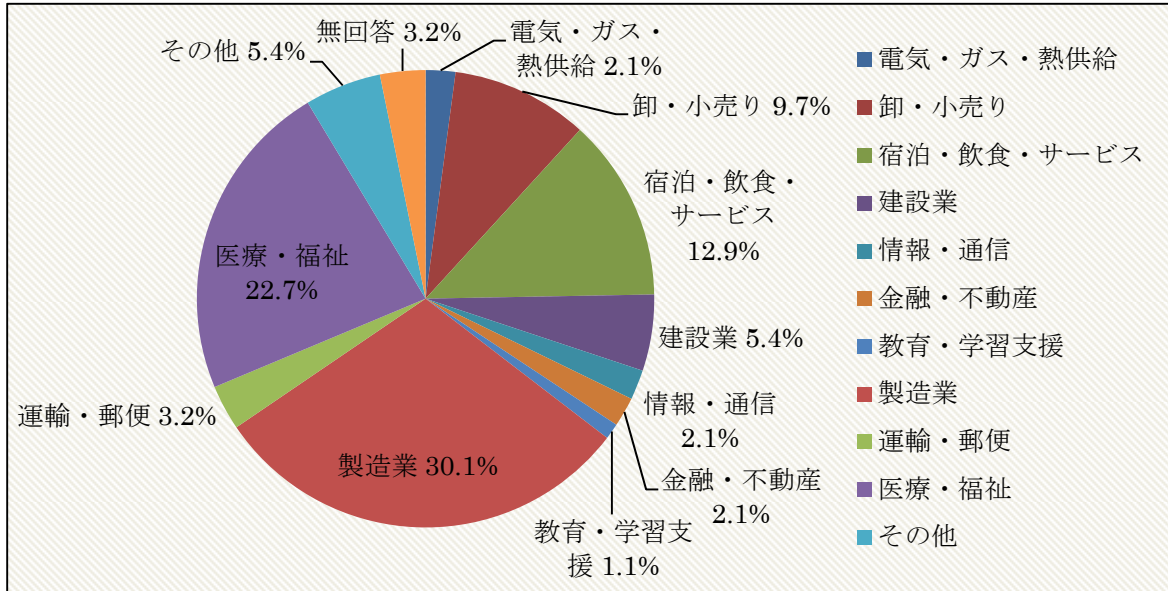


パートタイム労働者の雇用管理に関する自主点検結果（H27.12）

秋田労働局雇用均等室

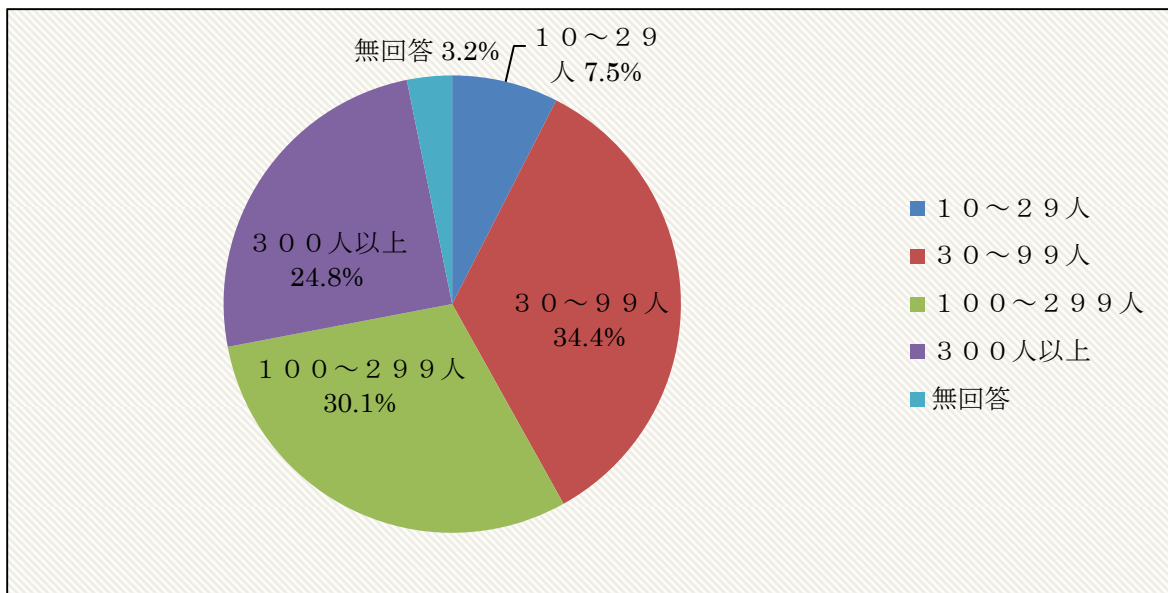
秋田労働局 雇用均等室では、平成27年12月に開催した「女性活躍推進法等セミナー」の際、出席された事業所に対して、「短時間労働者の雇用管理に関する自主点検」のアンケートをお願いいたしました。ご回答いただきました93事業所の状況を取りまとめました。

