

雇用均等コンサルタント関係経費  
(短時間労働者均衡待遇啓発事業)

# パートタイム労働対策の概要

- パートタイム労働者数は**近年増加傾向**にあり、平成26年には**雇用者総数の約3割**
- パートタイム労働者の**約7割が女性** ●基幹的役割を担うパートタイム労働者も増加

## パートタイム労働法の履行確保

### パートタイム労働法

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る

- 改正パートタイム労働法(平成27年4月1日施行)の周知徹底
- パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保、正社員への転換等について、事業主に対する適切な指導等を実施
- パートタイム労働者雇用管理改善マニュアル等を活用し、雇用均等指導員(均衡推進担当)が、パートタイム労働法に沿った雇用管理改善に取り組む事業主を支援

## 短時間正社員制度の導入・定着支援

- 「パート労働ポータルサイト」による情報提供
- 短時間正社員制度導入支援マニュアルの配布
- キャリアアップ助成金の活用
  - \*「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間(所定労働日数)が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する者
    - ①期間の定めのない労働契約を締結している者
    - ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

## パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等に取り組む事業主等への支援

### 【パートタイム労働者の均等・均衡待遇確保推進に向けた社会的機運の醸成】

- パート指標やパート労働者活躍企業診断・宣言サイトの活用により、事業主の自主的な取組を促進する。
- パートタイム労働者の雇用管理改善に積極的に取り組む企業の表彰制度を創設する。

### 【職務分析・職務評価の導入促進、助成金の活用による事業主の取組支援】

- 雇用均等コンサルタントによる事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を実施する。
- パートタイム労働者の雇用管理改善に取り組む事業主へキャリアアップ助成金を紹介し、取組の促進を図る。

### 【パート労働ポータルサイトによる情報提供】

- パートタイム労働者の雇用管理改善に関する情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」の利用促進を図る。

### 【パートタイム労働者のキャリアアップ支援】

- パートタイム労働者からスキルアップ・キャリアアップしたロールモデル事例を収集し、パートタイム労働者に役立つ情報を「パート労働ポータルサイト」等により提供する。

## 雇用均等コンサルタント事業の趣旨

○パートタイム労働者は増加傾向にあり、職場で基幹的役割を果たす者も増加

(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))

○パートタイム労働は、育児や介護等様々な事情により就業時間に制約のある者も従事しやすく、ワークライフバランスを実現しやすい働き方であるが、パートタイム労働者の待遇は働き・貢献に見合ったものになっていない場合もある

※パートタイム労働者の賃金(一般労働者の賃金を100とした場合):56.6(平成26年)

○パートタイム労働者が一層活躍できるようにするためには、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが必要



○パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇を実現するためには、各企業において、パートタイム労働者と正社員を「職務の大きさ」という共通の基準(ものさし)で評価・比較し、その結果を踏まえてパートタイム労働者の待遇を見直すことが有益である

○職務分析・職務評価は、「職務の大きさ」を評価・比較するための有用なツールであるが、我が国においては、職務を基準に待遇を決めるという考え方が普及していないことから、職務分析・職務評価の手法についての企業の認知度は低く、取組を行うノウハウが少ない。このため、職務分析・職務評価の普及のためには行政による導入支援が必要



○職務分析・職務評価の導入支援については、企業の実状やニーズに応じたアドバイスを行うことから、パートタイム労働法等の労働関係法令の知識だけでなく企業の人事労務管理制度や賃金制度に精通していることが必要

○このため、雇用均等室に雇用均等コンサルタントを配置し、これまで雇用均等室で報告徴収の実施等により蓄積している各事業所の雇用管理等に関する情報等を活用して事業所を選定し、職務分析・職務評価の導入支援を行っている

# 雇用均等コンサルタント事業の概要

## 雇用均等コンサルタント事業の内容

- パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保を図るため、職務分析・職務評価の導入に向けた事業主の取組を促進することを目的とする。  
そのため、「職務分析・職務評価」を導入する際の簡易的なコンサルティング、ノウハウの提供、相談支援等を実施する。

