

3. パートタイム労働対策について

パートタイム労働対策について

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、パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図っている。

下記の内容がパートタイム労働法の主要な規定であり、労使への周知にご協力いただきたい。

パートタイム労働法の概要

1 労働条件の文書交付・説明義務

- ・ 労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給、退職手当及び賞与の有無について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け(過料あり)(第6条)
- ・ 待遇の決定に当たって考慮した事項について、パートタイム労働者から求めがあった場合の説明を事業主に義務付け(第13条)

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- ・ 全てのパートタイム労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、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(第9条～第11条)
- ・ 特に、正社員と同視すべきパートタイム労働者について、差別的取扱いを禁止(第8条)
※「正社員と同視すべきパートタイム労働者」:職務の内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じで、無期労働契約(反復更新により無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む)を締結しているパートタイム労働者

3 通常の労働者への転換の推進

- ・ 正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、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(第12条)

4 苦情処理・紛争解決援助

- ・ 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け(第19条)
- ・ 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備(第20条～第24条)

今後のパートタイム労働対策について（平成24年6月21日労働政策審議会建議）

前文

- 労働政策審議会雇用均等分科会は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律附則第7条の検討規定に基づき、昨年9月以降、同法による改正後のパートタイム労働法の施行状況等を勘案し、今後のパートタイム労働対策の在り方について審議してきた。
- 人口減少社会を迎え、労働力供給が制約される日本では、「全員参加型社会」の実現と、日本経済の発展と社会の安定の基礎となる「分厚い中間層」の復活が課題となっている。
このような中、様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすく、雇用者のうち4人に1人以上が実際に従事しているパートタイム労働という働き方の環境整備が必要であり、パートタイム労働者の均衡待遇の確保を一層促進していくとともに、均等待遇を目指していくことが求められる。
- また、短時間であることから働き方が多様となるパートタイム労働者の待遇について、労使間のコミュニケーションの円滑化により納得性を向上させ、あわせてパートタイム労働者に対する継続的な能力形成も進めていく必要がある。
- 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、期間の定めがあることを理由とする不合理な労働条件の禁止等を内容とする「労働契約法の一部を改正する法律案」、パートタイム労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大の措置を含む「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案」が国会に提出されている状況の下、このような動きを念頭に対応していくことが必要である。
- 以上のような点を考慮し、今後のパートタイム労働対策として下記の事項について法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当であると考えます。
- なお、今後、パートタイム労働対策について検討を行うに当たっては、労働契約法の一部を改正する法律が成立した場合、その施行状況等をも勘案して行うことが適当である。

1. パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保

- (1) 有期労働契約法制の動向を念頭に、パートタイム労働法第8条については、①3要件から無期労働契約要件を削除するとともに、②職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理な相違は認められないとする法制を採ることが適当である。
- (2) パートタイム労働法第9条第2項について、有期労働契約法制の動向を念頭に、削除することが適当である。
- (3) パートタイム労働法第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通勤手当は、多様な性格を有していることから、上記(1)の見直しに合わせ、一律に均衡確保の努力義務の対象外とすることは適当ではない旨を明らかにすることが適当である。

2. パートタイム労働者の雇用管理の改善

- (1) 事業主は、パートタイム労働者の雇入れ時等に、事業所で講じているパートタイム労働者の「雇用管理の改善等に関する措置」（賃金に関する均衡、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換等）の内容について、パートタイム労働者に説明することが適当である。
- (2) 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が適当である。
- (3) パートタイム労働指針に規定されている、パートタイム労働法第13条に基づき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た解雇その他不利益な取扱いの禁止規定を法律に位置付けることが適当である。
- (4) 厚生労働大臣は、パートタイム労働法第42条に基づき、教育訓練の実施やパートタイム労働者に関する評価制度（職務評価・職業能力評価）について、資料の整備と必要な事業主への提供を促進していくことが適当である。

3. その他

- (1) パートタイム労働者が親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由として解雇等が行われることは適当でない旨を、パートタイム労働指針に規定することが適当である。
- (2) 報告徴収の実効性を確保するため、報告を拒否又は虚偽の報告をした事業主に対する過料の規定を整備するとともに、勧告に従わなかった事業主の公表の規定を整備し、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ができるようにすることが適当である。
- (3) 短時間労働援助センターを廃止することが適当である。



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。

○ 制度導入の目標値

仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成22年6月29日 仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）で、

短時間勤務制度を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）を2020年までに29%とする目標が掲げられているので、制度の周知及び導入の促進にご協力いただきたい。

※平成23年10月1日現在で短時間正社員制度がある事業所の割合 20.5%（平成23年度雇用均等基本調査）

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。

○ 均衡待遇・正社員化推進奨励金の支給

※平成25年度より企業内のキャリアアップを促進するための包括的な新しい助成制度に整理・統合する予定

○ 「パート労働ポータルサイト」による情報提供
→<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

○ 短時間正社員制度導入マニュアルの配布

在宅ワークとは

情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等(例えば、テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等)を行う在宅形態での就労をいう(法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く)。「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」第2(1))。

