

パートタイム労働法の改正について



長崎労働局

雇用均等室 室長

どう い やす ひろ
堂 井 康 宏

1. パートタイム労働法改正の背景

去る2007年5月25日、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案」が参議院本会議において可決、成立し、2008年4月1日から全面施行されることとなった。

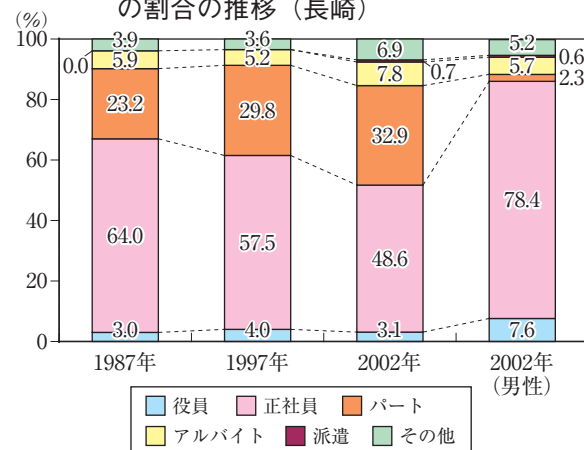
本稿においては、改正された「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、「改正パート法」という）の概要について紹介することとするが、まずその背景として、短時間労働者（いわゆるパート労働者）の現状について確認したい。

（1）正規雇用者と非正規雇用者の割合の推移

長崎における雇用者の雇用形態別の割合について、女性雇用者の推移を中心にみると、1987年から2002年までの間に、女性正社員の割合が大きく減少していることがわかる（図表1）。その代わりに大きくその割合を増加させているのがパート、アルバイトと

いった非正規雇用である。注目すべきは、近年雇用形態の多様化が指摘されているにもかかわらず、2002年の段階でも、男性は8割近くが正社員として雇用されているという点であろう。すなわち、雇用におけるそうした最近の変化に、性別による偏りがみられるということである。

図表1 女性雇用者に占めるパート・アルバイトの割合の推移（長崎）



資料出所：総務省「就業構造基本調査」
（注）1997年の「その他」には派遣を含む

（2）パート労働の現状

女性一般労働者の所定内給与額の水準は、近年上昇傾向にあるものの、依然として男性一般労働者の水準の6～7割にとどまってい

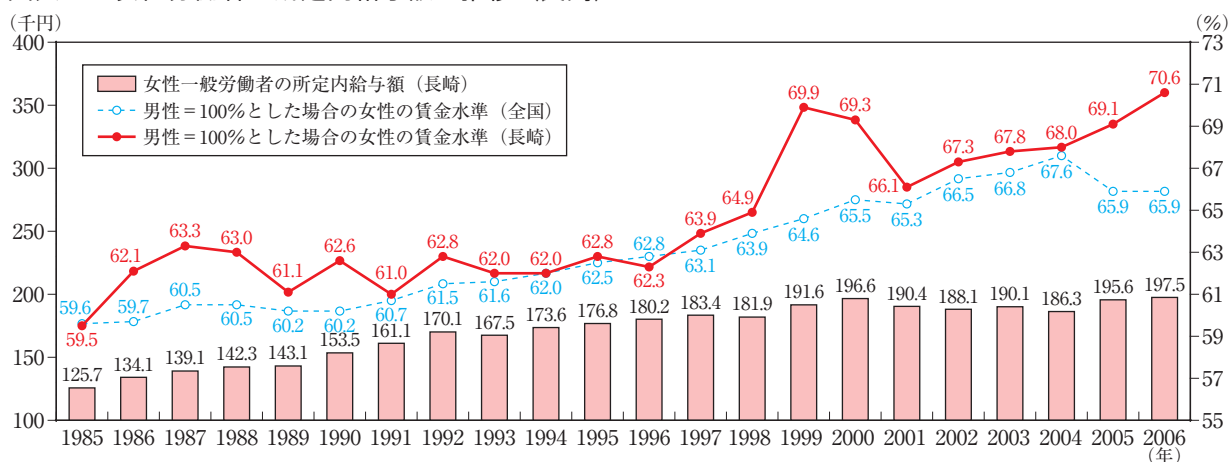
る（図表2）が、同様に、全国のパート労働者の所定内給与額の水準を、一般労働者の所定内給与額を時給換算したものとの比較で男女別にみると、女性で7割程度、男性で5割程度にとどまっている（図表3）。また、その推移をみると、近年やや回復傾向にあるものの、それ以前は漸減傾向にあった。これは、一般労働者、いわゆる正社員と、パート労働者との待遇の差が（近年の状況を除けば）拡大する傾向にあったということを示唆している。待遇の差が働き方の差であるとするなら

