



千葉労働局発表
平成21年11月27日

千葉労働局雇用均等室

雇用均等室長 安達 秀子

室長補佐 荒井 直子

地方短時間労働指導官 喜多 和子

電話 043-221-2307

FAX 043-221-2308

パートタイム労働法の施行状況について

- 平成21年度上半期 -

1 平成21年度上半期 パートタイム労働法施行状況（添付資料1）

千葉労働局（局長 千葉秀木）雇用均等室では、パートタイム労働法に基づき、相談を受け付けるとともに、法違反企業に対する是正指導を行っているところである。この度、平成21年度上半期のパートタイム労働法の施行状況を取りまとめた。

<ポイント>

「通常の労働者への転換」については8割弱の事業所に対して助言

「労働条件の文書交付等」については5割強の事業所に対して助言

平成21年度上半期は、341事業所を対象に報告徴収を実施し、このうち、何らかの法違反のあった317事業所（93.0%）に対し、のべ688件の助言を行った。

助言の内容としては、「通常の労働者への転換」が263件（77.1%）と最も多い。また、「労働条件の文書交付等」が183件（53.7%）となっている。

2 自主点検の促進等（添付資料2、3）

上記1の結果を基に、千葉県内にパートタイム労働法の内容を徹底するため、チラシ「パートタイム労働者の雇用管理を確認しましょう！」を新たに作成するとともに、事業主向けの自主点検表を初めて作成し、事業主や短時間雇用管理者（パートタイム労働法第15条により、常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに選任するように努めるものとされている。）労使団体等に配布し、パートタイム労働法に基づく雇用管理改善を促す。

<添付資料>

1 平成21年度上半期 パートタイム労働法施行状況

2 自主点検表

3 チラシ「パートタイム労働者の雇用管理を確認しましょう！」

千葉労働局における平成 21 年度上半期 パートタイム労働法の施行状況

千葉労働局雇用均等室における事業所訪問による是正助言

(パートタイム労働法第 16 条に基づく助言等)

「通常の労働者への転換」については 8 割弱の事業所に対して是正を助言。
昇給の有無等に関する「労働条件の文書交付等」については 5 割強の事業所に対し是正を助言。

平成 21 年度上半期に事業所訪問を行った 341 事業所のうち、317 事業所(93.0%)に対して、是正改善のために 688 件の助言を行った。

助言内容としては、「通常の労働者への転換」に係る助言が 38.2%と最も多く、次いで、「短時間雇用管理者の選任」が 29.4%、「労働条件の文書交付等」に係る助言が 26.6%となっている。

訪問事業所に対する事項別の助言率をみると、「通常の労働者への転換」について 341 事業所中 263 件で 77.1%、昇給の有無等に関する「労働条件の文書交付等」については 341 事業所中 183 件で 53.7%と高くなっている。

事 項	助言件数 (件・%)		事項別助言率 (%)
	件数	率 (%)	
6 条第 1 項 (労働条件の文書交付等)	183	26.6	53.7
6 条第 2 項 (労働条件の文書交付等)	13	1.9	3.8
7 条 (就業規則の作成手続)	0	-	-
8 条 (差別的取扱いの禁止)	0	-	-
9 条第 1 項 (賃金)	20	2.9	5.9
9 条第 2 項 (賃金)	1	0.1	0.3
10 条 (教育訓練)	0	-	-
11 条 (福利厚生施設)	0	-	-
12 条 (通常の労働者への転換)	263	38.2	77.1
13 条 (待遇に関する説明)	0	-	-
15 条 (短時間雇用管理者の選任)	202	29.4	59.2
指 針	6	0.9	1.8
合 計	688	100.0	

