

第 3 回 今後のパートタイム労働対策に関する研究会 議論の概要

- 1 日時 平成 23 年 3 月 30 日（水）9:30～12:00
- 2 場所 厚生労働省専用第 15、16 会議室（12F）
- 3 出席者
（委員）
今野座長、浅倉委員、黒澤委員、権丈委員、佐藤委員、水町委員、山川委員
（敬称略・五十音順）

（ヒアリング対象者）
 - 日本労働組合総連合会
 - ・ 日本労働組合総連合会 副事務局 山口 洋子氏
 - ・ UI ゼンセン同盟（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）
副書記長 田村 雅宣氏
 - ・ 日本サービス・流通労働組合連合 事務局次長 石黒 生子氏
 - （社）日本経済団体連合会
労働法制本部主幹 布山 祐子氏、労働政策本部主幹 鈴木 重也氏
 - 全国中小企業団体中央会
調査部長兼国際部長 三浦 一洋氏、労働政策部長 小林 信氏
 - 日本商工会議所 産業政策第二部担当部長 松本 謙治氏

4 概要

パートタイム労働者と通常の労働者との間の待遇の異同について、実態及び課題をどのように考えるか。特に、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止（法第 8 条）、及び、すべてのパートタイム労働者を対象とする均衡待遇の確保（法第 9 条）について、実態及び課題をどのように考えるか。

（労働者側）

- 改正パートタイム労働法が差別的取扱いの禁止を明記したことは歓迎するが、対象者が少なく、実際には格差是正には結びついていない。全てのパートタイム労働者を均等待遇にすべきである。
- アルバイトとパートタイム労働者を明確に分けないと、主たる従業員として働いているパートタイム労働者に対して不幸なことになっている。
- フルタイム労働者の所定労働時間の、例えば 75%以上働くパートタイム労働

者については、正社員と同じ扱いとすることを基本とすべきである。

- 処遇決定方式はパートタイム労働者と正社員で同一とすべきである。合理的に異なる処遇決定方式であったとしても、現実に行っている仕事・責任が同じであれば、均衡のとれた処遇とすべきである。また、賃金以外の差は全部禁止すべきである。
- パートタイム労働者の類型によって、正社員との処遇の差に違いがある。差別的取扱い禁止の対象は狭いため、これを広げるべきであり、均衡待遇についても、どれだけの格差を適切とするかについて検討する必要がある。
- 慶弔休暇、通勤手当、定期健康診断等については、正社員との差別的取扱いを禁止すべきである。
- 長期間かつ長時間働くパートタイム労働者に対し、キャリアアップも含めた教育訓練制度を充実させることは、生産性の観点からも重要である。

(使用者側)

- パートタイム労働者と正社員の処遇の違いは、労働力の活かし方の違いに基づく人事・賃金制度の違いによる。特定の職務に就くパートタイム労働者について、賃金は職務の対価であり、外部労働市場で決定される。正社員は職務が限定されておらず、長期的に高い付加価値をもたらすことが期待され、内部労働市場で賃金が決定される。勤務地等に係る柔軟性・拘束性の違いもあり、パートタイム労働者と正社員が一見同じ仕事をしている場合であっても、処遇についての考え方は根本的に異なっており、処遇の差が発生するのは必然である。
- 労使の話し合いで3要素の中で比較するとき、仕事の内容ベースという方向に行きかねず、その際、非正規と正規の比較の問題にとどまらず、正規と正規の間の公平性の議論に波及するおそれがある。年功賃金や家族手当といった問題を、仕事・役割・貢献度基軸の方向に持って行く取組を進めているが、仕事が全面に出た比較となると、労使で話し合いながら積極的に問題を解決しているときに、支障をきたす恐れがある。
- 職務の内容の同一性のみを基準としてパートタイム労働者と正社員の均等処遇を図ることは、現行法の枠組みとその前提となる考え方を大きく変える

