



# 改正パートタイム労働法に企業はどう対応したか

～法改正を受けてパートタイマーの処遇を見直した企業は半数未満にとどまる～

民間調査機関の(財)労務行政研究所(理事長:矢田敏雄,東京都港区東麻布1-4-2)では,2008年4月1日施行の改正パートタイム労働法に企業がどう対応したかに関する調査結果をこのほど取りまとめた。

法の施行により,事業主には①労働条件の文書交付等・待遇の説明義務,②均衡待遇の確保,③通常の労働者への転換の推進等の措置が求められることとなった。とりわけ,通常の労働者(いわゆる「正社員」と同視すべきパートタイマーについて,正社員との差別的取り扱いが禁止された点が注目される。本調査では,通常の労働者と同視すべきパートタイマーの雇用実態,正社員との均衡待遇の実施状況についても調べた。

## 調査結果のポイント

- 改正パートタイム労働法の施行に伴う,パートタイマーの処遇に関する見直し状況[図表1]  
…「見直した」は48.1%。「正社員への転換推進措置を講じた」が過半数に上る
- 正社員への転換を推進するための措置[図表2]  
…「法改正以前から講じている」が42.3%、「法改正を受けて,講じるようにした」は24.2%。  
具体的には,「正社員への転換試験制度を設ける」が54.2%と過半数
- “正社員と同視すべきパートタイマー”の雇用状況[図表4]  
…雇用企業は183社中11社(6%)にとどまる
- “正社員と同視すべきパートタイマー”における正社員との均衡待遇の実施状況[図表5]  
…「退職金」では77.8%、「賞与」では62.5%が正社員との均衡待遇を「特に実施していない」

## 調査要領

### 1. 調査対象

全国証券市場の上場企業(新興市場の上場企業も含む)3798社と,上場企業に匹敵する非上場企業(資本金5億円以上かつ従業員500人以上)349社の合計4147社。ただし,持株会社の場合は,主要子会社を対象としたところもある。

### 2. 調査時期

2008年5月29日～6月30日

### 3. 集計対象

前記調査対象のうち,回答のあった240社。なお,そのうちパートタイマー・フルタイマーを雇用している183社について分析を行った。項目により回答企業は異なる。

## 本プレスリリースに関する問い合わせ先

(財)労務行政研究所 『労政時報』編集部 担当:田中 TEL:03-3586-2100(調査室直通)

本プレスリリースは厚生労働省記者クラブのほか,クラブ加盟社以外の媒体にもご案内申し上げます。

## 財団法人 労務行政研究所の概要

- ◆設立:1930年7月 ◆理事長:矢田敏雄
- ◆事業内容:①人事労務の専門情報誌『労政時報』をはじめとした定期刊行物の編集  
②労働関係実務図書の編集  
③人事・労務管理に関する調査  
④コンサルティング,研究会,講演会などの開催
- ◆所在地:〒106-0044 東京都港区東麻布1-4-2
- ◆URL:<https://www.rosei.or.jp/>

※ 本調査の詳細は弊所編集の『労政時報』第3734号(08.9.26)で紹介します。

# 1.改正パートタイム労働法の施行に伴う、パートタイマーの処遇に関する

## 見直し状況 [図表1]

### 「見直した」は48.1%。“正社員への転換推進措置を講じた”が過半数に上る

2008年4月1日に施行された改正パートタイム労働法(正式には「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)では、事業主に対し、①労働条件の文書交付等・待遇の説明義務、②均衡待遇の確保、③通常の労働者への転換の推進等の措置を求めている。ここでは、②均衡待遇の確保、③通常の労働者への転換の推進等の措置など“処遇の見直し”に焦点を当て、法改正に伴い何らかの見直しを行ったかどうかを聞いた(①労働条件の文書交付等・待遇の説明義務といった法改正によって事業主に義務付けられた手続きは、“見直し”からは除外した)。

改正パートタイム労働法の施行に伴ってパートタイマーの処遇を「見直した」企業は48.1%、「特に見直していない」は51.9%で、拮抗する結果となった。見直していない企業が半数超に及ぶのは、改正法にまだ対応していない企業があるほか、改正法の施行前から法が求める程度の処遇をすでに実施していた企業もあるためと考えられる。規模別にみると、「見直した」割合は1000人以上では60.0%に上る一方、1000人未満では4割超である。

