

Ⅰ. 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、直近では、パートタイム労働者と有期雇用労働者は、それぞれ雇用全体の約5分の1を占めています。

また、内訳をみたとき、パートタイム労働者全体の約4分の3を、有期雇用労働者全体の約6割を女性が占めています。そして、双方ともに、約2割を65歳以上の高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」）により改正されたパートタイム・有期雇用労働法（2021年4月全面施行）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（下記参照）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、法の対象となる「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・有期雇用労働者に対する労働条件の文書による明示・説明義務

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	P. 4
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	P.32
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	P.33
相談に対応するための体制を整えて ください	第 16 条	P.35

均等・均衡待遇の確保の推進

パートタイム・有期雇用労働者の あらゆる待遇 について、 不合理な待遇差を設けてはなりません	第 8 条	P. 9
さらに、正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者は、 すべての待遇について差別的取扱いを禁止 されています	第 9 条	P.10
賃金や教育訓練 は、パートタイム・有期雇用労働者の 職務の内容、職務の内容・配置の変更、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定・実施 するよう努めてください	第 10 条 第 11 条 第 2 項	P.20 P.22
さらに、職務の内容が通常の労働者と同じ場合は、 職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練 を通常の労働者と同様に実施してください	第 11 条 第 1 項	P.22
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 与えてください	第 12 条	P.23

通常の労働者への転換の推進

パートタイム・有期雇用労働者が 通常の労働者へ転換する機会 を整えてください	第 13 条	P.24
---	--------	------

苦情処理・紛争解決援助

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	P.39
労使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	P.40 P.41

実効性の確保

都道府県労働局長（厚生労働大臣から委任）による 報告の徴収、助言、指導及び勧告等 を行います	第 18 条	P.38
---	--------	------