パートタイム労働者の雇用管理に関する自主点検結果（H25.10）

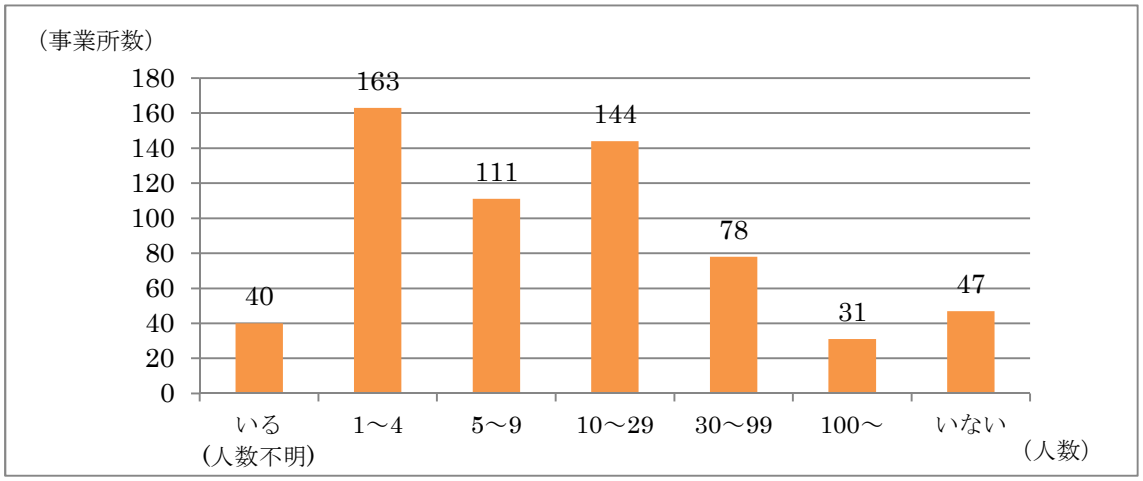
秋田労働局雇用均等室

秋田労働局では平成 25 年 10 月、非正規労働者を雇用している 983 事業所に対して、パートタイム労働者の雇用管理に関する自主点検の実施をお願いいたしました。

