

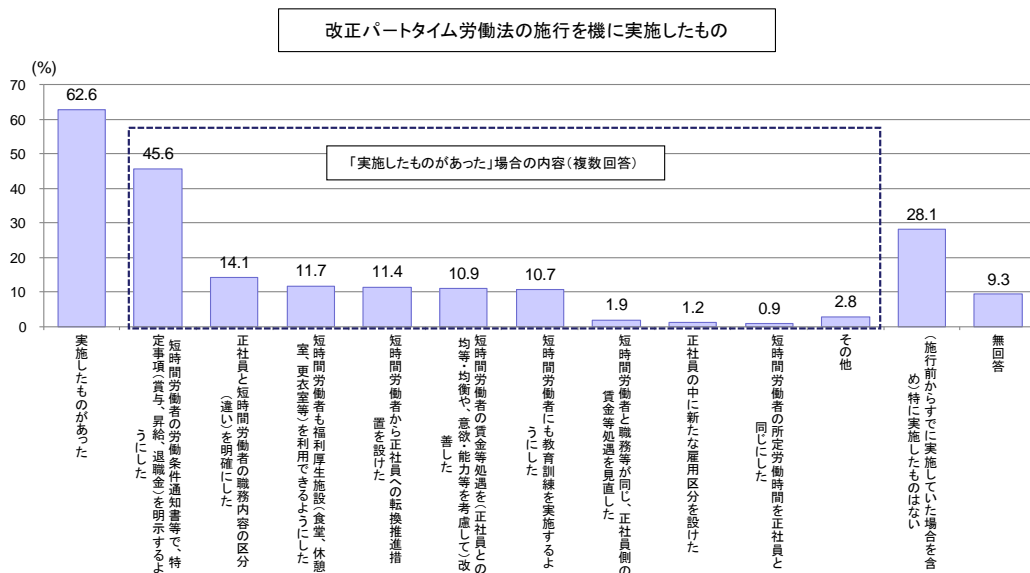
パートタイム労働法の改正の効果等

パートタイム労働法の改正の効果

1 改正パートタイム労働法施行に伴う雇用管理等の見直し

- (独)労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」(平成22年)(以下「平成22年調査」という。)によると、改正パートタイム労働法の施行を機に、雇用管理の改善等の措置をとった事業所が62.6%となっているなど、パートタイム労働者の雇用管理の改善等のための措置が着実に実施されており、同法の施行の効果は一定程度あったと考えられる。
- 具体的には、労働条件通知書等で特定事項を明示するようにした事業所が45.6%あったほか、短時間労働者の待遇の改善、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用機会の付与、正社員転換制度の実施といった措置を講じた事業所がそれぞれ約1割となっている。

改正パートタイム労働法の施行に伴う雇用管理等の見直し
(事業所調査)



資料出所: 短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)

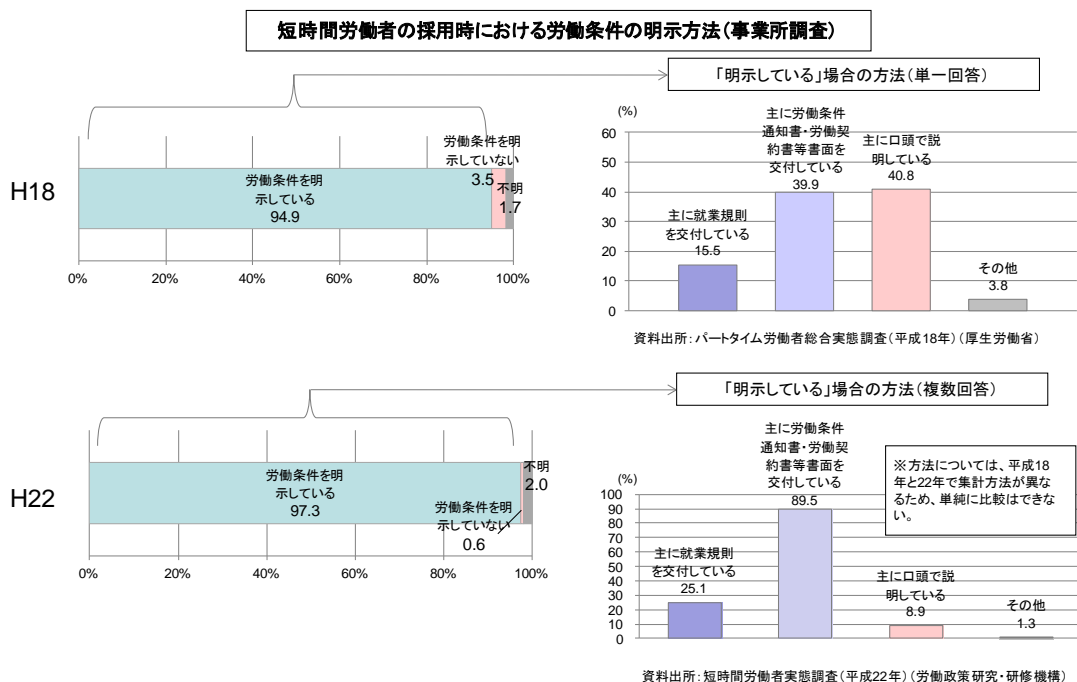
2 待遇に関する納得性の向上

○ 平成 22 年調査では、パートタイム労働者の採用時に、何らかの方法により労働条件を明示している事業所が 97.3%となっており、そのうち、労働条件通知書等の書面の交付により明示している事業所が 89.5%となっている。

