パートタイム労働対策

概　要　パートタイム労働対策の概要

パートタイム労働者は近年増加し、基幹的役割を果たしてきているが、その待遇は働きに見合ったものになっていない場合もあり、パートタイム労働を労働者の能力が有効に発揮できる、魅力ある就業形態にしていくことが課題となっている。

改正パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）の概要

（平成19年改正）

少子高齢化、労働力人口減少社会において、短時間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、通常の労働者への転換の推進等を図る。

就業形態の多様化の進展に対応した共通の職場ルールの確立

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（働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備）
（1）すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等
（2）特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取扱いの禁止

3　通常の労働者への転換の推進
通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化

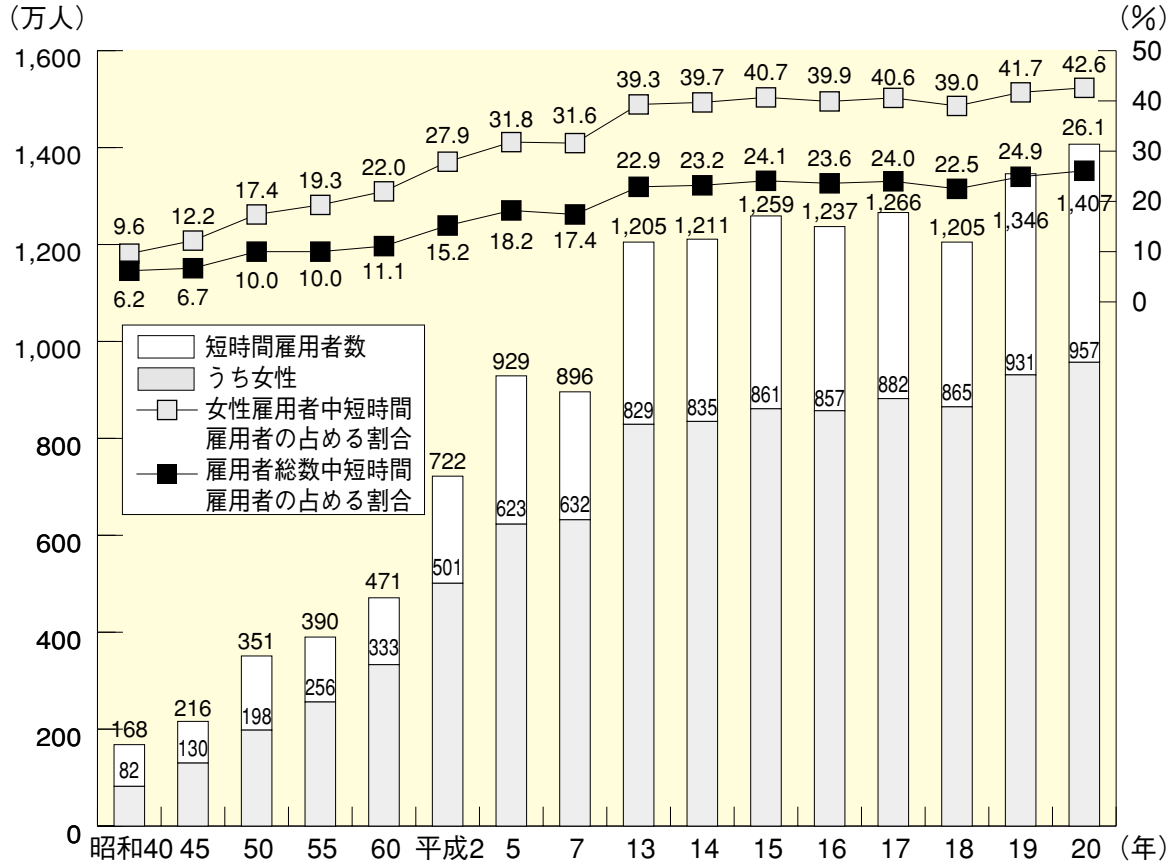
4　苦情処理・紛争解決援助
（1）苦情を自主的に解決するよう努力義務化
（2）行政型ADR（調停等）の整備

5　事業主等支援の整備
短時間労働援助センターの事業の見直し（事業主等に対する助成金支給業務に集中）

公正な待遇の実現
労働生産性の上昇

施行期日　　平成20年4月1日施行（ただし、5に関しては平成19年7月1日施行）

詳細データ　短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）数及び割合の推移　－非農林業－



資料：総務省「労働力調査」
（注）雇用者は休業者を除く
・短時間雇用者中女性の占める割合　68.0%
・女性雇用者中短時間雇用者の占める割合　42.6%
・雇用者総数中短時間雇用者の占める割合　26.1%