

改正パートタイム労働法*の概要

(*「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、短時間労働者の納得性の向上、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、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

労働条件を明示した文書の交付等の義務化(過料あり)等

2 均衡のとれた待遇の確保の促進

- (1)賃金等の待遇に関し、すべてのパートタイム労働者について、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
- (2)特に、正社員と同視すべきパートタイム労働者に対しては、差別的取扱いを禁止

3 通常の労働者への転換の推進

新たな正社員を配置する場合に、パートタイム労働者に応募の機会を付与する等、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

4 苦情処理・紛争解決援助

- (1)苦情を自主的に解決するよう努力義務化
- (2)行政型ADR(調停等)の整備

施行期日 平成20年4月1日施行

均衡のとれた待遇の確保の促進

○ 働きに見合った公正な待遇の決定ルールを作り、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図っている。

【短時間労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
			職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行 に必要な能力を付与するもの	左以外のもの(キャリアアップのための訓練など)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの(慶弔休暇、社宅の貸与等)
① 同視すべき者								
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期or反復更新により無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
② 職務と人材活用の仕組みが同じ者								
同じ	一定期間は同じ	—	□	—	○	△	○	—
③ 職務が同じ者								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
④ 職務も異なる者								
異なる	—	—	△	—	△	△	○	—

◎…短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止

○…実施義務・配慮義務

□…同一の方法で決定する努力義務

△…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

均衡待遇・正社員化推進奨励金の創設について

省内事業仕分けの結果等を踏まえ、「中小企業雇用安定化奨励金」と「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」を整理・統合し、有期契約労働者とパートタイム労働者の雇用管理改善に関する支援を一体的に推進する。

1 助成対象等の整理・見直し

(1) 各奨励金の「正社員転換」、「処遇制度」、「教育訓練制度」の**助成メニューを統合**

(2) 「教育訓練制度」については、有期・短時間労働者対策として重要であることから、事業主の取組を促進するために支給要件を見直し

(3) 短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち、「パートタイム労働者の評価・資格制度」、「事業主団体向け助成金」を廃止
2奨励金 10メニュー → 1奨励金 5メニュー

2 支給事務を都道府県労働局に一本化

平成22年度

中小企業雇用安定化奨励金

①正社員転換制度

統合

②共通処遇制度

統合

③共通教育訓練制度

統合

支給機関：都道府県労働局

短時間労働者均衡待遇推進等助成金

①正社員転換制度

統合

②正社員と共通の評価・資格制度

統合

③パート労働者の評価・資格制度

廃止

④教育訓練制度

統合

⑤短時間正社員制度

⑥健康診断制度

⑦事業主団体向け助成金

廃止

支給機関：(財)21世紀職業財団

平成23年度予算案

均衡待遇・正社員化推進奨励金

① 正社員転換制度

② 共通処遇制度

③ 教育訓練制度

④ 短時間正社員制度

⑤ 健康診断制度

支給機関：都道府県労働局

均衡待遇・正社員化推進奨励金の概要

パートタイム労働者、有期契約労働者を雇用する事業主が、正社員との均衡のとれた待遇の確保、正社員への転換の推進のため、労働協約又は就業規則により、正社員と共通の処遇制度や正社員への転換制度等を導入した場合に奨励金を支給します。

① 正社員転換制度

I 制度導入（対象労働者1人目）

正社員へ転換するための試験制度を導入し、実際に1人以上転換させた事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大企業：30万円）

II 転換促進（対象労働者2人目～10人目）

2人以上転換させた事業主に対して、対象労働者10人目まで支給。

労働者1人につき **20万円**（大企業：15万円）

※母子家庭の母等の場合は30万円（大企業：25万円）を支給

② 共通処遇制度

正社員と共通の処遇制度（※）を導入し、実際に対象労働者に適用した事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大企業：30万円）

（※）正社員と共通の制度で、職務又は職能に応じた3区分以上の評価・資格制度を設け、その格付け区分に応じた基本給、賞与等の賃金等の待遇が定められていることが必要です。

③ 教育訓練制度

正社員と共通の教育訓練制度（Off-JTに限る）を導入し、1人につき6時間以上の教育訓練を延べ10人以上（大企業は30人以上）に実施した事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大企業：30万円）

④ 短時間正社員制度

I 制度導入（対象労働者1人目）

短時間正社員制度を導入し、実際に1人以上に適用した事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大規模事業主：30万円）

II 定着促進（対象労働者2人目～10人目）

2人以上に適用した事業主に対して、対象労働者10人目まで支給。

労働者1人につき **20万円**（大規模事業主：15万円）

※母子家庭の母等の場合は30万円（大規模：25万円）を支給

* 中小規模事業主：常時雇用する労働者が300人を超えない事業主
大規模事業主：中小規模事業主以外の事業主

⑤ 健康診断制度

パートタイム労働者又は有期契約労働者に対する健康診断制度（※法令上実施義務のあるものを除く）を導入し、実際に延べ4人以上に実施した事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大企業：30万円）

短時間正社員制度の導入・定着支援

短時間正社員とは

- 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である。
 - 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

※正規型のフルタイムの労働者:1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする、正規型の労働者
※企業内において、このような働き方を就業規則等に制度化することを指して、「短時間正社員制度」と呼んでいる。

～短時間正社員の例～

- ・フルタイム正社員が、育児・介護、自己啓発、病気からの復職等の事由により、一時的に短時間勤務をする例
- ・パート労働者が短時間勤務のまま正社員になる例

注目されている理由

- 就業意識の多様化がみられる中、フルタイム勤務一辺倒の働き方ではなく、ライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現。
- 育児や介護をはじめ様々な事由によって就業時間に制約がある人たちに就業の継続と就業の機会を与えることができる。
- 社員が定着しない、人材不足などで困っているという企業の課題解決の一方策。
- 優秀な人材の確保・有効活用を図る上で、大きな効果が期待。

導入・定着支援策

- 短時間正社員制度の導入・定着に取り組む事業主に対し、次の支援を実施している。
- 短時間労働者均衡待遇推進等助成金の支給
- 「短時間正社員制度導入支援ナビ」による情報提供 → <http://tanjikan.mhlw.go.jp/>
- 短時間正社員制度導入マニュアルの配布