

平成20年度マスターセンター補助事業

改正パートタイム労働法の施行と
中小企業への影響に関する調査研究
報 告 書

平成21年1月

社団法人中小企業診断協会・和歌山県支部

はじめに

少子高齢化が進み、労働力人口が減少していく中、パートタイム労働者は平成19年には1,346万人と、雇用者全体の約4分の1を占め、我が国の経済活動の重要な役割を担っている。

パートタイム労働者の内訳を見ると、約7割が女性であるが、若年者や高齢者を中心に男性のパートタイム労働者も増加するとともに、パートタイム労働者の役職者も現れ、その働きぶりは、近年特に多様化・基幹化してきている。

しかしながら、一方で、仕事や責任、人事管理が正社員と同様なのに、賃金など待遇が働きに見合っていないパートタイム労働者の存在や、一度パートタイム労働者として就職すると、希望してもなかなか正社員になることが難しい、といった問題が存在し、パートタイム労働者の働く意欲を失わせてしまうような現象が起きているのも事実である。

こうした問題を解消し、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法が改正されることとなり、平成20年4月に「改正パートタイム労働法」が施行された。今後はパートタイム労働者の待遇を通常の労働者との均衡のとれた待遇とするための措置や通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずることが事業主に求められることとなる。

ただ、この趣旨はよく理解できるが、中小企業にとって非常に負担が大きいので、果たして改正内容に対応できるのかははなはだ疑問である。

そこで、中小企業の実態を調査し、ネックがどこにあるのか、またその解決策を研究して見出すことを目的として、平成20年度の調査研究事業に取り組んだ。

社団法人中小企業診断協会
和歌山県支部
支部長・奥村 博志

目 次

はじめに	1
第Ⅰ章 パートタイム労働法改正の趣旨とパートタイム労働者の定義	5
1 パートタイム労働法改正の趣旨	5
2 パートタイム労働者とは	5
第Ⅱ章 改正パートタイム労働法の概要	7
1 労働条件の文書交付等	7
2 待遇の決定についての説明義務	7
3 均衡のとれた待遇の確保の推進	8
4 通常の労働者への転換の推進	9
5 苦情処理・紛争解決の援助	10
6 その他	12
第Ⅲ章 改正パートタイム労働指針の概要	14
1 労働関係法令を遵守する	14
2 労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益変更することは許されないことに留意する	14
3 フルタイムで働く「パート」と呼ばれる方にも法の趣旨が考慮されるべきであることに留意する	14
4 労働時間について配慮するよう努める	14
5 退職手当や通勤手当などについても均衡を考慮するよう努める	15
6 福利厚生についても均衡を考慮するよう努める	15
7 パートタイム労働者との話し合いを促進するよう努める	15
8 パートタイム労働者を不利益に取り扱わないようにする	16
9 短時間雇用管理者の氏名の告知	16
第Ⅳ章 パートタイム労働者と労働関係法令	17
1 雇い入れの際には労働条件を明示する	17
2 有期労働契約の締結・更新の場合	18
3 就業規則の作成・変更の際に必要な手続き	19

4	最低賃金・割増賃金の規定を守る	19
5	年次有給休暇を取得させる	20
6	健康診断を実施する	20
7	性差別の禁止、母性保護に関する法律が適用される	21
8	パートタイム労働者でも育児・介護休業が取得できる	22
9	パートタイム労働者であっても自由に解雇はできない	23
第V章	雇用管理状況調査結果	25
1	企業概況	25
2	雇用形態別従業員数	26
3	男女別年齢別従業員数(パートも含める)	27
4	今後の採用予定	27
5	採用する予定のある場合、雇用形態	28
6	採用の予定がない理由	28
7	「改正パートタイム労働法」について	28
8	実施している制度(複数回答可)	29
9	作成されている規則・規程等(複数回答可)	29
10	社会保険等の加入状況(複数回答可)	30
11	短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡などを考慮して、適切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ついて	30
12	短時間労働者を雇い入れるとき、労働条件通知書を	31
13	短時間労働者の就業規則の作成・変更の際に短時間労働者の過半数を代表するものの意見を	31
14	短時間雇用管理者の選任(短時間労働者を10人以上雇用する事業所のみ)	32
15	週40時間以下の所定労働時間制を実施するための制度	32
16	賃金制度	33
17	現在、保有している福利厚生施設	33
18	現在、導入している福利厚生制度	34
19	従業員に対する教育訓練の実施状況	34
第VI章	問題点と対応策	36
1	改正パートタイム労働法が有している問題点	36

2	雇用管理状況調査や企業の実態から抽出された問題点	37
3	改正パートタイム労働法が有している問題点の対応策	40
4	雇用管理状況調査や企業の実態から抽出された問題点の対応策	41
おわりに		43
参考資料1	労働条件通知書の作成例	44
参考資料2	パートタイム労働者就業規則の規定例	45
参考資料3	パートタイム労働者を雇用する事業主への支援	65
参考資料4	雇用管理状況調査表	67

第 I 章 パートタイム労働法改正の趣旨とパートタイム労働者の定義

1 パートタイム労働法改正の趣旨

少子高齢化が進み、労働力人口が減少していく中、パートタイム労働者は平成19年には1,346万人と、雇用者全体の約4分の1を占め、我が国の経済活動の重要な役割を担っている。

パートタイム労働者の内訳をみると、約7割が女性ですが、若年者や高齢者を中心に男性のパートタイム労働者も増加するとともに、パートタイム労働者の役職者もみられるなど、その働きぶりは、近年特に多様化・基幹化している。

しかしながら、一方で、仕事や責任、人事管理が正社員と同様なのに、賃金など待遇が働きや貢献に見合っていないパートタイム労働者の存在や、一旦パートタイム労働者として就職すると、希望してもなかなか正社員になることが難しい、といった問題が存在し、パートタイム労働者の働く意欲を失わせてしまうような状況も続いている。

こうした問題を解消し、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するとともに、多様な就業形態で働く人々がそれぞれの意欲や能力を十分に発揮でき、その働きや貢献に応じた待遇を得ることのできる「公正な待遇の実現」を目指すため、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)が改正され、平成20年4月1日から施行されている。

主な内容としては、パートタイム労働者の待遇を通常の労働者と均衡のとれた待遇とするための措置や通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずべきこととされたことなどである。

この調査研究は、改正パートタイム労働法の解説を中心に、パートタイム労働者の雇用管理の改善のための関連制度などをわかりやすく説明しようとしたものである。

改正法の目指す趣旨を理解して頂き、改正法に沿った雇用管理となるよう、それぞれの企業及び事業所の雇用管理をいまいちど見直して頂きたい。

2 パートタイム労働者とは

パートタイム労働法の対象である「短時間労働者(パートタイム労働者)」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」とされている。例えば、「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、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム労働者」としてパートタイム労働法の対象となる。

ここでいう、「通常の労働者」とは、事業所において社会通念にしたがい「通常」と判断される労働者をいう。この「通常」の判断は、業務の種類ごとに行い、「正社員」、「正職員」など、いわゆる

る正規型の労働者がいれば、その労働者をいいます。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判断することになる。

事業所に同種の業務に従事するいわゆる正規型の労働者がいない場合は、フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者がいれば、その労働者が通常の労働者となり、その労働者より1週間の所定労働時間が短い労働者がパートタイム労働者となる。

同種の業務にいわゆる正規型の労働者もフルタイムの基幹的な働き方をしている労働者もない場合は、事業所における1週間の所定労働時間が最長の労働者が通常の労働者となる。

第Ⅱ章 改正パートタイム労働法の概要

1 労働条件の文書交付等

雇い入れの際は労働条件を文書等で明示しなければならない。

パートタイム労働は短時間の勤務ということから多様な働き方となり、雇い入れ後に労働条件について疑義が生じトラブルになることも少なくない。

このため、雇い入れの際、特にトラブルになりやすい3つの事項について、文書の交付などにより明示することが義務付けられている。

労働基準法では、パートタイム労働者も含めて、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付けられている。特に、「契約期間」「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、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについては、文書で明示することが義務付けられている。(違反の場合は30万円以下の罰金に処せられる。)

改正法では、これらに加えて、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」の3つの事項を文書の交付など(3つの事項についてはパートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可能)により、速やかに、パートタイム労働者に明示することが義務付けられている。

「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときのみならず、労働契約の更新時も含む。

違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、パートタイム労働者1人につき契約ごとに10万円以下の過料に処せられる。

昇給や賞与の支給を事業所の業績やパートタイム労働者の勤務成績などによって支給するケースで業績などによっては支給されない可能性がある場合や、退職手当を勤続年数に基づき支給するケースで、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「有り」とした上で、「業績により不支給の場合あり」や「勤続0年末満は不支給」など支給されない可能性があることを明記しておく。

参照：労働条件通知書の作成例

2 待遇の決定についての説明義務

雇い入れ後は待遇の決定に当たって考慮した事項を説明しなければならない。

パートタイム労働者の中には、通常の労働者との待遇の格差があることについて、その理由が分からず不満を抱く人も少なからずいるのが実情である。パートタイム労働者がモチベーションを高めその能力を有効に発揮し、企業の生産性をあげるためにも、自分の待遇について納得して働くことが重要である。

このため、パートタイム労働者から求められた場合、事業主は待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することが義務付けられている。

改正法では、パートタイム労働者から求められたとき、事業主はそのパートタイム労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務付けられている。

説明義務が課せられる具体的な内容は、パートタイム労働法において事業主が措置を講じることとされている以下の事項(義務及び努力義務事項)である。

労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

説明に当たっては、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、「あなたはパートタイム労働者だから賃金は〇〇円である。」という説明では責任を果たしているとは言えない。他方、[パートタイム労働者が納得するまで説明すること]まで求めているものではない。

3 均衡のとれた待遇の確保の推進

改正法では、パートタイム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て均衡（バランス）を図るための措置を講じるように既定されている。具体的には、職務の内容（業務の内容と責任の程度）、人材活用の仕組みや運用など、契約期間の3つの要件が通常の労働者と同じかどうかを比較することにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇について、下表の通り、事業主の講ずべき措置が既定されている。

[パートタイム労働者の態様]			賃 金		教育訓練		福利厚生	
通常の労働者と比較して			職務関連賃金	左以外の賃金	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など)	・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)
職務の内容 (業務の内容及び責任)	人材活用の仕組みや運用など(人事異動の有無及び範囲)	契約期間	・基本給 ・賞与 ・役付手当等	・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等				
①通常の労働者と同視すべき パートタイム労働者								
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期又は反復更新により無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎

②通常の労働者と職務の内容と人材活 用の仕組みや運用などが同じパート タイム労働者			□	—	○	△	○	—
同じ	一定期間は 同じ	—						
③通常の労働者と職務の内容が同じパ ートタイム労働者			△	—	○	△	○	—
同じ	異なる	—						
④通常の労働者と職務の内容も異なる パートタイム労働者			△	—	△	△	○	—
異なる	—	—						

講じる措置

- ◎パートタイム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

4 通常の労働者への転換の推進

パートタイム労働者のなかには、通常の労働者として働くことを希望しながらやむをえずパートタイム労働者として働いている方々もいる。これは、一旦パートタイム労働者になるとなかなか通常の労働者となることが難しいということも影響している。

このため、パートタイム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事業主に義務付けられている。

パートタイム労働者から通常の労働者への転換を推進するため、下記のいずれかの措置を講じることが義務付けられている。

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- ①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タイム労働者に周知する。
- ②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タイム労働者にも応募する機会を与える。
- ③パートタイム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。

④その他通常の労働者への転換を推進するための措置

通常の労働者について新規学卒者の採用しか行わない事業所においては、①の措置を講じたとしても、応募できる対象者が限定されているため、すべてのパートタイム労働者について措置を講じているとはいえない。このため、別途、①以外の措置を講じる必要がある。

③の措置を講じることとした場合、パートタイム労働者から通常の労働者への転換の要件として、勤続期間や資格などを課すことは、事業所の実態に応じたものであれば問題はないが、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る。

事業所によっては、[いわゆる正規型の労働者]と[フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者]の両方が「通常の労働者」として存在する場合もあるが、このような事業所においては、パートタイム労働者を[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。

パートタイム労働者からいわゆる契約社員へ転換する制度を設け、さらに、契約社員から正規型の労働者へ転換する制度を設ける、といった複数の措置を講じ、正規型の労働者へ転換する道が確保されている場合も履行したことになる。また、いわゆる「短時間正社員」（他のフルタイム正規型労働者よりも所定労働時間が短い、正規型の労働者）については、一般的に、時間の制約が比較的大きいパートタイム労働者であっても就業しやすい形態であることから、フルタイムの正規型労働者への転換を推進するための一つの経由点として設定することも望ましいと考える。

転換を推進するためにも、どのような措置を講じているか、事業所内のパートタイム労働者にあらかじめ広く周知しておくといよい。

5 苦情処理・紛争解決の援助

パートタイム労働者と事業主の紛争解決の仕組みが整えられている。

(1) 苦情の自主的解決

本来、事業所内での苦情や紛争などは、当事者であるパートタイム労働者と事業主との間で自主的に解決されることが望ましいものである。

このため、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、自主的な解決を図るよう努めることとされている。

対象となる苦情(義務事項及び差別禁止事項のみ)

労働条件の文書交付等、待遇の決定についての説明、待遇の差別的取扱い禁止、職務の遂行に必要な教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

パートタイム労働者から苦情の申出を受けたとき、事業所内の苦情処理制度を活用するほか、人事担当者や短時間雇用管理者※が担当するなどして、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務とされている。

苦情の解決方法や仕組みについては、事業所内のパートタイム労働者に周知し、活用に努めることを徹底する。

※短時間雇用管理者：パートタイム労働法第15条により、パートタイム労働者を常時10人以上雇用する事業所ごとにパートタイム労働者の雇用管理改善等を担当する短時間雇用管理者を選任するように努めるよう定められている。

(2) 紛争解決の援助

苦情や紛争は事業所内で解決することが望ましいが、パートタイム労働法で事業主に義務付けられている事項の紛争については、2つの解決の仕組みが設けられている。

以下の①、②の援助等を受けるか否か、また、①、②における助言等及び調停案を受諾するか否かは、パートタイム労働者及び事業主の任意である。

対象となる紛争(義務事項及び差別禁止事項のみ)

労働条件の文書交付等、待遇の決定についての説明、待遇の差別的取扱い禁止、職務の遂行に必要な教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

① 都道府県労働局長による紛争解決の援助

紛争の当事者であるパートタイム労働者、事業主の双方または一方から紛争の解決のための援助を求められた場合、都道府県労働局長が助言、指導又は勧告を行うことによって紛争の解決の援助を行う仕組みが設けられている。

なお、パートタイム労働者が援助を申し出たことを理由として解雇、配置転換、降格減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の打ち切りなど不利益な取扱いをすることは禁止されている。

