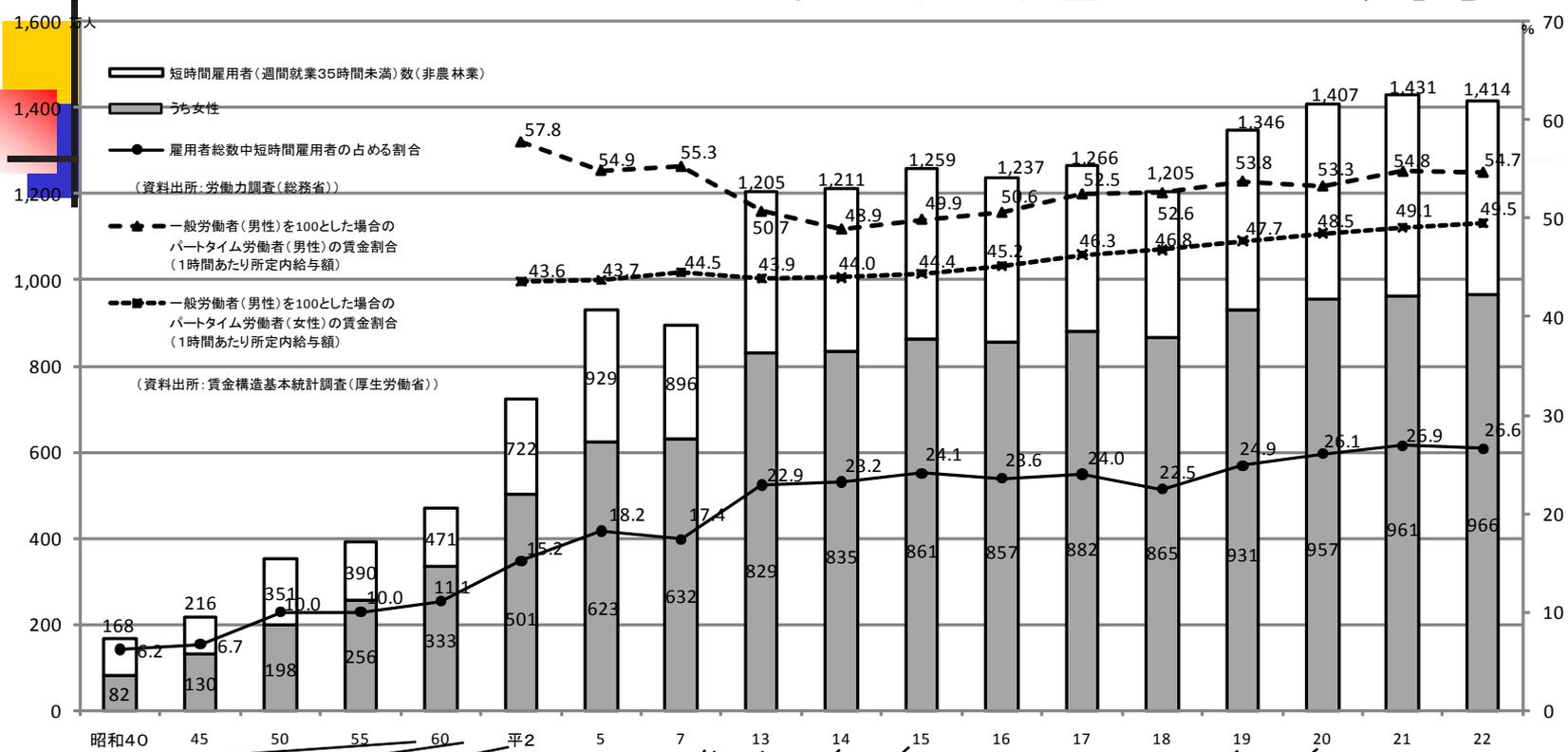


(調査シリーズNo.88)  
**短時間労働者の  
雇用管理の現状と課題**

— 改正パートタイム労働法で  
職場はどう変わったか —



# (背景) 短時間労働者の雇用者数等の推移とパートタイム労働法をめぐる動向



1984年 労働基準法研究会「パートタイム労働対策の方向について」(8月)、「パートタイム労働対策要綱」(12月)

1989年 大臣告示「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」

1992年 パートタイム労働問題に関する研究会(7月)→報告書(12月)

1993年 「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)制定(6月)、パートタイム労働指針(事業者が講ずべき短時間労働者の雇用管理改善等のための措置に関する指針)とともに施行(12月)

2006年 男女雇用機会均等法の改正に際した附帯決議で「パートタイム労働者が意欲を持ってその有する能力を十分発揮できるようにするため、正社員との均衡処遇に関する法制化を進める」(6月)、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(閣議決定)(7月)で「パート労働者への社会保険の適用拡大や均衡処遇の推進等の問題に対処するための法的整備等や均衡ある能力開発等の取組を進め、正規・非正規労働者間の均衡処遇を目指す」。労働政策審議会雇用均等分科会で法改正に向けた検討を開始(7月)→建議「今後のパートタイム労働対策について」(12月)。この間、第165回臨時国会の安倍総理(当時)答弁で「均衡処遇や能力開発等を進めるためのパート労働法の改正など、正規・非正規労働者間の均衡処遇の実現に向け、法的整備を含めた検討にしっかりと取り組む決意」(10月)、経済財政諮問会議における厚生労働大臣に対する総理指示「パートタイム労働法など再チャレンジ支援を具体化するための法的整備について、来年の通常国会に法案を提出できるようご尽力いただきたい」(11月)等

1998年 女性少年問題審議会建議「短時間労働対策の在り方について」(2月)に基づき、「パートタイム労働に係る雇用管理研究会」設置(12月)→報告書「通常の労働者との均衡を考慮したパートタイム労働者の雇用管理のための考え方の整理について」(2000年・4月)

1999年 パートタイム労働指針の改正(2月)

2001年 パートタイム労働研究会の設置(3月)→報告書「パートタイム労働の課題と対応の方向性」(2002年・7月)

2002年 労働政策審議会雇用均等分科会で審議開始(9月)→「今後のパートタイム労働対策の方向について」(報告)(2003年・3月)

2003年 パートタイム労働指針の改正(8月)

2007年 改正パートタイム労働法案「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正案」の上程(2月)、可決・成立(5月)、公布(6月)、一部施行(7月)：短時間労働援助センター関係、改正施行規則公布及び改正パートタイム労働指針告示(10月)

2008年 改正パートタイム労働法(平成19年法律第72号)の全面施行(4月)(なお労働契約法の施行(3月)も：第3条に「労働契約は、労働者及び使用者が就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、または変更すべきものとする」含む)

# 改正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(平成19年法律第72号))

## 制定当初より大幅に実効性を高めた法規制へ

事業主の行為規範を強化するとともに

当事者の納得性を高めるための仕組みを新たに導入等

### すべての短時間労働者 A

【雇入れ時に(労働基準法第15条が義務づける一般的な労働条件に加え)特定事項(昇給、退職手当、賞与の有無)の文書交付等(本人が希望した場合は電子メール・FAX可)による明示を義務化(第6条)】

(違反は10万円以下の過料(第47条))

【短時間労働者から求められた場合は待遇の決定に当たり考慮した事項の説明を義務化(第13条)】

【職務内容や成果、意欲、能力、経験等を勘案し、職務関連賃金(基本給、賞与、役付手当等)を決定する努力義務化(第9条1項)】

【通常労働者との均衡を考慮し、短時間労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験等に応じて教育訓練を実施する努力義務化(第10条2項)】

【福利厚生施設(通常労働者に適用している食堂、休憩室、更衣室を限定列举)についても、利用機会の提供に係る配慮義務(第11条)】

【すべての短時間労働者を対象に、通常労働者への転換推進措置(①通常労働者の募集内容を周知②通常労働者のポストを社内公募する際に機会付与③転換試験制度を設置④例えば教育訓練の支援などその他転換促進措置のいずれか)を義務化(第12条)】

【就業規則作成時の意見聴取の努力義務(第7条)】

【短時間雇用管理者の選任の努力義務(第15条)】

【短時間労働者から苦情の申し出を受けた場合は事業所内の苦情処理制度を活用したり、人事担当者が短時間雇用管理者を担当するなどして自主的な解決を図る努力義務化(第19条)】

※改正パートタイム労働法が事業主に義務づけた事項については、自主的解決が困難で紛争に発展した場合の裁判外処理手続きとして、新たに①都道府県労働局長による助言、指導、勧告(第21条)②個別労働関係紛争解決促進法に基づく紛争調整委員会(均等待遇調停会議)による調停(第22条)——の仕組みも整備された

通常労働者と職種(業務の種類)が  
同じ短時間労働者

B'領域

B  
職務(業務の内容及び責任の重さ)が同じ短時間労働者

【(既に当該能力を有している場合を除き)職務遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を通常労働者と同様に実施する義務(第10条1項)】

職務かつ人材活用の仕組み等が同じ短時間労働者

【少なくとも人材活用の実態等が同一の期間については通常労働者と同じ方法(同じ賃金テーブルや基準を適用)で賃金を決定する努力義務(第9条2項)】

C

D  
職務かつ人材活用の仕組み等が全雇用期間を通じて  
同じで(実質)無期契約の短時間労働者

【賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他あらゆる待遇面で差別的取扱いを禁止(第8条1項)】

# (調査の目的と内容)

パートタイム労働法の改正は、  
事業所における短時間労働者の  
雇用管理のあり方や、短時間  
労働者自身の働き方にどのような  
効果・変化をもたらしたか



厚生労働省雇用均等・児童家庭局  
短時間・在宅労働課からの要請に  
基づき、改正パートタイム労働法の  
施行(2008年4月1日)より  
2年を経過した時点で  
「短時間労働者実態調査」を実施

対象:16産業分類における、全国の  
常用労働者5人以上の事業所を母集団  
とし、産業・規模別に層化無作為抽出  
した10,000社。併せて同事業所  
を通じ、就業している短時間労働者  
「呼称に係わらず1週間の所定労働  
時間が通常労働者より短い労働者  
(第2条)」に対し、事業所規模に応じ  
異なる人数で、最大約58,600枚の  
調査票の配布を依頼  
実査期間:2010年6/9~7/12  
結果:有効回収した事業所調査票3,040  
個人調査票6,208について集計・分析

厚生労働省「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」(座長=今野浩一郎・学習院大学経済学部教授)  
パートタイム労働法一部改正法附則第7条の「法施行後3年を経過した場合、改正後の短時間労働者の雇用管理の  
改善等に関する法律の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは当該規定について検討を加え、その  
結果に基づいて必要な措置を講ずる」に基づき、本年2月3日に設置。①通常労働者との待遇の異同(職務の価値  
含む)②待遇に係る納得性の向上(労使の意見含む)③教育訓練のあり方④通常労働者への転換の推進⑤パート  
タイム労働法の実効性の確保⑥その他(パートタイム労働を多様な働き方の一類型として活用する方策、税制・社会  
保険制度等関連制度、フルタイム無期契約労働者の取扱い等)——の論点で議論を重ね、9/15に報告書を策定。  
本調査の結果が引用されている(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001on6w.html>)

# (調査結果の概要1)

- 改正パートタイム労働法の施行に伴い、62.6%の事業所が雇用管理の改善等見直しを「実施した」と回答。内容は、「労働条件通知書等での特定事項の明示」(義務事項・過料あり)がもっとも多い
- 労働条件を明示している事業所は97.3%で、客観的な方法による明示が浸透
- (人数がもっとも多い職種に就いている)短時間労働者のうち、正社員と職務(業務内容及び責任の程度)がほとんど同じ短時間労働者が「いる」事業所は24.4%。このうち、人材活用の仕組み等(配転や転勤の有無等)まで正社員と(全期間を通じて)同じ者が「いる」割合は13.3%で、さらに(実質)無期契約の者がいる割合は39.6%。この結果、第8条の三要件に該当する短時間労働者がいる事業所割合は1.1%(人数割合では0.1%)
- 短時間労働者の賃金決定に当たり、考慮している要素(複数回答)では「能力、経験」59.6%や「職務の内容」55.7%が、「地域での賃金相場」43.5%を上回る。一方、基本賃金の算定方法(制度・基準)等を揃えながら、均衡待遇を確保する取り組みは、正社員と職務かつ人材活用の仕組み等が同じ短時間労働者で約3割にとどまるなど、必ずしも充分進展していない
- 手当等各種制度(複数回答)については、「通勤手当」80.7%や「健康診断」79.8%等は正社員・短時間労働者とも実施している割合が高い。一方、正社員に対してのみ実施割合が高いのは、「退職金」「役職手当」「家族手当」「住宅手当」等

