

委員の御意見	労使の御意見
<p>論点 1 通常の労働者との間の待遇の異同</p> <p>・ 職務の価値</p> <p>(1) 差別的取扱いの禁止</p> <p>【現行制度への考え方】</p> <p><総論></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ パートタイム労働者の待遇の改善や、差別への対応について、各国では2つの方法、即ち、同一(価値)労働同一賃金と、雇用形態を理由とする差別禁止がある。ある意味でいちばん極端なのが日本で、同一性というものを厳格に考えて、かつ例外を許さない(パートタイム労働法第8条)。他方で、雇用形態を理由とする差別だけを要件として、例外を非常に広く認める方法もある。その中間形態として、比較可能性をどの位強く見るかということがある。要件が厳しければ厳しいほど、適用対象は狭くなり、かつ例外を認める必要がなくなるが、要件が広ければ、逆に例外が広くなり、その例外についての立証責任が違ってくる。 ■ 様々な態様による差別が考えられる中で、なぜ雇用形態を理由とする差別を取り出して法律で禁止するのか、市場において弱者だから政府の介入が図られる必要があるのかということ、根本的に議論する必要があるのではないか。 <p><3要件の在り方></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ (独)労働政策研究・研修機構が実施した短時間労働者実態調査によると、パートタイム労働法第8条に規定する3要件を満たす者が0.1%であるが、この限られた適用範囲を広げていくことが今回のパートタイム労働法の改正の重要な点になるのではないかと。人材活用の仕組みや運用が同一であるという要件が、同条の適用対象者を少なくしている要因である。職務の内容というのが比較的合理性がある一方、未だ現実のものとなっていない将来的な人材活用の見通しを要件とすると、パー 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 ■ 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

トタイム労働者と正社員は比較できない。

- パートタイム労働法の差別的取扱い禁止は、人材活用の仕組みの要件についてはバーが少し高すぎるのではないかと、契約期間の要件については有期契約労働との関係でどうするのかという問題がある。
- パートタイム労働法第8条の3要件のうち、職務の内容の同一性がわかりやすいため独り歩きしているが、人材活用の仕組みと運用の同一性を適切に整理できれば、パートタイム労働者と正社員の間に職務分離をする必要がなくなり、能力開発の機会や正社員転換につながりやすいのではないかと。
- パートタイム労働法第8条の3要件を存置すると、パートタイム労働者と正社員との間に職務の過度のセパレートを生じさせるおそれがあるので、より一般的な「合理的理由のない不利益取扱いを禁止する」などの法理が良いのではないかと。
- パートタイム労働法の問題は、3要件を全ての企業、かつすべての給付に求めていることである。それぞれの給付について個別に合理的な理由があるかどうかを丹念にチェックしましょうという規範とすることが重要である。長期勤続に伴い発生する退職金については、通常3年くらいしたら出始めるが、パートタイム労働者についても3年以上経過したら同じ計算式にしたがって退職金を支払うべきである。
- 重要なことは、3要件を満たす者の範囲ではなく、差別的取扱いを判断するルールに合理性があるかどうかである。また、この場合の「合理性」は、企業が企業目標を達成するために合理的であれば合理性ありと判断されるものであり、経営者にとっての合理性である。
- 3要件については、②「人材活用の仕組み・運用等」の要件に関し、雇用契約とか雇用形態の名称にかかわらず、フルタイム労働者とパートタイム労働者が実際上同じような人材活用を行っているか否かを判断し、その結果、例えば両方とも仕事をベースにした配置なり活用が行われ、職務給にしなければいけないという場合になったときに、初めて①「職務の同一性」という要件を判断するこ

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。
- 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行く必要がある。
- 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。

(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

となる。一方、②の判断において仕事をベースにせず、職能をベースに活用している場合、①の要件は必要でなく、②のみでよいと考えられる。つまり、仕事が変わっても活用の仕方がパートタイム労働者もフルタイム労働者も同じようにローテーションし、能力で評価しているとすれば、①の要件がなくてもフルタイム労働者とパートタイム労働者について基本的に同じ賃金制度を適用することが求められる。そういう意味で、②の「人材活用の仕組み・運用等」が同じで、これが仕事ベースで活用されていれば①の要件が出てくる。仕事ベースではなくて職能ベースで活用していれば、②の要件だけで良い。

