

基 発 第 3 4 3 号

婦 発 第 1 2 1 号

職 発 第 3 3 6 号

能 発 第 1 4 0 号

平成元年6月23日

都 道 府 県 知 事
都道府県労働基準局長 殿
都道府県婦人少年室長

労働省労働基準局長

労働省婦人局長

労働省職業安定局長

労働省職業能力開発局長

「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」及び「総合的パート
タイム労働対策」について

標記については、労働大臣告示（平成元年6月23日付け労働省告
示第39号「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」以下「パートタイム労働指針」という。)及び事務次官通達(平成元年6月23日付け発婦第9号「総合的パートタイム労働対策について」)をもって示され、今後これに基づいてパートタイム労働対策を展開することとされたところであるが、パートタイム労働指針と総合的パートタイム労働対策は、今後とも増加傾向をたどるとみられるパートタイム労働者の労働条件の改善、雇用の安定等の見地から重要な意義を有するものである。

ついては、下記の事項に留意の上、パートタイム労働指針に基づく労使に対する啓発指導及び行政施策の円滑な実施に遺憾なきを期されたい。

また、パートタイム労働対策を進めるに当たっては、都道府県労働基準局、都道府県婦人少年室及び都道府県の各機関が、管内における広報活動・啓発指導の進め方等について連絡調整を行うことが有益であるので十分な連携を図られたい。

なお、昭和59年12月3日付け基発第641号・婦発第70号・職発第543号「パートタイム労働対策要綱について」は廃止する。

記

第1 パートタイム労働指針及び総合的パートタイム労働対策制定の経緯

1 制定の経緯

(1) パートタイム労働対策については、パートタイム労働者の増加に伴い、これまで「パートタイム労働対策要綱」に基づき、労働条件の明確化に関する指導等の労働条件対策の推進、パートタイム労働者の職業紹介体制の充実、パートタイム労働に係る相談・啓発指導の実施等に努め、一定の成果をあげてきたところである。しかしながら、パートタイム労働者は、パートタイム労働対策要綱の策定後も引き続き増加するとともに、重要な労働力の一つとなってきてい

る一方、なお種々の問題点が指摘され、パートタイム労働問題についての各方面の関心が一段と高まっているところである。

(2) 労働省としては、これに対応して、今後のパートタイム労働対策の在り方について総合的に検討を進めてきたが、今般、パートタイム労働問題専門家会議における意見等を踏まえ、パートタイム労働指針を定め、総合的パートタイム労働対策に定めるところにより行政指導等を展開することとした。

(3) パートタイム労働指針の制定に当たっては、パートタイム労働問題専門家会議の意見を聴き、本年3月22日了承された。

また、中央労働基準審議会、婦人少年問題審議会及び中央職業安定審議会においても、それぞれ審議・説明が行われ了承された。

第2 パートタイム労働指針の留意事項

1 趣 旨

(1) パートタイム労働指針は、パートタイム労働者の就業の実態及び現状における問題点にかんがみ、現行の労働関係法令に定められている事項のうち特にパートタイム労働者の労働条件の確保等を図る上で問題のある事項を含めパートタイム労働者の処遇及び労働条件等について労使をはじめ関係者が考慮すべき事項を総合的に盛り込んだものであること。

また、パートタイム労働者は、「雇用期間の定めの有無」、「所定労働日数の多少」、「1日当たりの所定労働時間の長短」等によりその実態は様々であることから、この指針は、就業規則の整備等これらパートタイム労働者に共通する対策と健康診断の実施等パートタイム労働者の実態に応じて必要とされる対策を併せて盛り込んでいるものであるので、後者の対策については画一的に適用されるものでなく、それぞれの対策の対象者のみに適用されるものである

こと。

2 パートタイム労働者の意義

(1) 所定労働時間は、同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間と対比するものであるが、同種の業務がない場合には、類似の業務又は主たる業務に従事する通常の労働者の所定労働時間と対比するものであること。