ものであり、正社員の処遇の引下げを視野に入れずして実現は困難。また、企業ごとに待遇に関する制度が多様な我が国において、均衡待遇のあるべき姿を一律に法律によって定めても、実現は困難である。

- 職務が前面に出ると、正社員とパートタイム労働者の職務が過度に分離されてしまい、難易度の高い仕事に就くことによるパートタイム労働者の能力開発が阻害されてしまう。
- 中小企業におけるパートタイム労働者の賃金については、正社員と同じ仕事をしているように見えても、責任の重さや、勤務時間が選択できるか、残業ができるか、配置転換ができるか等に違いがあり、そのような違いが賃金水準に反映されている。これらの考慮なく単純に仕事の同一性のみで賃金を決めることは、実際にも行われていないし、実施は困難である。
- 1990年代の経営の悪化の中で、正社員の仕事に非正規労働者が従事するようになった経緯があり、中小企業においても均衡待遇の考え方に対する理解が普及してきている。パートタイム労働者の待遇も改善してきている。
- 生産年齢人口が減っていく中で、地域の労働市場で決まるパートタイム労働者の賃金が上がっていく方向にある一方で、企業の活力を全体として維持するためには、正社員の賃金の在り方、解雇規制の在り方を見直すことも視野に入れて改革を進めていく必要がある。
- 差別的取扱い禁止の3要件を満たすパートタイム労働者は元々多くなかったが、改正パートタイム労働法の施行により、職務を分離した企業がある。
- 均衡待遇確保の考え方については、中小企業にとっては、難しい部分もあるが、リスク管理の点からも努力している。現行の考え方を継続すべきである。

通常労働者への転換推進措置（法第12条）について、実態及び課題をどのように考えるか。

（労働者側）

- 正社員への転換制度は多くの事業所において導入されているものの、企業間で格差があり、また実際に正社員転換の対象となった人は少ない。正社員

転換が実現しないと、パートタイム労働者と正社員の格差の固定化につながるおそれがある。

- 短時間正社員の考え方も導入しつつ、雇用管理区分の行き来を可能にすべきである。
- パートタイム労働を望んで選択している労働者が多くいる中、ワーク・ライフ・バランスの観点も取り入れて正社員の働き方のモデルを見直し、多様な働き方を容認すべきである。
- パートタイム労働者から正社員に一気に転換することは容易ではなく、また、正社員転換を望まない層もいる。段階を踏んだ転換制度やワーク・ライフ・バランスに資する制度を設けることが、労働者にとってメリットとなる。

(使用者側)

- 正社員への転換措置については、個別の企業においてそれぞれの実情を踏まえながら実施しており、今後もそのように取り組んでいくことが望ましい。
- 正社員転換を望まない有期の方がいるが、経営者が肩を押してあげることも必要である。また、短時間勤務や勤務地限定という条件を入れて、無期の中でも人材活用の仕組みが複線化していくのではないか。
- 正社員転換について一定の措置が講じられてきている。特に、正社員と同じ仕事のパートタイム労働者の正社員転換の可能性は、その他の場合に比べて高くなっている。
- 正社員転換について、中小企業では欠員補充のため中途採用を行っており、その際にパートタイム労働者を採用対象とすべきであることを事業主に周知している。新卒を確保しにくい中小企業では、即戦力となるパートタイム労働者には期待がある一方で、社内公募や試験制度は、一部の中堅企業を除いて一般的でない。

待遇に関する納得性の向上について、例えば、特定事項（昇給、退職手当、賞与）に係る文書交付（法第6条）、待遇に係る説明義務（法第13条）の実態及び課題をどのように考えるか。