一方、厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成 18 年)(以下「平成 18 年調査」という。)では、パートタイム労働者の採用時に、労働条件を明示している事業所が 94.9%となっており、そのうち、労働条件通知書等の書面の交付により明示している事業所が 39.9%となっており、パートタイム労働者の採用時における労働条件を労働条件通知書等の書面の交付により明示している事業所の割合は増加していると考えられる。

(参考) パートタイム労働者総合実態調査 (平成 18 年)

- ・ 労働条件を明示している事業所 94.9%
- ・ うち、労働条件通知書等の書面の交付による事業所 39.9%

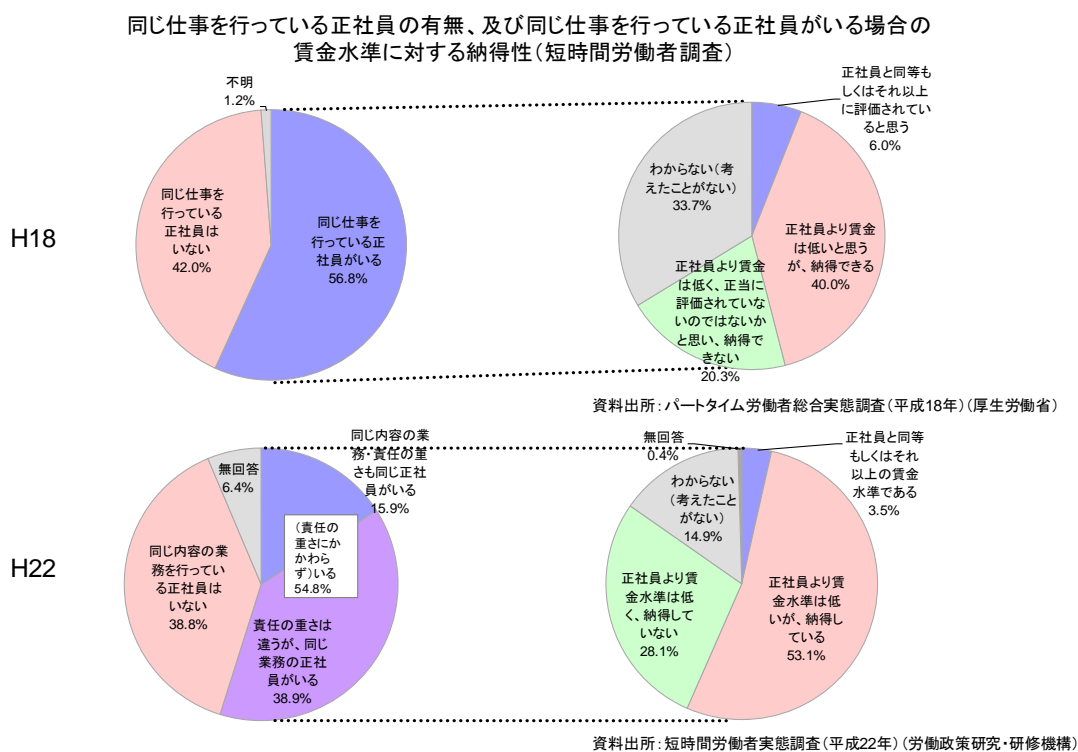


- また、平成 22 年調査では、業務又は責任のいずれかが正社員と同じパートタイム労働者のうち、「正社員より賃金水準は低い
が納得している」ものは 53.1%となっている。

一方、平成 18 年調査では、同じ仕事を行っている正社員がいるパートタイム労働者のうち、「正社員より賃金は低い
が、納得している」ものは 40%となっており、正社員より賃金水準は低い
が納得しているパートタイム労働者の割合が増加していると考えられる。

- さらに、平成 22 年調査では、業務又は責任のいずれかが正社員と同じパートタイム労働者のうち、「賃金水準について、
わからない（考えたことがない）」ものは 14.9%となっている。

一方、平成 18 年調査では、同じ仕事を行っている正社員がいるパートタイム労働者のうち、「賃金水準について、
わからない（考えたことがない）」ものは 33.7%となっており、自らの待遇について意識するパートタイム労働者の割合も増加していると考えられる。