御回答いただいた 614 事業所の状況をとりまとめました。

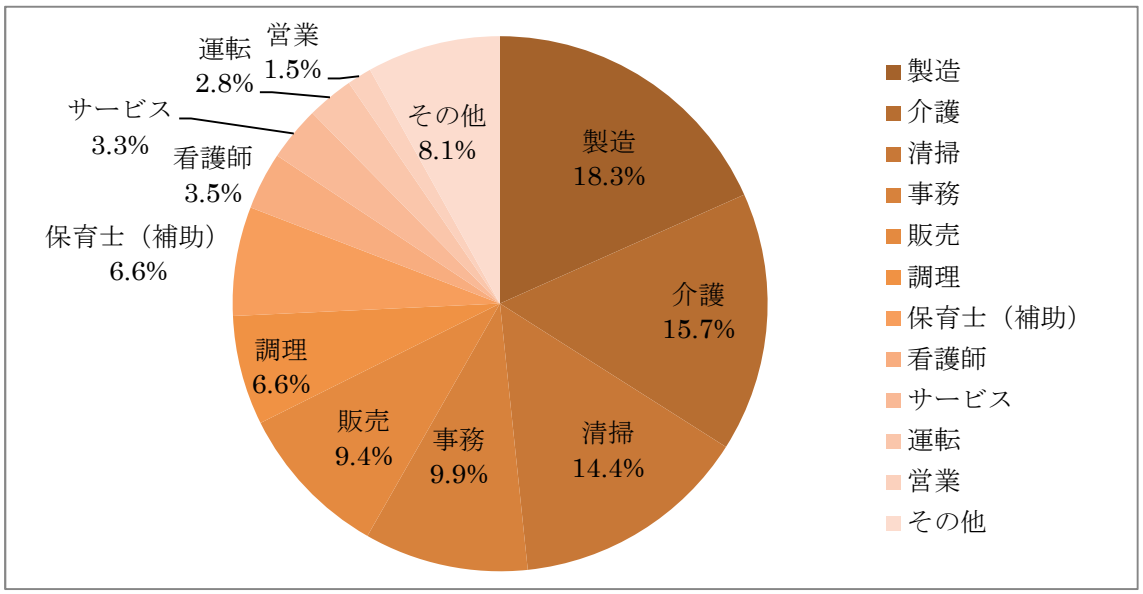
【Q１　非正規労働者について】

雇用するパートタイム労働者数



短時間労働者を雇用している事業所は 92.3%で、そのうち雇用者が 9 名以下である事業所が 44.6%と最も多くなっています。

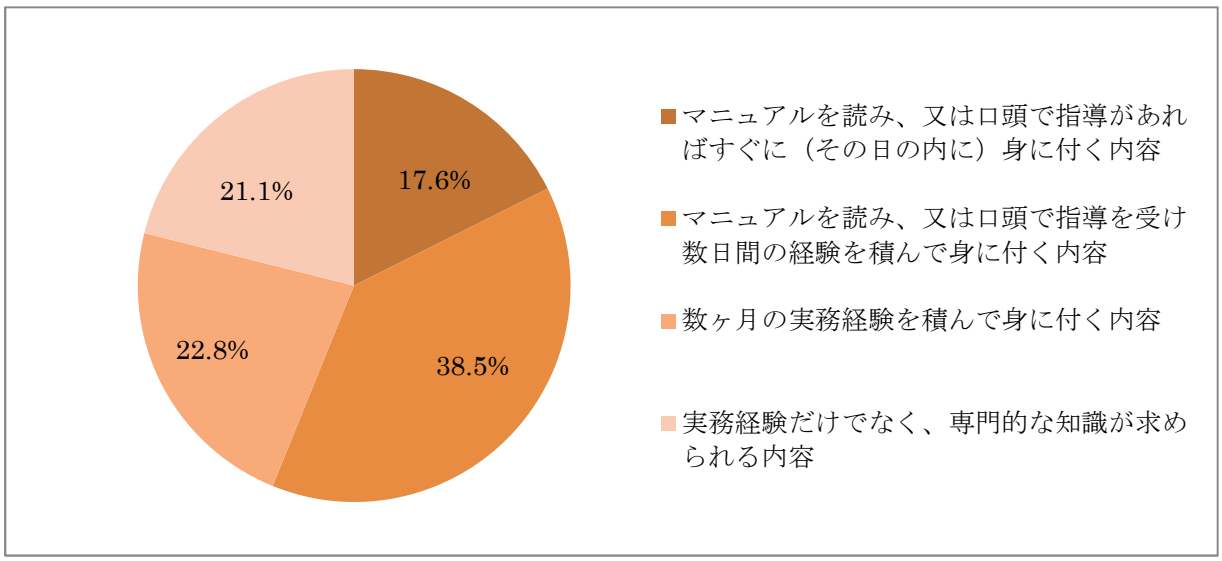
パートタイム労働者が最も多く従事している職種



「製造」に従事している労働者が 18.3%と最も多く、次いで「介護」15.7%、「清掃」14.4%と続いています。

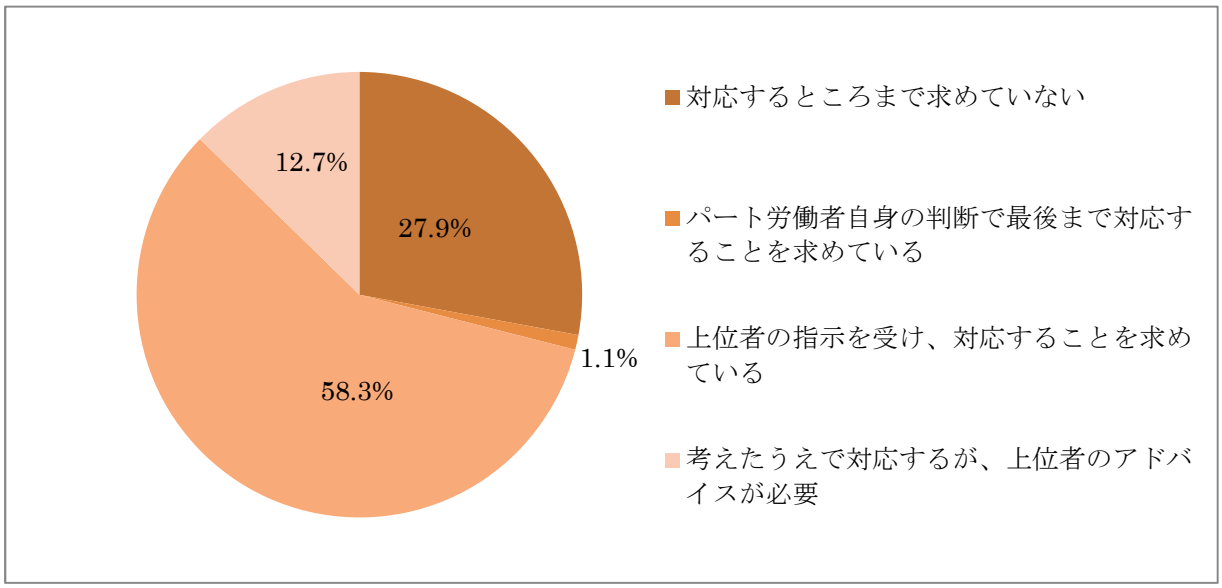
【Ｑ２　パートタイム労働者の業務内容】

パートタイム労働者を配置する業務内容について、半数以上がマニュアル等により、すぐに若しくは数日間で身に付く業務内容となっている一方、実務経験だけでなく専門的な知識が求められる業務も 21.1%となっています。



