

# 1. はじめに

少子高齢化がすすみ、労働力人口が減少していくなか、パートタイム労働者は令和元年には約 1,849 万人と、雇用者全体の約3割を占め、我が国の経済活動の重要な役割を担っています。

パートタイム労働者の内訳をみると、約7割が女性ですが、若年者や高齢者を中心に男性のパートタイム労働者も増加するとともに、パートタイム労働者の役職者もみられるなど、その働き方は、近年特に多様化・基幹化しています。

しかしながら、一方で、仕事や責任、人事管理が正社員と同様でも、パートタイム労働者の賃金などの待遇が働きや貢献に見合っていない、希望してもなかなか正社員になることが難しい、といった問題が存在し、パートタイム労働者の働く意欲を失わせてしまうような状況も続いています。

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」)は、こうした問題を解消し、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するとともに、多様な就業形態で働く人々がそれぞれの意欲や能力を十分に発揮し、その働きや貢献に応じた待遇を得ることのできる「公正な待遇の実現」を目指しています。

なお、同一企業内における通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、働き方改革関連法<sup>※1</sup>が平成30年7月に公布され、同法による改正後のパートタイム・有期雇用労働法<sup>※2</sup>が2020年4月に施行されました(中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月)。

このパンフレットでは、パートタイム労働法(2021年3月末まで中小企業に適用)の解説と併せて、パートタイム・有期雇用労働法(2020年4月から大企業、2021年4月から中小企業に適用)の概要もご紹介します。また、パートタイム労働者の雇用管理の改善のための関連制度などもご紹介します。

パートタイム労働法の趣旨をご理解いただき、それぞれの企業や事業所で法に沿った雇用管理を行っていただきますようお願いいたします。

※1 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

※2 パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」)に変わりました。

## **【パートタイム・有期雇用労働法が施行されました〔2020年4月1日～〕**

(※中小企業における適用は、2021年4月1日から。)

働き方改革関連法の成立により、パートタイム労働者だけでなく、**有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました**。法律の名称も、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」)に変わりました。

### **<改正のポイント>**

#### **1. 不合理な待遇差の禁止**

同一企業内において、通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。ガイドライン(指針)において、どのような待遇差が不合理に当たるか否かを例示しています。

#### **2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化**

パートタイム労働者・有期雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになりました。事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

#### **3. 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備**

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となりました。

### 「パートタイム労働者」とは

パートタイム労働法の対象である「短時間労働者」(パートタイム労働者)は、「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」とされています。

例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム労働者」としてパートタイム労働法の対象となります。

ここでいう「通常の労働者」とは、社会通念に従い、比較の時点で当該事業所において「通常」と判断される労働者をいいます。この「通常」の判断は、業務の種類ごとに行い、その業務に「正社員」、「正職員」など、いわゆる正規型の労働者がいれば、その労働者をいいます。例えば、労働契約の期間の定めがない、長期雇用を前提とした待遇を受ける賃金体系であるなど雇用形態、賃金体系などを総合的に勘案して判断することになります。事業所に同種の業務に従事するいわゆる正規型の労働者がいない場合は、その業務でフルタイムの基幹的な働き方をしている労働者がいれば、その労働者(※)が通常の労働者となり、その労働者より1週間の所定労働時間が短い労働者がパートタイム労働者となります。

同種の業務にいわゆる正規型の労働者もフルタイムの基幹的な働き方をしている労働者もない場合は、事業所における1週間の所定労働時間が最長の通常の労働者と比較し、1週間の所定労働時間が短い通常の労働者以外の者がパートタイム労働者となります。

(※)当該事業所の異なる業務に従事する正規型の労働者の最長の所定労働時間と比較して、その所定労働時間が短い場合には該当しません。

### 【パートタイム・有期雇用労働法施行後の2020年4月1日から…】

法の対象となる労働者に、有期雇用労働者が含まれました。

また、パートタイム労働者及び通常の労働者の定義が変わりました。

#### ●「パートタイム労働者」の定義

パートタイム・有期雇用労働法の対象である「短時間労働者」(パートタイム労働者)は、「1週間の所定労働時間が同一の事業主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」とされています。パートタイム労働法と異なり、事業所単位ではなく企業単位で判断することになります。

#### ●「有期雇用労働者」の定義

事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいいます。

#### ●「通常の労働者」の定義

業務の種類ごとにパートタイム労働者を定義するため、「通常」の判断についても業務の種類ごとに行うことは変わりませんが、いわゆる正規型の労働者と無期雇用フルタイム労働者(事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者)が通常の労働者となります。

## II. パートタイム労働法のポイント

### パートタイム労働者を1人でも雇っている事業主の方は、

1. 雇入れの際、労働条件を文書などで明示してください(第6条)	5 ページ
2. 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整えてください(第13条)	26 ページ
3. 雇入れの際、雇用管理の改善措置の内容を説明してください(第14条第1項)	34 ページ
4. 雇入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してください(第14条第2項)	35 ページ
5. パートタイム労働者からの相談に対応するための体制を整えてください(第16条)	37 ページ

### パートタイム労働者と通常の労働者の均衡(バランス)のとれた待遇のために、

6. パートタイム労働者の待遇と通常の労働者の待遇に差を設ける場合は、その差は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはなりません(第8条)	16 ページ
7. 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、経験などを勘案して決定するよう努めてください(第10条)	20 ページ
8. 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てください(第11条第2項)	22 ページ
9. 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配慮してください(第12条)	24 ページ

### さらに、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、

10. 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してください(第11条第1項)	22 ページ
---	--------

### さらに、退職までの長期にわたる働き方が通常の労働者と同じ状態のパートタイム労働者については、

11. 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通常の労働者と差別的に取り扱うことは禁止されています(第9条)	17 ページ
---	--------

### 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は、

12. 事業主の方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てください(第22条)	40 ページ
13. パートタイム労働者と事業主の間の紛争の解決を援助するため、[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(第24条・第25条)	41 ページ