見直しの内容は(複数回答)、「パートタイマーの正社員への転換を推進するための措置を講じた」が55.7%と過半数に上る。この中には、既存の制度を見直し、整備した企業も含まれる。1000人以上では66.7%、300～999人では60.7%と6割を超えている一方、300人未満では37.0%と4割に満たない。ただし、300人未満規模では正社員への転換推進措置を「法改正以前から講じている」企業が半数近くあり(後掲[図表2])、法改正に対処する必要がもともとなかったケースも多いものといえよう。なお、調査時期が法改正後間もないこともあり、法改正に伴って実際に「パートタイマーを正社員に転換した」ところは6.8%にとどまった。

次に、「正社員とパートタイマーとの職務内容の区分を厳格にした」(35.2%)と「パートタイマーの処遇を変更した」(34.1%)が、それぞれ3割台に上る。調査では「パートタイマーとの均衡実現のため、正社員の処遇を変更した」という選択肢も設けたが、該当企業は1社もなかった。

**図表1** 改正パートタイム労働法の施行に伴う、パートタイマーの処遇に関する見直し状況  
—(社), %—

区 分	全 産 業				製造業	非製造業	
	規模計	1,000人 以 上	300 ～ 999 人	300 人 未 満			
合 計	(183) 100.0	( 55) 100.0	( 66) 100.0	( 62) 100.0	( 91) 100.0	( 92) 100.0	
見 直 し た	48.1	60.0	42.4	43.5	48.4	47.8	
特 に 見 直 し て い な い	51.9	40.0	57.6	56.5	51.6	52.2	
見直しの内容 (複数回答) 「見直した」= 100.0	正社員とパートタイマーとの職務内容 の区分を厳格にした	35.2	45.5	25.0	33.3	34.1	36.4
	有期労働契約の更新回数を抑制した (上限を設けるなど)	4.5	3.0		11.1	4.5	4.5
	パートタイマーの処遇を変更した(賃 金の決定、諸手当・賞与の支給など)	34.1	36.4	42.9	22.2	27.3	40.9
	パートタイマーの正社員への転換を推 進するための措置を講じた(既存制度 の見直し等も含む)	55.7	66.7	60.7	37.0	72.7	38.6
	パートタイマーを正社員に転換した	6.8	6.1	7.1	7.4	2.3	11.4

- [注] 1. 上表で挙げた処遇の見直しのほか、自由記入欄には“昇給・退職手当・賞与の支給の有無について、労働条件通知書に明示するようにした”“パートタイマーの就業規則を新たに制定した”“契約更新に関する基準を明確にした”“法改正の内容について職場に周知した”などの記述がみられた。
2. 「見直しの内容」には「パートタイマーとの均衡実現のため、正社員の処遇を変更した」という選択肢も設けたが、これを選んだ企業はなかった。

### 【用語の定義】

本調査では、「パートタイマー」「フルタイマー」について以下のように定義した。

- ・パートタイマー…「1週間の所定労働時間が、同一事業場に雇用される通常の労働者(いわゆる「正社員」)の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」を指す。「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「準社員」等、自社における呼称が異なる場合でも、上記の定義に当てはまる労働者は「パートタイマー」とした。ただし、「パートタイマー」という社内呼称であっても、所定労働時間が通常の労働者(正社員)と同じである、いわゆる「フルタイマー」は除く。
- ・フルタイマー…「通常の労働者(正社員)と所定労働時間が同じ」である非正社員を指す。「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」などの社内呼称にかかわらず、「フルタイマー」とした。

## 2.正社員への転換を推進するための措置 [図表2]

### 42.3%が「法改正以前から講じている」。

#### 「法改正を受けて、講じるようにした」は4社に1社

正社員への転換を推進するための措置については、正社員とパートタイマーの職務内容が同じかどうかなどの要件にかかわらず、講じる必要がある。今回の調査では、法の趣旨に添った正社員への転換推進措置を講じているかどうかをみた。なお、“優秀な人材は正社員に登用することがある”“職場の上司の推薦により登用している”といったケースは法の趣旨に添った措置とは言い難いため、「特に講じていない」ものとして集計した。