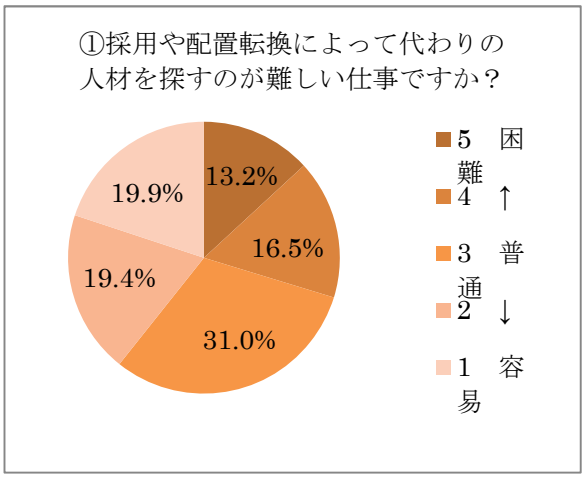
【Ｑ３　パートタイム労働者のトラブル発生時の対応】

パートタイム労働者に対しトラブル対応まで求めない事業所は 27.9%であり、一方、パートタイム労働者自身の判断で最後まで対応を求める事業所は 1.1%となっています。



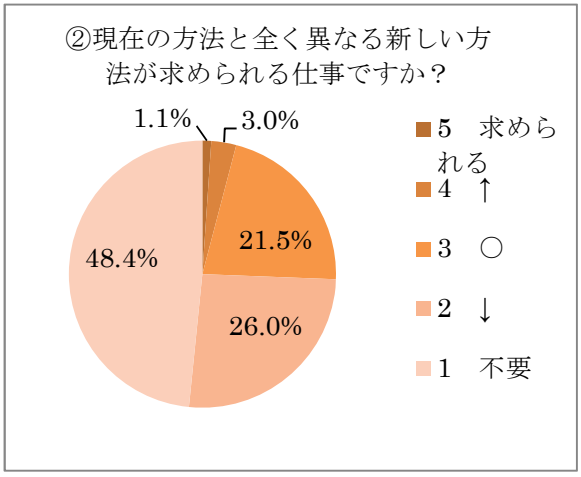
【Ｑ４パートタイム労働者が就業している仕事における①人材代替制②革新性③専門性④裁量性⑤対人関係の複雑さ（部門外/社外）⑥対人関係の複雑さ（部門内）⑦問題解決の困難度⑧経営への影響度に係る重要度について。】

① 人材代替性



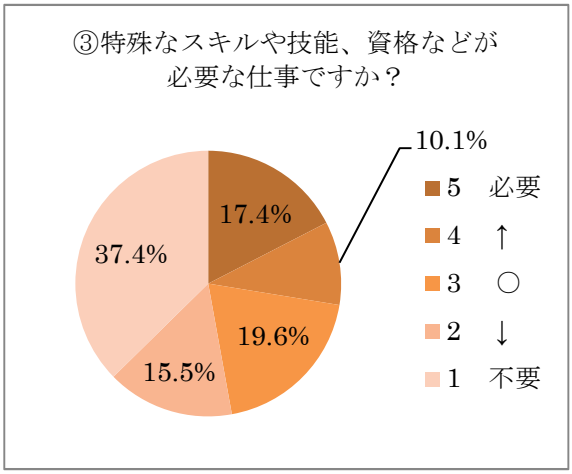
採用や配置転換によって代わりの人材を探すことが難しく最も困難であると回答した事業所は、13.2%でした。

