

【1989年6月】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

労働省

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

第一 趣旨

この指針は、パートタイム労働者の処遇及び労働条件の改善を図るために、労使をはじめ関係者が考慮すべき事項を定めたものである。

第二 意義

この指針において、パートタイム労働者とは、一日、一週間又は一箇月の所定労働時間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（以下「通常の労働者」という。）の所定労働時間に比し相当程度短い労働者をいう。

第三 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ついては、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遵守が図られるとともに、労働条件は、パートタイム労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定められるべきであるが、特に、次の点について適切な措置が講じられるべきである。

一 パートタイム労働者の労働条件の明確化

(一) 雇入通知書の交付

使用者は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、当該パートタイム労働者に対して、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした書面（以下「雇入通知書」という。）を交付するように努めるものとする。ただし、当該労働条件が、労働契約の締結を書面で行うことにより、又は統業規則を交付することにより明らかにされている場合には、雇入通知書の交付を要しない。

(二) 就業規則の整備

イ パートタイム労働者を含め常時十人以上の労働者を使用する使用者は、労働基準法の定めるところにより、パートタイム労働者に適用される就業規則を作成するものとする。

ロ パートタイム労働者に適用される就業規則の作成又は変更に当たっては、適当な方法でパートタイム労働者の意見を聴くことが望ましい。

二 パートタイム労働者の労働条件の適正化

(一) 労働時間

イ 使用者は、パートタイム労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該パートタイム労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。

ロ 使用者は、パートタイム労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。

ハ 使用者は、パートタイム労働者を所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させようとする場合には、雇入れの際、当該パートタイム労働者に対して、所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させることがある旨及びその程度を明示するように努めるものとする。

(二) 年次有給休暇

使用者は、パートタイム労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、所定の日数の年次有給休暇を与えるものとする。

(三) 期間の定めのある労働契約

イ 使用者は、期間の定めのある労働契約の更新により一年を超えて引き続き使用するに至ったパートタイム労働者について、労働契約の期間を定める場合には、当該期間を一年を超えない範囲内でできるだけ長くするように努めるものとする。

ロ 使用者は、期間の定めのある労働契約の更新により一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場合であって当該労働契約を更新しないときは、少なくとも三十日前に更新しない旨を予告するように努めるものとする。

(四) 賃金、賞与及び退職金

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て定めるように努めるものとする。

(五) 福利厚生施設

使用者は、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、パートタイム労働者に対して通常の労働者と同様の取扱いをするように努めるものとする。

(六) 健康診断

使用者は、常時使用するパートタイム労働者については、労働安全衛生法の定めるところにより、健康診断を実施するものとする。

三 パートタイム労働者の雇用管理の適正化

(一) 雇用管理の適正化

使用者は、パートタイム労働者について、その就業の実態に配慮して適正な雇用管理を行うものとする。

(二) 雇用保険の適用

使用者は、雇用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、雇用保険法の定めるところにより、必要な適用手続をとるものとする。

(三) 教育訓練の実施

使用者は、パートタイム労働者の職業能力の開発及び向上等を図るための教育訓練については、その就業の実態に応じて実施するように努めるものとする。

(四) 高年齢者の短時間労働の促進

使用者は、短時間労働を希望する高年齢者に適当な雇用の場を提供するように努めるものとする。

(五) 通常の労働者への応募機会の付与

使用者は、通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事するパートタイム労働者であって通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるように努めるものとする。

四 パートタイム雇用労務管理者の選任

使用者は、パートタイム労働者を常時十人以上使用するときは、この指針に定める事項等を管理させるため、パートタイム雇用労務管理者を選任するものとする。

第四 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

この指針は、当分の間、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者についても適用するが、使用者は、これら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、処遇又は労働条件等について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、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する。