

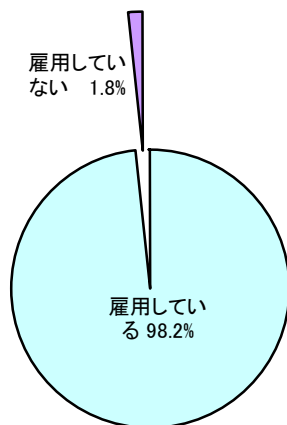
パート労働者の雇用管理に関する自主点検結果(24. 11)

秋田労働局雇用均等室

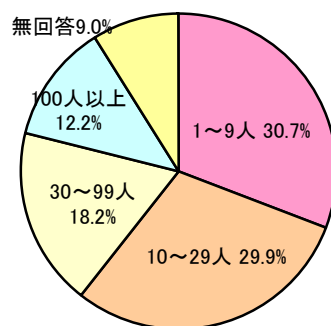
秋田労働局では、平成24年11月、短時間雇用管理者を選任いただいている事業所の中より、短時間(パート)労働者を3人以上雇用している事業所588事業所に対して、短時間労働者の雇用管理に関する自主点検をお願いいたしました。

ご回答いただきました385事業所のうち、短時間労働者を雇用している378事業所の状況を取りまとめました。

【1 短時間労働者の雇用状況】



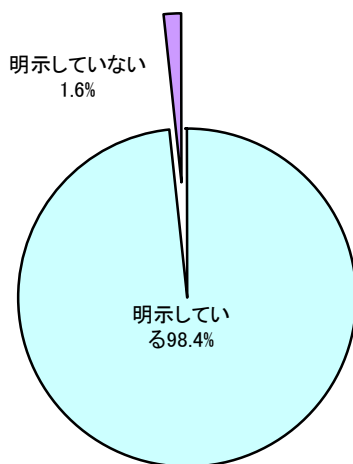
【2 雇用している短時間労働者数】



短時間労働者を雇用している事業所は、98.2%で、そのうち雇用者数が9人以下である事業所が30.7%と最も多くなっています。

【3 労働条件の明示】

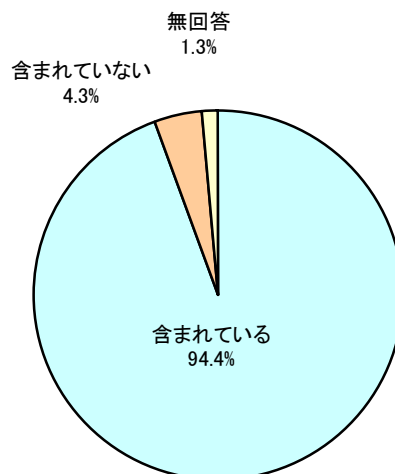
【(1) 文書(雇入れ通知書)等により、労働条件を明示している事業所の割合】



パートタイム労働は、短時間の勤務ということから多様な働き方があり、雇入れ後に労働条件について疑問が生じトラブルになることも少なくありません。

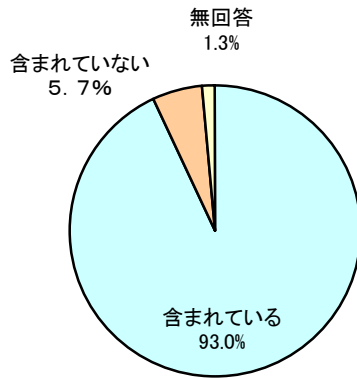
このため、パートタイム労働法では、雇入れの際、特にトラブルになりやすい「昇給の有無」「賞与の有無」「退職金の有無」について文書の交付などにより明示することが義務づけられています。

【① 労働条件の明示項目に「昇給の有無」を含んでいる事業所の割合】

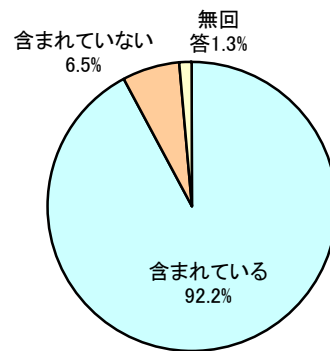


文書(雇入れ通知書)等により、労働条件を明示している事業所の割合は、98.4%であり、9割を超える事業所では、文書による明示がされています。

【② 労働条件の明示項目に「賞与の有無」を含んでいる事業所の割合】



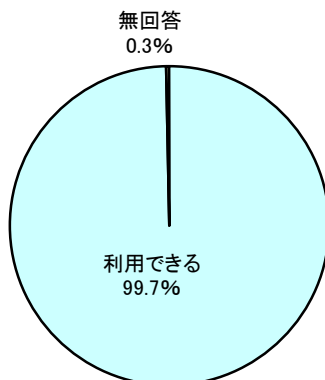
【③ 労働条件の明示項目に「退職金の有無」を含んでいる事業所の割合】



労働条件の明示項目に「昇給の有無」を含むと回答した事業所は、94.4%、「賞与の有無」を含むとした事業所は93.0%、「退職金の有無」を含むと回答した事業所は92.2%であり、9割を超える事業所では、これらの事項が明記されています。