② 革新性



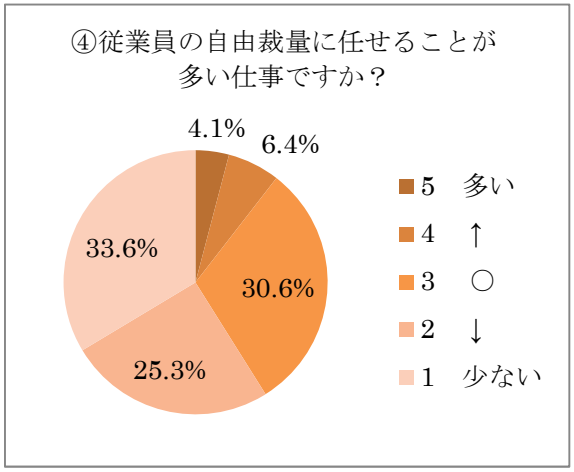
現在の方法と全く異なる新しい方法が最も多く求められる仕事であると回答した事業所は、1.1%でした。

③ 専門性



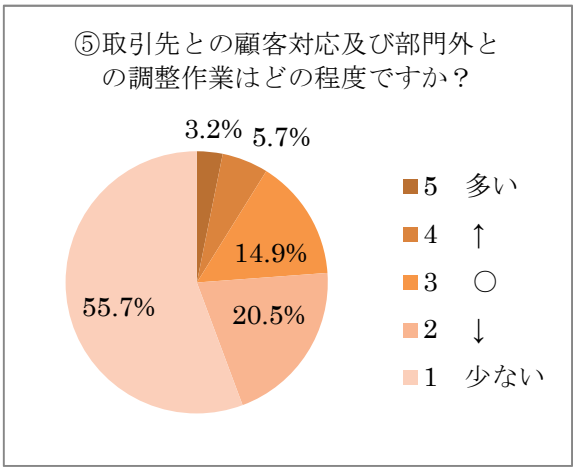
特殊なスキルや技能・資格などが最も必要であると回答した事業所は 17.4%でした。

④裁量性



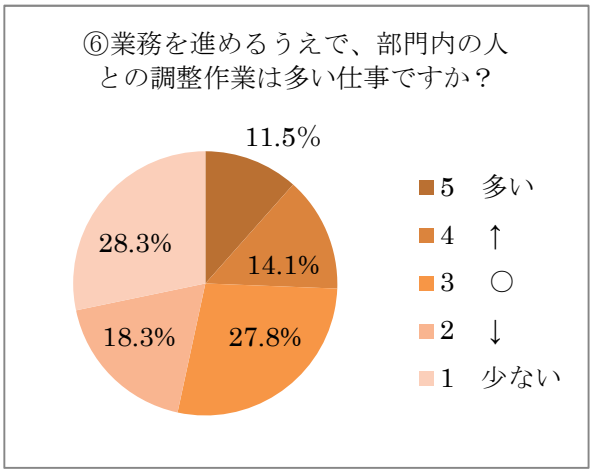
従業員の自由裁量に任せることが最も多い仕事であると回答した事業所は 4.1%でした。

⑤ 対人関係の複雑さ（部門外／社外）



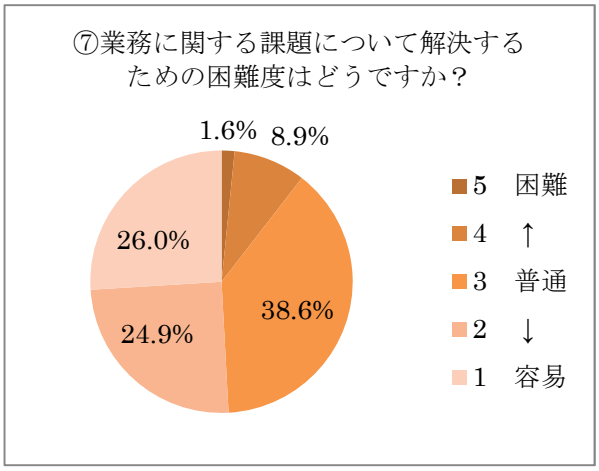
取引先との顧客対応及び部門外との調整が、最も重要な仕事であると回答した事業所は、3.2%でした。

