

パートタイム労働法改正

平成20年4月1日から改正パートタイム労働法が施行された。今後は、仕事の内容や責任などが正社員と同じパートタイム労働者については、均衡の取れた処遇が求められる。都には、中小企業の事業主に対し、実効性ある改善に向けた支援が期待される。

1 パートタイム労働者の現状及び課題

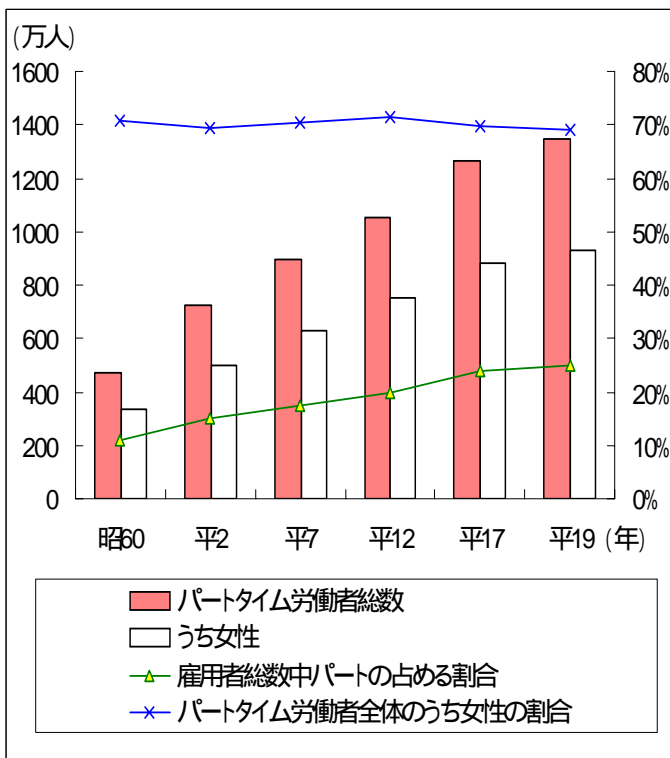
パートタイム労働者は、雇用者側の人件費の節約、繁閑期への対応、景気変動時の調整要員として活用されてきた。また、被雇用者側では、育児などとの両立が可能という理由等から女性の割合が高く、パートタイム労働者全体の約7割を占めている（図1）。パートタイム労働者の労働条件や改善に関しては、「パートタイム労働指針」を拠り所としていたが、平成5年に「パートタイム労働法」（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）が制定され、「労働条件に関する文書の交付」及び短時間労働援助センターの設置などが盛り込まれ、それまでの「パートタイム労働指針」も条文に盛り込まれた。しかし、法的根拠が与えられたとはいえ、努力義務規定が中心であった。

その後、雇用の多様化が進み、平成19年の労働人口は約6,300万人、そのうちの約1,346万人がパートタイム労働者であり、今や雇用者の4人に1人がパートタイム労働者という実態がある。特に若年労働者の増加が顕著である（図2）。

パートタイム労働者の増加の理由としては、「自分の都合のよい日や時間に働きたい」とする労働者が最も多く、約半数を占めている。一方、「正社員を希望しながら適当な仕事が見つからなかった」などが多かった。

