

## 第 7 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 6 月 17 日 (金) 10:00~12:00
- 2 場所 厚生労働省専用第 14 会議室 (12F)
- 3 出席者  
今野座長、浅倉委員、佐藤委員、権丈委員、水町委員、山川委員 (敬称略・五十音順)
- 4 概要
  - 正社員転換について考える際、非正規社員を正社員にするという側面と、フルタイムとパートタイムの相互転換の側面をきちんと分けて考える必要がある。
  - パートタイム労働者が正社員を望んでいるかどうかはまた別の話であるが、正社員に転換すること自体が目的というわけではなく、行動計画の中で、これまでキャリアアップの機会や職業訓練の機会がなかった人に、職業訓練やキャリアアップのルートをきちんと作っていくことが重要。現行法のように、3つの正社員転換推進措置のうちどれか一つを必ず実施させるというよりも、実態に合わせてキャリアアップのためのルートを作っていくという観点から、それぞれ行動計画の中で考えるという方向性が良い。
  - 労働時間の選択をフレキシブルにするという意味で、ヨーロッパで行われているようなフルタイムとパートタイムとの相互転換を法的にどうサポートしていくか。育児・介護休業法で短時間勤務制度ができ、企業では少なくともフルタイムをパートタイムに移動させる制度の枠組みは用意されているので、その枠組みを参考にしながら、フルタイムが一時パートタイムになったり、パートタイムが一時フルタイムになったりという制度を、育児目的だけではなく、より一般的にどう広げていくかという観点から、パートタイム労働法の中に政策的に入れていくべきではないか。条文としても、通常の労働者への転換推進措置とは別のものとして位置づけていくことが大切である。
  - 非正規であるパートタイムの特徴から出てくる正社員転換と、フルタイムとパートタイムとの間の相互転換の 2つを推進することが必要であり、ワーク・ライフ・バランスやこれからの労働力の活用という面で、非常に重要である。
  - 正社員転換は、雇用の安定というファクターとキャリアアップというファ

クターを一度に実現するという視点に立っているのか。無期転換は、雇用の安定に視点を置いている考え方であり、無期化し、さらにキャリアアップの観点から、その労働者に対するトレーニング等の支援を行うことが考えられるのではないか。

中間的な雇用形態を考える際には、その趣旨が雇用の安定なのか、キャリアアップなのか、両方なのかという整理が必要である。キャリアアップについては、色々な支援が必要になり、雇用の安定については、どの程度の雇用の安定が必要なのかということが問題になると思う。

- ある期間、限定的に短時間正社員に移ることは、育児・介護休業法上も義務付けられており、企業としても、現状のいわゆる正社員の雇用システム等の中で、ある程度導入できる。一方、定年まで短時間正社員を選べるといことは、現行の雇用システムではなかなか難しい。現状の正社員の時間の柔軟性を前提にした雇用保障などがあるので、フルタイムの処遇もかなり変えて、職務給的にする等、人事制度を相当変更しないと、恒常的な短時間正社員は難しい。あるいは、制度の導入が、短時間正社員を多く活用できるような特定の業種に活用が限定される可能性がある。
- パートタイム労働者の処遇改善のためには、短時間正社員の他、有期契約を更新する中で、均等・均衡待遇を確保し、キャリアラダーを作り、かつ更新のルールなどをきちんと整備し、本人にとっても予測可能性があり、企業から見ても、合理的にある程度、雇止めできるようにしていくようなルールの整備も、同時に議論した方がよい。
- 企業がパートタイム労働者をできるだけ活用しようとし、しかも単純作業ではなく係長程度まで、さらに、課長程度まで活用するという活用戦略を作ると、自動的にキャリアラダーを作らざるを得なくなる。キャリアラダーができると、正社員転換を行う大体のポジションが決まってくる。パートタイム労働者をどの程度活用するかにより、キャリアラダーが決まり、正社員との関連が出てくる。調査でも、上位の職位までパートタイム労働者を活用している企業ほど、キャリアを作っており、正社員転換も多い。
- 出発点はあくまでもパートタイム労働者を企業がどれだけ活用したいと思っているかである。パートタイム労働者を活用した方が組織効率も上がり生産性も上がると企業が考えれば、それに合った人事戦略、人事制度が作られ、転換もそれ程困難でない。もう一つは、フルタイム正社員のワーク・ライフ・バランス、働き方の改革が進んでくると、パートタイム労働者もフルタイムへの転換が行いやすくなる。

- パートタイム労働者と短時間正社員については、各々の入り口が全く異なっている。異なる点の1つは、有期雇用か否かであり、パートタイム労働者の雇用保障がしっかりとなされないと、かなり長期の試用期間的な意味を持ってしまい、短時間正社員になるまでに何も要求できなくなってしまう。そのような制度として悪用されないためにパートタイム労働者であっても均等・均衡待遇を保障すべきである。また、フルタイム社員のままでワーク・ライフ・バランスを実現していくことも同時に考えていくべきである。
- 勤務地限定正社員と、無限定正社員とを分けると、勤務地限定社員だけ配置転換に歯止めがかけられるようなイメージとなってしまう。ワーク・ライフ・バランスや、男女雇用機会均等法第7条の間接差別の禁止により、複線型の人事管理制度で安易に転勤要件を課してはいけないことが、社会的な合意になりつつあると思う。現状のフルタイム正社員にそのような規制がかかっているのに、あえて多様な雇用形態とって別枠を作ると、悪用され、勤務地無限定社員には転勤に関する歯止めは全くなくて良いのかという議論になりかねない。勤務地限定・無限定というように社員の地位として固定化せず、使用者がある時期に労働者に転勤を提案し、労働者がその都度、同意するという方法を取り、労働者としてはライフサイクルの中で一定期間転勤を選び取る、合意を探っていく仕組みを追求していく方が、理想的ではないか。
- 社内公募型の人事システムでは、〇〇事務所の〇〇職種で採用し、ポストが空いたら公募し、異動させ、ポストが無くなれば辞めて下さいというルールになる。このような社内公募型のシステムには、かなり大きな変更が必要になる。
- 判例では、業務命令という形で転勤命令が出て、それを拒否するといきなり処分されるような状況であるが、その間に合意がなされるようなシステムができないか。
- 勤務地限定や職種限定については、法的な問題点が2点ある。1つは、勤務地の幅や職種の幅が違うときの待遇のバランスのとり方であるが、既に均衡待遇について議論したことを、当てはめれば良い。もう1つが雇用保障であり、勤務地や職種が限定されていた場合に、勤務地や職種がなくなった際に解雇できるかについては、これまでの裁判例に照らすと、整理解雇の4要件そのままではなく、その中で重要なものを当てはめ、結論として

は、よほど変なことをしていなければ、解雇を有効としたものが多い。これまでの裁判例を下級審裁判例まで視野を広げて調べ、職種限定、勤務地限定社員の職種、勤務地がなくなった場合の解雇については、厳格な整理解雇法理が適用されているわけではないことの整理をして、社会の合意を得ながら新しいルールとすれば、法律改正するかどうかは別にしても、1つの成果ではないか。

- 社会保険のパートタイム労働者への適用拡大について、要件を20時間、65万円にしても、結局その中で就業調整の可能性が残る。ドイツではかなり低い要件としたが、法改正後にその水準で就業調整が起こったと言われており、就業調整の問題を根本的に解決しようと思うのであれば、労働時間に関わらず、遍く加入義務を課すということが大切なのではないか。
- 社会保険適用の要件については、少なくとも20時間まで引き下げたほうが良い。社会保険の適用は、単なる現在の収入の減少としてのみ評価するのではなく、本人のライフサイクルの中で、将来的には跳ね返ってくるとして、できる限り多くの人々が社会保険に加入できるような制度とすることが筋である。
- 配偶者控除の適用に伴う手取りの逆転現象が無くなったにもかかわらず就業調整が起こるのは、家族手当の支給要件とリンクしているからであり、中でも配偶者手当は時代遅れである。
- 配偶者手当は、先進的な大企業では減らして基本給に回すという動きがあるように聞いている。間接差別の効果が大きいとすれば、問題である。
- 配偶者手当については、労使関係上、一気になくすのは難しく、育児関係の手当に移行させている企業が多い。
- トрендとしては、管理職の配偶者手当の廃止が見られる。
- 就業調整もやむを得ないと思われる状況があるので、是非、社会保険制度の方で全体的に検討し、変更していただきたい。
- 社会保険を適用拡大しても、就業調整は確かに残ると思うが、適用要件を20時間にすると、今のパートタイム労働者の労働時間分布からすれば、企業側も20時間程度の雇用機会を作るのは難しく、就業調整を行うパートタイム労働者は少なくなるのではないか。また、企業から見れば、年末に休

