

均衡処遇ルールのお考え方について（案）

1. 働きに応じた公正な処遇の必要性

[現状における問題点]（資料→別添1）

- (1) パートタイム労働者の増加が見られるなか、正社員と同じような仕事・責任を担うなど基幹的役割を持つパートタイム労働者の増大が見られる。こうしたなかで、正社員とパートタイム労働者の処遇差について、合理的な説明が困難な状況が生じており、企業内において見直しの必要性について労使双方から認識されるなど、パートタイム労働者の処遇について、正社員も含めた公正な処遇のあり方として検討していく必要がある。
- (2) 現状のように、正社員とパートタイム労働者の処遇差をそのままにして、正社員からパートタイム労働者へのシフトが加速することは、正社員雇用の入り口が一層狭まるとともに、労働市場全体の不安定化をもたらすこととなる。そのような状況をもたらさずに、より多くの層の就業可能性を広げ、経済的自立を促進していくためには、多様な働き方に対応した処遇の仕組みを講ずることが重要である。このようなことを通じて、ライフステージに応じて短時間で働く層が拡大していけば、社会全体として雇用機会の拡大をもたらすとともに、少子化が進むなか社会の支え手を増やしていくことにも寄与することとなる。

2. 働きに応じた公正な処遇のお考え方

- (1) パートタイム労働者をどのように場合分けするのか。
 - ① 仕事・責任が同じで、処遇差の合理的理由なしの場合
 - ② 仕事・責任が同じで、処遇差の合理的理由ありの場合

[参考1：処遇差の合理的理由のお考え方]

○「残業、休日出勤、配置転換、転勤がない等の場合、合理的な差を設けることもあり得る。」（パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告（平成12年4月））

○「わが国の処遇システムの実態を考えると、処遇格差の合理的理由は雇用システムの実態に即してある程度柔軟に認めることが必要となると考えられる。」

「幅広い異動の多寡などキャリア管理の実態」

（パートタイム労働研究会報告（平成14年7月））

「「キャリア管理の違い」とは、企業の雇用管理のお考え方に基づき、パート社員と常用フルタイム社員の間で、異動の幅、頻度、あるいは同じ職場の中でも役割の変化の度合いが明らかに違うことを言います。」

（同報告別添短時間労働者の均衡処遇に関するガイドライン案）

[参考2：「キャリア管理の違い」についての企業の雇用管理の例]（別添2）

[参考3：外国の例（処遇差の合理的理由）]（別添3）

- ③ 仕事・責任が異なる場合

- (2) ①②③それぞれの場合分けに応じたルールの内容

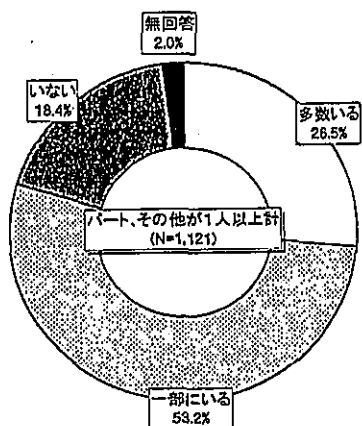
※ あり方及び普及推進方策について

働きに応じた公正な処遇の必要性：現状における問題点に関する資料

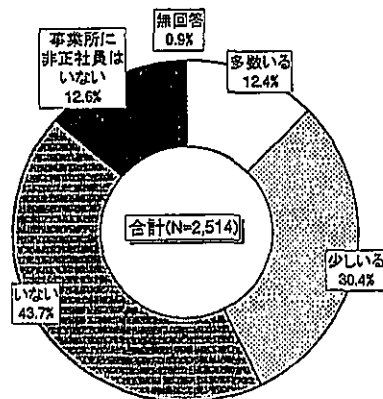
図表 1

同じ仕事をしている正社員（非正社員）の存在

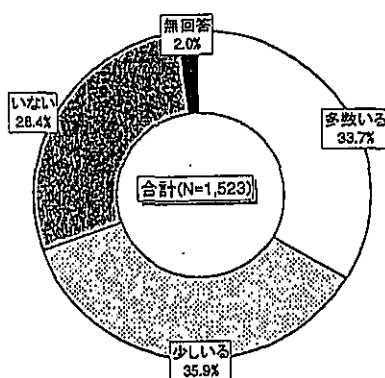
(対事業所調査)



