

担 当	茨城労働局雇用均等室長 布川 裕子 茨城労働局雇用均等室 地方短時間労働指導官
	渡邊 朋子 電話：029-224-6288

## 平成 22 年度 パートタイム労働法の施行状況等について

### —改正法施行後 3 年間の状況と今年度の取組について—

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号。以下「パートタイム労働法」といいます。）は、平成 19 年に改正され、平成 20 年 4 月 1 日より施行されています。

施行後 3 年間の管内の状況を踏まえた今年度の取組についてとりまとめました。

### — 概 要 —

#### 1. 平成 22 年度のパートタイム労働法の施行状況について

平成 22 年度のパートタイム労働法の施行状況を取りまとめました。

##### 【法施行状況のポイント】

- ・相談件数は、102 件であり、事業主からの相談が最多となっています。
- ・相談内容のうち、「短時間雇用管理者の選任」及び「その他」を除いて、最も多いものは「通常の労働者への転換推進措置」に関するものであり、次いで「労働条件の文書交付等」「賃金の均衡待遇」に関するものが多くなっています。
- ・雇用均等室による是正指導件数は 400 件であり、「通常の労働者への転換推進措置」に関するものが多くなっています。

#### 2. 短時間労働者等への法及び相談窓口の周知

現下の厳しい雇用情勢により、短時間労働者等の雇用管理の悪化が懸念されつつも、相談件数としては増加が見られないところです。

そこで、短時間で働いている、もしくはこれから短時間で働きたい労働者に対し、広く法や制度及び相談窓口を周知し、気軽に相談できる環境を整えるため、広報資料を作成しました（資料 1）。

#### 3. 均衡待遇・正社員化推進奨励金の創設

平成 23 年度より、中小企業雇用安定化奨励金（支給機関：労働局職業安定部）及び短時間労働者均衡待遇推進等助成金（支給機関：財団法人 21 世紀職業財団）が整理・統合され、新たな奨励金として「均衡待遇・正社員化推進奨励金」（支給機関：労働局雇用均等室）が創設されました。

# 1. 平成 22 年度 法の施行状況について

## (1) 茨城労働局雇用均等室への相談

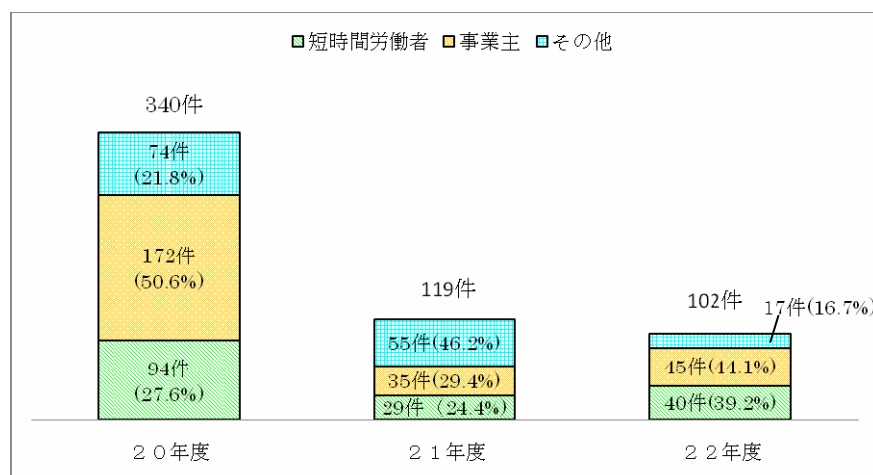
- ◆ 平成 22 年度のパートタイム労働に関する相談件数は、102 件であり、その内訳は、事業主からの相談が、45 件（44.1%）、短時間労働者からの相談が 40 件（39.2%）を占めている。（表 1、図 1）
- ◆ 相談内容のうち、「短時間雇用管理者の選任」及び「その他（年休、解雇、社会保険等）」を除いて、最も多いものは「通常の労働者への転換促進措置」に関するもので 16 件（15.7%）。次いで、「労働条件の文書交付等」が 7 件（6.9%）、「賃金の均衡待遇」が 6 件（5.9%）となっている。
- ◆ 昨年度の管内の相談状況を全国と比較すると、「その他」「短時間雇用管理者の選任」の相談割合が高く、「労働条件の文書交付等」「指針」に関する割合が低くなっている。

表 1 相談者別相談内容の内訳 (単位：件)

	短時間労働者	事業主	その他	管内		全国	
				合計	割合	合計	割合
6 条（労働条件の文書交付等）	4	2	1	7	6.9%	809	12.8%
7 条（就業規則の作成手続）	0	0	0	0	0.0%	182	2.9%
8 条（差別的取扱いの禁止）	2	0	0	2	2.0%	406	6.4%
9 条（賃金の均衡待遇）	3	1	2	6	5.9%	404	6.4%
10 条（教育訓練）	0	0	0	0	0.0%	143	2.3%
11 条（福利厚生施設）	1	0	0	1	1.0%	134	2.1%
12 条（通常の労働者への転換）	5	8	3	16	15.7%	937	14.9%
13 条（待遇に関する説明）	3	0	2	5	4.9%	367	5.8%
14 条（指針）	1	1	1	3	2.9%	476	7.5%
15 条（短時間雇用管理者の選任）	0	17	0	17	16.7%	210	3.3%
その他（年休、解雇、社会保険等）	21	16	8	45	44.1%	2,239	35.5%
合計	40	45	17	102	100.0%	6,307	100.0%

注) 第 14 条（指針関係）とは、法定措置を講ずるに当たっての留意事項等を明らかにするために定めた指針に関することを指す。

図 1 管内の相談件数の推移と傾向



注) その他とは、労働者の家族やフルタイム勤務の非正規労働者等を指す。

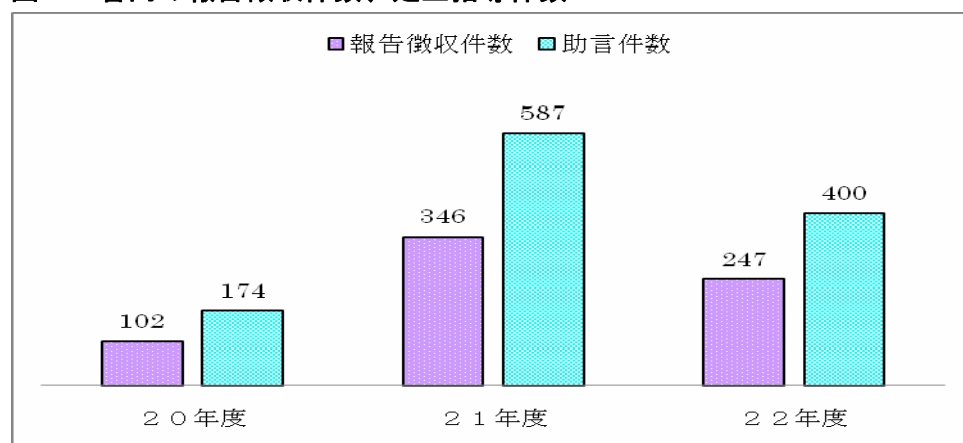
## (2) 茨城労働局雇用均等室における指導（法第16条）

- ◆ 平成22年度は、247事業所に対し報告徴収を実施し、このうち何らかの法違反が確認された204事業所に対し、400件の是正指導を行った（表2、図2）
- ◆ 是正指導の内容としては、「通常の労働者への転換推進措置」に関するものが183件（45.8%）、「労働条件の文書交付等」に関するものが99件（24.8%）となっている。
- ◆ 管内の指導状況を全国と比較すると、「通常の労働者への転換推進措置」に関する是正指導の割合が高く、法に沿った措置の実施を一層促進していく必要がある。

表2 是正指導件数

	管内		全国	
	合計	割合	合計	割合
6条（労働条件の文書交付等）	99	24.8%	6,133	23.5%
7条（就業規則の作成手続）	9	2.3%	2,963	11.4%
8条（差別的取扱いの禁止）	0	0.0%	3	0.0%
9条（賃金の均衡待遇）	9	2.3%	1,323	5.1%
10条（教育訓練）	0	0.0%	300	1.1%
11条（福利厚生施設）	0	0.0%	3	0.0%
12条（通常の労働者への転換）	183	45.8%	7,193	27.6%
13条（待遇に関する説明）	1	0.3%	1	0.0%
15条（短時間雇用管理者）	98	24.5%	5,094	19.5%
その他（指針等）	1	0.3%	3,078	11.8%
合計	400	100.0%	26,091	100.0%

