

研究会で議論していただく論点（案）

平成 23 年 4 月 15 日

1 通常の労働者との間の待遇の異同

・職務の価値

(1) 差別的取扱いの禁止

【現行制度への考え方】

- 「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」を画する 3 要件（①業務の内容及び責任が同じ、②人材活用の仕組みや運用等が同じ、③無期契約（反復更新により、実質的に無期と同視できる契約を含む。）について、どのように考えるべきか。

- 特に、正社員と同視し得る有期契約労働者に係る均等待遇（差別的取扱いの禁止）に関する指摘があることも踏まえ、3 要件のうちの「無期契約（反復更新により、実質的に無期と同視できる契約を含む。）」について、どのように考えるべきか。

- パートタイム労働法による 3 要件設定の効果として、パートタイム労働者と正社員の間において職務の過度のセパレートが生じ、かえってパートタイム労働者の処遇改善の機会が失われているおそれがあるとの指摘があるが、どのように考えるべきか。

【諸外国の法制との比較】

- EU 諸国等において、パートタイム労働者であることを理由として、合理的な理由がある場合でなければ、比較可能なフルタイム労働者と比べ不利益な取扱いをしてはならないとする法制があるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らし、どのように考えるべきか。

(2) 均衡待遇の確保

【現行制度への考え方】

- パートタイム労働法第 9 条が努力義務規定であることについて、実効性確保の観点から、どのように考えるべきか。また、職務関連賃金のみを対象としていることについて、どのように考えるべきか。

- パートタイム労働者の労働条件は外部労働市場における需給関係、地域における賃金相場の影響を強く受けるのに対して、正社員の労働条件は生涯賃金と貢献度におけるバランスに基づく内部労働市場において決定されているが、このような状況の下における均衡処遇の在り方について、どのように考えるべきか。

【諸外国の法制との比較】

- EU諸国等における、パートタイム労働者に対する不利益取扱いを禁止する法制において、「差別的取扱いをすることに合理的な理由があるパートタイム労働者」については、特段の措置は求められていないが、我が国の雇用システムの特徴等に照らし、比較可能なフルタイム労働者との均衡待遇の確保について、どのように考えるべきか。

(3) 職務評価等

【現行制度への考え方】

- パートタイム労働者と通常の労働者との間において、均等・均衡待遇をより一層確保するため、「どの程度職務が異なる場合に、どの程度賃金水準を異ならせてよいか」を測る判断基準（ものさし）について、どのように考えるべきか。

【諸外国の法制との比較】

- イギリスにおいては、EHRGの定める行為準則により、事業主に対し、職務評価等により男女間の賃金格差の実態を明らかにし、性に由来する賃金格差が発見された場合には、賃金平等のための行動計画を策定する「平等賃金レビュー」を推奨している。

また、カナダのオンタリオ州においては、1987年のペイ・エクイティ法に基づき、一定の事業主に対し、性中立的な職務評価を義務付け、職務評価制度の内容や必要な賃金調整の方法等を内容とする「ペイ・エクイティ計画」の策定を義務付けている。また、ガイドラインにおいて、職務評価を効率的に実施するため、労使委員会の設置を推奨している。

このような枠組みについて、我が国の雇用システムの特徴等に照らし、どのように考えるべきか。

- EU諸国等において、労働者間で職務内容が異なっても、職務の価値を何らかの基準で測定したときに、職務の価値が同一であれば同一賃金とする「同一価値労働同一賃金」の考え方がある。「同一価値労働同一賃

金」の考え方は、社会的な構造として、男女の就業分野が異なる状況が多い中、「同一労働同一賃金」では是正することが難しい男女の賃金格差に対し、「労働の価値」をものさしとして対応する考え方であるが、このような考え方を、パートタイム労働者と通常の労働者との間の待遇の問題に適用することについて、どのように考えるべきか。

2 待遇に関する納得性の向上

・労使の意見

【現行制度への考え方】

- パートタイム労働法第13条の説明義務は、「パートタイム労働者からの求め」を要件としているが、契約上の地位（交渉力）が弱いと考えられるパートタイム労働者の納得性を向上させる方策について、どのように考えるべきか。
- 事業主、通常の労働者及びパートタイム労働者を代表する者を構成員とし、パートタイム労働者の待遇等について調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする委員会を、事業所ごとに設置することについて、我が国の雇用システムの特徴等に照らし、どのように考えるべきか。

【諸外国の法制との比較】

- EU諸国においては、パートタイム労働者が不利益に取り扱われたと考える場合に、事業主に対し、当該取扱いの理由について、書面による説明を求めることができる法制がある。このような法制について、我が国の雇用システムの特徴等に照らし、どのように考えるべきか。

3 教育訓練

【現行制度への考え方】

- パートタイム労働者に対する教育訓練の機会の拡充について、どのように考えるべきか。
- パートタイム労働者のキャリアアップを促進する方策について、どのように考えるべきか。

4 通常の労働者への転換の推進

【現行制度への考え方】

- 現行の通常の労働者への転換推進措置（①事業主が通常の労働者を募集する場合の、パートタイム労働者への周知、②事業主が通常の労働者の配置を新たに行う場合の、パートタイム労働者に対する配置希望の申出機会の付与、③通常の労働者への転換のための試験制度の創設）について、どのように考えるべきか。
- 通常の労働者への転換よりも、柔軟な働き方のまま雇用の安定を望むパートタイム労働者に対応するため、「勤務地限定」又は「職種限定」の無期労働契約へ転換することについて、どのように考えるべきか。

5 パートタイム労働法の実効性の確保

【現行制度への考え方】

- パートタイム労働法第 16 条は、厚生労働大臣は、パートタイム労働者の雇用管理の改善等を図るために必要があると認めるときは、事業主に対し、報告の徴収、又は助言・指導・勧告を行うことができると規定しているが、履行確保措置の在り方について、どのように考えるべきか。
- 紛争解決援助制度（都道府県労働局長の助言・指導・勧告（パートタイム労働法第 21 条）及び均衡待遇調停会議による調停（パートタイム労働法第 22 条））の利用実績について、どのように考えるべきか。

6 その他

・パートタイム労働を多様な働き方の一類型として活用する方策

- パートタイム労働法第 7 条において、パートタイム労働者に係る事項について就業規則を作成・変更しようとするときは、パートタイム労働者の過半数を代表する者の意見を聞くことが努力義務とされているが、これについて、どのように考えるべきか。
- 諸外国には、事業主が、パートタイム労働者に対し、所定労働時間を超えて労働させることについて制限を課している法制があるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らし、どのように考えるべきか。
- 企業が、一定の人件費の中で、パートタイム労働者の待遇を向上させる場合、通常の労働者の待遇に与える影響について、どのように考えるべきか。

- パートタイム労働法の影響について、
 - ① 正社員とパートタイム労働者の職域が分離し、企業の人材力が落ちて経営パフォーマンスが落ちる。
 - ② パートタイム労働者が公正な賃金を得て、モチベーションが上がり、人材活用力が上がり、経営パフォーマンスが上がる。
 - ③ パートタイム労働者が公正な賃金を得て、総額人件費が増え、経営力が落ちる。といったシナリオが想定されるが、どのように考えていくべきか。

・フルタイム無期契約労働者の取扱い

- フルタイム無期契約労働者にパートタイム労働者と同様のルールを及ぼすことについて、どのように考えるべきか。

・税制、社会保険制度等関連制度

- 相当数のパートタイム労働者が就業調整を行っているが、税制（配偶者控除）、社会保険制度（パートタイム労働者への適用）等の関連制度がパートタイム労働者の待遇に影響を与えていることについて、どのように考えるべきか。