## 雇用均等コンサルタントが設置された背景(平成24年度設置)

- パートタイム労働法(平成19年改正)可決時の参議院厚生労働委員会付帯決議(H19.5.24)  
・「短時間労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を更に進めるため、参考となる先進的な雇用管理事例のほか、職務分析の手法や比較を行うための指標(モノサシ)について内外の情報を収集するとともに、事業主に対し、それらを提供することにより、その取組を支援すること」  
・「本法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の雇用均等室等について専門家の配置を含めた体制を整備すること」
- 第3次男女共同参画基本計画(H22.12.17閣議決定)  
・人事労務管理の専門家による相談・援助やパートタイム労働者の正社員との均衡待遇の確保、正社員転換等を行う事業主に対する助成措置等を実施する
- 今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書(H23.9)  
要素別点数法に基づくマニュアルを作成して事業主に提供することにより、そのニーズに応じた活用を促していく必要がある
- 今後のパートタイム労働対策について(建議)(H24.6.21)  
・厚生労働大臣は、パートタイム労働法第42条に基づき、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、資料の整備と必要な事業主への提供を促進していくことが適当である。

# 職務分析・職務評価の導入支援

## 職務分析・職務評価とは？

### ○ 「職務分析」

職務に関する情報を収集・整理し、職務の内容を明確にすること。

### ○ 「職務評価」

社内の職務内容を比較し、その大きさを相対的に測定すること。

(※「人事評価」や「能力評価」が、社員「個人」を評価の対象としているのに対して、「職務評価」は、社員が携わっている職務を評価の対象とする。)

## 導入支援策

### 【厚生労働省】

○ 「要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン」の普及

○ 「パート労働ポータルサイト」(<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)による、ガイドライン、ITツール、取組事例の提供

### 【民間団体に委託】

○ 事業主に対する職務評価セミナーの実施

### 【都道府県労働局】

○ 雇用均等コンサルタント(都道府県労働局雇用均等室に配置)による事業主への導入支援

○ キャリアアップ助成金によるインセンティブの付与・導入支援

【処遇改善コースの職務評価加算】 1適用事業所当たり10万円(大企業7.5万円) (※1年度1事業所1回)

※ただし、平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間は、1適用事業所当たり20万円(大企業15万円)

## 取組による効果

通常の労働者とパートタイム労働者の職務の大きさの相違を客観的に評価し、それに基づく処遇を行うことにより、

○ パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な処遇

○ パートタイム労働者の処遇に対する納得性の向上

○ 優秀なパートタイム労働者の確保・定着

を実現

# 雇用均等コンサルタントの内容について

## 雇用均等コンサルタントの配置状況等

- 配置人数 56名(平成27年4月現在) ※うち平成26年度からの再任41名、平成27年度新任15名
- 配置状況 都道府県労働局雇用均等室に最低1名配置  
事業所数の多い局は2名配置(北海道、埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、広島)
- 勤務日数 月16日
- 勤務時間 1日7時間
- 謝金単価 1日13,170円(+地域手当・通勤手当)
- 職歴・資格等 社会保険労務士(約6割)、人事労務経験者

## 雇用均等コンサルタントの職務内容

- (1)事業主又は事業主団体等を訪問し、職務分析・職務評価の導入等に関する情報提供、助言及び支援を行うこと。
- (2)事業主等からの相談に応じて、職務分析・職務評価の導入等に関する情報提供、助言及び支援を行うこと。
- (3)職務分析・職務評価の導入等に関する事業所の取組事例の収集及び提供を行うこと。
- (4)職員が実施する集団指導の場等において、短時間労働者の均等・均衡待遇の確保の趣旨及び職務分析・職務評価に関する啓発を行うこと。
- (5)その他雇用均等コンサルタントの業務推進に必要な業務を行うこと。

# 雇用均等コンサルタントの活動内容について

## 雇用均等コンサルタントの活動内容

雇用均等コンサルタントは、事業所を訪問して職務分析・職務評価の導入等に関する支援を行う。

### <一般的な実施方法>

- 1回目 職務分析・職務評価の説明、パートタイム労働者の雇用管理の実態把握及び職務分析のためのヒアリング
- 2回目 職務説明書案の提案及び職務評価実施のためのヒアリング
- 3回目 職務評価結果の提示及びパートタイム労働者活用戦略等についてのアドバイス
- 4回目 事業所の実状・ニーズに応じた職務評価表の提案(カスタマイズの実施)
- 5回目 職務評価結果を踏まえ、格付け(役割等級)制度や雇用管理改善についてのアドバイス