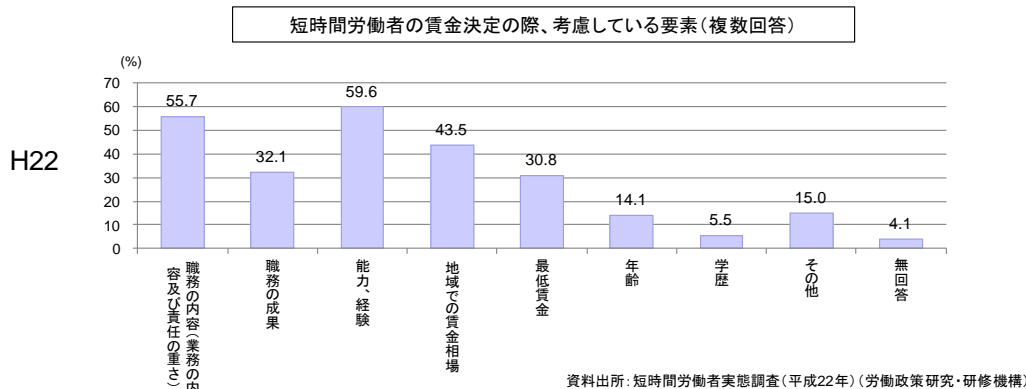
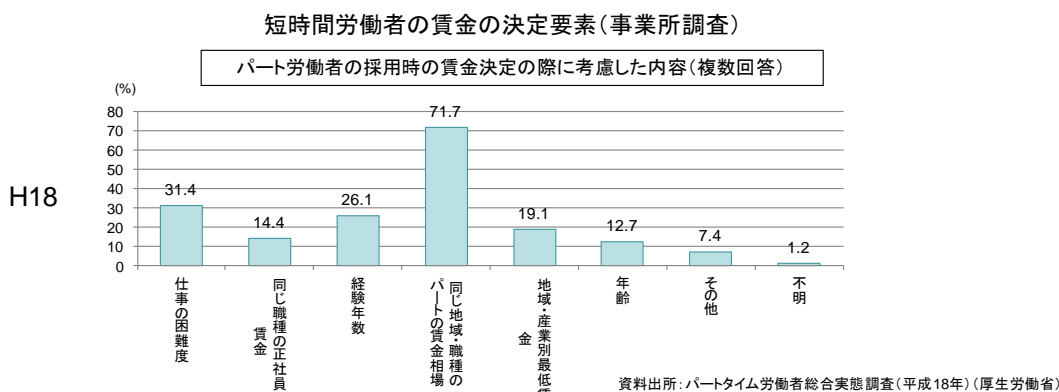
3 賃金に関する均衡

○ 平成22年調査では、パートタイム労働者の賃金を決定する際に考慮している要素として、「能力、経験」が59.6%、「職務の内容」が55.7%となっており、「地域での賃金相場」43.5%、「最低賃金」30.8%を上回っている。また、「職務の成果」も32.1%となっている。

一方、平成18年調査では、パートタイム労働者の採用時の賃金決定の際に考慮した内容として、「同じ地域・職種のパートの賃金相場」が71.7%と最も高くなっており、「仕事の困難度」が31.4%、「経験年数」が26.1%、「最低賃金」が19.1%となっている。

(参考) パートタイム労働者総合実態調査(平成18年)

「同じ地域・職種のパートの賃金相場」	71.7%
「仕事の困難度」	31.4%
「経験年数」	26.1%
「最低賃金」	19.1%



4 通常の労働者への転換の推進

○ 平成22年調査では、正社員転換推進措置を実施している事業所が48.6%となっており、そのうち、正社員転換のための試験制度を導入している事業所が45.6%となっている。

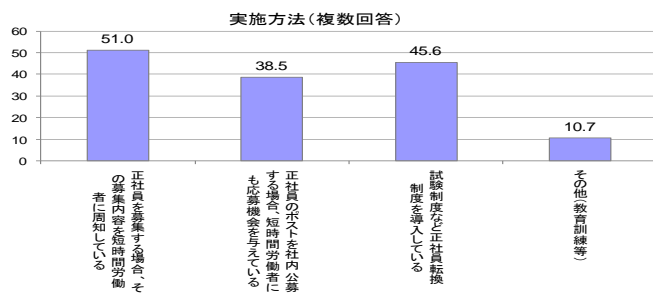
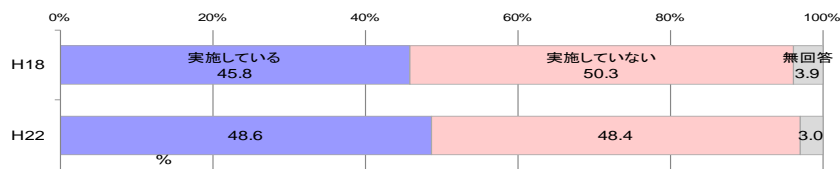
また、正社員転換推進措置を実施している事業所のうち、過去3年間（平成19年4月～平成22年3月）にパートタイム労働者を正社員へ転換させた事業所は、39.9%（年平均では、13.3%）となっている。