【ご回答いただいた業種について】



業種に関しては、「製造業」が30.1%と最も多く、次いで、「医療・福祉」が22.7%、「宿泊・飲食・サービス」が12.9%と続いています。

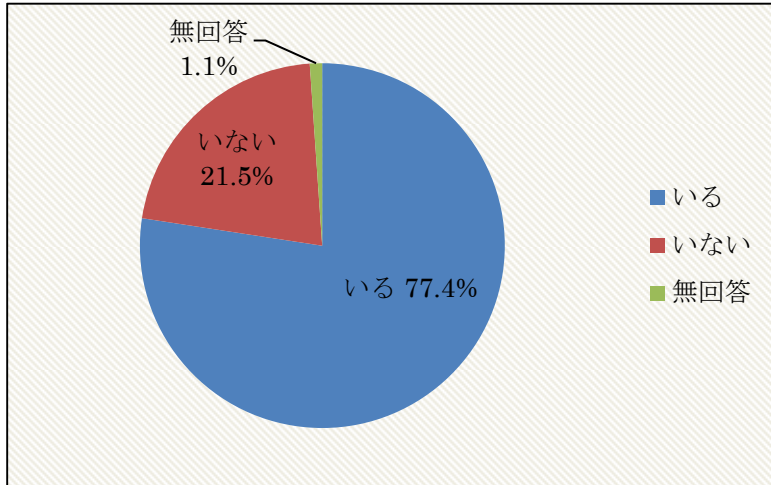
【ご回答いただいた常用労働者数について】



常用労働者数に関しては、「30～99人」の事業所が34.4%と最も多く、次いで「100～299人」が30.1%、「300人以上」が24.8%と続いています。

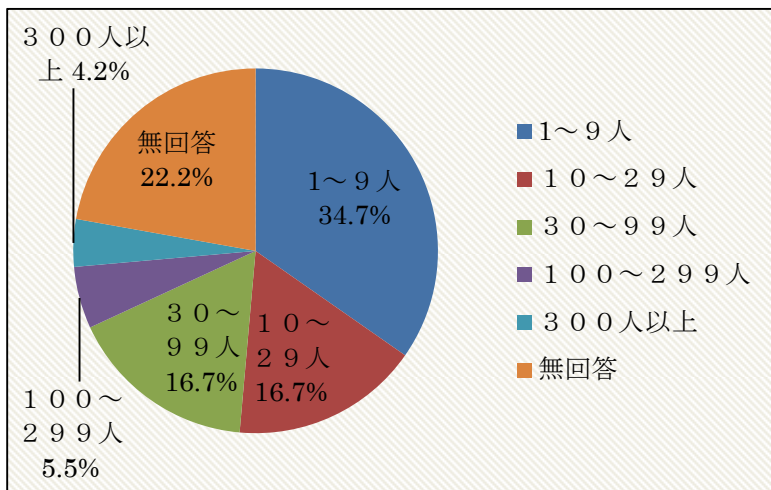
【Q1 非正規労働者の雇用状況について】

(1) パートタイム労働者を雇用している事業所の割合



パートタイム労働者を雇用している事業所の割合は、77.4%であり、やはり、高い割合でパートタイム労働者を雇用している実態が分かります。

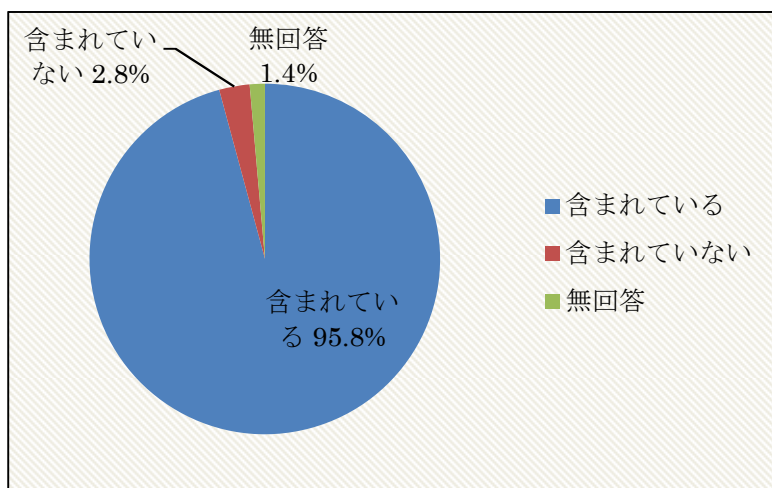