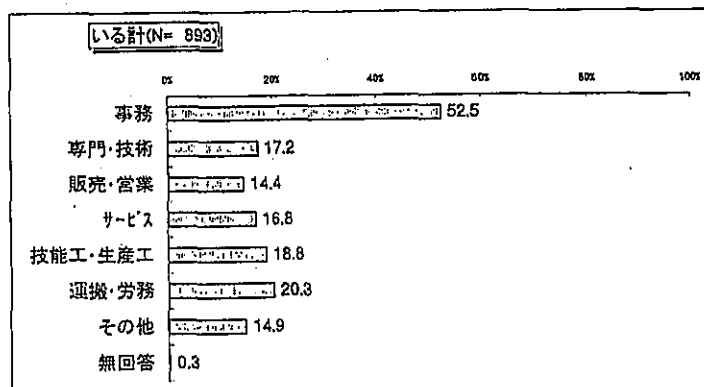
(対正社員調査)



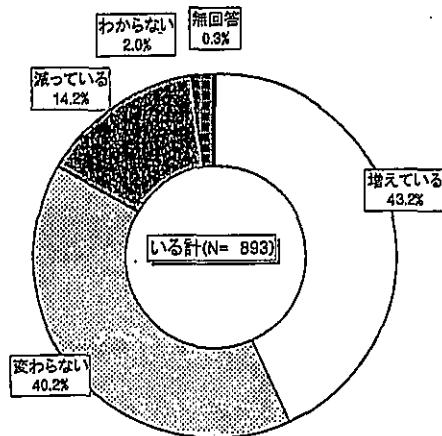
(対パート労働者調査)



正社員と同じ仕事をしているパートが携わっている職種 (対事業所調査) (M. A)



3年前と比べた正社員と同じ仕事をしている非正社員の増減（対事業所調査）



資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」（平成13年）

図表 2

正社員と職務・責任が同じパートタイム労働者の有無別事業所数割合（平成13年） (%)

計	職務・責任が正社員と同じパートタイム労働者が		不明
	いる	いない	
100.0	40.7	55.7	3.6

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

* 「職務が同じ」とは、通常従事する作業内容や付与された権限が同じことをいう。「責任が同じ」とは、トラブル発生時の責任やノルマ等が同じことをいう。

図表 3

役職の有無別、役職別パートタイム労働者割合（対パート労働者調査）

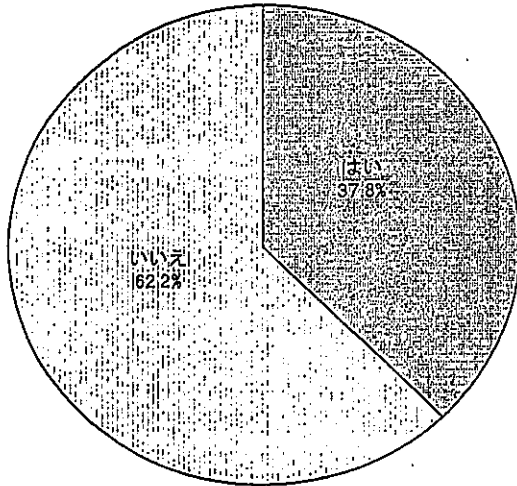
	平成13年	平成7年
役職に就いている	11.4 (100.0)	4.6 (100.0)
部課長、部課長代理クラス	(1.0)	(3.9)
係長・主任クラス	(5.9)	(17.7)
班長・グループリーダークラス	(35.3)	(62.6)
その他	(57.7)	(15.8)
役職に就いていない	87.9	95.4