ば、正社員という働き方とパート労働者という働き方が二極化する傾向にあったとも考えられる。

（3）年齢別人口の推移と見通し

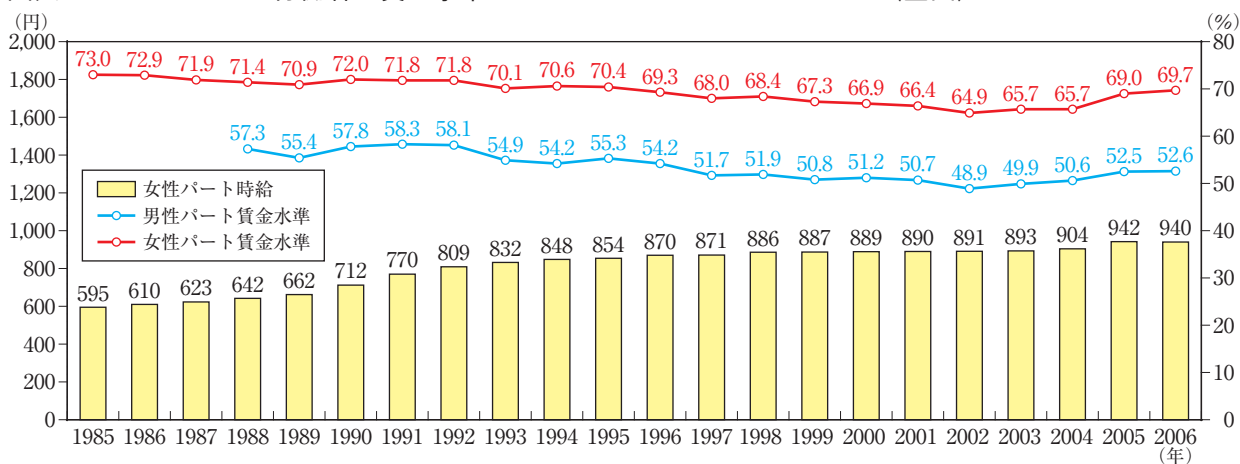
少子・高齢化の影響が懸念されるようになって久しいが、長崎の年齢階級別人口の推移を改めて確認してみると、2005年を基準にみた場合、30年後の2035年には生産年齢人口（15～64歳）が男女とも2／3未満に減少することが予測されている（図表4）。労働力確