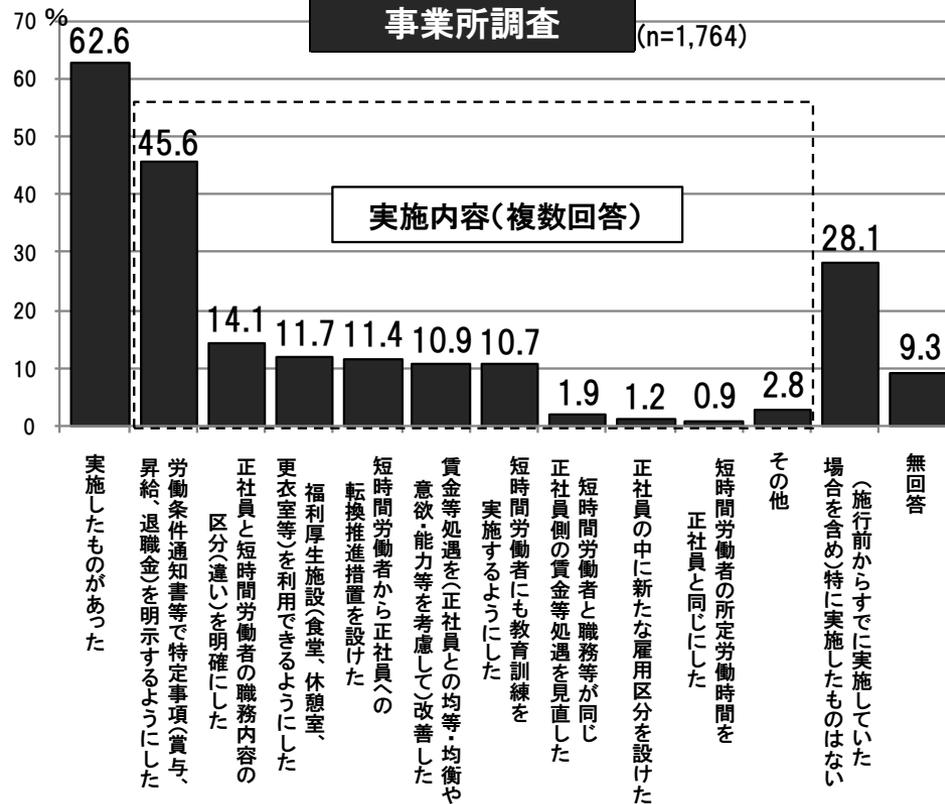
# (調査結果)

## 改正パートタイム労働法を 事業所や短時間労働者はどう受け止めたのか

改正パートタイム労働法の施行を機に実施した  
雇用管理の改善等見直し事項があるか

事業所調査 (n=1,764)

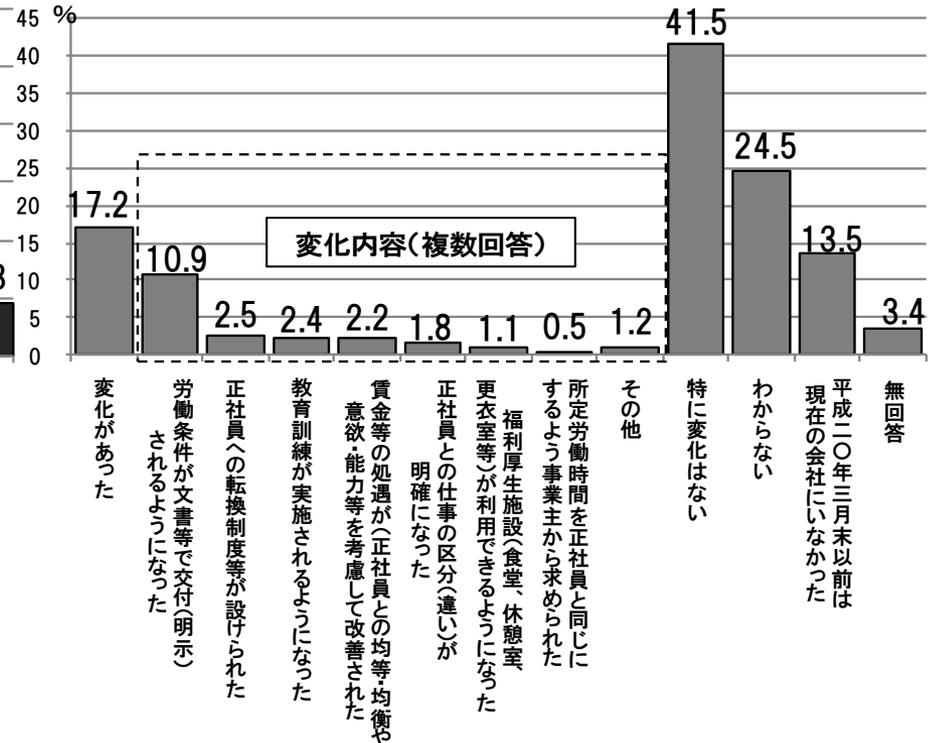
実施内容(複数回答)

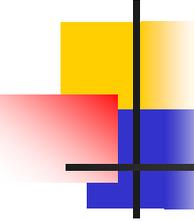


改正パートタイム労働法の施行に伴い  
職場に変化はあつたか

短時間労働者調査 (n=6,208)

変化内容(複数回答)



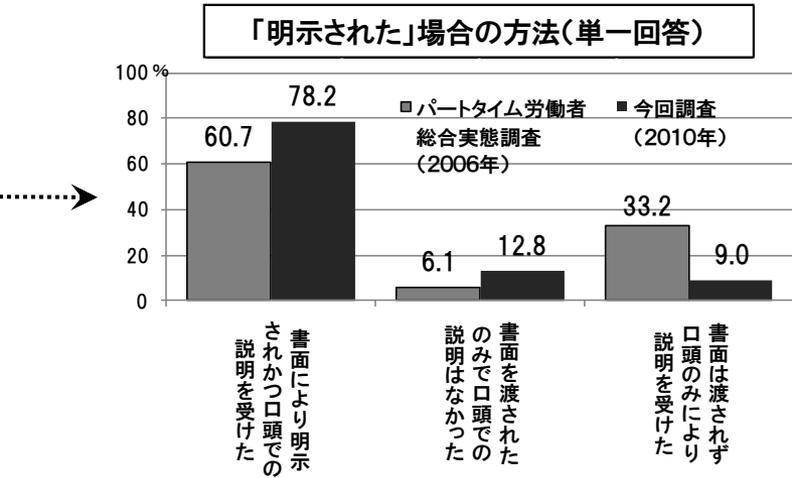
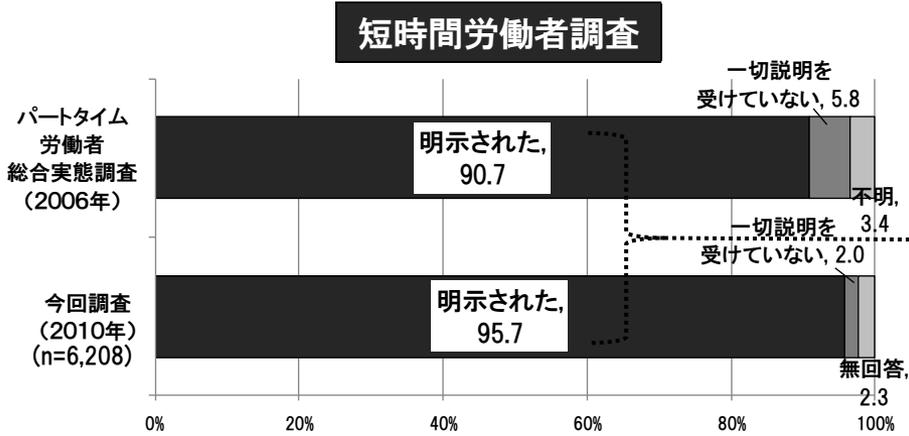
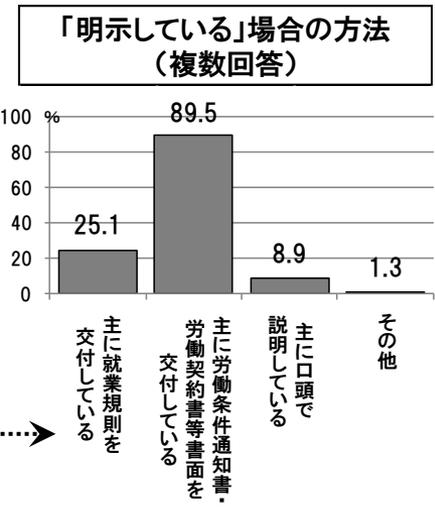
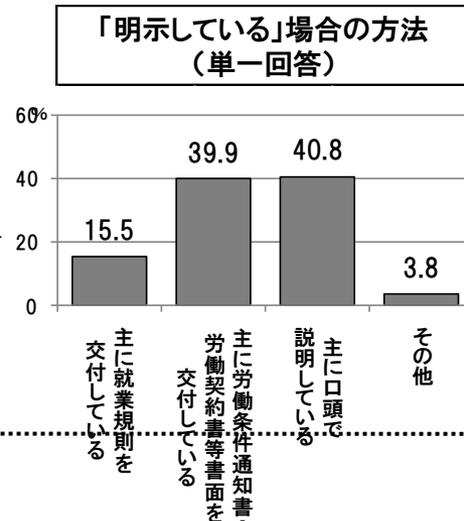
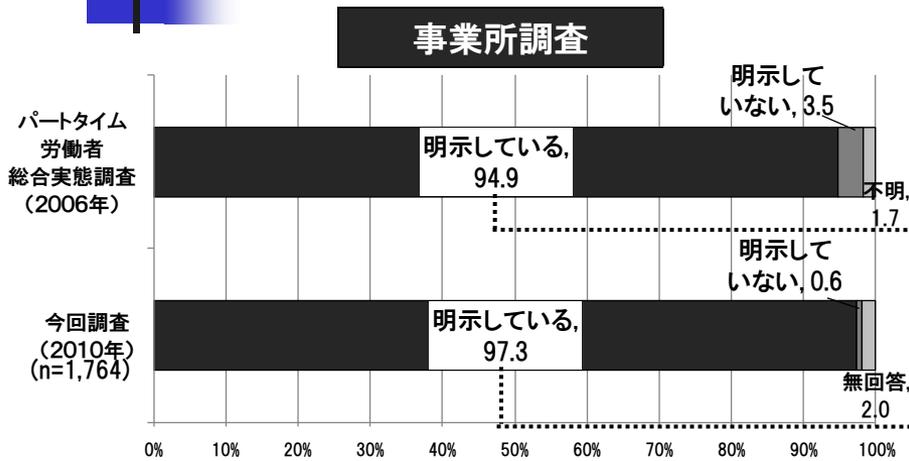


以下、改正パートタイム労働法の各規定について  
「短時間労働者実態調査」結果(2010年)にみる現状と  
厚生労働省「パートタイム労働実態調査」結果(2006年)を  
経年比較しながらみていくが、その際には次の点にご留意願いたい

- この間(2008年9月)に、リーマンショックという経済危機(いわゆる非正規切り等)を経験している
- 多様な政策が同時併行的に実施されているため、同法の効果のみを抽出することは難しい。今回の調査でも、労働分野の法令改正等に限っても、労働契約法の施行(2008年3月)、「有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する基準」の一部改正(2008年1月)、最低賃金の大幅な引上げ改定(2007年度より)、初職振り分けの適正化(青少年雇用機会確保指針の改正:2010年11月)等の影響が考えられる。また、調査時点では施行前だが、育児・介護休業法の改正(2010年6月施行)、雇用保険の適用範囲の拡大(2010年4月改定)など、近接する法令改正等(に対応するため)の影響を受けている可能性もある
- 2006年調査は、産業・事業所規模での復元を行っている点で、2010年調査と単純に比較し得るものではない