(2) 雇用するパートタイム労働者数



パートタイム労働者に関しては、「1~9人」が34.7%で最も多く、次いで「10~29人」が16.7%で続いており、30人未満の割合が多いことが分かります。

【Q2 労働条件の文書交付について】

(1) 労働条件通知書の明示事項に「昇給の有無」の項目が含まれていますか。

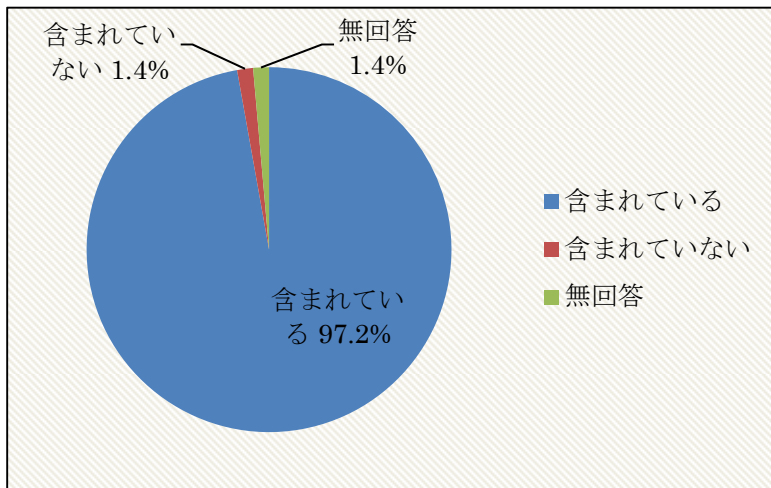


9割を超える事業所が労働条件通知書で「昇給の有無」「賞与の有無」「退職金の有無」を明示していることが分かります。

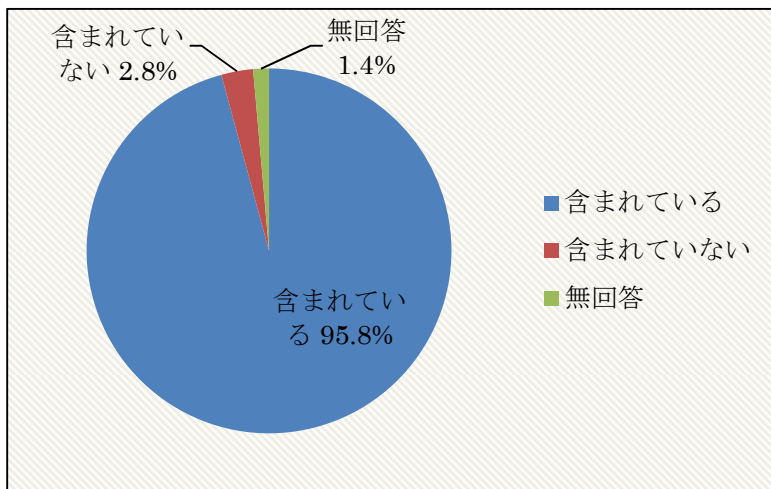
パートタイム労働法により、パートタイム労働者を雇い入れたときは、「昇給の有無」「賞与の有無」「退職金の有無」を文書の交付など(パートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可)により、パートタイム労働者に明示することが義務付けられています。