### <在庁時の活動>

- ・事業所訪問リストの作成
- ・事業所から収集した資料を整理し、職務内容や責任の程度を分類しながら、職種ごとの職務説明書を作成
- ・要素別点数法によるパートタイム労働者と正社員の職務評価を実施し、均等・均衡の状況をチェック
- ・均等・均衡待遇の状況をプロット図から分析し、改善に向けたアドバイス内容を検討
- ・事業所と調整を図り、事業所の実状・ニーズに応じてカスタマイズして、職務評価を実施
- ・事業所のパートタイム労働者活用戦略に沿った格付け(役割等級)や賃金制度について提案書を作成

# 職務分析・職務評価の実施による効果

職務分析・職務評価の実施によりパートタイム労働者の処遇の納得感を高めることにつながったり、スキルアップ等につながった。

	事業内容 従業員数	取組の効果
A社	卸・小売業 約1,900名	従業員への説明の際に賃金制度を改定する客観的データとして、職務評価の結果を示すことで、従業員の制度に対する納得感を高めることができた。
B社	医療・福祉 74名	パートの格付け制度が整備されたことで、パート自身がどうすれば昇格できるか、どうすれば賃金が上がるかを考えることができるようになり、パートのやる気を引き出し、能力開発等を含めたスキルアップにつながった。
C社	製造業 約2,900名	役職ごとに職務評価を実施し、職務評価結果を踏まえた人事制度を導入することにより、仕事内容と処遇の関係が明確となり、従業員の人事制度への納得感を高める結果となり、また優秀な人材を適材適所で配置しやすくなった。
D社	卸小売業 約3,000名	パートタイム労働者の職種ごとに職務分析・職務評価を実施した上で、その結果に応じた役割等級制度を導入したことで、パートに求められる能力が明らかになり、パートのモチベーションの向上につながり、離職率が改善された。

# 事業実績

雇用均等コンサルタントが支援した職務評価等支援事業所数は年々増加しているが、職務分析・職務評価の実施の支援に至るのは訪問し説明した事業所の4割程度にとどまっている。

	24年度	25年度	26年度	27年度
予算額（百万円）	197	203	187	187
執行額（百万円） 〔短時間労働者均衡待遇啓発事業の内数〕	168	177	精査中	—
雇用均等コンサルタントの活動延べ日数（月：人日）	746	897	914	—
雇用均等コンサルタントが訪問し職務分析・職務評価の説明をした事業所数	1,271	1,656	1,936	—
雇用均等コンサルタントが支援した職務評価等支援実施事業所数（うち要素別点数法を実施し雇用管理改善についてアドバイスした事業所数）	353	747 (500)	795 (573)	—

## 職務分析・職務評価の意義について

○職務分析・職務評価は、各企業において、パートタイム労働者と正社員の待遇を「職務の大きさ」という共通の基準（ものさし）で評価・比較するもの。パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇を実現するためには、その結果を踏まえてパートタイム労働者の待遇を見直すことが有益である

○職務分析・職務評価のプロセス及び結果を労使で共有することにより、均等・均衡待遇の実現に向けた労使の取組が進むことが期待される

○職務分析・職務評価の実施を通じて、パートタイム労働者が職務に見合った待遇を受けられることとなれば、育児等様々な事情により就業時間に制約のある者にとっても労働時間に応じた公正な待遇が確保されるようになる。こうしたことは、短時間正社員などの多様な働き方の普及においても重要である

○職務分析・職務評価はパートタイム労働者と正社員との均等・均衡だけでなく、多様な就業形態にある労働者間の均衡待遇を実現するためにも有用な手法と考えられることから、他の非正規雇用労働者についても普及させていくことを検討する必要がある

# 現状と課題

○企業が職務分析・職務評価を実施するに当たっては、以下のような課題が見られる。

- ・職務分析・職務評価を実施しなくてもパートタイム労働者が活躍できる職場にすることはできるとい認識から、職務分析・職務評価を実施する必要性を見出せない
- ・パートタイム労働者の待遇は職務の内容ではなく地域の相場などを踏まえて決めており、職務分析・職務評価を実施しても、その結果を待遇の改善に結びつけることができない
- ・職務分析・職務評価の実施には、職務評価表の作成をはじめ一定の時間と手間がかかることに負担感がある

○このような状況の中にあって、職務分析・職務評価を広く普及させるためには、雇用均等コンサルタントが職務分析・職務評価の導入支援し、均等・均衡待遇が確保され導入効果が認められたモデル的な事例を集積し、その事例を他の事業との連携を図り情報発信することが重要。