図2 管内の報告徴収件数、是正指導件数



注1：報告徴収とは、事業所への現地実情調査等を行うことのほか、法の施行に関し必要な事項につき事業主から報告を求めることをいう。

注2：平成21年2月より、都道府県労働局雇用均等室に配置されている「均衡待遇・正社員化推進プランナー」が増員されている。

## (3) 都道府県労働局長による紛争解決の援助（法第21条）

平成22年度は、都道府県労働局長による紛争解決援助制度の申立はありませんでした。

## 2. 短時間労働者等への法及び相談窓口の周知

管内において、パートタイム労働法の改正初年度である平成 20 年度における短時間労働者からの相談件数は 94 件でしたが、平成 21 年度は 29 件、平成 22 年度は 40 件と、現下の厳しい雇用情勢により、短時間労働者等の雇用管理の悪化が懸念されつつも、相談件数としては、目立った増加は見られないところです。(図 1)

しかしながら、相談内容から、パートタイムで働く方の中には、パートタイム労働法の内容や労働関係法令を知らない、労働基準法等は知っているが、パートタイム労働者には適用がないのではないかと、自分の待遇に疑問を持っているが法律上問題が生じているものなのか分からない、といった状況がうかがわれます。

そこで、短時間で働いている、もしくはこれから短時間で働きたい労働者に対し、良好な雇用関係の継続、トラブル防止のためにもパートタイム労働者に適用される法律や制度を知っておくことが重要であることから、パートタイム労働法や制度、相談窓口について気軽に相談できる環境を整えるため、広報資料を作成しました(資料 1)。

近日中に関係機関・関係団体に対し、広報への協力依頼を行う予定です。

※ 夜間、土曜日におけるご相談は、厚生労働省委託事業として全国社会保険労務士会連合会において対応しています(資料 2)。

## 3. 均衡待遇・正社員化推進奨励金の創設

平成 23 年度より、中小企業雇用安定化奨励金(支給機関:労働局職業安定部)及び短時間労働者均衡待遇推進等助成金(支給機関:財団法人 21 世紀職業財団)が整理・統合され、新たな奨励金として「均衡待遇・正社員化推進奨励金」(支給機関:労働局雇用均等室)が創設されました(図 3)。

本奨励金は、パートタイム労働者や有期契約労働者の雇用管理の改善を図るため、

- ①正社員への転換制度、
- ②正社員と共通の処遇制度、
- ③正社員と共通の教育訓練制度、
- ④短時間正社員制度、
- ⑤法令上実施義務のないパートタイム労働者等に対する健康診断制度、

のいずれかの制度を労働協約または就業規則に新たに設け、実際に制度を適用した事業主に対して支給するものです。

当室においては、本奨励金を活用することにより、事業所におけるパートタイム労働者や有期契約労働者の雇用管理の改善を図ることとしており、今後、同奨励金に関する説明会を開催(11 月予定)することとしています。

図3 均衡待遇・正社員化推進奨励金の概要

①正社員転換制度 ◆	
I 制度導入(対象労働者1人目) 正社員へ転換するための試験制度を導入し、実際に1人以上転換させた事業主に支給	1事業主につき 40万円 (大企業:30万円)
II 転換促進(対象労働者2人目~10人目) 2人以上転換させた事業主に対して、対象労働者10人目まで支給	労働者1人につき20万円 (大企業:15万円) ※
②共通処遇制度 ◆	
正社員と共通の処遇制度を導入し、実際に対象労働者に適用した事業主に支給	1事業主につき 60万円 (大企業:50万円)
③共通教育訓練制度 ◆	
正社員と共通の教育訓練制度(OFF-JTに限る)を導入し、1人につき6時間以上の教育訓練制度を延べ10人以上(大企業は30人以上)に実施した事業主に支給	1事業主につき 40万円 (大企業:30万円)
④短時間正社員制度 ◇	
I 制度導入(対象労働者1人目) 短時間正社員制度を導入し、実際に1人以上に適用した事業主に支給	1事業主につき 40万円 (大規模:30万円)
II 定着促進(対象労働者2人目~10人目) 2人以上に適用した事業主に対して、対象労働者10人目まで支給	労働者1人につき20万円 (大規模:15万円) ※
⑤健康診断制度 ◆	
パートタイム労働者・有期契約労働者に対する健康診断制度(*法令上実施義務があるものを除く)を導入し、実際に延べ4人以上に実施した事業主に支給。	1事業主につき 40万円 (大企業:30万円)