※「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときのみならず、労働契約の更新時も含みます。

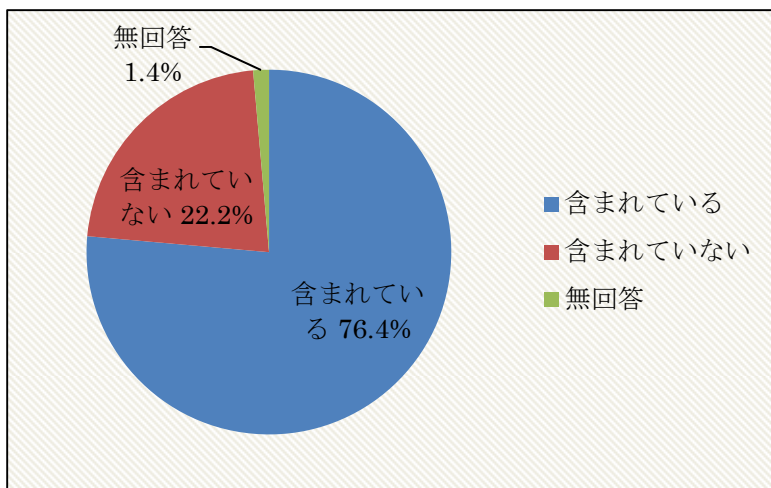
(2) 労働条件通知書の明示事項に「賞与の有無」の項目が含まれていますか。



(3) 労働条件通知書の明示事項に「退職金の有無」の項目が含まれていますか。



(4) 労働条件通知書の明示事項に「相談窓口」の項目が含まれていますか。



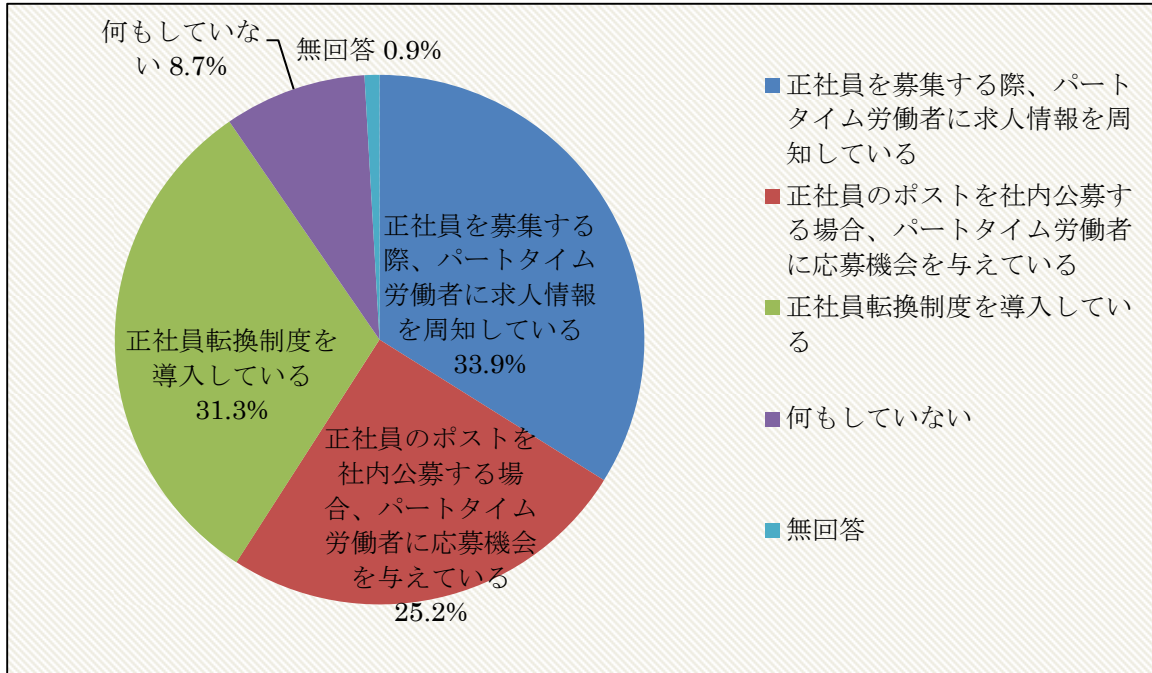
平成 27 年 4 月施行の改正法により、追加となった項目です。

「相談窓口」の項目が含まれていないと回答した事業所が 2 割強あるため、改正法の更なる周知が必要と思われます。

パートタイム労働法により、パートタイム労働者を雇い入れたときは、「相談窓口」を文書の交付などで短時間労働者へ明示することが義務付けられています。また、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するための必要な体制を整備することも義務付けられています。