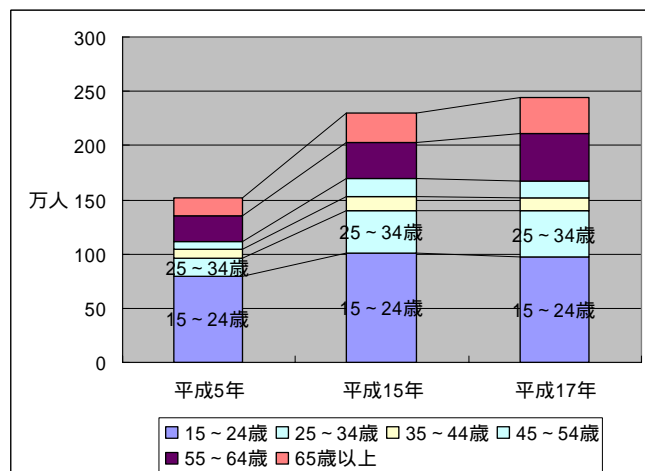
また、高齢社会を背景に定年後の男性にもパートタイム労働者が広がっている。

図1 パートタイム労働者数・割合の推移



出所：総務省統計局「労働力調査」より作成

図2 年齢階級別パートタイム労働者の推移（男性）



出所：総務省統計局「労働力調査」より作成

今後、少子高齢化が進む中で、パートタイム労働者の労働力は、社会全体の中で、ますます重要な役割を担ってくる。雇用者側でも、団塊世代の大量退職や少子化により今後、正規雇用者の確保が困難になることから、パートタイム労働者に対する労働力としての位置づけが変化し、基幹的戦力として活用する動きが進んでいる。

しかし、パートタイム労働者と正社員との間には、例えば仕事や責任、人事管理において正社員と同等であった場合でも、賃金などの待遇が働きに見合っていない、また、長期間働いても給料が上がらないなどの問題が指摘されてきた（図3）。

このほかにも、パートタイム労働者は、正社員に比べて能力開発の機会も少ないなど、依然として、パートタイム労働者を取り巻く雇用環境は、多くの課題を抱えている。

2 国の取組

(1) パートタイム労働法改正の動き

こうしたパートタイム労働者の労働条件等を見直すため、平成15年8月、パートタイム労働法に基づく「パートタイム労働指針」を改正し、労働条件の明示や均衡処遇の確保について具体的な表示を行った。その結果、企業の事業主に対しては一定の改善が図られたが、一方で、パートタイム労働者の働きに見合った処遇がなされていない場合もあり、こうした処遇に対する不満も存在していた。

また、平成18年6月には、雇用機会均等法一部改正が成立したが、議決の際に「パートタイム労働者の均衡処遇に向けて法制化を進めること」という附帯決議が付けられた。

これを受け、厚生労働省は、平成18年7月から、労働政策審議会雇用均等分科会において、「パートタイム労働対策」について審議を行い、同年12月、「パートタイム労働対策に関する報告」をまとめた。

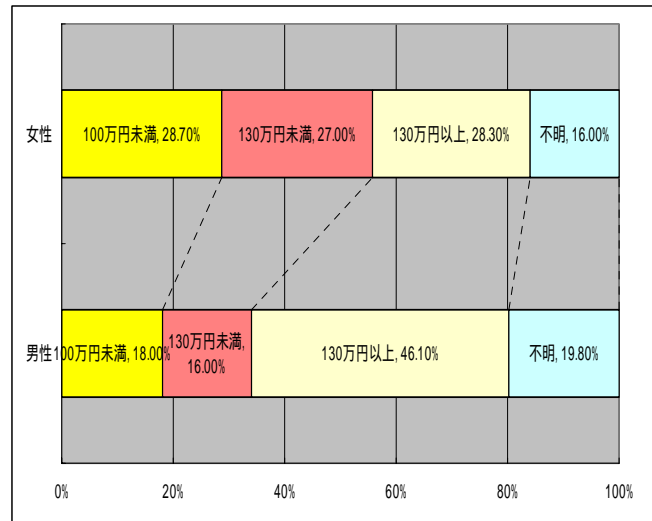
この報告を受け、平成19年1月、「パートタイム労働法の一部改正」案が国会に提出され、同年5月25日に成立、平成20年4月1日に施行された。

今回の法改正は、それまで努力義務規定であった「労働条件に関する文書の交付」を義務化するなど大幅な法改正となった。また、それまでの「パートタイム労働指針」も大幅に改正され、新たな指針が示された。

(2) パートタイム労働法の一部改正の内容

今回の法改正の主な内容は以下のとおりである。

図3 パートタイム労働者の過去1年間の年収別割合



出所：21世紀職業財団

「パートタイム労働者実態調査」より作成

労働条件の文書交付等の義務化

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、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することが義務化された。