図表2 女性労働者の所定内給与額の推移（長崎）

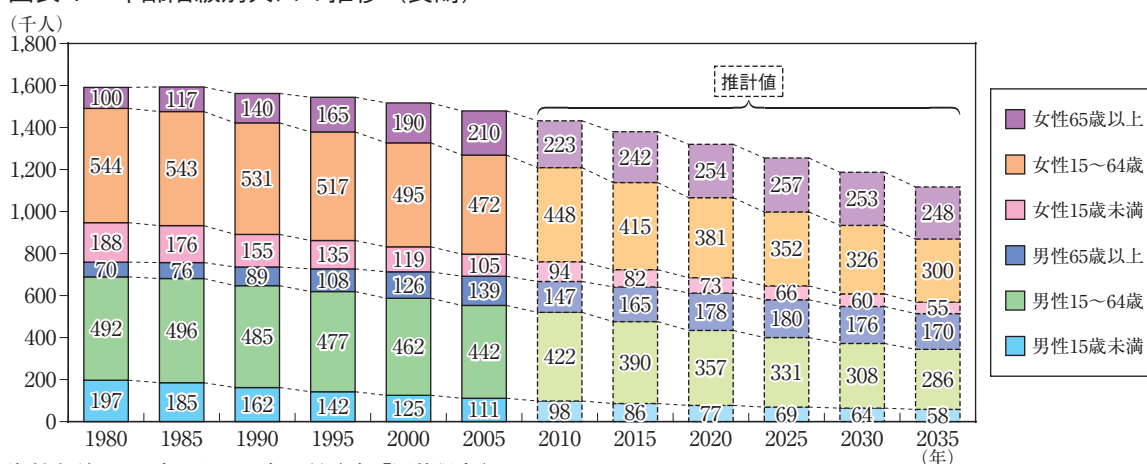


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表3 パートタイム労働者の賃金水準（正社員所定内給与額（時給換算）＝100）（全国）



図表4 年齢階級別人口の推移（長崎）



資料出所：1980年から2005年 総務省「国勢調査」
2010年から2035年 国立社会保障・人口問題研究所「都道府県の将来推計人口（2007年5月推計）」

保が極めて困難になることが見込まれるところであり、性別や年齢にかかわらず働きやすい職場環境を整備することによる労働力の確保対策はもとより、既に働いている従業員について、正社員やパートといった働き方にかかわらず、その生産性を向上できる環境の実現が、企業経営における喫緊の課題となっている。

生産性とは従業員が働いた成果であり、それが従業員の待遇に結びついているとするならば、パート労働者の待遇を十分なものとし、結果としてパート労働者の生産性を低い水準に留めておくことは経営戦略的にも正しいとは言えないのではないだろうか。

2. パートタイム労働法改正の概要

（1）課題

これまでみてきたようなパート労働者の増加に伴い、その働き方が多様化するとともに、

パート労働者の役職者も現れるなど、基幹的労働者としての存在感も増加している一方で、仕事や責任、人事管理が正社員と同様であるにもかかわらず、賃金等の待遇がそれに見合っていない場合があるといった問題や、一旦パートタイム労働者として就職すると、希望しても正社員に転換することが困難な場合があるといった問題が存在している。

（2）改正パート法

こうした状況を踏まえ、今回の改正パート法では、(a)労働条件の文書交付・説明義務、(b)均衡のとれた待遇の確保の促進、(c)通常の労働者への転換の推進、(d)苦情処理・紛争解決援助、といった事項について規定することにより、就業形態の多様化の進展に対応した共通の職場ルールの確立による公正な待遇の実現、ひいては労働生産性の上昇にも寄与することが期待されているものである。

3. 事業主が講ずべき措置等の内容

(1) 法の対象となる短時間労働者について

改正パート法においては、まずこの法の対象となる短時間労働者（パート労働者）を「一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一週間の所定労働時間に比べて短い労働者」と定めている。従って、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など呼び方は異なっているが、この条件に当てはまる労働者であれば、全て改正パート法の対象となる。

一方で、「パート」と呼ばれていても、通常の労働者（正社員）と同じ時間働いている者（いわゆる「フルタイムパート」）は法律の対象外ということになる。しかし、企業の雇用管理の実態からみて、パート法の趣旨が適用されることが望ましいことから、改正パートタイム労働指針においてその旨明記されたところである。

①「通常の労働者」とは

ここで、改正パート法の対象となるパート労働者であるか否かを判断する基準として「通常の労働者」という概念が設けられているところであるが、この「通常の労働者」とは、当該事業所において社会通念に従い「通常」と判断される労働者を指すこととなっており、また、これは業務の種類毎に判断することとされている。なお、個々の業務の種類範囲は「労働省編 職業分類」の細分類の区分等を参考にしつつ、個々の事業所の実態