【Q3 正社員への転換推進措置の内容の説明について】

パートタイム労働者から正社員への転換推進措置を行っていますか。



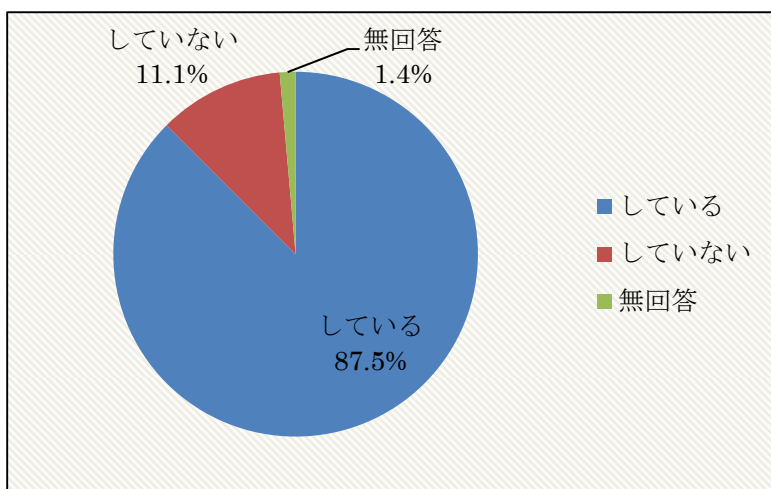
パートタイム労働者から正社員への転換推進措置を行っている割合は、9割程度で、まだ何らかの転換推進措置を行っていない事業所があります。

パートタイム労働法により、正社員への転換を推進するために雇用しているパートタイム労働者に対して以下のいずれかの措置を講じるよう義務付けられています。

- ・ 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
- ・ その他、正社員への転換を推進するための措置

【Q4 雇入れの際、雇用管理の改善措置の内容の説明について】

パートタイム労働者を雇い入れた時（契約更新時も含む）に、講ずる措置内容等（賃金制度の内容、教育訓練、福利厚生施設、正社員転換推進措置等）の説明をしていますか。



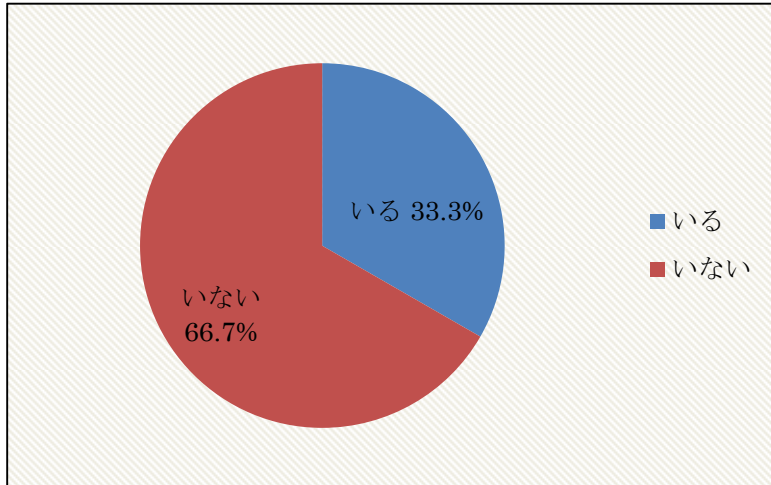
平成27年4月施行の改正法により、新たに義務付けとなった事項です。

説明義務を果たしている割合が9割近くの方、1割では行われてない実態があるため、更なる改正法の周知が必要と思われます。

パートタイム労働法により、パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容、教育訓練、福祉厚生施設、正社員転換推進措置等）を説明することが義務付けられています。

