

今後のパートタイム労働対策に関する論点（未定稿）

1 均等・均衡待遇

- 有期労働契約法制の動きを踏まえ、第8条の3要件から無期労働契約要件を削除することとしてはどうか。また、有期労働契約法制のような不合理な相違が認められないとする法制を採ることとしてはどうか。
- 職務の内容が通常の労働者と同一であって、人材活用の仕組みが通常の労働者と少なくとも一定期間同一であるパートタイム労働者について、当該一定期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとしている第9条第2項について、有期労働契約法制の動きを踏まえ、削除することとしてはどうか。
- 通勤手当は、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一方、指針において、パートタイム労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとされている。有期労働契約法制の動きを踏まえ、第9条第1項の対象外の例示から通勤手当を削除することとしてはどうか。

2 雇用管理

- パートタイム労働者の雇用管理の改善等のための措置（賃金に関する均衡、教育訓練、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換等）に関し、事業主が、パートタイム労働者の雇入れ時等に、当該事業所で講ずる措置の内容について、パートタイム労働者に説明することとしてはどうか。
- 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としてはどうか。

- 事業主は、パートタイム労働者が第 13 条に定める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て解雇、契約更新の拒否等不利益な取扱いをしてはならない旨、指針に規定されているが、これを法律上位置付けることとしてはどうか。
- 厚生労働大臣が行う調査、研究及び資料の整備の対象として、パートタイム労働者に関する評価制度（職務評価及び職業能力評価）を規定することとしてはどうか。

3 その他

- 事業主は、親族の葬儀を理由に勤務しなかったパートタイム労働者に対し、解雇、契約更新の拒否等不利益な取扱いをしてはならないとする考え方を指針上規定することとしてはどうか。
- 勧告に従わなかった事業主の公表、虚偽の報告又は報告を拒否した事業主に対する過料、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としてはどうか。
- 短時間労働援助センターの廃止