- 現状の把握として、「対象となるパートタイム労働者が少ないこと」が1つの問題点になっていて、それを踏まえてどうかしなければいけないという書き方になっているが、少ないことが何で問題なのかということも考えておく必要がある。3要件自身が悪いと言っているのか、3要件は良いけれど、3要件を表現するときのコンテンツがあまり適切でないと言っているのか。職務の同一性と言っても、コンテンツが入っており、あるいは活用の仕方と言っても、その内容は下位概念が入っているわけで、そのコンテンツが悪いのか。例えば、要件自体は悪くないという話になると、少ないこと自体は問題ではなく、むしろパートタイム労働者の処遇がきちんと改善されていないことが問題であるということになる。
- パートタイム労働法やこの研究会は、職務給制度や、職能給制度や、年功給制度にすることを求めているわけではなくて、いろいろな賃金制度がある中で合理的理由のない不利益取扱いをするなということを求めている。現行法は、どの会社にも当てはまるはずのない3要件としていることが問題になってきているので、どの会社にも、どの労働者にも当てはまり得る要件にして、具体的な当てはめの問題で対応できるように、ただし具体的な議論はその条文の中でできるような基盤を作って対応することについて、これまでの研究会の中でおおむね合意が得られているのではないか。
- 具体的な当てはめについては、給付によって違うということを行政が情報提供したり、ガイドラインを作ったりするとともに、基本は労使で話し合い、それだけで分からないような場合には情報提供やガイドラインを参考にして、給付ごとに理由のあるものにしていくことを促していくのではな

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。

いか。ヨーロッパは、試行錯誤の中でそれをやってきて、今に到達している。

【諸外国の法制との比較（合理的な理由のない不利益取扱い禁止）】

<諸外国の法制>

- 非常に雑ばくなイメージで言うと、フランス、ドイツの基本給については、かなり広く客観的理由が認められる。基本給の勘案要素として、単に職務だけではなく、ドイツでは学歴、勤続年数、経験、キャリアコースといろいろなものがあり得、それは合理的理由になり得るとい運用がかなり広くなされている。このため、例えば、2つの基本給制度がキャリアの違いにより設定されていて、確かにキャリアの違いで運用しているというのであれば、これは合理的理由になるが、その他の手当では、どのような要素に関連するかにより、個別に判断される。
- ドイツでは、「パートタイム労働者であることを理由として、合理的理由がない限り」という2点が差別的取扱い禁止の要件となっているが、「パートタイム労働者であることを理由として」ということは判例上ほとんど問われなくなり、「合理的理由がない限り」という中で全部規範的に判断する方向である。

<日本へ適用した場合の問題点等>

- 日本の雇用システムにおいて、合理的な理由の有無を判断する際に考慮されるであろう検討要素は、ヨーロッパ法制における「客観的理由」の有無の判断の中で、勤続年数や将来への期待の違いなどが既に考慮されて運用されていることを踏まえると、日本でもヨーロッパのような規範を定立することができるのではないか。
- 従業員代表の意見を聴く等集団的な関与を評価し、企業内で適正な手続を経て決められた制度や待遇についても、合理的な理由があるものとして立証責任の転換・分担する取扱いを行うことも考え

- 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。
- 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。
- 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。
- 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

られる。

- 「合理的理由がなければ、パートタイム労働者であることを理由として差別的取扱いをしてはならない」という法制をとると、行政指導を効果的に行うことが困難になり、訴訟が増大する可能性があるが、一方、企業の予測可能性を担保するためには行政指導のためのガイドラインが必要になる。不利益取扱いが禁止されない「合理的な理由」の有無を個別の案件ごとに判断するとしても、それをある程度例示的に示さないと、企業も人事制度を作ることができず、労使での話し合いも難しく、現場が混乱してしまうのではないか。

