

1. はじめに

少子高齢化の進行にともない労働力人口が減少していくなかで、パートタイム労働者や有期雇用労働者の数は長期的には増加傾向にあり、令和元年には、パートタイム労働者は1,849万人と雇用者全体の約3割を占め、有期雇用労働者は1,416万人と雇用全体の4分の1程度を占めています。

パートタイム労働者及び有期雇用労働者の内訳をみると、パートタイム労働者の約7割、有期雇用労働者の約6割を女性が占め、パートタイム労働者、有期雇用労働者のそれぞれ3割超を55歳以上の高年齢者が占めています。一方で、若年者や就職氷河期世代のほか、世帯主のパートタイム労働者、有期雇用労働者もみられるなど、近年特に多様化しています。

パートタイム労働や有期雇用労働は、育児や介護などの様々な事情により働く時間に制約のある労働者をはじめ多様なニーズや事情を抱えた労働者が従事しやすい一方、正社員として働く機会を得られずやむなくパートタイム労働者や有期雇用労働者として働いている方も一定程度おられます。また、必ずしもパートタイム労働者や有期雇用労働者の働きや貢献に見合った待遇が確保されているとはいえない状況もあります。

パートタイム・有期雇用労働法(「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」)は、こうした問題を解消し、パートタイム労働者や有期雇用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、多様な雇用形態・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。

このパンフレットでは、働き方改革関連法(「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」)により改正され、2020年4月に施行されたパートタイム・有期雇用労働法(2021年4月から中小企業に適用)の概要を紹介しています。また、パートタイム労働者や有期雇用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・有期雇用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。

定義

「パートタイム労働者」とは

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をいいます。

「有期雇用労働者」とは

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。

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・有期雇用労働法の対象となります。

「通常の労働者」とは

「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主において「通常」と判断される労働者をいいます。具体的には、いわゆる正規型の労働者及び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(無期雇用フルタイム労働者)をいうものです。

いわゆる正規型の労働者は、労働契約の期間の定めがないことを前提として、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。

無期雇用フルタイム労働者は、その業務に従事する無期雇用労働者のうち、1週間の所定労働時間が最長の労働者をいいます。このため、いわゆる正規型の労働者の全部又は一部が、無期雇用フルタイム労働者にも該当する場合があります。

なお、「パートタイム労働者」に該当するか否かは当該労働者と同種の業務に従事する通常の労働者と比較して判断します。

このパンフレットでは、法の対象者であるパートタイム労働者及び有期雇用労働者を「パートタイム・有期雇用労働者」と表記します。

II. パートタイム・有期雇用労働法のポイント

パートタイム・有期雇用労働者を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)	4 ページ
2. パートタイム・有期雇用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)	19 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)	26 ページ
4. 雇入れ後、求めがあった際は通常の労働者との待遇の相違の内容・理由や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)	27 ページ
5. パートタイム・有期雇用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)	29 ページ

パートタイム・有期雇用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・有期雇用労働者の基本給や賞与、手当などのあらゆる待遇について、不合理な差を設けてはなりません(第8条)	9 ページ
7. 賃金(基本給、賞与、役職手当等)は、パートタイム・有期雇用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)	15 ページ
8. 教育訓練は、パートタイム・有期雇用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)	17 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・有期雇用労働者に対しても与えなければなりません(第12条)	18 ページ

さらに、パートタイム・有期雇用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)	17 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・有期雇用労働者については、

11. すべての待遇についてパートタイム・有期雇用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)	10 ページ
--	--------

パートタイム・有期雇用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・有期雇用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)	32 ページ
13. パートタイム・有期雇用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)	33 ページ