一方、平成18年調査では、過去5年間に、パートタイム労働者を正社員へ転換させた事業所が30.5%（年平均では、6.1%）となっており、パートタイム労働者を正社員へ転換させた事業所の割合は増加していると考えられる。

（参考）パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）

- ・ 正社員転換推進措置を実施している事業所 45.8%
- ・ 正社員転換推進措置の実施の有無にかかわらず、過去5年間に、パートタイム労働者を正社員へ転換させた事業所 30.5%

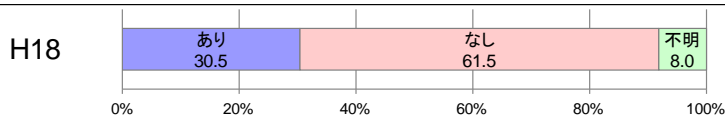
短時間労働者から正社員への転換推進措置の実施状況（事業所調査）



資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）
短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）
※平成18年は措置内容は調査していない。

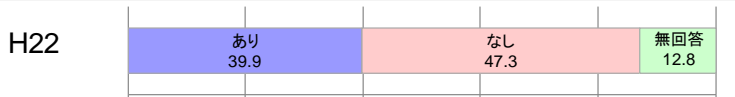
正社員転換の実績

過去5年間（平成13年10月～平成18年9月）にパートを正社員へ転換させた労働者の有無別事業所の割合



注）正社員とパートの両方を雇用している事業所を母数としている。

過去3年間（平成19年4月～平成22年3月）に短時間労働者を正社員へ転換させた労働者の有無別事業所の割合



注）正社員転換推進措置を実施している事業所を母数としている。

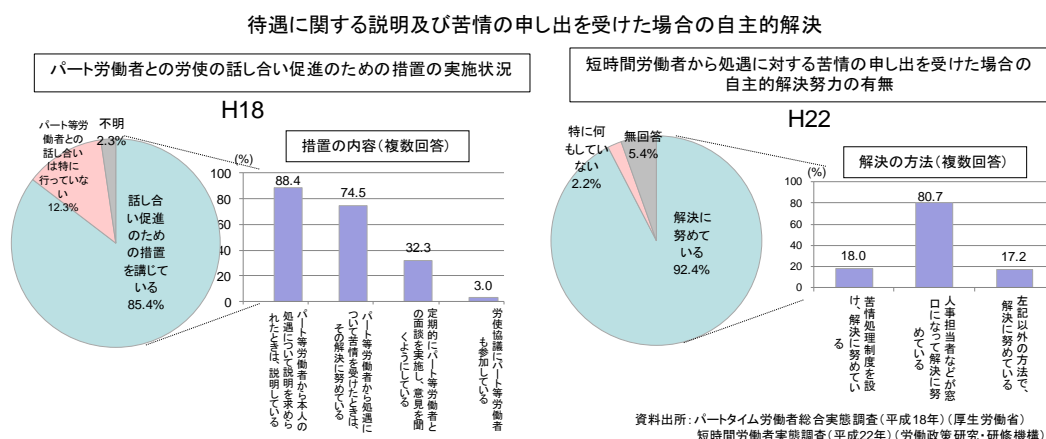
5 苦情の自主的解決

○ 平成22年調査では、パートタイム労働者から待遇について苦情の申し出を受けたときに、事業所内で自主的に解決を図るよう努めている事業所が92.4%となっている。

一方、平成18年調査では、パートタイム労働者との労使の話し合い促進のための措置を講じている事業所は、85.4%であり、うち、苦情の解決に努めている事業所は、74.5%となっており、自主的な解決に努める事業所の割合は増加していると考えられる。

(参考) パートタイム労働者総合実態調査(平成18年)