結果は、「①法改正以前から講じている」が42.3%、「②法改正を受けて、講じるようにした」が24.2%、「③特に講じていない」が33.5%となった。「①法改正以前から講じている」は規模が小さいほうで多く、300人未満では48.4%と半数近くが従来から講じている。これに対して、1000人以上の大手では「②法改正を受けて、講じるようにした」が38.9%と4割近く、他の規模に比べて多い。ただし、①と②を合わせた“現在講じている”割合は1000人以上規模で最も高く、4社に3社に上る。

「①法改正以前から講じている」または「②法改正を受けて、講じるようにした」場合の内容をみていく(複数回答)。改正法12条1項の措置のうち、少なくとも一つを実施することが求められているが、最も多いのは「正社員への転換試験制度を設ける」で、54.2%と過半数に上る。「正社員を社外で募集する場合、その募集内容をすでに雇用しているパートタイマー・フルタイマーに周知する」は37.5%、「社内で正社員の配置を行う場合に、その配置に応募する機会をすでに雇用しているパートタイマー・フルタイマーに与える」は29.2%であった。

#### 改正パートタイム労働法12条

1項 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- ①通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。
- ②通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間労働者に対して与えること。
- ③一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の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。

図表2 パートタイマー・フルタイマーの「正社員への転換」を推進するための措置

—(社), %—

区 分	全 産 業				製造業	非製造業	
	規模計	1,000人以上	300～999人	300人未満			
合 計	(182) 100.0	( 54) 100.0	( 66) 100.0	( 62) 100.0	( 90) 100.0	( 92) 100.0	
①法改正以前から講じている	42.3	37.0	40.9	48.4	31.1	53.3	
②法改正を受けて、講じるようにした	24.2	38.9	19.7	16.1	34.4	14.1	
③特に講じていない	33.5	24.1	39.4	35.5	34.4	32.6	
小 計	(120) 100.0	( 41) 100.0	( 40) 100.0	( 39) 100.0	( 59) 100.0	( 61) 100.0	
①②の場合 の内容 (複数回答)	正社員を社外で募集する場合、その募集内容をすでに雇用しているパートタイマー・フルタイマーに周知する	37.5	43.9	30.0	38.5	33.9	41.0
	社内で正社員の配置を行う場合に、その配置に応募する機会をすでに雇用しているパートタイマー・フルタイマーに与える	29.2	17.1	20.0	51.3	23.7	34.4
	正社員への転換試験制度(登用試験等)を設ける	54.2	58.5	62.5	41.0	49.2	59.0
	そ の 他	3.3		7.5	2.6	5.1	1.6

[注] 法に定める措置ではなく、単に“優秀な人材はその都度正社員に登用することがある”“職場の上司の推薦により正社員に登用している”といったケースは「③特に講じていない」とした。

### 3. 正社員に転換する際の基準 [図表3]

「能力」89.5%、「勤務成績・勤務態度」73.7%、「業務上の必要性」67.5%

[図表2]で「①法改正以前から講じている」または「②法改正を受けて、講じるようにした」と回答した企業について、パートタイマー・フルタイマーを正社員に転換する際の基準を聞いた(複数回答)。最も多かったのは「能力」で、89.5%と約9割が挙げている。企業規模別にみても大きな差はない。以下、「勤務成績・勤務態度」が73.7%、「業務上の必要性」が67.5%と続く。

[図表2]では「正社員への転換試験制度を設ける」ところが54.2%と最も多くみられたが、実際に正社員に転換するに当たり「正社員転換試験の成績」を基準とするところは46.5%となった。中には、“実際には試験で落ちた人はいない”“筆記試験ではなく面接試験なので、成績はあまり考慮しない”といった企業もあった。正社員への転換に当たっては、「能力」や「勤務成績・勤務態度」といった、日ごろの働きぶりへの評価が大きなポイントになるものといえよう。

図表3 正社員に転換する際の基準(複数回答)

—(社), %—

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,000人 以 上	300 ~ 999 人	300 人 未 満		
合 計	(114) 100.0	( 38) 100.0	( 38) 100.0	( 38) 100.0	( 55) 100.0	( 59) 100.0
業務上の必要性	67.5	68.4	68.4	65.8	70.9	64.4
能 力	89.5	89.5	86.8	92.1	92.7	86.4
正社員転換(登用)試験の成績	46.5	60.5	44.7	34.2	50.9	42.4
勤務成績・勤務態度	73.7	76.3	81.6	63.2	80.0	67.8
契約の更新回数	4.4	7.9	5.3			8.5
勤続年数	27.2	28.9	31.6	21.1	32.7	22.0
そ の 他	0.9		2.6			1.7