○雇用均等コンサルタントによる職務分析・職務評価の導入支援については、事業の効率性を向上させる必要があり、そのためには成果目標や活動指標を設定し、その達成に向け、より多くの企業に支援を受け入れてもらうことができるよう工夫する必要がある。例えば、職務分析・職務評価の実施により、パートタイム労働者の納得感の向上や優秀な人材の確保につながる等、労使双方にとってメリットがあることを一層周知することなどが必要である。

○また、企業の職務分析・職務評価についての認識、職務分析・職務評価の実施における課題等を踏まえつつ、業種・規模・地域ごとの企業の賃金制度の現状・特性に応じた戦略的な導入支援が必要であり、そのためには、企業の実態に精通した民間の知識等を活用することも有効と考えられる。

# 職務分析・職務評価の普及の方向性

他の事業との連携をさらに図りつつ、より職務分析・職務評価の普及を促進する。

## 厚生労働省

- ガイドラインの普及、「パート労働ポータルサイト」による周知
- 雇用均等コンサルタントの成果目標・活動指標を設定
- 雇用均等コンサルタントが収集した好事例等を汎用性のあるマニュアル等により周知
- 実態調査で把握した課題等踏まえた導入支援策の検討

## 雇用均等コンサルタント

- 企業への導入支援
- 導入支援企業に対してフォローアップを行い、企業が職務分析・職務評価を実施した結果、労働者の納得性の向上や優秀な人材の確保につながった等の好事例を収集

※民間の知識等を活用した事業実施の検討

## 民間団体（委託）

- 職務評価セミナーの実施
- 職務分析・職務評価の実態調査を実施

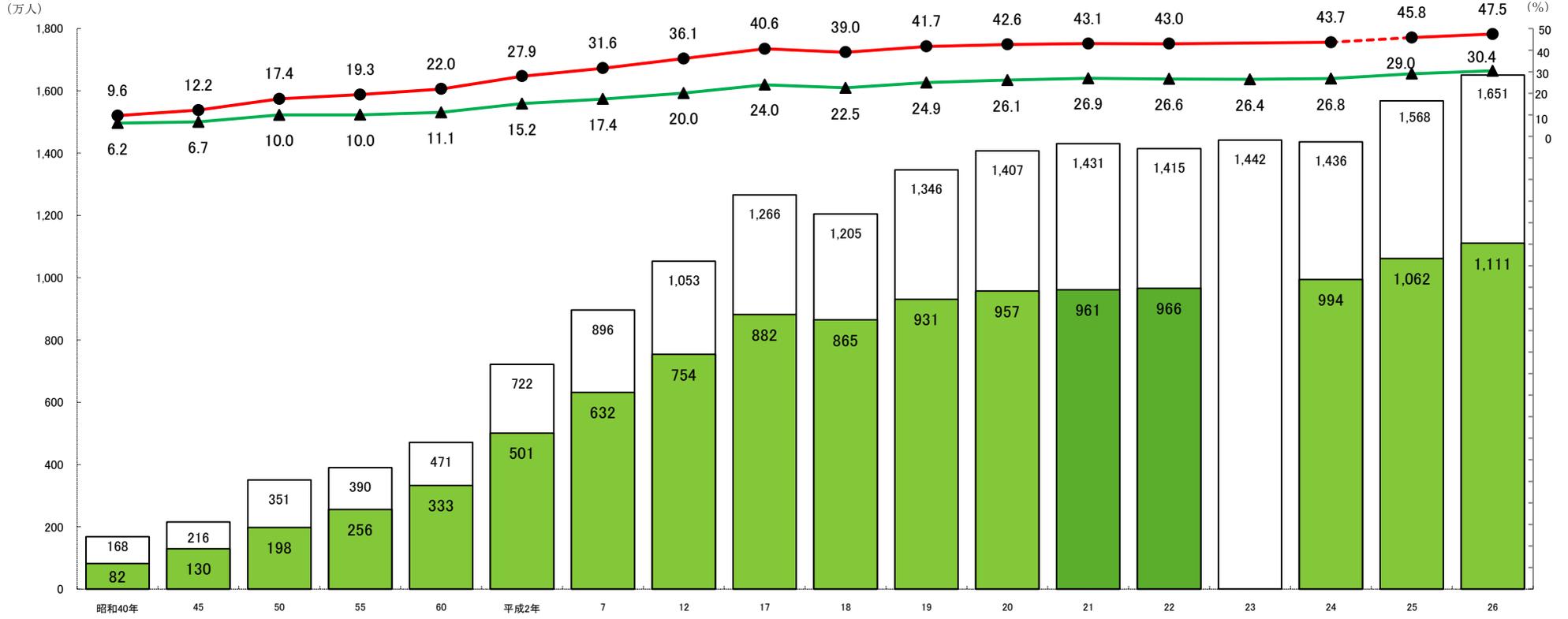
パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の実現