む人が減れば人事管理上のコストは相当下がり、長く働きたい人も出てくると思うので、全体でプラスマイナスを考えた方が良い。

- 健康保険の非正規労働者への適用拡大も、年金と同時に議論する必要がある。健康保険は年金と異なり、保険料を負担しても給付は変わらない。また、現行制度を前提とすると、例えば女性のパートタイム労働者が組合管掌健康保険に入り、フルタイムの夫が失業すると、当該組合管掌健康保険でカバーすることになるが、これは結構大変なことである。
- 年金や健康保険の制度を保険料方式か、税方式か、現物給付とするかは、社会保障制度全体として議論していくべき問題で、最終的には中立的な制度に収斂させていくべきである。また、適用拡大の際の雇用時間の要件を20時間とすると、2つの事業所で午前と午後働くという働き方出てくる懸念がある。
- 本研究会において就業調整を議論するのは、就業機会の拡大の視点からであり、位置づけを明確にすべきである。
- パートタイム労働者のキャリアラダーを作ると、時給が上がるが、現在の税・社会保険制度では、労働時間を短くせざるを得ず、キャリアアップや能力開発を制度的に阻害してきたことについても、きちんと述べるべきではないか。
- 報告書には、具体的に制度的な選択肢を書くのではなく、「働き方を阻害しないような中立的な税・社会保険制度にすることが望ましい」と書くのはどうか。
- 労働時間選択の柔軟性に資する仕掛けについて、具体的に外国で行われているのは、フルタイムの空ポストの情報や、フルタイムへの転換希望の情報をお互いに提供し合うことである。応募の中で誰をそのポストに就けるかは人事権だが、優先的に転換できるようにすることを趣旨とする情報提供義務を、外国では課している。相互転換を制度的にサポートしていくことが、広い意味での労働時間選択やライフスタイルの柔軟性につながっていくというのが、外国のパートタイム労働法の中で言われていることである。
- 勤務地や職種がなくなったときの勤務地・職種限定社員の解雇の問題について、例えば労働者が10人いる事業場が廃止され、3人を残して7人を解

雇した場合に、「3人残して7人を解雇した理由を説明しているのか」という観点や、「経営上、合理的な理由で事業場を廃止したのではなく、労働者を辞めさせたかったからではないか」という観点からの審査はされるが、ステレオタイプに4要件を適用し、「1つでも満たしていないと、解雇無効」という判断は、あまりなされていない。解雇回避努力義務の判断は、事案によるが、体力があり、近くに事業場があるような企業では、配転の打診の有無について審査する判例もあり、4つの要件のうちどれを採るかはケースバイケースである。

- これまで、大手の製造業でも、例えば現場の作業員は地元で採用し、就業規則には「転勤することもある」と書かれているものの、大きな事業所再編がない限りは転勤がなく、事実上、勤務地限定になっていた。就業規則と実態とが違っており、大きなリストラなどの時は、異動させていた。新たな勤務地限定社員は、就業規則上、「転勤させることがある」というような規定がなくなるという点で、従来のものとは異なるのではないか。
- 実務を考えると、勤務地限定社員であっても、勤務地廃止による解雇はしづらく、転勤の打診等の努力はする。そうだとすると、就業規則の規定の有無に関わらず、あまり変わらないのではないか。
- 現在の状況下では、パートタイム労働者又は契約社員と正社員の間あまりに大きい格差を解消するために、転換を促進するという観点から、職種やポストを明示するという議論が盛んになっているのではないか。その場合、勤務地を限定しても、実際には配転の打診などがあり、それについても考慮されつつ総合判断になると思われるが、勤務地を限定されていない場合とは違うのではないか。あるいは、勤務地が限定されていない場合に、転勤命令違反により懲戒処分があり得るところが違うところではないか。
- 正社員から短時間正社員、パートタイム労働者から短時間正社員という各々の制度の設計に当たり、入口が違うことをどう考慮するか。人事制度上、正社員は長期のキャリア形成の合意を含む契約であるが、パートタイム労働者は、事後的にキャリア形成がなされる事後契約のようなものである。この基本的な違いを考慮して、制度設計する必要があるのではないか。
- オランダでは、従業員10人以上の企業において、1年以上継続勤務している労働者については、労働時間の変更を求めことができ、企業側は業務上の差し障りという特に大きな理由がない限り、認めることになっている。この制度は実際はかなり使われており、さまざまな分野でパートタイム労働者