- [注] 1. 現在、パートタイマー・フルタイマーの「正社員への転換」を推進するための措置を講じている企業に聞いたものである。  
2. 「正社員転換(登用)試験の成績」には、“正社員採用と同じ選考試験を受験し、その成績をみる”というケースも含む。

### 4. “正社員と同視すべきパートタイマー”の

#### 雇用状況 [図表4]

##### 雇用企業は6%にとどまる

法の目的の一つに、正社員とパートタイマーとの均衡のとれた待遇の確保を図ることがある。今回の法改正ではパートタイマーを四つに分類し、それぞれについて均衡待遇の確保のために事業主が講じる措置が定められた[参考]。特に、“正社員と同視すべきパートタイマー”について、賃金、教育訓練、福利厚生その他の待遇における正社員との差別的取り扱いが禁止されたことが大きなポイントである。

調査では、①職務の内容、②人材活用の仕組みや運用など、③契約期間により、[図表4]にある4パターンの態様を設定し、それぞれに該当するパートタイマー・フルタイマーの雇用状況を聞いた。今回の法改正で注目される“正社員と同視すべきパートタイマー”([図表4]のパートタイマー態様A)を「雇用している」と答えた企業は183社中11社(6.0%)にとどまった。300人未満規模で9.7%とやや多いが、規模が小さい企業では正社員とパートタイマーとの職務区分が厳格ではなく、曖昧になりがちなためとみられる。

#### 改正パートタイム労働法8条

1項 事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)が当該事業所に雇用される通常の労働者との同一の短時間労働者(以下「職務内容同一短時間労働者」という。)であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの(以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。)については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

図表4 勤務の態様別にみたパートタイマー・フルタイマーの雇用状況

—(社), %—

区 分				全 産 業				製 造 業	非 製 造 業		
態 様	通常の労働者（正社員）と比較した場合			雇 用 状 況	規 模	1,000人	300～			300人	
	職務の内容（業務の内容・責任）	人材活用の仕組みや運用など（人事異動の有無・範囲）	契 約 期 間		計	以 上	999人	未 満			
				合 計	(183) 100.0	( 55) 100.0	( 66) 100.0	( 62) 100.0	( 91) 100.0	( 92) 100.0	
パートタイマー (短時間労働者)	A	同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期, または反復更新により無期と同じ	雇用している 雇用していない	6.0 94.0	5.5 94.5	3.0 97.0	9.7 90.3	4.4 95.6	7.6 92.4
	B	同じ	一定期間は同じ	—	雇用している 雇用していない	19.1 80.9	23.6 76.4	21.2 78.8	12.9 87.1	15.4 84.6	22.8 77.2
フルタイマー	A	同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期, または反復更新により無期と同じ	雇用している 雇用していない	9.8 90.2	9.1 90.9	6.1 93.9	14.5 85.5	5.5 94.5	14.1 85.9
	B	同じ	一定期間は同じ	—	雇用している 雇用していない	18.0 82.0	18.2 81.8	24.2 75.8	11.3 88.7	14.3 85.7	21.7 78.3

[注] 上記のパートタイマー態様Aが、法8条1項でいう「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に当たる。

参 考 改正法が定める正社員との均衡待遇の確保

【パートタイム労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教 育 訓 練		福 利 厚 生	
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	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	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)
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or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			□	—	○ (実施義務)	△	○ (配慮義務)	—
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			△	—	○ (実施義務)	△	○ (配慮義務)	—
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			△	—	△	△	○ (配慮義務)	—
異なる	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

資料出所：厚生労働省パンフレット「パートタイム労働法が変わります！」  
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1g.html>)

[注] ○印の( )内は編集部が付した。

## 5.“正社員と同視すべきパートタイマー”における正社員との均衡待遇の

### 実施状況 [図表5]

#### 「退職金」では77.8%、「賞与」では62.5%が均衡待遇を「特に実施していない」

改正法では、“正社員と同視すべきパートタイマー”について、賃金や教育訓練等における差別が禁止された。そこで本調査では、「賃金」「賞与」「退職金」「昇進・昇格」「職務に直結した教育訓練」「慶弔見舞金」「業務上災害(労災)の法定外補償」の7項目を取り上げ、正社員との均衡待遇の実施状況を聞いた。