# 參考資料

# パート労働者数の推移

- パートタイム労働者は近年増加しており、平成26年には1,651万人。
- 雇用者総数(5,432万人)の約3割を占める。
- パートタイム労働者の約7割が女性。

【短時間雇用者(週就業時間35時間未満の者)数・割合の推移－非農林業－】



短時間雇用者総数(左目盛)
  うち女性(左目盛)
  雇用者総数に占める短時間雇用者の割合(右目盛)
  女性雇用者総数に占める女性短時間雇用者の割合(右目盛)

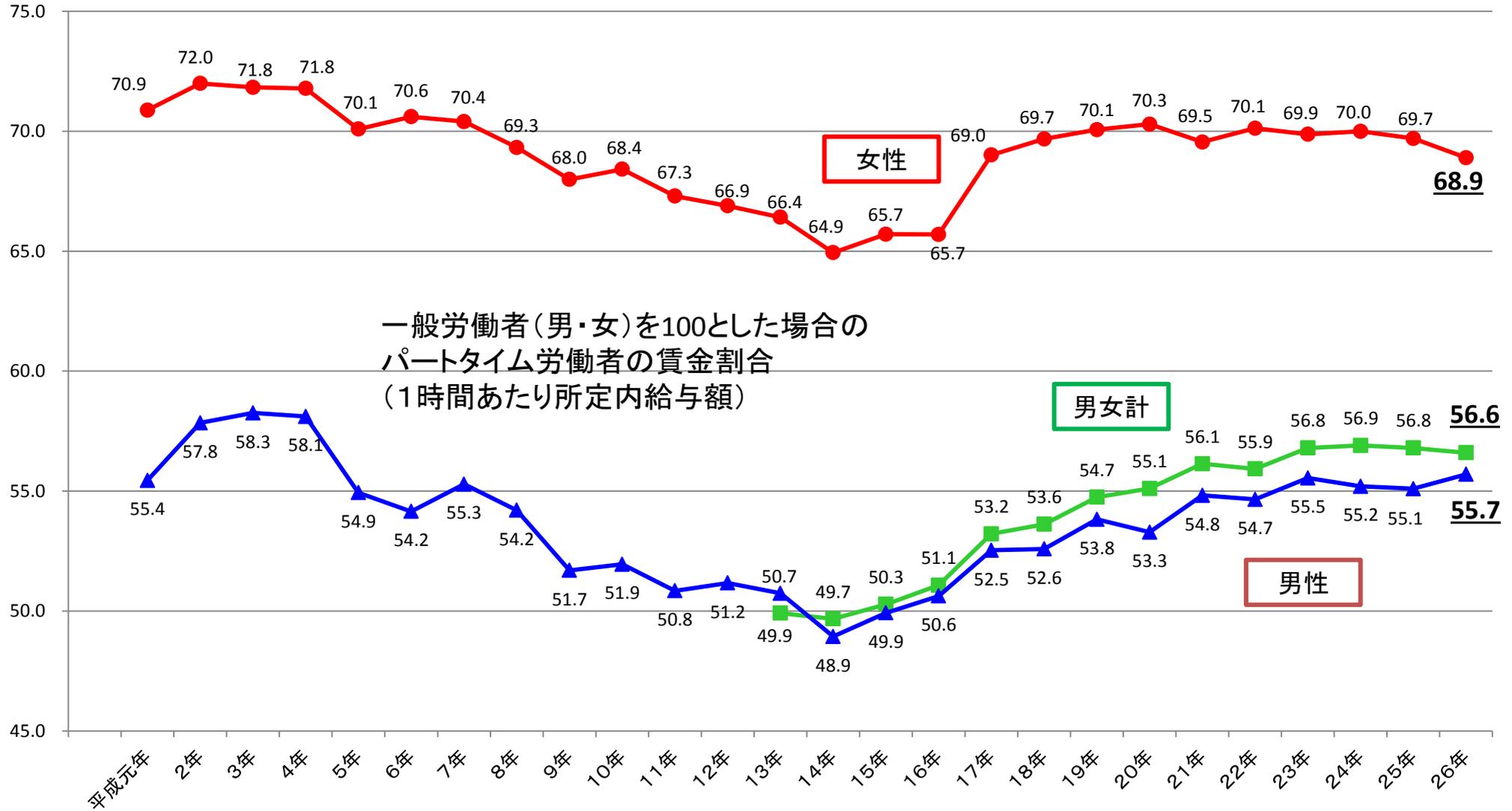
注(1) 「短時間雇用者」は、非農林業雇用者(休業者を除く。)のうち、週就業時間35時間未満の者をいう。