パートタイム労働法第6条により、「昇給の有無」「賞与の有無」「退職金の有無」の3つの事項について、初めて雇い入れたときだけでなく、労働条件の更新時にも文書の交付などにより明示する必要があります。

【4 福利厚生施設(「給食施設」「休憩施設」「更衣施設」)が正社員と同様に利用できる事業所の割合】



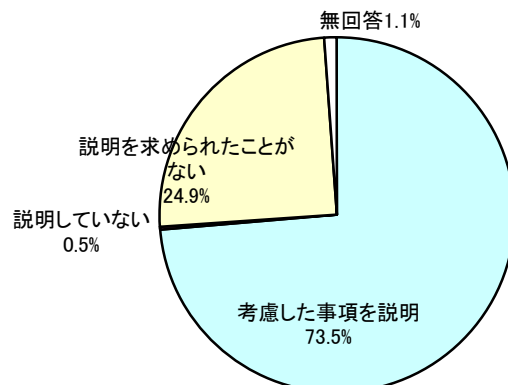
福利厚生施設(「給食施設」「休憩施設」「更衣施設」)が正社員と同様に利用できると回答した事業所は、99.7%、無回答が0.3%でした。

パートタイム労働法第11条により、正社員が福利厚生施設(「給食施設」「休憩施設」「更衣施設」)を利用している場合は、短時間労働者にも同様に利用できる必要があります。

【5 待遇決定にあたって考慮した事項における説明の状況】

待遇決定にあたって「考慮した事項を説明する」と回答した事業所は、73.5%、「説明を求められたことが無い」と回答した事業所は、24.9%、「説明していない」と回答した事業所は0.5%でした。

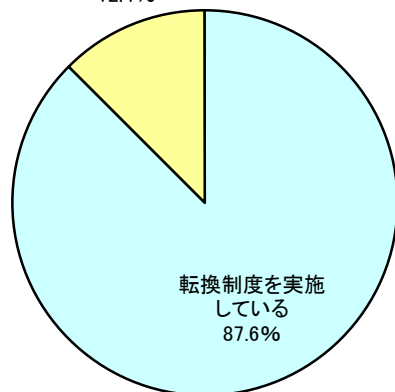
パートタイム労働法第13条では、パートタイム労働者から待遇の決定にあたって考慮した事項について説明を求められた場合、事業主は、説明する必要があります。



【6 正社員への転換】

【(1) 転換措置の実施状況】

転換制度を実施していない
12.4%



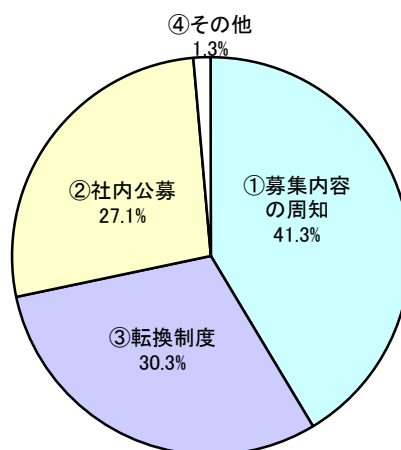
正社員への転換を実施している事業所の割合は、87.6%、未実施の事業所は12.4%となっています。

パートタイム労働法第12条により、事業主は、短時間労働者から正社員への転換を推進する措置を講じることが義務となっていますので、未実施の場合は、必要な措置を講じていただく必要があります。

転換措置としては、①正社員を募集する際、募集内容を社内の短時間労働者にも周知する②正社員のポストを社内公募する場合、短時間労働者にも応募の機会を与える③正社員への転換制度を導入する④教育訓練など正社員への転換を推進するための措置を実施するの中のいずれかを選択して実施しなければなりません。

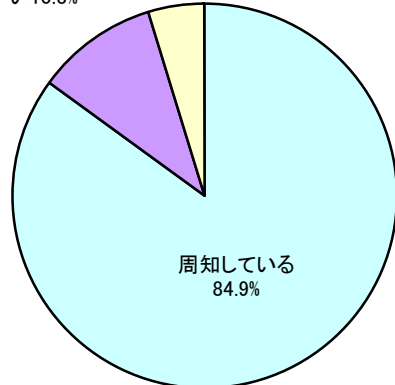
転換措置を実施している事業所のうち、①を実施している事業所が41.3%と最も多く、③の転換制度を実施している事業所が30.3%②の社内公募を実施している事業所が27.1%④を実施している事業所が1.3%となっています。

