



労審発第665号
平成24年6月21日

厚生労働大臣
小宮山洋子殿

労働政策審議会
会長 諏訪康雄

今後のパートタイム労働対策について（建議）

本審議会は、標記について、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別添の雇用均等分科会の報告のとおり。

別 添

平成24年6月21日

労働政策審議会

会長 諏訪 康 雄 殿

雇用均等分科会

分科会長 林 紀 子

今後のパートタイム労働対策について（報告）

本分科会は、標記について、平成23年9月27日以降、平成24年6月21日までの間に13回にわたり検討を重ねてきたが、この度、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

今後のパートタイム労働対策について（報告）

- 労働政策審議会雇用均等分科会は、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律」（平成19年法律第72号）附則第7条の検討規定に基づき、昨年9月以降、同法による改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。）の施行状況等を勘案し、今後のパートタイム労働対策の在り方について審議してきた。

- 人口減少社会を迎え、労働力供給が制約される日本では、「全員参加型社会」の実現と、日本経済の発展と社会の安定の基礎となる「分厚い中間層」の復活が課題となっている。
このような中、様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすく、雇用者のうち4人に1人以上が実際に従事しているパートタイム労働という働き方の環境整備が必要であり、パートタイム労働者の均衡待遇の確保を一層促進していくとともに、均等待遇を目指していくことが求められる。

- また、短時間であることから働き方が多様となるパートタイム労働者の待遇について、労使間のコミュニケーションの円滑化により納得性を向上させ、あわせてパートタイム労働者に対する継続的な能力形成も進めていく必要がある。

- 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、期間の定めがあることを理由とする不合理な労働条件の禁止等を内容とする「労働契約法の一部を改正する法律案」、パートタイム労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大の措置を含む「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案」が国会に提出されている状況の下、このような動きを念頭に対応していくことが必要である。

- 以上のような点を考慮し、今後のパートタイム労働対策として下記の事項について法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当であると考えます。

- なお、今後、パートタイム労働対策について検討を行うに当たっては、労働契約法の一部を改正する法律が成立した場合、その施行状況等をも勘案して行うことが適当である。

記

1 パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保

- (1) 有期労働契約法制の動向を念頭に、パートタイム労働法第 8 条については、①3 要件から無期労働契約要件を削除するとともに、②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な相違は認められないとする法制を採ることが適当である。
- (2) 職務の内容が通常の労働者と同一であって、人材活用の仕組みが通常の労働者と少なくとも一定期間同一であるパートタイム労働者について、当該一定期間は、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとされているパートタイム労働法第 9 条第 2 項について、有期労働契約法制の動向を念頭に、削除することが適当である。
- (3) 通勤手当は、パートタイム労働法第 9 条第 1 項の均衡確保の努力義務の対象外として例示されているが、多様な性格を有していることから、上記 (1) の見直しに合わせ、一律に均衡確保の努力義務の対象外とすることは適当ではない旨を明らかにすることが適当である。

2 パートタイム労働者の雇用管理の改善

- (1) パートタイム労働者の「雇用管理の改善等に関する措置」（賃金に関する均衡、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換等）に関し、事業主が、パートタイム労働者の雇入れ時等に、当該事業所で講じている措置の内容について、パートタイム労働者に説明することが適当である。
- (2) 事業主は、パートタイム労働者からの苦情への対応のために担当者等を定めるとともに、パートタイム労働者の雇入れ時等に周知を図ることが適当である。
- (3) 事業主は、パートタイム労働者がパートタイム労働法第 13 条に定める待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」（平成 19 年厚生労働省告示第 326 号。以下「パートタイム労働指針」という。）に規定されて

いるが、これを法律に位置付けることが適当である。

- (4) 厚生労働大臣は、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関し必要な事項について調査、研究、資料の整備に努めるものとされているパートタイム労働法第42条の規定に基づき、教育訓練の実施やパートタイム労働者に関する評価制度（職務評価・職業能力評価）について資料の整備を行い、必要な事業主に対し提供することを促進していくことが適当である。

3 その他

- (1) パートタイム労働者が親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由として解雇等が行われることは適当でない旨をパートタイム労働指針に規定することが適当である。
- (2) 報告徴収の実効性を確保するため、報告を拒否又は虚偽の報告をした事業主に対する過料の規定を整備するとともに、勧告に従わなかった事業主の公表の規定を整備し、さらに、勧告を行う場合であって必要と認められるときに措置計画の作成を求めることができるようにすることが適当である。
- (3) 行政刷新会議「事業仕分け」で、短時間労働援助センターの在り方について法改正を含めて対応するよう指摘されたことから、同センターを廃止することが適当である。