※印の制度は、対象労働者が母子家庭の母等である場合は、金額が加算されます。

◆印(①②③⑤)における中小企業・大企業の定義

中小企業：下表の①②の要件を両方またはどちらか一方を満たす事業主。 大企業：左記以外。

産業分類	常時雇用する労働者数	資本金等
小売業（飲食店を含む）	50人以下	5千万円以下
サービス業	100人以下	5千万円以下
卸売業	100人以下	1億円以下
その他（建設業、製造業など）	300人以下	3億円以下

◇印(④)における中小規模事業主・大規模事業主の定義

中小規模：常時雇用する労働者が300人を超えない事業主。 大規模：左記以外。

# こんな疑問ありませんか？

私の会社は、賃金額は人それぞれ違うみたい。  
賃金の決め方を上司に聞いても大丈夫？



**勇気をもって  
尋ねてみましょう！**

パートで働いていても、職務内容、成果、意欲、能力または経験などを勘案して賃金額を決めるよう努められています。

パート労働者は、何を考慮して自分の待遇を決定したのかについて、事業主に説明を求めることができます。

[パートタイム労働法]



契約期間の定めはないし、仕事内容や昇格制度などは正社員と同じなのに、待遇が全然違います。



**働きに見合う待遇は大切です！**

- 正社員と比較して、
- ①職務の内容が同じ
- ②人材活用の仕組みや運用などが、全雇用期間を通じて同じ
- ③契約期間が実質的に無期契約

上記①～③を満たしたパート労働者は、すべての待遇において、パート労働者であることを理由に差別的に取り扱われることが禁止されています。

[パートタイム労働法]



法律とか制度とかって難しいよね。  
聞いてみたいこともあるけど、窓口もわからないよ！！



**ご案内します！**

パートで働いている場合、パートタイム労働法はもちろん、労働基準法や男女雇用機会均等法など様々な法律が適用されます。

雇用均等室では、当室で対応できるもののほか、ご相談の内容によって、他の窓口をご案内いたします。

パートで働いていますが、事業主とトラブル。  
雇用均等室では、話し合いの援助をしてくれるみたいだけど、会社から嫌がらせされたりしないかしら？

**安心してご相談を！**

雇用均等室に相談したり、援助を申し出たことによって、事業主は不利益な取扱い（解雇、配置転換、減給、雇用契約の打ち切りなど）を行うことを法律で禁止されています。

[パートタイム労働法]



援助制度の詳細はこちら！

こんな疑問にお答えします

## 茨城労働局雇用均等室

労働局雇用均等室は、厚生労働省の出先機関です。  
パートタイム労働法のほか、職場での性別による差別や会社でのセクシュアルハラスメント対策、育児・介護休業法に関するご相談を受け付けています。

〒310-8511 水戸市宮町1-8-31 TEL:029-224-6288

茨城労働局HP <http://www.ibarakiroudoukyoku.go.jp/>

☑ パートタイム労働法上のパート労働者  
正社員に比べ、1週間の所定労働時間が短い場合の働き方（パートタイム）の労働者をいいます。



# まずは、雇用均等室までご相談ください!!

パートタイム労働法に基づく紛争解決援助の制度には、都道府県労働局長による援助と調停委員（弁護士や学識経験者などの専門家）による調停の2種類があります。

雇用均等室では、相談内容に応じて、紛争解決援助制度、その他の法律上可能な対応案の説明や法律の内容についての情報提供を行います。

※当事者以外の方からの申し出は受けられません。

※援助の対象となっている場合でも、裁判中や他の行政機関に相談中などの場合は制度を利用できないこともあります。

## 紛争解決援助制度の対象とは？

- 労働条件の文書交付等
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い
- 職務の遂行に必要な教育訓練
- 福利厚生施設の利用の機会
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 待遇の決定についての説明