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

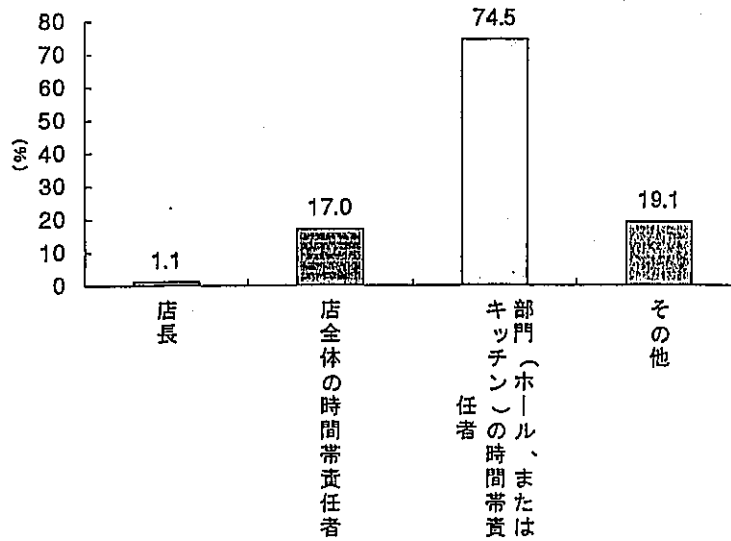
図表 4

リーダーパートの割合（対パート労働者調査）

「パートに職務においてリーダー的存在か尋ねたもの」



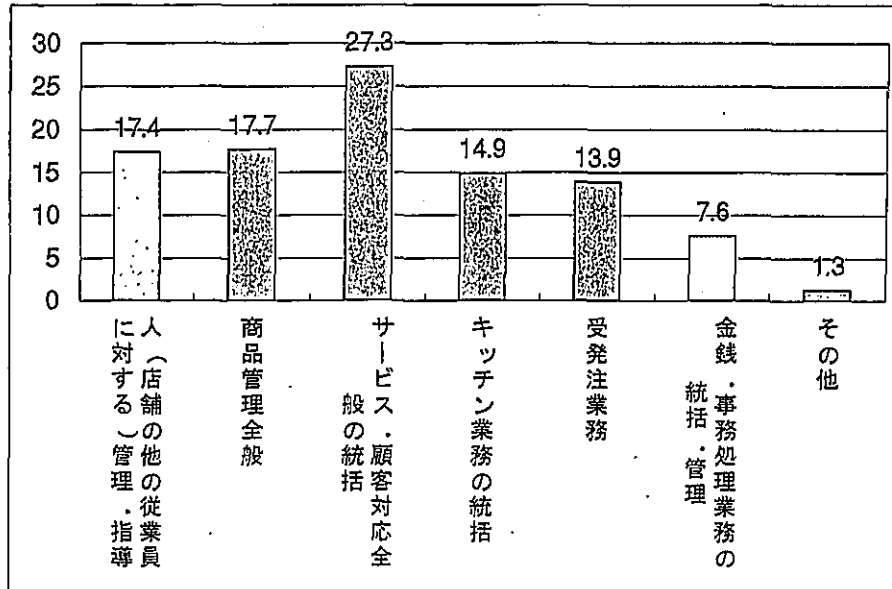
どんな業務のリーダーか



(資料出所) 東京都産業労働局産業政策部「パート労働者の人材開発と活用」(平成14年)
(対象) 社団法人日本フードサービス協会の会員名簿に記載され、都内に店舗を有し、パートタイマーを20名以上雇用する企業200社に調査を実施
(注) リーダーパートとは、他のパート従業員の勤務スケジュールを調整したり、新人に対して業務内容を教えるトレーナーにしているものとする

図表5

店長がパートに今後期待したい業務内容



(資料出所)東京都産業労働局産業政策部「パート労働者の人材開発と活用」(平成14年)
 (対象)社団法人日本フードサービス協会の会員名簿に記載され、都内に店舗を有し、パートタイマーを20名以上雇用する企業200社に調査を実施

図表6

性別一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額の推移

年	女性			男性		
	一般労働者	パートタイム労働者	格差(一般=100)	一般労働者	パートタイム労働者	格差(一般=100)
平成元年	934円	662円	70.9	1542円	855円	55.4
2年	989円	712円	72.0	1632円	944円	57.8
3年	1072円	770円	71.8	1756円	1023円	58.3
4年	1127円	809円	71.8	1812円	1053円	58.1
5年	1187円	832円	70.1	1904円	1046円	54.9
6年	1201円	848円	70.6	1915円	1037円	54.2
7年	1213円	854円	70.4	1919円	1061円	55.3
8年	1255円	870円	69.3	1976円	1071円	54.2
9年	1281円	871円	68.0	2006円	1037円	51.7
10年	1295円	886円	68.4	2002円	1040円	51.9
11年	1318円	887円	67.3	2016円	1025円	50.8
12年	1329円	889円	66.9	2005円	1026円	51.2
13年	1340円	890円	66.4	2028円	1029円	50.7