(2) 短時間性の程度に関し、「相当程度短い」としたのは、パートタイム労働者の概念が必ずしも定着しておらず、パートタイム労働者がどのように整序されるのか、今後の動向を見守る必要があり、現段階において画一的、一義的に定義することが困難な面が多いことによるものであること。

なお、「相当程度短い」の具体的内容については、通常の労働者の所定労働時間より1割から2割程度以上短いこととすること。

(3) パートタイム労働対策要綱においては、重点的に対策を講ずるため、繁忙期に一時的に雇入れられる補助的労働者や季節的事業その他短期の有期事業のために雇入れられる臨時労働者をパートタイム労働者の定義から除いていたが、同要綱制定後4年以上経過し、パートタイム労働者の意義に該当するものについてはすべてパートタイム労働対策の対象とすべき状況となっていることから、パートタイム労働指針においては、これらの者のうちパートタイム労働指針第二にいう「パートタイム労働者の意義」に該当するものについては、パートタイム労働者に含めることとしていること。

3 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

パートタイム労働者に係る基本的な問題として、パートタイム労働者は労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働者保護法令の適用を受けない労働者であるとの誤った認識がいまだに一部にあるが、労働者保護法令の適用上、原則と

して、パートタイム労働者と通常の労働者とは区別されるものではなく、パートタイム労働者についても労働者保護法令を遵守しなければならないことは当然であること。

(1) パートタイム労働者の労働条件の明確化

イ 雇入通知書の交付

労働条件の明示については、労働基準法第15条により、主要な労働条件について労働者の雇入れの際に明示することを使用者に義務付けており、特に賃金に関する事項については、書面の交付を要するものとされているところである。

しかしながら、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、ほとんどが口頭によるものであり、内容的にも不十分なものが多く、また、パートタイム労働者の労働条件は通常の労働者とは別に取り扱われることが多く、かつ、個々のパートタイム労働者の事情により多様に設定されることが多いことから、雇入れ後に疑義を生じ、トラブルが発生することも少なくない実情にある。こうしたことから、書面による明示が義務付けられている賃金に関する事項以外についても書面（雇入通知書）によって明示することにより、パートタイム労働者の労働条件の明確化の実効を期するものであること。

ロ 就業規則の整備

就業規則の作成又は変更に当たっては、労働基準法第90条により、使用者は事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等の意見を聴くべきこととされており、パートタイム労働者に適用される就業規則についても同様の手続がとられなければならないことはもちろんであるが、パートタイム労働者が労働組合に加入している例は少ないこと等を考えると、何らかの方法でパートタイム労働者の意見を聴く機会が確保されることはもとより望ましいことである。

この場合の意見聴取の方法としては、労働基準法所定の手続の

中で、事業場の過半数で組織する労働組合等においてあらかじめパートタイム労働者の意見を聴く機会を持ち、当該意見を踏まえた意見を使用者に提出することとするのが、最も適切な方法であるとするが、なお、このような手続をとることが困難な場合においては、使用者が、就業規則案の掲示・回覧、説明会の開催等の適当な方法によってパートタイム労働者の意見を聴くようにすることが望ましいものであること。

(2) パートタイム労働者の労働条件の適正化

イ 労働時間

パートタイム労働者の多くは、家庭生活との両立等のため、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者であり、使用者はこのようなパートタイム労働者の事情を十分考慮して労働時間・労働日を設定するように努めるものとしたものであること。

特に、所定労働時間外又は所定労働日外の労働については、上記の事情からできるだけ行わせないように努め、労働させようとする場合には、その旨及び程度について雇入れの際に明示するように努めるものとしたものであること。

ロ 年次有給休暇

昭和63年4月の労働基準法改正に伴い、所定労働日数が通常の労働者と比べて少ない労働者に対しても一定の場合には年次有給休暇を付与しなければならないこととされたことをも踏まえ、パートタイム労働者にも年次有給休暇を付与しなければならないことを特に明記したものであること。

