

パート指標を活用し、あなたの会社の取組状況をチェックしてみましょう！

パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）とは、

パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた各事業所の取組を支援するため、自事業所のパートタイム労働者に対する雇用管理や通常の労働者との均等・均衡待遇の現状と課題を分析するツールです。

パートタイム労働者に対して「雇用管理を適切に行うこと」、「通常の労働者との働き方の違いに応じた均等・均衡待遇を実現させること」は、パートタイム労働者のやる気や定着率を高めるために重要なことです。

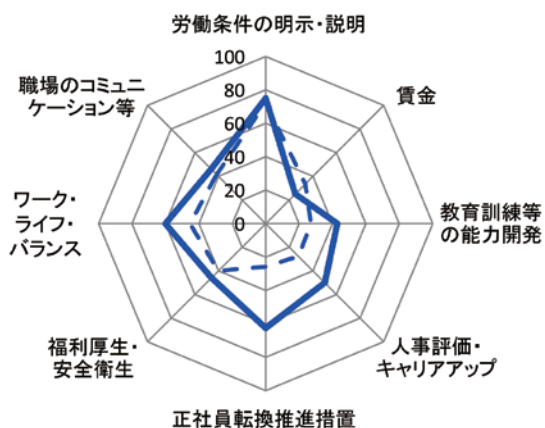
まずは、パート指標で自事業所の取組状況をチェックしてみましょう！

診断結果画面

パートタイム労働者の雇用管理 診断結果シート

<タイプ4：通常の労働者と職務の内容も異なるパートタイム労働者>

【法定を上回る取組の実施状況】



義務違反の可能性があります。
下記の【法違反の状況】をご確認ください。

努力義務の水準に達していない
可能性があります。
下記の【法違反の状況】をご確認ください。

貴事業所の
総得点率
(※各軸の平均)
50.9%

	貴事業所 (タイプ4)	調査事業所平均(※) (タイプ4)
労働条件の明示・説明	75.0%	72.0%
賃金	25.0%	33.6%
教育訓練等の能力開発	42.9%	27.2%
人事評価・キャリアアップ	50.0%	27.8%
正社員転換推進措置		25.8%
福利厚生・安全衛生		25.0%
ワーク・ライフ・バランス		33.6%

ステップ1 パート指標をダウンロードしましょう。

パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）は、パート労働ポータルサイト (<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>) から、入手することができます。



パート労働ポータルサイト

検索



ステップ2 パート指標の設問に答えましょう

パート指標では、パートタイム労働法等に基づき、パートタイム労働者の雇用管理において事業主が「必ず実施しなければならない取組（義務項目）」、「実施するよう努めなければならない取組（努力義務項目）」、「実施することが望まれる取組（法定を上回る取組）」を設問として設定しています。

パート指標のこれらの設問に回答することで、パートタイム労働法等に対応できているか、自事業所におけるパートタイム労働者の雇用管理の改善や通常の労働者との均等・均衡待遇の確保がどのような実態にあるのか、どこに課題があるのかについて、他事業所との比較を含め、レーダーチャートなどで視覚的に分かりやすく把握することができます。

また、パート指標は、パートタイム労働法の均等・均衡待遇の確保の考え方を踏まえ、まずはじめに、パートタイム労働者の職務の内容、人材活用の仕組みや運用などにより、パートタイム労働者を4つのタイプに区分して診断する仕組みになっています。事業所に複数のタイプのパートタイム労働者がいるような場合は、それぞれのタイプごとに診断してください。

なお、設問は「自事業所の基本的属性」に加え、診断するパートタイム労働者のタイプ情報の他、以下の8分野ごとに複数の設問が設けられており、全体で計68問の設問に答える形式となっています。

- | | |
|----------------|-----------------|
| ① 労働条件の明示・説明 | ② 賃金 |
| ③ 教育訓練等の能力開発 | ④ 人事評価・キャリアアップ |
| ⑤ 正社員転換推進措置 | ⑥ 福利厚生・安全衛生 |
| ⑦ ワーク・ライフ・バランス | ⑧ 職場のコミュニケーション等 |

