



千葉労働局発表
平成21年6月30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

パートタイム労働に関する4労働局合同特別相談週間を実施

パートタイム労働者からの相談増加 ！

1 パートタイム労働に関する4労働局合同特別相談週間

千葉労働局(局長 千葉秀木)では、埼玉、東京、神奈川の各労働局と連携し、「パートタイム労働に関する合同特別相談週間」を下記のとおり実施します(資料1参照)。

平成20年4月1日に改正パートタイム労働法が施行され、1年が経過し、企業においては改正法の内容は着実に浸透してきているものの、依然として雇用管理上の問題が見受けられるところです(資料2参照)。

合同特別相談週間においては、パートタイム労働者の勤務地や居住地にかかわらず、最寄りの労働局にご相談いただくことができるとし、企業の経済活動の関連が深い4労働局が連携して対応することにより、パートタイム労働者の雇用管理の改善や労使間の紛争の迅速・適正な解決を図ることとしています。

【日時】平成21年7月6日(月)～10日(金) 8:30～17:15

【対象】事業主、労働者、その他

【実施方法】電話・来局による相談に対応します。

来局の場合は、できれば事前に電話予約をお願いします。

【実施場所】(資料1裏面 案内図参照)

千葉労働局雇用均等室

千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎3階

(電話)043-221-2307

埼玉労働局雇用均等室

さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階

(電話)048-600-6210

東京労働局雇用均等室

千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階

(電話)03-3512-1611

神奈川労働局雇用均等室

横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階

(電話)045-211-7380

2 平成20年度 改正パートタイム労働法施行状況

千葉労働局雇用均等室では、平成20年4月1日に施行された改正パートタイム労働法施行後1年間の相談等の状況を取りまとめました(資料2参照)。

労働者からの相談が39件(平成19年度)から122件に大幅増加!

平成20年度の相談件数は399件で、法改正前年度の平成19年度(398件)とほぼ同数であった。これを相談者の属性別にみると、短時間労働者が122件(平成19年度39件)、事業主が213件(同321件)、その他が64件(同38件)で、短時間労働者からの相談が大幅に増加している。

短時間労働者からの相談を内容別にみると、「労働条件の文書交付等」と「差別的取扱いの禁止」がともに13.1%と最も多く、次いで、「待遇に関する説明」が10.7%となっている。

事業主からの相談は、「通常の労働者への転換」が15.5%と最も多く、次いで「労働条件の文書交付等」が15.0%となっている。

約9割の事業所に対して助言

平成20年度は、169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150事業所(88.8%)に対し、263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46.0%、「労働条件の文書交付等」が31.2%となっている。

雇用均等室では、1の4労働局合同特別相談週間を実施し、労働者、事業主からの相談に応じるとともに、法違反の是正に向け助言等を行うこととしています。

<添付資料>

- 1 チラシ「パートタイム労働に関する相談を受け付けます」
- 2 平成20年度 改正パートタイム労働法施行状況
- 3 千葉県におけるパートタイム労働者の現状
- 4 チラシ「改正パートタイム労働法の概要」

埼玉・千葉・東京・神奈川労働局合同特別相談週間

パートタイム労働に関する 相談を受け付けます

我が社のパートの待遇をどうすればよいのか？
正社員への転換については、どのように対応すればよいのか？
労働条件通知書が交付されない！
正社員と同じ仕事をしているのに待遇が違う！

等々、パートタイム労働に関する相談を受け付けます。
勤務地や居住地にかかわらず、お近くの労働局にお気軽にご相談ください。
南関東の4労働局が連携して相談解決に当たります。

日時 平成21年7月6日(月)～10日(金) 8:30～17:15

対象 パートタイム労働者
パートタイム労働者を雇用している事業主等

受付場所 埼玉労働局雇用均等室
さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
TEL 048-600-6210

千葉労働局雇用均等室
千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎3階
TEL 043-221-2307

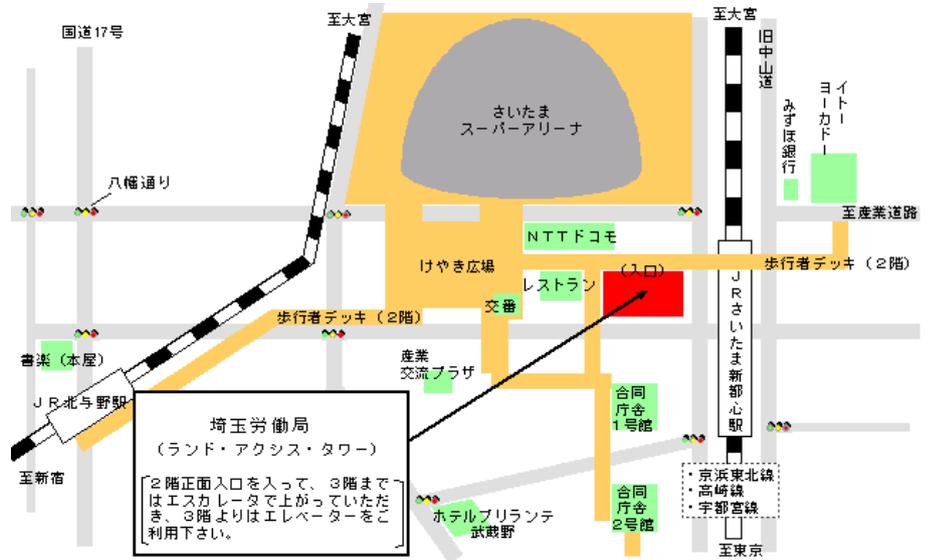
東京労働局雇用均等室
千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
TEL 03-3512-1611

神奈川労働局雇用均等室
横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階
TEL 045-211-7380

相談方法 電話・来局相談
電話の場合は、ご希望の労働局に電話をしてください。
来局の場合は、ご希望の労働局に、できれば事前に電話予約をお願いします。

埼玉労働局 案内図

JRさいたま新都心駅西口を出て最初のビル
(進行方向左側)
JR北与野駅より徒歩6分



千葉労働局 案内図

電車

JR千葉駅東口、千葉都市モノレール千葉駅、京成千葉駅から徒歩20分
京成千葉中央駅から徒歩7分
JR本千葉駅から徒歩10分

バス

JR千葉駅東口バス 番のりば乗車、「中央3丁目」下車(2つめのバス停)
JR千葉駅東口バス 番のりば乗車、「中央4丁目」下車(2つめのバス停)



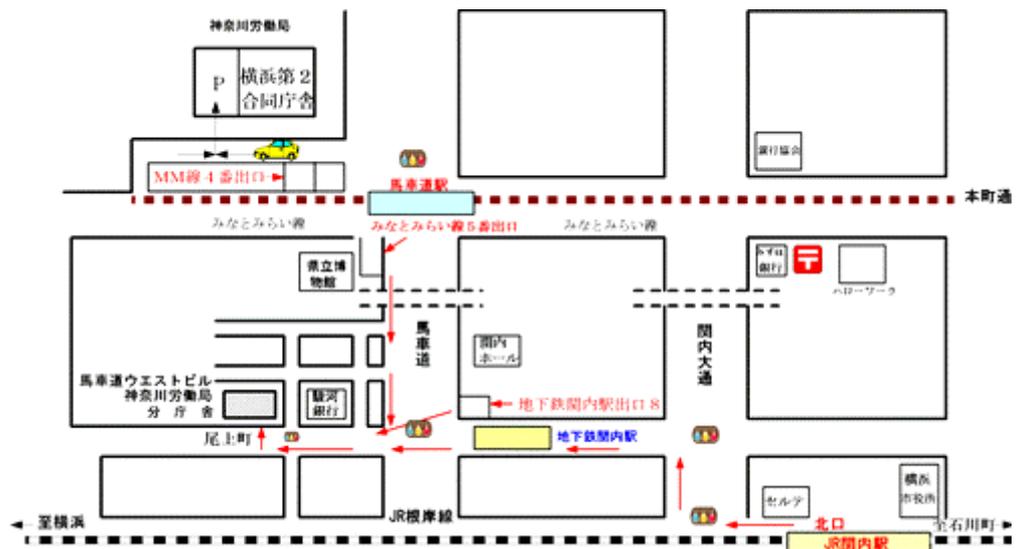
東京労働局 案内図

地下鉄九段下駅6番出口より徒歩5分
地下鉄東西線竹橋駅1b出口より徒歩8分



神奈川労働局 案内図

みなとみらい線馬車道駅下車4番出口をでてすぐ左側



平成 20 年度 改正パートタイム労働法施行状況

1 相談件数

件 (%)