年次有給休暇の付与に係る「1年間継続勤務」の要件に該当するか否かについては、勤務の実態に即して判断すべきものである。ので、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際、各々の労働契約期間の終期と始期の間に短時日の間隔を置いている場合においても、必ずしも当然に継続勤務が中

断されるものではないことに留意すること。

ハ 期間の定めのある労働契約

パートタイム労働者の多くは、事業場に恒常的に存在する業務に従事しており、労働契約に期間の定めがある場合にも、その大半は短期の契約が反復更新され、結果として相当年数の勤続となっている。この場合、雇用の面で無用の不安感を与えている面もあることから、労働契約の更新によりパートタイム労働者を1年を超えて引き続き使用するに至った場合において、労働契約に期間の定めを設ける必要があるときは、使用者は、労働基準法第14条に基づく制限の範囲内で、当該契約期間をできるだけ長くするように努めるものとしたものであること。なお、その場合に、労働契約に期間の定めを設ける特段の必要性が労使においてないと認められる場合には、期間の定めのないパートタイム労働者として使用することが望ましいことはもとよりであること。

また、期間の定めのある労働契約の反復更新によって実質上期間の定めのない労働関係と認められるような状態となった場合には、パートタイム労働者にも労働基準法第20条が適用されることはもちろんである。しかしながら、いかなる時点・状態からそのような労働関係となるか明確な基準がないために、実質上期間の定めのない労働関係と認められるような状態となったか必ずしも明らかでない場合がある。このため、使用者の更新拒絶により労働契約が突然終了することによって被るパートタイム労働者の不利益を緩和する措置として、使用者は1年を超えて引き続きパートタイム労働者を使用するに至ったときは、当該労働契約を更新することなく期間の満了により終了させるときに、少なくとも30日前に予告を行うように努めるものとして統一的な取扱いをすることとしたものであること。したがって、このような場合の全てのケースが労働基準法上の解雇予告を要する場合として取り扱われるべきものではないこと。

なお、本項の措置に関し予告に替えて金銭を支払うことについ

ての見解を求められた場合には、「予告期間が30日に満たない場合に当該30日に満たない日数分の平均賃金を支払うこと又は予告に替えて30日分の平均賃金を支払うこと」とする処理もあり得る旨説明すること。

二 賃金、賞与及び退職金

正社員とパート労働者の賃金

企業

パートタイム労働者の賃金、賞与及び退職金については、労使において、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した適正な取扱いが行われるように努めるものとしたものであること。

ホ 福利厚生施設

企業が設置している福利厚生施設の利用をパートタイム労働者に認めないなどの例があり、これがパートタイム労働者に不公平感を生んでいる場合があることから、合理的理由がある場合を除き、更衣室、休憩室、食堂、物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館その他これに準ずる施設について、パートタイム労働者に対しても利用を認めるように努めるものとしたものであること。ただし、社宅、独身寮は含まないものであること。

ヘ 健康診断

(イ) 健康診断については、パートタイム労働者が「常時使用する者」に該当する場合には、労働安全衛生法第66条に基づき、健康診断を実施する必要がある旨特に明記したものであること。

この場合において、事業者が同法の一般健康診断を行うべき「常時使用するパートタイム労働者」とは、次の①及び②のいずれの要件をも満たす者とする。

- ① 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の更新により1年（労働安全衛生規則第45条において引用す

る同規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事するパートタイム労働者にあつては6月。①において同じ。）以上使用されることが予定されている者及び当該労働契約の更新により1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。

- ② その者の1週の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週の所定労働時間数の4分の3以上であること。

なお、1週の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週の所定労働時間数の4分の3未満であるパートタイム労働者であっても上記①の要件に該当し、1週の労働時間数が、当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週の所定労働時間数の概ね2分の1以上である者に対しても一般健康診断を実施することが望ましいこと。