(2) 平成23年の「短時間雇用者総数」は補完推計値であり、「雇用者総数に占める短時間雇用者の割合」は補完推計値で計算した参考値である。

なお、雇用者総数(女性)及び短時間雇用者(女性)については、補完推計を行っていないため、「短時間雇用者総数(うち女性)」及び「女性雇用者総数に占める女性短時間雇用者の割合」については記載していない。

(資料出所) 総務省「労働力調査」

# 一般労働者とパート労働者の1時間あたり所定内給与額、格差の推移



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

# (参考)今後のパートタイム労働対策について(平成24年6月21日労働政策審議会建議)のポイント

## 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) 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) 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通勤手当は、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) 事業主は、パートタイム労働者の雇入れ時等に、事業所で講じている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)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) パートタイム労働指針に規定されている、パートタイム労働法第13条に基づき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た解雇その他不利益な取扱いの禁止規定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、パートタイム労働法第42条に基づき、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、資料の整備と必要な事業主への提供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、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) 短時間労働援助センターを廃止することが適当である。

# 改正後のパートタイム労働法の概要 （改正法は平成27年4月1日施行）

※下線部は、平成26年の法改正により改正された部分

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

## 1 労働条件の文書交付・説明義務

- ・労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給、退職手当、賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（過料あり）（第6条）
- ・パートタイム労働者の雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を事業主に義務付け（第14条第1項）
- ・パートタイム労働者から求めがあった場合に、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- ・パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け（第16条）

## 2 均等・均衡待遇の確保の促進

- ・広く全てのパートタイム労働者を対象として、パートタイム労働者の待遇について、正社員の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする「短時間労働者の待遇の原則」を規定（第8条）
- ・正社員と同視すべきパートタイム労働者について、差別的取扱いを禁止（第9条）  
※「正社員と同視すべきパートタイム労働者」：職務の内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム労働者（無期労働契約要件を削除）
- ・その他のパートタイム労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、多様な就業実態に応じて、正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け（第10条～第12条）

## 3 通常の労働者への転換の推進

- ・正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第13条）

## 4 苦情処理・紛争解決援助

- ・苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第22条）
- ・義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第23条～第26条）

## 5 実効性の確保

- ・都道府県労働局長（厚生労働大臣から委任）による報告の徴収、助言、指導及び勧告（第18条第1項）
- ・報告拒否・虚偽報告に対する過料の創設（第30条）
- ・厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表制度の創設（第18条第2項）

# 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26年法律第27号）

短時間労働者の雇用管理の改善等の促進を図るため、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止の対象者を拡大する等の所要の措置を講ずる。

＜平成26年4月16日成立、23日公布＞

## 1. 短時間労働者の均等・均衡待遇の確保

① 短時間労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

② 通常の労働者と差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲を拡大する。

【現行】「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」：(1)職務の内容が通常の労働者と同一、(2)人材活用の仕組みが通常の労働者と同一、(3)無期労働契約を締結している



【改正後】(1)、(2)が同一であれば、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当し、差別的取扱いが禁止される。

## 2. 短時間労働者の納得性を高めるための措置

① 短時間労働者を雇い入れたときは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、事業主が説明する義務を導入する。

## 3. その他

① 雇用管理の改善等に関する措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が是正の勧告をした場合に、事業主がこれに従わなかったときは、事業主名を公表することができる規定等を創設する。

② 指定法人(短時間労働援助センター)の指定は平成23年に廃止され、現在、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助に係る業務は都道府県労働局が実施していることから、関係規定を削除する。

【施行期日】 平成27年4月1日

# 短時間労働者対策基本方針 概要

「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

# 職務評価の実施イメージ（要素別点数法）

- 要素別点数法は、職務の大きさを構成要素ごとに点数で表し、その合計点で職務の大きさを測る手法です。
- 要素別点数法による職務評価を実施することにより、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の状況を確認し、パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇の確保を実現することができます。