在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン

- ・ 在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを良好な就業形態とするため、在宅ワークの注文者が在宅ワークの契約締結の際に守るべき最低限のルールとして、ガイドラインを策定し(平成12年)、周知・啓発
 - ・ 在宅ワークを取り巻く環境の変化を踏まえ、適用対象を拡大し、発注者が文書明示すべき契約条件を追加するなど、ガイドラインを改正(平成22年)
- <概要>
- ① 契約条件の文書明示及びその保存
 - ② 契約条件の適正化(報酬の支払、納期、継続的な注文の打切りの場合の事前予告、契約条件の変更等)
 - ③ その他(注文者の協力、個人情報の保護、健康確保措置、能力開発に関する支援、苦情の自主的解決等)
- ・ 都道府県労働局雇用均等室、公共職業安定所、マザーズハローワーク、都道府県男女共同参画センター等を通じて周知

在宅就業者総合支援事業

- ・ 在宅ワークを良好な就業形態とするため、在宅就業者のスキルアップ支援、在宅就業者及び仲介機関それぞれのネットワーク形成及び相互の交流支援、在宅就業者に対する相談対応等を実施

在宅就業者への情報提供、スキルアップ支援等

- Home Workers Web (<http://www.homeworkers.jp>)で、在宅ワーカーの能力開発、再就職に役立つ情報を提供
- セミナーの開催
- Home Workers Webまたはメールを利用した、在宅就業者に対する相談対応

発注者への情報提供

- 在宅就業者への発注を検討している企業等に向けた、在宅就業者への発注事例の紹介等活用利点の広報
- 在宅ワーカーを活用している企業が、Home Workers Webで自社の取組内容を投稿できる仕組みの構築・運用

良好な在宅就業環境の確保策の検討

平成25年度予算案の概要 (雇用均等・児童家庭局)

待機児童解消のため、保育所などの受入児童数の拡大や放課後児童クラブの充実を図るとともに、地域の子育て支援、児童虐待防止対策、社会的養護の充実、ひとり親家庭支援、母子保健医療対策等を推進し、子どもを産み育てやすい環境を整備する。

また、女性の活躍促進に向けて、ポジティブ・アクションの取組みを推進するとともに、育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立支援策を推進する。

さらに、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保などにより、安心して働くことのできる環境を整備する。

《主要事項》

第1 子どもを産み育てやすい環境づくり

- 1 待機児童の解消などに向けた取組み
- 2 児童虐待・DV対策、社会的養護の充実
- 3 ひとり親家庭の総合的な自立支援の推進
- 4 母子保健医療対策の推進
- 5 児童手当制度
- 6 仕事と育児の両立支援策の推進(再掲)

第2 女性の活躍促進と安心して働くことのできる環境整備

- 1 女性の活躍促進
- 2 仕事と育児・介護の両立支援策の推進
- 3 パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進
- 4 多様な働き方に対する支援の充実

《予算額》

(単位:億円)

会計区分	平成24年度 当初予算額	平成25年度 予算案	増▲減額	伸び率
一般会計	20,229	20,018	▲211	▲1.0%
※24年度補正予算案と25年度予算案とを一体的なものとして、「15か月予算」として編成 $561(24年度補正予算案) + 20,018(25年度予算案) = 20,579$				
年金特別会計				
子どものための 金銭の給付勘定				
うち、児童育成事業費	633	657	24	+3.8%
労働保険特別会計	123	88	▲35	▲28.3%
労災勘定	4.2	3.5	▲0.7	▲16.3%
雇用勘定	118	84	▲34	▲28.7%
東日本大震災復興 特別会計	8	34	26	+321%

※ 数値は端数処理の関係上一致しないものがある。

第1 子どもを産み育てやすい環境づくり

1 待機児童の解消などに向けた取組み

(平成24年度当初予算額) (平成25年度予算案)
4,612億円 → 4,961億円

- (1) 待機児童解消策の推進など保育の充実 4,611億円
待機児童の解消を図るため、保育所などの受入児童数の拡大(約7万人増)を図るとともに、保護者の働き方や地域の実情に応じた多様な保育を提供するため、家庭的保育(保育ママ)(1万人→1.3万人)、延長保育(58.0万人→60.2万人)、休日・夜間保育(休日:10万人→11万人、夜間:224か所→252か所)、病児・病後児保育(延べ143.7万人→延べ171.8万人)などの充実を図る。