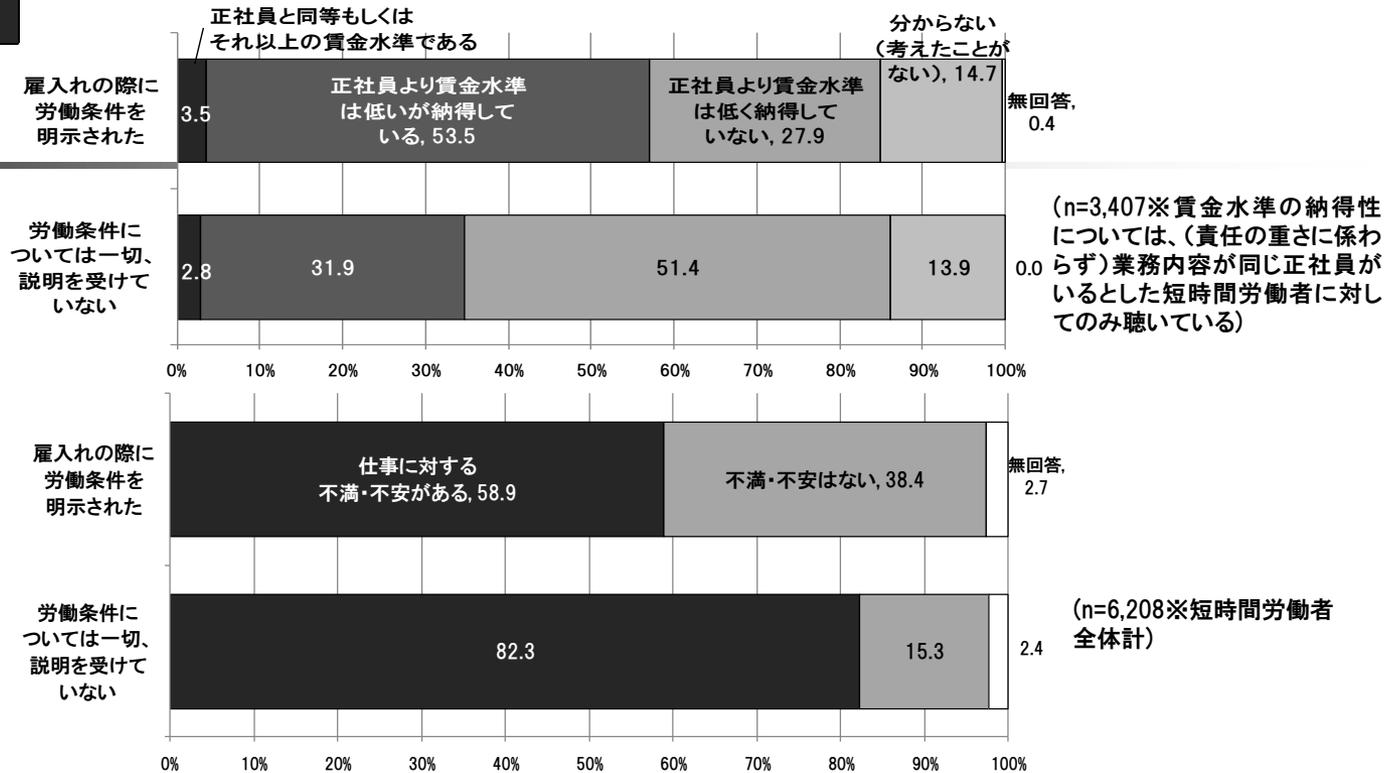
# ＜改正パートタイム労働法の施行状況＞

## (1)労働条件の明示(第6条関係)



# (参考) 労働条件の明示が、賃金の納得性や仕事の不満・不安に与える効果

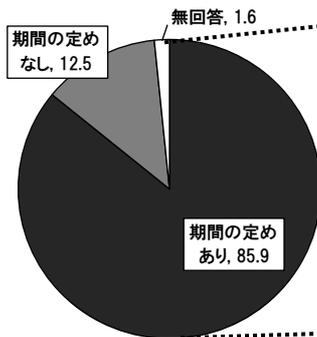
## 短時間労働者調査



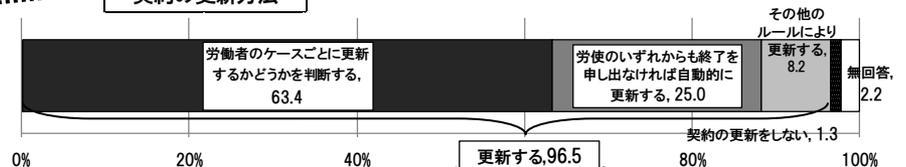
### 明示の重要性

## 事業所調査

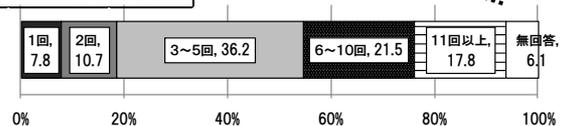
もっとも人数が多い職種(=事業所でもっとも一般的な)の短時間労働者の契約期間の定め (n=1,764)



### 契約の更新方法



### もっとも多い実際の更新回数



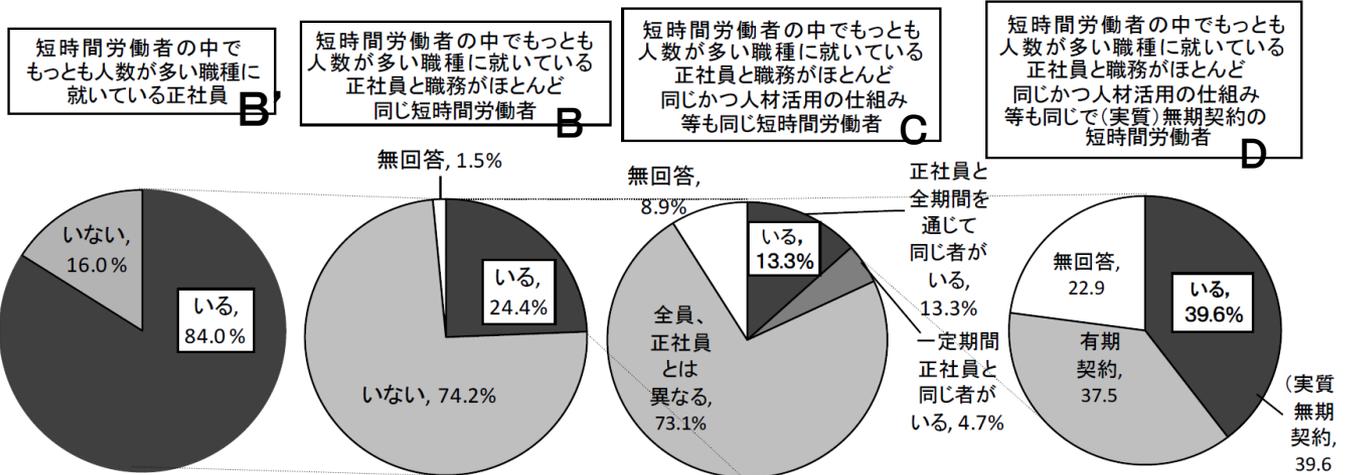
### 常用的な活用

# (前提) 短時間労働者と正社員の職務や人材活用の仕組み等の仕組み等、契約期間の定め方の異同状況

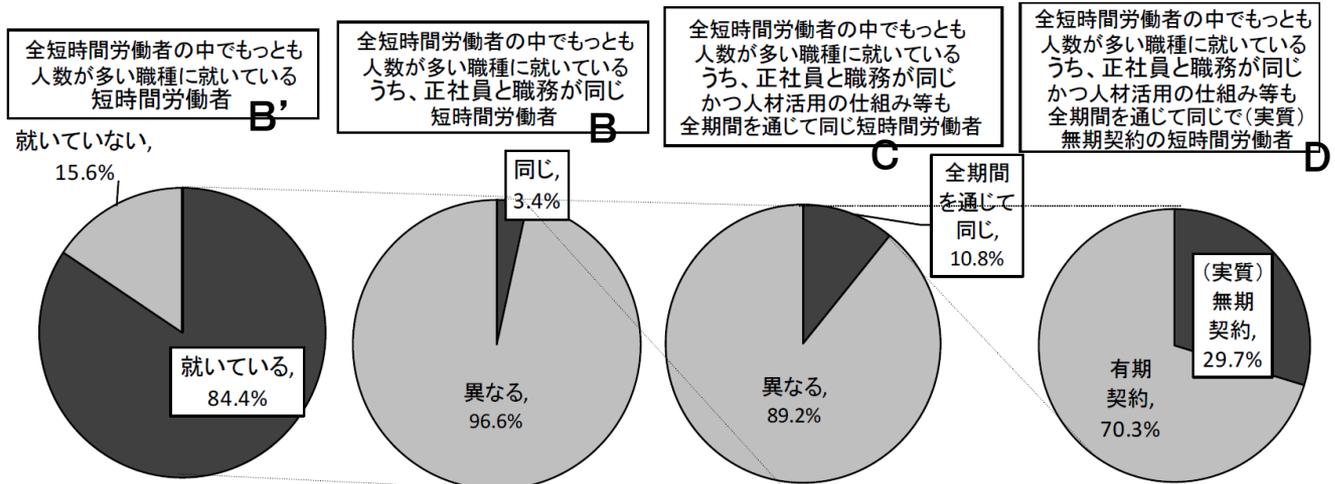
事業所調査

(n=1,764)

もっとも人数が多い職種の中で、正社員と職務がほとんど同じ(B)、かつ人材活用の仕組み等も同じ(C)さらに(実質)無期契約(D)である、短時間労働者の有無別事業所割合



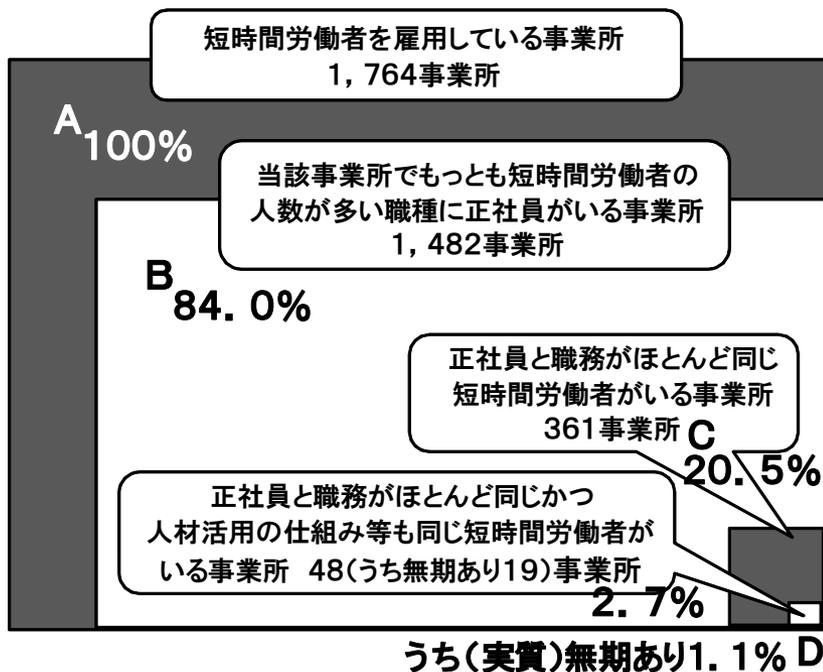
もっとも人数が多い職種の中で、正社員と職務がほとんど同じ(B)、かつ人材活用の仕組み等も同じ(C)さらに(実質)無期契約(D)である、短時間労働者の全体数に占める人数割合