② 調停

紛争の当事者であるパートタイム労働者、事業主の双方または一方から申請があった場合で、都道府県労働局長がその紛争の解決に調停が必要と認めた場合、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」に調停を行わせる仕組みが設けられている。

「均衡待遇調停会議」は、必要に応じ当事者や参考人から意見を聴いた上で、調停案を作成し、当事者に対して受諾勧告を行うことができる。

なお、パートタイム労働者が調停の申請をしたことを理由として解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の打ち切りなど不利益な取扱いをすることは禁止されている。

6 その他

ここまでが、改正パートタイム労働法の主な改正事項であるが、他にもパートタイム労働法には以下のことが規定されている。

(1) 事業主の責務(第3条)

事業主は、その雇用するパートタイム労働者について、その就業の実態などを考慮して、適切な労働条件の確保、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および通常の労働者への転換の推進に関する措置等を講じ、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、パートタイム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に努めなければならない。

また、事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用するパートタイム労働者の雇用管理の改善に関して、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らない。

(2) 就業規則の作成・変更の際にはパートタイム労働者の意見を聞くよう努める(第7条)

パートタイム労働者に係る事項について就業規則を作成・変更しようとするときは、その事業所において雇用するパートタイム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努める。

参考：パートタイム労働者就業規則の規定例

(3) 「パートタイム労働指針」が定められている(第14条)

厚生労働大臣は、事業主が講ずべき適正な労働条件の確保および雇用管理の改善に関する措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために、必要な指針を定めることとされており、これに基づき「パートタイム労働指針」が定められている。

参考：第Ⅲ章のパートタイム労働指針の概要

(4) 「短時間雇用管理者」を選任するよう努める(第15条)

パートタイム労働者を常時10人以上雇用する事業所は、パートタイム労働指針に定める事項その他の雇用管理の改善に関する事項等を管理する「短時間雇用管理者」を選任するよう努める。

「短時間雇用管理者」は、事業所の人事労務管理について権限を有する者を選任することが求められる。

「短時間雇用管理者」に期待される業務は以下のようなものである。

①パートタイム労働法やパートタイム労働指針に定められた事項その他のパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関して、事業主の指示に従い必要な措置を検討し、実施すること。②労働条件等に関して、パートタイム労働者の相談に応じること。

(5) 厚生労働大臣、都道府県労働局長による報告の徴収、助言・指導・勧告(第16条)

厚生労働大臣、厚生労働大臣から委任を受けた都道府県労働局長は、パートタイム労働者の雇用管理等の改善を図るために必要と認めるときは、事業主に対して、報吉を求めることと、助言・指導・勧告をすることができる。

第三章 改正パートタイム労働指針の概要

第三章では、パートタイム労働法の改正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概要を解説する。改正パートタイム労働指針は、パートタイム労働法第14条に基づき、事業主が講ずべき適正な労働条件の確保および雇用管理の改善等に関する措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために定められている。

1 労働関係法令を遵守する

パートタイム労働者の適正な労働条件の確保およ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の1つ目は、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ということである。

2 労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益変更することは許されないことに留意する

雇用管理を見直す際、通常の労働者、パートタイム労働者にかかわらず、労働者の労働条件を合理的な理由なく、事業主の一存で一方的に不利益に変更することは許されない。

労働条件の変更を労働契約によって行う場合には労働者との合意が必要であるし、就業規則によって行う場合には各労働者の同意までは求められないが、その内容の相当性や労使交渉等の事情に照らして合理的なものである必要がある。

いずれにしても、労働条件を見直す際は、労働者とよく話し合っすすめていきたい。

3 フルタイムで働く「パート」と呼ばれる方にも法の趣旨が考慮されるべきであることに留意する

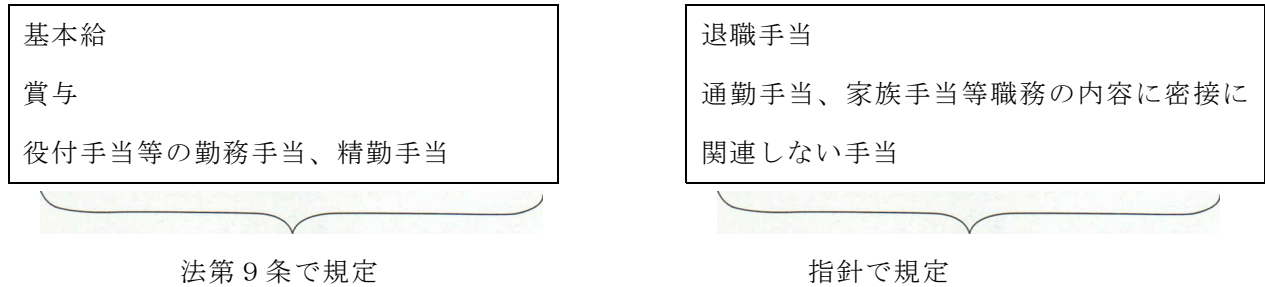
フルタイムで働く方については、「パート」などこれに類する名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはならないが、これらの方についても、雇用管理にあたってこの法律の趣旨が考慮されるべきであることに留意する。

4 労働時間について配慮するよう努める

パートタイム労働者の多くは、家庭生活との両立などのために、短時間かつ自己の都合に合う一定の就業時間帯を前提として勤務しているため、フルタイムの労働者に比べて一般的に時間の制約が厳しく、残業も困難である。事業主は、このような事情を十分考慮して労働時間・労働日の設定・変更を行うとともに、できるだけ所定労働時間を超えた残業、所定労働日以外の日の労働をさせないように努める。

5 退職手当や通勤手当などについても均衡を考慮するよう努める

パートタイム労働法第9条では、賃金のうち、職務に密接に関連する基本給、賞与、役付手当などについて、その決定方法が規定されているが、職務に密接に関連しない賃金、例えば退職手当、通勤手当などについても、パートタイム労働者の就業の実態や通常の労働者との均衡などを考慮して定めるように努めている。



6 福利厚生についても均衡を考慮するよう努める

パートタイム労働法第11条では、給食施設、休憩室、更衣室の福利厚生施設について、パートタイム労働法にも利用の機会を与える配慮義務が規定されているが、これら以外、例えば、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の福利厚生施設の利用や事業主が行うその他の福利厚生の措置についても、パートタイム労働者の就業の実態や通常の労働者との均衡などを考慮して取り扱うように努める。

とりわけ福利厚生については、多種多様なものがあり、パートタイム労働者の就業の実態も多様であることを踏まえ、一律に取り扱うよりも個々の事情に応じた対応が求められる場面も多いと考えられる。

7 パートタイム労働者との話し合いを促進するよう努める

(1) パートタイム労働法第13条では、雇い入れ後、パートタイム労働法で事業主が講ずべき措置に関してその決定に当たって考慮した事項を説明する義務が規定されているが、これら以外のパートタイム労働者の待遇にかかる事項についても、説明するよう努める。

(2) パートタイム労働者の雇用管理の改善などの措置を講じるときは、パートタイム労働者の意見を聴く機会を設けるなどの適当な方法を工夫するよう努める。そのための方法としては、例えば、職場での労使協議、職場懇談会、意見聴取、アンケートなどが考えられる。事業所の実情に応じて、パートタイム労働者の意見を聴くことができる方法を工夫するよう努めている。

(3) パートタイム労働法第19条では、パートタイム労働者からパートタイム労働法で事業主が講じることが義務化される事項に係る苦情の申し出を受けたとき、事業所内の苦情処理機関などを活用

するなどして、自主的な解決を図る努力義務が規定されているが、これらの事項以外にかかる苦情についても事業所内で自主的に解決を図るよう努める。

8 パートタイム労働者を不利益に取り扱わないようにする

以下の事項を理由としてパートタイム労働者を解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否など不利益な取扱いをしないようにする。

- ・パートタイム労働者が法第7条(就業規則の作成手続に関する規定)に定める過半数代表者であること、もしくは過半数代表者になろうとしたこと、または、過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益に取り扱うこと
- ・パートタイム労働者が法第13条に定める待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由として不利益に取り扱うこと

9 短時間雇用管理者の氏名の告知

パートタイム労働法第15条では、常時10人以上のパートタイム労働者を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こととしているが、選任したときは、短時間雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示するなどして、パートタイム労働者への周知に努める。

第IV章 パートタイム労働者と労働関係法令

第IV章では、改正パートタイム労働指針の基本的考え方において遵守すべきとされている労働関係法令の主な内容を説明する。

1 雇い入れの際には労働条件を明示する

雇い入れの際のパートタイム労働者に対する労働条件の明示の状況をみると、口頭によるケースもあり、また、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いため、雇い入れ後に疑義が生じ、トラブルが発生することも少なくない。

パートタイム労働者の雇い入れ時においては、労働基準法及びパートタイム労働法で定められた以下の事項について、文書などによりパートタイム労働者に明示するようにする。

(1)労働基準法上の明示事項

事業主は、パートタイム労働者との労働契約の締結に際して、そのパートタイム労働者に対して、次の事項を明らかにした書面を交付しなければならない。

- ①労働契約の期間に関する事項
- ②就業の場所、従事すべき業務に関する事項
- ③始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ④賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金、賞与その他これらに準ずる賃金を除く)の決定、計算及び支払方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項
- ⑤退職に関する事項(解雇の事由を含む)

(2)パートタイム労働法上の明示事項

また、次の事項を明らかにした文書など(次の事項についてはパートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可能)も交付しなければならない。この場合、(1)の書面に次の事項を明記して交付することや、次の事項が就業規則に含まれている場合には就業規則の写しを交付することも可能である。

- ①昇給の有無
- ②退職手当の有無
- ③賞与の有無

※違反の場合は10万円以下の過料に処せられる。

なお、昇給や賞与の支給を事業所の業績やパート労働者の勤務成績などによって行うケースで業績

などによっては行わない可能性がある場合や、退職手当を勤続年数に基づき支給するケースで、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「有り」とした上で、「業績により不支給の場合あり」や「勤続〇年未満は不支給」など支給されない可能性があることを明記しておくとい。

また、次の事項についても 明示した文書などを交付するよう努める。

④昇給(有無を除く昇給時期や昇給基準等)

⑤退職手当(有無を除く支払い基準や支払い方法等)、臨時に支払われる賃金、賞与(有無を除く支払い基準や支払い方法等)、1ヵ月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1ヵ月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当、1ヵ月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給・能率手当

⑥所定労働日以外の日の労働の有無

⑦所定労働時間を超えて、または所定労働日以外の日に労働させる程度

⑧安全衛生

⑨教育訓練

⑩休職

2 有期労働契約の締結・更新の場合

期間の定めのある労働契約(有期労働契約)を締結する際の基準として、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められている。この「基準」は、有期契約労働者であるパートタイム労働者に対しても適用されるので、パートタイム労働者と有期労働契約を締結・更新する際には、以下の措置を講じなければならない。なお、この「基準」に基づき契約の終了(雇止め)の際に講ずべき措置については、ページを参照のこと。

(1) 契約締結時の明示事項等

①有期労働契約の締結に際し、パートタイム労働者に対し、その契約の期間の満了後における契約の更新の有無を明示すること。

②契約を更新する場合がある旨を明示したときは、パートタイム労働者に対して、その契約を更新する場合またはしない場合の判断の基準を明示すること。

③有期労働契約の締結後に①又は②の事項に関して変更する場合には、契約を締結したパートタイム労働者に対して、速やかにその内容を明示すること。

(2) 契約期間についての配慮

有期労働契約(契約を1回以上更新し、かつ、雇い入れの日から起算して1年を超えて継続勤務して

いる場合に限る)を更新しようとする場合には、その契約の実態及びパートタイム労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするように努めること。

3 就業規則の作成・変更の際に必要な手続き

パートタイム労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する事業主は、労働基準法に基づき、パートタイム労働者にも適用される就業規則を作成し、届け出なければならない。さらに、パートタイム労働者に係る事項について就業規則を作成・変更する際には、その事業所において雇用する「パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるもの」の意見を聴くことが必要であるが、この「過半数を代表すると認められるもの」は、パートタイム労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、そのような労働組合がない場合にはパートタイム労働者の過半数を代表する者が考えられる。

また、過半数代表者は、監督または管理の地位にある者でないこと、および就業規則の作成・変更の際に事業主から意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手などの方法による手続により選出された者であり、事業主の意向によって選出された者ではないことが必要であり、さらに、パートタイム労働指針では、事業主は、労働者が過半数代表者であること、過半数代表者になろうとしたこと、または過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないものとされている。

4 最低賃金・割増賃金の規定を守る

(1)最低賃金

パートタイム労働者に対しても、最低賃金法に基づき定められた地域別・産業別の最低賃金が当然に適用になる。最低賃金額より低い金額でパートタイム労働者を使用することはできない。

(2)残業の場合の賃金の増額

また、パートタイム労働者が就業規則などに定められた所定労働時間を超えて労働した場合には、一般の労働者と同様に、以下のような残業分の賃金を支払わなければなりません。なお、変形労働時間制を採用している事業所など、これに当たらない場合もある。

①所定労働時間外であるが、1日の総労働時間が8時間以内の場合

→所定労働時間より多く働いた分の時間給を支払う必要がある。

②1日の総労働時間が8時間を超えていた場合

→総労働時間が8時間までの分は通常的时间給で、8時間を超えた分は通常的时间給に25%以上割増した額を支払う必要がある。なお、休日労働を行わせた場合には、通常時間給に35%以上の割増賃金を支払う必要がある。さらに、深夜労働(午後10時から午前5時まで)な行わ

せたときにも、通常の時間給に25%以上の割増賃金を支払う必要がある。

(※これらは所定労働時間を日単位で計算している場合の考え方である。)

所定労働時間が法定労働時間より短いケースの時間外労働の取扱い

午前9時	午後4時	午後6時	午後8時
6時間	2時間	2時間	
所定労働時間(休憩時間を除く)	法定内所定労働外時間	法定時間外労働	
	割増賃金なし	割増賃金25%以上	
時給850円の場合の試算	850円×2時間	850円×2時間×1.25	

5 年次有給休暇を取得させる

パートタイム労働者に対しても、労働基準法の規定に基づき年次有給休暇を付与しなければならない。パートタイム労働者に適用される年次有給休暇の日数は、パートタイム労働者就業規則の規定例以下のとおりである。なお、例えば、雇い入れの日から6ヵ月間継続勤務したパートタイム労働者については、その6ヵ月間の全労働日の8割以上出勤していることなど、出勤日数に一定の要件がある。また、「継続勤務」の要件に該当するかどうかについては、勤務の実態に即して判断すべきものであり、期間の定めのある労働契約を反復してパートタイム労働者を使用する場合、それぞれの労働契約期間の終期と始期との間に短期間の間隔を置いたとしても、それだけで当然に継続勤務が中断することにはならない。

6 健康診断を実施する

パートタイム労働者に対しても、一般の労働者と同様に、労働安全衛生法に基づき健康診断を実施しなければならない。労働安全衛生法に基づく一般健康診断の具体的な対象者、内容は以下のとおりである。