に応じて区分される。

業務の種類毎に、「正社員」「正職員」など、いわゆる「正規型の労働者」がいれば、その労働者、「正規型の労働者」がいなければ、「フルタイムの基幹的労働者」、「フルタイムの基幹的労働者」もいなければ、一週間の所定労働時間が最長の労働者について、その労働者の一週間の所定労働時間を確認し、それに比べて短い労働者が改正パート法の対象となるパート労働者ということになる

なお、「正規型の労働者」については、例えば、労働契約の期間の定めがない、長期雇用を前提とした待遇を受ける賃金体系であるなど、雇用形態、賃金体系などを総合的に勘案して、その事業所において正規型と考えられる労働者を指すこととなっている。

(2) 事業主が講ずべき具体的内容

法の対象となるパート労働者について、次の措置を講ずることが求められている。

①労働条件の文書交付等について

(改正パート法第6条)

パート労働者については、その労働条件が、通常の労働者とは別に個々の事情に応じて多様に設定されることが多く、雇入れ後に労働条件について争いになることも少なくない。

労働基準法では、パート労働者も含めて、労働者を雇い入れる際には、労働条件を明示することが事業主に義務づけられており、とくに、「労働契約の期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休日・休暇」「賃金」などに

については文書で明示することが義務付けられているところであるが、上記の事情に鑑み、改正パート法においては、これらに加え、全てのパート労働者について「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」について、文書の交付等により明示することが義務化されたところである。

明示の方法については、当該パート労働者が希望した場合は、電子メールやファクシミリによる方法での明示も可能であるが、電子メールにおいては、パート労働者が記録を出力し、書面を作成することが可能な場合に限られる。また、全文を見ることができると、保存が可能なものであることが必要である。なお、ファクシミリや電子メールでの明示は、パート労働者が使用する機器に受信されたときに到達したとみなされる点にも留意する必要がある。従って、ファクシミリを利用する場合や電子メールの送信により明示を行う場合には、義務ではないが、トラブルを避けるためにもパート労働者が受信したことを確認することが望まれる。

昇給や賞与が業績などにより支給されない可能性がある場合や退職手当が勤続年数に基づいて支給されるケースで所定の年数に達していない場合は支給されない可能性がある場合は、制度は「あり」とした上で、「業績により不支給の場合あり」や「勤続何年未満は不支給」など、支給されない可能性があることを明記することとなる。

期間の定めがある契約のパート労働者の場合、契約更新の都度、明示が必要であること

にもご注意いただきたい。

②待遇の決定についての説明義務

（改正パート法第13条）

正社員との待遇の格差について、パート労働者がその理由を知り、自らの待遇について理解して働くことが、パート労働者がその能力を有効に発揮して働く上で重要である。このため、全てのパート労働者について、雇い入れ後に当該パート労働者から求められた場合に、事業主が、待遇の決定にあたって考慮した事項について説明することが義務化されたところである。

説明義務が課せられる事項は、(a)労働条件の文書交付等、(b)就業規則の作成手続、(c)待遇の差別的取扱い禁止、(d)賃金の決定方法、(e)教育訓練、(f)福利厚生施設、(g)通常の労働者への転換を推進するための措置、であり、説明義務の具体的内容は、それぞれの事項について改正パート法の規定により求められている措置の範囲内で足りることとなっている。

例えば、賃金の決定方法についての説明を求められた場合、職務の内容や、職務の成果等のうちどの要素を勘案しているか、説明を求めたパート労働者についてはこれらをどのように勘案したか、について説明することとなる。

なお、説明にあたっては、「あなたはパートだから、最低賃金の〇〇円です。」という説明では責任を果たしているとは言えず、例えば、「あなたの仕事は、通常の労働者と比べて仕事内容が簡単で責任の程度も低い。職務内容