- ・ 話し合い促進のための措置を講じている事業所 85.4%

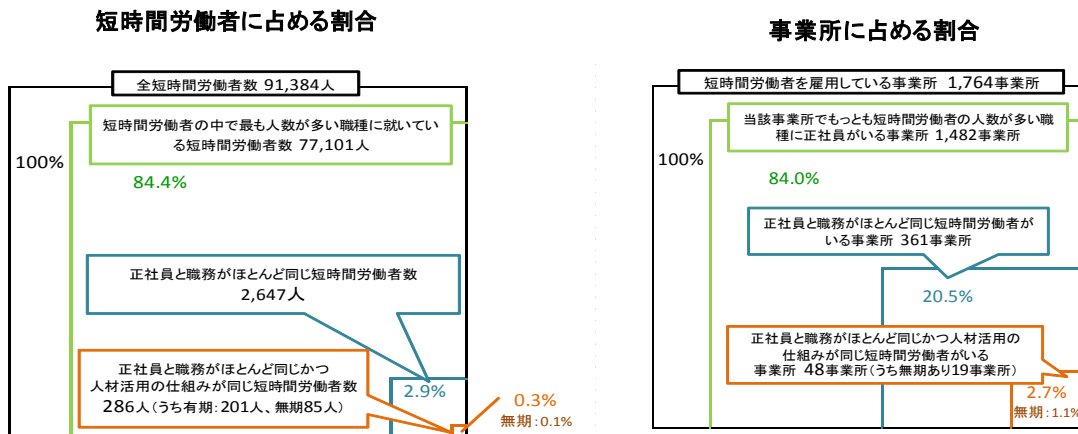


その他の事項

1 差別的取扱いの禁止

- パートタイム労働法第8条の3要件に該当するパートタイム労働者は、平成22年調査によると、調査対象パートタイム労働者の0.1%となっている。
- このように同条の対象者が少ないことは、事業主がパートタイム労働法を遵守するため、通常の労働者とパートタイム労働者の職務内容を明確に区分したり、あるいは、雇用処遇制度を改善するなど、3要件に該当するパートタイム労働者の活用の解消を図っていることも要因と考えられる。

働き方が正社員と同じ短時間労働者の存在割合



- ・正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者(1要件)の割合は2.9%(事業所割合では20.5%)
- ・正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組みが同じ短時間労働者(2要件)の割合は0.3%(事業所割合では2.7%)
- ・正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組みが同じで無期契約の短時間労働者(3要件)の割合は0.1%(事業所割合では1.1%)

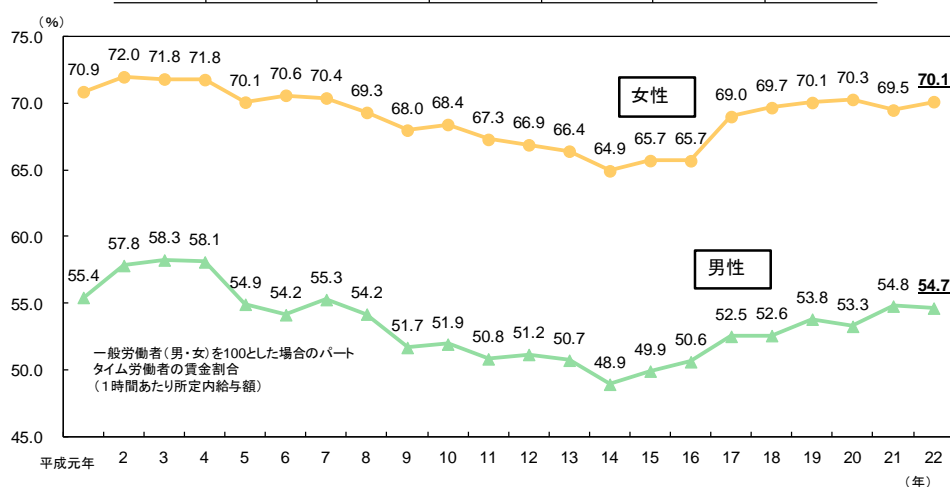
資料出所: 短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)

2 賃金に関する均衡

- 一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たりの所定内給与額の格差の推移は、一般労働者と比べたパートタイム労働者の割合が、男性は1993年には54.9%、女性は70.1%だったものが、2002年には格差が拡大し、男性は48.9%、女性は64.9%となったが、以後は縮小する傾向が続いており、2010年には男性が54.7%、女性が70.1%となっている。

一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額、格差の推移

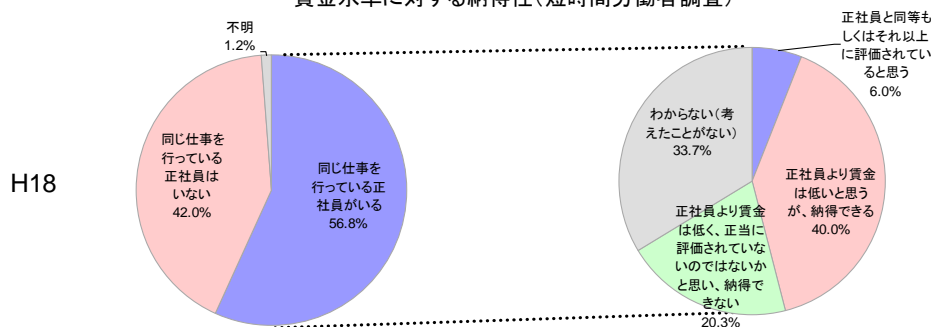
年	男 性			女 性		
	一般労働者 (円)	パートタイム 労働者 (円)	格差 (一般=100)	一般労働者 (円)	パートタイム 労働者 (円)	格差 (一般=100)
平成元年	1,542	855	55.4	934	662	70.9
5年	1,904	1,046	54.9	1,187	832	70.1
10年	2,002	1,040	51.9	1,295	886	68.4
15年	2,009	1,003	49.9	1,359	893	65.7
16年	1,999	1,012	50.6	1,376	904	65.7
17年	2,035	1,069	52.5	1,365	942	69.0
18年	2,010	1,057	52.6	1,349	940	69.7
19年	2,016	1,085	53.8	1,373	962	70.1
20年	2,010	1,071	53.3	1,387	975	70.3
21年	1,981	1,086	54.8	1,399	973	69.5
22年	1,978	1,081	54.7	1,396	979	70.1