(1) 健康診断の内容

- ① 常時使用するパートタイム労働者に対し、雇い入れの際に行う健康診断および1年以内ごとに1回、定期に行う健康診断
- ② 深夜業を含む業務等に従事するパートタイム労働者に対し、その業務への配置替えの際に行う健康診断および6月以内ごとに1回、定期に行う健康診断
- ③ 一定の有害な業務に常時従事するパートタイム労働者に対し、雇い入れまたはその業務に配置替えの際およびその後定期に行う特別の項目についての健康診断(特殊健康診断)
- ④ その他必要な健康診断

(2)対象者

次の2つの要件を満たす労働者に対しては、一般健康診断（(1)の①、②）を実施しなければならない。

①期間の定めのない労働契約により使用される者であること。

（期間の定めのある労働契約（有期労働契約）により使用される者のうち、契約期間が1年以上（深夜業を含む業務等の特定業務（労働安全衛生規則第13条第1項第2号の業務）に従事する場合には6ヵ月以上）である者、契約更新により1年以上使用されることが予定されている者、1年以上引き続き使用されている者を含む）

②1週間の労働時間数（所定労働時間）がその事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上であること。

（所定労働時間が通常の労働者の4分の3未満であっても概ね2分の1以上であれば一般健康診断を実施することが望ましいものとされている）

7 性差別の禁止、母性保護に関する法律が適用される

(1)男女雇用機会均等法を遵守する

男女雇用機会均等法は、パートタイム労働者、通常の労働者、派遣労働者を問わず適用され、パートタイム労働者を含むすべての労働者について、事業主が、募集・採用、配置・昇進、降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年、解雇・労働契約の更新の各雇用ステージにおける性別を理由とする差別的取扱いをすることを禁止している。

また、同法は、事業主がパートタイム労働者を含むすべての労働者が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後休業の請求、取得をしたこと、同法による母性健康管理措置や、労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由とした解雇その他雇止めなどの不利益取扱いを行うことを禁止している。なお、女性労働者の妊娠中又は産後1年以内になされた解雇は、事業主が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効とされている。また、妊娠中および出産後の労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間の確保と、主治医などから受けた指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じなければならない。

さらに、同法では、職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、事業主は雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととされている。職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を明確化し、パートタイム労働者を含むすべての労働者に対してその方針の周知・啓発をするとともに、相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備し、迅速かつ適切に対応することが必要である。

また、相談対応にあたってはプライバシーを保護するとともに、相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行わないことを定め、パートタイム労働者を含むすべての労働者に周知・啓発することが必要である。

《参考》男女雇用機会均等法第9条(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

(2)母性保護措置を講じる

労働基準法により、事業主には以下のような母性保護措置が義務付けられている。これら母性保護の規定はパートタイム労働者にも適用される。

①妊産婦などに係る危険有害業務の就業制限

妊産婦などの妊娠、出産、哺育などに有害な一定の業務への就業には制限がある。

②産前産後休業と軽易な業務への転換

産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)について女性が請求した場合および産後8週間については原則として就業が制限されている。また、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務へ転換させなければならない。

③妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限

変形労働時間制が採られる場合であっても、妊産婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできない。

④時間外労働・休日労働・深夜業の制限

妊産婦が請求した場合には、これらが制限される。

⑤育児時間

生後満1年に達しない子を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる。

8 パートタイム労働者でも育児・介護休業が取得できる

パートタイム労働者にも、育児・介護休業法の定めるところにより、次の措置を講じなければならない。

(1)育児休業制度

パートタイム労働者が申し出た場合、事業主は、その子が1歳に達するまでの間、育児休業をさせなければならない。なお、一定の場合、労働者が申し出た場合には、子が1歳6ヵ月に達するまでの間、休業期間を延長させなければならない。

(2)介護休業制度

パートタイム労働者が申し出た場合、事業主は、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をさせなければならない。

※期間雇用者の場合、育児休業・介護休業は一定の要件を満たした労働者が対象となる。

(3) 子の看護休暇

小学校就学前の子を養育するパートタイム労働者が申し出た場合、事業主は、年5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を与えなければならない。

(4) 勤務時間の短縮等の措置

3歳未満の子を養育し、または要介護状態にある対象家族の介護を行うパートタイム労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じる必要がある。また、3歳から小学校就学前の子を養育し、または家族を介護するパートタイム労働者については、育児・介護休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講じる必要がある。

9 パートタイム労働者であっても自由に解雇はできない

一部の事業主には「パートタイム労働者はいつでも解雇できる」という誤解があるようであるが、パートタイム労働者であっても自由に解雇することはできない。

(1) 解雇の制限

労働契約法第16条では、解雇が、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とするとされている。

雇用期間の定めがあったとしても、契約の更新を繰り返す、事実上、期間を定めない雇用契約と同じような状況になっている場合において、契約の更新をしないとき(雇止め)も同様である。

《参考》労働契約法第16条(解雇)

また、以下のような解雇は法律上禁止されています。

- ①労働災害で療養中の期間とその後30日間
- ②産前産後休業中とその後30日間
- ③女性の婚姻・妊娠・出産・産前産後休業の取得、均等法による母性健康管理措置や労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由とする解雇
- ④育児・介護休業や子の看護休暇の申出・取得を理由とする解雇

(2) 解雇の予告

パートタイム労働者を解雇しようとする際には、通常の労働者と同様に、少なくとも30日前にその予告をしなければなりません。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。

(3) 雇止めの予告・理由の明示

有期労働契約により雇用していたパートタイム労働者について契約の終了(雇止め)をする際には、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に定められた以下の措置を講じなければならない。なお、妊娠・出産・母性健康管理措置・母性保護措置・妊娠又は出産に起因する能率低下等を理由とする雇止めについては禁止されている。

①雇止めの予告

有期労働契約(3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している場合に限り、また、あらかじめ契約を更新しない旨を明示している場合を除く)を更新しないこととしようとする場合には、少なくともその契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をすること。

②雇止めの理由の明示

雇止めの予告をした場合に、パートタイム労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なく交付すること。

・有期労働契約(①の有期労働契約に限る)が更新されなかった場合において、パートタイム労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なく交付すること。(※)

(※)ただし、あらかじめ契約を更新しないことを明示されているものは除く。

(4)退職時の証明書の交付

パートタイム労働者が退職の際に、①使用期間、②業務の種類、③その事業における地位、④賃金、⑤退職の事由(解雇の場合は、その理由を含む)について、証明書を請求した場合には、労働基準法に基づき、遅滞なく証明書を交付しなければならない。

また、(2)の解雇予告をした日から退職の日までの間に請求があったときも、解雇の理由について証明書を交付しなければならない。

第V章 雇用管理状況調査結果

配布企業数 102企業
 回収企業数 92企業
 回収率 90.9%

当初FAXでの回収は41企業であったが、企業訪問して回収に努めた結果、92企業からの回答が得られた。

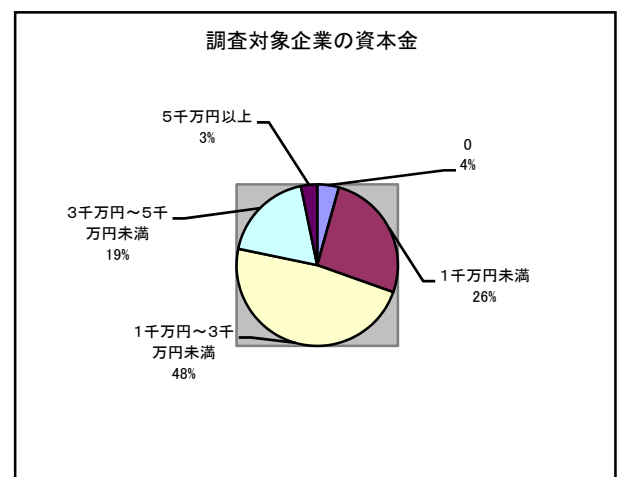
1. 企業概況

(1) 資本金

資本金0は個人企業であり、1千万円未満は旧法時代に設立された有限会社である。

資本金「1千万円～3千万円未満」に企業が最も多いが、その大半は以前株式会社の最低資本金が1千万円の時に設立された株式会社である。

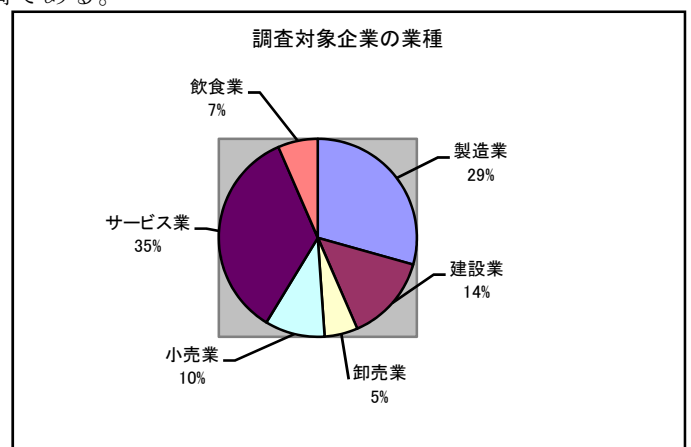
項目	件数	構成比(%)
0	4	4.3
1千万円未満	24	26.0
1千万円～3千万円未満	44	47.9
3千万円～5千万円未満	17	18.5
5千万円以上	3	3.3
計	92	100.0



(2) 業種

業種で最も多いのは、「サービス業」の35%であり、次いで「製造業」の29%である。「小売業」、「飲食業」「卸売業」は少なくそれぞれ10%未満である。

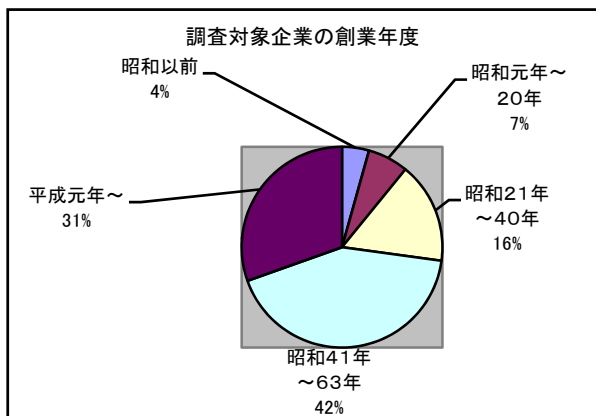
項目	件数	構成比(%)
製造業	27	29.4
建設業	13	14.1
卸売業	5	5.4
小売業	9	9.8
サービス業	32	34.8
飲食業	6	6.5
計	92	100.0



(3) 創業年度

創業年度は高度成長期後半からバブル期に設立された「昭和41～63年」に設立された企業が最も多く42%、次いで「平成元年～」に設立された企業が30%で比較的歴史の新しい企業が多いが、なかには、慶応2年、明治11年、明治38年創業という100以上の歴史を持ち企業も散見された。

項目	件数	構成比(%)
昭和以前	4	4.4
昭和元年～20年	6	6.5
昭和21年～40年	15	16.3
昭和41～63年	39	42.4
平成元年～	28	30.4
計	92	100.0



2. 雇用形態別従業員数

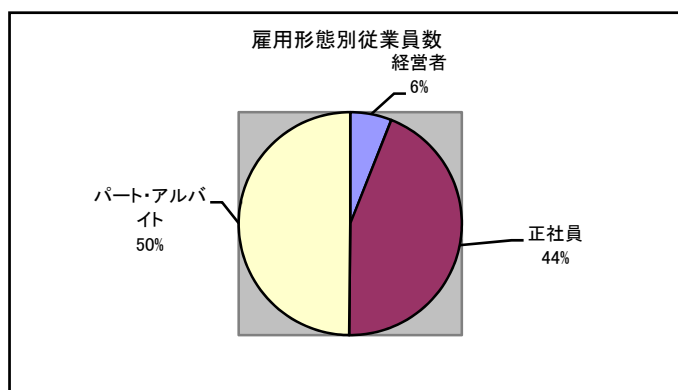
雇用形態別の従業員数構成は、「経営者・役員」は6.0%、「正社員」は44.2%、「パート・アルバイト」は49.8%であり、「正社員」より「パート・アルバイト」のほうがわずかに多く、改正パートタイム労働法が重要な意味を持つてくる。

一社当りの平均では、「経営者・役員」は2.5人、「正社員」は18.6人、「パート・アルバイト」は20.9人であり、合計の従業員数は42.0人である。

しかし、従業員100人以上の5企業で1,301人雇用しており、これを除くと平均従業員は29.5人になる。

(単位：人)

	経営者・役員	正社員	パート・アルバイト	合計
従業員数	232	1,708	1,928	3,868
構成比(%)	6.0	44.2	49.8	100.0

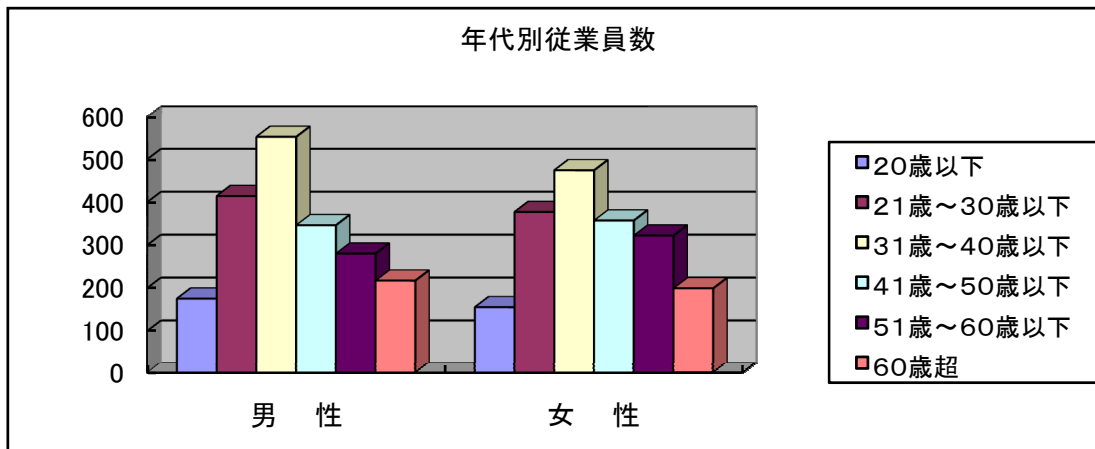


3. 男女別年齢別従業員数(パートも含める)

男女別の従業員数構成は、「男性」51.3%、「女性」48.7%で、「男性」、ほうがわずかに多い。年齢別にみると、「31歳～40歳以下」が最も多く27%、次いで「21歳～30歳以下」の20%、「41歳～50歳以下」の18%、「51歳～60歳以下」の16%、「60歳超」の11%、「20歳以下」の9%の順となっており、年齢別の従業員構成はほぼバランスが取れているといえる。