回答入力画面

画面0	画面1	画面2	画面3	画面4	画面5	画面6	画面7	画面8																																	
3. 教育訓練等の能力開発について 問3-1 貴事業所では、パートタイム労働者に対して、下記のような教育訓練等の能力開発を行っていますか。 (それぞれについて1つ選択) <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>行っている</th> <th>行っていない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(1) 採用時の導入教育としてのOff-JT(※1)</td> <td>☐ 1.</td> <td>☐ 2.</td> </tr> <tr> <td>(2) Off-JT(採用時の導入教育以外)(※1)</td> <td>☐ 1.</td> <td>☐ 2.</td> </tr> <tr> <td>(3) 計画的なOJT(※2)</td> <td>☐ 1.</td> <td>☐ 2.</td> </tr> <tr> <td>(4) 自己啓発支援(受講料などの金銭的援助、 教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供等)</td> <td>☐ 1.</td> <td>☐ 2.</td> </tr> </tbody> </table> ※1 生産ラインまたは就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる(事業所内または事業所外の)職業訓練のこと。 ※2 日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施すること。 問3-2 貴事業所では、パートタイム労働者に対して、下記のような能力を付与するための教育訓練等の能力開発を行っていますか。(それぞれについて1つ選択) <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>正社員よりも多くの機会を付与し、行っている</th> <th>正社員と同等の機会を付与し、行っている</th> <th>正社員と比較して機会は少ないが、行っている</th> <th>正社員には行っているが、パートタイム労働者には行っていない</th> <th>正社員にも、パートタイム労働者にも、行っていない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(1) 主に現在担当している職務の遂行に必要な能力</td> <td>☐ 1.</td> <td>☐ 2.</td> <td>☐ 3.</td> <td>☐ 4.</td> <td>☐ 5.</td> </tr> <tr> <td>(2) 主に将来担当する可能性のある職務や役職に就くために必要な能力</td> <td>☐ 1.</td> <td>☐ 2.</td> <td>☐ 3.</td> <td>☐ 4.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> 戻る 次へ										行っている	行っていない	(1) 採用時の導入教育としてのOff-JT(※1)	☐ 1.	☐ 2.	(2) Off-JT(採用時の導入教育以外)(※1)	☐ 1.	☐ 2.	(3) 計画的なOJT(※2)	☐ 1.	☐ 2.	(4) 自己啓発支援(受講料などの金銭的援助、 教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供等)	☐ 1.	☐ 2.		正社員よりも多くの機会を付与し、行っている	正社員と同等の機会を付与し、行っている	正社員と比較して機会は少ないが、行っている	正社員には行っているが、パートタイム労働者には行っていない	正社員にも、パートタイム労働者にも、行っていない	(1) 主に現在担当している職務の遂行に必要な能力	☐ 1.	☐ 2.	☐ 3.	☐ 4.	☐ 5.	(2) 主に将来担当する可能性のある職務や役職に就くために必要な能力	☐ 1.	☐ 2.	☐ 3.	☐ 4.	
	行っている	行っていない																																							
(1) 採用時の導入教育としてのOff-JT(※1)	☐ 1.	☐ 2.																																							
(2) Off-JT(採用時の導入教育以外)(※1)	☐ 1.	☐ 2.																																							
(3) 計画的なOJT(※2)	☐ 1.	☐ 2.																																							
(4) 自己啓発支援(受講料などの金銭的援助、 教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供等)	☐ 1.	☐ 2.																																							
	正社員よりも多くの機会を付与し、行っている	正社員と同等の機会を付与し、行っている	正社員と比較して機会は少ないが、行っている	正社員には行っているが、パートタイム労働者には行っていない	正社員にも、パートタイム労働者にも、行っていない																																				
(1) 主に現在担当している職務の遂行に必要な能力	☐ 1.	☐ 2.	☐ 3.	☐ 4.	☐ 5.																																				
(2) 主に将来担当する可能性のある職務や役職に就くために必要な能力	☐ 1.	☐ 2.	☐ 3.	☐ 4.																																					

