

## 職業能力の開発及び向上等に関する措置

### (1) 職業訓練の実施等（第11条）

国、都道府県及び独立行政法人雇用・能力開発機構は、短時間労働者及び短時間労働者になろうとする者がその職業能力の開発及び向上を図ることを促進するため、職業能力の開発及び向上に関する啓もう宣伝を行うよう努めるとともに職業訓練の実施について特別な配慮をするものとしています。

## 資料 2

### パートタイム労働指針の改正について

パートタイム労働指針（事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針）が平成15年8月25日に改正され、平成15年10月1日に適用されました。その概要は以下の通りです。

#### 1 改正の背景

労働政策審議会雇用均等分科会（雇用均等分科会）において、通常の労働者とパートタイム労働者の間の公正な処遇問題を中心に、今後のパートタイム労働対策の方向について、平成14年9月から検討が行われてきましたが、通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を具体的にパートタイム労働法に基づく指針（「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」）に示すことにより、その考え方の社会的な浸透・定着を図っていくことが必要である等との提言を内容とする報告が取りまとめられました（平成15年3月）。  
本改正は、この雇用均等分科会の提言を踏まえ、行ったものです。

#### 2 改正の概要

(1) 事業主が、パートタイム労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずる際の就業の実態、均衡等を考慮して処遇するとの基本的考え方を具体的に示しました。

職務が通常の労働者と同じであり、人材活用の仕組みや運用等も通常の労働者と実質的に異なるパートタイム労働者については、同一の処遇決定方式等により均衡の確保を図るように努めるものとする

（同一の処遇決定方式：例えば同じ賃金表を適用する、

### (2) 職業紹介の充実等（第12条）

国は、短時間労働者になろうとする者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適應することを容易にするため、雇用情報の提供、職業指導及び職業紹介の充実等必要な措置を講ずるよう努めるものとしています。

賃金の支給、査定や考課の基準を合わせることである)

職務は通常の労働者と同じであるが、人材活用の仕組みや運用等が通常の労働者と異なるパートタイム労働者については、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置等を講ずることにより、均衡を図るように努めるものとする

(2) 事業主に対し、(1)の基本的考え方に立って、雇用管理の改善等のための措置を講ずることを求めることとしますが、新たに以下の措置を講ずるよう努めることを示しました。

通常の労働者への転換に関する条件の整備

- ・職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置の実施
- ・労使の話合いの促進のための措置の実施
- ・パートタイム労働者の求めに応じた処遇についての説明
- ・パートタイム労働者の意見を聴く機会を設けるための適当な方法の工夫
- ・事業所内の苦情処理の仕組みの活用等苦情の自主的な解決

#### 3 その他

また、労働基準法の一部改正（改正法は平成15年7月4日公布）に伴い、同指針について所要の整備を行いました（平成15年11月28日告示・平成16年1月1日適用）。

## 資料 1

## パートタイム労働法のあらまし

パートタイム労働が、我が国の経済社会で重要な役割を果たしていることから、パートタイム労働者の福祉の増進を図ることを目的として「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆるパートタイム労働法）が平成5年6月11日に成立し、同年12月1日から施行されました。その概要は次のとおりです。

## この法律の目的（第1条）

○この法律は、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の開発及び向上に関する措置などを講ずることによって、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようし、短時間労働者の福祉を増進しようというものです。

## この法律の対象となる労働者（第2条）

○この法律の対象となる短時間労働者は、1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1週間の所定労働時間に比べて短い労働者です。

## 事業主等の責務（第3条）

○事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善（以下「雇用管理の改善等」という。）を図るために必要な措置を講じ、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるよう努めなければなりません。

○事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する短時間労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければなりません。

## 短時間労働者対策基本方針（第5条）

○厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針を定めるものとしています。

○基本方針に定める事項は、次のとおりです。

- ・短時間労働者の職業生活の動向に関する事項

- ・短時間労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

## 事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置

## （1）労働条件に関する文書の交付（第6条）

事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働時間その他の労働条件に関する事項（労働基準法第15条第1項に規定する命令で定める事項を除く。）を明らかにした文書を交付するように努めなければなりません。

## （2）就業規則の作成の手続（第7条）

事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければなりません。

## （3）指針（第8条）

厚生労働大臣は、（1）、（2）のほか、事業主が講ずべき雇用管理の改善等のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定め、これを公表するものとしています。

## （4）短時間雇用管理者の選任（第9条）

事業主は、短時間労働者を常時労働省令で定める数以上雇用する事業所ごとに、指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する短時間雇用管理者を選任するように努めなければなりません。

## （5）報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第10条）

厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るために必要と認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができます。

前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができます。