

「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」の取り組み



企業にとってパートタイム労働者は重要な戦力であり、パートタイム労働者が活躍できる職場環境づくりは今日的な経営課題の一つです。また、育児や介護などで就業時間に制約がある人にとっても従事しやすい雇用形態なので、ワーク・ライフ・バランスが実現しやすい働き方といえます。厚生労働省では昨年からは、パートタイム労働者が活躍できる職場環境づくりに取り組む企業や事業所を表彰し、他の企業の取り組み促進につなげることを目的として「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」をスタートしました。本特集では、同表彰制度の内容や第1回の受賞企業の取り組みなどを紹介します。

パートタイム労働者の定義
同表彰制度における「パートタイム労働者」とは、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）上の「パートタイム労働者」であり、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」を指します。「パートタイム」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」などさまざまな呼称がありますが、この条件に当てはまればパートタイム労働者と見なされ、パートタイム労働法の対象となります。

Intro
duction

パートタイム労働者の活躍推進に向けて

パートタイム労働者の能力と意欲を引き出す

柔軟性の高い働き方であり、育児や介護などをこなしながら仕事を続けやすいことから、パートタイム労働者として働く人が増えています。

2015年には雇用者総数5474万人のうち1634万人と、約3割を占めるまでになりました(図表1)。

その約7割が女性ですが、若年者や高齢者を中心に男性も増えています。

また厚生労働省の調査によれば、正社員とパートタイム労働者の両方を雇用している事業所の6・5%が「パートの役職者がいる」と答えるなど(平成23年パートタイム労働者総合実態調査(事業所調査))、雇用のあり方も多様化しています。

企業にとって重要な戦力であるパートタイム労働者に持てる能力を十分に発揮してもらうには、雇用環境を整えて、働き方や貢献に応じて正社員と均等または均衡のとれた待

遇が得られたり、希望に応じて正社員への道が拓かれたりする必要がある。意欲を持って働ける環境をつくることは、組織の活性化や生産性の向上、業績アップ、優秀な人材の確保や定着など、企業にもさまざまなプラスの効果をもたらします。

職場環境整備を促進するための表彰制度を創設

パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働けるようにすることなどを目的とする改正パートタイム労働法が2015年4月に施行され、次のような見直しが行われました。

1 正社員との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大

職務の内容と人材活用の仕組み(人事異動などの有無や範囲)が正社員と同じであれば、無期労働契約だけでなく、有期労働契約を締結するパートタイム労働者でも

正社員との差別的取扱いが禁止されました。

2 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

「パートタイム労働者の待遇と通常の労働者の待遇を相違させる場合は不合理と認められるものであってはならない」という、すべてのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則が創設されました。

3 パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたとき、雇い管理の改善措置について説明しなければならぬことになりました。

4 パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。

このような内容からなる改正法が15年4月1日に施行された際に創設

されたのが、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」です。これはパートタイム労働者が活躍できる職場づくりに力を入れ、他の企業の模範となる企業などを表彰し、その取り組みを広く発信するものです。

図表1 短時間雇用者(週就業時間35時間未満の者)数・割合の推移—非農林業—