設問文を読み、
エクセルファイル上で回答します

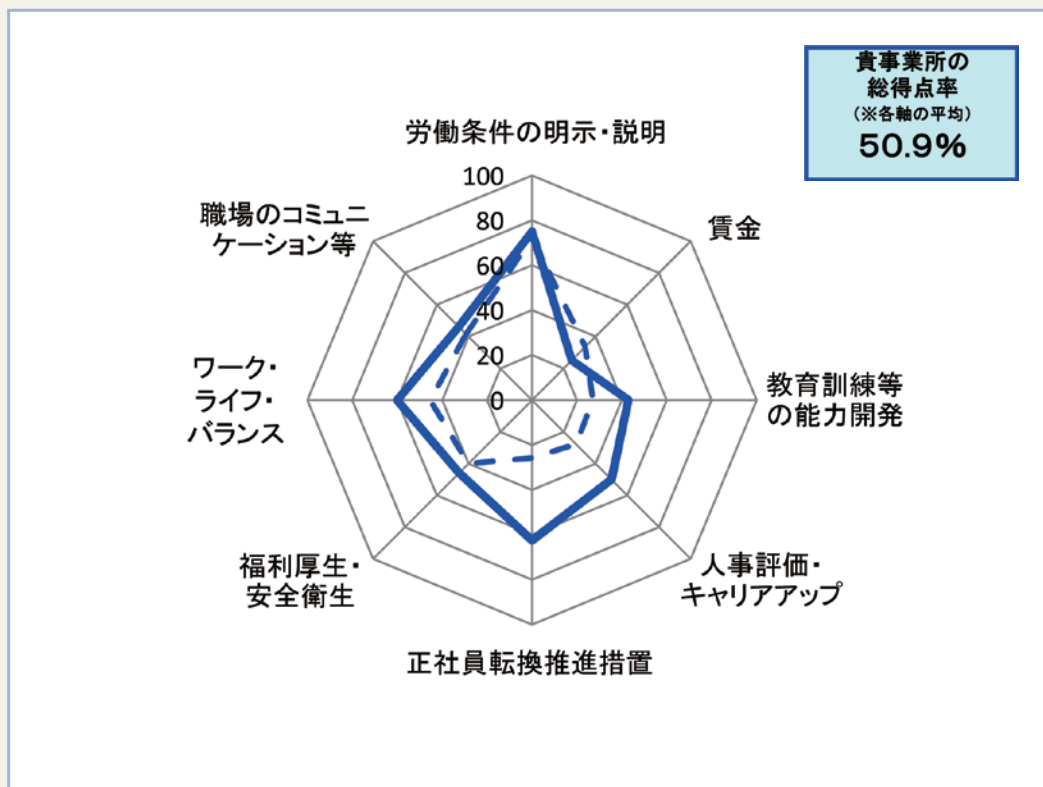
各画面の回答が終わったら、
「次へ」ボタンをクリックします。

ステップ3 診断結果を分析してみましょう

すべての設問に回答したら、診断ボタンを押しましょう。

診断結果シートの画面には、「①法定を上回る取組の実施状況を表すレーダーチャート」と「②法違反の状況」の2つの図表が表示されます。

1 法定を上回る取組の実施状況



レーダーチャートでは、8分野ごとの「法定を上回る取組」の実施状況^(※1)を得点率で表示しています。実線は自事業所の得点率、点線は自事業所が回答したパートタイム労働者のタイプと同じタイプのパートタイム労働者を雇用する事業所の得点率の平均値^(※2)です。

※1 パートタイム労働法に基づく努力義務項目の取組状況を含みます。

※2 平成25年11月～12月に実施した「パートタイム労働者の雇用管理に関するアンケート調査」に回答した全3,920事業所のうち、自事業所が回答したパートタイム労働者のタイプと同じタイプのパートタイム労働者を雇用する事業所の得点率の平均値のことを指します。

各設問の配点は「パート労働ポータルサイト」に詳しく掲載していますが（設問によって付与される点数が異なります。）、各分野において「法定を上回る取組」をすべて実施している場合には100%、全く実施していない場合には0%となります。

すなわち、得点率が高い分野は「取組が進んでいる分野」、得点率が低い分野は「取組が進んでいない分野」となります。

なお、総得点率は、8分野それぞれの得点率を平均した数値が示されます。

2 法違反の状況

法定水準を満たさない分野があった場合には、診断結果シートの右上に、「必ず実施しなければならない取組(義務項目)」(赤色)、「実施するよう努めなければならない取組(努力義務項目)」(オレンジ色)が表示されます。

義務違反の可能性があります。
下記の【法違反の状況】をご確認ください。

努力義務の水準に達していない可能性があります。
下記の【法違反の状況】をご確認ください。

具体的にどの分野に法違反の可能性があるかは、**診断結果シート1ページ目**の下に【法違反の状況】の表として示されます。

【法違反の状況】

	義務違反	努力義務の水準に達しない
労働条件の明示・説明	2項目	0項目
賃金	0項目	1項目
教育訓練等の能力開発	0項目	0項目
人事評価・キャリアアップ(※)	—	—
正社員転換推進措置	0項目	0項目
福利厚生・安全衛生	0項目	0項目
ワーク・ライフ・バランス	0項目	0項目
職場のコミュニケーション等	0項目	0項目

※人事評価・キャリアアップは法定事項なし。

診断結果シート2ページ目には、該当する取組の根拠となる法律が表示されます。これらの情報を参考に、早急に是正・改善を図りましょう。

貴事業所では、パートタイム労働法等に違反している可能性があります。
速やかに是正してください。

<労働条件の明示・説明>

○労働基準法第15条第1項

労働基準法では、パートタイム労働者も含めて、労働者との労働契約の締結に際して、労働条件を明示することが事業主に義務付けられています。特に、「労働契約の期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定労働時間を超える労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職(解雇の事由を含む。)」などについては、書面で明示することが義務付けられています。

○パートタイム労働法第6条第1項

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、速やかに「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を文書の交付などにより明示しなければなりません。

