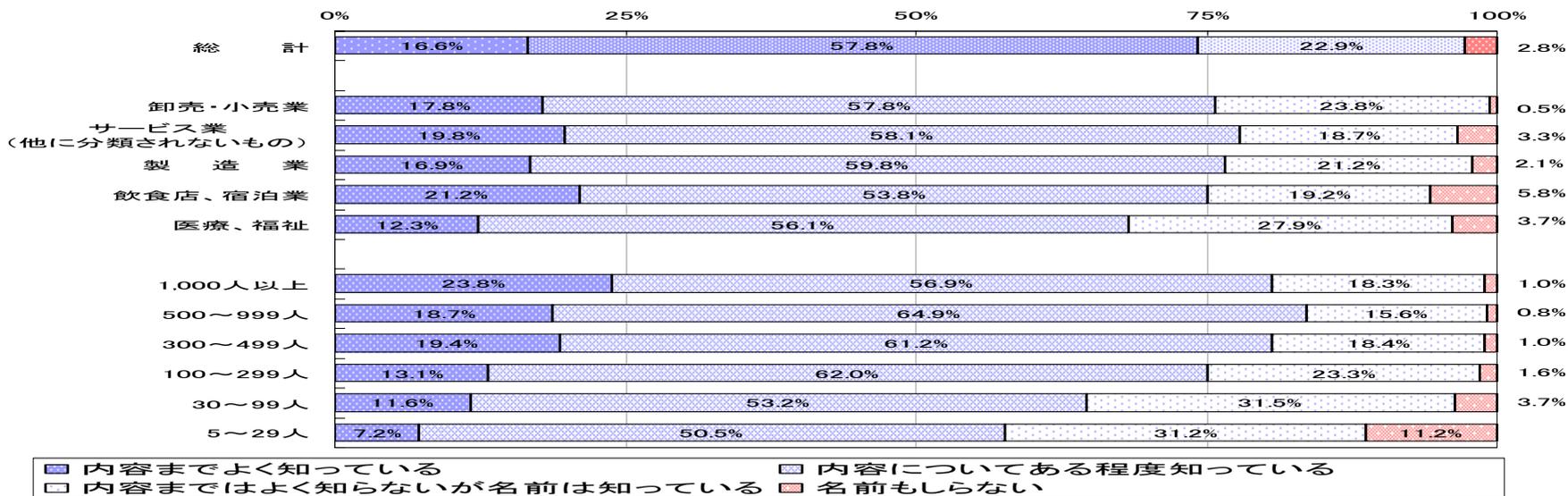


パートタイム労働法・指針に規定された 事業主の講ずべき措置とその実施状況 (過去の実施状況との比較)

1 パートタイム労働法・指針の周知状況

- パートタイム労働法・指針の周知状況をみると、「内容までよく知っている」、「内容についてある程度知っている」とする事業所は、それぞれ16.6%、57.8%、合わせて74.4%となっている。
- 業種(注1)・企業規模別による周知状況をみると、業種別では、特段の傾向の差はみられず、規模別では、規模が大きいほど周知度が高い傾向がみられる。

パートタイム労働法・指針の周知状況



出所：平成17年パートタイム労働者実態調査((財)21世紀職業財団)

※1 全国・全産業の常用労働者を5人以上雇用する13,000事業所を抽出の上、調査。有効回答数2,821件。

※2 調査対象時期は平成17年9月1日現在。

※3 「パート」の定義は、正社員以外の労働者で、呼称や名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者。

(注1) 業種別については、パート労働者が多く雇用されている「卸売・小売業」、「サービス業」、「製造業」、「医療、福祉」、「飲食店、宿泊業」(パート労働者の75%(平成17年労働力調査(総務省)より))について掲載

(注2) 本資料では、出所統計について「無回答」を除いたデータを利用。

2 労働条件の明示

パートタイム労働法(抄)

(労働条件に関する文書の交付)

第六条 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働時間その他の労働条件に関する事項(労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十五条第一項に規定する命令で定める事項を除く。)を明らかにした文書を交付するように努めるものとする。

パートタイム労働指針(抄)

第3 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

1 短時間労働者の適正な労働条件の確保

(1)労働条件の明示

イ 事業主は、短時間労働者に係る労働契約の締結に際し、当該短時間労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、次に掲げる労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付するものとする。

(イ) 労働契約の期間

(ロ) 就業の場所及び従事すべき業務

(ハ) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換

(ニ) 賃金(ロの(ロ)に定めるものを除く。以下この(ニ)において同じ。)の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期

(ホ) 退職(解雇の事由を含む。)

ロ 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、次に掲げる労働条件に関する事項その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書(雇入通知書)を交付するように努めるものとする。ただし、当該労働条件が、イにより交付する文書において、又は就業規則を交付することにより明らかにされている場合は、この限りでない。

(イ) 昇給

(ロ) 退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、1箇月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当及び1箇月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

(ハ) 所定労働日以外の日の労働の有無

(ニ) 所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させる程度

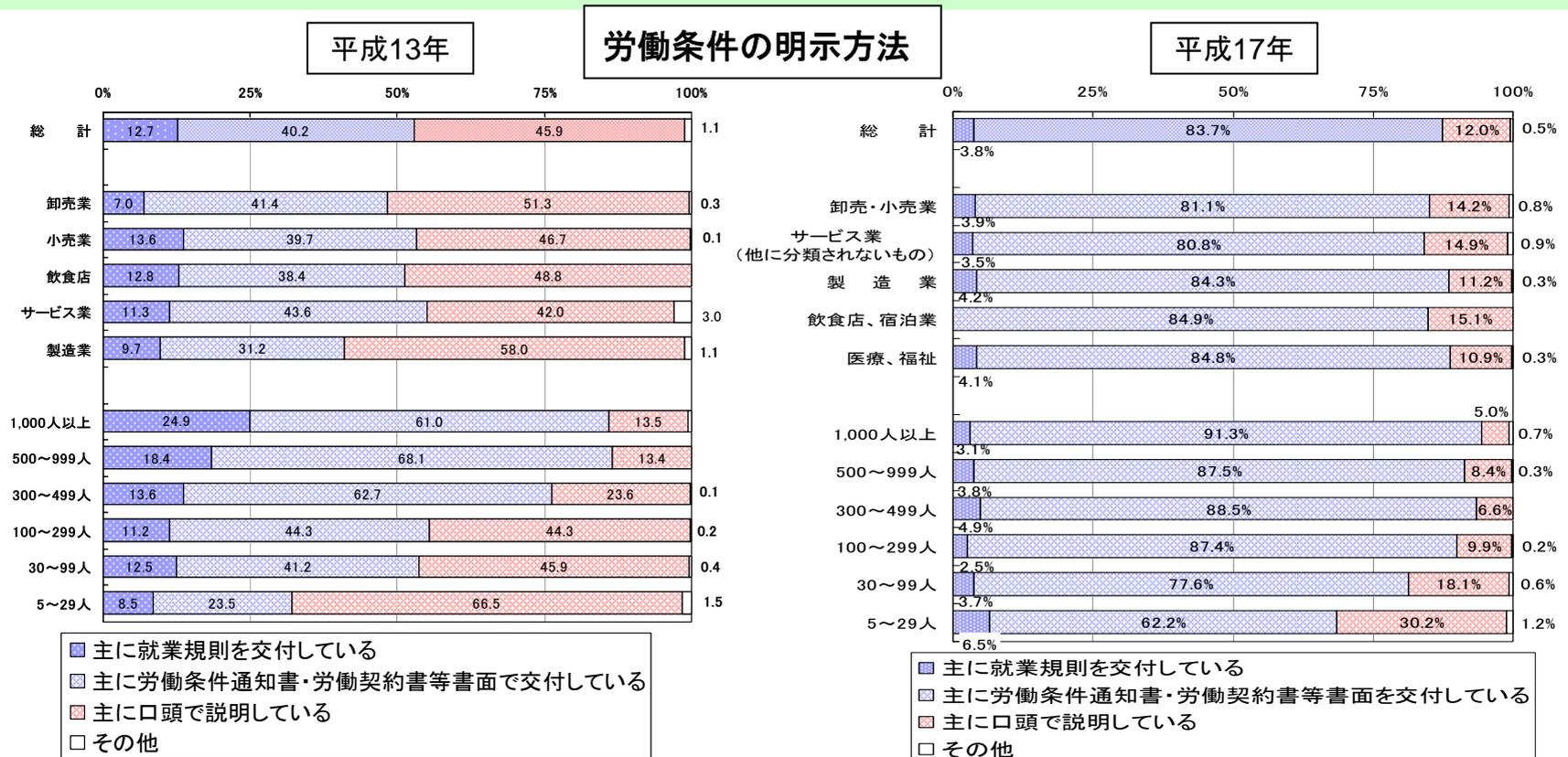
(ホ) 安全及び衛生

(ヘ) 教育訓練

(ト) 休職

2(1) 労働条件の明示方法

- パート労働者採用時の労働条件の明示方法をみると、文書により明示しているとする事業所の割合は、87.5%に達している。
- 業種・企業規模別による明示方法をみると、業種別では、特段の傾向の差はみられず、規模別では、5～29人規模の企業においても文書による明示は7割弱に達している。
- 平成13年時と比較すると、文書により明示している割合は52.9%から87.5%へと伸びており、特に5～29人規模の企業においては、倍増以上の伸びとなっている。



出所：平成13年パートタイム労働者総合実態調査（厚生労働省）
 ※1 全国・全産業の常用労働者を5人以上雇用する12,707事業所を抽出の上、調査。有効回答数9,730件。

※2 調査対象時期は平成13年10月1日現在。

※3 「パート」の定義は、正社員以外の労働者で、呼称や名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者。

出所：平成17年パートタイム労働者実態調査
 ((財)21世紀職業財団)

3 就業規則の整備

パートタイム労働法(抄)

(就業規則の作成の手続)

第七条 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。

パートタイム労働指針(抄)

第3 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

1 短時間労働者の適正な労働条件の確保

(2)就業規則の整備

イ 短時間労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する事業主は、労働基準法の定めるところにより、短時間労働者に適用される就業規則を作成するものとする。

ロ 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所に、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては短時間労働者の過半数を代表する者(ハ及びニにおいて「過半数代表者」という。)の意見を聴くように努めるものとする。

ハ 過半数代表者は、次のいずれにも該当する者とする。

(イ) 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

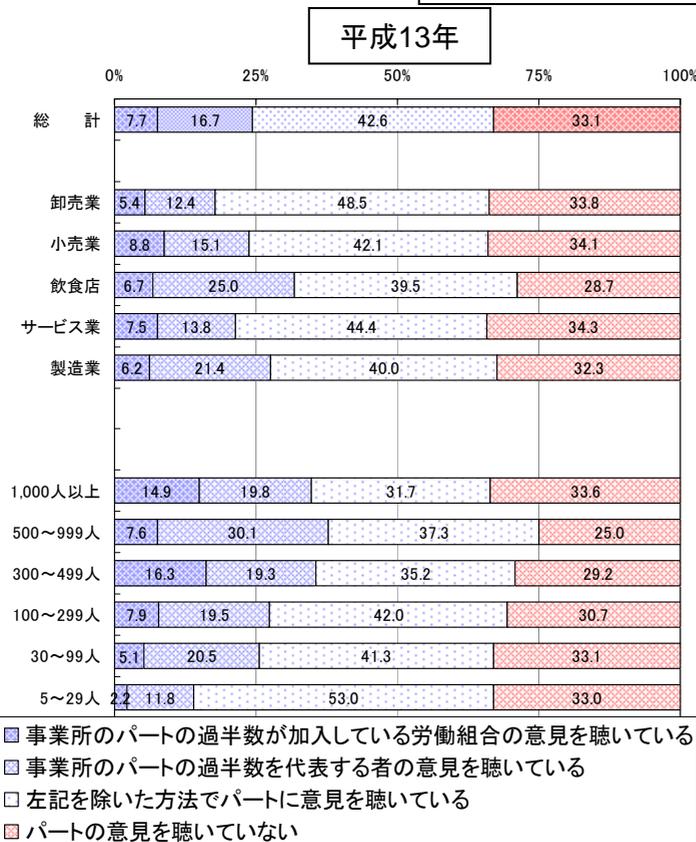
(ロ) 就業規則の作成又は変更に係る意見を事業主から聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。