⑥対人関係の複雑さ（部門内）



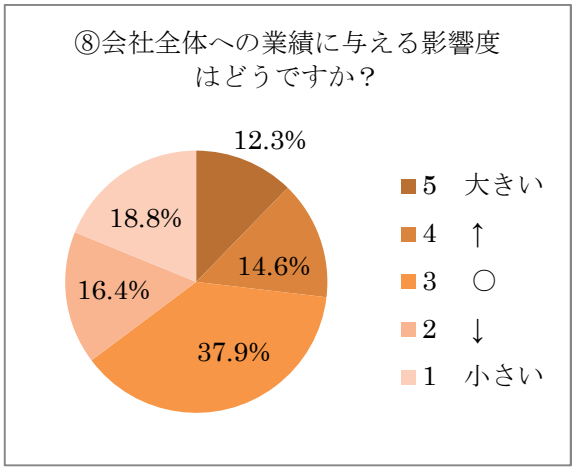
業務を進めるうえで、部門内の人との調整作業が最も多い仕事であると回答した事業所は 11.5%でした。

⑦問題解決の困難度



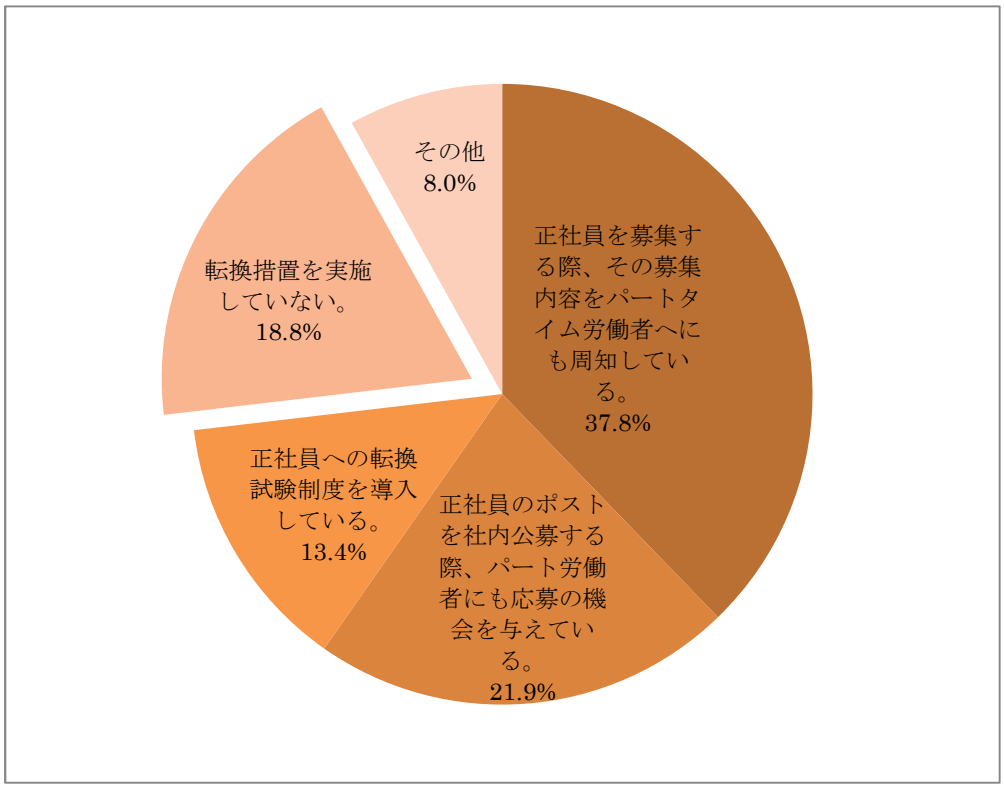
業務に関する課題について解決するための困難度が最も高いと回答した事業所は 1.6%でした。

⑧経営への影響度



会社全体への業績に与える影響度が最も高い仕事であると回答した事業所は、12.3%でした。

【Ｑ５　正社員への転換】



　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ずることが義務となっています。

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。

　①　～④のいずれかを選択して講じなければいけません。

　①の措置を講じている事業所が 37.8%と一番多く、次いで②の措置を講じている事業所が 21.9%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ことが必要です。**

秋田労働局雇用均等室 御中　（FAX０１８－８６２－４３００）

パートタイム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（パートタイム労働者）　□　いる（　　人）□　いない