(単位：人)

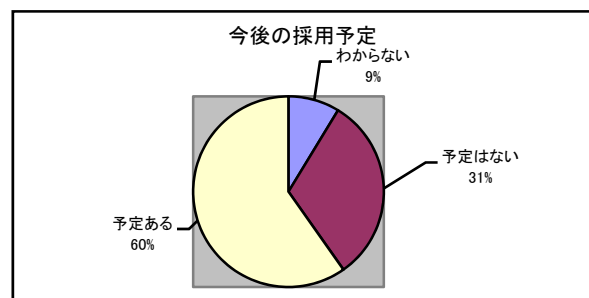
	男 性	女 性	合 計	構成比(%)
20歳以下	175	155	330	8.5
21歳～30歳以下	414	377	791	20.4
31歳～40歳以下	552	474	1,026	26.5
41歳～50歳以下	346	357	703	18.2
51歳～60歳以下	280	322	602	15.6
60歳超	217	199	416	10.8
合 計	1,984	1,884	3,868	100.0
構成比(%)	51.3	48.7	100.0	



4. 今後の採用予定

今後の採用予定については、「採用する予定がある」が過半数の60%、「予定はない」が32%で、今後労働力不足が予想される。

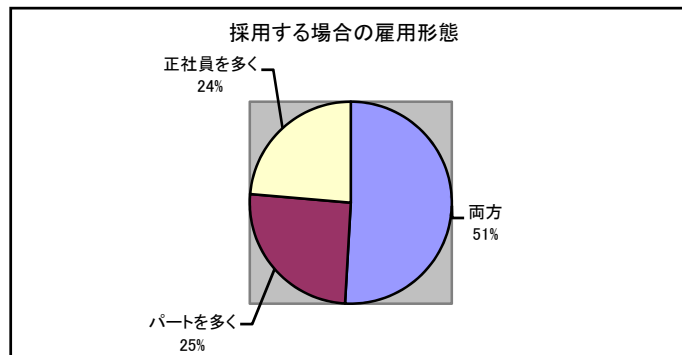
項 目	件数	構成比(%)
採用する予定がある	55	59.8
予定はない	29	31.5
わからない	8	8.7
合計	92	100.0



5. 採用する予定のある場合、雇用形態

採用する予定のある場合の雇用形態は、「正社員とパートの両方を採用」が約半数の51%、その他の企業では「パートを多く採用」のほうが「正社員を多く採用」よりわずかに多い。この結果、パートの必要性はあまり感じていないことが伺える。

項目	件数	構成比(%)
正社員を多く採用	13	23.6
パートを多く採用	14	25.5
両方を採用	28	50.9
合計	55	100.0



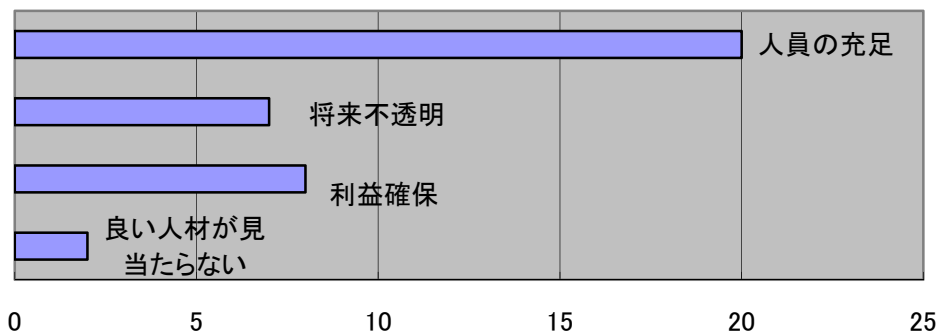
6. 採用の予定がない理由

採用の予定がない理由については、「人員が充足しているから」が69%で大多数を占め、人件費を削ってでも利益確保優先が28%、先が読めないので採用抑制が24%である。

過去により人材が応募して来なかった経験から採用をあきらめている企業も7%ある。

項目	件数	構成比(%)
人員が充足しているから	20	69.0
人員補充も必要だが、将来の先行きが不透明だから	7	24.1
人件費の増加を避け、利益を確保したいから	8	27.6
求人したが、良い人材が見当たらないから	2	6.9
合計	29	(重複回答)

採用の予定がない理由

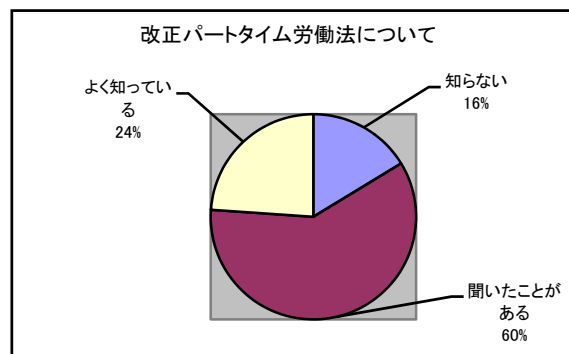


7. 「改正パートタイム労働法」について

2008年4月に施行された「改正パートタイム労働法」について、「よく知っている」はわずか24%であり、「聞いたことがある」が60%、「知らない」が16%であり、調査時点では大半の企

業が「改正パートタイム労働法」についての認識は低かった。

項目	件数	構成比(%)
よく知っている	22	23.9
聞いたことがある	55	59.8
知らない	15	16.3
合計	92	100.0



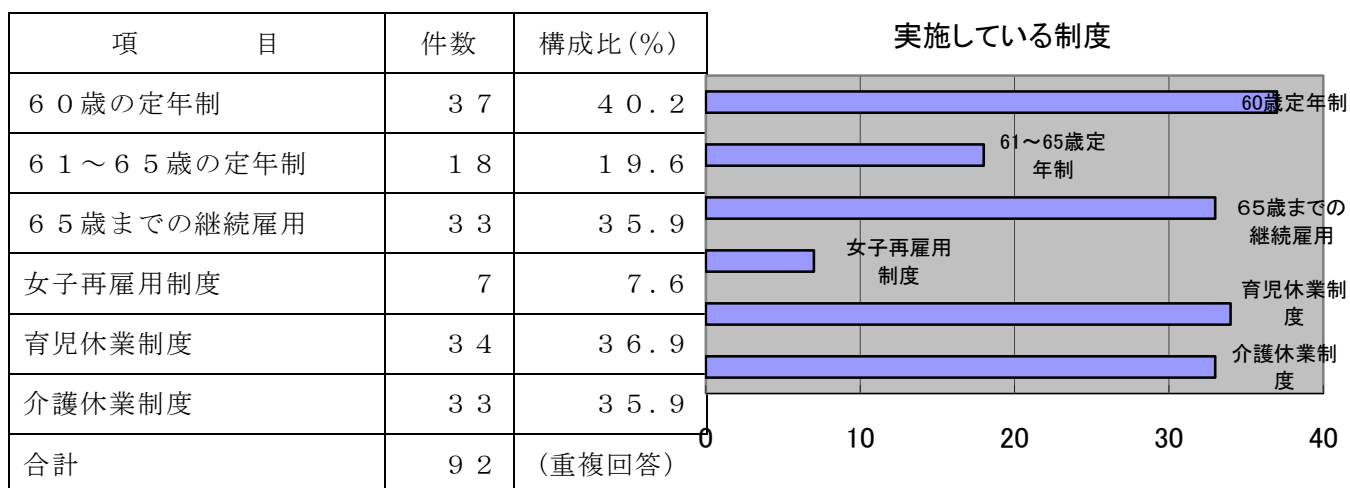
8. 実施している制度（複数回答可）

高齢者雇用安定法の改正により、雇用と年金との間に収入の空白期間が生じないように、企業に定年の段階的「引き上げ」や「定年の廃止」「継続雇用制度」の導入のいずれかの措置をとるよう義務付けられたにもかかわらず、「60歳の定年制」の企業が40%もある。

ちなみに、継続雇用制度を取り入れている場合は、現時点の定年は63歳、平成25年4月1日以降は65歳になる。

育児・介護休業法で、一定の要件で育児及び介護休業が定められているにもかかわらず、「育児休業制度」及び「介護休業制度」を実施している企業は3分の1強である。

また、「女子再雇用制度」を実施しているのも8%と少数である。

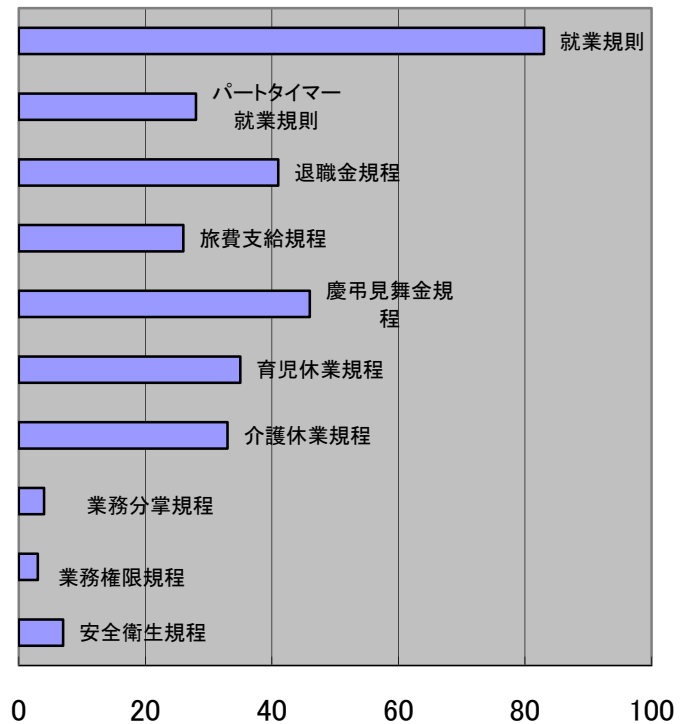


9. 作成されている規則・規程等（複数回答可）

作成されている規則・規程等については、就業規則が最も多く90%、次いで慶弔見舞金規程50%、退職金規程45%、育児休業規程38%、介護休業規程36%、旅費支給規程28%、安全衛生規程8%、業務分掌規程4%、業務権限規程3%の順である。

作成されている規則・規程等

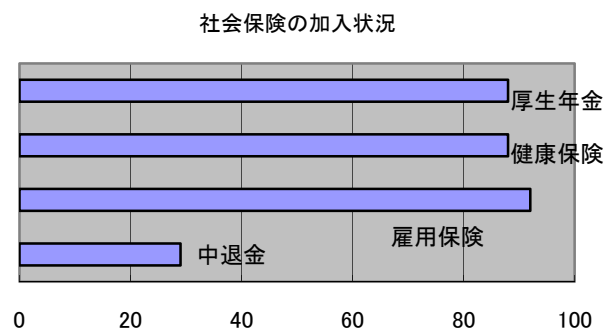
項目	件数	構成比(%)
就業規則	83	90.2
パートタイマー就業規則	28	30.4
退職金規程	41	44.6
旅費支給規程	26	28.3
慶弔見舞金規程	46	50.0
育児休業規程	35	38.0
介護休業規程	33	35.9
業務分掌規程	4	4.3
業務権限規程	3	3.3
安全衛生規程	7	7.6
合計	92	(重複回答)



10. 社会保険等の加入状況（複数回答可）

社会保険等の加入状況は、「雇用保険」は全企業が加入しているが、「厚生年金」や「健康保険」には加入していない企業もあり、従業員個人が「国民年金」や「国民健康保険」に加入していると推測される。

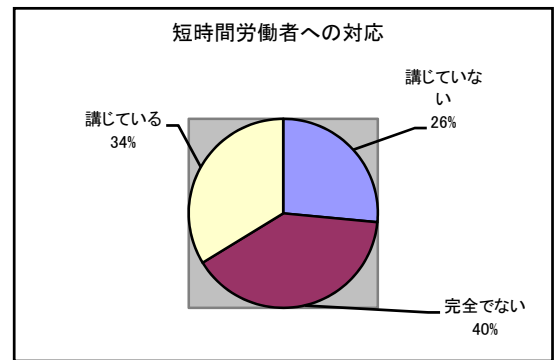
項目	件数	構成比(%)
厚生年金	88	95.7
健康保険	88	95.7
雇用保険	92	100.0
中小企業退職金共済制度	29	31.5
合計	92	(重複回答)



11. 短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡などを考慮して、適切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ついて

上記設問に対しては、「必要な措置を講じている」は34%と少なく、「措置を講じているが完全なものではない」が40%、「必要な措置を講じていない」が27%で短時間労働者に対する雇用管理の改善については、まだまだ不十分で、今後の労務対策として考える余地が多い。

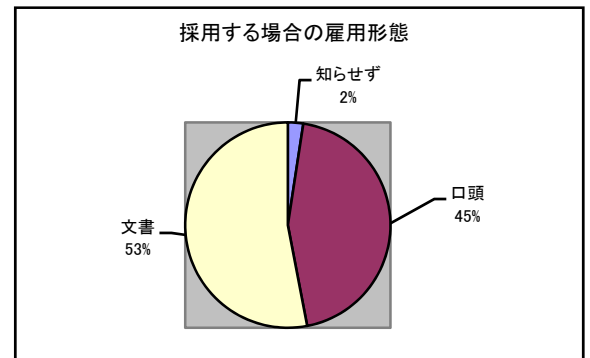
項目	件数	構成比(%)
必要な措置を講じている	28	33.7
措置を講じているが完全なものではない	33	39.8
必要な措置を講じていない	22	26.5
合計	83	100.0



12. 短時間労働者を雇い入れるとき、労働条件通知書を

短時間労働者を雇い入れるとき、労働条件通知書を「文書で交付している」企業53%であり、「口頭で通知している」企業も45%ある。少数ではあるが、「知らせていない」企業もある。

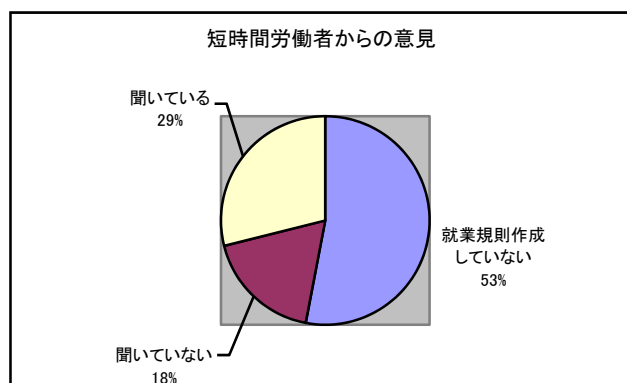
項目	件数	構成比(%)
文書で交付している	44	53.0
口頭で通知している	37	44.6
知らせていない	2	2.4
合計	83	100.0



