パートタイム労働者がいきいきと働く職場をつくる!

企業にとってパートタイム労働者は重要な戦力であり、

パートタイム労働者が活躍できる職場環境づくりは今日的な経営課題の一つです。

また、育児や介護などで就業時間に制約がある人にとっても従事しやすい雇用形態なので、 ワーク・ライフ・バランスが実現しやすい働き方といえます。厚生労働省では昨年から、 パートタイム労働者が活躍できる職場環境づくりに取り組む企業や事業所を表彰し、

他の企業の取り組み促進につなげることを目的として

「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」をスタートしました。

本特集では、同表彰制度の内容や第1回の受賞企業の取り組みなどを紹介します。





労働者」を指します。「パートタイ 週間の所定労働時間に比べて短い 所に雇用される通常の労働者の の改善等に関する法律」)上 同表彰制度における「パートタイ 働者と見なされ、パートタイム労 件に当てはまればパートタイム労 ざまな呼称がありますが、この条 週間の所定労働時間が同一の事業 働法 (「短時間労働者の雇用管理 ム労働者」とは、パートタイム労 働法の対象となります。 「パートタイム労働者」であり、 「臨時社員」「準社員」などさま |「アルバイト」「嘱託」「契約社







者の能 能力と

を雇用している事業所の6・5%が を占めるまでになりました(図表1)。 2015年には雇用者総数5474 けやすいことなどから、パートタイム あり方も多様化しています。 合実態調査(事業所調査)」)、雇用の ど(「平成23年パートタイム労働者総 正社員とパートタイム労働者の両方 高齢者を中心に男性も増えています。 その約7割が女性ですが、若年者や 万人のうち1634万人と、約3割 労働者として働く人が増えています。 や介護などをこなしながら仕事を続 「パートの役職者がいる」と答えるな また厚生労働省の調査によれば、 柔軟性の高い働き方であり、 育児

境を整えて、働き方や貢献に応じて 正社員と均等または均衡のとれた待 パートタイム労働者に持てる能力を 十分に発揮してもらうには、 企業にとって重要な戦力である 雇用環

> まなプラスの効果をもたらします。 の確保や定着など、企業にもさまざ 性の向上、業績アップ、優秀な人材 ります。 員への道が拓かれたりする必要があ **遇が得られたり、希望に応じて正社** つくることは、組織の活性化や生産 意欲を持って働ける環境を

するため 度を創設

れ、次のような見直しが行われました。 を確保し、納得して働けるようにする ム労働法が2015年4月に施行さ ことなどを目的とする改正パートタイ パートタイム労働者の公正な待遇

範囲の拡大 されるパートタイム労働者の対象 正社員との差別的取扱いが禁止

1

締結するパートタイム労働者でも 約だけではなく、有期労働契約を 社員と同じであれば、無期労働契 職務の内容と人材活用の仕組み (人事異動などの有無や範囲)が正

> れました。 正社員との差別的取扱いが禁じら

はならない」という、すべてのパー の労働者の待遇を相違させる場合 「パートタイム労働者の待遇と通常 トタイム労働者を対象とした待遇 は不合理と認められるものであって の原則の規定が創設されました。

たときの事業主による説明義務の パートタイム労働者を雇い入れ

措置について説明しなければなら 雇い入れたとき、雇用管理の改善 事業主は、パートタイム労働者を

に対応するための事業主による体 パートタイム労働者からの相談

ばなりません。 ために必要な体制を整備しなけれ らの相談に応じ、適切に対応する

15年4月1日に施行された際に創設 このような内容からなる改正法が

されたのが、「パートタイム労働者 みを広く発信するものです。 なる企業などを表彰し、 トタイム労働者が活躍できる職場づ 活躍推進企業表彰」です。これはパー くりに力を入れ、他の企業の模範と その取り組

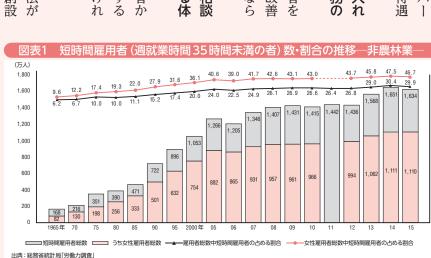
「短時間労働者の待遇の原則」の

2

3

ないことになりました。

事業主は、パートタイム労働者か 制整備の義務の新設



09 厚生労働 2016.6