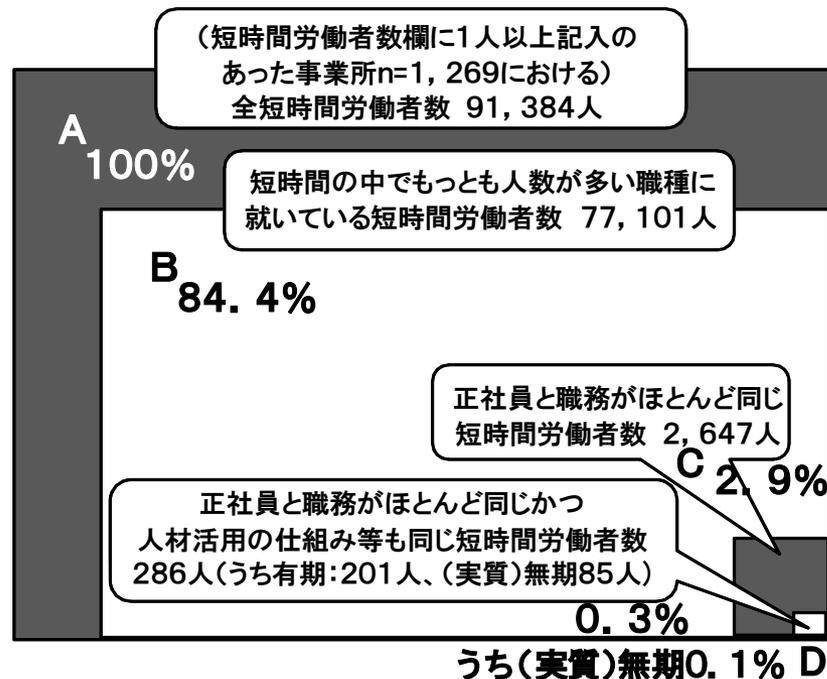
# 改正パートタイム労働法第8条三要件の該当割合

## 事業所調査

### <事業所に占める割合>



### <短時間労働者に占める割合>

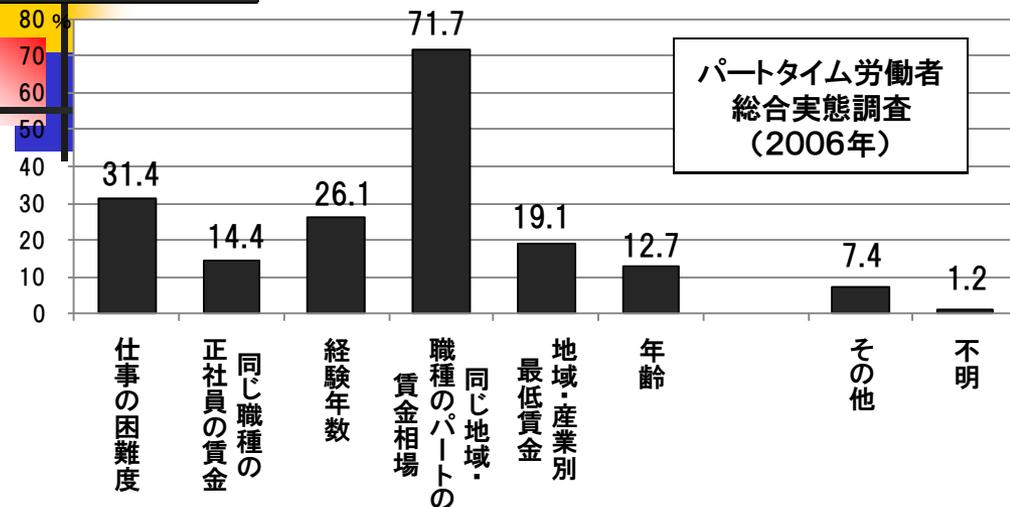


今後、第8条規定を活用して、短時間労働者の雇用管理の改善を進める  
余地は小さい。各要件がネガティブ・チェックリストとして機能している恐れ

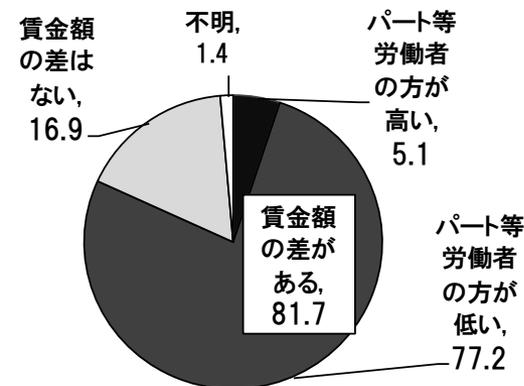
# <改正パートタイム労働法の施行状況>

## (2) 処遇状況：賃金決定時の勘案要素(第9条関係)

### 事業所調査

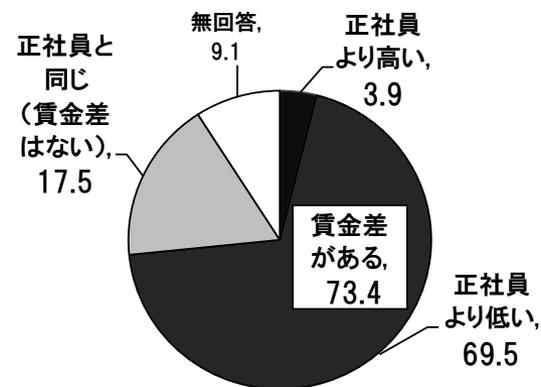
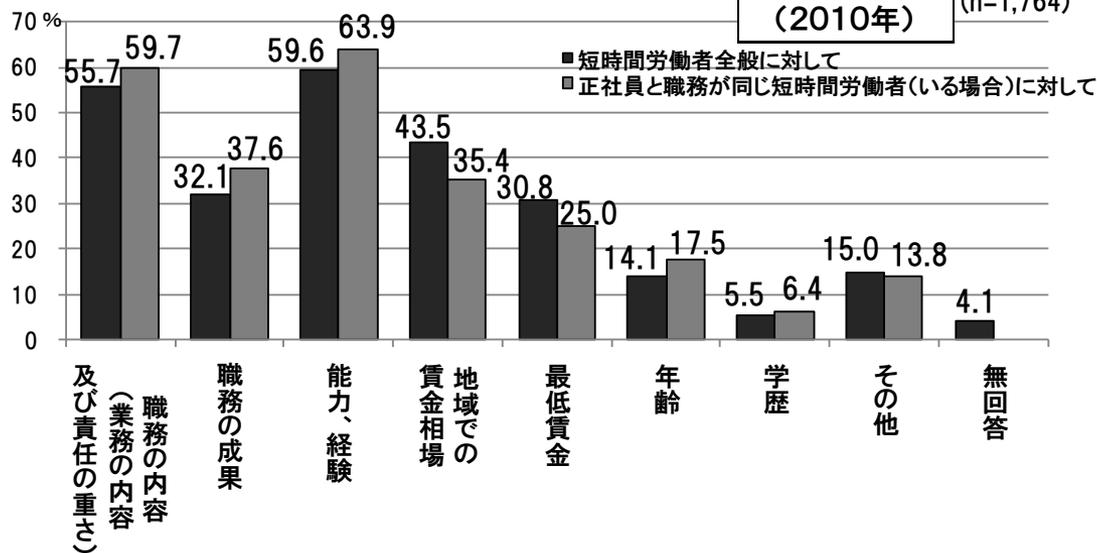


### 正社員と職務がほとんど同じ 短時間労働者の1時間あたり賃金割合



### 今回調査 (2010年)

(n=1,764)



(n=361※正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者がいる事業所)

# <改正パートタイム労働法の施行状況>

## (2) 処遇状況：職務関連賃金等の算定方法

### (第9条関係)

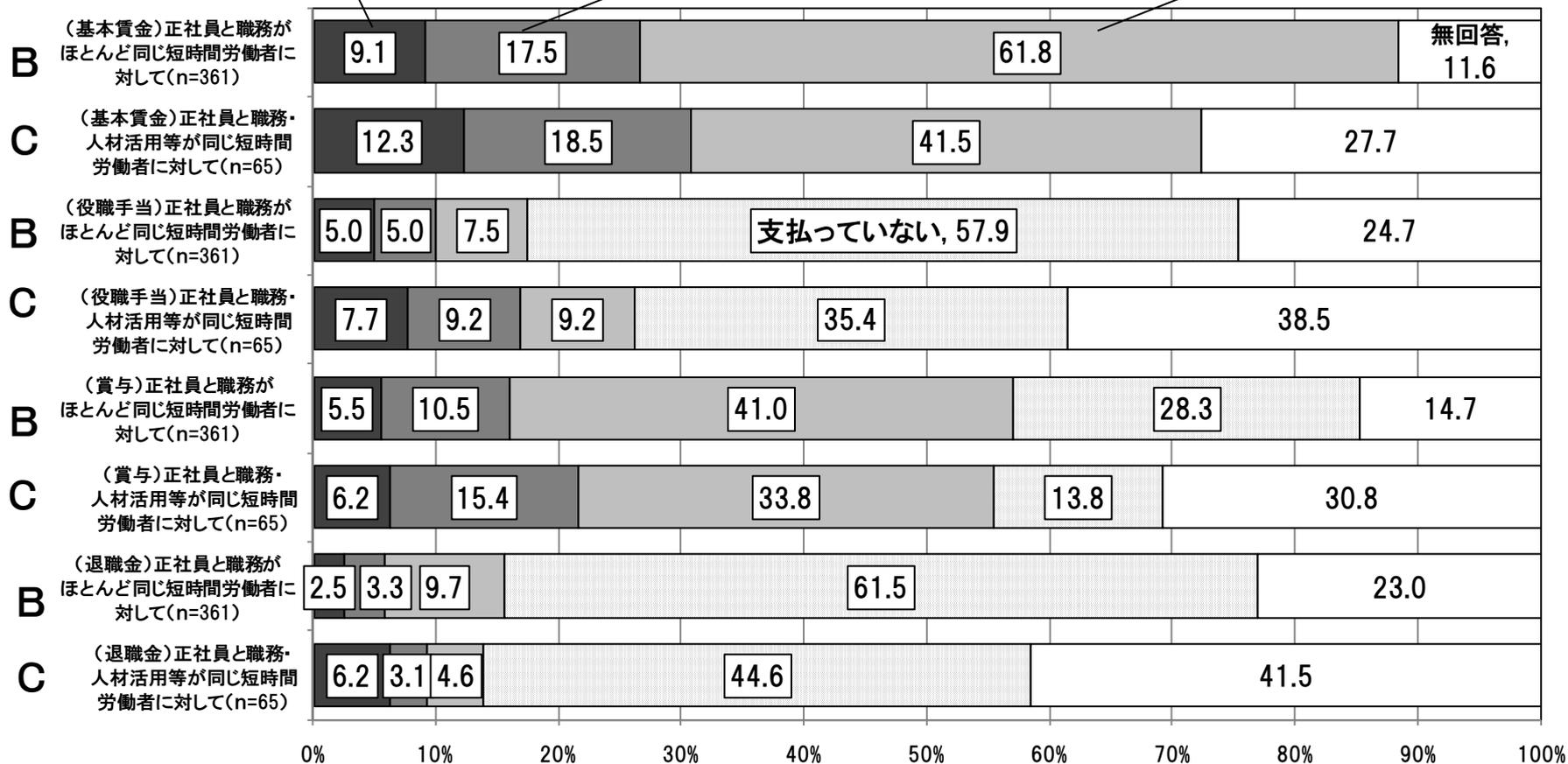
事業所調査

(n=1,764)

正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいて支払っている

正社員の制度・基準とは異なるが、正社員と共通する算定要素により支払っている

正社員とは異なる算定要素に基づいて支払っている

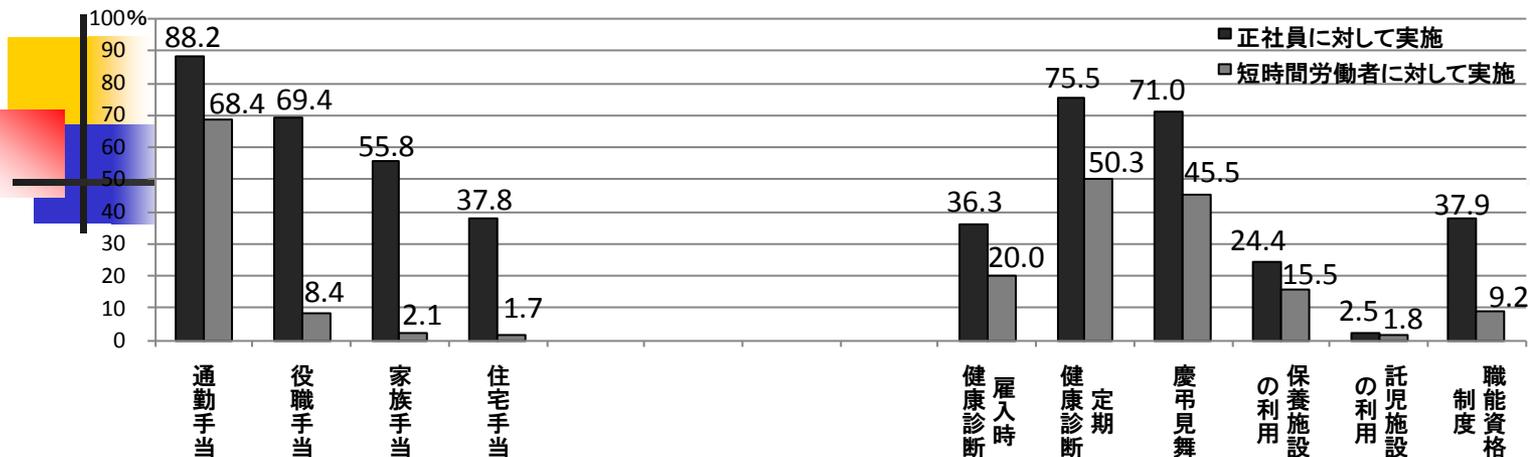


# <改正パートタイム労働法の施行状況>

## (3) 処遇状況：賃金以外の手当等各種制度

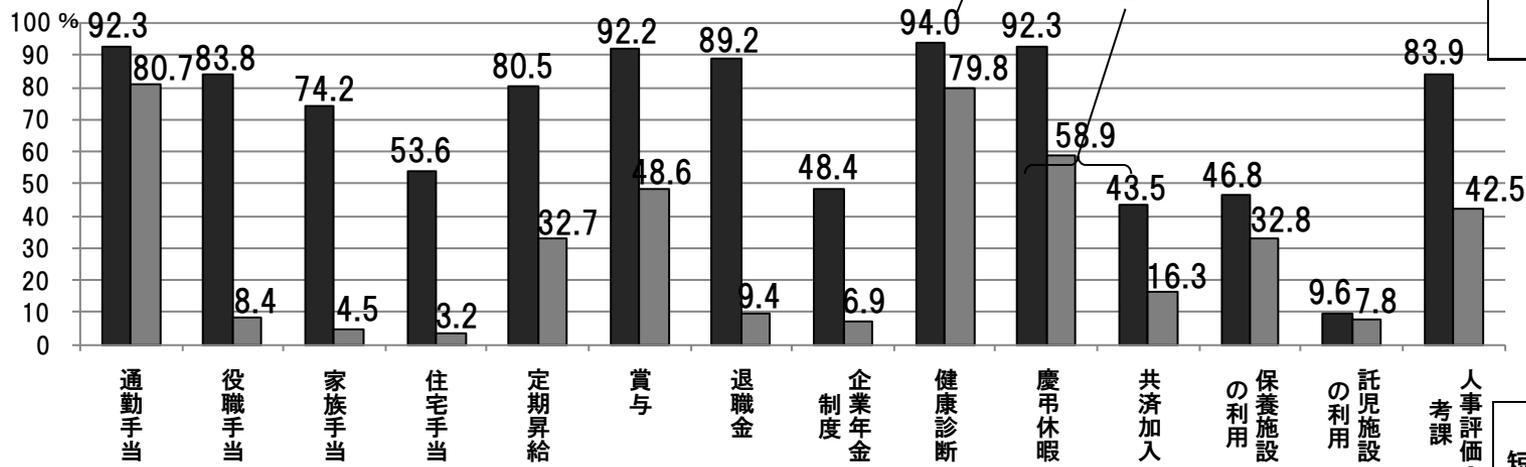
事業所調査

パートタイム労働者  
総合実態調査  
(2006年)

