

## 今後のパートタイム労働対策に向けての論点整理（案）

現在のパートタイム労働者をめぐる状況としては、少子化、労働力人口減少社会の到来、若年層や世帯主である者の増加及びその基幹化といった背景がある中で、パートタイム労働者の日本経済を支える労働力としての重要性は高まっており、その有する能力を有効に発揮できるようにすることが益々必要になってきている。パートタイム労働者については、自分の都合のよい時間に働けるといった面がある一方で、その働き方に見合った処遇がなされていない場合もあり、それに対する不満も存在するほか、正社員への就職・転職機会が減少して非自発的にパートタイム労働者となる者が増えているなど、その有する能力を有効に発揮できる状況にあるとは言い難いのが現状である。

今後のパートタイム労働対策を検討するに当たっては、こういった現状を十分に踏まえ、求められる施策について検討すべきではないか。

具体的な施策の内容を考える際には、改正指針の社会的な浸透状況を含めた実態把握を踏まえ、求められる施策について検討することを基本としてはどうか。

**1 労働条件の明示等**

現行法において、労働条件の文書による明示が努力義務とされているところであるが、以下のような実施状況も勘案し、今後のあり方をどのように考えるか。

※ 短時間労働者を雇い入れたときの労働条件の明示方法（事業所ごと・平成17年パートタイム労働者実態調査（（財）21世紀職業財団））  
主に就業規則を交付している、又は主に労働条件通知書、労働契約書等書面を交付している 87.5%

※ 平成13年に実施された同旨の調査では、52.9%

現行法において、就業規則を作成・変更する際には短時間労働者から意見を聴くことが努力義務とされているところであるが、以下のような実施状況も勘案し、今後のあり方をどのように考えるか。

- ※ 就業規則の作成・変更時のパート労働者からの意見聴取状況（事業所ごと・平成17年パートタイム労働者実態調査（(財)21世紀職業財団）事業所のパートの過半数が加入している労働組合の意見を聴いている、又は事業所のパートの過半数を代表する者の意見を聴いている）  
57.4%

- ※ 平成13年に実施された同旨の調査では、24.4%

## 2 均衡処遇の確保

均衡処遇の確保のあり方を検討する際には、指針で示されている短時間労働者の態様を基本に検討してはどうか。

### <賃金>

賃金として支給されるものには基本給、賞与、諸手当、退職金があり、それぞれ性格が異なるが、それらの性格に応じた均衡処遇のあり方を検討すべきではないか。

指針においては、短時間労働者の賃金について、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮しつつ、短時間労働者の職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置を講ずるよう努めるものとしているところであり、現状としては以下のような実施状況にある。これらを踏まえ、賃金については均衡処遇のあり方をどのように考えるか。

- ※ パートの賃金の昇給決定要素（上位3項目）（多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査（平成17年(独)労働政策研究・研修機構）

個人の職業能力の向上	72.7%
個人のこれまでの業績	51.6%
個人の努力	42.2%

指針においては、職務と人材活用の仕組み等が通常の労働者と実質的に異なる状態にある短時間労働者については、当該短時間労働者と通常の労働者との間の処遇の決定の方法を合わせる等の措置を講じた上で、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することにより、通常の労働者との均衡の確保を図るよう努めるものとしているところである。これについては、例えば通常の労働者と同じ体系の賃金表を適用する、支給基準、査定や考課の基準等を合わせるといった措置を講じることとしており、現状としては以下のような実施状況にある。

これらを踏まえ、こうした者についての均衡処遇のあり方をどのように考えるか。

※ 職務と人材活用の仕組み等が正社員とほとんど同じパートの基本給の決定方法の正社員との違い（事業所ごと・平成 17 年パートタイム労働者実態調査（(財) 21 世紀職業財団））