資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

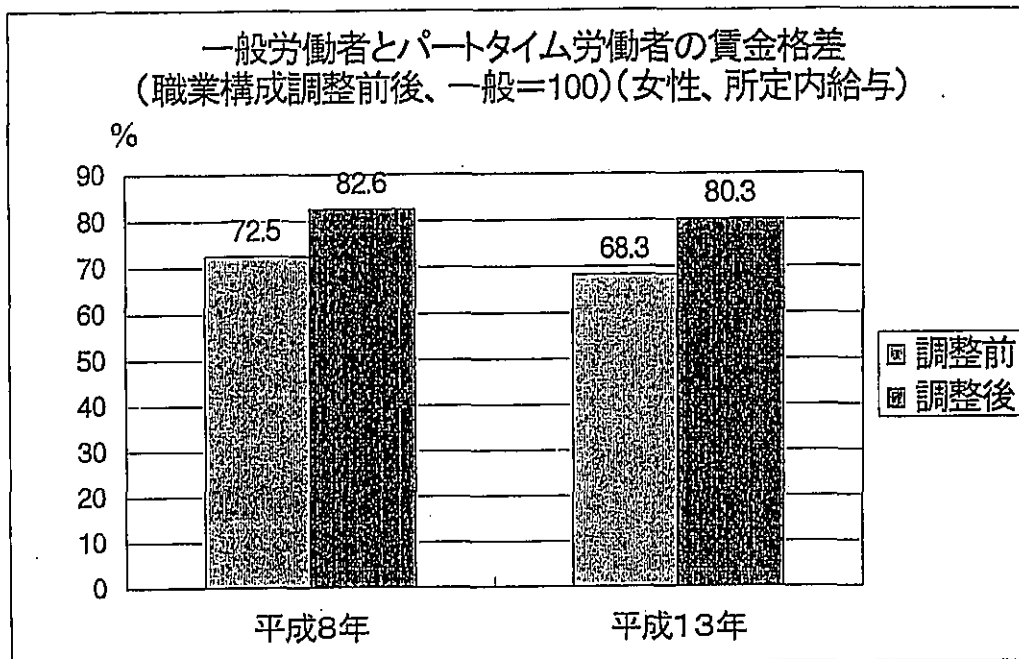
(注) 一般労働者とパートタイム労働者では、勤続年数、職種等に違いがある
 ので、単純には比較できない。

(注) 一般労働者の1時間当たり所定内給与額は、それぞれ該当する一般労働者の
 所定内実労働時間数から次式により試算した。

「一般労働者の1時間当たり所定内給与額=所定内給与額÷所定内実労働時間数」

パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額については、統計表上の数字を用いた。

図表 7



(備考)

- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成8年、13年)(パートについては特別集計データ)により、短時間・在宅労働課で推計した。
- 労働者数が少ない等の職種を除いた職種(平成8年については83職種、平成13年については80職種)を対象としている。
- 調整後の数値は、一般の賃金とパートの職種別労働者構成を一般の職種別労働者構成に置き換え調整したパートの賃金と比較したものの

図表 8

パートタイム労働者に対する各種手当及び制度実施状況別事業所数割合

(複数回答、単位%)

手 当 の 種 類		平成 13 年		平成 7 年
		正社員	パート	パート
手 当 の 種 類	通勤手当	90.5	66.6	70.2
	精勤手当	33.1	11.1	13.3
	役職手当	75.3	6.7	6.8
	家族手当	68.0	1.9	2.0
	住宅手当	51.6	1.4	1.2
	その他	38.1	12.9	13.9
	定期昇給	67.4	20.8	29.4
	ベースアップ	43.4	14.3	30.7
	賞与	88.1	45.5	56.4
	昇進・昇格	59.7	5.4	14.8
	退職金制度	77.8	8.3	9.0
	配置転換	49.6	9.2	14.5
能 力 活 用 制 度	職能資格制度	31.1	4.2	3.1
	役職への登用	40.0	2.6	3.1
	その他	6.5	1.2	0.9

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

パートタイム労働者から正社員への転換制度の有無別事業所数割合
(%)

	パートから正社員への 転換制度がある
13年	46.4
7年	46.1

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

パートタイム労働者の健康診断及び福利厚生実施状況等割合
(複数回答、単位%)

	平成13年		平成7年
	正社員	パート	パート
雇入時健康診断	46.6	21.9	19.6
定期健康診断	85.6	63.3	47.4
社内行事への参加	81.6	73.3	52.0
財産形成制度	46.5	13.0	14.2
慶弔見舞金	90.0	68.6	58.2
保養施設の利用	38.0	21.9	20.6
託児施設の利用	3.5	1.7	1.5

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」