ニ 事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにするものとする。

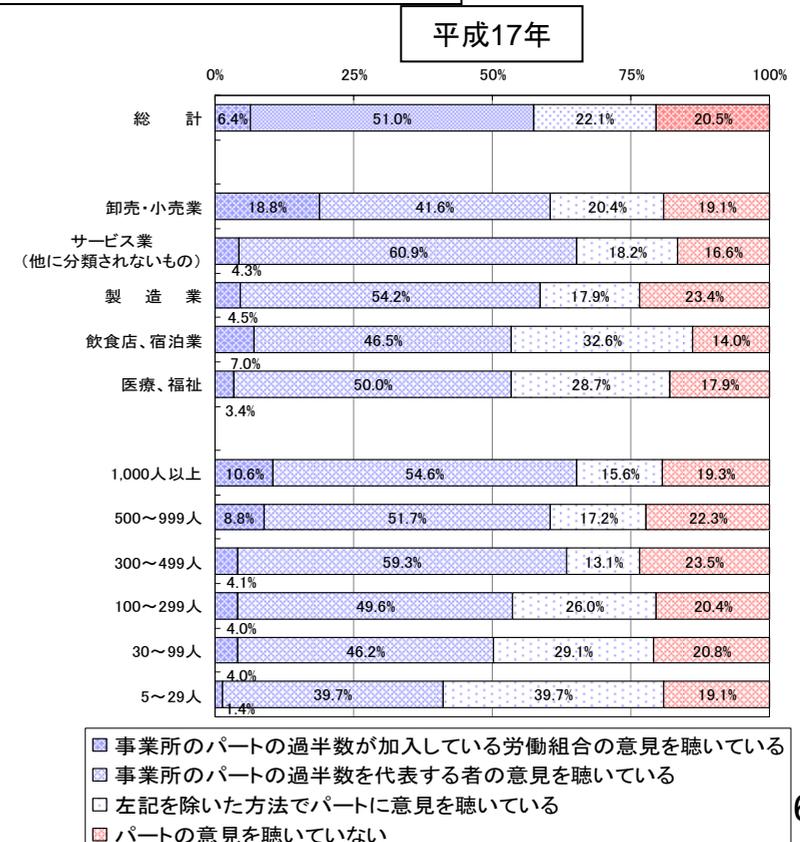
3(1) 就業規則作成・変更時のパートからの意見聴取状況

- 就業規則作成・変更時のパート労働者からの意見聴取の状況を見ると、事業所に就業規則があり、かつ、パート労働者にも適用される事業所のうち、「事業所のパートの過半数が加入している労働組合の意見を聴いている」、「事業所のパートの過半数を代表する者の意見を聴いている」とする事業所は、合わせて57.4%となっている。
- 平成13年調査と比較すると、パートの過半数加入の労働組合又はパート過半数代表者からの意見聴取の割合は倍増以上の伸びになっている。

就業規則作成・変更時のパートからの意見聴取状況



出所：平成13年パートタイム労働者総合実態調査（厚生労働省）



出所：平成17年パートタイム労働者実態調査（(財)21世紀職業財団）

4 職務が同じで人材活用の仕組み等が実質的に異なるパートの処遇

パートタイム労働指針(抄)

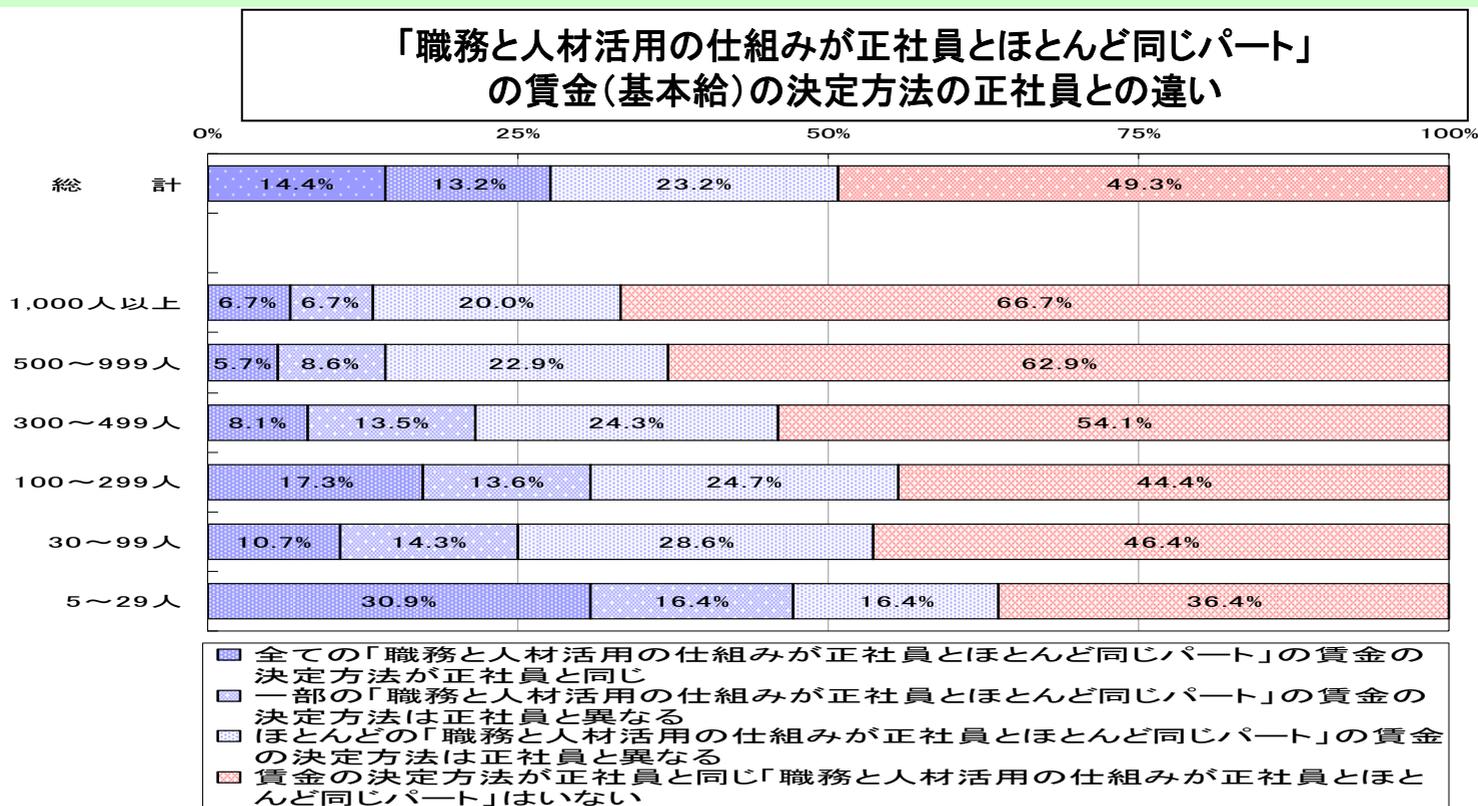
第2 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっての基本的考え方

事業主は、短時間労働者について、労働基準法(昭和22年法律第49号)、最低賃金法(昭和34年法律第137号)、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)、雇用保険法(昭和49年法律第116号)等の労働者保護法令を遵守するとともに、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して処遇すべきである。中でも、その職務が通常の労働者と同じ短時間労働者について、通常の労働者との均衡を考慮するに当たっては、事業主は、次に掲げる考え方を踏まえるべきである。

- 1 人事異動の幅及び頻度、役割の変化、人材育成の在り方その他の労働者の人材活用の仕組み、運用等(2において「人材活用の仕組み、運用等」という。)について、通常の労働者と実質的に異なる状態にある短時間労働者については、当該短時間労働者と通常の労働者との間の処遇の決定の方法を合わせる等の措置を講じた上で、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することにより、通常の労働者との均衡の確保を図るように努めるものとする。

4(1) 職務と人材活用の仕組みが通常の労働者とほとんど同じパートの 処遇の決定方法

- 職務が正社員とほとんど同じで、かつ、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なるパート労働者がいる場合、その賃金(基本給)の決定方法の正社員との違いをみると、賃金(基本給)の決定方法が「同じ」は14.4%、「一部のパートは正社員と異なる」は13.2%、「ほとんどのパートは正社員と異なる」は23.2%、「正社員と同じパートはいない」は49.3%となっている。
- 企業規模別でみると、賃金(基本給)の決定方法が「同じ」とする事業所の割合は、規模が小さいほど高い傾向がみられる。

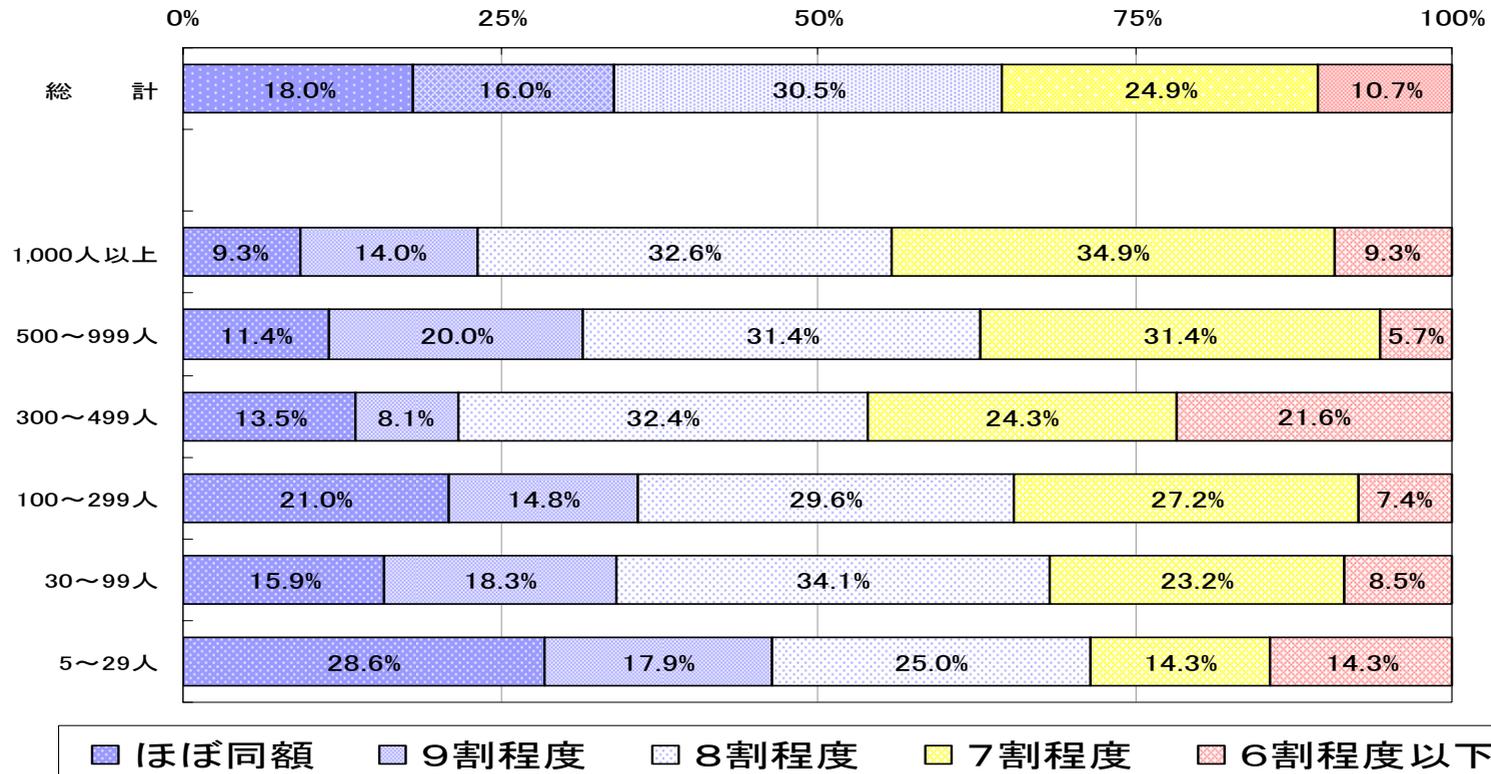


※「賃金の決定方法が同じ」とは、「正社員と同じ体系の賃金表を適用すること、支給基準、査定や考課の基準、支払形態を同じにすること」に対する回答
 出所:平成17年パートタイム労働者実態調査((財)21世紀職業財団)

4(2) 職務と人材活用の仕組みが通常の労働者とほとんど同じパートの処遇の水準

- 職務が正社員とほとんど同じで、かつ、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なるパート労働者について、正社員と比較した賃金水準をみると、正社員の8割程度以上とする事業所の割合は64.5%に達している。
- 企業規模別でみると、8割程度以上の賃金水準とする割合は、規模が小さいほど高い傾向がみられる。

「職務と人材活用の仕組みが正社員とほとんど同じパート」
の賃金水準についての正社員との比較



5 職務が同じで人材活用の仕組み等が異なるパート、その他のパートの処遇

パートタイム労働指針(抄)