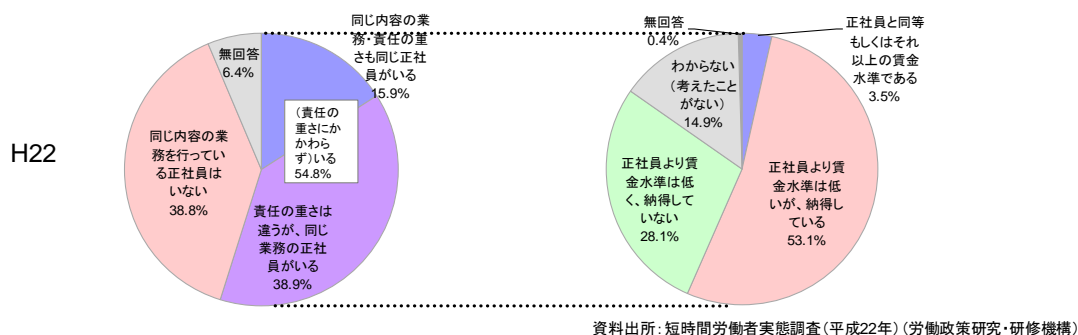
資料出所:賃金構造基本統計調査(平成22年)(厚生労働省)

- 平成 22 年調査では、業務又は責任のいずれかが正社員と同じパートタイム労働者のうち、「正社員より賃金水準は低いが納得している」ものは 53.1%、「正社員より賃金水準は低く納得していない」ものは 28.1%となっている。
- 一方、平成 18 年調査では、同じ仕事を行っている正社員がいるパートタイム労働者のうち、「正社員より賃金水準は低いが納得している」ものは 40.0%、「正社員より賃金水準は低く納得していない」ものは 20.3%となっている。

同じ仕事を行っている正社員の有無、及び同じ仕事を行っている正社員がいる場合の賃金水準に対する納得性(短時間労働者調査)



資料出所: パートタイム労働者総合実態調査(平成18年)(厚生労働省)



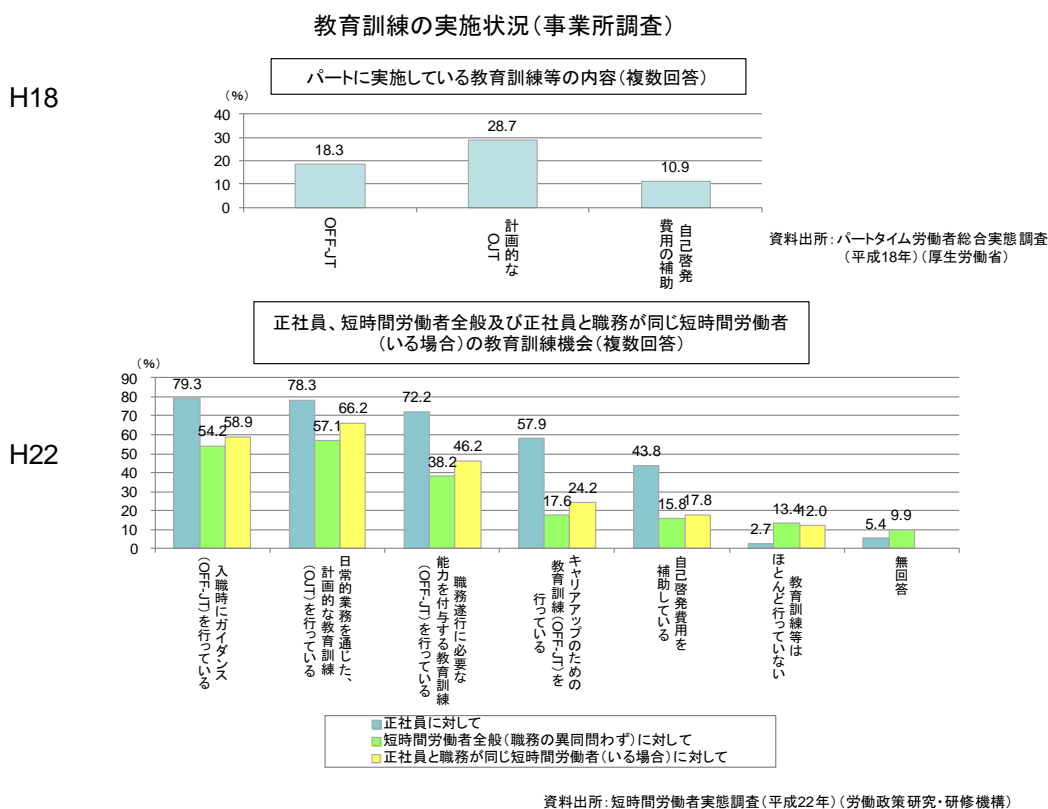
資料出所: 短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)

