

パートタイム労働者の均衡待遇の確保のために

パートタイム労働者が能力を発揮できる雇用環境の整備を推進しています。

- 現在、パートタイム労働者は雇用者全体の約4分の1を占め、我が国の経済活動に欠かせない存在です。
しかし、その待遇をみると、必ずしも働き・貢献に見合っているとは言えず、一度パートタイム労働者になるとなかなか正社員になることが難しい、といった問題もあります。こうした問題を解消するため、パートタイム労働法では、以下の措置を定めています。
- 雇用均等室では、パートタイム労働法が遵守され、パートタイム労働者がいきいき働ける環境が整備されるよう事業主に指導やアドバイスを行っています。また、パートタイム労働者と事業主との間で紛争が生じてしまった場合、解決に向けサポートを行っています。
- パートタイム労働者の均衡待遇を推進するため、事業主に助成金を支給しています。

パートタイム労働法の概要（平成20年4月1日改正法施行）

- パートタイム労働者を雇用する事業主は、パートタイム労働者の働きや貢献に応じて、正社員との均衡のとれた待遇を確保しなければなりません。
 - 1 雇入れの際、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を文書等で明示しなければなりません。
 - 2 賃金（基本給、賞与、役付手当等）は、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決定するよう努めなければなりません。
 - 3 正社員と働き方（職務の内容、人材活用の仕組み等、契約期間）が同じパートタイム労働者に対しては、すべての待遇について差別的取扱いをすることが禁止されています。
 - 4 職務の遂行に必要な教育訓練は、正社員と同様に実施しなければなりません。それ以外の教育訓練についても、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なければなりません。
 - 5 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労働者に対しても与えるよう配慮しなければなりません。
 - 6 正社員への転換を推進する措置を講じなければなりません。
- 紛争解決援助のシステムとして次の2つの制度が整備されています。
 - ・ 都道府県労働局長による助言、指導、勧告
 - ・ 紛争調整委員会（均衡待遇調停会議）による調停

※詳細は、<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1.html>

在宅ワーカーの安心のために

パソコン等を活用し、自宅で自営的に行われる在宅ワークは、仕事と家庭の両立が可能であり、柔軟な働き方として広がっています。

在宅ワークを安心して行うことができるよう、次のような支援策を実施しています。

- 契約をめぐるトラブルを未然に防止するための「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知啓発
- 在宅ワーカーに対する情報提供、セミナーの開催、相談への対応

※在宅ワークガイドライン <http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/zaitaku/aramashi.htm>
※在宅ワーカー支援サイト Home Worker's Web <http://www.homeworkers.jp>