(2) 均衡待遇の確保

【現行制度への考え方】

<今後の在り方>

- パートタイム労働法第9条は、努力義務規定ではなく差別禁止規定として裁判規範として機能させるとともに、違反が見られた場合には行政指導を行える仕組みにするとより実効性の確保された規定となるのではないか。
- 賃金の水準に関し、公正さを維持するためのバランスとして、例えば100と50、100と20が望ましい等の均衡に係る水準について、法律やガイドラインで規定することは困難ではないか。
- 通勤手当があるのは日本くらいであるが、事業所間異動の有無で通勤手当の有無を決定するのであれば、合理性があるとも考えられるが、異動がなければ正社員についても通勤手当がないという整理になる。

<賃金制度についての考え方>

- 正社員とパートタイム労働者の賃金制度を異ならせる合理性があるかという問題と、正社員とパートタイム労働者の賃金制度が同一又は別であって、両者に賃金の差がある場合に、その賃金差が合

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。

理的であるかという賃金の水準の問題は分けて考える必要がある。

- 人材活用の仕組みが同じであれば賃金制度をそろえなさいと言うのがパートタイム労働法の均等の考え方であるが、適用される賃金制度が同じでも水準が違う可能性はある。一方、異なる賃金制度を適用することが望ましくても、同じ仕事をしているのだから水準について考慮すべきであるというのが均衡の考え方である。同一価値労働同一賃金について議論する際、分けて考える必要がある。
- 賃金決定要素は、基本的には仕事、能力、成果の3つの組み合わせから規定されるが、企業がどういう働き方、職務行動を期待するかによって賃金制度の作り方が異なってくる。
- 社員の人材活用の在り方により賃金制度を考えることは合理的であり、異なるグループで同じ仕事をしていても賃金差が生じることも合理的である。しかし、どの程度の賃金差であれば合理的かについては、欧州では問題にならないが、我が国においては課題である。
- 企業において複数の賃金制度を認めないとすると、企業は賃金制度に合わせた人しか採用しないこととなり、それ以外の人全部アウトソースするか別会社にすることとなるが、企業内に多様な人材がいることが企業の競争力として必要であり、複数の賃金制度については認めざるを得ない。
- 賃金制度を異にすることについて合理性はあるが、異にするときの説明責任は経営者側にある。このような点からは、職務に関連しない、例えば忌引き等について、パートタイム労働者に認められない場合があるか、取扱いを異にする説明ができるか吟味することは重要である。
- パートタイム労働者と正社員の均衡賃金の決め方として、正社員と同視できるパートタイム労働者の均等な賃金とパートタイム労働者の採用時の市場賃金とを線で引いた賃金制度によることは考えられる。採用時の賃金が公正かどうかは、市場をどう捉えるかによる。
- パートタイム労働者については、比較的定型的な業務が多いために汎用性が高く、どこへでも移れる。したがって、入口だけ考えると、買手独占で賃金が不当に低くなって問題だというシナリオは

成立しないのではないか。

- パートタイム労働者の採用時の賃金は市場で決まる一方、正社員の初任給は、一般的には労使で決まる。採用時の賃金の違いを理由として、後に同じ仕事をしているにもかかわらず、賃金が異なることも合理的と考えられる。賃金制度は、社員間の賃金の序列しか決めず、パートタイム労働者の採用時の賃金水準については、最低賃金といった別途の政策的議論をする必要がある。

【諸外国の法制との比較】

- 雇用形態がパートタイムとフルタイムのいずれであろうが、ともかく比較はできるのである。同じレンジの中で、交渉も同じである場合、両者の比較ができ、しかし、その場合の格差に係る正当な理由については、フランスでも使用者側が立証しなければいけない。なお、フランスでは、要素の差異と格差とのバランスについて、均衡の議論は聞いたことがない。合理的理由の中で柔軟に判断し、後は all or nothing である。
- パートタイム労働法第9条の均衡待遇については、合理的な理由のない不利益取扱い禁止に包含する方法と、均等とは別のものとして規定する方法がある。
- 均衡の問題については、諸外国でも企業内の比較の問題であり、企業内の賃金決定の問題として捉えるのではないか。

(3) 職務評価

【現行制度への考え方】

<今後の在り方>

- パートタイム労働法の非常に貴重な成果は、差別的取扱い禁止だけでなく、均衡待遇確保であり、今後、これをいかに活かしていけるかが重要であるが、それは価値比較抜きには考えられない。職務の価値という論点が重要である。