3 教育訓練

○ 平成22年調査では、パートタイム労働者全般に対する教育訓練の実施状況について、「日常的業務を通じた計画的な教育訓練(OJT)」(57.1%)、「入職時のガイダンス(Off-JT)」(54.2%)、「職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練(Off-JT)」(38.2%)となっており、正社員に比べ、実施率は低くなっているものの、パートタイム労働者が従事する職務に必要な導入訓練は一定程度実施されている。

一方で、「キャリアアップのための教育訓練(Off-JT)」については、正社員に対する実施率が約6割であるのに対し、パートタイム労働者全般に対する実施率は、17.6%となっている。

○ また、正社員と職務が同じパートタイム労働者に対して行っている教育訓練の内容についても、同様の傾向となっている。

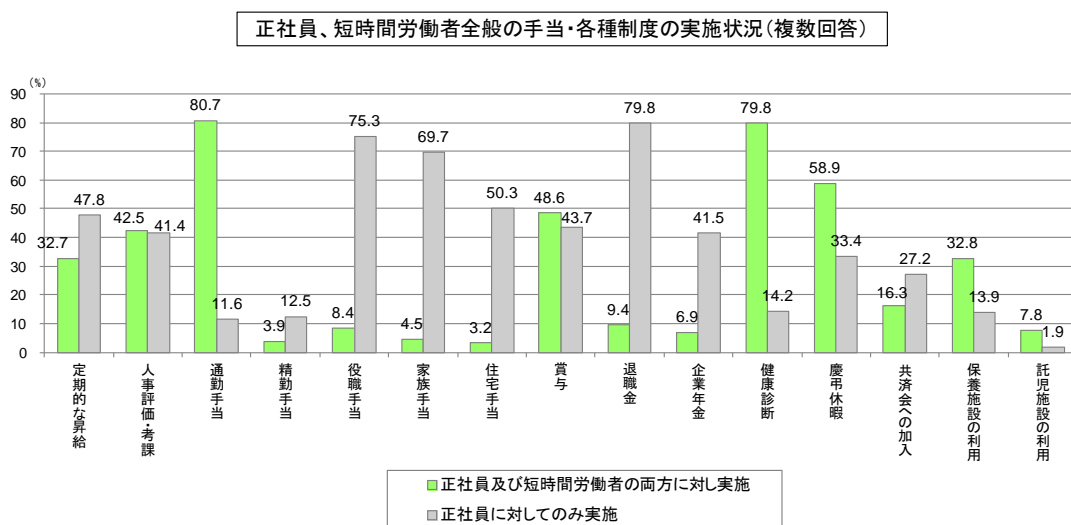


4 福利厚生

○ 平成22年調査によると、手当及び各種制度の実施状況について、通勤手当（80.7%）、健康診断（79.8%）などで正社員とパートタイム労働者ともに実施している割合が高い。

一方で、正社員に対してのみ実施している制度としては、退職金（79.8%）、役職手当（75.3%）、家族手当（69.7%）、住宅手当（50.3%）などとなっている。

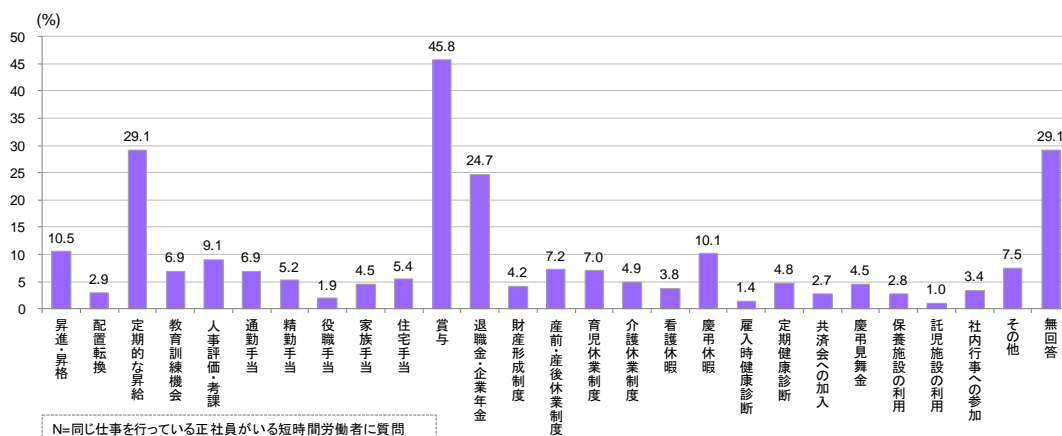
手当及び各種制度の実施状況（事業所調査）



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

○ 同じ仕事を行っている正社員が「いる」パートタイム労働者が、賃金以外の待遇等で仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており、納得できないと考えているもの（複数回答）では、「賞与」（45.8%）、「定期的な昇給」（29.1%）、「退職金・企業年金」（24.7%）の他、「慶弔休暇」（10.1%）が多くなっている。