13. 短時間労働者の就業規則の作成・変更の際に短時間労働者の過半数を代表するものの意見を

短時間労働者の就業規則の作成・変更の際に短時間労働者の過半数を代表するものの意見を聞いているかどうかについては、「聞いている」はわずか29%であり、「聞いていない」が18%であるが、短時間労働者を雇用しているにもかかわらず「短時間労働者の就業規則は作成していない」企業が53%と過半数を占める。

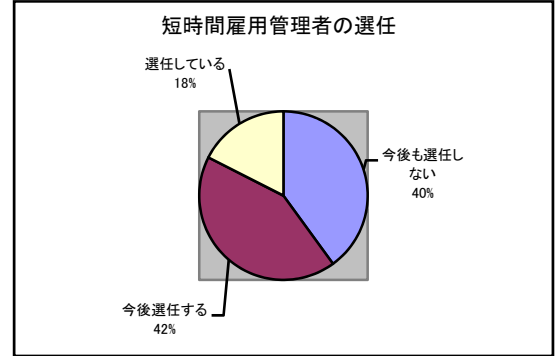
項目	件数	構成比(%)
聞いている	24	28.9
聞いていない	15	18.1
短時間労働者の就業規則は作成していない	44	53.0
合計	83	100.0



14. 短時間雇用管理者の選任（短時間労働者を10人以上雇用する事業所のみ）

短時間労働者を10人以上雇用する事業所で短時間雇用管理者の選任をしているかどうかについては、「選任している」はわずか18%であり他は選任していない。「選任していない」企業のなかで約半数は「今後も選任しない」と回答している。短時間労働者の雇用管理の改善に関心が薄い表れではないか。

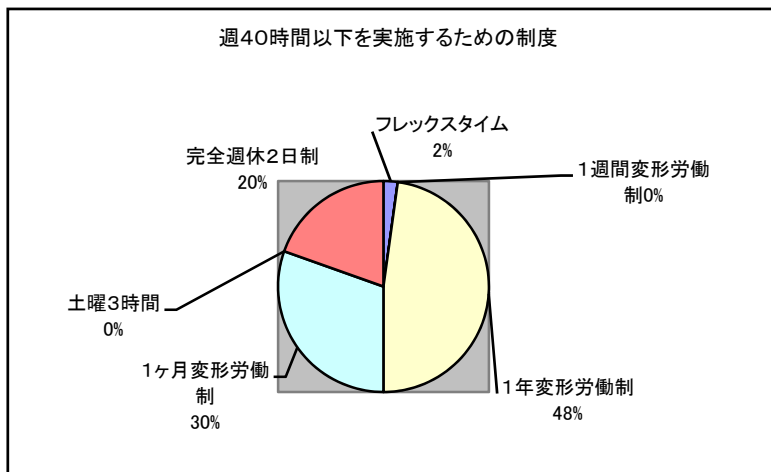
項目	件数	構成比(%)
選任している	7	17.5
選任していないが今後選任する	17	42.5
選任していません今後選任しない	16	40.0
合計	40	100.0



15. 週40時間以下の所定労働時間制を実施するための制度

業種業態が異なるので、週40時間以下の所定労働時間制を実施するための制度も多岐にわたっているが、「完全週休2日制」は20%で殆どの企業が変形労働時間制を採用しているが、そのなかでも「1年単位の変形労働時間制」は48%、「1ヵ月単位の変形労働時間制」は30%である。

項目	件数	構成比(%)
完全週休2日制	18	19.6
土曜日3時間、月～金を7時間20分	0	0.0
1ヵ月単位の変形労働時間制	28	30.4
1年単位の変形労働時間制	44	47.8
1週間単位の非定型変形労働時間制	0	0.0
フレックスタイム制	2	2.2
合計	92	100.0



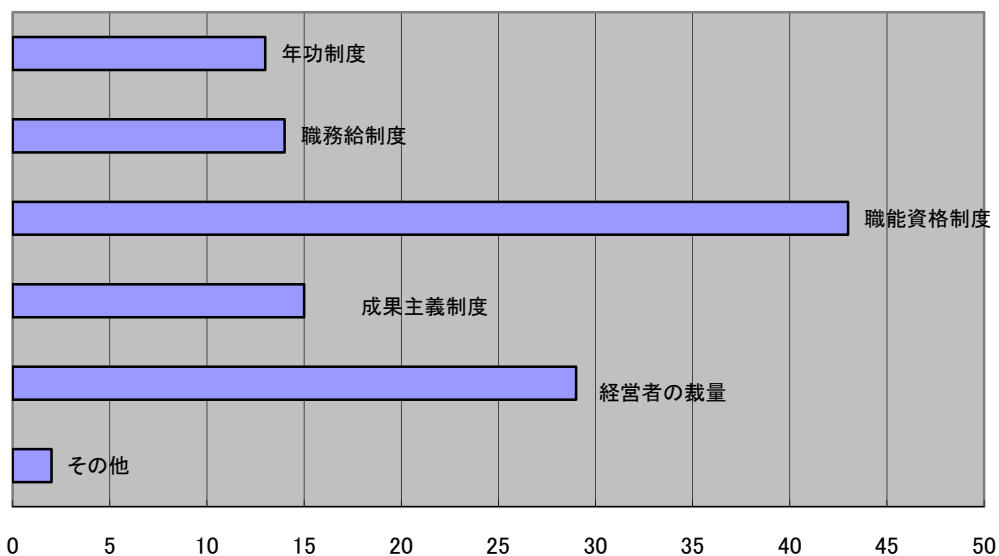
16. 賃金制度

賃金制度で最も多いのは「職能資格制度」の47%で、次いで「経営者の裁量で決定」が32%であり、「年功制度」「職務給制度」「成果主義制度」は少ない。

「成果主義制度」は営業職に取り入れられているケースが多い。

項	目	件数	構成比(%)
年功制度	(勤続年数・年齢で賃金水準が決まる)	13	14.1
職務給制度	(この仕事にはいくらと仕事の内容で賃金水準が決まる)	14	15.2
職能資格制度	(従業員の能力と年齢で賃金水準が決まる)	43	46.7
成果主義制度	(従業員の稼ぎで賃金水準が決まる)	15	16.3
経営者の裁量で決定		29	31.5
その他		2	2.2
合計		92	(重複回答)

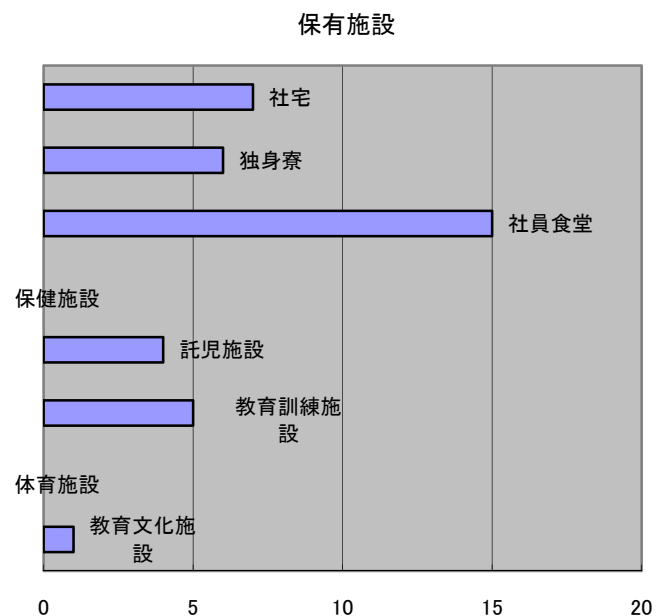
賃金制度



17. 現在、保有している福利厚生施設（複数回答可）

現在、保有している福利厚生施設は少なく、最も多い「社員食堂」でも16%である。後は、「社宅」「独身寮」「教育訓練施設」「託児施設」がそれぞれ数パーセントずつ散見されるのみである。

項目	件数	構成比(%)
社宅	7	7.6
独身寮	6	6.5
社員食堂	15	16.3
保健施設	0	0.0
託児施設	4	4.3
教育訓練(研修)施設	5	5.4
体育施設	0	0.0
教養文化施設	1	1.1
合計	92	(重複回答)

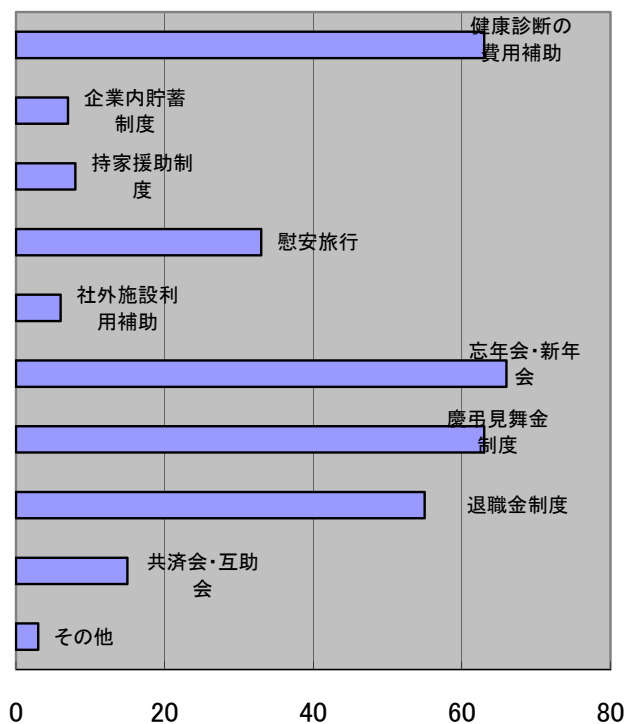


18. 現在、導入している福利厚生制度（複数回答可）

導入している福利厚生制度は、「忘年会・新年会」が72%、「健康診断の費用補助」及び「慶弔見舞金制度」が69%、「退職金制度」が60%で半数以上の企業がこれらの制度を導入している。以前は大半の企業が実施していた「慰安旅行」は36%と少なく、「企業内貯蓄制度」「持家援助制度」「社外施設利用補助」になると制度導入企業も非常に少なくなる。

現在導入している福利厚生

項目	件数	構成比(%)
健康診断の費用補助	63	68.5
企業内貯蓄制度	7	7.6
持家援助制度	8	8.7
慰安旅行	33	35.9
社外施設利用補助	6	6.5
忘年会・新年会	66	71.7
慶弔見舞金制度	63	68.5
退職金制度	55	59.8
共済会・互助会	15	16.3
その他	3	3.3
合計	92	(重複回答)



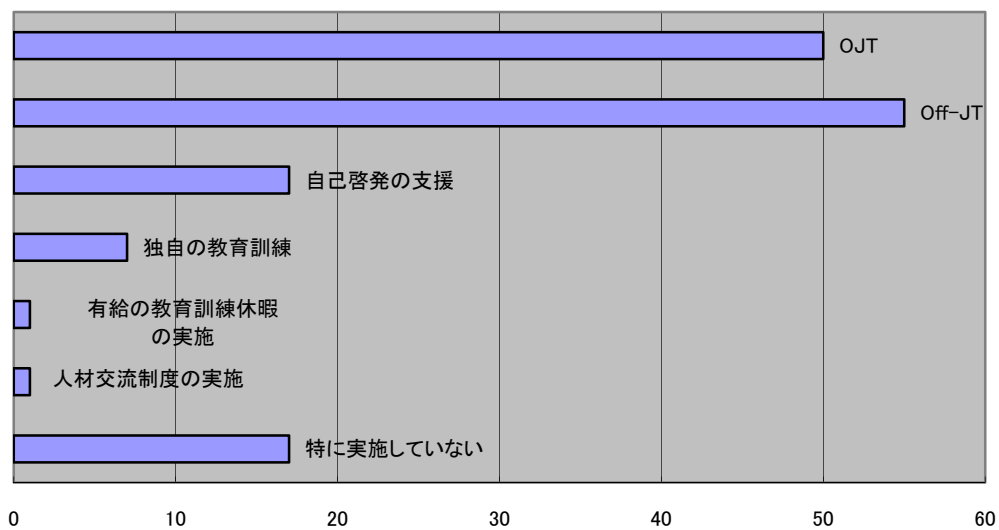
19. 従業員に対する教育訓練の実施状況

従業員に対する教育訓練の実施状況は、「外部研修など職場を一時離れて受ける訓練（Off-JT）を実施」が最も多く60%、次いで「職場内での計画的な実施訓練（計画的なOJTのこと）を実施」が5

4%でともに過半数を超えている。「社員の自己啓発を支援するため、金銭面や労働時間面で便宜を図っている」企業は19%と少なく、教育訓練を「特に実施していない」企業も19%ある。

項 目	件数	構成比(%)
職場内での計画的な実施訓練（計画的な OJT のこと）を実施	50	54.3
外部研修など職場を一時離れて受ける訓練（Off-JT）を実施	55	59.8
社員の自己啓発を支援するため、金銭面や労働時間面で便宜を図っている	17	18.5
会社が、独自に教育訓練を開発し、実施している	7	7.6
有給の教育訓練休暇制度を実施している	1	1.1
人材交流制度により他社の社員を受け入れ、また当社の社員を送り出している	1	1.1
特に実施していない	17	18.5
合計	92	(重複回答)

従業員の教育訓練の実施状況



第VI章 問題点と対応策

第I章と第II章で改正パートタイム労働法についての趣旨とその概要、第III章で改正パートタイム労働指針の概要、第IV章でパートタイム労働者と労働関係法令を見てきた。また、第V章で改正パートタイム労働法を中心としたアンケートにより、企業の現状を見ることができた。それに加え、我々が実務で接している企業の実態などを考慮して、1 改正パート労働法が有している問題点について触れておき、次に、2 雇用管理状況調査や企業の実態から抽出された問題点とその対応策にわけて論じていきたいと考える。

1 改正パートタイム労働法が有している問題点

パートタイム労働法改正の趣旨は、少子高齢化が進み、労働力人口が減少していく中、パートタイム労働者は我が国の経済活動の重要な役割を担いパートタイム労働者の役職者もみられるなど、その働きぶりは、近年特に多様化・基幹化している。

しかし、仕事や責任、人事管理が正社員と同様なのに、賃金など待遇が働きや貢献に見合っていないパートタイム労働者の存在や、一旦パートタイム労働者として就職すると、希望してもなかなか正社員になることが難しいといった問題が存在し、パートタイム労働者の働く意欲を失わせてしまうような状況も続いている。

こうした問題を解消し、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するとともに、多様な就業形態で働く人々がそれぞれの意欲や能力を十分に発揮でき、その働きや貢献に応じた待遇を得ることのできる「公正な待遇の実現」を目指すため、パートタイム労働法が改正されたが、中小企業の実態や経営者の意識や現状とは若干の乖離があるように思われる。

(1)労働力は不足しているのか。

輸出依存型の大企業は長期間好況であり、いざなぎ景気を超えたとまでいわれていた。しかし、中小企業、特に地方では依然として不況が続いてきたうえに、アメリカのサブプライムローン問題を震源地とする金融危機がさらに追い打ちをかけて、今後倒産・廃業が激増するともいわれている。このような状況下では、リストラという名のもとに人員解雇が行われ、労働力は余剰となっているのが原状である。