貴事業所では、パートタイム労働法の努力義務の水準に達していない可能性があります。
実施するよう努めてください。

<賃金>

○パートタイム労働法第9条第1項

パートタイム労働者の賃金のうち、基本給、賞与、役付手当など職務の内容に密接に関連する賃金(職務関連賃金)の決定方法について、事業主は、通常の労働者との均衡を考慮し、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賃金を決定することが努力義務とされています。

ステップ4 雇用管理の改善を検討しましょう

パート指標の利用によるメリット

1 自事業所におけるパートタイム労働者の雇用管理が適切かを知ることができます

パート指標を用いて自事業所の取組を診断した結果、パートタイム労働法等が定める水準を満たしていない項目があると、その旨や根拠となる法律が表示されます。この表示やパート労働ポータルサイト等を参考に、早急に是正・改善を図りましょう。

2 パートタイム労働者の雇用管理が、他事業所に比べてどの程度進んでいるか、どこに課題があるかを知ることができます

パート指標の診断結果は、自事業所の得点率と他事業所の平均得点率がレーダーチャートで表示されます。このレーダーチャートを見ると、自事業所の取組が他事業所の平均に比べて進んでいる分野はどこか、課題がある分野はどこかがひと目で分かります。パートタイム労働者の雇用管理を改善し、通常の労働者とパートタイム労働者のいずれもが働きやすい職場とするために、取組が進んでいる分野はさらに伸ばすとともに、自事業所の課題を解決していきましょう。

雇用管理改善の望ましい取組例

● 労働条件の明示・説明

労働条件通知書を交付するだけでなく、口頭でもきちんと労働条件を説明し、併せて、事業所内での各種決まりを整理した入社のしおり等を配布している。

● 賃 金

パートタイム労働者についても、経験や能力等により、等級制度を設け、等級に基づき賃金を支給している。また、パートタイム労働者を取りまとめる立場にある者に対しては、リーダーパートとして別途手当を支給している。

● 教育訓練等の能力開発

パートタイム労働者にも正社員と同様に研修を実施している。また、パートタイム労働者も研修を受講しやすいように、研修の時間帯を配慮している。資格試験を目指す者については、正社員と同様に費用補助を行っている。

● 人事評価・キャリアアップ

パートタイム労働者にも人事評価を実施し、評価結果に基づき、昇給や賞与を支給する等、パートタイム労働者のインセンティブを高めている。また、評価結果をフィードバックすることにより、仕事ぶりを見直すよい機会としている。

● 正社員転換推進措置

正社員に転換する要件等を就業規則等で広く周知し、定期的な面接の際に本人の意向も確認し、計画的に正社員転換を進めている。

パート労働ポータルサイトを活用しましょう!

「パート労働ポータルサイト」では、パートタイム労働法をはじめとした、パートタイム労働に関する情報を提供しています。

本サイトには、パート指標のほか、事業主がパートタイム労働者の雇用管理を行う上で留意すべき事項をまとめた「パートタイム労働者雇用管理改善マニュアル」や、パートタイム労働者の雇用管理改善に関する取組好事例、職務評価や短時間正社員制度の導入方法や導入事例等についても紹介しています。

本サイトを、貴社でのパートタイム労働者の雇用管理の改善等にお役立てください。

URL: <http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



お問い合わせは、最寄りの 都道府県労働局雇用均等室へ

労働局名	電話番号	労働局名	電話番号	労働局名	電話番号
北海道	011-709-2715	青森	017-734-4211	岩手	019-604-3010
宮城	022-299-8844	秋田	018-862-6684	山形	023-624-8228
福島	024-536-4609	茨城	029-224-6288	栃木	028-633-2795
群馬	027-210-5009	埼玉	048-600-6210	千葉	043-221-2307
東京	03-3512-1611	神奈川	045-211-7380	新潟	025-288-3511
富山	076-432-2740	石川	076-265-4429	福井	0776-22-3947
山梨	055-225-2859	長野	026-227-0125	岐阜	058-245-1550
静岡	054-252-5310	愛知	052-219-5509	三重	059-226-2318
滋賀	077-523-1190	京都	075-241-0504	大阪	06-6941-8940
兵庫	078-367-0820	奈良	0742-32-0210	和歌山	073-488-1170
鳥取	0857-29-1709	島根	0852-31-1161	岡山	086-224-7639
広島	082-221-9247	山口	083-995-0390	徳島	088-652-2718
香川	087-811-8924	愛媛	089-935-5222	高知	088-885-6041
福岡	092-411-4894	佐賀	0952-32-7218	長崎	095-801-0050
熊本	096-352-3865	大分	097-532-4025	宮崎	0985-38-8827
鹿児島	099-222-8446	沖縄	098-868-4380		