【(2) 正社員転換への措置の内容】



【(3) 転換措置の周知状況】

周知していない
10.3%



転換措置を実施している事業所のうち、周知している事業所は、84.9%、周知していない事業所は10.3%ありました。

転換措置は、あらかじめ事業所内の短時間労働者に周知していただく必要があります。

パート労働者の雇用管理に関する自主点検

秋田労働局雇用均等室

☆ 該当する項目の□にチェックしてください。

【Q1 非正規労働者について】

短時間労働者（正社員より所定労働時間の短い者） ☐ いる（ 人） ☐ いない

【Q2 労働条件の文書交付】

文書（雇い入れ通知書等）により労働条件を明示していますか

☐ 明示している ☐ 明示していない

↓

- ・ 労働条件の明示項目に「昇給の有無」の項目が ☐ 含まれている ☐ 含まれていない
- ・ 労働条件の明示項目に「賞与の有無」の項目が ☐ 含まれている ☐ 含まれていない
- ・ 労働条件の明示項目に「退職金の有無」の項目が ☐ 含まれている ☐ 含まれていない

【Q3 福利厚生施設】

給食施設、休憩施設、更衣室は正社員と同様に ☐ 利用できる ☐ 利用できない

【Q4 待遇決定にあたって考慮した事項の説明】

- ☐ パート労働者の要望に応じ、待遇の決定にあたって考慮した事項を説明している
- ☐ パート労働者の要望があっても、待遇の決定にあたって考慮した事項は特に説明していない
- ☐ これまで、説明を求められたことがない

【Q5 正社員への転換】

正社員への転換措置を実施していますか

- ☐ 正社員を募集する際、その募集内容を社内のパート労働者にも周知している
☐ 正社員のポストを社内公募する場合、パート労働者にも応募の機会を与えている
☐ 正社員への転換制度を導入している
☐ その他（ ）
☐ 措置を実施していない

Q5-2

転換措置の内容をあらかじめ周知していますか ☐ している ☐ していない

【Q6 事業主への支援】（別添『黄色』チラシ参照）

- ☐ 雇用管理改善、職務分析・職務評価について雇用均等コンサルタントに相談したい
- ☐ 均衡待遇・正社員化推進奨励金を活用したい

パート労働者の雇用管理改善、職務分析・職務評価のため、雇用均等室に設置されている「雇用均等コンサルタント」が個別に事業所を訪問し相談に対応します。相談は無料です。

また、パート労働者や有期契約労働者の雇用管理改善を図るため、正社員への転換制度や正社員と共通の処遇制度などを実施する事業主に対して「均衡待遇・正社員化推進奨励金」を支給しています。

雇用均等コンサルタントの訪問、助成金の資料送付・説明等を希望する場合は、事業所名等を御記入のうえ、雇用均等室あて（TEL 018-862-6684 FAX 018-862-4300）お送りください。

折り返しご連絡いたします。

・事業所名

・御担当者名

・所在地

・電話番号

パート労働法のポイント

【1 労働条件の文書交付】

労働基準法では、パート労働者も含めて、労働者を雇い入れる際には、労働条件を明示することが義務づけられています。特に、「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定労働時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについては、文書で明示することが義務づけられています。

パートタイム労働法では、これらに加えて「昇給の有無」「賞与の有無」「退職金の有無」の3つの事項を文書の交付などで明示することが義務づけられています。労働契約の更新時にも、文書による明示が必要です。

【2 福利厚生施設】

給食施設、更衣室、休憩室について、正社員が利用している場合は、パート労働者にも利用の機会を与えることが義務づけられています。

【3 待遇決定に当たって考慮した事項の説明】

パート労働者から求められたときは、そのパート労働者の待遇を決定するにあたって考慮した事項を説明することが義務づけられています。

【4 正社員への転換】

パート労働者から正社員への転換を推進する措置（①正社員を募集する際、募集内容を社内のパート労働者にも周知する②正社員のポストを社内公募する場合、パート労働者にも応募の機会を与える③正社員への転換制度を導入する）を講じることが義務づけられています。

全てのパートタイム労働者が対象となる措置を講じて、あらかじめ周知することが必要です。例えば、パート労働者から契約社員等への転換する制度を設け、さらに契約社員等から正社員へ転換する制度を設けている場合も措置を講じたこととなります。正社員への転換の要件として勤続期間や資格の要件を課す場合は、事業所の実態に応じたものであれば問題ありませんが、必要以上に厳しい要件を課す場合は問題となります。

【5 短時間雇用管理者】

パート労働者を10人以上雇用する事業所は、「短時間雇用管理者」を選任するよう努めてください。短時間雇用管理者は、事業所の人事労務管理について権限を有する者を選任してください。短時間雇用管理者の業務は、①パートタイム労働法に沿って、事業主の指示に従い、パート労働者の雇用管理の改善に関して必要な措置を検討、実施すること②労働条件等に関してパート労働者の相談に応じることです。