第2 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっての基本的考え方

事業主は、短時間労働者について、労働基準法(昭和22年法律第49号)、最低賃金法(昭和34年法律第137号)、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)、雇用保険法(昭和49年法律第116号)等の労働者保護法令を遵守するとともに、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して処遇するべきである。中でも、その職務が通常の労働者と同じ短時間労働者について、通常の労働者との均衡を考慮するに当たっては、事業主は、次に掲げる考え方を踏まえるべきである。

2 人材活用の仕組み、運用等について、通常の労働者と異なる状態にある短時間労働者については、その程度を踏まえつつ、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡を図るように努めるものとする。

第3 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

1 短時間労働者の適正な労働条件の確保

(8) 賃金、賞与及び退職金

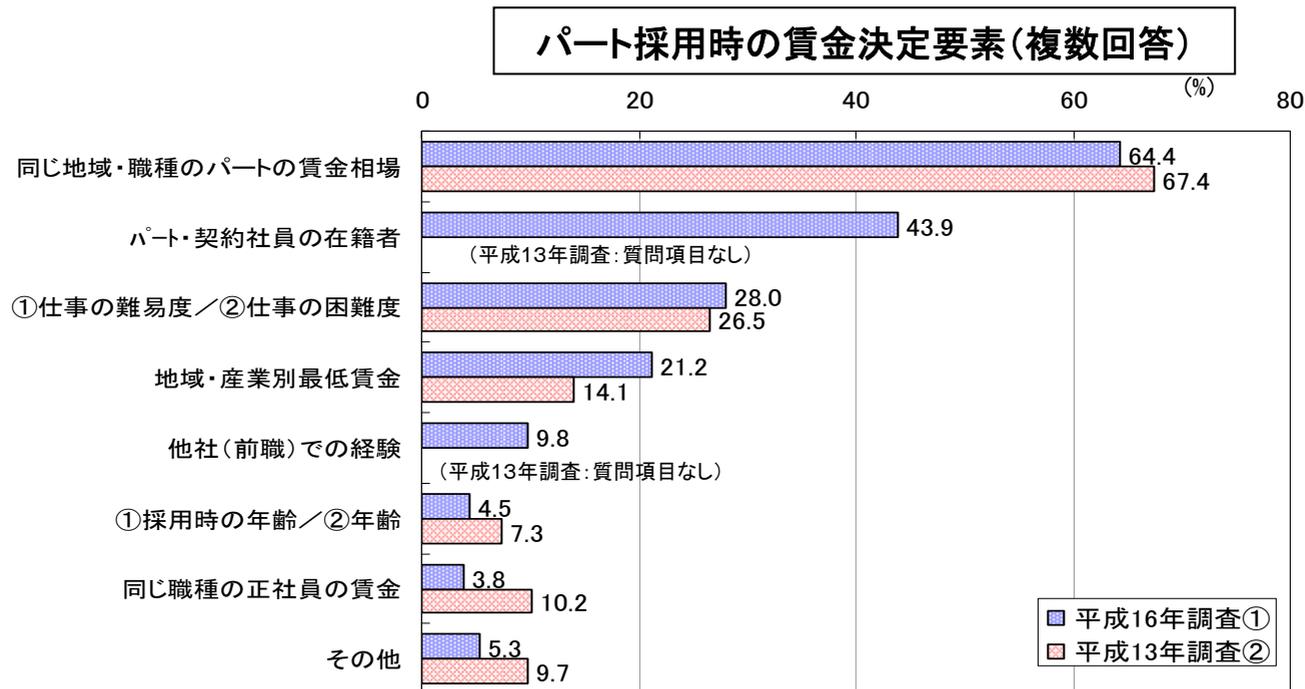
事業主は、短時間労働者の賃金、賞与及び退職金については、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとする。

3 職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置の実施

事業主は、短時間労働者の職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置を講ずるよう努めるものとする。

5(1) パート採用時の賃金決定要素

- パート労働者の採用時の賃金決定要素をみると、「地域の同業・同一職種の賃金相場」とする割合が64.4%と最も高く、次いで「パート・契約社員の在籍者」49.3%、「仕事の難易度」28.0%が高くなっている。
- 平成13年時と比較すると、特段の変化はない。



出所①平成16年パートタイマー・契約社員に関する総合実態調査((財)労務行政研究所)

※1 全国証券市場の上場企業および店頭登録企業3,636社と、上場企業に匹敵する非上場企業(資本金5億円以上かつ従業員500人以上)360社の合計3,986社を調査。有効回答数180件。

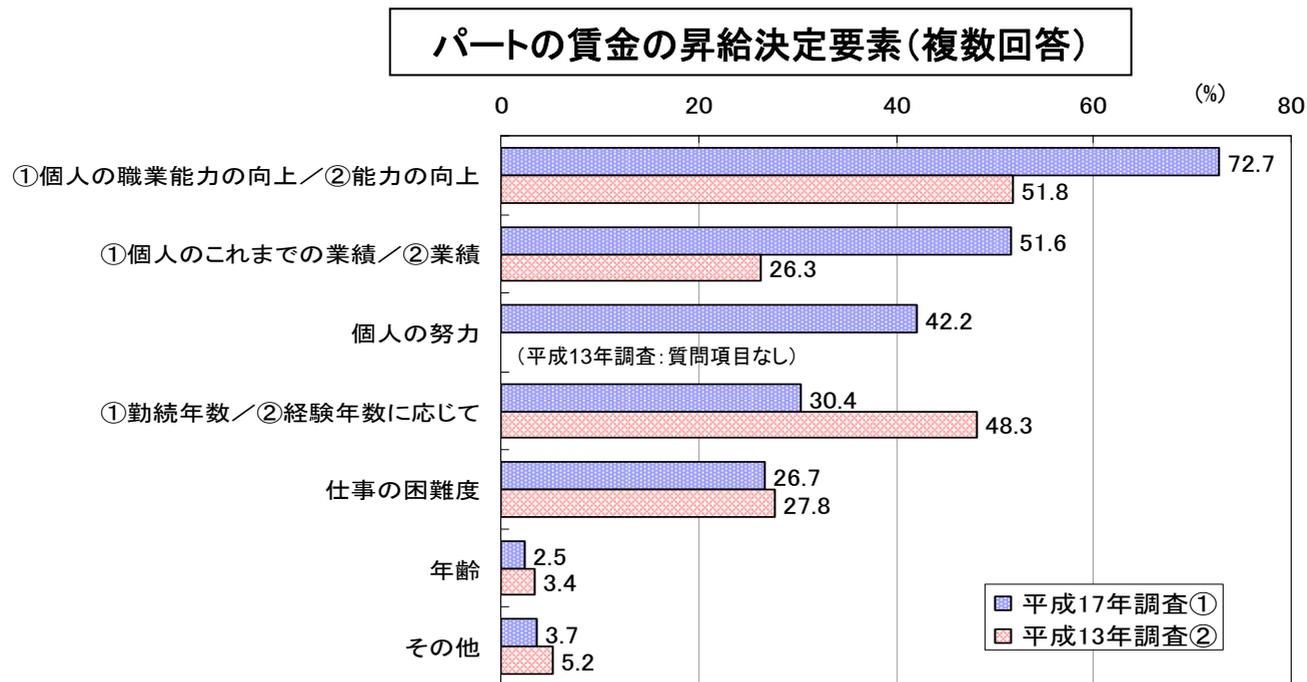
※2 調査時期は平成16年5月26日～7月13日

※3 「パート」の定義は、正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間は1ヶ月を超えるか、または定めのない者(一般事務など、非専門的職種に従事することを目的とする)。

②平成13年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)

5(2) パートの賃金の昇給決定要素

- パート労働者の賃金の昇給決定要素をみると、「個人の職業能力の向上」とする割合が72.7%と最も高く、次いで「個人のこれまでの業績」51.6%、「個人の努力」42.2%が高くなっている。
- 平成13年時と比較すると、「能力の向上」や「業績」の割合が高まる一方、「勤続年数」の割合が低下している。



出所: ①多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査(平成17年 (独)労働政策研究・研修機構)

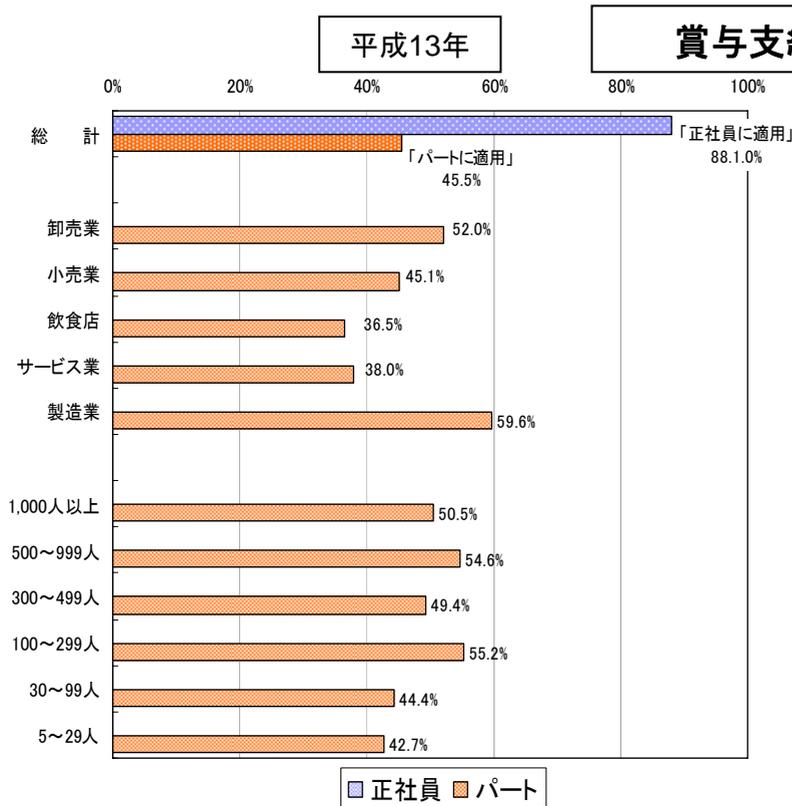
※1 全国の従業員数30名以上の事業所について、(株)帝国データバンクのデータベースから業種・規模別に層下無差別抽出した10,000所を調査。有効回答数870件。調査期間は平成17年12月9日～22日。

※2 「パート」の定義は、雇用期間1ヶ月を超えるか又は定めないもので、パートタイマーその他これに類する名称で呼ばれる者。

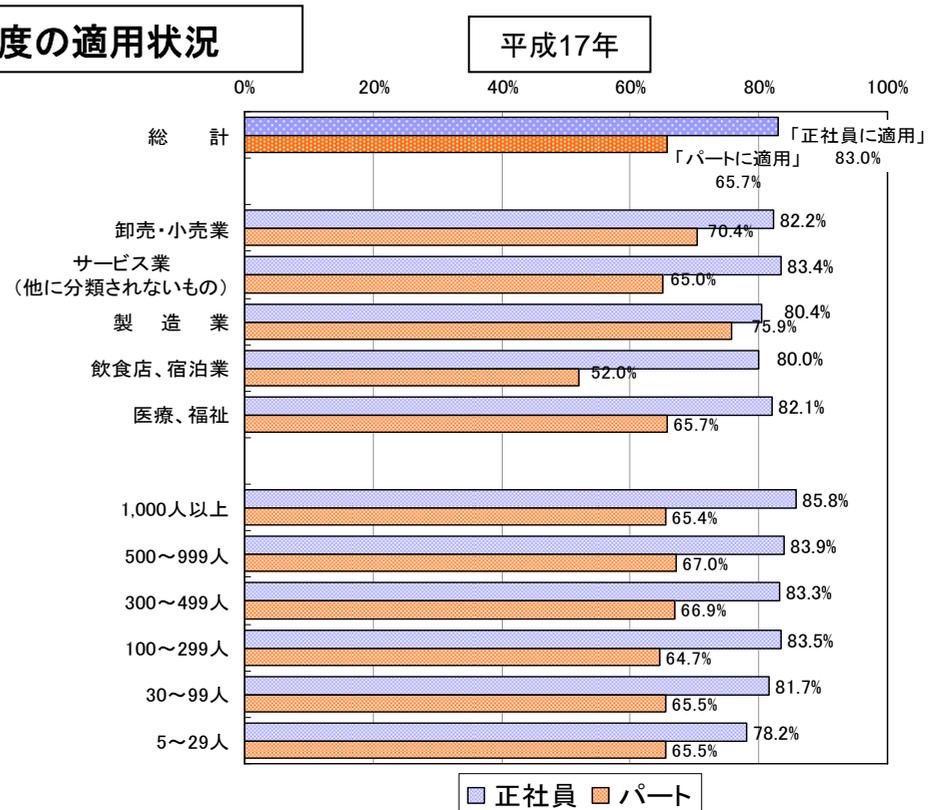
②平成13年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)