を勘案して賃金に差をつけたが、仕事内容が高度になれば賃金もそれに応じたものになる」といった、中身のある説明が必要となる。ただし、パートタイム労働者が納得するまで説明することまでは求められていない。

③均衡の取れた待遇の確保の推進

パート労働者は、繁忙期に一時的に働く場合や、正社員と同様の仕事に従事し長期間働く場合があるなど、様々な働き方がみられる。

改正パート労働法では、パート労働者の待遇について、通常の労働者との働き方の違いに応じた均衡（バランス）が図られるための措置を講じるよう規定している。

具体的には、パート労働者を(a)職務の内容（業務の内容と責任の程度）、(b)人材活用の仕組みや運用など、(c)契約期間、の3つの要件が通常の労働者と同じかどうかにより、

(i) の通常の労働者と同視すべきパート労働者、(ii) の通常の労働者と職務の内容と人材活用の仕組み・運用などが同じパート労働者、(iii) の通常の労働者と職務の内容が同じ

パート労働者、(iv) の通常の労働者と職務の内容も人材活用の仕組み・運用なども異なるパート労働者、の4種類に分け、それぞれについて、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取扱いが規定されている（図表5）。

④均衡の取れた待遇の確保の推進のための 具体的措置

(i) 通常の労働者と同視すべきパート労働者

賃金の全て・教育訓練の全て・福利厚生の全てについて、通常の労働者と同じ取扱いがなされるべきとして、差別的取扱いの禁止が規定（改正パート法第8条第1項）された。

(ii) 通常の労働者と職務の内容と人材活用の仕組み・運用などが同じパート労働者

職務の内容に加え、一定の期間の人材活用の仕組みや運用などが同じ場合、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努力義務（改正パート法第9条第2項）が課せられた。

図表5

【パート労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃金		教育訓練		福利厚生	
(a)職務の内容 (業務の内容と責任)	(b)人材活用の仕組みや運用等 (人事異動の有無及び範囲)	(c)契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの（キャリアアップのための訓練等）	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの（慶弔休暇、社宅の貸与等）
(i) 同視すべき者								
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期or反復更新により無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
(ii) 職務の内容と人材活用の仕組み・運用等が同じ者			□	—	○	△	○	—
同じ	一定期間は同じ	—						
(iii) 職務の内容が同じ者			△	—	○	△	○	—
同じ	異なる	—						
(iv) 職務の内容も人材活用の仕組み・運用等も異なる者			△	—	△	△	○	—
異なる	異なる	—						

◎…パート労働者であることによる差別的取扱いの禁止 ○…実施義務・配慮義務

□…同一の方法で決定する努力義務 △…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

これは、職務の内容が通常の労働者と同じであり、職務の内容及び配置の変更の範囲が一定の期間、通常の労働者と同じパート労働者については、その一定の期間の働き・貢献が通常の労働者に極めて近く、後述する法第8条の差別的取扱いの禁止の対象とならないまでも、少なくともその間の職務関連賃金については、単位あたりでの職務の対価が同じであるべきであるということから、その決定について、同一の方法によるよう努めることを求めることとしたものである。

具体的には、職務関連賃金については、同一の賃金表を適用して決定し、賃金の差は、所定労働時間の違いによるもののみとなるように努めることを理念としているが、実施にあたっては、通常の労働者が職能給であればパート労働者も職能給にするなど、個々の企業の実情に応じて、支給基準、査定や効果の基準を合わせるといった、現実的にとりうる措置を段階を追って取っていくことがまずは求められる。

(iii) 通常の労働者と職務の内容が同じパート労働者

通常の労働者と職務の内容が同じパート労働者については、通常の労働に対して職務の遂行に必要な能力を身につけさせるための教育訓練を実施している場合には、すでに能力を身につけている場合を除いて、そのパート労働者に対しても実施するよう義務化（改正パート法第10条第1項）された。

