

# 医業経営情報

NO. 11

## 今回のテーマ：パートの活用方法

今までパートというにあくまで補助要員として考えられていたと思いますが、今後はパートをいかに自院の戦力として活用できるかが、人件費抑制の鍵になると思います。

現に一般企業ではパートの採用は年々増え続け、パート店長、パートから取締役にまで出世した人などが増えてきています。また、医療・介護業界においてもパートの重要性は高まっており、特に介護業界ではパートをいかに上手に活用できるかが経営を大きく左右すると言っても過言ではありません。

そこで今回は、パート雇用に関する法律や実際の活用事例を紹介いたします。

### I パート雇用に関する法律

元々パートとは「正社員と比べて労働時間が少ない労働者」のことをいいますが、実際には正社員と変わらない日数を働く人もおり、労働時間は様々です。そして労働時間によりパートの扱いは異なってきます。扱いについては別紙「パートの労働条件ごとの法律」にまとめましたので御覧ください。

別紙を見て頂ければわかると思いますが、1週間の労働時間が30時間を超えるパートは実質上正社員と同様の待遇が必要になります。(以下、正社員と待遇が同じパートを前提に書きます。)

待遇も正社員と同じであれば、違うのは給料や賞与・退職金の有無といった金銭面だけとなってきます。経営者としては同じ待遇なら給料の低いパートを活用したいところですが、パートの方は正社員との金銭面での差がおもしろくありません。

よく正社員には時間的制約があり、仕事量もパートより多く、責任も重いと言われるのですが、果たしてこの説明だけでパートの方達は納得して働いてもらえるのでしょうか？もし納得せずに不満が残ったままでは良い仕事が出来るとは思えません。

ですからパートの方達が納得し、やる気ができる職場作りが大切になってきます。それにはまずパート方達が何に対してやる気を得ているのかを知っておく必要があります。

### II やる気になる時・ならない時

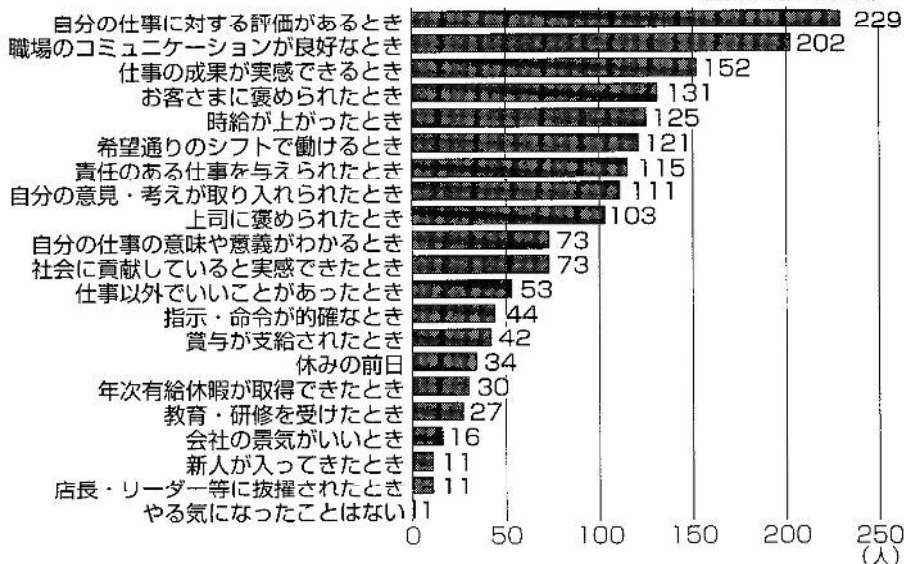
パートに限らず常勤職員であっても“やる気”が一番大切です。あるアンケートによると「やる気になると勤務態度が変わる」と答えた人は7割以上にのぼっていましたし、6割以上が「笑顔が多くなる」と答えています。ところが“やる気”とはなかなかとらえ