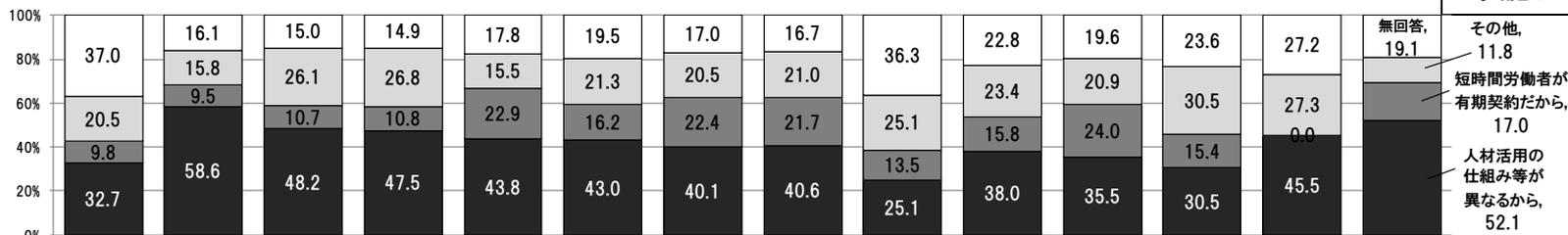


今回調査  
(2010年)

(n=1,764)



正社員にのみ実施し  
短時間労働者に対しては  
実施していない理由



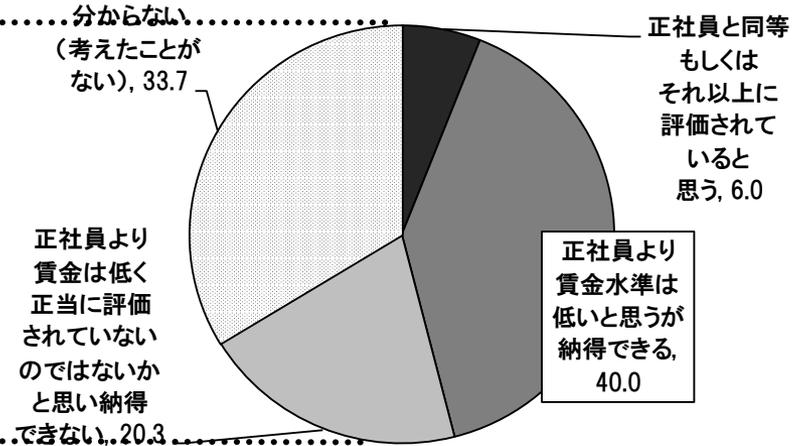
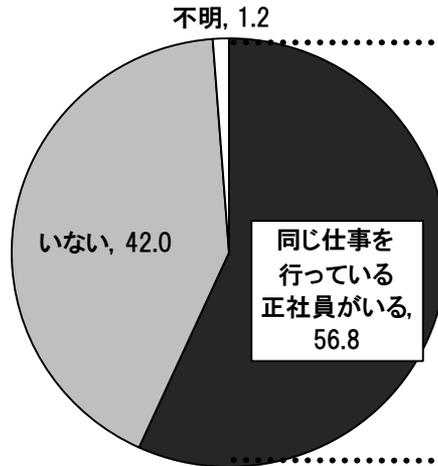
## (調査結果の概要2)

- 一方、職務(業務内容及び責任の程度)が同じ正社員が「いる」と回答した短時間労働者は15.9%で、「責任の重さは違うが業務内容が同じ正社員がいる」とした割合は38.9%。これらを対象に正社員と比較した自らの賃金水準の評価を聴くと、53.1%が「正社員より低いが納得している」とする一方、28.1%が「納得していない」。
- 賃金以外の処遇等で正社員と取扱いが異なっており、納得できないもの(複数回答)については、「賞与」45.8%や「定期的な昇給」29.1%、「退職金・企業年金」24.7%等が多い
- 短時間労働者に対する教育訓練については、職場の導入訓練や職務遂行に必要な日常的な訓練等は一定程度実施されている一方、キャリアアップにつながるような教育訓練の実施は17.6%にとどまっている
- 短時間労働者から正社員への転換推進措置については、義務事項にも係わらず半数弱の事業所が「実施していない」。理由としては「正社員としてのポストが少ない」等
- 短時間労働者に今後の働き方ニーズを聴くと、「短時間労働者が」69.9%で「正社員になりたい」が18.8%。正社員になりたい場合、多様な正社員区分があれば「選びたい」割合は高い

# 短時間労働者からみた正社員との職務の異同と 同正社員と比較した賃金水準の納得性

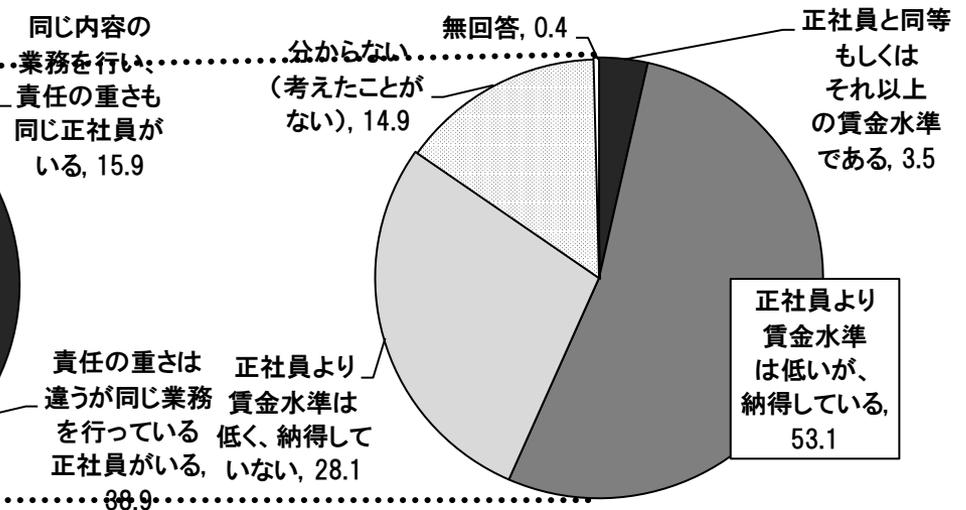
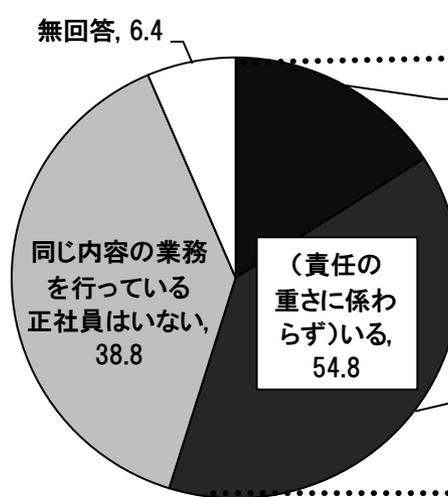
## 短時間労働者調査

パートタイム労働者  
総合実態調査  
(2006年)



今回調査  
(2010年)

(n=6,208)

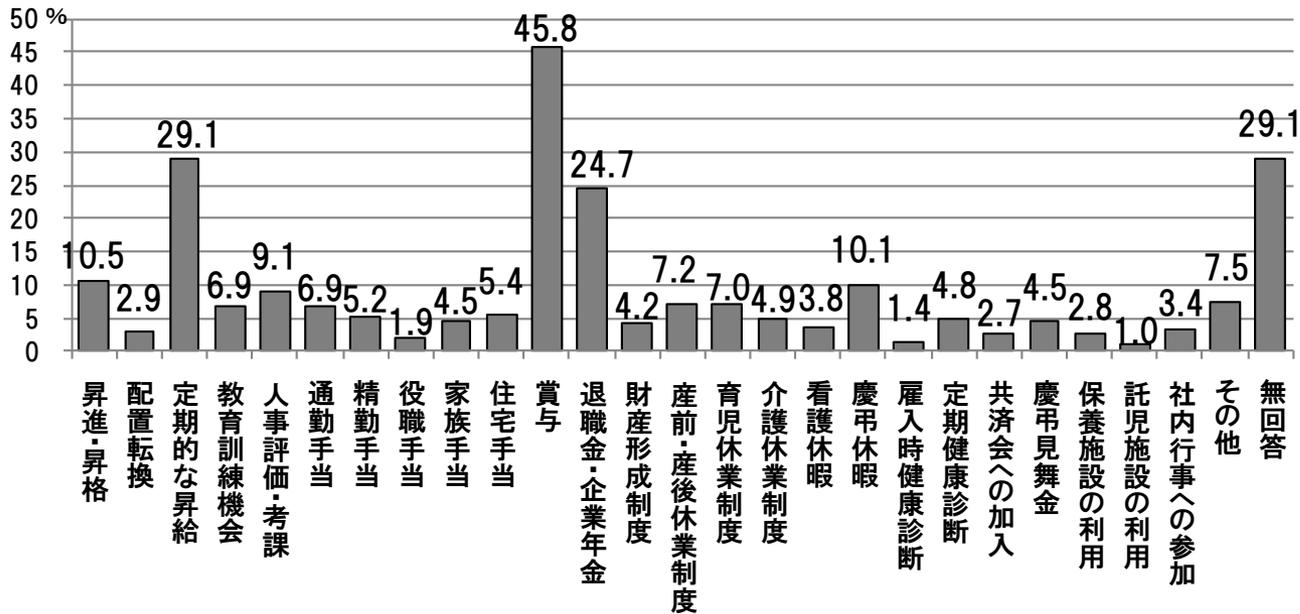


〔改正法のアナウンス効果〕

# 処遇の現状に対する短時間労働者の受け止め方

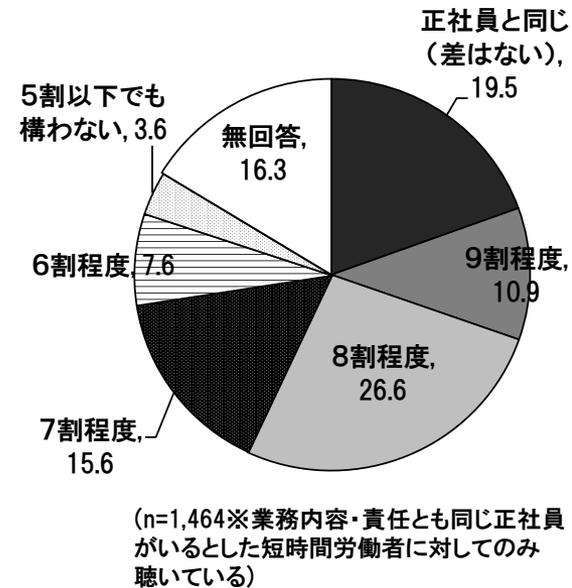
## 短時間労働者調査

賃金以外の処遇等で納得できないもの  
(複数回答)



(n=3,407※(責任の重さに係わらず)業務内容が同じ正社員がいるとした短時間労働者に対して聴いている)