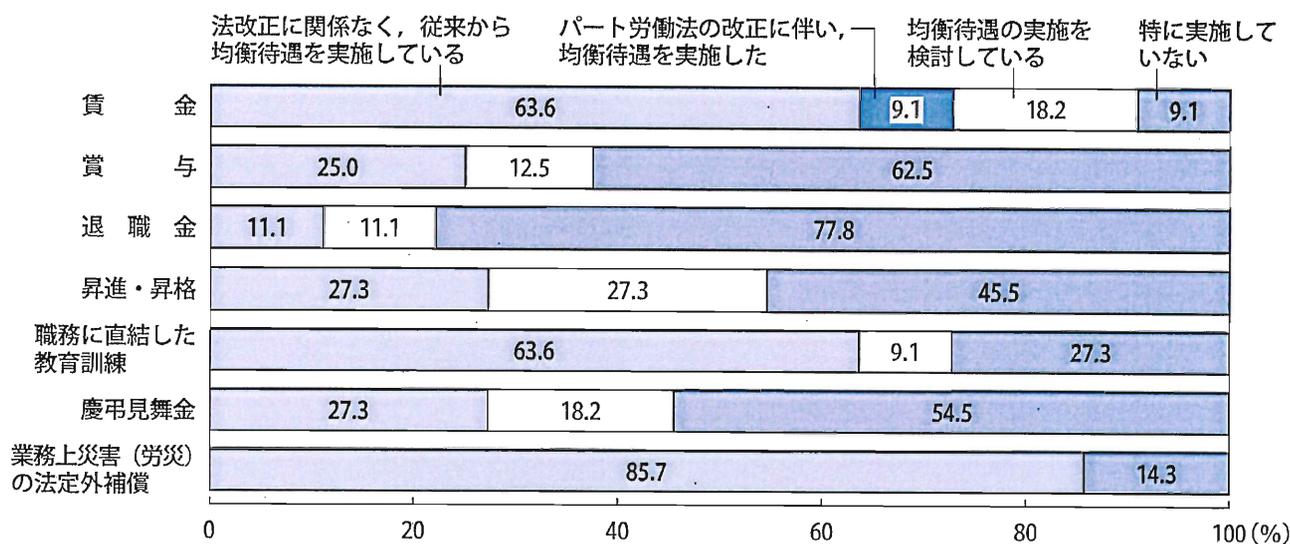
「賃金」については、「法改正に関係なく、従来から均衡待遇を実施している」が63.6%と大半を占めた。「パート労働法の改正に伴い、均衡待遇を実施した」は9.1%、「均衡待遇の実施を検討している」は18.2%で、ほとんどの企業が改正法に対応できている、もしくは対応を予定している結果となった。

一方、正社員との差別的取り扱いが禁止されているにもかかわらず、「賞与」については62.5%、「退職金」については77.8%もが均衡待遇を「特に実施していない」という結果となった。その理由を聞いたところ、“個別に同意を得ているため”“現状では特に考えていない”とのことであった。賃金については「パート労働法の改正に伴い、均衡待遇を実施した」企業もあったが、賞与や退職金では皆無であった。

企業がパートタイマーを雇用する大きな理由は、“人件費の効率化(低コストでの労働力確保)”である。法が改正されたとはいえ、企業にとって人件費の増加に直結する「退職金」や「賞与」をすぐさま正社員と同等の待遇に引き上げることは相当に困難といえ、それが上記の結果にも表れたものとみられる。さらに、法に違反して差別的取り扱いを行った場合は、厚生労働大臣の助言、指導または勧告を受ける可能性がある(法16条)ものの、罰則規定がないことも、企業の対応が進まない要因になっているといえよう。

「昇進・昇格」と「慶弔見舞金」についても、「特に実施していない」が4～5割台を占めている。一方、「職務に直結した教育訓練」については63.6%、「業務上災害の法定外補償」については85.7%が「法改正に関係なく、従来から均衡待遇を実施している」としており、項目によって対応にバラツキがみられた。

図表5 通常の労働者(正社員)と同視すべき労働者における、正社員との均衡待遇の実施状況



[注] 正社員において制度がない(実施していない)項目については、集計から除外した。