にくいものです。下記はパートが「やる気になった時」、「やる気を無くした時」のアンケート結果です。

### 私たちがやる気になるとき・やる気をなくしたとき

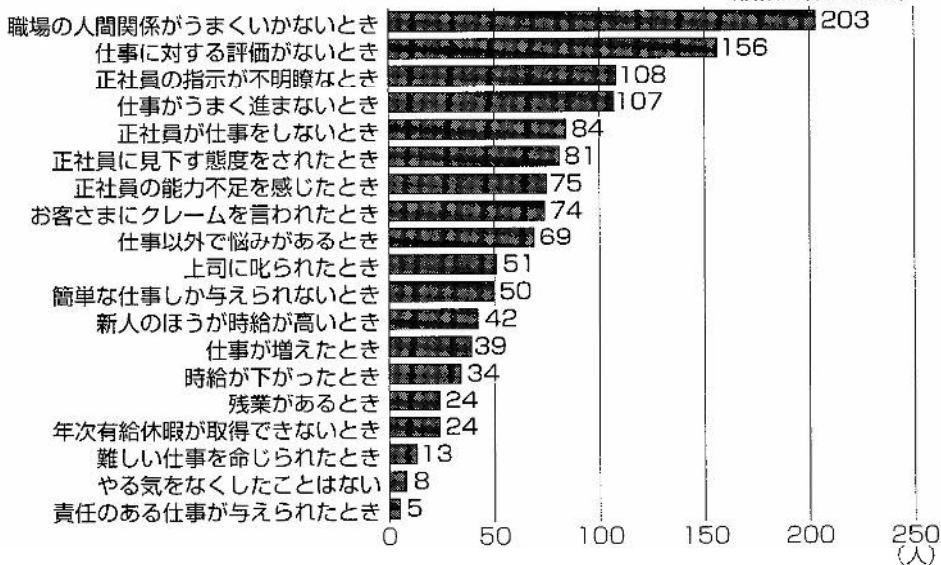
#### ●パートで働いていてやる気になったのはどんなとき？

(複数回答/334人)



#### ●パートで働いていてやる気をなくしたのはどんなとき？

(複数回答/334人)



アイデム人と仕事研究所発行「MOVE」2001年9月号アンケート調査より

やる気になった時の1番の原因は「仕事に対する評価がある」で、逆にやる気を無くした時の2番目の原因にも入っています。この点をよく理解し、パートを上手に活用したいものです。

また、パートならではの理由として「やる気になった時」の6番目に「希望通りのシフトで働ける」があり、「やる気を無くした時の」3番目に「正社員の指示が不明瞭な時」、同じく5番目に「正社員が仕事をしない時」があるのも重要なポイントです。

パートと正社員とは賃金などの待遇格差が大きい分、パートは正社員に対して厳しい目を向けているとう事は覚えておかなければなりません。

### Ⅲ 事例紹介

前ページのアンケート結果から考えると、①仕事に対する評価がされる職場、②正社員からの適切な指示、③上位にいる職員の方が仕事ができる、の3つのキーワードがあると思います。

そこでこの3つのキーワードがあてはまると考えられるパートの活用事例を紹介します。

#### 事例① ステップアップ方式の採用

東京都内の某介護施設では新規採用者は基本的にパートとなっており、その中で優秀な人はパートリーダー、準社員、正社員といった順にランクが上がっていくようにしています。

当然ランクが上がるに従い給料も上がりますし、仕事もより多くの職務が与えられます。つまりがんばれば評価されるという仕組みになっている訳です。

この仕組みには下記のようなメリットがあります。

- ①パートの人達も具体的な目標が見えるので働く意欲が強くなる。
- ②本当に必要な人材だけを正社員とする事が出来る。
- ③ランク毎に職務が明確にされている為、各パート及び社員が何をすべきかがはっきりしている。

ランク毎の職務内容、ランクアップ基準、給料等は次ページのように作っている所が多いようです。

#### ランク基準書（介護施設の例）

注）時給及び月給の金額は東京都内のものです。

ランク	職務内容	必要経験月数	資格要件	給料
パート	・上位ランクの社員・パートの指示のもと、定型的業務を行う。	なし	なし	時給制 900円～1000円
パートリーダー	・決められた担当業務においては定型的業務を的確に行い、パートに対しても適切な指示を与える。 ・介護スタッフは週に1回以上、土、日、祝日の出勤も行う。	3ヶ月以上	・ホームヘルパー2級以上 ・介護経験が1年以上	時給制 1000円～1100円
準社員	・決められた担当業務における定型的業務・パートに対する指導・勤務スケジュールの調整を行い、また利用者からのクレームについては初期処理を行う。 ・介護スタッフは週に1回以上、土、日、祝日の出勤を行う。	6ヶ月以上	・ホームヘルパー2級以上 ・介護経験が3年以上	時給制 1100円～1300円 又は 月給制 20万円～23万円 (賞与・退職金なし)