(iv) 通常の労働者と職務の内容も人材活用の仕組み・運用なども異なるパート労働者

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパート労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は、経験などを勘案し、その賃金（基本給、賞与、役付手当等）を決定する努力義務（改正パート法第9条第1項）が課せられる。

これは、パート労働者が勤続年数を重ねてもほとんど賃金に反映されないことや昇給が最低賃金の改定に応じて決定されるなど、働きや貢献とは関係のない要素で賃金が決定されることが多いことから、職務の内容・成果などに応じて賃金を決定するよう努めることとしたものである。

対象となる賃金は、基本給、賞与、役付手当などの職務の内容に密接に関連して支払われる賃金であり、それ以外の賃金についてはこの努力義務規定の対象外となっている。また、パート労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その働き・貢献に見合った賃金決定がなされるよう定められているが、どの要素をどのように勘案するのかについては企業の判断にゆだねられる。ただし、パート労働者から説明を求められること（前述の通り、説明義務が課せられている）を念頭において合理的な説明ができるようにされるべきものとなる。例えば、職務の複雑度、困難度や責任・権限に応じた賃金設定や、昇給・昇格制度、人事考課制度の整備、職務手当、役職手当、成果手当の支給など各

事業所の実情にあった対応が必要になるものと考えられる。

次に、教育訓練について、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じ実施する努力義務（改正パート法第10条第2項）が課せられる。教育訓練の実施にあたっては、パート労働者の勤務時間帯など事情を考慮して実施することが必要となる。

さらに、健康を保って働くための施設や業務を円滑に遂行するための施設である、給食施設、休憩室、更衣室の3つの福利厚生施設について、パート労働者に対しても、利用の機会を与える配慮義務（改正パート法第11条）が課せられる。

これについては、施設の定員の関係で、その雇用する労働者全員に施設の利用の機会を与えられないような場合に増築などにより全員に利用の機会が与えられるようにすることまでは求めるものではないが、通常の労働者と同じ利用規定を適用したり、利用時間帯に幅を設けることによりパート労働者にも利用の機会が拡大する措置を講じるなどの具体的措置が必要となる。

⑤通常の労働者への転換の推進

（改正パート法第12条）

パート労働者の中には通常の労働者として働くことを希望しながらやむを得ずパート労働者として働いている方がおり、これは、一度パート労働者になると通常の労働者に転換することが困難な状況があることも影響していると考えられる。

このため、事業主が全てのパート労働者について、パート労働者から通常の労働者へ転換するチャンスを整えることが義務化されたところである。

具体的には、次のいずれかの措置を講じることが必要とされている。

- ・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労働者にも応募する機会を与える。
- ・パート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。
- ・その他通常の労働者への転換を推進するための措置。

これら転換の措置は、制度として行われることが必要であり、例えば、通常の労働者の募集内容の周知について、その実施が事業主の恣意的なものであったり、事業主が恣意的に、一部のパート労働者のみを通常の労働者に転換するような場合は、この義務の履行とはみなされない。また、募集にあたっては、企業外からの募集にあわせてパート労働者にも情報を周知することにより応募の機会を与えることとしているものであり、最終的に採用するかは事業主の判断にゆだねられるが、周知のみで応募は受け付けないなどという場合も、当然のことではあるが、この義務の履行とはみなされない。ただし、これら転換の措置については、推進するための措置を講じ

ることが求められているのであり、結果として転換することまで求めているものではない。

なお、パート労働者から通常の労働者への転換に際し、勤続期間や資格等の一定の要件を課すことは、事業所の実態に応じたものであれば問題ないが、必要以上に厳しい要件を課した転換の仕組みを設けている場合は、法律上の義務を履行しているとは言えない場合もありうる。

