

サービ

# 親睦深め

同懇親会には、部会の役員・会員など三十五名が参加した。当日は、部会長の挨拶に続き、今井前部会長による乾杯の音頭の後、食事を取りながら親睦を深めた。懇親会では各参加企業の自己紹介に合わせそれぞれの業況について情報交換が行われた。

北京料理・四川料理・広東料理・上海料理のそれぞれの地域よりの中国料理の違いや、食材についての話を伺い、終始和やかなうちに会員相



終始和やかな雰

的に全三回で「茅ヶ崎まらみらいセミナー」を開催した。各回に多彩な講師を迎え、日本経済の行方や商売のノウハウ、地域の魅力の生かし方を学んだ。

第一回の「元経企庁長官が語る。これからドウナル？日本経済の展望」では、元経済企画庁長官の田中秀征

「政府は日本経済の成長率を二・二％と予測している。これは北京オリンピック効果や、アメリカ経済の持ち直しを期待しての予測だが、サラリーマンの賃金は上がらず、日銀の利上げも期待できない中、予想通りには行かないだろう。日本経済は不透明な時期に入っている

えると、アメリカが先頭で牽引して、中国・インドが後から各国を押し、日本はその間にいる状況である。サブプライム問題を抱えるアメリカの現状、オリンピック後の中国を考えると樂觀は出来ない状況である。日本経済は外需に頼っているが、今後は内需型にシフトしていかなければならないだろう。企業収益を賃金に充てることで、個人消費を拡大させることが日本経済の回復につながるだろう。」

第二回では著匠せいお顧問の木越和夫氏が「お客様はハートを掴め！お仕事は恋愛だ！」と題して商売のノウ

## 平成20年4月1日施行

# 改正パートタイム労働法

## 対策セミナーを実施

二月十三日、当所工業部会（白石丈喜部会長）は、平成二十年四月一日に施行される「改正パートタイム労働法」についてIT労働

法務研究所（当所会員）澤呂重夫所長を講師に招き、その法律の概要と対応策についてのセミナーを開催した。

少子高齢化が進み労働力人口が減少していくなか、パートタイム労働者は平成十八年には千二百五十万人と、雇用者全体の二割強を上め、日本の経済活動の重要な役割を担ってきている。しかしながら、コスト軽減を理由に、パートタイム労働者を雇用するといった企業の割合も増加しており「仕事や責任、人事管理が正社員と同様なのに、賃金などの待遇が働きに見合っていない」「希望してもなかなか正社員になることができない」といった問題が生じてきた。

「パートタイム労働者」一人でも雇っている事業主の方は

一、雇入れの際、労働条件を文書などで明示する（改正法第六条）

二、求められた場合、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明する（改正法第十三条）

三、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

「パートタイム労働者」と通常の労働者の均衡のとれた待遇のために

四、賃金（基本給、賞与、役付手当等）は、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに基づいて決定する（改正法第十四条）

五、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

六、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

七、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

八、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

九、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を禁止する（改正法第八条）

十、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努める（改正法第十九条）

十一、パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

十二、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は

十三、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

十四、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

十五、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

十六、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

十七、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

十八、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を禁止する（改正法第八条）

十九、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努める（改正法第十九条）

二十、パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

二十一、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は

二十二、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

二十三、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

二十四、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

二十五、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

二十六、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

二十七、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を禁止する（改正法第八条）

二十八、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努める（改正法第十九条）

二十九、パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

三十、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は

三十一、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

三十二、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

三十三、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

三十四、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

三十五、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

三十六、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を禁止する（改正法第八条）

三十七、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努める（改正法第十九条）

三十八、パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

三十九、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は

四十、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

四十一、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

四十二、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

四十三、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

四十四、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

四十五、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を禁止する（改正法第八条）

四十六、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努める（改正法第十九条）

四十七、パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

四十八、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は

四十九、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

五十、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

五十一、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

五十二、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

五十三、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

五十四、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を禁止する（改正法第八条）

五十五、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努める（改正法第十九条）

五十六、パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

五十七、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は

五十八、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

五十九、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

六十、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

六十一、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

六十二、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

六十三、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を禁止する（改正法第八条）

六十四、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努める（改正法第十九条）

六十五、パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

六十六、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は

六十七、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

六十八、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

六十九、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

七十、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

七十一、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

七十二、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を禁止する（改正法第八条）

七十三、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努める（改正法第十九条）

七十四、パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

七十五、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は

七十六、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

七十七、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

七十八、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

七十九、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

八十、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

八十一、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を禁止する（改正法第八条）

八十二、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努める（改正法第十九条）

八十三、パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

八十四、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は

八十五、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

八十六、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

八十七、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

八十八、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

八十九、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

九十、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を禁止する（改正法第八条）

九十一、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努める（改正法第十九条）

九十二、パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

九十三、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は

九十四、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

九十五、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

九十六、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

九十七、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

九十八、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

九十九、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を禁止する（改正法第八条）

一百、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努める（改正法第十九条）

一百零一、パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

一百零二、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は

一百零三、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

一百零四、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

一百零五、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

一百零六、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

一百零七、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

一百零八、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を禁止する（改正法第八条）

一百零九、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努める（改正法第十九条）

一百一十、パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

一百一十一、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は

一百一十二、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

一百一十三、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

一百一十四、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

一百一十五、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

一百一十六、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

一百一十七、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を禁止する（改正法第八条）

一百一十八、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努める（改正法第十九条）

一百一十九、パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

一百二十、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は

一百二十一、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

一百二十二、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

一百二十三、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

一百二十四、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

一百二十五、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

一百二十六、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を禁止する（改正法第八条）

一百二十七、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努める（改正法第十九条）

一百二十八、パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

一百二十九、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は

一百三十、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

一百三十一、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

一百三十二、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

一百三十三、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

一百三十四、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

一百三十五、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を禁止する（改正法第八条）

一百三十六、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努める（改正法第十九条）

一百三十七、パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

一百三十八、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は

一百三十九、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

一百四十、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

一百四十一、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

一百四十二、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

一百四十三、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

一百四十四、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を禁止する（改正法第八条）

一百四十五、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努める（改正法第十九条）

一百四十六、パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

一百四十七、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は

一百四十八、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

一百四十九、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

一百五十、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

一百五十一、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

一百五十二、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

一百五十三、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を禁止する（改正法第八条）

一百五十四、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努める（改正法第十九条）

一百五十五、パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

一百五十六、パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は

一百五十七、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえる（改正法第十二条）

一百五十八、パートタイム労働者の職務の内容、人事制度が通常の労働者と同じで長期間雇用するパートタイム労働者については

一百五十九、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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努める（改正法第十五条）

一百六十、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める（改正法第九條第二項）

一百六十一、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する（改正法第十条第一項）

一百六十二、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を禁止する