5(3) 賞与支給制度の適用状況

- 賞与支給制度の適用状況をみると、全体では「正社員に適用」が83.0%、「パートに適用」は65.7%となっており、パートの適用割合は正社員の適用割合の約8割に達している。
- 賞与支給制度の適用状況を業種別・企業規模別にみると、多少のばらつきはあるものの、全体と同様に、パートの適用割合は正社員の適用割合の概ね8割程度に達している。
- 平成13年時と比較すると、パートの適用割合は45.5%から65.7%と高まっている。



出所：平成13年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)

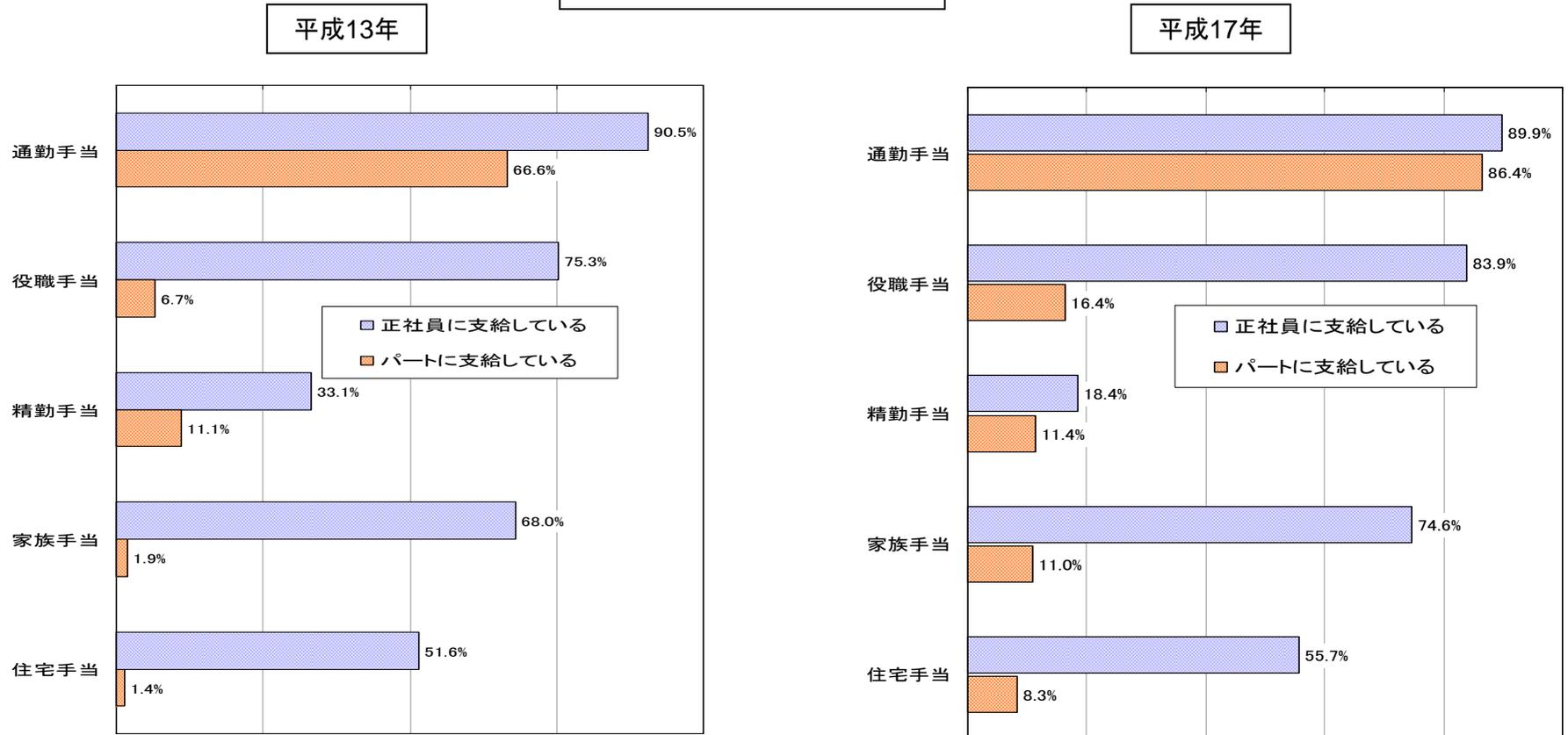


出所：平成17年パートタイム労働者実態調査
((財)21世紀職業財団)

5(4) 各種手当の支給状況

- 各種手当での支給状況をみると、「通勤手当」は、正社員、パート労働者ともに支給率が高くなっている。

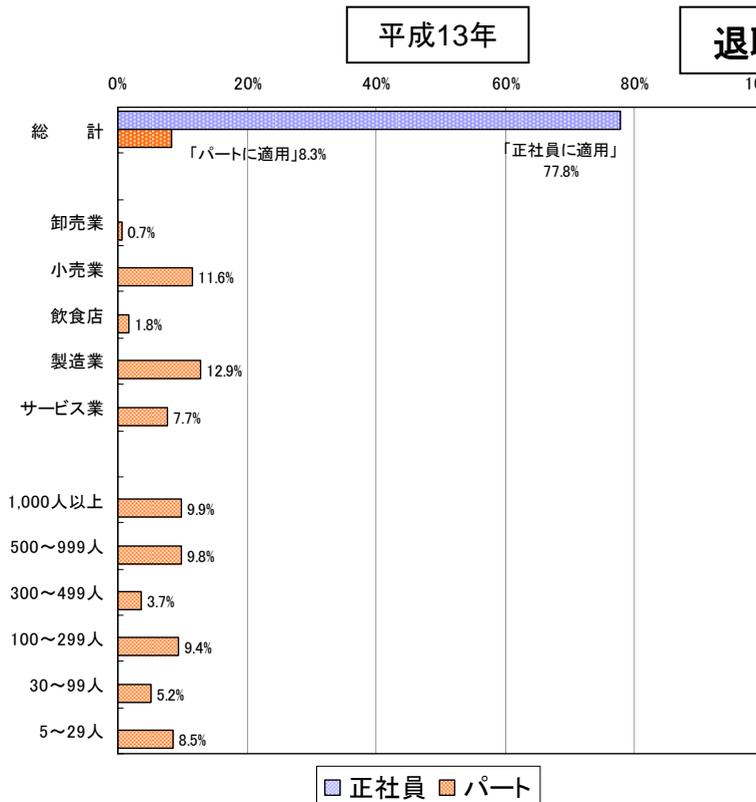
各種手当での支給状況



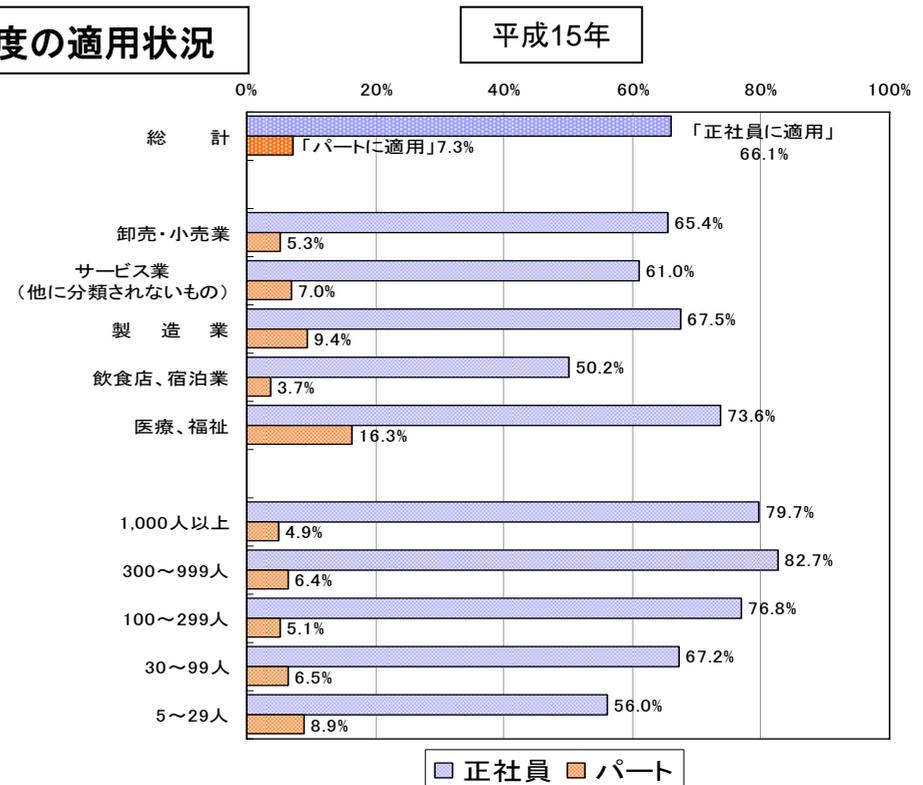
出所:平成13年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省) 出所:平成17年パートタイム労働者実態調査((財)21世紀職業財団)

5(5) 退職金制度の適用状況

- 退職金制度の適用状況を見ると、全体では「正社員に適用」が66.1%、「パートに適用」は7.3%となっている。
- 退職金制度の適用状況を業種別・企業規模別にみると、業種別では、特段の傾向の差はみられないが、規模別では、規模が小さいほど割合が高い傾向がみられる。
- **平成13年時と比較すると、パートへの適用割合は若干低下している。**



出所：平成13年パートタイム労働者総合実態調査
(厚生労働省)



出所：平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査(厚生労働省)
 ※1 全国・全産業(家事サービス業、外国公務除く)の常用労働者を5人以上雇用する民営事業所のうち、地域、産業、事業所規模別に層化無作為抽出した16,232事業所を調査。有効回答数11,624件。

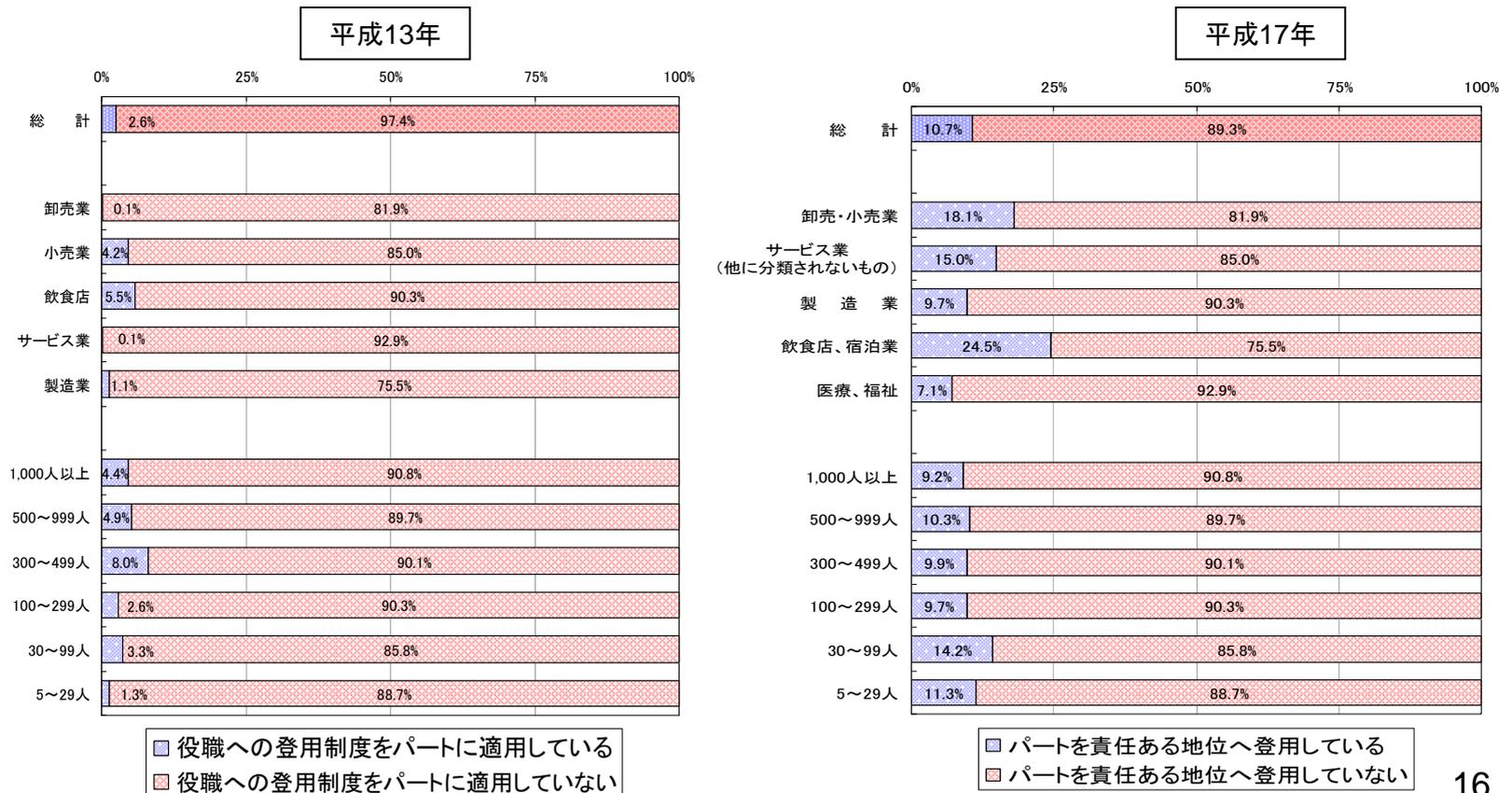
※2 調査対象時期は平成15年9月30日現在。

※3 「パート」の定義は、正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者。

5(6) パートの責任ある地位への登用の状況

- グループリーダー、主任、管理職といった責任ある地位へ登用しているパートがいる事業所の割合は10.7%に達しており、業種別にみると、「飲食店、宿泊業」が24.5%、「卸売・小売業」が18.1%と全体と比べ高くなっている。
- 責任ある地位への登用の状況を規模別にみると、特段の傾向の差はみられない。
- 平成13年時と比較すると、質問項目に相違はあるものの、責任ある地位への登用は進展しているとみられる。

