗職員資格認証（初級）講習会
場 所	： 神奈川県 「全農営農技術センター」
開催期間	： 平成20年5月20日（火）～5月23日（金）4日間
講習会名	： 第56回 青果部門講習会
場 所	： 神奈川県 「全農営農技術センター」
開催期間	： 平成20年5月26日（月）～5月27日（火）2日間

* 青果講習会の日程は年間計画と変更になりましたのでご了承ください。

別紙資料

通知項目	内 容	レ	通知項目	内 容	レ
1. 基本事項	①雇用期間②就業場所は、〇〇です。		13 賞与	支給しません	
→ 雇用契約書を見ながら	③業務内容④始業時間は、〇〇です		14 退職金	支給しません	
	⑤終業時間⑥休憩時間は、〇〇です		15 食事代の控除	給与支給時食事1回につき105円を回数控除します	
	⑦基本賃金⑧賃金の計算期間は〇〇です		16 定年制	ありません。ただし就業規則上65歳になった時点で退職勧告をします	
	⑨賃金の支給〇〇日です⑩賃金の支払い方法は〇です。			本人と話し合い審査した上で契約を継続する場合があります	
	⑪休日は〇です⑫特記事項は〇です				
2. 所定外労働時間	①あります ②ありません		17 自己都合退職	14 日以上前に営業店責任者に届け出ること。	
3. 休日労働	①⇒1 週 時間、1ヶ月 時間、1年 時間です		18 当社をやめて頂く時	解雇事由 ①身体、精神の障害のため業務に耐えられない時②出勤、勤務成績不良、パート就業規則服務規律に違反した場合③業務上負傷、打切補償を行なった時④無断欠勤7日間以上 手続き：③を除き30日以前に予告するか平均賃金の30日分を支払い解雇	
	①で8時間超える時は割増賃金を支払います				
	①あります ②ありません				
4. 年次有給休暇は	①1 週 時間、1ヶ月 時間、1年 時間		19 社会保険加入等	あなたは社会保険に（加入します 加入しません） 雇用保険は（適用あり 適用なし）	
	①割増賃金を支払います		20 就業規則	パートタイマー就業規則が適用されます 責任者に申し出て閲覧できます 誰でも閲覧できる。問題があれば管理部、人事部へ	
	10月1日～翌年3月31日入社は、4月1日に付与します。4月1日～9月30日入社は、10月1日に付与します。 その後は1年経過毎に付与します 年休の付与は、出勤日数による。年有の付与は、出勤日数による比例付与で行いますが、初回は契約書により、1日～10日を見込んで付与します 付与2回目以降は実績による比例付を行いますので、初回10日付与の場合初回より2回目の方が、付与日数が少なくなることがあります。比例付与範囲の範囲を超えている人は、初回10日付与以降、毎回労基法通りに付与日数が増え最大20日付与となります。		21 契約更新は	① 契約期間満了時業務量 ② 労働者の勤務成績、態度 ③ 労働者能力 ④ 会社経営状況 ⑤ 従事している業務の進捗状況	
5 慶弔休暇	本人結婚2日 子女結婚1日 配偶者死亡3日 父母・子女死亡2日 祖父母、兄弟姉妹の死亡1日		22 採用時の提出書類採用する時の要件	お返ししません。退職した場合も同様にお返ししません 退職した場合は一定期間保管し、当社が廃棄致します	
6 出産休暇	産前、出産予定日前6週間以内 産後8週間 上記5.6の休暇期間は無給です		23 採用するとき時の要件	健康体あること、業務可能なこと あなたは健康（はい いいえ）	
7 育児休業	雇用保険加入者（加入期間が1年必要）で入社1年を超えた人は取得可能。休業期間は無給です		24 面接時健康診断書がない場合	健康であるかどうか判断できません。内定者には後日速やかに提出を求めますが、その時点で異常が認められたときには、審査して採用取り消しになる場合があります。	
8 育児休業	育児休業に同じ				
9 子看護休暇	4月1日～翌年3月31日までの期間内で、年5日です休暇期間は無給です（対象：未就学児）		25 健康診断書の料金	採用が決まった方で、採用期間（2ヶ月）を経過した人に領収書の提出をもとめ、実費を支払います。ただし、15000円を限度とします。	
10 割増賃金は	時間外割増 基本賃金×1.25 所定内深夜割増 基本賃金×0.25 所定外深夜割増 基本賃金×1.60 法定内休日出勤割増 基本賃金×1.35 法定外休日出勤割増 基本賃金×1.25		26 就労の大原則	① 責任者の指示に従う（ ② 従業員同士のトラブル（いじめ、喧嘩、セクハラの類）は厳禁とする ③ その他就業規則の服務規程に書かれている事項を守ってください。注意しても聞き分けないときは退職していただく場合があります。	
11 深夜専門パートの深夜割増	設定時間給×1.25の時給で支払っています。 *深夜割増が発生する時間帯は、午後10:00～翌朝5:00				
12 賃金改定は	契約更新時に行う。業務に対する取組みを審査 ①上がる ②現状維持 ③下がるのどれかで改訂します				

（改正パートタイム労働法への対応セミナー、(有) グローカル・マネジメント 小澤 信夫 講師資料参照）