(参考)【平成24年度補正予算案】

- 待機児童解消のための保育士の確保 438億円
保育士の人材確保に向けて、保育士養成施設新規卒業者の確保と保育士の就業継続を支援する各種研修等への助成、潜在保育士の就職等を支援する「保育士・保育所支援センター」の設置、認可外保育施設の保育従事者の保育士資格取得支援、保育士養成施設入学者に対する修学資金貸付、保育士の処遇改善等を実施する。(安心こども基金)
- 保育や地域の子育て支援の充実等 118億円
認定こども園等における保育の充実、地域子育て支援拠点事業について子育て家庭への情報集約・提供などの「利用者支援」を行うなどの機能強化、一時預かり事業の機能強化等により、地域の子育て支援の充実を図る。(安心こども基金)
また、従来子育て支援交付金において行ってきた事業について、平成27年4月から実施される予定の子ども・子育て支援新制度の下での円滑なスタートを目指し、安心こども基金に移行して拡充する。

- (2) 放課後児童対策の充実 316億円
放課後児童クラブについて、保育の利用者が就学後に引き続き利用できるよう、か所数の増(26,310か所→27,029か所)を図る。
- (3) 児童福祉施設などの災害復旧に対する支援(復興) 34億円
東日本大震災で被災した児童福祉施設などのうち、各自治体の復興計画で、平成25年度に復旧が予定されている施設などの復旧に必要な経費について、財政支援を行う。

2 児童虐待・DV対策、社会的養護の充実

963億円 → 989億円

- (1) 児童虐待防止対策の推進、社会的養護の充実 968億円

① 児童虐待防止対策の推進【一部新規】

児童相談所などの専門性の確保・向上を図り、相談機能を強化するとともに、未成年後見人制度の普及促進などを行う。
さらに、これまで安心こども基金において行ってきた児童の安全確認等のための体制強化事業、児童虐待防止対策強化のための広報啓発事業と資質向上事業を、平成25年度から当初予算に計上して実施する。

② 家庭的養護の推進

虐待を受けた子どもなど社会的養護が必要な子どもを、地域社会の中でより家庭的な環境で養育・保護することができるよう、里親・ファミリーホームへの委託を進めるとともに、既存の建物の賃借料の助成(月額10万円)や施設整備費により、小規模グループケア、グループホーム等の実施を支援する。

(参考)【平成24年度補正予算案】

- 児童養護施設等の家庭的養護への転換 4.1億円
児童養護施設などの小規模化・地域分散化を通じ、入所児童を地域社会の中でより家庭的な環境で養育・保護することができるよう、交付基礎点数を嵩上げし、小規模グループケア化のための改築やグループホームの創設等の施設整備を促進する。

③ 被虐待児童などへの支援の充実【一部新規】

児童家庭支援センターなどにより、在宅の子どもや保護者の虐待などに関する相談・支援を行う。
また、児童養護施設の心理療法担当職員の配置の推進、母子生活支援施設の特別生活指導費加算の充実を図るとともに、これまで安心こども基金において行ってきた職員の資質向上のための研修事業を、平成25年度から当初予算に計上して実施する。

④要保護児童の自立支援の充実【一部新規】

現在、児童養護施設などに入所している高校生に支給している自立に役立つ資格取得に必要な経費を、中卒・高校中退などの児童にも支給する。

また、これまで安心こども基金において行ってきた退所者等の就業支援事業を、平成25年度から当初予算に計上して実施する。

(2)配偶者からの暴力(DV)防止(一部再掲) 57億円

配偶者からの暴力(DV)被害者に対して、婦人相談所などで行う相談、保護、自立支援などの取組みを推進する。

3 ひとり親家庭の総合的な自立支援の推進

1,857億円 → 1,921億円

(1)ひとり親家庭の就業・生活支援などの推進 98億円

母子家庭の母などへの就業支援、養育費の確保や面会交流の支援など総合的な自立支援施策を推進する。

高等技能訓練促進費等事業については、これまで補正予算を活用した暫定的な措置であったものを、平成25年度から所要の見直しを行うとともに当初予算に計上することにより、安定的な事業実施を図る。

(2)自立を促進するための経済的支援 1,823億円

ひとり親家庭の自立を支援するため、児童扶養手当を支給する。

また、母子家庭などの自立を促進するため、技能取得などに必要な資金の貸付けを行う母子寡婦福祉貸付金による経済的支援を行う。

4 母子保健医療対策の推進 271億円 → 259億円

(1)妊婦健康診査の公費助成

妊婦健康診査の公費助成については、これまで補正予算により基金事業の延長を重ねてきたが、平成25年度以降は、地方財源を確保し地方財政措置を講じることにより、恒常的な仕組みへ移行する。