【Q5 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者の差別的取扱いの禁止について】

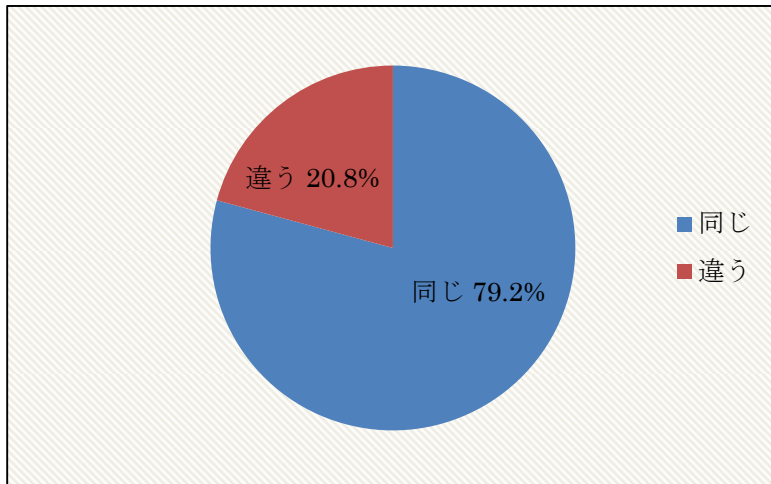
(1) 通常の労働者（正社員等）と同視すべきパートタイム労働者はいますか。



およそ3割の事業所が、通常の労働者（正社員等）と同視すべきパートタイム労働者がいると回答しました。

※通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者とは、職務の内容及び人材活用の仕組みが通常の労働者と同じパートタイム労働者のことです。

(2) 上記(1)の通常の労働者（正社員等）と同視すべきパートタイム労働者は、賃金の決定方法、教育訓練の実施、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他すべての労働条件について、通常の労働者と同じですか。



パートタイム労働法により、通常の労働者（正社員等）と同視すべきパートタイム労働者については、時間当たりの基本給を通常の労働者より低くする等の差別的取扱いをすることが禁止されているため、更なる法の周知が必要と思われます。

短時間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

☆ 業種・常用労働者数について教えてください。

| | | | |
|----|--|--------|---|
| 業種 | | 常用労働者数 | 人 |
|----|--|--------|---|

☆ 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比べて短い労働者

【Q2 労働条件の文書交付】

文書（雇入れ通知書等）の交付により下記の労働条件を明示していますか。

- ・ 労働条件の明示事項に「昇給の有無」の項目が 含まれている 含まれていない
- ・ 労働条件の明示事項に「賞与の有無」の項目が 含まれている 含まれていない
- ・ 労働条件の明示事項に「退職金の有無」の項目が 含まれている 含まれていない
- ・ 労働条件の明示事項に「相談窓口」の項目が 含まれている 含まれていない

→含まれていない場合は、裏面1（1）をご覧ください。

【Q3 正社員への転換推進措置】

下記の正社員への転換推進措置を行っていますか。

- 正社員を募集する際、短時間労働者に求人情報を周知している
- 正社員のポストを社内公募する場合、短時間労働者に応募機会を与えている
- 正社員転換制度を導入している
- 何もしていない

→何もしていない場合は、裏面3をご覧ください。

【Q4 雇入れの際、雇用管理の改善措置の内容の説明】

短時間労働者を雇い入れた時(契約更新時も含む)に、講ずる措置内容等(賃金制度の内容、教育訓練、福利厚生施設、正社員転換推進措置等)の説明をしていますか。

- している
- していない

→していない場合は、裏面1（2）をご覧ください。

【Q5 通常の労働者と同視すべき短時間労働者の差別的取扱いの禁止】

通常の労働者(正社員等)と同視すべき短時間労働者(※)はいますか。

- いない ※職務の内容及び人材活用の仕組みが通常の労働者と同じ短時間労働者
- いる

↳ 賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他すべての労働条件について通常の労働者と同じですか。

- 同じ 違う

→違う場合は、裏面2（2）をご覧ください。

雇用均等室には、パートタイム労働法に関する相談対応を行っている「雇用均等指導員」がおり、個別に事業所を訪問しております。相談は無料です。

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（TEL018-862-6684 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

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

- (1) パートタイム労働者の雇入れ（契約更新を含む）時に労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給、退職手当、賞与の有無並びに相談窓口について、文書の交付等による明示をする必要があります。
- (2) パートタイム労働者の雇入れ（契約更新を含む）時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容、教育訓練、福祉厚生施設、正社員転換推進措置等）の説明をする必要があります。
- (3) パートタイム労働者から求めがあった場合に、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明をする必要があります。
- (4) パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備をする必要があります。

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- (1) 広く全てのパートタイム労働者を対象として、パートタイム労働者の待遇について、通常の労働者（正社員等）の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする「パートタイム労働者の待遇の原則」が定められています。
- (2) 通常の労働者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しています。
※職務の内容及び人材活用の仕組みが通常の労働者と同じパートタイム労働者
- (3) その他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、通常の労働者と均衡のとれた待遇の確保に努める必要があります。

3 正社員への転換の推進

正社員への転換を推進するために、雇用しているパートタイム労働者に対して以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- ・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
- ・その他、正社員への転換を推進するための措置