



基 発 第 6 4 1 号
婦 発 第 7 0 号
職 発 第 5 4 3 号
昭和 5 9 年 1 2 月 3 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

パートタイム労働対策要綱について

標記については、事務次官通達（昭和 5 9 年 1 2 月 3 日付け発基第 9 7 号「パートタイム労働対策要綱の策定について」）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、パートタイム労働対策要綱（以下「要綱」という。）は、パートタイム労働に関して初めて総合対策を示すものであり、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。

については、下記の事項に留意の上、要綱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。

なお、パートタイム労働対策を進めるに当たっては、都道府県、都道府県労働基準局、婦人少年室の各機関が、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。

記

第1 要綱策定の経緯等

1 策定の経緯

- (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、パートタイム就労に係る相談・啓発指導の実施等に努め、一定の成果を挙げてきたところであるが、最近、パートタイム労働に係る種々の問題点が指摘され、社会的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、これに対応してパートタイム労働に関する総合的な対策を樹立するため検討を進めてきたが、労働基準法研究会（労働大臣の私的諮問機関）におけるパートタイム労働対策の方向についての検討経過等を踏まえ、パートタイム労働対策要綱を策定し、所要の行政指導を展開することとした。
- (3) パートタイム労働対策要綱の策定に当たっては、広く関係各方面の意見を聴く必要があると考え、要綱案について中央労働基準審議会にパートタイム労働小委員会を臨時に設けて意見を聴き、本年10月31日、同審議会において同小委員会の検討結果の報告が行われ了承された。

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

第2 留意事項

1 趣 旨

- (1) この要綱は、パートタイム労働者の特性、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のほか、雇入通知書の交付等の事項を含め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り、必要とする対策も一様ではないことから、この要綱は、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種類に応じて必要とされる個別の対策を併せて盛り込んでいるので、具体的な実施に当たっては、画一的に適用することなくパートタイム労働者の種類に応じた対応が必要であること。

- (2) いわゆるパートタイマーに係る基本的な問題として、パートタイマーは労働基準法等の労働関係法令の適用を受けない労働者であるとの誤った認識があることがあげられるが、労働関係法令の適用上、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いこと。とくに、期間の定めのない労働契約で使用されるパートタイム労働者であって、所定労働日数が週5日以上かつ1週の所定労働時間が通常の労働者の4分の3以上である者は、労働基準法をはじめ現行の労働関係法令が全面的に適用となるので、これらパートタイム労働者については、労働関係法令の遵守徹底を図ることが対策の基本となるものであること。

2 パートタイム労働者の定義

- (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、また、定義について「適当である」としたのは、パートタイム労働者の概念がかならずしも定

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」とする点に関し、要綱の適用上見解を求められた場合には、通常の労働者の所定労働時間より1割程度から2割程度以上短いことが望ましい旨説明すること。

- (3) 要綱中の「繁忙期に一時的に雇い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い入れられる臨時労働者」としては、例えば、日雇労働者、休暇を利用した学生アルバイト、出稼労働者等がこれに該当すること。

3 パートタイム労働に関する指針

(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、かつ、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いことから、雇入れ後に疑義を生じ、トラブルの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の事項についても書面（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考えられるが、なお、このような手続をとることが困難な場合において、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時間管理等の適正化

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ものであり、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を設定し、所定労働時間外の労働の有無について雇入れの際に明示するよう努めるとともに、所定労働時間外の労働をさせる場合においても、同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間を超えて労働させないようにすることが望ましいこと。

ロ 年次有給休暇

(イ) パートタイム労働者の年次有給休暇の付与については、年次有給休暇の趣旨、通常の労働者との均衡等にかんがみ、週の所定労働日数が週5日以上のある者には、労働基準法所定の年次有給休暇を与えなければならないが、同じく週4日の者についても同様の休暇が与えられることが望ましいこと。

なお、この考え方は、昭和57年12月17日付け基発第790号

「パートタイマーに係る雇入通知書のモデル様式について」の記の1の(3)の③に示したところと同様であること。

また、所定労働日数が週3日以下のパートタイム労働者に対する年次有給休暇の付与について、具体的処理の必要上見解を求められた場合には、比例付与の方法もあり得る旨説明すること。

- (ロ) 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実質的に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 反復更新された期間の定めのある労働契約の終了

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が、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パートタイム労働者の保護に欠ける面があることから、パートタイム労働者が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であっても少なくとも予告を行うよう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、このような場合について労働基準法上の解雇予告を要する場合として取り扱う趣旨のものではないこと。

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。

ニ 健康診断

- (イ) 健康診断については、パートタイム労働者が労働安全衛生法第66条に基づき健康診断を実施しなければならない「常時使用する者」に該当する場合には、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もの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ものを含む。）であること。
- ② その者の一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一週の所定労働時間数の4分の3以上であること。

なお、一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一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、一週の労働時間数が、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一週の所定労働時間数の概ね2分の1以上であるもの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(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

労働者の雇用の安定と能力の開発・活用を図るという雇用管理の基本的姿勢は、パートタイム労働者に対しても通常の労働者の場合と同様でなければならないが、ややもするとパートタイム労働者の雇用管理は、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よう努めるものとしたこと。