決定方法が同じ	14.4%
一部のパートは正社員と異なる	13.2%
ほとんどのパートは正社員と異なる	23.2%
正社員と同じパートはいない	49.3%

※ 職務と人材活用の仕組み等が正社員とほとんど同じパートの賃金水準についての正社員との比較（事業所ごと・平成 17 年パートタイム労働者実態調査（(財) 21 世紀職業財団））

8割程度以上	64.5%
--------	-------

短時間労働者に対する賞与支給制度の適用については、通常の労働者と比較して以下のような実施状況にある。このような現状も勘案し、均衡処遇のあり方をどのように考えるか。

※ 賞与の実施状況（事業所ごと・平成 17 年パートタイム労働者実態調査（(財) 21 世紀職業財団））

正社員に対して適用する	83.0%
短時間労働者に対して適用する	65.7%

※ 平成 13 年に実施された同旨の調査では、短時間労働者に対する適用が 45.5%

短時間労働者に対する退職金制度の適用については、通常の労働者と比較して以下のような実施状況にある。このような現状も勘案し、均衡処遇のあり方をどのように考えるか。

※ 退職金制度の適用状況（事業所ごと・平成 17 年パートタイム労働者実態調査（（財）21 世紀職業財団））

正社員に対して適用する	66.1%
短時間労働者に対して適用する	7.3%

※ 平成 13 年に実施された同旨の調査では、短時間労働者に対する適用が 8.3%

諸手当については、様々な種類のものが支給されているが、これらの性格に応じた均衡処遇のあり方を検討すべきではないか。

- 生活給的なもの
- 実費弁償のもの
- 職務関連のもの

また、その際、以下のような実施状況も勘案し、具体的にはどのようなあり方とするか。

※ 各種手当の実施状況（事業所ごと・平成 17 年パートタイム労働者実態調査（（財）21 世紀職業財団））

通勤手当	正社員に支給 89.9%	パートに支給 86.4%
役職手当	正社員に支給 83.9%	パートに支給 16.4%
精勤手当	正社員に支給 18.4%	パートに支給 11.4%
家族手当	正社員に支給 74.6%	パートに支給 11.0%
住宅手当	正社員に支給 55.7%	パートに支給 8.3%

※ 平成 13 年に実施された同旨の調査と比較して、パートに対する支給の状況はいずれも高くなっている。

## <教育訓練>

指針においては、教育訓練について、短時間労働者の就業の実態に応じて実施するよう努めるものとしているところである。その種類は、職務・職種別の研修、法令遵守・企業倫理研修など様々であり、現状としては以下のような実施状況にある。また、今後、労働力人口減少社会の到来等を踏まえ、日本経済の活力を維持するためには、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮できるようにしていくことが必要となってくる。

これらを踏まえ、教育訓練の性格に応じた均衡処遇のあり方をどのように考えるか。

※ 教育訓練の実施状況（パートへの実施率が高いもの上位3項目・事業所ごと）（多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査（平成17年（独）労働政策研究・研修機構））

計画的なOJT	正社員に実施69.5%	パートに実施47.7%
職種・職務別の研修	正社員に実施61.9%	パートに実施21.2%
法令遵守、企業倫理研修	正社員に実施40.7%	パートに実施18.0%

## <福利厚生>

指針においては、福利厚生制度について、施設の利用について短時間労働者に対して通常の労働者と同様の取扱いをするよう努めるものとしているところである。一方、現状としては、施設の利用、金銭の支給など様々な福利厚生が実施されているが、これらを踏まえ、福利厚生の性格に応じた均衡処遇のあり方をどのように考えるか。

※ 福利厚生の適用状況（パートへの適用率が高いもの上位3項目・事業所ごと）（平成17年パートタイム労働者実態調査（（財）21世紀職業財団））

社内行事への参加	正社員に適用92.2%	パートに適用85.1%
慶弔見舞金の支給	正社員に適用88.1%	パートに適用71.1%
保養施設の利用	正社員に適用52.4%	パートに適用41.0%