賃金以外の処遇等で仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており
納得できないと考えているもの（複数回答）
（個人調査）



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

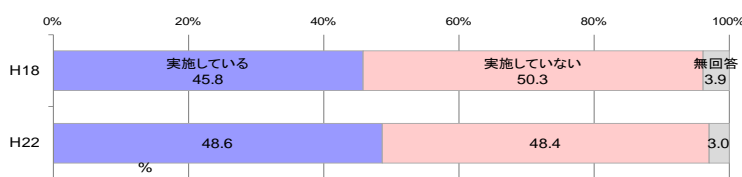
5 通常の労働者への転換

- 平成 22 年調査によると、正社員転換推進措置を実施している事業所は 48.6%となっている。

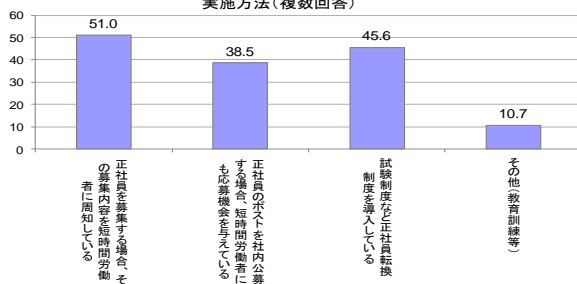
(参考) パートタイム労働者総合実態調査 (平成 18 年)

- ・ 正社員転換推進措置を実施している事業所 45.8%

短時間労働者から正社員への転換推進措置の実施状況(事業所調査)



実施方法(複数回答)

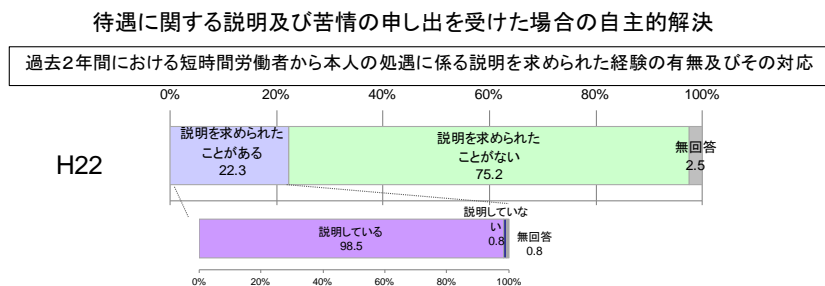


資料出所: パートタイム労働者総合実態調査(平成18年)(厚生労働省)
短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)
※平成18年は措置内容は調査していない。

6 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

- 平成22年調査によると、改正パートタイム労働法施行後2年間に、パートタイム労働者から待遇に係る説明を「求められたことがある」事業所は22.3%となっている。

なお、求められた内容を「説明している」割合は98.5%となっている。



資料出所：パートタイム労働者総合実態調査(平成18年)(厚生労働省)
短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)

7 その他（履行確保等）

- パートタイム労働に関する相談件数は、平成 20 年度は施行初年度のため13,647 件、平成 21 年度は 5,222 件、平成 22 年度は 6,307 件となっている。
- 是正指導件数は、平成 20 年度は6, 273 事業所に報告徴収を実施し、8,900 件の是正指導を行い、平成 21 年度は13, 992 事業所に報告徴収を実施し、25,928 件の是正指導を行い、平成 22 年度は12, 590 事業所に報告徴収を実施し、26,091 件の是正指導を行った。
- 平成 20～22 年度の都道府県労働局長による紛争解決援助の申立件数は、14 件であり、内訳は「労働条件の文書交付等」が 2 件、「差別的取扱いの禁止」が 6 件、「通常の労働者への転換」が 3 件、「待遇に関する説明」が 3 件となっている。
- 調停は、平成 20 年度に 3 件の申請があり、すべて「差別的取扱いの禁止」であった。
- 都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停は、すべてパートタイム労働者からの申立又は申請であった。
- 利用実績が少ない理由としては、制度導入から間がないため周知が十分に図られていないことや対象が義務規定に係る紛争に限定されていることなどが考えられる。

紛争解決援助

都道府県労働局長による紛争解決の援助

(i) 申立受理件数の推移

(件)		
20年度	21年度	22年度
5	3	6

(ii) 申立受理件数の内訳(平成20～22年度)

(件)	
事 項	件 数
第 6 条関係（労働条件の文書交付等）	2
第 8 条関係（差別的取扱いの禁止）	6
第 1 2 条関係（通常の労働者への転換）	3
第 1 3 条関係（待遇に関する説明）	3
合 計	1 4

②調停

(i) 申請受理件数の推移

(件)		
20年度	21年度	22年度
3	0	0

(ii) 申請受理件数の内訳(平成20～22年度)

(件)	
事 項	件 数
第 8 条関係（差別的取扱いの禁止）	3
合 計	3