（労働者側）

- 労働条件の文書明示義務については、雇入れ時に比べ契約更新時に遵守されていない傾向がある。特定事項を明示している企業も7割弱という状況である。
- 雇用管理における透明性・納得性の向上のためには、労使交渉のプロセスを踏むことや、処遇決定にパートタイム労働者が参加できることが重要である。
- パートタイム労働者の納得性について、苦情処理の仕方や昇給制度など労働者の求めるような説明が不足しており、転換制度、昇給、一時金、退職金で説明と異なる実態があるとの報告がある。文書交付の徹底等に加え、労使間のコミュニケーションを促進する必要がある。
- 文書交付は浸透しているが、実態として、個別に待遇に係る説明を求めることはほとんどない。個別に説明を求めても答えてもらえないため、労働組合を通して確認し、納得している。

（使用者側）

- パートタイム労働者の納得性の向上のために、企業は、雇入れ時等に労働条件を丁寧に説明するよう努めている。また、正規労働者と非正規労働者の賃金決定の違いについて、分かりやすく説明することが重要である。
- 納得性の向上については、中小企業でも徹底し、また業界団体としても、労働条件通知書の作成例等を用い、取り組んでいる。説明を求められれば、努力している。

パートタイム労働法の実効性の確保について、例えば、紛争解決援助（法第21条～第22条）の実態及び課題をどのように考えるか。

（労働者側）

- 改正パートタイム労働法の周知・定着が不十分である。特に中小企業への周知を徹底する必要がある。

○ 退職してからの相談窓口への駆込み的なものなど苦情が増えており、労働組合の役割は重要であるとする。

○ 労働組合を窓口とした苦情処理体制等の対応を行っている。

(使用者側)

○ 企業の生産性を上げていくためにも、労使間でコミュニケーションを円滑にし、自主的に解決することが望ましい。

○ 中小企業の特徴として家族的な雰囲気は挙げられ、労使間のコミュニケーションには十分留意しており、紛争解決については自主的な解決に努力している。

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関し、「同一価値労働同一賃金」を適用することについて、どのように考えるか。

(労働者側)

○ 同一価値労働・同一賃金はILO条約に基づく国際的な労働基準であるが、価値の見方は組合内部でも意見が分かれ、そこまで細かく言及するのではなく、同じ仕事をしていたら同じ待遇をされてしかるべきというアプローチの中で、同一価値労働・同一賃金原則の浸透に取り組んでいく必要がある。

○ 労働組合として職務評価に取り組むことは、情報・データ収集に課題がある。

○ フルタイム労働者の所定労働時間の、一定以上働くパートタイム労働者については、正社員と同一視すべきである。同一価値労働同一賃金は確立していないが、同一価値労働について共通認識を持てるかどうか議論すべきである。

○ すべての労働者について同一価値労働・同一賃金を実現すべきであり、価値を測る基準となる物差し作りと、企業内における職務別の賃金相場の形成が必要である。

○ 職務内容が同じで、人材活用の仕組みが一定期間同じという働き方について、差別的取扱いの禁止を強化していくべきである。

(使用者側)

- 我が国には産業横断的な職務給概念が確立しておらず、企業が支払能力に基づいた賃金決定を行っており、総額人件費をどのように決定・配分するかは、個別労使の話し合いに委ねられている。
- 我が国における同一価値労働・同一賃金については、将来的な人材活用の要素を考慮して、企業に同一の付加価値をもたらすことが期待できる労働が中長期的に判断される場合には同じ処遇とすることが適当である。
- 外見上同じに見える職務内容であっても、人により熟練度、責任、見込まれる役割等が異なるため、それら無視し、同じような仕事に対し同じ処遇をすることは、かえって従業員間の納得性を低下させる。
- 我が国にも職務給はあるが、職務分析を実施している企業においても、職務以外の要素も勘案して賃金が決定されている実態がある。
- 同一価値労働・同一賃金については、議論の抽象度が高く、中小企業の経営者等に理解してもらうのは容易でない。また、労働の価値を測ること、とりわけ、企業横断的な価値の基準を設けることについては、違和感・危うさを感じる。企業にとり、労働の価値は企業にとっての価値であるため、外部から規定できるか不安である。大変な手間と適合性の検証に時間がかかる課題である。ヨーロッパ諸国との経済・社会構造の違いも含めて考える必要がある。