簡単な手続きで、迅速に行政機関に解決してもらいたい場合

### 都道府県労働局長による援助

雇用均等室に援助をお申し出ください。電話、手紙（連絡先記載）でも結構です（申立書などの文書は必要ありません）。



雇用均等室が労働者と事業主双方から、お話を伺います。



双方のお話を踏まえ、問題解決に必要な助言などの援助を行います。



当事者双方が援助の内容に沿った解決策を実行すること（歩み寄り）により問題が解決!!

公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合

### 均衡待遇調停会議による調停

雇用均等室に調停申請書（※）を提出してください。



調停委員が労働者と事業主双方から、お話を伺います。



双方のお話を踏まえ、調停委員が紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方にお勧めします。



当事者双方が調停案を受諾することにより、問題が解決!!

（※）調停申請書は、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/index.html>

紛争の解決には、**当事者双方の譲り合い、歩み寄り**が大切です。

## 紛争解決援助事例 ～正社員に転換して欲しいのですが～

### パートタイム労働者の主張

就業規則の規定では、正社員への転換の要件が「正社員としての能力を有する者」というあいまいなものであるため、事業主によって恣意的に運用されていて、実際に転換された者がいない。実効性のある転換措置を設けてほしい。



### 事業主の主張

会社では転換制度を設けている以上、法律上はなにも問題がない。

### 結果

雇用均等室は、規定を設けていても正社員に転換するかどうかを事業主が恣意的に決めるということであれば、転換措置が設けられているとはいえ、公平・公正な制度とする必要があると指摘。結果、転換試験を行い、その結果をもとに転換するという制度が導入されることになり、双方納得し、援助は終了した。



「大切な仕事は女には任せられない、と上司に言われました」、  
「子どもを産んだら、辞めさせられたんです」、  
「パートですが、何年働いても賃金が上がりません」。

働く中で行き当たる悩みって、いろいろありますよね。  
ひとりで悩まず、ぜひ私たちにご相談ください。



## 仕事応援ダイヤル

労働者、事業主のみなさまへ。会社での男女差別や、セクハラ、育児・介護休業、パートタイム労働問題に、社会保険労務士が親切丁寧にお答えします。

夜間・土曜日対応 相談無料

ナルホドシャロウシ  
 0120-07-4864  
(携帯電話不通)

ナルホドシャロウシ  
 0570-07-4864  
(携帯電話用有料)

- 受付時間：月～金 午後 5:00～午後8:00  
土 午前10:00～午後6:00
- 受付期間：平成24年3月31日まで
- メール相談：メールでは24時間相談できます。

社労士会

検索



「仕事応援ダイヤル」では、夜間や土曜日に、  
社会保険労務士による無料相談を行っています。

たとえば、こんな相談に親身になってお答えします。

### \* 男女の均等取扱いについて .....

- 採用面接で、体力がいるから女性には無理な仕事と言われました。
- 事務職の募集に応募したところ、女性を希望していると言われました。
- 女性には、新製品の提案を行う権限が与えられていません。これは、性差別ではないでしょうか。
- 妊娠を報告したところ、上司に辞めたらどうか、と何度も言われています。  
働きつづけるには、どうすればよいでしょうか。
- 職場で上司にセクハラを受けて困っています。

### \* 仕事と家庭の両立について .....

- 妻が専業主婦でも、育児休業がとれますか。
- 育児休業中ですが、復帰はさせないと言われました。
- 短時間勤務を申し出たら、パートになるように言われました。
- 子どもが病気の時、休みをとれますか。
- 介護する人が他にいても、介護休業はとれますか。

### \* パートタイム労働者の待遇について .....

- 正社員と同じ仕事をしているのに、待遇が大きく違うんですが。
- 社員食堂の利用が正社員に限定されているんです。
- パートで働いてきましたが、同じ会社で正社員になることはできますか。
- パートタイム労働法の対象となる「パートタイム労働者」とは、どんな人ですか。
- 正社員とパートで、仕事内容が同じかどうか判断できません。