事項別助言率・・・対象事業所 341 事業所のうち、各事項ごとに助言を行った事業所の割合

パートタイム労働者の雇用管理改善のための自主点検表

この自主点検表は、各事業所における現状を自ら点検し、その把握した問題点について自主的な改善を図るためのものです。貴事業所の状況を点検してみましょう。

点 検 項 目	点検欄 or x
1 パートタイム労働者を雇い入れた際、契約期間中の「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を書面に記載し、パートタイム労働者に渡している。	
2 パートタイム労働者の賃金は、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決定している。 (最低賃金や世間相場に基づき一律に決定している場合はx)	
3 職務の遂行に必要な能力付与のための教育訓練は、パートタイム労働者にも行っている。	
4 正社員が利用している福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)についてはパートタイム労働者も利用できる。	
5 パートタイム労働者から待遇の決定について説明を求められたときは、待遇を決定するに当たって考慮した事項(賃金の決定方法、労働条件の文書交付等)を説明している。	
6 次のいずれにも該当するパートタイム労働者については、正社員と同様の待遇(賃金、教育訓練の実施をはじめ、すべてにおいて同様の待遇)としている。 ア 正社員と職務の内容が同じ イ 人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて正社員と同じ ウ 契約期間が実質的に無期契約である	
7 パートタイム労働者から正社員への転換を推進するため、以下のいずれかの措置を講じている。 正社員を募集する場合、募集内容を既に雇っている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、既に雇っているパートタイム労働者にも応募の機会を与えている。 正社員転換制度がある。 その他(正社員として必要な能力付与のための教育訓練等)	
8 その他、労働基準法等に基づく取扱い パートタイム労働者に対しても、年次有給休暇を付与している。 パートタイム労働者の賃金は、最低賃金以上である。	

xがついた項目については、裏面をご参照の上、法に沿った改善等をお願いします。

パートタイム労働者の雇用管理改善を進めるお手伝いをするため、千葉労働局に「**均衡待遇・正社員化推進プランナー**」を配置しています。電話での相談のほか、事業所訪問によるアドバイスも行っていますので、ぜひご連絡ください。

解説

1 パートタイム労働法に基づく労働条件の明示

パートタイム労働者を雇い入れた時には、契約期間中の昇給、退職手当、賞与の有無を文書の交付等により明示しなければなりません（パートタイム労働法第6条）。違反の場合はパートタイム労働者1人につき10万円以下の過料の対象になります。

2 パートタイム労働者の賃金の決定

- 1) パートタイム労働者の賃金を、パートタイム労働者だからという理由で一律に決定するのではなく、正社員との均衡を考慮し、職務の内容や能力のレベルに応じて段階的に設定するなど、働きや貢献に応じて決定するよう努めてください（パートタイム労働法第9条第1項）。
- 2) 正社員と職務の内容が同じであり、人材活用の仕組みや運用などが正社員と一定期間同じ場合は、その期間について正社員と同じ賃金表を適用したり、同じ評価基準を適用するなどにより、賃金を正社員と同一の方法で決定するよう努めてください（パートタイム労働法第9条第2項）。

3 パートタイム労働者の教育訓練

パートタイム労働者と正社員の職務の内容が同じ場合で、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身につけるために正社員に実施している教育訓練については、パートタイム労働者が既に必要な能力を身につけている場合を除き、そのパートタイム労働者に対しても正社員と同様に実施しなければなりません（パートタイム労働法第10条）。なお、教育訓練の実施に当たっては、パートタイム労働者の勤務時間帯などに考慮して実施してください。

4 福利厚生施設の利用

福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室について正社員が利用している場合は、パートタイム労働者にも利用の機会を与えるよう配慮しなければなりません。（パートタイム労働法第11条）。

5 パートタイム労働者の待遇の決定についての説明

パートタイム労働者から説明を求められた場合には、事業主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りません（パートタイム労働法第13条）。

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ための措置

なお、説明を求めたことを理由として、パートタイム労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（パートタイム労働指針）。

6 正社員と就業実態が同じパートタイム労働者の待遇

6のア～ウの3要件を満たすパートタイム労働者は、正社員と就業の実態が同じと判断され、賃金の決定をはじめ教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他のすべての待遇について、パートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されています（パートタイム労働法第8条）。所定労働時間が短いことに基づく合理的な差異や、勤務成績を評価して生じる待遇の差異については許容されますが、所定労働時間の長短に関係なく支給されている通勤手当や家族手当、慶弔見舞金や、教育訓練の実施については、時間比例の待遇とすることに合理性がないため、通常の労働者と同様の取扱いをしなければなりません。

7 正社員への転換を推進するための措置

パートタイム労働者から正社員へ転換するチャンスをととのえることが事業主に義務付けられています（パートタイム労働法第12条）。正社員を募集する場合の募集情報の周知、正社員の社内公募の際の応募機会の付与、正社員転換のための試験制度の整備、その他（正社員として必要な能力を取得するための教育訓練の機会を確保するための必要な援助を行うことなど）が措置として考えられ、事業主はいずれかの措置を講じなければなりません。また、パートタイム労働者に対しては、その事業所において講じられている正社員への転換を推進するための措置が周知されていなければなりません。

8 その他、労働基準法等に基づく取扱い

年次有給休暇

パートタイム労働者に対しても、労働基準法の規定に基づき年次有給休暇を与えなければなりません（労働基準法第39条）。

最低賃金

パートタイム労働者に対しても、最低賃金法に基づき定められた地域別・産業別の最低賃金が適用になります。

パートタイム労働者の雇用管理を確認しましょう！

千葉労働局雇用均等室

改正パートタイム労働法（以下、「パート労働法」という。）が施行されて1年半が経過しました。平成21年度上半期の法施行状況を取りまとめたところ、第6条「労働条件の文書交付等」については53.7%、第12条「通常の労働者への転換」については77.1%の事業所において、是正改善が必要でした。