また、雇用保険の適用についても、ややもするとパートタイム労働者には雇用保険が適用されないと考えられがちであるが、一定の要件を満たすパートタイム労働者には雇用保険が適用されるものであり、使用者は、雇用保険の被保険者となる者については、必要な適用手続をとらなければならないものであること。

ロ 高年齢者のパートタイム雇用の促進

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生かし、その能力を有効に発揮させていくことが必要であるが、今後高齢化の波が及ぶと見込まれている60歳を超える高年齢者については、健康、体力等の状況によって個人差が大きくなり、このため就業志向も多様化し、特に短時間勤務を希望する者が増大するので、これに対応して、使用者は短時間勤務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こと。

ハ 優先的な応募機会の付与

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雇い入れようとする場合には、雇い入れようとする者の業

務と同種の業務に従事し、応募要件を満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こと。

(4) そ の 他

パートタイム労働に関する指針中の文章の語尾の表現においては、法令上措置が義務づけられている事項にあっては単に「……ものとする」の表現、それ以外の事項にあっては、その内容に応じ「努めるものとする」又は「望ましい」の表現を用いたものであること。なお、「努めるものとする」との表現は「望ましい」との表現に比して当該措置の実施をより強く期待する事項について用いたものであること。

4 パートタイム労働に関する施策

(1) パートタイム労働者の労働条件の明確化のための施策

イ 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、昭和58年以来試行的にそのモデル様式の普及を図ってきたところであるが、要綱の策定に伴い、試行結果を踏まえてその本格的普及を進めることとするので、別途指示するところによりその適切な運用に努めること。

ロ 就業規則のモデル様式

パートタイム労働者に適用される就業規則のモデル様式については、別途指示するところによること。

(2) パートタイム労働者の労働時間管理等の適正化のための施策

イ 法定労働条件の履行確保

パートタイム労働者を雇用する事業場について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。

ロ パートタイム労働に関する指針の周知徹底等

(イ) 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

ンクにおける雇用労務相談等を通じてパートタイム労働に関する指針の周知徹底及び啓発指導に努めること。また、労働基準協会等と連携の上、労務管理講習を積極的に実施すること。

なお、労使団体に対する指導、集団指導、自主点検及び労務管理講習の対象集団の選定に当たっては、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場を多数構成員とする集団を対象として選定すること。

- (ロ) パートタイム労働に関する指針のうち法定労働条件に係るものは別として、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、個別監督指導の際にも必要に応じその趣旨及び内容の徹底を図るにとどめること。

ハ パートタイム労働者に係る適正な労働条件の設定

パートタイム労働者については、労働時間のほか賃金その他の労働条件についても通常の労働者の労働条件とは別に取り扱われることがあるが、労働基準法等に違反する場合は別として、この点について行政的に介入することは適当ではなく、パートタイム労働に関する指針の周知徹底、当該指針に基づく啓発指導等による環境整備に努めることにより、労使間で、パートタイム労働者の特性、同種の業務に従事する通常の労働者との均衡等を考慮しつつ、その適正な労働条件が設定されることを期待すべきものであること。

- (3) 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

イ 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雇用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、全国の主要都市での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窓口の整備を図ることとしたこと。

なお、パートタイム労働者の職業紹介方式の改正を行うこととしており、その内容について別途指示すること。

ロ 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、上記雇用管理の適正化の趣旨を踏まえ、今年度作成することとしている雇用管理改善ガイドブック、第三次産業労務管理マニュアル等を活用することによって、事業主に対する相談・助言の充実を図るとともに、高年齢者等の就職困難者に対するきめ細かな職業相談の実施に努めること。

また、パートタイム労働者に対する雇用保険の適用については既に指示しているところであるが、公共職業安定所においてパートタイム労働者を雇用する事業主に対して相談及び助言を行うに当たっては、適用の基準について必要な説明を十分行うこと。

ハ 高年齢者のパートタイム雇用の促進

60歳を超える高年齢者については、短時間勤務を希望する者が増大するので、高年齢者短時間雇用助成金、定年退職者等雇用促進助成金及び高年齢者雇用確保助成金を活用して60歳台前半層の短時間勤務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。

ニ 雇用管理改善ガイドブックの作成

パートタイム労働者の職場定着の促進と能力の有効発揮を図るためには、職種ごとに共通してみられる就労条件と就労者の特性に対応した適切な雇用管理が必要なため、職種別にパートタイマー雇用管理改善手法を開発し、事業主による自主的な雇用管理改善の取組みを促進することとしているので、別途指示するところによりその有効な活用に努めること。

(4) パートタイム労働者の資質の向上を図るための施策

イ パートタイマー職業教室の開催

パートタイム就労希望者等の中には、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。

ロ 婦人就業援助施設等における講習等の実施

家庭主婦層の就業意欲の高まりに伴い、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就業希望者に対して、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。

(5) パートタイム労働旬間の実施

昭和60年度から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要綱に基づく啓発活動を進めること。

5 その他

いわゆるパートタイマーの中に相当数みられる、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にもかかわらず所定労働時間は通常の労働者とはほとんど同じである労働者については、当面、その実質的保護を図る見地から要綱を適用するものとしたこと。

また、これら労働者をパートタイム労働者と通常の労働者のいずれの方向で明確化するかについては、労使の話し合いに委ねられているものであること。