※ 平成13年に実施された同旨の調査と比較して、パートに対する実施の状況はいずれも高くなっている。

指針においては、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ短時間労働者で同様の就業の実態にある場合については、通常の労働者としてふさわしい処遇をするよう努めるものとしていることについて、どのように考えるか。

### 3 通常の労働者への転換

指針においては、通常の労働者への転換のための措置を講ずるよう努めるものとしているところであるが、以下のような実施状況も勘案し、今後のあり方をどのように考えるか。

- ※ 通常の労働者への応募機会の優先的付与等の状況（事業所ごと・平成 17 年パートタイム労働者実態調査（(財) 21 世紀職業財団））
  - 優先的に応募の機会を提供している 16.4%
  - 優先的ではないが応募の機会を提供している 58.8%
  
- ※ 正社員への転換制度の有無（事業所ごと・平成 17 年パートタイム労働者実態調査（(財) 21 世紀職業財団））
  - 転換制度がある 48.0%
  
- ※ 正社員への転換制度・適用事例の有無（事業所ごと・多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査（平成 17 年(独)労働政策研究・研修機構））
  - 転換制度があり、適用事例もある 23.3%

### 4 労使の話合いの促進等

指針においては、短時間労働者からその処遇についての説明を求められたときには説明するよう努めるものとしているところであるが、以下のような実施状況も勘案し、今後のあり方をどのように考えるか。

- ※ パートから本人の処遇について説明を求められたときの対応（事業所ごと・平成 17 年パートタイム労働者実態調査（(財) 21 世紀職業財団））
  - 求められた内容について説明している 82.9%
  - 説明を求められたことがない 17.0%

指針においては、短時間労働者から処遇について苦情の申出を受けたときには事業所内で自主的解決を図るよう努めるものとしているところであるが、以下のような自主的解決の状況も勘案し、今後のあり方をどのように考えるか。

※ パートから処遇について苦情の申出を受けたときの自主的解決の努力状況（事業所ごと・平成 17 年パートタイム労働者実態調査（(財) 21 世紀職業財団）

解決に努めている

96.0%

紛争解決制度について、短時間労働者に対する特別の配慮をどのように考えるか。

現行法において、短時間雇用管理者の選任が努力義務とされているところであるが、以下のような選任状況も勘案し、今後のあり方をどのように考えるか。

※ 短時間労働者の選任状況（事業所ごと・平成 17 年パートタイム労働者実態調査（(財) 21 世紀職業財団）

選任している

46.3%

※ 平成 13 年に実施された同旨の調査では、17.4%

その他

# パート労働指針上求められている短時間労働者に対する措置

## すべての短時間労働者

労働者保護法令の遵守、及び就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した処遇

### 1 適正な労働条件の確保

**労働条件の明示、就業規則の整備** 等

賃金、賞与及び退職金については、その就業の実態、通常の労働者との均衡を考慮して定めるよう努める。

### 2 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

教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への応募機会の付与等、転換に関する条件の整備等

### 3 職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置の実施

4 労使の話し合いの促進のための措置の実施  
処遇に関する説明、意見聴取機会の確保、苦情処理

### 5 短時間雇用管理者の選任

## 職務が通常の労働者と同じ短時間労働者

通常の労働者と異なる程度を踏まえつつ、その意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡を図る

人材活用の仕組み、運用等が通常の労働者と実質的に異なる短時間労働者

通常の労働者と処遇の決定方法を合わせる等の措置を講じた上で当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することにより、通常の労働者との均衡の確保を図る

「処遇の決定方法を合わせる」とは、賃金等の処遇の決定方法を同じにすることであり、例えば、賃金については通常の労働者と短時間労働者で同じ体系の賃金表を適用すること、支給基準、査定や考課の基準、支払形態を合わせることである。

(注)赤字はパート労働法上も規定が置かれている。

※ このほか、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じであり、同様の就業の実態にある短時間労働者については、通常の労働者としてふさわしい処遇をするよう努めるものとされている。