(2)労務費削減目的で、パートタイム労働者を雇用している原状がある。

一般的に企業では、労務費の削減を考えたときの一つの方法としてパート比率を高めるという手法が採用されている。これはあくまでも、正社員をパートタイム労働者におきかえて労務費を少なくす

ることで、パートタイム労働者の働きや貢献に応じた待遇を得ることのできる「公正な待遇の実現」を目指すためとは考えられていない。

(3) 現在のような低い待遇の方がいいと考えるパートタイム労働者も存在する。

待遇がよくなるとことは、それだけ責任や義務も負うことになり、残業や休日出勤にも応じなければならない。それならば、たとえ待遇は正社員より低くてもいいから、時間や責任が少ない方を選択したいと考えるのである。

また、配偶者の扶養家族となるために、賃金を抑えているパートタイム労働者も存在する。

(4) パートタイム労働者でも、有期雇用者やフルタイム労働者はこの法律の対象にならない

この改正の要点の一つは、業務内容が正社員と同程度のパートタイム労働者には、賃金などで正社員と平等な扱いを事業主に義務付けるのが主な柱である。具体的には、短時間労働者のうち、正社員と仕事内容が同じ、転勤などが正社員並み、雇用期間に定めがない、という条件を満たす人が対象である。賃金等の待遇を均等にする際、有期雇用者はたとえ正社員と仕事内容が同じでも対象にならないという点である。

さらに、いわゆる正社員と1週間の所定労働時間が同じパートタイム労働者は対象になっていないことである。

2 雇用管理状況調査や企業の実態から抽出された問題点

(1) 経営者が改正パートタイム労働法を知らない。

今回の調査結果によると、「改正パートタイム労働法」について、「よく知っている」はわずか24%であり、「聞いたことがある」が60%、「知らない」が16%であり、調査時点では大半の企業が「改正パートタイム労働法」についての認識が低かった。

ではなぜ、経営者の認識が低いのかを考える必要がある。その原因は、そもそも情報が伝わっていないこと、情報がなんらかの形で経営者に届いても重要でないと判断しているなどが考えられる。

(2) 60歳の定年制の企業がまだ存在する。

高齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）が改正（平成16年6月5日成立、6月11日公布）され、平成18年4月1日以降、定年（65歳未満のものに限る）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならないとなっている。

継続雇用制度の導入では、男性の年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げに合わせて、男女ともに平成25年4月1日までに次のとおり定年を段階的に引上げていくものとしており、現時点での定年は63歳であり、60歳の定年制は違法である。

- 平成18年4月1日～平成19年3月31日 62歳。
- 平成19年4月1日～平成22年3月31日 63歳。
- 平成22年4月1日～平成25年3月31日 64歳。
- 平成25年4月1日以降 65歳。

(3) 育児休業制度及び介護休業制度を実施している企業は少ない。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）は、育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に資することを目的として施行されてきたが、次世代育成支援を進めていく上でも大きな課題となっている育児や介護を行う労働者の仕事と家庭との両立をより一層推進するために、育児・介護休業法は改正され、平成17年4月1日から施行されている。

改正後の育児・介護休業法の概要は、①育児休業制度（法第5条～第9条）では、「労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる（一定の範囲の期間雇用者も対象となる）。一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができる。」

②介護休業制度（法第11条～第15条）では、「労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができる（一定の範囲の期間雇用者も対象となる）。期間は通算して（延べ）93日までである」。

③子の看護休暇制度（法第16条の2、第16条の3）では、「小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる」。となっているが、実施している企業は、育児休業制度は38%、介護休業制度は36%と少ない。

育児休業制度及び介護休業制度を実施していない企業も違法である。

(4) 短時間労働者の雇用管理の改善に関心が薄い。

短時間労働者の適切な労働条件の確保などにおいて、「必要な措置を講じている」は34%と少なく、「措置を講じているが完全なものではない」が40%、「必要な措置を講じていない」が27%で短時間労働者に対する雇用管理の改善については、まだまだ不十分で、今後の労務対策として考える余地が多い。

ではなぜ、経営者の認識が低いのかを考える必要がある。その原因は、短時間労働者を単純労働者であり、コスト削減のための低賃金労働者と認識しているため、雇用管理の改善まで意識がいかないことが考えられる。

(5)パートタイマー就業規則を作成していない企業が多い。

パートタイマー就業規則を作成している企業は30%と少ない。作成されていても関係法規に照らして完全かという疑問がある。パートタイム労働者を雇用していない企業もあろうが、正社員と比較してパートタイム労働者に対する対応にあまり重きを置いていない現れではなかろうか。

(6)労働条件通知書を文書で交付している企業は約半数である。

パートタイム労働者を雇用するときに労働条件通知書を文書で交付している企業は53%である。労働基準法では、パートタイム労働者も含めて、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付けられている。特に、「契約期間」「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、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについては、文書で明示することが義務付けられている。(違反の場合は30万円以下の罰金に処せられる。)

改正パートタイム労働法の第6条には(対象者はすべてのパートタイム労働者)、①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しなければならないとされている。違反の場合は、10万円以下の過料に処せられる。

②事業主は、①の3つの事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとするとなっている。

(7)短時間労働者の就業規則の作成・変更の際に短時間労働者の過半数を代表するものの意見を聞いている企業は少ない。

短時間労働者の就業規則の作成・変更の際に短時間労働者の過半数を代表するものの意見を聞いているかどうかについては、「聞いている」はわずか29%であり、「聞いていない」が18%であるが、その原因は、短時間労働者を雇用しているにもかかわらず「短時間労働者の就業規則は作成していない」企業が53%と過半数を占めることも一要因である。

(8)短時間雇用管理者の選任をしていない企業が多い。

今回の調査結果によると、短時間労働者を10人以上雇用する事業所で短時間雇用管理者の選任をしているかどうかについては、「選任している」はわずか18%であり他は選任していない。「選任し

ていない」企業のなかで約半数は「今後も選任しない」と回答している。短時間労働者の雇用管理の改善に関心が薄い表れではないか。

ではなぜ、短時間雇用管理者の選任をしていないのか、これも同様に重要性を感じていないことが原因であろう。また、今回の改正では短時間雇用管理者の選任は努力義務になっており、設置するのが面倒だと考えることが容易に推察される。

(9) 保有している福利厚生施設は少ない。

調査対象企業に中小・零細企業が多かったせいか、保有している福利厚生施設は少ない。社員食堂が16%で、唯一二桁台であり、他の福利厚生施設は一桁台か0である。

(10) OJTやOFF-JTを実施している企業は多いが、内容はどのようなものか。

従業員に対する教育訓練の実施状況を見ると、OJT及びOFF-JTはともに過半数の企業が実施しているが、果たして実態は真の意味でOJT及びOFF-JTと呼べるものか疑わしい面もある。なかには、教育訓練を特に実施していない企業も19%存在するが、これは論外であろう。

3 改正パートタイム労働法が有している問題点の対応策

パートタイム労働法の改正の趣旨は、中小企業の現状と乖離しているとはいえ、長い目で見ると、短時間労働者を基幹戦力として活用しなければならない時期が来ることは明白である。

今後、働き方の多様化が進む背景には、育児や介護をしながら働く人の増加がある。また、価値観の多様化も人々の働き方に影響を与えている。現在の働く人は職業生活と私生活のバランスをこれまで以上に考えるようになってきている。このような変化に対応することが、企業の社会的責任となっているといっても過言ではない。それだけではなく、少子高齢化と労働力不足の時代を迎え、変化に対応し、多様な人材を活用することが、企業の人事戦略上、重要な課題になっている。

企業の法令遵守という消極的な考え方から、企業戦略上のニーズと働く人のニーズの双方にこたえるため、改正法の趣旨を考慮して、今一度、改正パートタイム労働法をよく理解して、体制の立て直しを行う必要がある。

また、パートタイム労働法が対象にしているパートタイマーは、「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して短い労働者で」あり、いわゆるフルタイムパートはその対象にならないが、「パートタイム労働指針」は、「所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、パートタイム労働法第2条に規定する短時間労働者に該当しないが、パートタイム労働法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること」指摘されているので、法の趣旨を考えて、パートタイム労働法に規定する短時間労働者と同様な扱いをすべきである。

4 雇用管理状況調査や企業の実態から抽出された問題点の対応策

(1) 経営者は法改正等の情報等を適格に把握できるような情報収集機能を強化するとともに、法令遵守をしなければならないというような意識改革を行う。

情報収集機能の強化と意識改革を行えば、「改正パートタイム労働法を知らない」「60歳の定年制の企業がまだ存在する」「育児休業制度及び介護休業制度を実施している企業は少ない」というような問題は解決できる。

(2) 経営者が短時間労働者を人的資源であるというように認識を変える。

経営者が認識を変えることによって、短時間労働者の適切な労働条件の確保などにおいて、「必要な措置を講じていない」「措置を講じているが完全なものではない」という問題点もほぼ解決されるであろう。

(3) パートタイマー就業規則を作成するよう努める。

就業規則とは、就業上のルールを定めたものであるから、パートタイマー就業規則が作成されていないということは、就業ルールがないということになり、労働条件も不明確になりがちになるので、パートタイマー就業規則は就業ルールを定めるという意味からも作成する必要がある。

さらに、パートタイマー就業規則が作成されていないときのリスクを考えるべきである。

パートタイマー就業規則が作成されていないと、パートタイマーの労働条件は、個別に交わす労働契約によることになる。しかし、労働契約法第12条は、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効とする。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準による」となっており、労働契約より就業規則を優位にしている。

もしパートタイマーの就業規則が作成されていない場合、労働契約法の定めをそのまま適用すると、パートタイマーにも正社員就業規則を適用しなくてはならなくなる。

例えば、パートタイマーの就業規則が作成されていなく、正社員就業規則に退職金の規定があるケースでは、労働契約上はパートタイマーに退職金を支払うことになっていなくても、正社員就業規則の定めにもとづき、退職金を支払わなくてはならないということになる。このようなトラブルを防止するためにも、パートタイマー就業規則は必ず作成しておくべきです。

(4) 労働条件通知書を文書で交付する。

働くものにとって最大の関心事は労働条件である。労働条件があいまいなまま労働契約を締結し、働き始めてからトラブルになるというケースがよくある。

特にパートタイマーの場合、口約束で働きはじめるとか、勤務時間などの労働時間を個別に設定す

ることが多いため、トラブルになりがちである。こうしたことから会社には、労働条件締結時に労働条件を明示することが義務づけられているので、労働条件通知書を作成して文書で交付するようすべきである。

(5) 短時間労働者の就業規則の作成・変更の際に短時間労働者の過半数を代表するものの意見を聞いて参考にする。

パートタイマー就業規則を作成・変更する場合は、労働者代表の意見を聞かなければならないが、この「労働者代表」とは、その事業所の労働者全体の過半数を代表するものを指し、必ずしもパートタイマーの意見を聞かなくてもよいとされている。しかし、パートタイム労働法第7条は「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、また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聞くように努めるものとする」と、パートタイマー就業規則作成・変更手続きについて努力義務を定めているように、パートタイマー就業規則を当事者であるパートタイマーの意見を全く無視して作成・変更することは望ましくない。

(6) 短時間雇用管理者を選任するよう努める。

「短時間雇用管理者」には次のような業務「①パートタイム労働法やパートタイム労働指針に定められた事項その他のパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関して、事業主の指示に従い必要な措置を検討し、実施すること。」「②労働条件等に関して、パートタイム労働者の相談に応じること。」が期待されるので、パートタイム労働者を常時10人以上雇用する事業所は、パートタイム労働指針に定める事項その他の雇用管理の改善に関する事項等を管理する「短時間雇用管理者」を選任するよう努める。

なお、「短時間雇用管理者」は、事業所の人事労務管理について権限を有する者を選任することが求められる。

おわりに

少子高齢化が進み、労働力人口の減少対策として増加するであろうパートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備することを目的として、平成20年4月に「改正パートタイム労働法」が施行された。今後はパートタイム労働者の待遇を通常の労働者との均衡のとれた待遇とするための措置や通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずることが事業主に求められることとなる。

法の趣旨はよく理解できるが、中小企業にとって非常に負担が大きいので、果たして改正内容に対応できるのかははなはだ疑問である。

そこで、中小企業の実態を調査し、ネックがどこにあるのか、またその解決策を研究して見出すことを目的として、平成20年度の調査研究事業に取り組んだ。

はじめに懸念したとおり、パートタイム労働法の改正の趣旨と中小企業の実態や経営者の意識とは多くの相違点が見られた。しかし、だからといって法令遵守を無視していいものではない。

長い目で見ると、短時間労働者を基幹戦力として活用しなければならない時期が来ることは明白である。

今後、働き方と価値観の多様化が進むなかで、労働者は職業生活と私生活のバランスをこれまで以上に考えるようになってくる。このような変化に対応することが、企業の社会的責任となっているといっても過言ではない。それだけではなく、少子高齢化と労働力不足の時代を迎え、変化に対応し、多様な人材を活用することが、企業の人事戦略上、重要な課題になっている。

企業の法令遵守という消極的な考え方から、企業戦略上のニーズと働く人のニーズの双方にこたえるため、改正法の趣旨を考慮して、今一度、改正パートタイム労働法をよく理解して、体制の立て直しを行う必要がある。

これらのことを考慮し、中小企業の経営者が法令遵守のために増加する労務費を、いかにして労働者のスキルやモラルを高めて生産性の向上でカバーできるかに、企業の命運がかかっているといってもいいのではないか。経営者の意識の改革を望むところである。

平成21年1月

社団法人中小企業診断協会
和歌山県支部・調査研究担当
中小企業診断士・奥村博志
中小企業診断士・田井勝

参考資料1 労働条件通知書の作成例

労働条件通知書

平成 年 月 日	
事業所名称所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり(年 月 日～ 年 月 日)
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間等	始業 時 分～終業 時 分まで(休憩時間 分)
所定外労働	1. 所定時間外労働をさせることが [有(1週 時間、「1ヵ月時間、1年時間」)／無] 2. 休日労働をさせることが[有(1ヵ月 日、1年 日)／無]
休日	
休暇	1. 年次有給休暇6ヵ月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6ヵ月以内の年次有給休暇[有／無]→ ヵ月経過で 日 2. 育児休業取得可能、一定の要件を満たさなければ取得不可能 3. 介護休業取得可能、一定の要件を満たさなければ取得不可能 4. 子の看護休暇 年 日 5. その他の休暇有給()無給()
賃金	1. 基本賃金 イ月給(円)、ロ日給(円)、ハ時間給(円)、 ニその他()(円) 2. 諸手当の額又は計算方法 イ(手当 円／計算方法) ロ(手当 円／計算方法) 3. 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ所定時間外、法定超()%、所定超()% ロ休日法定休日()%、法定外休日()%、 ハ深夜()% 4. 賃金締切日()日 5. 賃金支払日()日 6. 賃金支払方法() 7. 昇給[有(時期、金額等)／無] 8. 賞与[有(時期、金額等)／無] 9. 退職金[有(時期、金額等)／無] 10. 労使協定に基づく賃金支払い時の控除[有(時期、金額等)／無]
退職に関する事項	1. 定年制[有(歳)／無] 2. 自己都合退職の手續(退職する 日以上前に届け出ること) 3. 解雇の事由及び手續()
その他	1. 社会保険等の加入状況(厚生年金 健康保険 その他()) 2. 雇用保険の適用[有／無] 3. その他() 4. 具体的に適用される就業規則名()

