

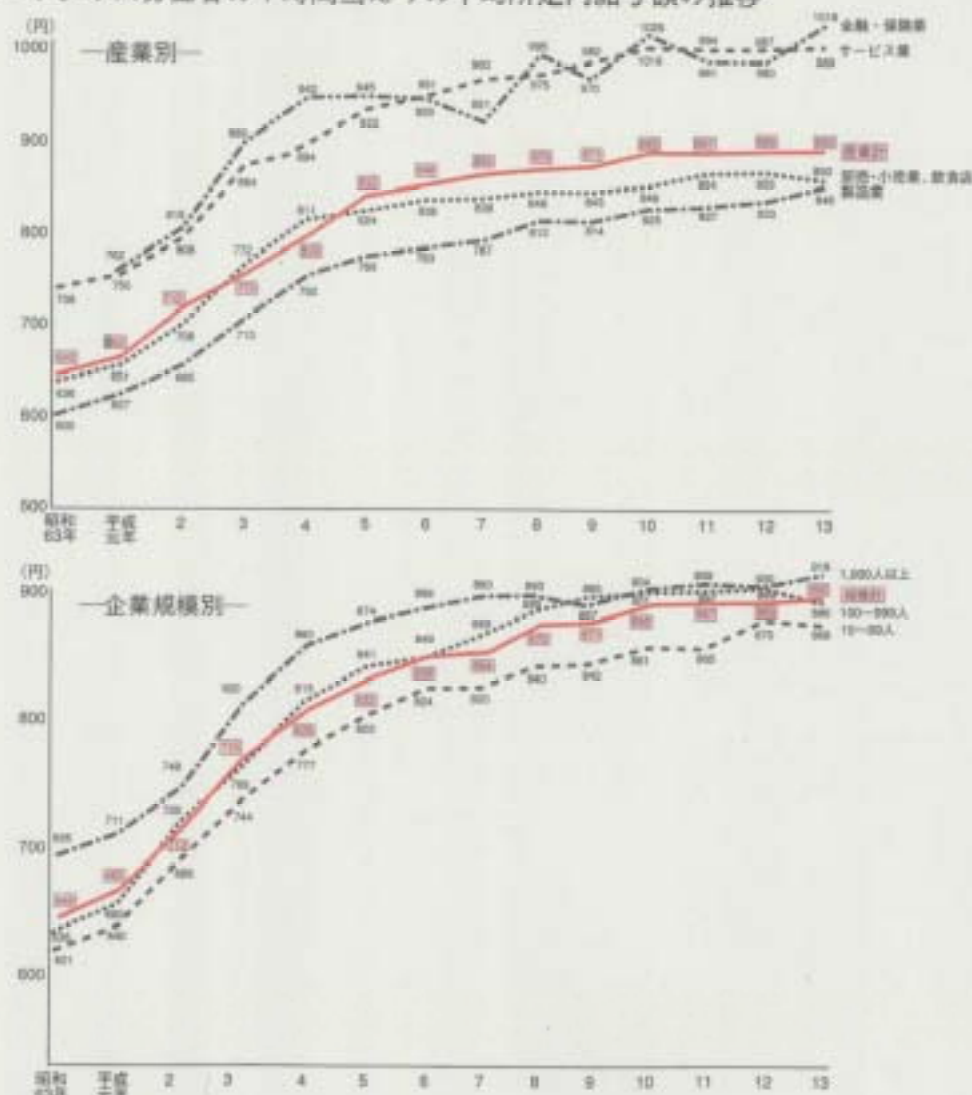
5 パートタイム労働者の労働時間・労働日数

「毎月勤労統計調査」によれば、パートタイム労働者の月間総実労働時間数は、平成13年では96.2時間で、産業別には卸売・小売業、飲食店及びサービス業がそれぞれ93.4時間、88.6時間で比較的短くなっていますが、製造業では117.5時間となっています。また、月間出勤日数は17.0日となっています。

6 女性パートタイム労働者の賃金

「賃金構造基本統計調査」によれば、女性パートタイム労働者の1時間あたり所定内給与額は、平成13年で890円であり、前年に比べ0.1%上昇しました。産業別にみるとサービス業と金融・保険業が他の産業より高く、それぞれ989円、1,018円となっており、地域別にみると、南関東953円、京阪神941円が他地域を上回っています。

女性パートタイム労働者の1時間当たりの平均所定内給与額の推移



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(各年6月分)

II パートタイム労働法のあらまし

パートタイム労働が、我が国の経済社会で重要な役割を果たしていることから、パートタイム労働者の福祉の増進を図ることを目的として「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(いわゆるパートタイム労働法)が平成5年6月11日に成立し、同年12月1日から施行されました。その概要は次のとおりです。

この法律の目的 (第1条)

- この法律は、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の開発及び向上に関する措置などを講ずることによって、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、短時間労働者の福祉を増進しようとするものである。

この法律の対象となる労働者 (第2条)

- この法律の対象となる短時間労働者は、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者です。

事業主等の責務 (第3条)

- 事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善(以下「雇用管理の改善等」という。)を図るために必要な措置を講じ、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければなりません。
- 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する短時間労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければなりません。

短時間労働者対策基本方針 (第5条)

- 厚生労働大臣は、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としています。
- 基本方針に定める事項は、次のとおりです。
 - ・短時間労働者の職業生活の動向に関する事項
 - ・短時間労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
 - ・その他短時間労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置

(1) 労働条件に関する文書の交付（第6条）

事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働時間その他の労働条件に関する事項（労働基準法第15条第1項に規定する命令で定める事項は除きます。）を明らかにした文書を交付するように努めなければなりません。

（注）労働条件通知書（雇入通知書）のモデル様式については、資料2（p24）参照。

(2) 就業規則の作成の手続（第7条）

事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければなりません。

（注）就業規則の規定例については、資料1（p19）参照。

(3) 指針（第8条）

厚生労働大臣は、(1)、(2)のほか、事業主が講ずべき雇用管理の改善等のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定め、これを公表するものとしています。（指針は次のページのように定められています。）

(4) 短時間雇用管理者の選任（第9条）

事業主は、短時間労働者を常時労働省令で定める数（10人）以上雇用する事業所ごとに、指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する短時間雇用管理者を選任するように努めなければなりません。

（注）短時間雇用管理者の選任・変更届については、資料3（p27）参照。

(5) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第10条）

厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るために必要と認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができます。

前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができます。

職業能力の開発及び向上等に関する措置

(1) 職業訓練の実施等（第11条）

国、都道府県及び雇用・能力開発機構は、短時間労働者及び短時間労働者になろうとする者がその職業能力の開発及び向上を図ることを促進するため、職業能力の開発及び向上に関する啓もう宣伝を行うよう努めるとともに職業訓練の実施について特別な配慮をするものとしています。

(2) 職業紹介の充実等（第12条）

国は、短時間労働者になろうとする者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適応することを容易にするため、雇用情報の提供、職業指導及び職業紹介の充実等必要な措置を講ずるように努めるものとしています。

事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針

(平成5年12月策定)

第1 趣旨

この指針は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第3条第1項の事業主が講ずべき適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善(以下「雇用管理の改善等」という。)のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第2 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

事業主は、短時間労働者について、労働基準法(昭和22年法律第49号)、最低賃金法(昭和34年法律第137号)、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)等の労働者保護法令を遵守するとともに、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して労働条件を定めるべきであるが、特に、次の点について適切な措置を講ずるべきである。

1 短時間労働者の適正な労働条件の確保

(1) 労働条件の明示

イ 事業主は、短時間労働者に係る労働契約の締結に際し、当該短時間労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、次に掲げる労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付するものとする。

(イ) 労働契約の期間

(ロ) 就業の場所及び従事すべき業務

(ハ) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換

(ニ) 賃金(ロの(ロ)に定めるものを除く。以下この(ニ)において同じ。)の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期

(ホ) 退職

ロ 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、次に掲げる労働条件に関する事項その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書(雇入通知書)を交付するように努めるものとする。ただし、当該労働条件が、イにより交付する文書において、又は就業規則を交付することにより明らかにされている場合は、この限りでない。

(イ) 昇給

(ロ) 退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、一箇月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、一箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当及び一箇月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

(ハ) 所定労働日以外の日の労働の有無

(ニ) 所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させる程度

(ホ) 安全及び衛生

(ヘ) 教育訓練

(ト) 休暇

(2) 就業規則の整備

イ 短時間労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する事業主は、労働基準法の定めるところにより、短時間労働者に適用される就業規則を作成するものとする。