相談内容	相談者 計	計		
		短時間 労働者	事業主	その他
6 条 (労働条件の文書交付等)	50 (12.5)	16 (13.1)	32 (15.0)	2 (3.1)
7 条 (就業規則の作成手続)	1 (0.3)	0 (0.0)	1 (0.5)	0 (0.0)
8 条 (差別的取扱いの禁止)	54 (13.5)	16 (13.1)	27 (12.7)	11 (17.2)
9 条 (賃金)	36 (9.0)	10 (8.2)	21 (9.9)	5 (7.8)
10 条 (教育訓練)	10 (2.5)	0 (0.0)	8 (3.8)	2 (3.1)
11 条 (福利厚生施設)	12 (3.0)	0 (0.0)	9 (4.2)	3 (4.7)
12 条 (通常の労働者への転換)	53 (13.3)	7 (5.7)	33 (15.5)	13 (20.3)
13 条 (待遇に関する説明)	23 (5.8)	13 (10.7)	8 (3.8)	2 (3.1)
14 条 (指針関係)	38 (9.5)	9 (7.4)	19 (8.9)	10 (15.6)
15 条 (短時間雇用管理者)	9 (2.3)	0 (0.0)	9 (4.2)	0 (0.0)
その他	113 (28.3)	51 (41.8)	46 (21.6)	16 (25.0)
合 計	399 (100.0)	122 (100.0)	213 (100.0)	64 (100.0)
相談者属性別割合	(100.0)	(30.6)	(53.4)	(16.0)
平成 19 年度相談件数計	398 (100.0)	39 (9.8)	321 (80.7)	38 (9.5)

2 助言件数

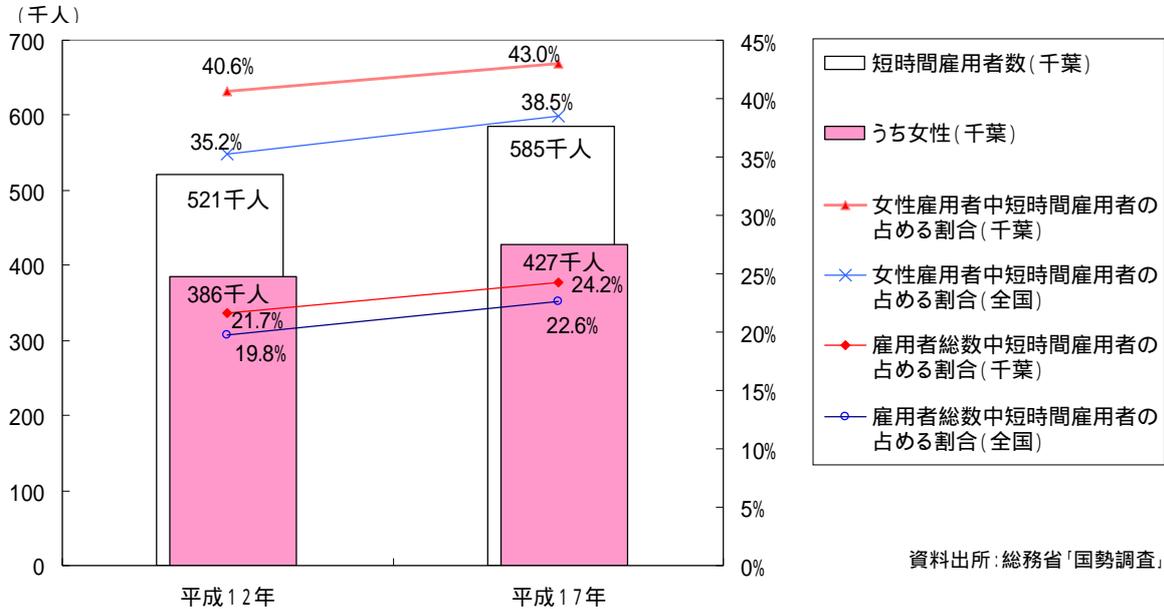
件 (%)

事 項	助言件数	
6 条第 1 項 (労働条件の文書交付等)	82	(31.2)
8 条 (差別的取扱いの禁止)		
9 条 (賃金)	7	(2.7)
10 条 (教育訓練)		
11 条 (福利厚生施設)	1	(0.4)
12 条 (通常の労働者への転換)	121	(46.0)
13 条 (待遇に関する説明)		
15 条 (短時間雇用管理者の選任)	51	(19.4)
指針関係	1	(0.4)
合 計	263	(100.0)