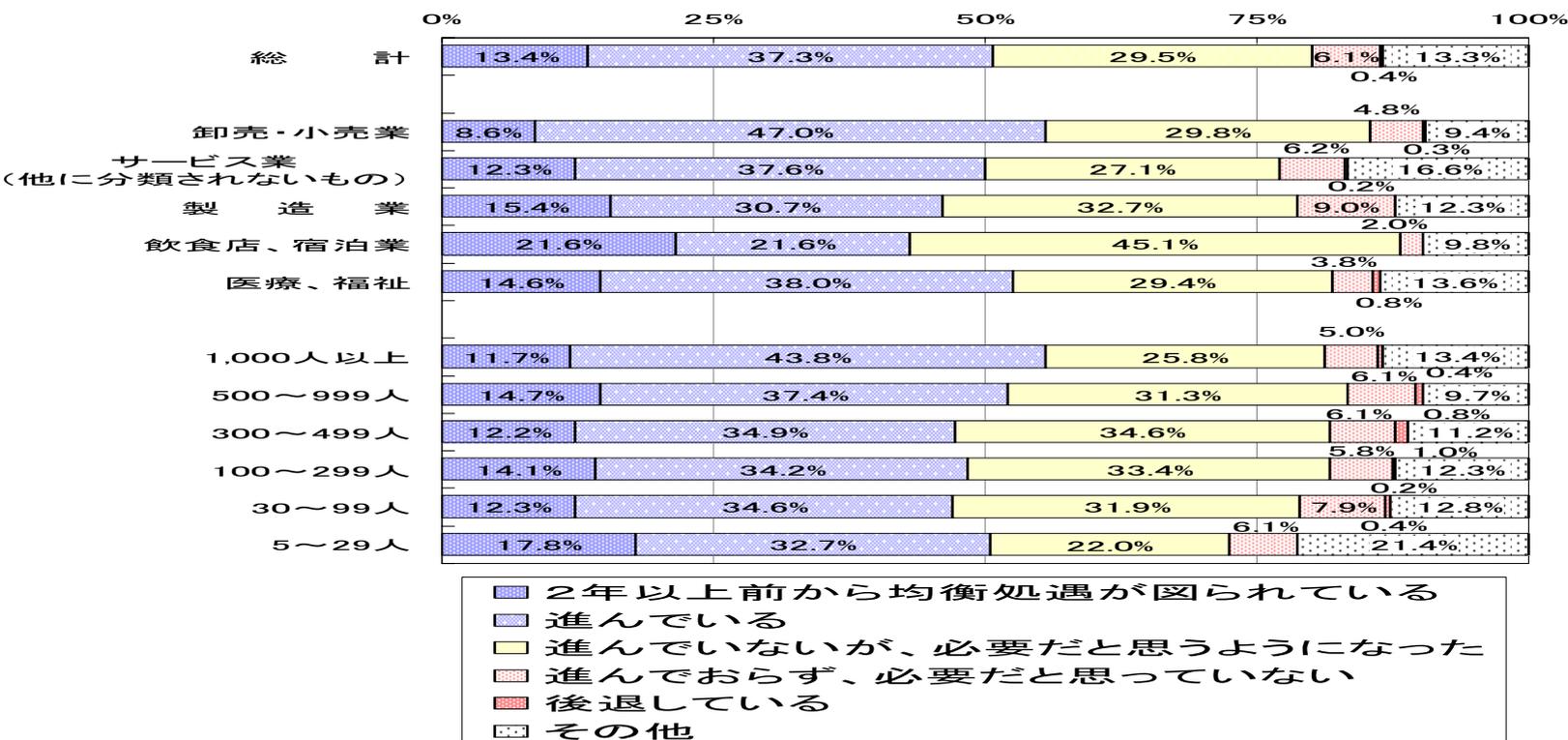
パートの責任ある地位への登用の状況



6 2年前と比較した均衡を考慮したパートに対する処遇改善の進捗状況

○ パート労働者と正社員との均衡を考慮した処遇(均衡処遇)の考え方を具体的に示すなどのパートタイム労働指針の改正を行った2年前(平成15年8月)と比較して、正社員との均衡を考慮したパート労働者の処遇改善の進展度についてみると、「2年以上前から均衡処遇が図られている」、「進んでいる」を合わせると5割(50.7%)に達し、「進んでいないが、必要だと思うようになった」とする事業所は29.5%となっている。

2年前と比較した均衡を考慮した処遇改善の進捗状況



7 労働時間

パートタイム労働指針(抄)

第3 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

1 短時間労働者の適正な労働条件の確保

(3)労働時間

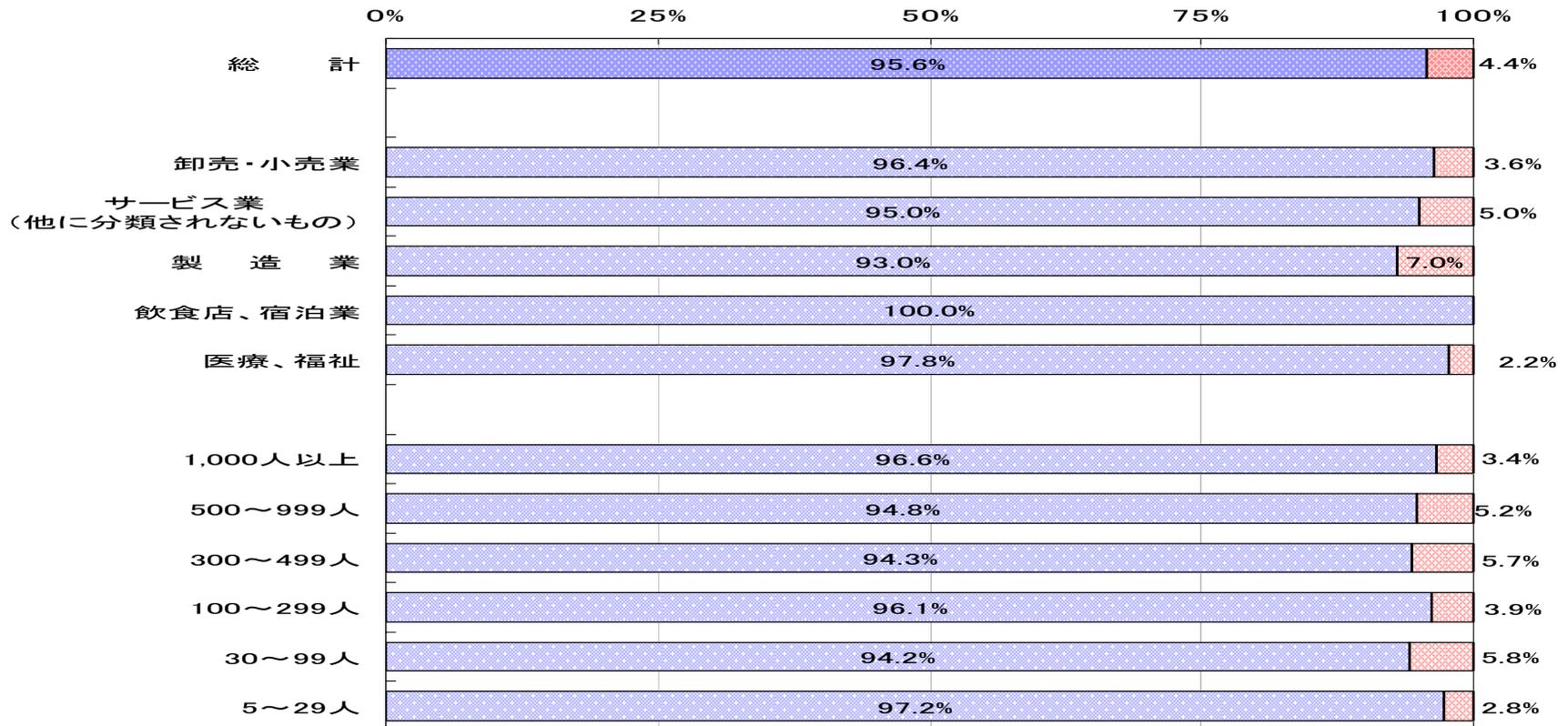
イ 事業主は、短時間労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。

ロ 事業主は、短時間労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。

7(1) 労働時間・労働日数を定める時・変更時のパート本人の事情の考慮の有無

○ 労働時間及び労働日数を定め、又は変更するに当たり、パートタイム労働者の事情を考慮するかをみると、全体の95.6%がパートタイム労働者の事情を考慮するとしており、規模別にも大きな違いはない。

労働時間・労働日数を定める時・変更時のパート本人の事情の考慮の有無

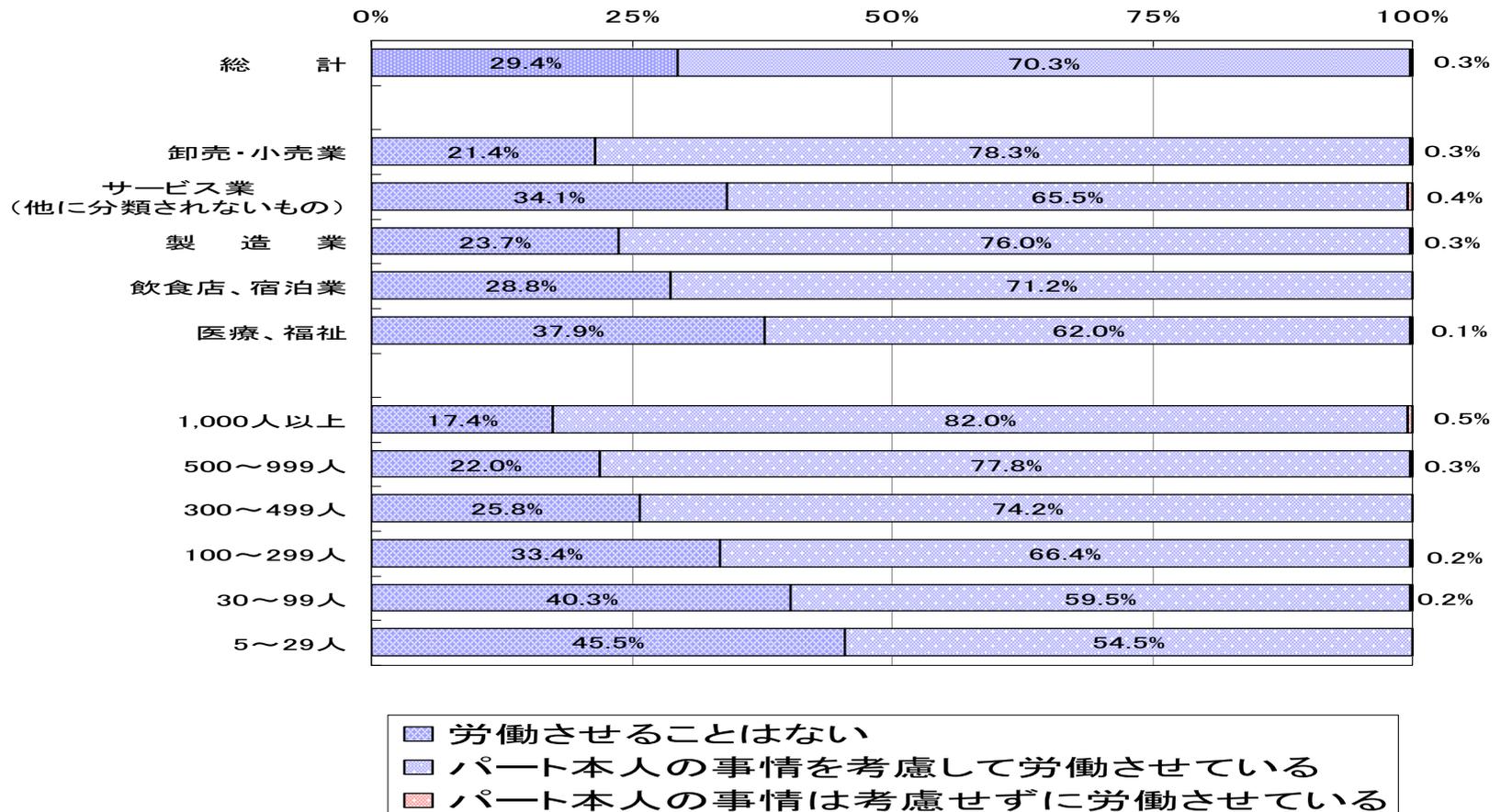


■ パート本人の事情を考慮して決めている ■ 特に考慮しないで決めている

7(2) 所定労働時間を超える又は所定労働日以外の労働の有無

○ パート労働者に、所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させているかについてみると、「パート本人の事情を考慮して労働させている」とする事業所が70.3%、「(時間外労働を)させることはない」とする事業所が29.4%となっている。