	・介護スタッフは週に1回以上、夜間当直を行う。			
正社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・決められた担当業務の定型・非定型を問わず、全てを的確に判断し処理をする。</li> <li>・決められた担当業務の下位職を統括し、適切な指導・監督・教育をする。</li> <li>・決められた担当業務における利用者からのクレームを適切な判断により対処する。</li> <li>・担当業務以外との連携に努め、常に施設全体のサービス向上に努める。</li> <li>・介護スタッフは週に1回以上、土、日、祝日の出勤を行う。</li> <li>・介護スタッフは週に2回以上、夜間当直を行う。</li> </ul>	1年以上（ただし国家資格取得者は1ヶ月以上）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームヘルパー1級以上</li> <li>・看護師、理学療法士、作業療法士、介護支援専門員等の国家資格</li> <li>・事務については実務経験が5年以上、又は簿記2級以上</li> </ul>	月給制 23万円～ （賞与・退職金あり）

※1 必要経験月数とは当施設での経験月数です。

※2 資格要件の経験年数は前職以前の経験も含まれます。

※3 資格要件は書かれている要件のいずれか1つを満たせば該当します。

## 事例② 立候補による主要ポストの決定

これは病医院ではなくカジュアル衣料品チェーン店での事例です。ここは店長等の主要ポストにもパートが選ばれるのですが、その選び方が変わっています。各ポストの任期が決められており、その任期が満了する前に選挙のような事を行うのです。

つまり各ポストは自己申告により決まるという事です。その際に複数人の立候補者がいれば多数決により決まりますし、一人だけの場合には信任投票が行われるそうです。もっとも経営者サイドからの指名も当然あり、その際も信任投票は行われるそうです。

このシステムに変えてからパートの仕事に対する意識が変わったそうです。何故ならば誰でも店長等の主要ポストにつけるチャンスがありますので目標をもってがんばれる事と、常に一定期間毎に評価される仕組みになっているからです。（一度主要ポストにつけても、その任期中にちゃんと結果を出し部下からの信任を得られなければ、次の選挙の時には選ばれないのですから。）

2つの事例とも上手にパートの“やる気”を出させる仕組みになっています。この2つ事例が即、当事務所の顧問先である病医院や介護施設にもあてはまるとは考えていませんが、パートを今後活用しようと思っている所には何らかのヒントになるのではないかと考えています。ポイントはあくまで先程の3つのキーワードです。

紙面の関係上、労働基準法の詳細や募集・面接・採用の際のポイント等については紹介出来ませんでしたので、パートの活用をご検討されており、詳しい説明をお聞きになりたい方は、いつでも当事務所にご連絡下さい。

平成15年7月25日

**西岡秀樹税理士事務所**

<http://www013.upp.so-net.ne.jp/nishioka/>

文責 西岡秀樹

## 別紙 パートの労働条件ごとの法律

1週間の労働時間	雇用保険	社会保険	有給休暇 (1年目日数)	解雇 (会社都合退職)	結論
35時間以上	対象	対象	10日	労働基準法に基づく解雇予告が必要	パートといえども正社員と同様の待遇が必要です。
30時間以上 35時間未満	対象	対象	10日	労働基準法に基づく解雇予告が必要	総務省では1週間の労働時間が35時間未満の労働者を短時間労働者(パートタイマー)と定義していますが、実質正社員と同様の待遇が必要です。
20時間以上 30時間未満 (基幹的・恒常的労働力として雇用している場合)	短時間労働者となるので加入可能。その際には所定労働時間が20時間以上である事と1年以上雇用が見込まれる等の証明が必要。	対象外	週の所定労働日数により変わる。 5日以上10日 4日以上7日 3日以上5日 2日以上3日 1日以上1日	労働基準法に基づく解雇予告が必要	労働時間が30時間未満でも1年以上引き続き雇用している等、恒常的なパートは正社員と同様の解雇予告が必要だと考えられます。
20時間以上 30時間未満 (補助的・臨時的労働力として雇用している場合)	短時間労働者となるので加入可能。その際には所定労働時間が20時間以上である事と1年以上雇用が見込まれる等の証明が必要。	対象外	週の所定労働日数により変わる。 5日以上10日 4日以上7日 3日以上5日 2日以上3日 1日以上1日 (ただし6ヶ月以上の勤務が必要)	解雇予告なしに解雇できると考えられる。	労働時間が20時間以上でも雇用期間が短いパートや不定期に雇用するパートについては雇用期間の終了等を理由に解雇できると考えられます。
20時間未満	対象外	対象外	週の所定労働日数により変わる。 5日以上10日 4日以上7日 3日以上5日 2日以上3日 1日以上1日 (ただし6ヶ月以上の勤務が必要)	解雇予告なしに解雇できると考えられる。	労働時間が20時間未満のパートについては解雇権濫用と見られない為、いつ会社都合で解雇しても問題にならないと考えられます。