本通知書の交付は、労働基準法第15条労働条件の明示及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づく明示をかねるものである。

更新の有無	1. 契約の更新の有無[自動的に更新する更新する場合があります得る契約の更新はしない] 2. 契約の更新は、次のいずれかにより判断する ・ 契約期間満了時の業務量 ・ 労働者の勤務成績、態度 ・ 労働者の能力 ・ 会社の経営状況 ・ 従事している業務の進捗状況
-------	---

パートタイム労働者 就業規則

××工業株式会社

パートタイム労働者就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、××株式会社就業規則第××条第×項に基づき、パートタイム労働者の労働条件、服務規律その他の就業に関することを定めるものである。

2 この規則に定めないことについては、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規則において「パートタイム労働者」とは、第2章の定めにより採用された者で所定労働時間が1日×時間以内、1週××時間以内又は1ヵ月×××時間以内の契約内容で採用された者をいう。

(規則の遵守)

第3条 会社及びパートタイム労働者は、この規則を守り、お互いに協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用および労働契約

(採用)

第4条 会社は、パートタイム労働者の採用に当たっては、就職希望者のうちから選考して採用する。

(労働契約の期間等)

第5条 会社は、労働契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、3年(満60歳以上のパートタイム労働者との契約については5年)の範囲内で、契約時に本人の希望を考慮の上各人別に決定し、別紙の雇入通知書で示す。

2 前項の場合において、当該労働契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無(労働条件の内容の変更を含む。)を別紙の雇入通知書で示す。

3 当該契約について更新する場合又はしない場合の判断の基準は、以下の事項とする。

- ①契約期間満了時の業務量により判断する。
- ②当該パートタイム労働者の勤務成績、態度により判断する。
- ③当該パートタイム労働者の能力、適性、健康状態等により判断する。
- ④会社の経営状況、経営計画等により判断する。
- ⑤従事している業務の進捗状況等により判断する。

⑥その他パートタイム雇用の業務上の必要性、経営見通し、その他諸般の状況を勘案し、判断する。

(労働条件の明示)

第6条 会社は、パートタイム労働者の採用に際しては、別紙の雇入通知書及びこの規則の写しを交付して労働条件を明示する。

(職務等級)

第7条 会社は、パートタイム労働者の職務内容に基づき職務等級を定める。

2 職務等級等の詳細については、「パートタイム労働者職務等級規程」に定める。

第3章 服務規律

(服務)

第8条 パートタイム労働者は、業務の正常な運営を図るため、会社の指示命令を守り、誠実に服務を遂行するとともに、次の各事項をよく守り、職場の秩序の保持に努めなければならない。

- ①会社、取引先等の機密を他に漏らさないこと
- ③みだりに遅刻、早退、私用外出及び欠勤をしないこと。やむを得ず遅刻、早退、私用外出及び欠勤をするときは、事前に上司に届け出ること
- ④勤務時間中は、みだりに定められた場所を離れないこと
- ⑤許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと
- ⑥職務を利用して自己の利益を図り、また不正な行為を行わないこと

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩)

第9条 始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻 9時

終業時刻 16時

休憩時間 12時から13時まで

2 前項の規定にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない事情により始業及び終業の時刻並びに休憩時間を繰り上げ又は繰り下げることがある。

3 休憩時間は、自由に利用することができる。

(休日)

第10条 休日は、次のとおりとする。

- ① 日曜日及び土曜日
- ② 国民の祝日及び国民の休日
- ③ 年末年始(12月××日より、1月×日まで)
- ④ その他会社が指定する日

(休日の振替)

第11条 前条の休日については、業務の都合上やむを得ない場合は、あらかじめ他の日と振り替えることがある。ただし、休日は4週間を通じ8日を下回らないものとする。

(時間外及び休日労働)

第12条 会社は、第8条第1項で定める労働時間を超えて労働させ、また第9条で定める休日に労働させないものとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、業務の都合上やむを得ない場合は、××株式会社就業規則第××条第○項に定める社員(以下「社員」という。)の所定労働時間を超えない範囲内で労働させることができる。

(出退勤手続)

第13条 パートタイム労働者は、出退勤に当たって、各自のタイムカードに、出退勤の時刻を記録しなければならない。

- 2 タイムカードは自ら打刻し、他人にこれを依頼してはならない。

第5章 休暇等

(年次有給休暇)

第14条 6カ月以上継続して勤務し、会社の定める所定労働日数の8割以上出勤したときは、次表のとおり年次有給休暇を与える。

		雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
週所定労働時間	週所定労働日数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
30時間以上		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日							
	4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 2 年次有給休暇を取得しようとするときは、所定の用紙によりその期日を指定して事前に届け出るものとする。
- 3 パートタイム労働者が指定した期日に年次有給休暇を取得すると事業の正常な運営に著しく支障があると認められるときは、他の日に変更することがある。
- 4 前項の規定にかかわらず、従業員の過半数を代表する者との協定により、各パートタイム労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ期日を指定して計画的に与えることがある。
- 5 当該年度の年次有給休暇で取得しなかった残日数については、翌年度に限り繰り越される。

(産前産後の休業)

第15条 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定のパートタイム労働者は、請求によって休業することができる。

- 2 産後8週間を経過しないパートタイム労働者は就業させない。ただし、産後6週間を経過したパートタイム労働者から請求があった場合には、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

(育児時間等)

第16条 生後1年未満の子を育てるパートタイム労働者から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

- 2 生理日の就業が著しく困難なパートタイム労働者から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第17条 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイム労働者が母子保健法の規定による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は請求により次の範囲で通院のための休暇を認める。ただし、医師又は助産師(以下「医師等」という。)の指示がある場合は、その指示による回数を認める。

- ①妊娠23週まで4週間に1回
- ②妊娠24週から35週まで2週間に1回
- ③妊娠36週以降1週間に1回

- 2 妊娠中のパートタイム労働者に対し、通勤時の混雑が母体の負担になると認められる場合は、本人の請求により始業時間を30分繰下げ、終業時間を30分繰上げることを認める。ただし、本人の請求により合計1日1時間以内を限度として繰下げ又は繰上げ

時間の調整を認める。

- 3 妊娠中のパートタイム労働者が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、本人の請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。
- 4 妊娠中及び出産後 1 年以内のパートタイム労働者が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするために次のことを認める。
 - ①作業の軽減
 - ②勤務時間の短縮
 - ③休業

(育児休業及び介護休業等)

第 18 条 1 歳(特別の事情がある一定の場合にあつては 1 歳 6 ヶ月)に満たない子を養育するパートタイム労働者であつて、所定要件に該当するものは、会社に申し出ることにより、育児休業をすることが、また、3 歳に満たない子を養育する必要があるときは、育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。

2 要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者は、会社に申し出ることにより、介護休業をし、又は介護短時間勤務制度の適用を受けることができる。

3 育児休業及び介護休業又は育児短時間勤務制度及び介護短時間勤務制度の適用を受けることができるパートタイム労働者の範囲その他必要な事項については、「育児・介護休業規定」で定める。

4 小学校就学前の子を養育するパートタイム労働者は、1 年に 5 日の範囲内で、会社に申し出て病気・けがをした子の看護のために休暇を取得することができる。

第 6 章 賃金

(賃金)

第 19 条 賃金は、次のとおりとする。

①基本給

基本給は、職務等級に応じて定める。

2 基本給の詳細については、「パートタイム労働者賃金規程」に定める。

②諸手当

・通勤手当

通勤に要する実費を支給する。ただし、自転車や自動車などの交通用具を使用しているパートタイム労働者については、別に定めるところによる。

・精皆勤手当

賃金計算期間中の皆勤者には基本給の×日分、欠勤×日以内の精勤者には基本給の×日分を支給する。この場合、遅刻又は早退×回をもって欠勤1日とみなす。

・所定時間外労働手当

1日8時間、1週間に40時間を超えて労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給+精皆勤手当/1ヵ月平均所定労働時間×1.25×時間外労働時間数

・休日労働手当

法定休日に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給+精皆勤手当/1ヵ月平均所定労働時間×1.35×休日労働時間数

(休暇等の賃金)

第20条 第13条第1項で定める年次有給休暇については、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支給する。

2 第14条で定める産前産後の休業期間については、有給(無給)とする。

3 第15条第1項で定める育児時間については、有給(無給)とする。

4 第15条第2項で定める生理日の休暇については、有給(無給)とする。

5 第16条第1項で定める時間内通院の時間については、有給(無給)とする。

6 第16条第2項で定める遅出、早退により就業しない時間については、有給(無給)とする。

7 第16条第3項で定める勤務中の休憩時間については、有給(無給)とする。

8 第16条第4項で定める勤務時間の短縮により就業しない時間及び休業の期間については、有給(無給)とする。

9 第17条第1項で定める育児休業の期間については、有給(無給)とする。

10 第17条第2項で定める介護休業の期間については、有給(無給)とする。

11 第17条第4項で定める看護休暇の期間については、有給(無給)とする。

(欠勤等の扱い)

第21条 欠勤、遅刻、早退、及び私用外出の時間数に対する賃金は支払わないものとする。

この場合の時間数の計算は、分単位とする。

(賃金の支払い)

第22条 賃金は、前月〇〇日から当月〇〇日までの分について、当月〇〇日(支払日が休日に当たる場合はその前日)に通貨で直接その金額を本人に支払う。

2次に掲げるものは賃金から控除するものとする。

①源泉所得税

②住民税

③雇用保険及び社会保険の被保険者については、その保険料の被保険者の負担分

④その他従業員の過半数を代表する者との書面による協定により控除することとしたもの

(昇給)

第 23 条 昇給の詳細は、「パートタイム労働者賃金規程」に定める。

(賞与)

第 24 条 毎年×月×日及び×月×日に在籍し、×ヵ月以上勤続したパートタイム労働者に対してはその勤務成績、職務内容等を考慮し賞与を支給することがある。

(退職金)

第 25 条 パートタイム労働者には退職金は支給しない。

第 7 章 退職、雇止め及び解雇

(退職)

第 26 条 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

①労働契約に期間の定めがあり、かつ、雇入通知書にその契約の更新がない旨あらかじめ示されている場合は、その期間が満了したとき

②本人の都合により退職を申し出て会社が認めた時、又は退職の申し出をしてから 14 日を経過したとき

③本人が死亡したとき

2 パートタイム労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由(退職の事由が解雇の場合はその理由を含む。)について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

(雇止め)

第 27 条 労働契約に期間の定めがあり、雇入通知書にその契約を更新する旨がある旨をあらかじめ明示していたパートタイム労働者の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の 30 日前までに予告する。

2 前項の場合において、当該パートタイム労働者が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。

(解雇)

第 28 条 パートタイム労働者が、次のいずれかに該当するときは解雇する。この場合において、少なくとも 30 日前に予告をするか又は予告に代えて平均賃金の 30 日以上 of 予告手当を支払う。

- ①勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき
 - ②身体又は精神に障害がある場合で、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき
 - ③事業の運営上やむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難となったとき又は事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき
 - ④その他前各号に準じるやむを得ない事由があるとき
- 2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。
- 3 パートタイム労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間に当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

第 8 章 福利厚生等

(福利厚生)

第 29 条 会社は、福利厚生施設の利用等福利厚生については、社員と同様の取り扱いをする。
(雇用保険等)

第 31 条 会社は雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の被保険者に該当するパートタイム労働者については、必要な手続きをとる。

(教育訓練の実施)

第 31 条 会社はパートタイマーに対して、業務に必要な知識・技能及び資質の向上を図るために社員と同等の教育訓練を行う。ただし、正社員と業務範囲や内容が異なる場合には、それに応じてカリキュラムの内容が異なることがある。

- 2 パートタイマーは、会社から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り、指示された教育訓練を受けなければならない。
- 3 教育訓練の実施内容及び時期に関しては、別途定める毎年度の社員教育訓練計画による。
- 4 教育訓練に要する費用は会社が負担する。

第9章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第32条 会社は、パートタイム労働者の作業環境の改善を図り安全衛生教育、健康診断の実施その他必要な措置を講ずる。

2 パートタイム労働者は、安全衛生に関する法令、規則並びに会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

(健康診断)

第33条 引き続き1年以上(労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する者については6ヵ月以上)使用され、又は使用することが予定されているパートタイム労働者に対しては、採用の際及び毎年定期的に健康診断を行う。健康診断の費用は会社が負担する。

2 有害な業務に従事するパートタイム労働者に対しては、特殊健康診断を行う。

(安全衛生教育)

第34条 パートタイム労働者に対し、採用の際及び配置換え等により作業内容を変更した際には、必要な安全衛生教育を行う。

(災害補償)

第35条 パートタイム労働者が業務上の事由若しくは通勤により負傷し、疾病にかかり又は死亡した場合は、労働者災害補償保険法に定める保険給付を受けるものとする。

2 パートタイム労働者が業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する場合の最初の3日間については、会社は平均賃金の60%の休業補償を行う。

第10章 社員への転換

(社員への転換)

第36条 1年以上勤続し、社員への転換を希望するパートタイム労働者については、次の要件を満たす場合、社員として採用し、労働契約を締結するものとする。

① 1日8時間、1週40時間の勤務ができること

② 所属長の推薦があること

③ 面接試験に合格したこと

2 前項の場合において、会社は当該パートタイム労働者に対して必要な教育訓練を行う。

3 年次有給休暇の付与日数の算定及び退職金の算定において、パートタイム労働者としての勤続年数を通算する。

第 11 章 表彰及び懲戒

(表彰)

第 37 条 パートタイム労働者が次の各号のいずれかに該当するときは表彰をする。

- ①勤務成績が優れ、業務に関連して有益な改良、改善、提案等を行い、業績の向上に貢献したとき
- ②重大な事故、災害を未然に防止し、又は事故災害等の非常の際に適切な行動により災害の拡大を防ぐ等特別の功労があったとき
- ③人命救助その他社会的に功績があり、会社の名誉を高めたとき
- ④その他前各号に準ずる行為で、他の従業員の模範となり、又は会社の名誉信用を高めたとき

たとき

(表彰の種類)

第 38 条 表彰は、表彰状を授与し、あわせて表彰の内容により賞品もしくは賞金の授与、特別昇給又は特別休暇を付与する。

2 表彰は、個人又はグループを対象に、原則として会社創立記念日に行う。

(懲戒の種類)