所定労働時間を超える又は所定労働日以外の労働の有無



8 教育訓練の実施

パートタイム労働指針(抄)

第3 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

2 短時間労働者の教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善

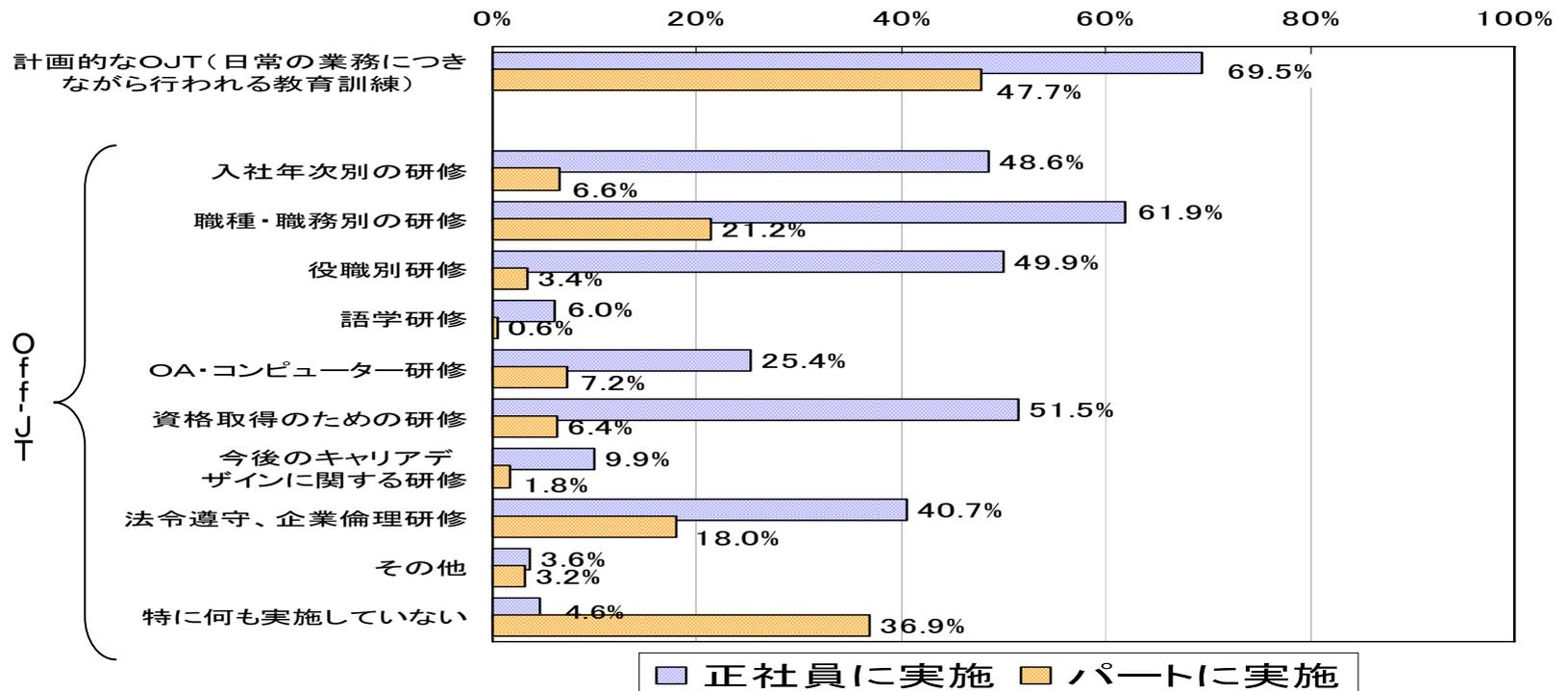
(1)教育訓練の実施

事業主は、短時間労働者の職業能力の開発及び向上等を図るための教育訓練については、その就業の実態に応じて実施するように努めるものとする。

8(1) 教育訓練の実施状況

- 教育訓練の実施状況をみると、パート労働者に対する計画的なOJTの実施率は、正社員に対する計画的なOJTの実施率の7割程度の水準となっている一方、パート労働者に対するOff-JTの実施率は低い水準となっており、「特に何も実施していない」とする割合も36.9%に達している。
- 平成13年時と比較すると、OJT、Off-JTとも、実施状況は進展している。

教育訓練の実施状況



出所: 多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査(平成17年 (独)労働政策研究・研修機構)
 (注)本資料では、上記統計について「該当なし」、「無回答」を除いたデータを利用。

9 福利厚生施設

パートタイム労働指針(抄)

第3 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

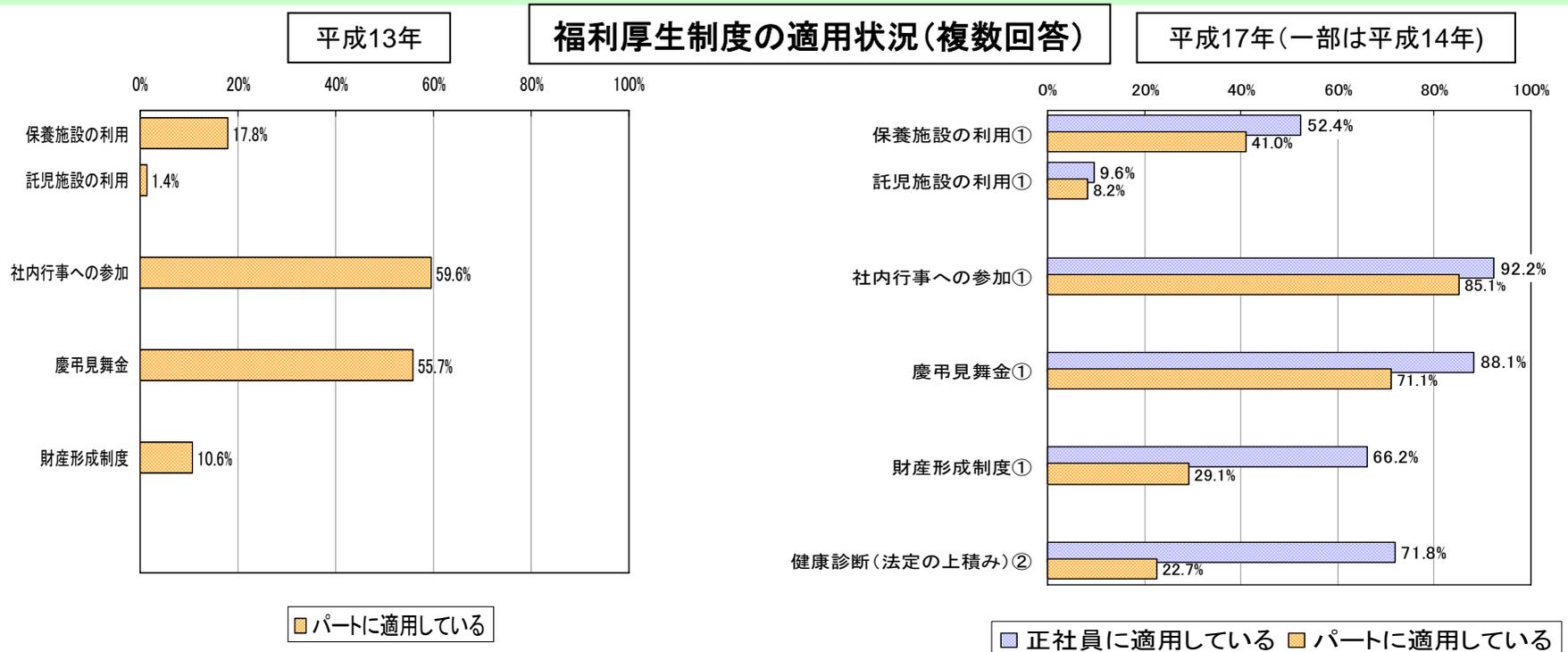
2 短時間労働者の教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善

(2)福利厚生施設

事業主は、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、短時間労働者に対して通常の労働者と同様の取扱いをするように努めるものとする。

9(1) 内容別福利厚生制度の適用状況

- 内容別の福利厚生制度の適用状況をみると、パート労働者への適用割合が高いものは、「社内行事への参加」85.1%、「慶弔見舞金」71.1%、「保養施設の利用」41.0%となっている。
- 正社員への適用と比較してパート労働者への適用が相対的に高い(パート適用割合/正社員適用割合)福利厚生制度をみると、「社内行事への参加」92.3%、「託児施設の利用」85.4%、「慶弔見舞金」80.7%、「保養施設の利用」79.2%が高くなっている。
- **平成13年時と比較すると、各項目とも割合は高まっている。**



出所:平成13年パートタイム労働者総合実態調査
(厚生労働省)

出所:①平成17年パートタイム労働者実態調査((財)21世紀職業財団)
 ②平成14年企業の福利厚生制度に関する調査((財)生命保険文化センター)
 ※ 東京都区部及び政令指定都市の正規従業員数5人以上の民間企業
 (農林水産業、保険媒介代理業、保険サービス業、通信業、熱供給業、
 水道業等を除く)を調査。有効回答数2,014件。
 調査期間は平成14年8月7日~11月14日。

10 高齢者の短時間労働の促進

パートタイム労働指針(抄)

第3 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

2 短時間労働者の教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善

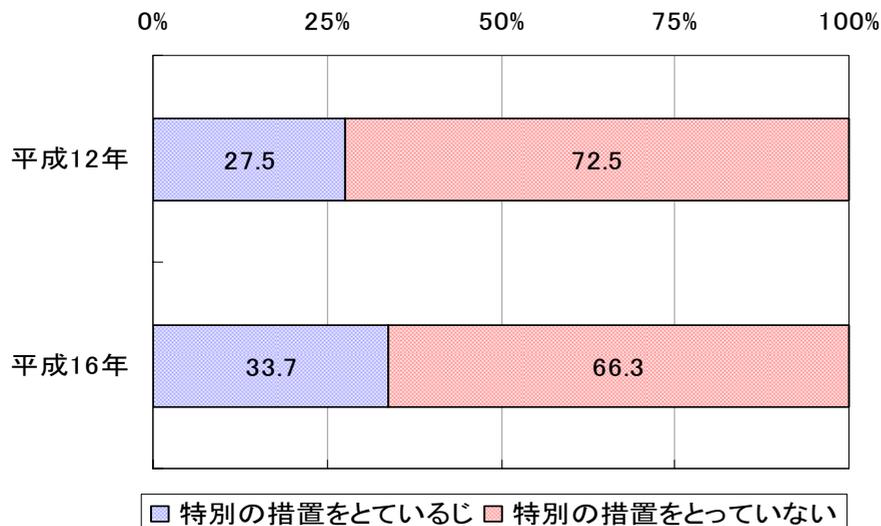
(5) 高年齢者の短時間労働の促進

事業主は、短時間労働を希望する高年齢者に適当な雇用の場を提供するように努めるものとする。

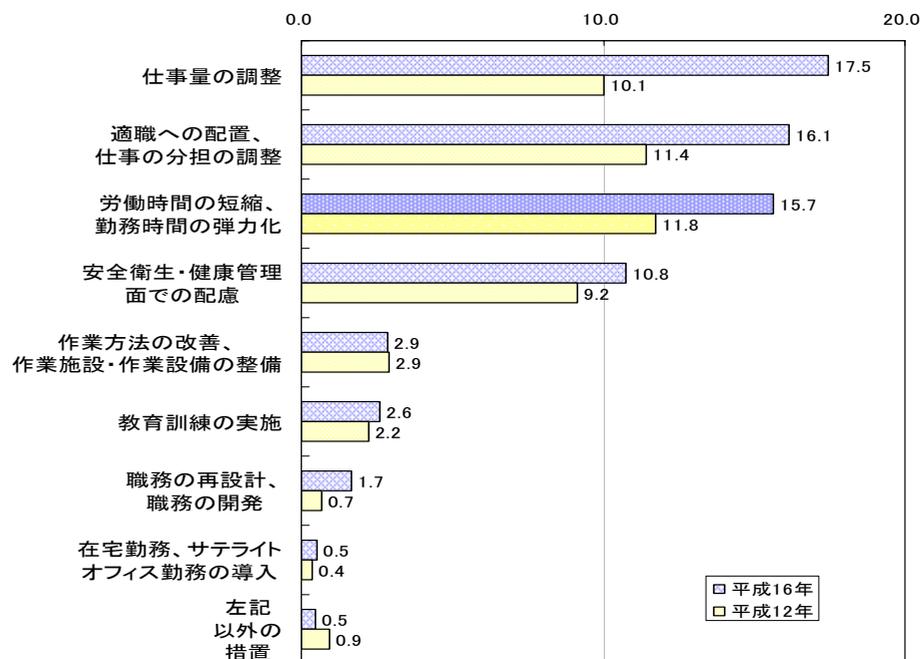
10(1) 60歳以上の労働者の雇用のための特別な措置の実施状況

- 60歳以上の労働者を雇用している事業所について、60歳以上の労働者の雇用のために現在「何らかの特別な措置をとっている」とする事業所の割合は33.7%となっている。
- 平成12年時と比較すると、特別な措置の実施状況割合は高まっている。

60歳以上の労働者の雇用のための特別な措置の実施状況



特別な措置の内容別実施状況(複数回答)



出所: 高年齢者就業実態調査(厚生労働省)

※1 全国・全産業(家事サービス業、外国公務除く)の常用労働者を5人以上雇用する民営事業所のうち、無作為抽出した12,230事業所(平成16年)、及び12,000事業所(平成12年)を調査。有効回答数7,787件(平成16年)、8,472件。

※2 調査対象時期は平成16年10月1日及び平成12年10月1日現在。

※3 本資料では、「無回答」を除いたデータを利用。

11 通常の労働者への応募機会の付与及び通常の労働者への転換に関する条件整備

パートタイム労働指針(抄)

第3 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

2 短時間労働者の教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善

(6) 通常の労働者への応募機会の付与等

事業主は、通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事する短時間労働者に対し、あらかじめ当該募集を行う旨及び当該募集の内容を周知させるとともに、当該短時間労働者であって通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるよう努めるものとする。

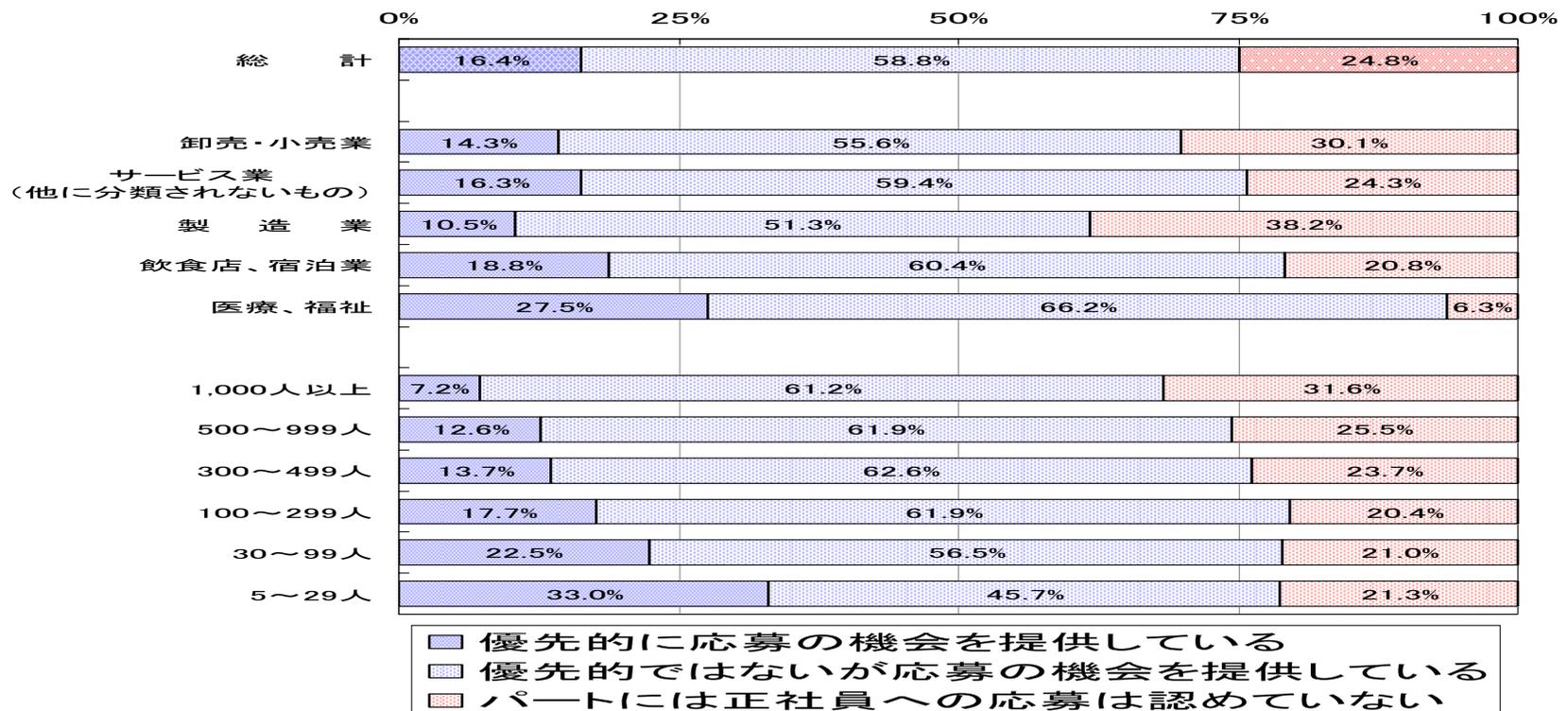
(7) 通常の労働者への転換に関する条件の整備

事業主は、短時間労働者の通常の労働者への転換について、これを希望し、かつ、その能力を有する短時間労働者のニーズが自らのニーズに合致する場合において、当該事業所の実情に即して、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等をするように努めるものとする。

11(1) 通常の労働者への応募機会の優先付与等の状況

- 正社員を募集する場合に、同種の業務に従事するパート労働者に対して、応募の機会を付与しているかをみると、「優先的ではないが応募の機会を提供している」が58.8%、「優先的に応募の機会を提供している」は16.4%となっている。
- 業種別にみると、「医療、福祉」が「優先的に応募の機会を付与している」が高くなっており、規模別にみると、規模が小さい企業ほど「優先的に応募の機会を付与している」割合が高い。

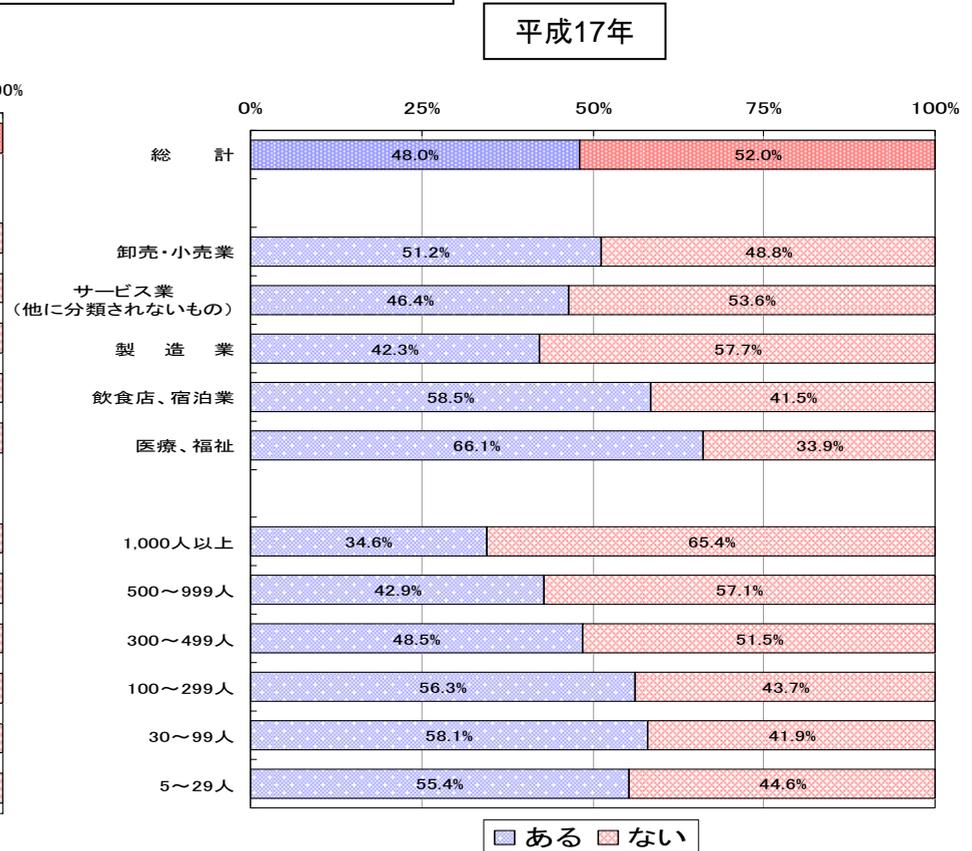
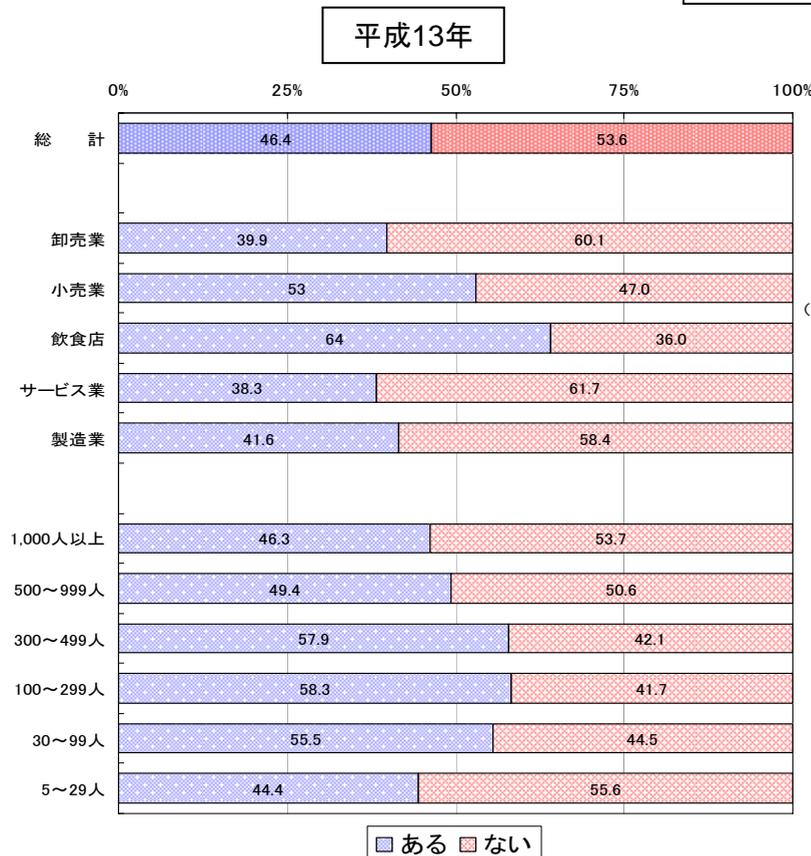
通常の労働者への応募機会の優先付与等の状況