正社員と同じ仕事をしている場合に  
納得できる賃金水準

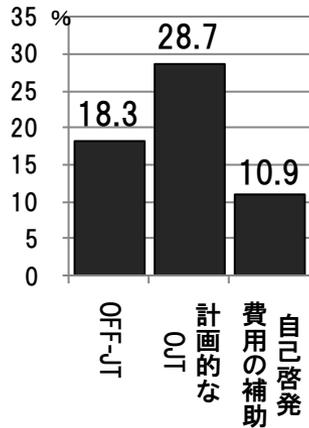


# <改正パートタイム労働法の施行状況>

## (4)教育訓練の実施状況(第10条関係)

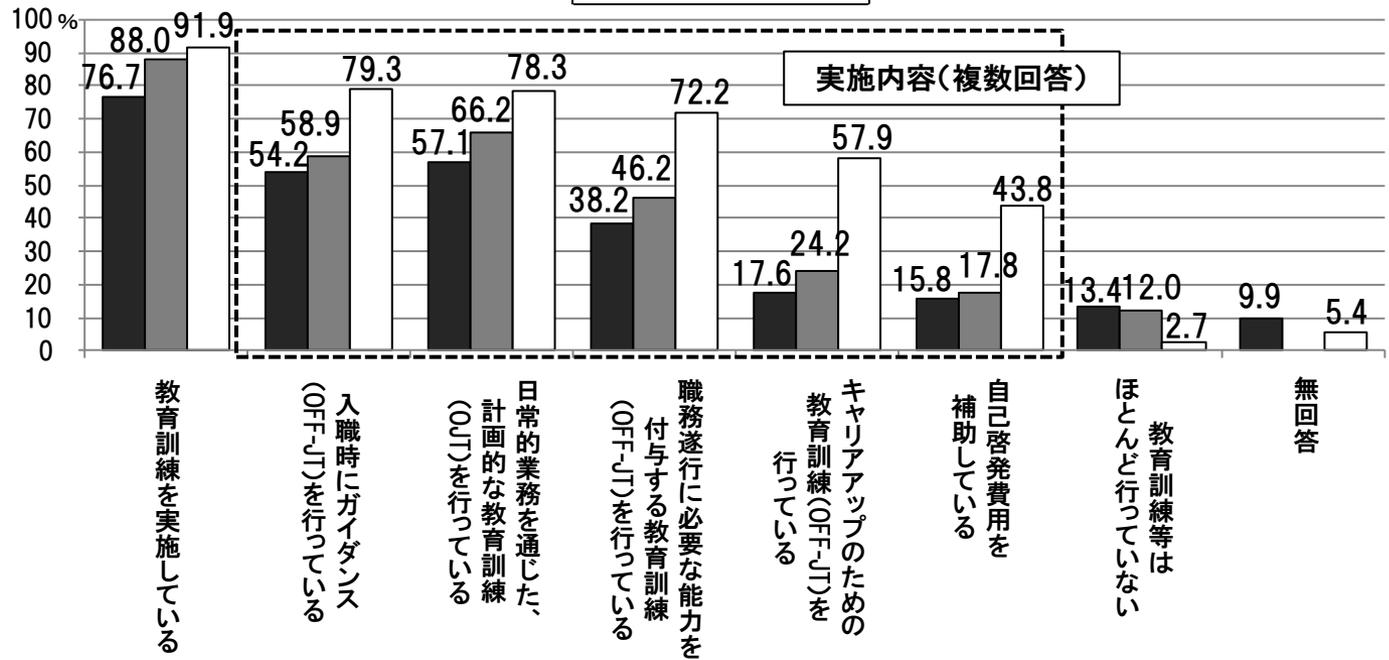
### 事業所調査

パートタイム労働者  
総合実態調査  
(2006年)



今回調査  
(2010年)

(n=1,764)



■ 短時間労働者全般に対して

■ 正社員と職務が同じ短時間労働者(いる場合)に対して

□ 正社員に対して

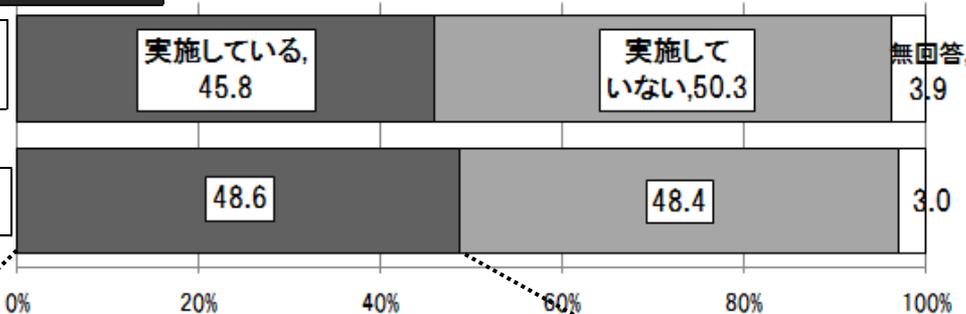
# <改正パートタイム労働法の施行状況>

## (4) 正社員転換推進措置の実施状況(第12条関係)

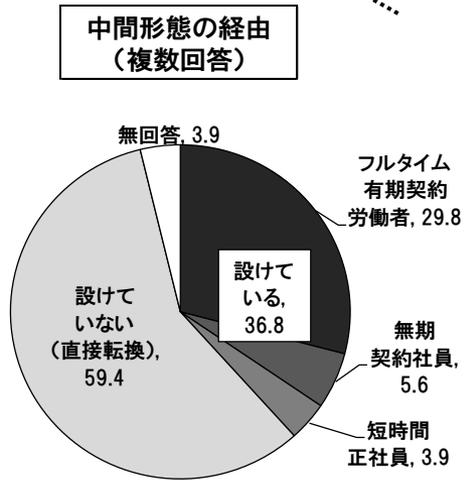
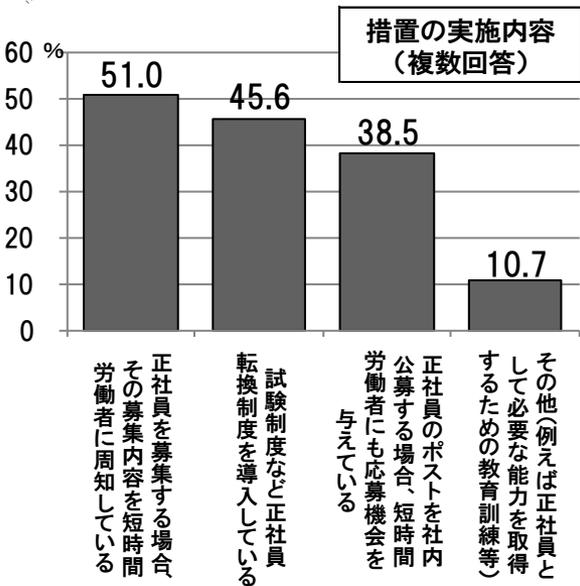
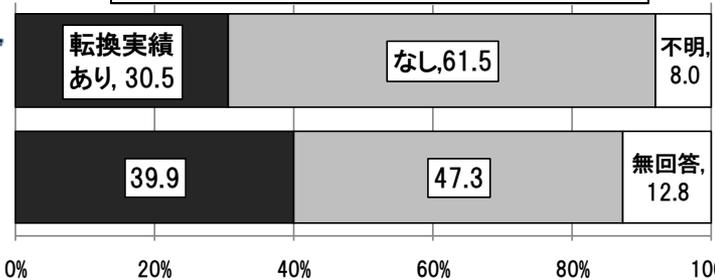
### 事業所調査

パートタイム労働者  
総合実態調査  
(2006年)

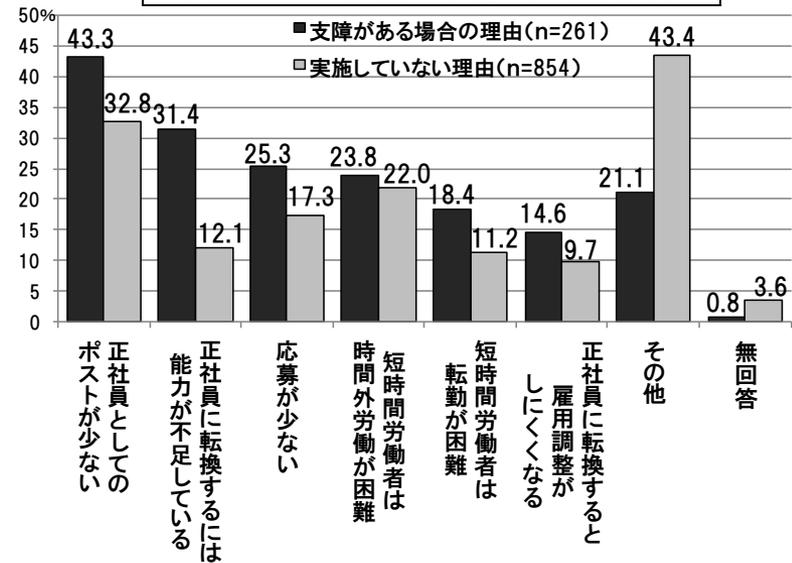
今回調査  
(2010年)  
(n=1,764)



「実施している」場合に  
過去3年間における正社員転換実績



正社員転換推進措置を「実施していない」及び「実施していても支障がある」理由(複数回答)



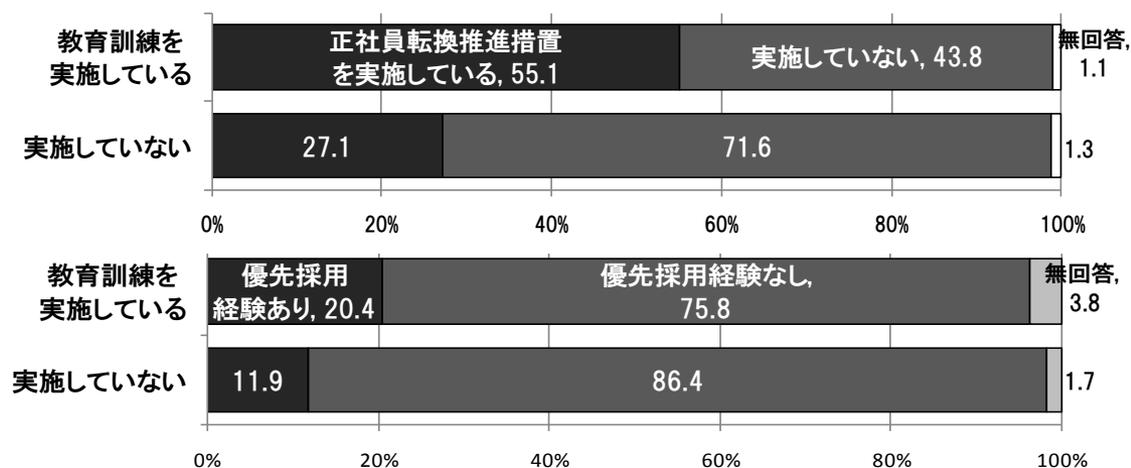
(参考)

# 教育訓練やそれを通じた戦力化が 正社員転換推進措置の実施や 正社員への優先採用に与える効果

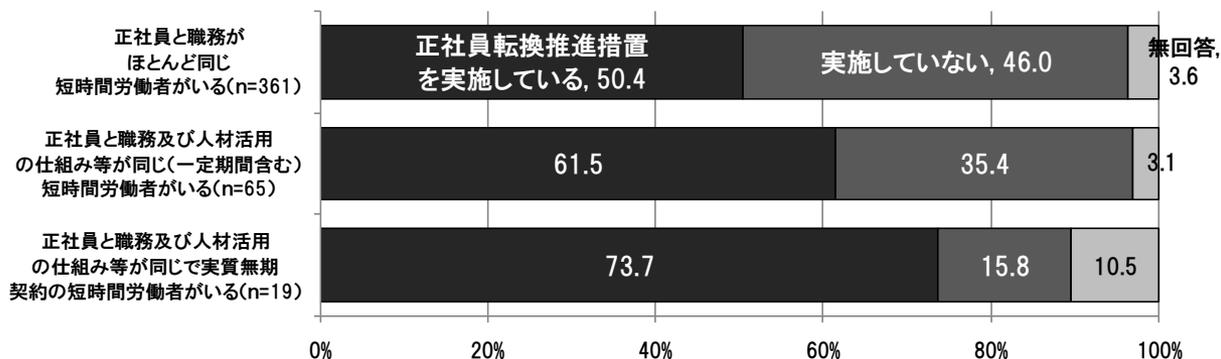
事業所調査

(n=1,764)

