

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)」に基づき、短時間労働者(パートタイム労働者)の福祉の増進を図るため、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針を定めるもの。平成27年4月の改正法の施行にあわせて策定。
【運営期間:平成27年度~31年度】

少子高齢化・労働力人口の減少が進む中、全員参加の社会の実現に向け、就労を希望する者が各々のライフスタイルに応じた働き方を通じて能力発揮ができるよう、多様な働き方を実現するための環境整備を進めることが重要。

短時間労働者の現状

- ① 短時間労働者数は増加傾向・基幹的役割を担う者も増加している。
(雇用者総数の約3割(1,651万人)、うち約7割が女性(平成26年))
- ② 正社員とパートの待遇は異なる。
(1時間当たりの所定内給与額は一般労働者の56.6%(平成26年)、年齢・勤続年数で大きくは変わらない。)
- ③ ワークライフバランスを実現しやすい働き方だが、正社員としての就職機会を得られず、非自発的に選択する者も存在する。

短時間労働者をめぐる課題

- ① 待遇が働き・貢献に見合っていない場合があるため、通常の労働者(正社員)との均等・均衡待遇の一層の確保が必要。
- ② 労働条件が不明確になりやすく、通常の労働者と待遇が異なる理由が分からない場合もあるため、短時間労働者の納得性の向上が必要。
- ③ 希望する者に通常の労働者への転換の機会が与えられること、希望に応じキャリアアップが図られることが必要。

施策の方向性・具体的施策

均等・均衡待遇の確保や通常の労働者への転換等のための取組を一層推進する。

1. 均等・均衡待遇の確保・納得性の向上

- パート労働ポータルサイト等による法等の積極的な周知
- 特に、相談窓口設置義務等の新規規定の重点的な周知
- 「短時間労働者の待遇の原則」に沿った雇用管理の改善促進、労使の取組・裁判例の動向等の情報収集
- 的確な行政指導の実施による法の履行確保
- 雇用管理改善等に積極的に取り組む事業主を社会的に評価するための取組の推進(パート指標の活用促進、宣言制度、表彰制度等)
- 職務分析・職務評価の導入の支援等

2. 短時間労働者の希望に応じた通常の労働者への転換・キャリアアップの推進

- 通常の労働者への転換推進措置義務の履行確保
- 短時間正社員など「多様な正社員」の普及等
- キャリアアップのための情報提供等

3. 労働者に適用される基本的な法令の履行確保