また、離島に居住する妊婦が健康診査を受診するための交通費等の支援についても、地方財政措置が講じられる。

(2)不妊治療などへの支援 92億円

医療保険が適用されず、高額の治療費がかかる配偶者間の不妊治療に必要な費用の一部を助成し、経済的負担の軽減を図るとともに、不育症に悩む人への相談体制の充実を図る。

(3)小児の慢性疾患などへの支援 165億円

小児期に小児がんなどの特定の疾患に罹患し、長期間の療養を必要とする児童などの健全育成を図るため、その治療の確立と普及を図り、併せて患者家庭の医療費の負担を軽減する(小児慢性特定疾患治療研究事業)。なお、難病対策の法制化等の取組みと併せ、取組みを進める。

また、未熟児の養育医療費の給付などを行う。

5 児童手当制度 1兆4,585億円 → 1兆4,311億円

次代の社会を担う児童の健やかな成長に資するため、児童手当の支給を行う。

6 仕事と育児の両立支援策の推進(再掲・7ページ参照)

92億円 → 73億円

第2 女性の活躍促進と安心して働くことのできる環境整備

1 女性の活躍促進 5.7億円 → 6.1億円

(1)女性の活躍促進のための直接的な働きかけ【一部新規】

5.0億円

ポジティブ・アクション(女性の活躍促進)を支援するため、新たに雇用均等指導員(均等担当)(仮称)を設置し、企業に対する直接的な働きかけを強化する。

(2)ポジティブ・アクションの取組みの推進【一部新規】 1.1億円

専用ポータルサイト等での開示を促進するとともに、企業の労使で男女の均等度合いを把握してポジティブ・アクションにつなげるための事業を実施する。

また、新たに、メンター(※1)やロールモデル(※2)の確保・育成が困難な中小企業がネットワークをつくり、女性の相互研鑽、研修などを行う仕組みづくりを支援する。

(※1)メンター:後輩からの仕事・キャリア等の相談相手となりつつ助言、指導、支援をし人材育成する人物

(※2)ロールモデル:職業人として模範、手本となる、又は目指したい人物

2 仕事と育児・介護の両立支援策の推進

92億円 → 73億円

(1) 両立支援に取り組む事業主への助成金の支給【一部新規】

67億円

働き続けながら育児・家族介護を行う労働者の雇用の継続を図るため、子育て期における短時間勤務制度を導入し労働者に利用させるなど、雇用環境の整備を行う事業主に助成金を支給する。

また、期間雇用者に育児休業を取得させ、復職させた事業主に助成金を支給する(期間雇用者継続就業支援コースの新設)ことにより、期間雇用者の育児休業の取得を促進し継続就業を支援する。

さらに、事業主が女性の活躍促進について取り組むことを宣言し、成果があった場合に、助成金を上乗せ支給する制度を創設する。

(2) 仕事と育児の両立支援に関する雇用管理改善事業の実施 4.9億円

両立支援制度を利用しやすい職場環境を整備するため、期間雇用者の育児休業や短時間勤務の取得などに関する好事例の収集・普及を行うとともに、イクメンプロジェクトの実施などにより、男性の育児休業の取得を促進する。

(3) 仕事と介護の両立支援事業の実施【新規】 30百万円

労働者の仕事と介護の両立を支援し、継続就業を促進するため、企業向けの両立支援対応策モデルを構築し、その周知を図るとともに、両立支援制度や両立モデルなどを内容とする労働者向け事例集の作成、シンポジウムの開催などを行う。

(4) 育児・介護休業法の円滑な施行 62百万円

育児・介護休業法に基づく制度の普及・定着に向けた導入指導などの強化により、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備促進を図る。

(5) 中小企業における次世代育成支援対策の推進 22百万円

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定などが行われるよう指導を行うとともに、多くの事業主が次世代法に基づく認定を目指して取組みを行うよう周知・啓発に取り組む。

3 パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進

【一部新規】

25億円 → 15億円

パートタイム労働法制の整備を進め、制度の周知を図る。

また、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保、正社員への転換を推進するため、パートタイム労働法に基づく指導、専門家による相談・援助、助成措置の活用による支援、職務分析・職務評価の導入支援を行うとともに、新たにパートタイム労働者の活躍を推進する雇用管理改善の取組みの普及促進を行う。

さらに、短時間正社員制度の導入・定着促進のため、ノウハウの提供や助成措置の活用による支援などを行う。

(※) 均衡待遇・正社員化推進奨励金(パートタイム労働者の正社員転換等を推進)については、他の非正規雇用対策関連の助成金と整理・統合し、平成25年度からは有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト(仮称)における包括的な助成措置として実施する。

4 多様な働き方に対する支援の充実

3.4億円 → 1.4億円

(1) 短時間正社員制度の導入・定着の促進(再掲) 97百万円
短時間正社員制度の導入・定着促進のため、ノウハウの提供や助成措置の活用による支援などを行う。

(2) 良好な在宅就業環境の確保 41百万円
在宅就業を良好な就業形態とするため、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知を図るとともに、在宅就業者と仲介機関など発注者を対象とした支援事業を実施する。