## 教育訓練と正社員転換推進措置・正社員への優先採用経験の関係性



## 短時間労働者の戦力化度合いと正社員転換推進措置の関係性



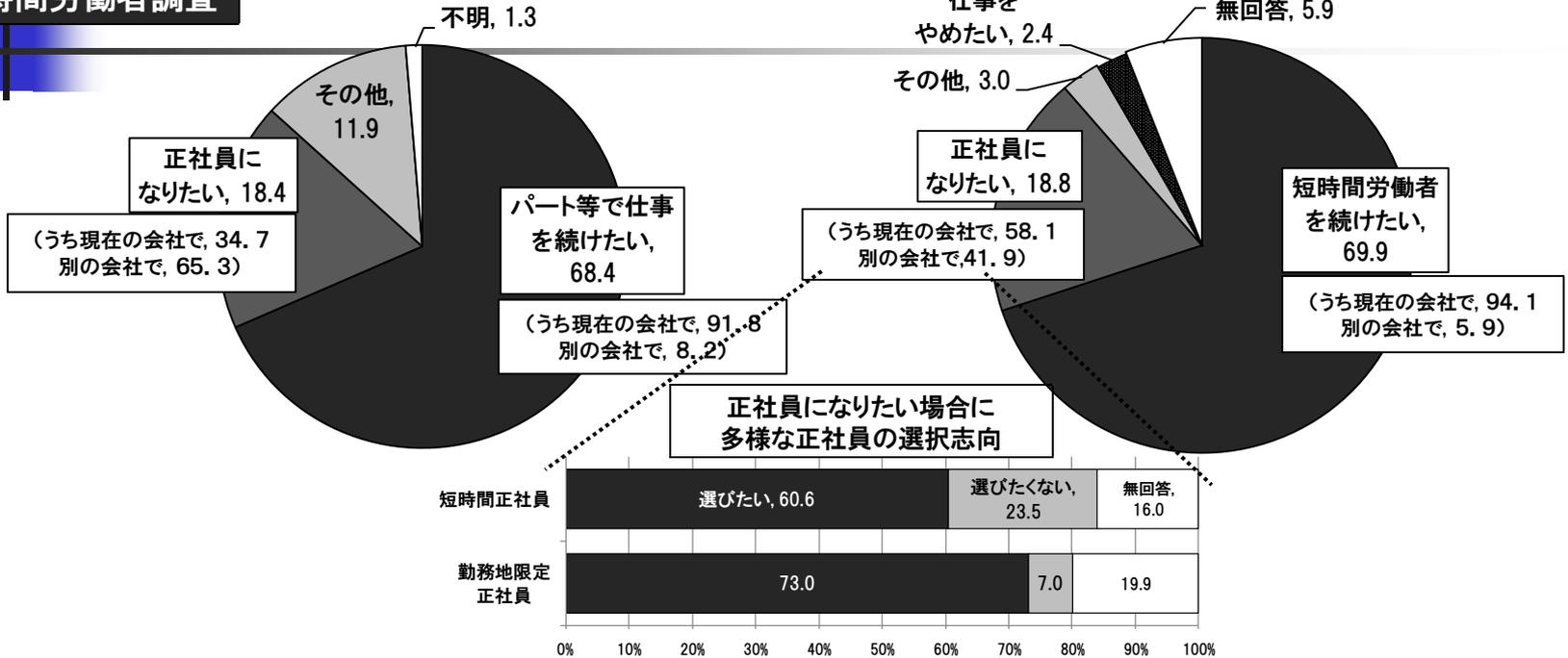
〔教育訓練の重要性〕

# 短時間労働者に聴いた今後の働き方ニーズ

## 短時間労働者調査

パートタイム労働者  
総合実態調査  
(2006年)

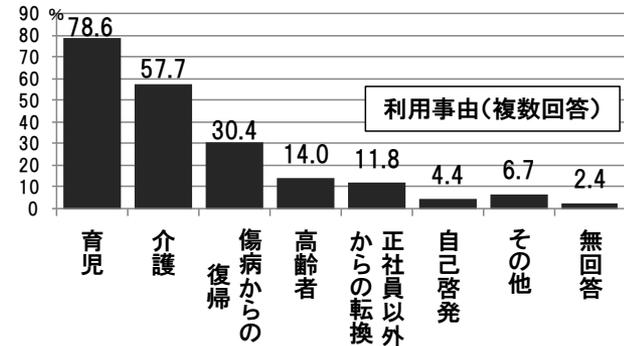
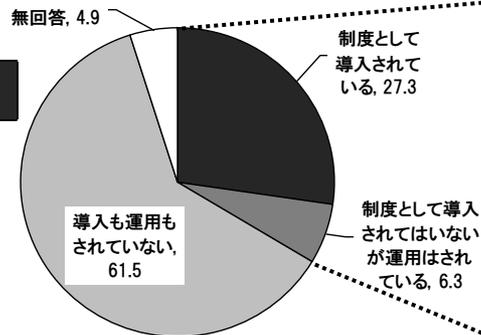
今回調査  
(2010年) (n=6,208)



## 事業所調査

短時間正社員  
制度の導入状況

(n=1,764)



## (調査結果の概要3)

- 改正パートタイム労働法の施行後2年間に、短時間労働者から待遇に係る説明を「求められたことがある」事業所は22.3%。苦情の申し出を受けた場合に「自主的解決に努めている」事業所は92.4%
- 短時間労働者に就業規則が「適用される」事業所は85.1%。作成に当たっての意見の聴取方法は、「短時間労働者の過半数が加入する労働組合または短時間労働者の過半数を代表する者の意見を聴いている」が37.1%でもっとも多く、何らかの方法で意見を聴いている事業所が8割超
- 短時間労働者に現在の会社や仕事に対する不満・不安を聴くと、59.0%が「ある」と回答。その内容(複数回答)は多い順に、「賃金が安い」52.4%、「雇用が不安定」26.1%、「正社員になれない」23.6%など
- 不満・不安が「ある」場合、31.1%に相談経験あり。相談先(複数回答)は67.9%が「事業主や職場の上司等」。結果として「説明があり納得した」は30.4%、「説明はあったが納得しなかった」が37.0%など。今後も「事業主や職場の上司等」に対して、「(内容によっては含め)相談する」割合が62.9%。「相談しない」(20.3%)理由としては、「聴いてもらえない」が24.9%、「周囲に配慮」が19.2%、「不利益取扱いが怖い」が17.2%等

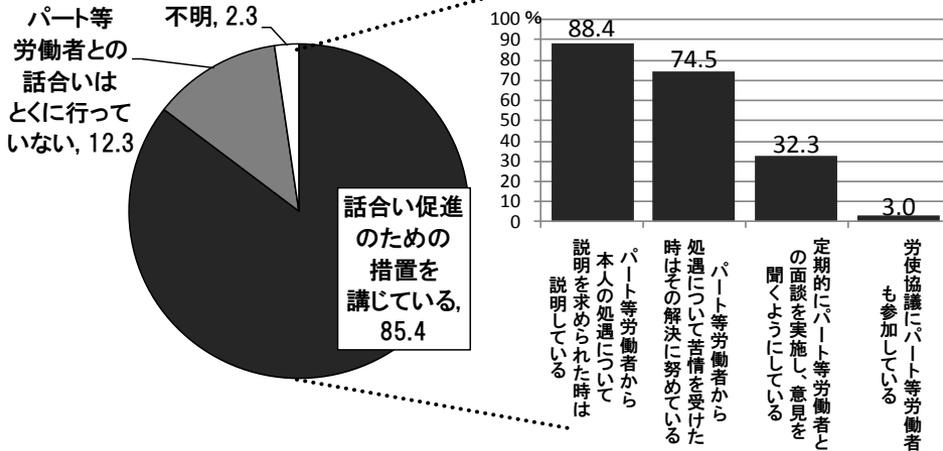
＜改正パートタイム労働法の施行状況＞

# (5) 待遇決定事項の説明や苦情等に対する自主的解決努力の状況（第13条・19条関係）

事業所調査

パートタイム労働者  
総合実態調査  
(2006年)

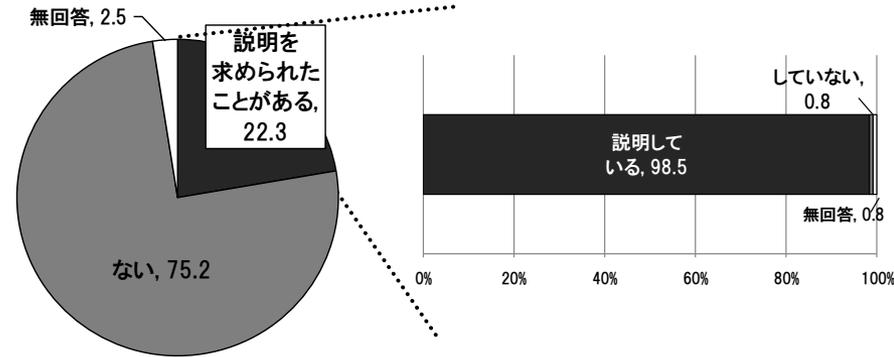
パート等労働者との労使の話合い促進のための措置の実施状況と措置内容(複数回答)



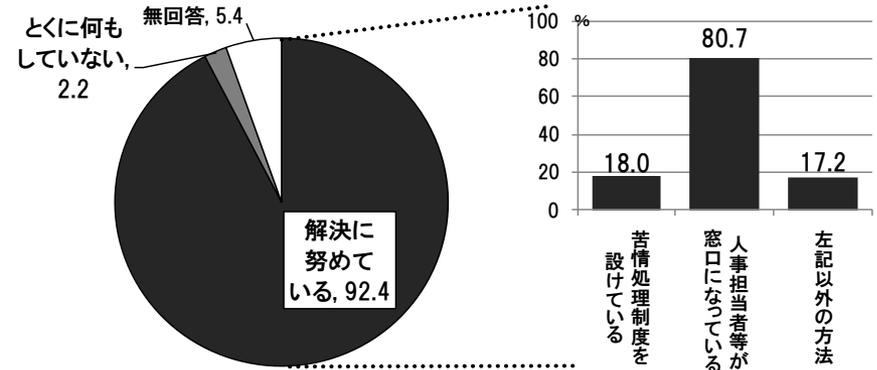
今回調査  
(2010年)

(n=1,764)

過去2年間に於いて短時間労働者から本人の処遇に係る説明を求められた経験の有無と対応



短時間労働者から処遇に対する苦情の申し出を受けた場合の自主的解決努力の有無

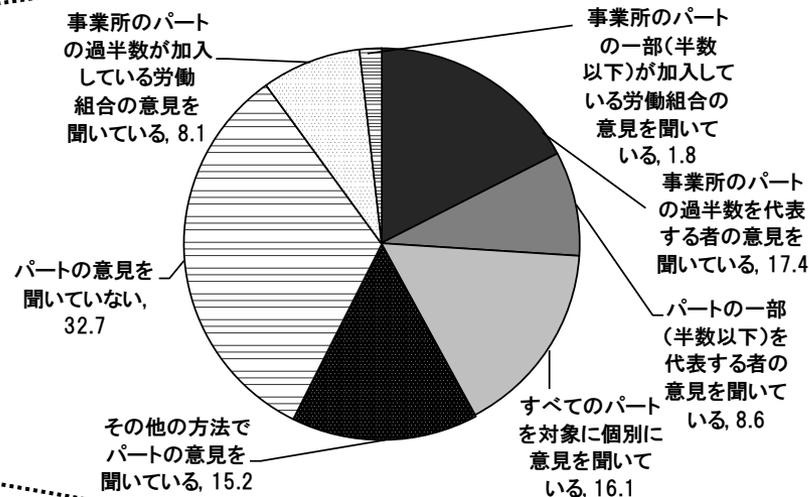
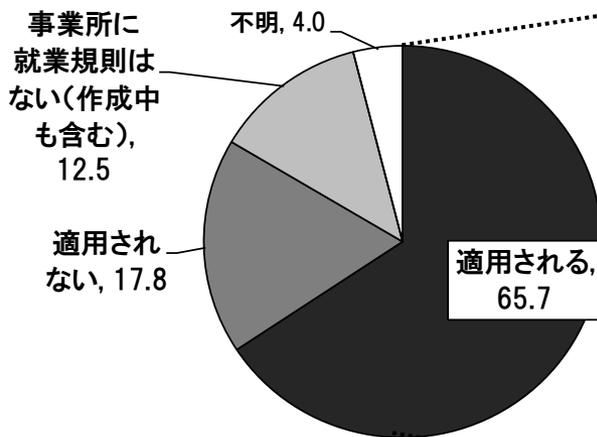