## Step1 職務の大きさを測ります

### 【職務(役割)評価表】

ウエイト＝評価項目の重要度

スケール＝評価項目ごとにポイントをつける際の尺度

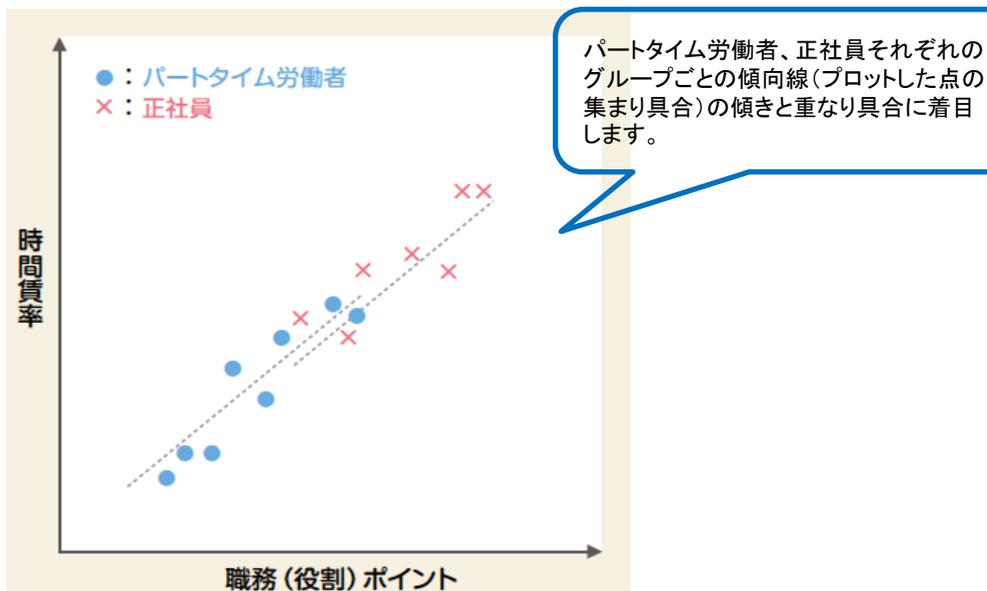
評価項目	定義	ウエイト	Aさん (パートタイム労働者)		Bさん (正社員)	
			スケール	ポイント (=ウエイト×スケール)	スケール	ポイント (=ウエイト×スケール)
①人材代替性	採用や配置転換によって代わりの人材を探すのが難しい仕事	1	2	2	2	2
②革新性	現在の方法とは全く異なる新しい方法が求められる仕事	1	1	1	2	2
③専門性	仕事を進める上で特殊なスキルや技能が必要な仕事	2	2	4	2	4
④裁量性	従業員の裁量に任せる仕事	1	1	1	2	2
⑤対人関係の複雑さ (部門外/社外)	仕事を行う上で、社外の取引先や顧客、部門外との調整が多い仕事	2	2	4	2	4
⑥対人関係の複雑さ (部門内)	仕事を進める上で部門内の人材との調整が多い仕事	1	3	3	3	3
⑦問題解決の困難度	職務に関する課題を調査・抽出し、解決に繋げる仕事	2	1	2	2	4
⑧経営への影響度	会社全体への業績に大きく影響する仕事	1	1	1	1	1
評価項目＝職務の構成要素				18		22

ポイント総計＝職務(役割)ポイント＝職務の大きさ

職務の大きさの違いがわかります。

## Step2 仕事の大きさと処遇の均等・均衡が図られているかチェックします

- パートタイム労働者と正社員について、算出した仕事の大きさ(職務(役割)ポイント)と、それぞれの時間賃率(時給)の組み合わせを図にプロットします。
- 図の形状から、均等・均衡が図られているか確認できます。