- (ロ) (イ) の①の括弧書き中「1年以上使用」及び「1年以上引き続き使用」の意義については、上記ロの趣旨に留意すること。

(3) パートタイム労働者の雇用管理の適正化

イ 雇用管理の適正化

パートタイム労働者の雇用管理は、ややもすると無計画かつ安易なものとなりがちであることにかんがみ、使用者は計画的な募集、パートタイム労働者の特性及び個人の有する能力、適性、経験を勘案した採用・配置に努めるとともに、安易な雇用調整をできる限り排除する等、適正な雇用管理を行うものとしたものであること。

ロ 雇用保険の適用

雇用保険においては、一定の要件を満たすパートタイム労働者は被保険者となるものであるが、このことが事業主及び労働者に十分認識されているとはいひ難い面があり、雇用保険の被保険者

に該当する者であるにもかかわらず適用手続をとっていないパートタイム労働者が見受けられることから、このような者については、必要な手続きをとらねばならない旨、特に明記したものであること。

ハ 教育訓練の実施

パートタイム労働者の能力開発等のための教育訓練については、今後、専門職を含めパートタイム労働者の就業分野が拡大するという観点も踏まえ、使用者は、パートタイム労働者の就業の実態に応じ、計画的に実施するように努めるものとしたものであること。

ニ 高年齢者の短時間労働の促進

本格的な高齢化社会の到来を迎えて、経済社会の活力を維持し発展させていくためには、高年齢者の高い就業意欲を活かし、その能力を有効に発揮させていくことが必要であり、今後特に60歳代前半層の雇用対策が重要となる。これらの者については、健康、体力等の状況によって個人差が大きくなり、就業志向も多様化し、短時間労働を希望する者も増大するので、これに対応して、使用者は短時間労働を希望する高年齢者に対して適切な雇用機会を提供するよう努めるものとしたものであること。

ホ 通常の労働者への応募機会の付与

パートタイム労働者の中には、通常の労働者として雇用されることを希望する者がみられることにかんがみ、パートタイム労働者の雇用の安定、能力の活用、モラルの向上等を図る観点に立って、使用者は通常の労働者を募集しようとする場合には、募集しようとする業務と同種の業務に従事し、応募要件をみたす企業内のパートタイム労働者に対して、企業外からの募集に先立ち、応募の機会を優先的に付与するよう努めるものとしたものであること。

(4) パートタイム雇用労務管理者の選任

パートタイム労働者については、一般に雇用労務管理は必ずしも適正に行われているとはいえず、また、パートタイム労働者は通常の労働者と区分された雇用労務管理を受けることに加えて、個々のパートタイム労働者の間でも、個別多様に労働条件が設定されることが多いことから、その雇用労務管理についてはきめの細かな対応が必要である。このため、パートタイム労働者を常時10人以上使用する事業場の使用者は、原則として事業場ごとに、パートタイム労働者の雇用労務管理について責任を有する者の中から、パートタイム労働指針の実施、パートタイム労働者の相談への対応、関係行政機関との連絡等を担当するパートタイム雇用労務管理者を選任するものとしたものであること。

4 所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者の取扱い

パートタイム労働者等と呼ばれている者の中にみられる所定労働時間が通常の労働者に比し短い、それが「相当程度」までには至らない者についても、労働条件が不明確である等、その処遇及び労働条件等に関し、パートタイム労働指針第二にいう「パートタイム労働者」と同様の問題が存するところである。このため、その保護を図る見地から、当分の間パートタイム労働指針を適用するものとしたものであること。

上記の者のうち、通常の労働者と同様の就業の実態にあるにもかかわらず、処遇や労働条件等の面で通常の労働者と区別して取り扱われている者については、使用者は、通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるものとしたものであること。