# <改正パートタイム労働法の施行状況> (6)就業規則の適用状況と

## 就業規則作成時の意見の聴取状況（第7条関係）

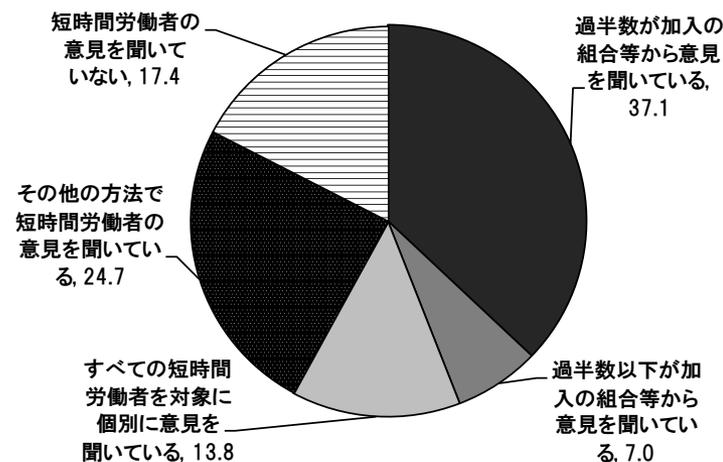
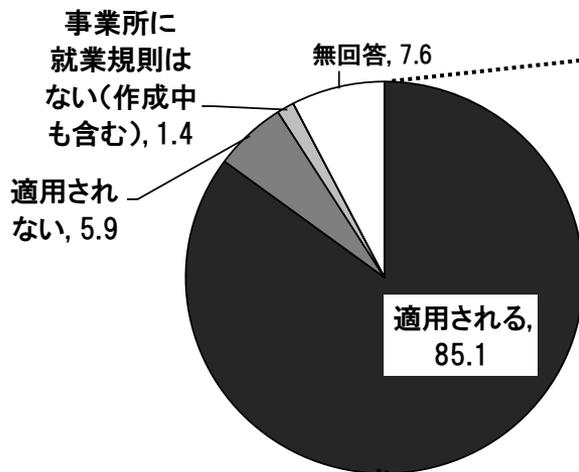
### 事業所調査

パートタイム労働者  
総合実態調査  
(2006年)



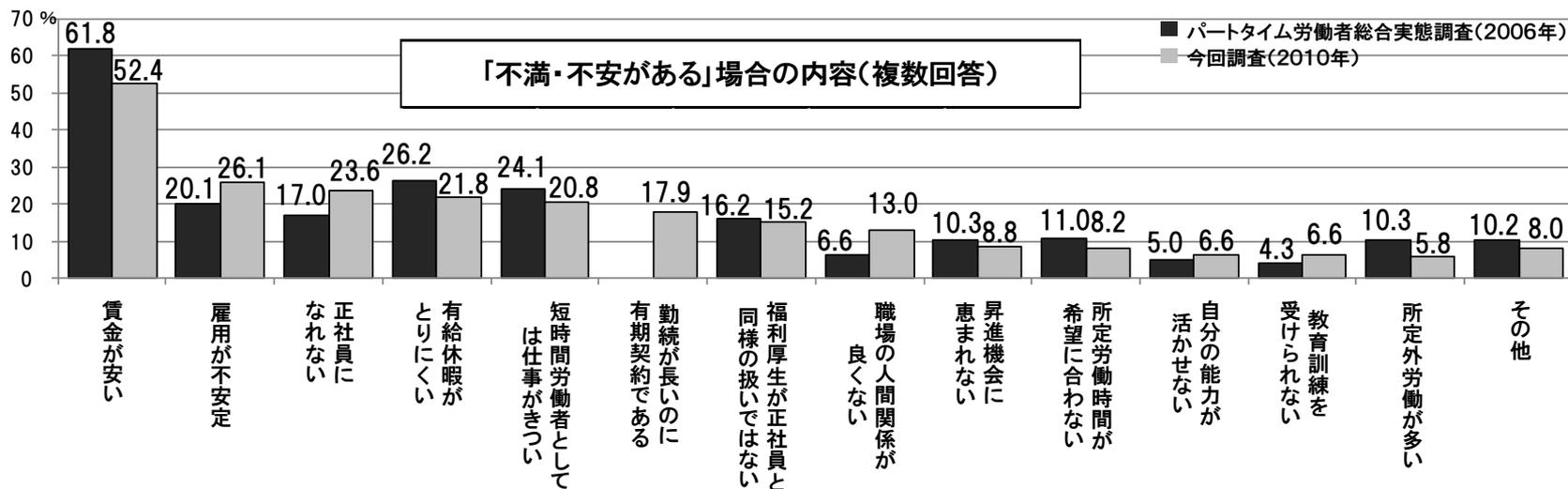
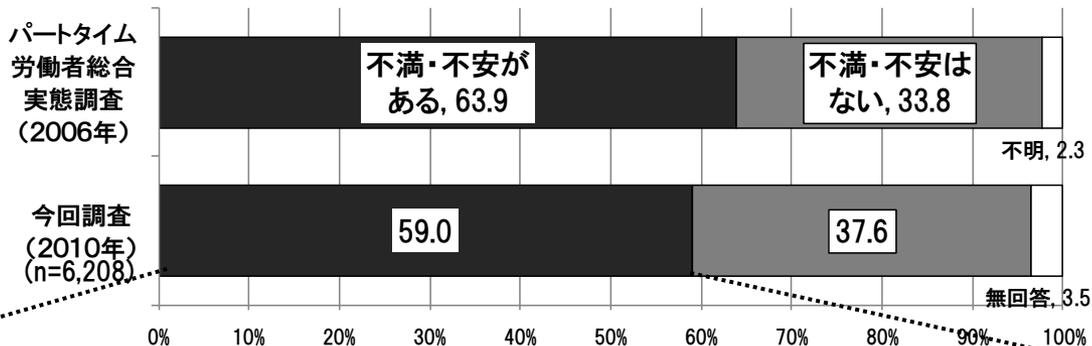
今回調査  
(2010年)

(n=1,764)



# 短時間労働者の現在の会社や仕事に対する 不満・不安とその内容

## 短時間労働者調査

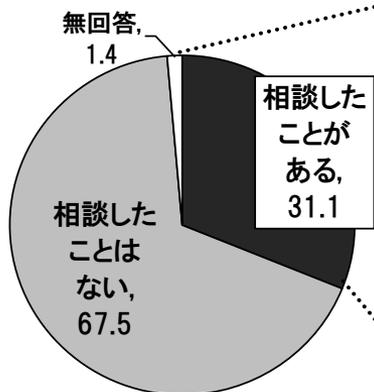


# 短時間労働者に聴いた不満・不安を 相談した経験と今後の相談意向

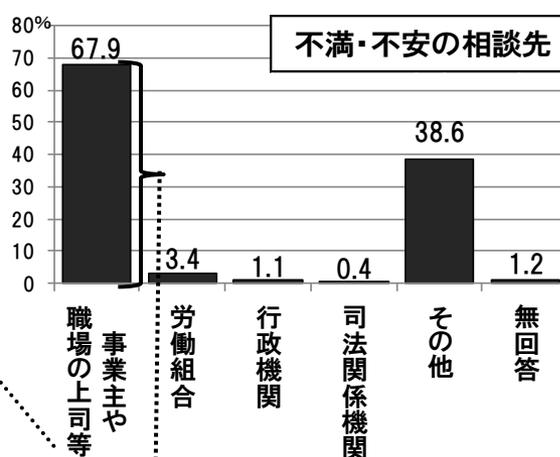
## 短時間労働者調査

「不満・不安がある」場合の相談経験

(n=3,660)

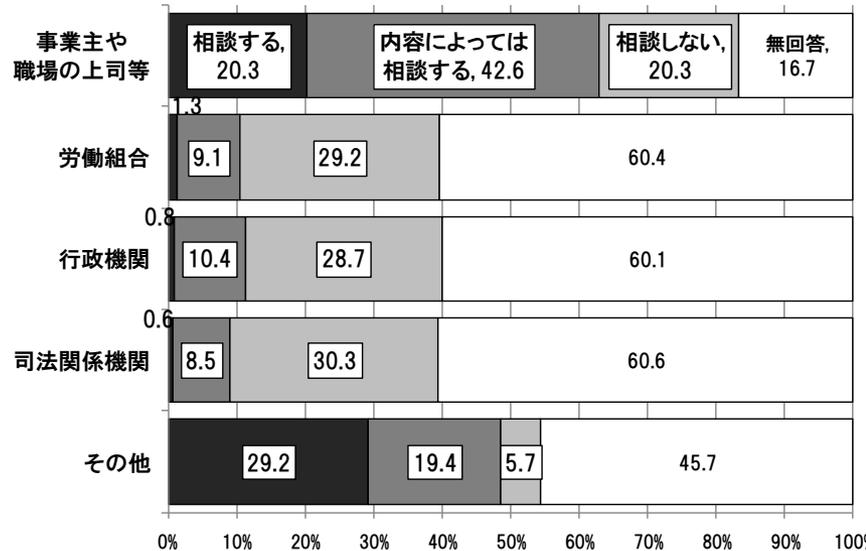


不満・不安の相談先

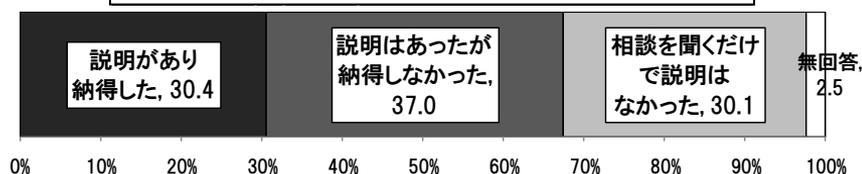


今後、不満・不安が生じた場合の相談意向

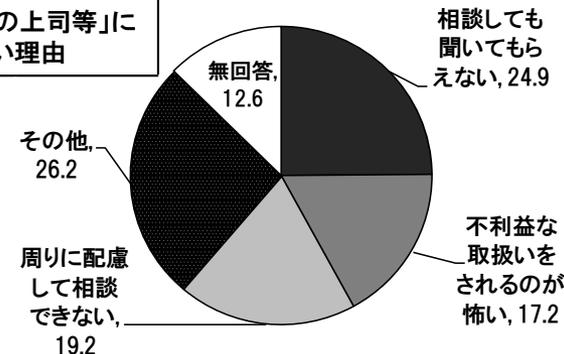
(n=6,208)



「事業主や職場の上司等」の説明の納得度



「事業主や職場の上司等」に相談しない理由



# (まとめに代えて)

改正パートタイム労働法はさらなる普及・定着により、  
引き続きの効果発揮が期待できるだろう反面、いっそうの処遇改善を  
進めるにはいくつかの課題も浮き彫りになっている

- その上で、短時間労働と一口に言っても、子育て期の若中年女性や子育て後の中高齢女性、家計補助的な就業調整者といった従来からの就労ニーズにとどまらず、母子家庭や男性・中高齢等の生計者 副業者や学生アルバイト、正社員としての就職先が見つからなかった新卒・若年など多様な就労事情を内包してきた中で、いま急速に定年再雇用等の流入も進み、高齢者雇用問題としての意味合いも色濃くなりつつある
- 一方で、①年金の支給開始年齢の引上げ②税制改正における配偶者控除の見直しや厚生年金・健康保険の適用拡大③最低賃金の引上げ④有期契約のあり方の問題——など、短時間労働のあり方に影響するさまざまな環境変化も想定されている

短時間労働を今後、社会的にどのような働き方として  
確立していくのか、多様な働き方の一類型として  
どう位置づけていくかについて、税・社会保障の  
あり方を含めた総合的な議論が求められている

厚生労働省は2011年3月、「多様な形態による正社員」に関する研究会を立ち上げ、「多様な形態の正社員の働き方を、労使が選択しえるような環境整備を図ることについてどう考えるか」のほか、「多様な形態の正社員としてはどのようなものがあり得るか」(労使双方から正社員と評価されるにはどういった雇用管理を行うべきか、勤務地等一定の制約を伴うことと待遇、昇進・昇格、教育訓練当の関係についてどう考えるか、制度の円滑な導入のためどういった方法(労使の話し合いや社内理解の促進等)が考えられるか、制度の具体的な運用に当たっての留意点(トラブル防止策、苦情処理等)は何か)——等の論点につき、検討を進めている。企業の雇用管理の実態をアンケート調査で把握しつつ、本年10~12月を目途に報告書と好事例集をまとめ(「多様な形態による正社員」推進事業)、来年1月以降、これらを活用した事業主セミナー等を開催し普及を促すことにしている

厚生労働省は2011年6月15日、パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣労働者など呼称や態様を問わず、広く非正規雇用としてその雇用安定や処遇改善の観点から、公正な待遇の確保に必要な施策の在り方を理念として示す、「非正規雇用ビジョン」(仮称)を策定するための懇談会を設置した。①そもそも「非正規雇用」とは何かの概念整理(正規雇用と非正規雇用を分けるものは何か、「典型的な正規労働者像」と「今後の政策論として念頭に置く正規労働者像」で違いがあるか、ワーク・ライフ・バランスやディーセント・ワークの観点から「典型的な正規労働者」と「非正規労働者」の中間に位置するような雇用形態をどう位置づけるべきか、「非正規労働者」等の呼称が適当か等)②非正規雇用をめぐる問題点や課題(雇用の安定性、処遇、職業キャリアの形成、セーフティネットといった観点から、どのような問題点や課題がみられるか)③非正規雇用をめぐる問題への基本姿勢(価値観や生活様式が多様化し、企業が必要とする人材も多様化する中で、どのような働き方であれ働くことが報われる社会、公正な見返りを得られるような社会を築くことが重要ではないか。その中で「非正規雇用」にどう向き合うべきか)④非正規雇用に関する施策の方向性——を論点に、ビジョンをまとめることにしている