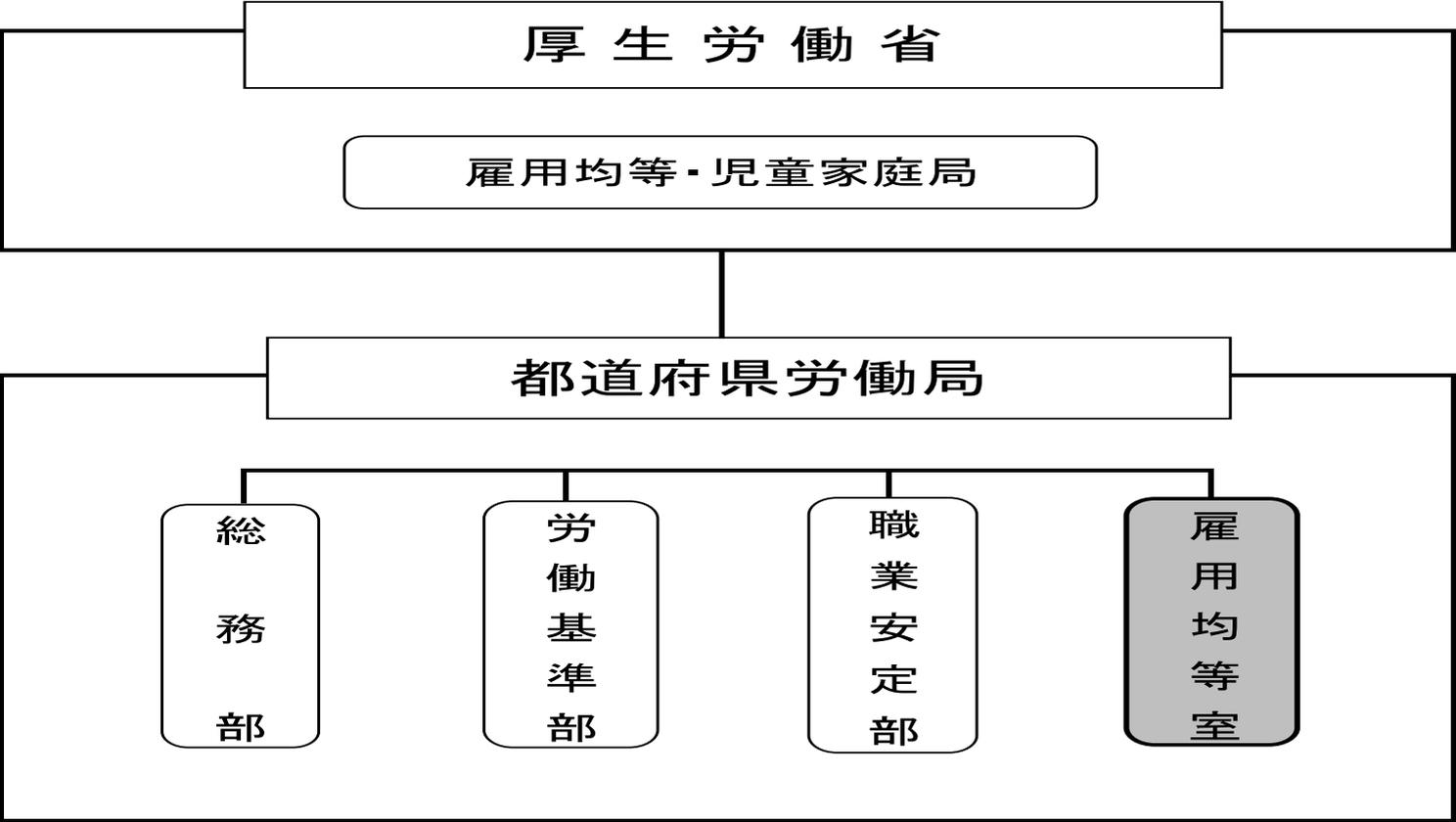


★ 正社員の時間賃率＝基本給÷所定労働時間×活用係数(※)

※ 活用係数の設定

正社員の時間賃率の計算に当たっては、パートタイム労働者と正社員との間で、転勤や職務の変更の有無・範囲などに違いがある場合を考慮し、企業の実情などに応じて「活用係数」(例えば、0.7、0.8、1.0など)を設定して計算します。

# 労働局雇用均等室の概要



## <雇用均等室の体制>

- 13人室 … 1室
- 10人室 … 1室
- 7人室 … 3室
- 6人室 … 5室
- 5人室 … 4室
- 4人室 … 33室

平成27年度定員： 226人

# 労働契約法の改正（平成25年4月全面施行（一部平成24年8月施行））

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させることなどを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図る。

## 1 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合（※1）は、労働者の申込みにより、無期労働契約（※2）に転換させる仕組みを導入する。

（※1）原則として、6か月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しない。

（※2）別段の定めがない限り、申込時点の有期労働契約と同一の労働条件。

## 2 有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）

- 雇止め法理（判例法理）を制定法化する。（※）

（※）有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態が存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新（締結）されたものとみなす。

## 3 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

- 有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。