今後のパートタイム労働対策のあり方について、どのように考えるか。

(労働者側)

- 正社員とパートタイム労働者の均衡・均等待遇を確立する必要がある。中小企業においてもパートタイム労働者の処遇を引き上げるため、財政的な支援が必要である。
- パートタイム労働者の賃金決定は、同様の仕事をしている正社員を基準とし、合理的理由があつて、いくら減額すべきかという差別的取扱いの説明を使用者に課すべきである。

- 店舗の閉鎖等の合理的な理由があり、事業主の努力にもかかわらず再雇用が困難であるような場合には、離職もやむを得ないとするのが適当。それを前提に、無期雇用を原則とすべきである。
- 厳格な入口規制より、雇用後の均等・均衡待遇の確保や各種義務の遵守を確実にすることが重要である。
- パートタイム労働者が就業調整をすることは非常に不幸なことであり、中立的でない制度は是非撤廃していきたい。
- 途中入社への採用要件の見直しを進める必要がある。
- 多様な働き方に対応したディーセント・ワークの実現が重要であり、労働時間のみに基づく合理的な理由のない差別的待遇の禁止を法制化すべきである。
- 労働時間が正社員と同じパートタイム労働者についても、パートタイム労働法の対象とすべきである。
- パートタイム労働者への社会保障制度の適用や税制については、雇用形態や労働時間に関わりなく、多様な働き方に中立的な制度とすべきである。

(使用者側)

- 未曾有の震災の発生以降、企業にとり、先を見通せる状況にはない中で、パートタイム労働法の今後のあり方について発言することは、非常に困難である。
- パートタイム労働は、社会経済上の取扱い、税制の面、産業構造、人口構成の変化など様々な要因や労使双方のニーズや需要を踏まえて拡大しており、自ら望んでパートタイム労働を選択している場合が多くある中で、そのような実態を無視したパートタイム労働法の見直しは、雇用機会の減少や企業活動の存続の危機にもつながりかねないと懸念する。
- パートタイム労働者の雇用管理の改善については、これからも努力したいが、改正パートタイム労働法施行後、一定の改善は図られている。

- 正社員を取り込んだ賃金制度の見直しに取り組んで行く必要がある。また賃金制度について検討する以上、一般従業員の解雇規制の問題も含めて検討すべきである。いずれにしても、今の段階では、新たな枠組みで、均衡処遇や差別禁止を入れるべきではない。
- 中小企業の経営者から、様々な制度の見直しのたびに労務管理コストが非常に上がり、ついていけないという意見が出ている。震災等の甚大な影響を受け、収益力が低下し、総人件費管理をさらに徹底していかなくてはならない一方で、雇用の維持・均衡処遇についても最大限留意するという実態を踏まえた検討をお願いする。
- パートタイム労働者の継続的な就労促進の観点から、税制や社会保障の適用の在り方を検討すべきである。

その他

(労働者側)

- 公務員がパートタイム労働法の対象となっていないことは問題である。
- 連合としては、2007年に非正規労働センターをつくり、「中期的取組指針」を配布し、労働運動の視点でパートタイム労働者の処遇改善に取り組んできた。また、春闘においても、時間給の引上げ、一時金、慶弔休暇等の取組を進めている。
- 様々な理由から積極的にパートタイム労働を選択している人たちがおり、その考え方を尊重する必要がある。
- パートタイム労働問題を、女性の労働問題とする側面を打破すべきである。

(使用者側)

- 少子高齢化の中で、生産性を上げつつ、仕事と生活を調和させる観点から、短時間勤務は一つの方策であるが、処遇の在り方について、単純な時間比例なのか、総額人件費の中の様々な要素を勘案して決定するのか等の議論が必要である。