千葉県におけるパートタイム労働者の現状

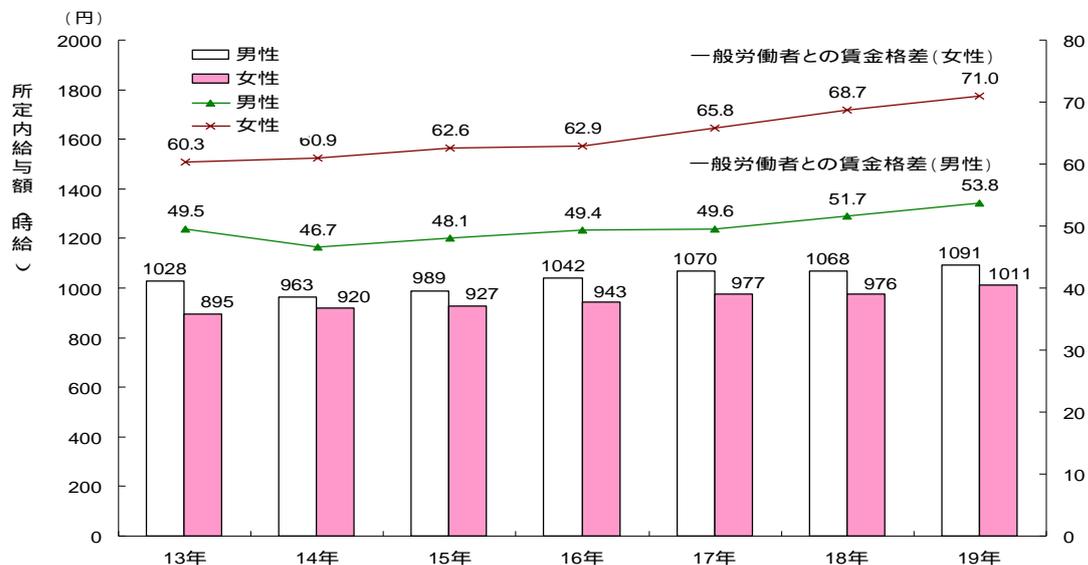
短時間雇用者(週間就業時間35時間未満)数および構成比の推移

千葉県の短時間雇用者は、584,823人で、雇用者全体の24.2%を占めています。そのうち女性は427,268人で、女性雇用者全体の43.0%を占めています。



パートタイム労働者の賃金(所定内給与額)の推移

千葉県におけるパートタイム労働者と一般労働者の賃金格差については、男女別の一般労働者の1時間当たりの賃金をそれぞれ100とすると、男性パートタイム労働者は53.8、女性パートタイム労働者は71.0となっています。



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

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

確認しましょう！短時間労働者の労働条件

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年が経過しました。

当室が、平成20年度の法施行状況を取りまとめたところ、「労働条件の文書交付等」については48.5%、「通常の労働者への転換の推進」については71.6%の事業所において、是正改善が必要でした。

皆さまの会社の短時間労働者に係る雇用管理について、再チェックをお願いします。



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。

パートタイム労働者を雇入れる際に交付する「労働条件通知書」等に、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」の記載がないケースが多く見られます。パート労働法第6条第1項に違反した場合は、パートタイム労働者1人の違反につき10万円以下の過料に処せられることもあります。労働条件通知書等に記載されているか、再度のチェックをお願いします。

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する必要があります。

3つの事項が、就業規則の交付により明らかになる場合は、その措置でも差し支えありませんが、「就業規則の定めによる」と記載するだけで、就業規則が交付されていない場合は、文書交付により明示したことにはなりません。

「賃金改定あり」では、昇給の有無が明らかではありません。法では、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を明示するよう定めていることにご留意ください。

適切な表記の例：「昇給 有（成績により昇給しない場合あり）」

「慰労金（賞与）有（業績により不支給の場合あり）」



通常の労働者への転換の推進（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。通常の労働者への転換推進措置は、制度として行うことが求められており、制度化され公正な運用が確保されていること、パートタイム労働者が措置を認識することができる必要があります。

次のような場合は、法で定める義務を履行したものとは言えず、パート労働法違反となります。

- × 事業主が正社員になって欲しいと思うパートタイム労働者だけを対象として正社員への転換を促す。
- × パートタイム労働者が自ら正社員への転換希望を申し出たときは転換させるが、希望すれば正社員に転換できることは、社内で周知されていない。
- × 正社員を募集していることをパートタイム労働者には周知したが、詳しい募集の条件などはハローワークで求人票を確認するように言う。
- × 募集条件を満たすパートタイム労働者がいない等の合理的な理由がないにもかかわらず、一定の正社員の求人情報をパートタイム労働者に周知しない。

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。