また、事業所において、いわゆる正規型の労働者とフルタイムの基幹的労働者が通常の労働者として存在する場合には、いわゆる正規型の労働者への転換を推進するための措置を講じることが義務となる。この場合、パート労働者から契約社員などの通常の労働者以外のフルタイム労働者への転換制度を設け、契約社員には通常の労働者への転換制度が設けられているといった複数の措置の組み合わせにより通常の労働者への転換の道が確保されている場合も改正パート法の義務が履行されたこととなる。

（３）苦情処理・紛争解決の援助

パート労働者と事業主の間の苦情や紛争について解決するための仕組みが新たに規定される。

①苦情の自主的解決

（改正パート法第19条）

企業の雇用管理に関する労働者の苦情や労使間の紛争は本来労使間で自主的に解決されることが望ましいことから、事業主が自主的な解決を図る努力義務が課せられた。この努

力義務の対象となる苦情は、改正パート法において事業主が措置を講じることが義務化される事項である（i）労働条件の文書交付等、（ii）待遇の決定についての説明、（iii）待遇の差別的取り扱い禁止、（iv）職務の遂行に必要な教育訓練、（v）福利厚生施設、（vi）通常の労働者への転換を推進するための措置、である。

②紛争解決の援助

改正パート法において事業主が措置を講じることが義務化される上記6項目（（3）①の（i）～（vi））については、以下の2つの解決の仕組みが新たに設けられる。

紛争解決の援助を求めたこと、調停を申請したことを理由としてパート労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは禁止される。

（i）都道府県労働局長による紛争解決の援助（改正パート法第21条）

紛争当事者の双方または一方から解決について援助を求められた場合に、都道府県労働局長が、当事者に対し必要な助言、指導、勧告をすることによって紛争の解決の援助を行うもの。

（ii）調停（改正パート法第22条）

紛争当事者の双方または一方から調停の申請があった場合に、都道府県労働局長が、紛争の解決のため必要があると認める場合、学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「均衡待遇調停会議」に調停を行わせることができるとするもの。

(4) 短時間雇用管理者の選任

(改正パート法第15条)

パート労働者を10人以上雇用する事業所ごとに短時間雇用管理者を選任するよう努める旨、改正前のパート法にも定められていたところであるが、改正パート法でも引き続き同様に定められており、短時間雇用管理者には、パート労働者の雇用管理について法に定める事項、ならびに指針に定める事項などについて、必要な措置を検討・実施するとともに、パート労働者等の相談に応じることが期待されている。

(5) パートタイム労働指針

(改正パート法第14条)

改正パート法を受けて改正された改正パートタイム労働指針について基本的考え方の部分を紹介する。

①労働関係法令の遵守について

パートタイム労働者の適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善等のための措置を講じる際の基本的な考え方として、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法、労災保険法などの労働関係法令を遵守すること。

②労働条件の不利益変更について

パート労働者の雇用管理改善等に関する措置等を講じるにあたり、パート労働者、通常の労働者にかかわりなく、労働者の労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益に変更することは許されないことに留意すること。

③「フルタイムパート」について

フルタイムで働く「パート」と呼ばれる労働者にも改正パート法の趣旨が考慮されるべきであること。

(6) 施行期日

以上がパート労働者の雇用管理の改善のために事業主の方に具体的に実施していただく事項となるが、改正パート法については、2008年4月1日から施行される。特に、新たに義務化された事項については、早急な対応が必要となる。

4. パートタイム労働法が目指す これからの雇用管理

パート労働者の待遇が必ずしも職務内容を十分反映していないことにより、パート労働者の意欲・能力が十分に発揮できていない状況がもしあるとすれば、改正パート法により、働き方に応じた待遇の確保等が図られることで、パート労働者も正社員もともにその意欲・能力がこれまで以上に十分発揮できる就業環境の実現に向けて大きく前進することとなるだろう。

ぜひ、この機会を積極的に捉え、パート労働者を含む全ての従業員が生き生きと働ける職場づくりにお取り組み頂ければ幸いである。