皆様の会社の短時間労働者の労働条件通知書等について、再チェックをしてください。

労働条件の文書交付等（パート労働法第6条第1項）

事業主は、パートタイム労働者を雇入れたときは、速やかに「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を文書の交付等により明示しなければなりません。

平成20年4月1日以降、新たに雇入れたパートタイム労働者と契約更新したパートタイム労働者に対し、上記3つの事項の「有無」を文書の交付等により明示しなければなりません。

（是正が必要な例）

× 昇給等3つの事項又はいずれかの事項を明示していない。

× 「賃金改定あり」、「時給の変更あり」

* 改定や変更では、降給も含み得ると考えられるため、是正が必要です。

× 「契約更新時に昇給あり」

* 契約期間中の昇給の有無の明示が必要です。

× 3つの事項は就業規則に書かれているが、パートタイム労働者には渡していない。

（是正例）

昇給・退職手当・賞与の有無、すべてについて労働条件通知書等に記載する。

「賃金改定（引き上げ）あり」
「時給の変更（引き上げ）あり」

「昇給：なし（ただし、契約更新時に昇給あり）」

3つの事項が書かれた就業規則をパートタイム労働者に交付する。
（又は）3つの事項が明示された労働条件通知書を交付する。

通常の労働者への転換（パート労働法第12条第1項）

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム労働者について次のいずれかの措置を講じなければなりません。

通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する
通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募の機会を与える

パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する等

上記の措置は、すべてのパートタイム労働者に機会が与えられなければなりません。

上記、のように、募集の機会が生じたとき初めて措置を講じることとなるものについても、当該措置を講じる予定であることをあらかじめ周知することが求められます。

（是正が必要な例）

× 特定の人にだけ正社員への転換を促している。

× 正社員転換制度があるが、50歳等の年齢制限を設けている。

（是正例）

求人票や求人チラシ等をすべてのパートタイム労働者が見ることができる掲示板に掲示する等、上記の措置を講じる。

すべてのパートタイム労働者が対象となるよう年齢要件をはずす。

改正パートタイム労働法の概要

千葉労働局雇用均等室

平成20年4月1日から、パートタイム労働者がその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ことを目的とした、改正パートタイム労働法が施行されています。

主なポイント

1 雇い入れの際は、労働条件を文書などで明示してください

労働基準法により労働条件の明示が文書の交付によって義務付けられている事項に加え、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を文書の交付等により明示しなければなりません。違反した場合は、過料（10万円）に処せられます。

2 雇い入れ後、待遇の決定にあたって考慮した事項を説明してください

雇い入れ後、パートタイム労働者から求められたとき、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づけられています。

<説明義務がある事項>

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ための措置

3 パートタイム労働者の待遇はその働き方や貢献に応じて決定してください

(1) 通常の労働者と「職務の内容」、「人材活用の仕組みや運用など」が同じで、「契約期間」が実質的に無期契約であるパートタイム労働者については、すべての待遇を差別的に取り扱うことが禁止されています。

(2) (1)以外のパートタイム労働者の賃金、教育訓練、福利厚生は・・・

【賃金（基本給、賞与、役付手当等）】

「パートは一律 円」という決め方ではなく、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して賃金を決定することが努力義務となっています。

通常の労働者と比較して、パートタイム労働者の職務の内容と、一定期間の人材活用の仕組みや運用などが同じ場合は、その期間について、賃金を通常の労働者と同一の方法で決定することが努力義務となっています。

【教育訓練】

職務の遂行に必要な能力を身につけるために通常の労働者に実施している教育訓練は、職務の内容が同じパートタイム労働者にも実施することが義務づけられています。

以外のキャリアアップ訓練等については、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等に応じて実施することが努力義務となっています。

【福利厚生（「給食施設」、「休憩室」、「更衣室」）】

パートタイム労働者に利用の機会を提供するよう配慮する義務があります。

4 パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえてください

事業主は、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じなければなりません。

短時間雇用管理者は選任していますか？

パートタイム労働者を常時10人以上雇用する事業所は、パートタイム労働指針に定める事項その他雇用管理の改善に関する事項を管理する「短時間雇用管理者」を選任しましょう。

詳しい資料をお送りします！

資料のご希望、ご質問は 千葉労働局雇用均等室 043-221-2307 へ