義務化

賃金（基本給・賞与・役付手当等）の決定方法

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮し、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定することが努力義務化された。

努力義務化

教育訓練

パートタイム労働者と通常の労働者の職務が同じ場合、その職務を遂行するに当たって必要な教育訓練については、そのパートタイム労働者に対しても通常の労働者と同様に実施することが義務化された。

義務化

福利厚生施設

福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室について、通常の労働者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することが義務化された。

義務化

通常の労働者への転換を推進

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、通常の労働者を募集する際の募集内容の周知、通常の労働者のポストを社内公募する際の応募する機会を与える、などの措置を講じることが義務化された。

義務化

COLUMN

【パートの正社員への登用】

労働意欲を高め、生産性や顧客サービスを向上させることを狙いとして、すでにトヨタ自動車やアパレル大手のワールドなどは、パートタイム労働者を正社員として積極的に登用し始めている。20年4月1日の施行を受け、パートを正社員に登用する仕組みを導入した企業では従業員の意欲向上につながっている。

ユニクロ銀座店で働くAさんは、準社員（契約社員）から同社の地域限定正社員になった。準社員の時は、半年ごとの契約更新で、いつまでここで働けるのか不安があったが、「先の見通しが立ち、安心して働ける」と話す。（平成20年4月17日付「東京新聞」夕刊より）

少子高齢化で将来の労働力確保はさらに厳しくなることから、大手企業ではパート社員等を正社員にする動きが進んでいる。小売業以外にも金融・製造業など様々な分野に広がりつつある。

3 都の取組

都ではこれまでも、平成15年に改正された「パートタイム労働指針」等に基づき、パートタイム労働者等の雇用環境を改善するため、人事制度、賃金制度、教育訓練等の整備に取り組む中小企業を募集し、コンサルタントの派遣等の支援を行ってきた。また、労働相談情報センターにおいては、中小企業の事業主等を対象に、パートタイム労働に関する正しい理解を図り雇用管理の適正化と労働条件の改善を図るため、パートタイム労働者の労働条件や雇用管理に関する相談やセミナーを実施してきた。今回の法改正をふまえ今後も引き続き、中小企業に対し施策を充実していくこととしている。

非正規労働者雇用環境整備支援事業：

パートタイム労働者の雇用環境の整備に取り組む企業（トライ企業）に対し社会保険労務士、中小企業診断士等の専門家を派遣し、働きやすい職場づくりに向けた具体的な助言・提案を行う。さらに、トライ企業は東京都中小企業制度融資（産業力強化融資）の対象とし、企業の財務面でも支援している。

また、優れた取組を実施した企業をモデル企業に指定し、都のホームページ等で広く紹介している。



パートアドバイザー制度：

労働相談情報センターにパートアドバイザーを配置、中小企業を訪問し、パートタイム労働法等の普及啓発や適切な雇用管理にかかる助言を実施している。



パート・派遣・契約社員等の労働月間：

11月を「パート・派遣・契約社員等の労働月間」と定め、パートタイム労働者の雇用環境整備に向けて普及啓発を図るため、集中的な取組を行っている。

・パート・派遣・契約社員等の電話総合相談会

解雇や休暇、社会保険や税金など労働全般について
電話による相談に対応

・セミナー・相談会

非正規労働等に関するセミナーや、労働相談も行う「セミナー&相談会」を実施

・職場訪問による相談・助言

労働相談情報センターの職員が、中小企業を訪問し、非正規労働を含めた雇用管理の改善に関する相談・助言を実施



4 今後の課題

今回の法改正は、「労働条件の文書交付による明示」及び「通常の労働者への転換を推進するための措置」の義務化、また、努力義務とはいえ「賃金の均衡確保」が盛り込まれるなど、パートタイム労働者の雇用環境を改善する点で一定の前進をみた。しかしながら雇用形態に関わらず、柔軟に働き方を選択できる雇用環境を引き続き整備していくことが求められ、そのためにも法改正の周知を図る必要がある。その上で都には、中小企業等の事業主に対して実効性のある具体的な取組をするようさらに支援することが期待される。