第3 総合的パートタイム労働対策の留意事項

1 パートタイム労働指針の周知徹底

広報活動、労使団体に対する指導、集団指導、自主点検、パート

バンクにおける相談等を通じてパートタイム労働指針の周知徹底に努めること。

2 法定労働条件の履行確保

パートタイム労働者を使用する事業場に対し監督指導を実施する際には、パートタイム労働者に係る労働基準法等の履行確保について従前にも増して留意すること。

3 パートタイム労働者の労働条件の明確化のための施策

(1) 雇入通知書の交付

パートタイム労働者に係る主要な労働条件を書面によって明示する雇入通知書については、別途指示するところによりその普及に努めること。

(2) 就業規則のモデル

パートタイム労働者に適用される就業規則のモデルについては、別途示すこととしていること。

4 パートタイム労働者の労働条件の適正化のための施策

パートタイム労働指針のうち法定労働条件に係るものについての履行確保を図るとともに、それ以外の事項については、労使の自主的努力を基盤として達成されるものであることに留意しつつ、パートタイム労働指針の趣旨及び内容の周知徹底を図ること。

5 パートタイム労働者の職業紹介及び雇用相談の充実強化のための施策

(1) パートタイム労働者の職業紹介体制の強化

パートタイム労働市場の拡大、不明確な採用条件等パートタイム労働に関する諸問題に的確に対応し、効率的かつ円滑な需給の結合を図るため、パートバンクの設置及び公共職業安定所におけるパートタイム労働者の職業紹介機能の強化を図ることとしたこと。

(2) 雇用相談の充実

公共職業安定所及びパートバンクにおいては、雇用管理の適正化の趣旨を踏まえ、雇用管理改善ガイドブック等の資料も活用して、事業主に対する相談・助言の充実を図るとともに、パートタイム労働希望者に対するきめ細かな職業相談の実施に努めること。

(3) 高年齢者の短時間労働の促進

60歳を超える高年齢者については、短時間労働を希望する者が増大するので、これらの者に対しては、特定求職者雇用開発助成金等高年齢者雇用関係給付金を活用して60歳台前半層の短時間労働での雇入れや雇用延長を促進し、その就業ニーズに応じた雇用機会の確保に努めること。

6 パートタイム労働者の資質の向上を図るための施策

(1) パートタイマー職業教室の開催

パートタイム労働希望者等の中には、長期間職場から離れていた者、はじめて職業に就く者等、職業に関する知識・経験の不足等により適切な職業選択又は職場への適応が困難な者が相当数存在していることにかんがみ、これらの者に対して職業に関する知識、就労に対する心構え等を付与することにより、その円滑な入職と職場適応の向上を図るためのパートタイマー職業教室を開催すること。

(2) 婦人就業援助施設における講習等の実施

主婦の就業意欲の高まり等に伴い、パートタイム就業希望者が増加しているため、婦人就業援助施設においては、これら就業を希望する婦人に対し、就業に関する広範な相談、指導を行うとともに就業に必要な技術講習等を実施するなど婦人就業援助促進事業を一層効果的に推進すること。

また、働く婦人の家においても、パートタイム労働者又はパートタイム労働希望者に対して、職業に関する情報・知識を付与するた

めの講習等を実施すること。

7 指針の浸透を図るための指導援助

- (1) 中小企業パートタイム労働者雇用管理改善推進事業については、別途指示するところによること。
- (2) パートタイム雇用労務管理者については、別途指示するところにより、あらゆる機会を通じて選任勧奨に努めるとともに、その職務が円滑に行われることを促進するため、これらの者に対する研修の実施、情報提供等に努めること。

8 パートタイム労働旬間の実施

別途指示するところにより毎年11月上旬にパートタイム労働旬間を実施することとしているので、関係行政機関との連携の下に旬間中に集中的に啓発活動を進めること。

また、パートタイム労働に関するシンポジウムの開催については、別途指示するところによること。