働が可能になっているので、我が国においてもパートタイムとフルタイムの双方向の転換の可能性を、将来を踏まえて示唆するような方策があると良い。

- パートタイムとフルタイムの転換制度の選択肢としては、情報提供義務として、最終的な決定権は企業に与えるという制度もある一方、育児・介護休業法の短時間勤務制度は、義務付けである。どこまで一般的な話として言えるかについて、もう少し議論したほうが良いと思う。
- フルタイム社員が職能資格制度で職能給の場合には、短時間勤務にしても、同じ資格等級で、基本的に月例給を時間比例にする。問題は、職務給的な時間給のパートタイム労働者が短時間正社員となる場合であるが、職能資格制度で職能給にするよう変える必要がある。オランダではフルタイム正社員も職務給なので、その問題は無いけれども、日本はかなり制度設計を変更しなければならなくなる。
- フルタイムから短時間正社員に移る場合は短時間化に焦点があり、パートタイムが短時間正社員に移る場合には正社員化に焦点があるため、その行き着く先が同じか違うかという問題もある。
- パートタイムから短時間正社員にできればと思うが、正社員の壁がとても高く、時間をかけてキャリアアップしてもらって辿り着くという形なので、方向性としてはむしろ正社員からの短時間勤務を広げていく。そのようにすると、家族の事情などで短時間で働きたい人たちは短時間正社員に収まっていくと思われる。その一方で、パートタイム労働者の、待遇が低い、将来が見えないなどという問題を改善していくためには、短時間正社員にはまだ壁があるから、そこまでではないが雇用保障が付いたものを提供するかどうか、ということが1つあると思う。ただ、その場合には、短時間正社員になれそうだったのに、この制度があるために労働条件が若干悪い所にとどまってしまうという可能性もあり、そこをどう考えるか。
- パートタイム労働者と短時間正社員の区分けが問題である。短時間正社員の制度がなくとも、正社員化する人はしていくと言われれば、パートタイム労働者は非常に低処遇で、いくら働いても処遇が上がらないという不満はそのままであり、パートタイム労働者が、いかにフルタイム社員の月給の時間割に近づけていけるのかということや、福利厚生を強化しようという議論がスタート地点だと思う。短時間正社員を作り、転換さえすればいいというものではない。

- 整理すべきことが多いと思ったのは、勤務地限定正社員の雇用保障問題、即ち、配転命令を出したときに、ほかに配置転換できるポストがないという問題である。このようなデメリットが伴うことについて、勤務地限定正社員の選択肢を提供するときに説明義務を課することが大きなポイントだと思う。配転法理そのものを変えるとの議論は、労働法学会でも随分しているが、今の最高裁の法理のままであるとすれば、勤務地限定の社員をつくることに伴うデメリットが結構あると思う。
- 人事管理上、日本企業の最大の特徴の一つは、個々人への仕事の配分をジグソーパズルとすると、大体の所にピースを置くと、社員が柔軟に対応して絵を全部作るという点にある。仮に短時間正社員が多くなると、ピースが固定することとなり、その場合には、仕事の作り方やマネジメントを変えることになるため、大きな問題となる。この場合の解決策の最も悪いパターンは、フルタイム社員が穴を埋め、労働時間が長くなることである。また、先進企業ほど、フルタイム正社員に負荷がかかっているようである。その点欧米は、仕事の作り方が日本と異なり、やりやすいが、日本の場合は、仕事の作り方を変えていかないと問題が解決しない。
- 短時間勤務のモデル事業において、フルタイムの働き方を変えないと、短時間勤務の方へ移行してしまうことが一番困ることである。必要な人は移行すれば良いのだが、フルタイムの働き方で、両立できることを進めていくことが重要である。一時的に短時間勤務を行い、できるだけ早くフルタイム勤務に戻れるようにする必要がある。現状のままで、短時間勤務が増えるとフルタイム社員に影響するというのは間違いなく、そういう意味ではフルタイムの働き方を変える必要がある。
- フルタイムの働き方を変えるという選択肢もあれば、仕事の作り方を変えろという選択肢もあり、今後考えて行かなければならない。