11(2) パートから正社員への転換制度の有無等

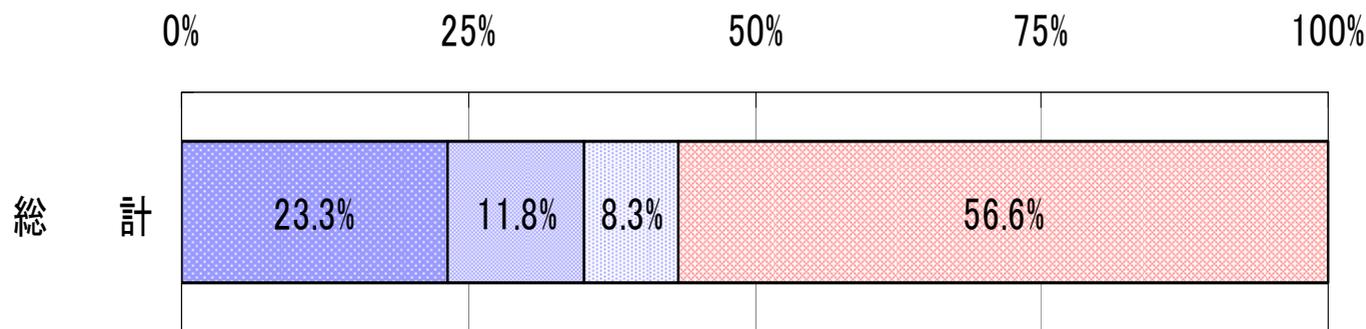
- パート労働者から正社員への転換制度の有無をみると、「ある」とする事業所は、48.0%となっている。企業規模別にみると、規模が小さい企業ほど「ある」とする割合が高い傾向がみられる。
- 平成13年時と比較すると特段の変化はみられない。

①正社員への転換制度の有無



○ パート労働者から正社員への転換制度及び過去3年以内の適用事例の有無をみると、「正社員への転換制度があり、適用事例もある」23.3%、「正社員への転換制度はあるが、適用事例はない」が11.8%となっている。

②正社員への転換制度・適用事例の有無



- 正社員への転換制度があり、適用事例もある
- 正社員への転換制度はあるが、適用事例はない
- 現在、正社員への転換制度はないが、今後導入予定である
- 正社員への転換制度はなく、今後も導入の予定もない

出所：多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査（平成17年（独）労働政策研究・研修機構）

12 労使の話合いの促進のための措置の実施

パートタイム労働指針(抄)

第3 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

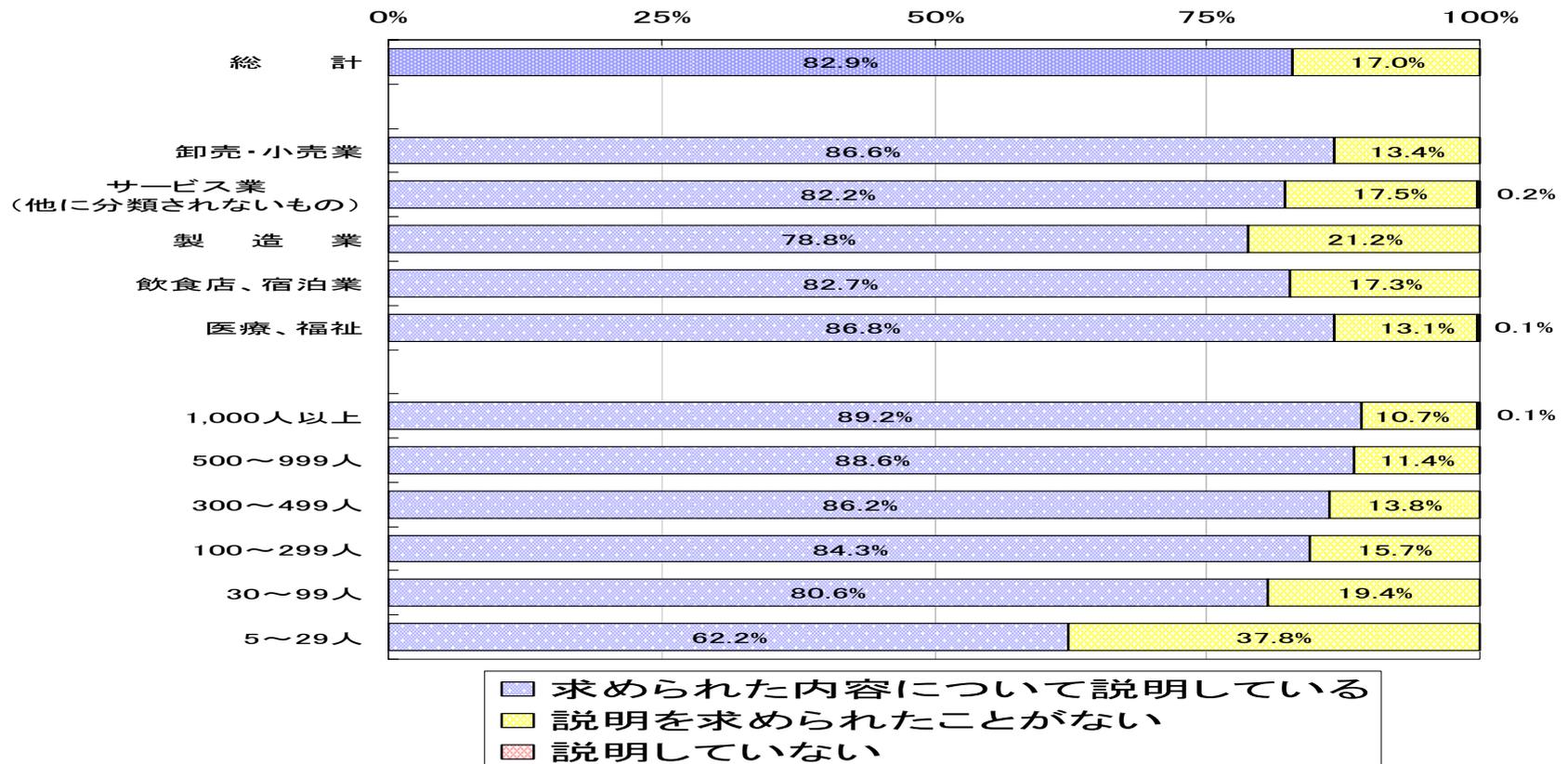
5 労使の話合いの促進のための措置の実施

- (1) 事業主は、短時間労働者を雇い入れた後、当該短時間労働者から当該短時間労働者の処遇について説明を求められたときは、その求めに応じて説明するように努めるものとする。
- (2) 事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっては、当該事業所における関係労使の十分な話合いの機会を提供する等短時間労働者の意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するように努めるものとする。
- (3) 事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した処遇について、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、当該事業所における苦情処理の仕組みを活用する等その自主的な解決を図るように努めるものとする。

12(1) パートから本人の処遇について説明を求められた時の対応の有無

○ 労使の話合いの促進のための措置のうち、「パートから本人の処遇について説明を求められたときに説明している」とする事業所の割合は、「説明を求められたことがない」場合を除けば、ほぼ100%に達している。

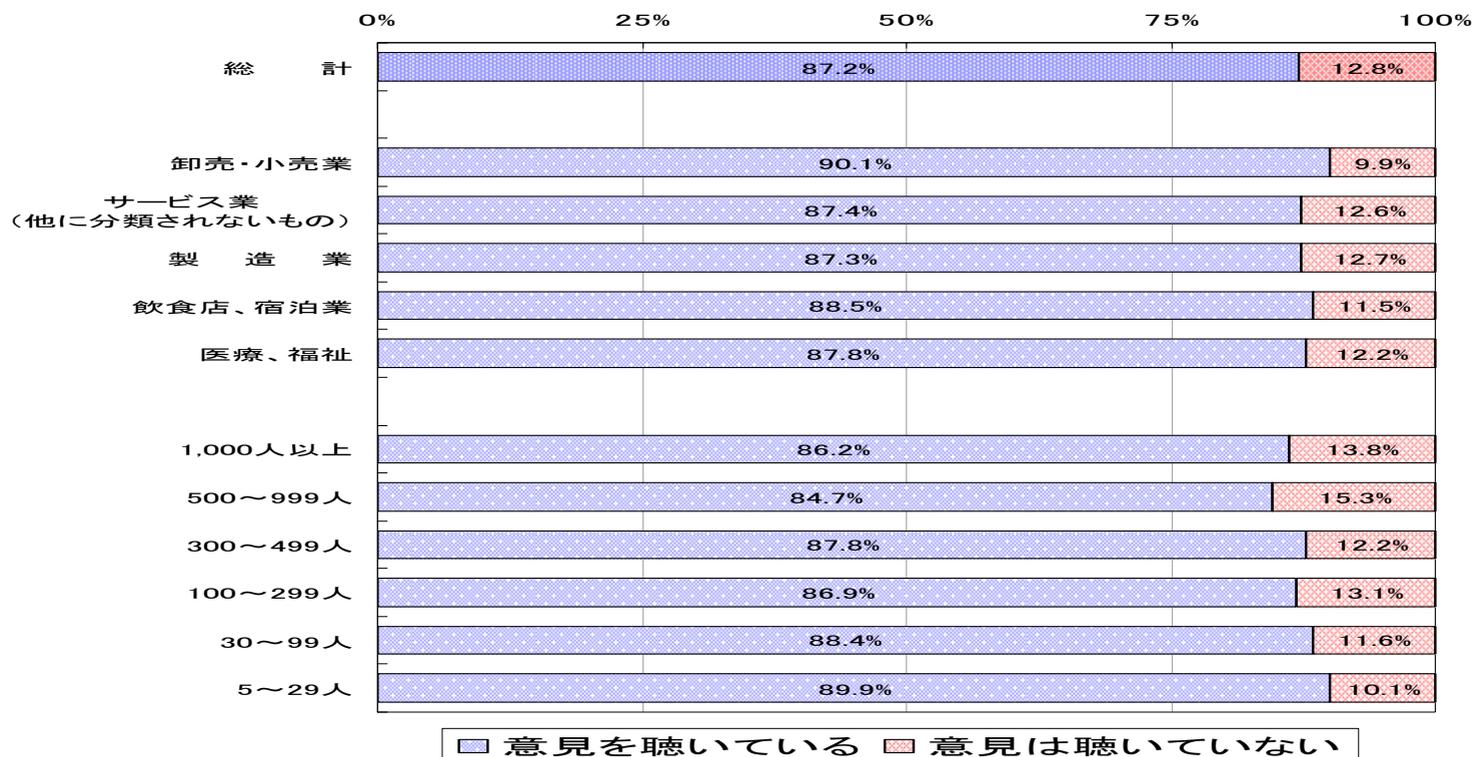
パートから本人の処遇について説明を求められた時の対応



12(2) 雇用管理の改善等の措置を講ずるに当たってパートからの意見聴取の有無

○ 労使の話合いの促進のための措置のうち、「パートについて雇用管理の改善等の措置を講ずるに当たってパートの意見を聴いている」とする事業所の割合は87.2%となっている。

雇用管理の改善等の措置を講ずるに当たってパートからの意見聴取の有無



12(3) パートから処遇について苦情の申出を受けた時の自主的解決の努力状況

○ 労使の話合いの促進のための措置のうち、「パートから処遇について苦情の申出を受けたときに事業所内で解決を図るように努めている」とする事業所の割合は96.0%となっている。

パートから処遇について苦情の申出を受けた時の自主的解決の努力状況



13 短時間雇用管理者の選任等

パートタイム労働法(抄)

(短時間雇用管理者)

第九条 事業主は、常時厚生労働省令で定める数以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間雇用管理者を選任するように努めるものとする。

パートタイム労働指針(抄)

第3 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

6 短時間雇用管理者の選任等

(1)短時間雇用管理者の選任

事業主は、常時10人以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、短時間雇用管理者を選任し、次に掲げる業務を担当させるよう努めるものとする。

イ 本指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、事業主の指示に基づき必要な措置を検討し、実施すること。

ロ 短時間労働者の労働条件等に関し、短時間労働者の相談に応ずること。

(2)短時間雇用管理者の氏名の周知

事業主は、短時間雇用管理者を選任したときは、当該短時間雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する短時間労働者に周知させるよう努めるものとする。

13(1) 短時間雇用管理者の選任状況

- 10人以上パート労働者を雇用している事業所の短時間雇用管理者の選任状況をみると、「選任している」が46.3%となっている。
- 規模別にみると、規模が大きい企業ほど選任割合が高い傾向にある。
- 平成13年時と比較すると、選任割合は、17.4%から46.3%と倍増以上の伸びとなっている。