※　１週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の１週間の所定労働時間に比べて短い労働者

パートタイム労働者が最も多く従事している職種はどれですか。

□販売　□製造　□事務　□営業　□介護　□清掃　□その他（　　）

《Q1 で回答いただいた職種の短時間労働者について Q２～４に回答ください。》

【Q２　パートタイム労働者の業務内容】

□　マニュアルを読み、または口頭で指導があればすぐに（その日の内に）身につく内容

□　マニュアルを読み、または口頭で指導を受け数日間の経験を積んで身につく内容

□　数ヶ月の実務経験を積んで身につく内容

□　実務経験だけでなく、専門的な知識が求められる内容

【Q３　パートタイム労働者のトラブル発生時の対応】

□対応するところまでは求めていない　□パートタイム労働者自身の判断で最後まで対応することを求めている

□上位者の指示を受け、対応することを求めている　□考えたうえで対応するが、上位者のアドバイスが必要

【Q４①～⑧の項目について、各項目の重要度の程度について 1～５の何れかを〇で囲んでください。】

項目	程　度						
①採用や配置転換によって代わりの人材を探すのが難しい仕事ですか？	困難	５	４	３	２	１	容易
②現在の方法と全く異なる新しい方法が求められる仕事ですか？	求められる	５	４	３	２	１	不要
③特殊なスキルや技能、資格などが必要な仕事ですか？	必要	５	４	３	２	１	不要
④従業員の自由裁量に任せることが多い仕事ですか？	多い	５	４	３	２	１	少ない
⑤取引先との顧客対応及び部門外との調整作業はどの程度ですか？	多い	５	４	３	２	１	少ない
⑥業務を進めるうえで、部門内の人との調整作業は多いですか？	多い	５	４	３	２	１	少ない
⑦業務に関する課題について解決するための困難度はどうですか？	困難	５	４	３	２	１	容易
⑧会社全体への業績に与える影響度はどうですか？	大きい	５	４	３	２	１	小さい

【Ｑ５　正社員への転換】

すべてのパートタイム労働者について、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、その募集内容をパートタイム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、パートタイム労働者にも応募の機会を与えている

☐ 正社員への転換試験制度を導入している

☐ その他（　　）

☐ 措置を実施していない

パートタイム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。

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

事業所名　　担当者名

所在地　　電話番号

職務分析・職務評価のポイント

パート社員と正社員の職務の内容を明らかにするためには、そのツールである「職務分析・職務評価」が役立ちます。

職務分析について　　職務の内容を明確にしてみましょう。

【Q2　パートタイム労働者の業務内容】

その業務内容がどのような知識や技能を必要としているか整理し、専門性の水準を明確にし職務評価時の参考にします。

【Q3　パートタイム労働者のトラブル発生時の対応】

トラブル発生時の対応について整理することにより、短時間労働者の責任の程度や役割を明確にし職務評価時の参考にします。

職務評価について　　職務評価とは、社内の職務内容を比較し、その大きさを相対的に測定する手法です。

【Q4　職務の評価項目】

①～⑧の質問は職務評価をする場合の評価項目になっています。

①人材代替性　②革新性③専門性　④裁量性　⑤対人関係の複雑さ（部門外／社外）　⑥対人関係の複雑さ（部門内）⑦問題解決の困難度　⑧経営への影響度

これら8項目により、職務（仕事の大きさ）についてポイント化をしていきます。

職務分析・職務評価を行うことのメリット

① パート社員と正社員の職務が同じか、異なるか明確にできます

② 職務の内容に応じた待遇になっているか、パート社員と正社員で均衡（バランス）が取れているかを確かめることができます

③ パート社員に正社員との職務の異同を分かりやすく説明でき、パート社員の納得性を高めることができます

厚生労働省では、**「パート労働ポータルサイト**（http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/）**」**の運営を行っており、職務評価を簡便に行うことができる「ITツール」をダウンロードすることができます。

パートタイム労働法のポイント

【Q5正社員への転換】

パートタイム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タイム労働者にも周知する②正社員へのポストを社内公募する場合、パートタイム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付けられています。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、パートタイム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になります。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。

・パートタイム労働法　第13条　待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

事業主は、その雇用するパートタイム労働者から求めがあったときは、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

パートタイム労働者から求められたとき、事業主はそのパートタイム労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務付けられており、 説明義務が課せられる具体的な内容は、パートタイム労働法において事業主が措置を講ずることとされている以下の事項（義務及び努力義務事項）です。

労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進する措置

◎ 職務分析・職務評価を実施すると、待遇を決定するに当たり考慮した事項が明確になるので、労働者の納得性も高まります。