第 39 条 会社は、その情状に応じ次の区分により懲戒を行う。

- ①けん責 始末書を提出させ将来を戒める。
- ②減給 始末書を提出させ減給する。ただし、減給は、1 回の額が平均賃金の 1 日分の 5 割(2 分の 1)を超え、総額が 1 賃金支払期間における賃金の 1 割(10 分の 1)を超えることはない。
- ③出勤停止 始末書を提出させるほか、×日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- ④懲戒解雇 即時に解雇する。

(懲戒の事由)

第 40 条 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ①正当な理由なく無断欠勤×日以上に及ぶとき
- ②正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をするなど勤務に熱心でないとき
- ③過失により会社に損害を与えたとき
- ④素行不良で会社内の秩序又は風紀を乱したとき
- ⑤会社内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき

⑥会社内において、性的な関心を示したり、性的な行為をしかけたりして、他の従業員の業務に支障を与えたとき

⑦その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき

2 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。

①正当な理由なく無断欠勤×日以上に及び、出勤の督促に応じないとき

②正当な理由なく欠勤、遅刻、早退を繰り返し、×回にわたって注意を受けても改めないとき

③会社内における窃取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が会社外で行われた場合であっても、それが著しく会社の名誉若しくは信用を傷つけたとき

④故意又は重大な過失により会社に損害を与えたとき

⑤素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき

⑥職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき

⑦重大な経歴詐称があったとき

⑧その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき

附則

この規則は、平成××年×月×日から実施する。

(注) 下線部の

_____は各事業所で現行の状況を勘案して定めるもの

~~~~~は、改正パートタイム労働法に適応するもの

# パートタイム労働者 職務等級規程

× × 工業株式会社

## パートタイム労働者職務等級規程

### (職務等級)

第1条 パートタイム労働者の職務等級は次のとおりとする。

| 職務等級 | 職 務 要 件   |                                                                                                                          |
|------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 等級 | 高度熟練・判断業務 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・作業リーダーとして、小グループの業務を監督・指導する。</li> <li>・業務に必要な実務的・専門的知識・技能を用いて下位者を指導する。</li> </ul> |
| 3 等級 | 定型（熟練）業務  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己の判断で業務処理を行う。</li> <li>・業務に必要な実務的・専門的知識・技能を用いて、下位者を援助する。</li> </ul>             |
| 2 等級 | 定型（未熟練）業務 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・定型的業務に従事し、一定の手続き・基準に従って処理する。</li> </ul>                                          |
| 1 等級 | 補助（未熟練）業務 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司の直接的監督のもと、細部的な指示を受けて業務を処理する。</li> <li>・上級者の補助者として、定型的・簡単な業務の処理を行う。</li> </ul>  |

### (職務等級への格付)

第2条 会社は、担当する職務の難易度、範囲及びその量に応じて、パートタイム労働者を各職務等級に格付けする。

2 新規採用者は、原則として、全員1等級に格付けする。

### (昇格の原則)

第3条 昇格は、人事考課の査定ランクが2回連続でA評価以上となった場合で、かつ、上位等級の職務を通常に遂行できると会社が判断した者について、原則として毎年4月に行う。

### (降格の原則)

第4条 降格は、人事考課の査定ランクが2回連続でC評価以下となった場合で、かつ、当該等級の職務を通常に遂行できないと会社が判断した者について、原則として毎年4月に行う。

# パートタイム労働者 賃金規程

× × 工業株式会社

パートタイム労働者賃金規程

(基本給)

第1条 職務等給毎の基本給は、基本給表に定める。

2 新規採用者の基本給は、原則として、1等級1号俸とする。

職務等給別基本給表(時給)

|      |     | 号 俸   |       |       |       |       |
|------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
|      |     | 1号    | 2号    | 3号    | 4号    | 5号    |
| 職務等給 | 4等級 | 1,200 | 1,250 | 1,300 | 1,350 | 1,400 |
|      | 3等級 | 1,000 | 1,030 | 1,060 | 1,090 | 1,120 |
|      | 2等級 | 850   | 870   | 890   | 920   | 950   |
|      | 1等級 | 800   | —     | —     | —     | —     |

(昇給・降給)

第2条 基本給は、前年度の人事考課の査定ランクに応じて、同一職務等級内で昇号または降号することにより決定する。

2 昇号・降号基準は以下のとおりとする。

| 査定ランク | 評価      | 昇号または降号 |
|-------|---------|---------|
| S     | 優れている   | 2号昇号    |
| A     | やや優れている | 1号昇号    |
| B     | 普通      | 現状維持    |
| C     | やや劣る    | 1号降号    |
| D     | 劣る      | 2号降号    |

(人事考課)

第3条 会社は、パートタイマーに対して、年1回の人事考課を行う。

2 人事考課は、人事考課表に基づき、勤務の遂行度及び勤務態度を考慮して、直属上司と部長により行い、その結果は直属上司が本人に面接により伝える。

3 人事考課の結果は、昇給または降給による基本給の決定及び賞与に反映させる。

4 人事考課の結果によっては、職務等級の異動(昇格または降格)を行うことがあるが、昇格または降格の詳細については、「パートタイマー職務等級規程」に定める。

(賞与)

第4条 毎年〇月〇日及び〇月〇日に在籍し、〇ヵ月以上勤務したパートタイマーに対しては、その勤務成績、職務内容等を考慮し、賞与を支給する。

2 賞与は、原則として年2回、〇月〇日及び〇月〇日(支給日が休日に当たる場合はその前日)に支給する。

3 支給額及び支給基準は、その期の会社の業績を考慮してその都度定める。

# 短時間正社員就業規則

× × 工業株式会社

## 短時間正社員就業規則

### 第1章 総則

#### (目的)

第1条 この規則は、短時間正社員の就業条件について定めたものである。

#### (定義)

第2条 この規則において、「短時間正社員」とは所定の手続きで採用され、雇用期間を定めずに第5条の規定による勤務で時間を勤務する者をいう。

### 第2章 人事

#### (雇用契約期間)

第3条 雇用契約期間は定めない。

#### (正社員への転換)

第4条 正社員から転換した短時間正社員が、再び正社員になる場合は、原職または原職相当職に復帰させる。

#### (勤務時間)

第5条 1週間の所定労働時間は30時間とし、1日の勤務時間は採用または転換時に個別に決定する。

### 第3章 賃金

#### (賃金)

第6条 基本給は月給とし、採用時に本人の経験、職務の難易度を勘案して定める。

#### (昇給)

第7条 毎年4月1日に、正社員に準ずる人事考課によって基本給を改定する。

#### (手当)

第8条 諸手当については、正社員に準ずる。

#### (賞与)

第9条 賞与は、正社員に準ずる人事考課によって決定し、支給する。

#### (退職金)

第10条 退職金については、正社員に準ずる。



## 第4章 福利厚生

### (退職)

第11条 福利厚生の適用については、正社員に準ずる。

## 第5章 その他

### (その他)

第12条 この規則に定めのない事項については、正社員就業規則に準ずる。

### 参考資料3 パートタイム労働者を雇用する事業主への支援

#### 1. 短時間労働者均衡待遇推進等助成金

パートタイム労働者に均衡待遇の推進に取り組む事業主に対し、助成金（パートタイマー均衡待遇推進助成金）が支払われる。

| 支給対象メニュー                                                                                    | 支給額  |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                                             | 第1回目 | 第2回目 |
| 1. 正社員と共通の待遇制度の導入<br>パートタイマーの仕事や能力に応じた待遇について、正社員と共通の評価・資格制度を設けて上で、実際に格付けされたパートタイマーが1名以上出た場合 | 25万円 | 25万円 |
| 2. パートタイマーの能力職務に応じた待遇制度の導入<br>パートタイマーの仕事や能力に応じた評価・資格制度を設けて上で、実際に格付けされたパートタイマーが1名以上出た場合      | 15万円 | 15万円 |

「1. 正社員と共通の待遇制度の導入」、「2. パートタイマーの能力職務に応じた待遇制度」の導入のいずれか一方を選択

|                                                                                                                                                             |      |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| 3. 正社員への転換制度の導入<br>パートタイマーから正社員への転換のための試験制度を設けた上で、実際に転換者が1名以上出た場合                                                                                           | 15万円 | 15万円 |
| 4. 短時間性社員制度の導入<br>短時間正社員制度を設けた上で、実際に短時間正社員が1名以上出た場合<br>短時間正社員とは<br>①正社員と比較して1週間の所定労働時間が1割以上短いこと。<br>②労働期間の定めがないこと。<br>③時間当たりの基本給等が、同様の業務に従事する正社員と同等以上であること。 | 15万円 | 15万円 |
| 5. 教育訓練制度の導入<br>正社員との均衡を考慮した教育訓練制度を設けた上で、パートタイマー延べ30名以上に実施した場合                                                                                              | 15万円 | 15万円 |

|                                                                                                 |      |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| <p>6. 健康診断制度の導入</p> <p>パートタイマーの健康診断（雇入時健康診断、定期健康診断、人間ドック、生活習慣病予防検診）の制度を設けた上で、その受診者が1名以上出た場合</p> | 15万円 | 15万円 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|

支給の申請ができる事業主

- 1) 労働保険適用事業主であること。
- 2) 制度を設けてから、2年以内に対象者が出ること。
- 3) 正社員がいること。
- 4) 1, 2, 5は対象パートタイマーの2分の1以上が、雇用保険被保険者であること。  
3は転換後の正社員が雇用保険及び社会保険の被保険者であること。  
4は雇用保険や社会保険に該当する場合、被保険者となること。

※第2回目は、第1回目の対象者力、6ヵ月継続して雇用されている場合に支給される。

## 2. 中小企業雇用安定化奨励金

中小企業事業主が、有期契約労働者を正社員に転換する制度を就業規則等に新たに設けた上で、有期契約労働者の希望により、実際に正社員へ1人以上転換した場合、1事業主当たり35万円が支給される。

さらに、制度導入から3年以内に3人以上（母子家庭の母等を含む場合は2人以上）・有期契約労働者

を正社員へ転換した場合、1人につき10万円（母子家庭の母等は15万円）を10人まで支給される。

## 3. 中小企業退職金共済制度

独立行政法人勤労者退職金共済機構が運営している中小企業を対象とした社外積立型の退職金制度です。新しく制度に加入する事業主に対しては、掛金の2分の1（上限5,000円）を加入後4ヶ月目から1年間、また掛金月額を増額する事業主に対しては、増額分の3分の1を増額月から1年間、国が助成する。

掛金月額は、通常5,000円～30,000円のところ、パートタイム労働者（1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者よりも短く、かつ30時間未満である場合）については、2,000円、3,000円、4,000円の特例掛金の選択も可能となっており、パートタイム労働者が加入しやすくなっている。

参考資料5 雇用管理状況調査表

雇用管理状況調査表

平成20年4月1日に「改正パートタイム労働法」が施行されました。中小企業診断協会和歌山県支部では、20年度の調査研究事業として「改正パートタイム労働法」の内容と中小企業に与える影響について研究することになりました。

事業の一環として、事業の基礎資料となる調査を実施したいと考えていますので、ご協力をお願いいたします。

なお本調査は、調査事業の一環としてのみ使用し、他には使用いたしませんので、個々の企業名につきましては一切公表いたしません。どうかご安心して正確な回答をお願いいたします。

1. 企業概況

|               |    |
|---------------|----|
| 企 業 名         |    |
| 所 在 地         |    |
| 代 表 者 名       |    |
| 電 話 番 号       |    |
| フ ァ ク ス 番 号   |    |
| メ ー ル ア ド レ ス |    |
| 資 本 金         | 千円 |
| 業 種           |    |
| 創 業 年 度       |    |

2. 雇用形態別年齢別従業員数

(単位：人)

| 年 齢 | 経営者・役員 | 正社員 | パート・アルバイト | 合 計 |
|-----|--------|-----|-----------|-----|
|     | 人      | 人   | 人         | 人   |

3. 男女別年齢別従業員数(パートも含める)

(単位：人)

| 年 齢   | 男 性 | 女 性 | 合 計 |
|-------|-----|-----|-----|
| 20歳以下 |     |     |     |

|           |   |   |   |
|-----------|---|---|---|
| 21歳～30歳以下 |   |   |   |
| 31歳～40歳以下 |   |   |   |
| 41歳～50歳以下 |   |   |   |
| 51歳～60歳以下 |   |   |   |
| 60歳超      |   |   |   |
| 合計        | 人 | 人 | 人 |

4. 今後の採用予定

- ①採用する予定がある→→5.に進んでください
- ②予定はない→→6.に進んでください
- ③わからない

5. 採用する予定のある場合、雇用形態

- ①正社員を多く採用
- ②パートを多く採用
- ③両方を採用

6. 採用の予定がない理由

- ①人員が充足しているから
- ②人員補充も必要だが、将来の先行きが不透明だから
- ③人件費の増加を避け、利益を確保したいから
- ④求人したが、良い人材が見当たらないから
- ⑤その他(理由 )

7. 「改正パートタイム労働法」について

- ①よく知っている
- ②聞いたことがある
- ③知らない

8. 実施している制度（複数回答可）

- ①60歳の定年制
- ②61～65歳の定年制
- ③65歳までの継続雇用
- ④女子再雇用制度
- ⑤育児休業制度
- ⑥介護休業制度

9. 作成されている規則・規程等（複数回答可）

- ①就業規則
- ②パートタイマー就業規則
- ③退職金規程
- ④旅費支給規程
- ⑤慶弔見舞金規程
- ⑥育児休業規程
- ⑦介護休業規程
- ⑧業務分掌規程

⑨業務権限規程 ⑩安全衛生規程

10. 社会保険等の加入状況（複数回答可）

①厚生年金 ②健康保険 ③雇用保険 ④中小企業退職金共済制度

以下、11.～15.は短時間労働者に関する質問

短時間労働者とは、「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。

例えば、「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、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「短時間労働者」とみなされます。

11. 短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡などを考慮して、適切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ついて

①必要な措置を講じている ②措置を講じているが完全なものではない。  
③必要な措置を講じていない

12. 短時間労働者を雇い入れるとき、労働条件通知書を

①文書で交付している ②口頭で通知している ③知らせていない

13. 短時間労働者の就業規則の作成・変更の際に短時間労働者の過半数を代表するものの意見を

①聞いている ②聞いていない ③短時間労働者の就業規則は作成していない

14. 短時間雇用管理者の選任（短時間労働者を10人以上雇用する事業所のみ）

①選任している ②選任していないが今後選任する  
③選任していません今後選任しない

15. 週40時間以下の所定労働時間制を実施するための制度

①完全週休2日制 ②土曜日3時間、月～金を7時間20分  
③1ヵ月単位の変形労働時間制 ④1年単位の変形労働時間制  
⑤1週間単位の変形労働時間制 ⑥フレックスタイム制