- 同一価値労働同一賃金については、1対1で比べる方法と、組織として、職務評価制度のシステム構築を事業主に促し、同一価値労働同一賃金に近い待遇を促していく2つの方法がある。前者だけでは壁にぶつかる可能性もあるが、後者は均等法のポジティブアクションに近く、企業に自主的な計画策定を促す方向であり、道が開けてくるかもしれない。カナダ等では職務評価制度を介在させながら、企業の自主的努力を促している例がある。
- 職務評価については、「同一価値労働同一賃金」に関連して法律等でものさしを企業に一律に強制するよりも、企業の実態に合わせた形で制度導入を可能とするアクションプランの策定・実施により促していくことが一つの方向性として考えられるのではないか。例えば、男女雇用機会均等法のポジティブ・アクションの中で行動計画を立てるということを事業主に促していくというのはどうか。

<専門家からのヒアリング>

- 職務評価を実施することにより、通常の労働者とパートタイム労働者の職務評価点が明らかになり、職務評価点に見合った賃金を計算することができ、その差に応じた賃金を支払うことができる。
- 職務分析・職務評価は、職務給導入など単一の賃金体系を企業に要請するものではなく、単に序列、あるいは尺度を明らかにするものである。その活用方法としては、①紛争解決のツールやガイドラインの設定等に用いる、裁判など紛争が起きた際に職務の同一性を推し量るときの評価に採用する、②ベンチマーク職務のチェックツールということで、イギリスのような平等賃金レビュー等を企業が作成する場合のバランスを推し量る指標に使うことが可能である。
- 賃金体系は、総額人件費を一人一人の社員にどう配分するかという仕組みであるが、大きく言って職務給、職能給、成果給、今は使われていない属人給があるが、実態は、仕事のみで給与を決めているわけでもないし、能力だけで決めているわけではなく、組み合わせになっている。
- 正社員とパートが同じ仕事をしていても、賃金制度の設計の仕方が違うところが常に問題になり、

職務分析の結果を、賃金制度の設計においてどの程度考慮するかということが問題である。

- 客観的なウェイト付けというのは、科学的に導けるものではなく、当該企業の事情や、労使の合意に基づいて設定することが基本である。客観的に正しいウェイト付けがないとしても、そういうプロセスを明示化することにより、その企業又は事業所において何が重視されているかということが明らかになり、それが社内で共有できて、そのこと自体からいろいろ議論が進むという位置付けも期待できる、という考え方であると理解される。
- 職務評価を実施するに当たり、職務そのものを評価するのに、その職務が変更するという要素で評価するのは難しい。職務の変更が賃金に影響を与えるとすると、職務評価以外のファクターによって賃金を考慮すべきだというロジックになる。
- 職務評価を法的に見た場合のインプリケーションとして、合理的理由がない不利益取扱いを禁止しようという法原則があった場合、職務関連給付に関し、最終的な職務評価点の差に近い賃金の給付を行っていれば合理性の判断の一つの要素として位置づけられるとすれば、法的な枠組みの中で取り組みやすいと理解される。
- 賃金制度と職務評価は1対1ではないということなので、労働力の需給バランスに基づく賃金差は別のところで決まるものだとして理解される。
- 職務評価を基本給や職務関連賃金の決定に使うとして、基本給のうち職務給が6割・職能給が3割の場合に、6割分に使うのであればよいが、基本給全部を職務評価とリンクするとすると、職務給体系にしるということになってしまうのではないか。
- 職務評価には3つほど遊びがある。①対象を、職務関連給付にするか、それ以外の給付にするか。職務関連給付にしたとしても、②構成要素のウェイトをどうするか。能力を重くするか、狭い意味での職務を重くするかは、労使の話合いや企業の運用で決めればよい。仮にそれを決めた後もグレードがあるので、③グレードを狭くすれば1つの賃金体系を推し進めることになるけれども、グレ

ードをどのぐらいにするかということも、企業の判断でやれば、二重、三重に柔軟性を持たせることができる。

- 大きな要素として職務評価を使いながら、あとは運用上柔軟にやればよく、単一の賃金体系を要請するものとして職務評価を行いながら、その使い方は企業ごとにやればよいということではないか。
- 職務評価点がベースだという考え方もあるが、職能がベースだという考え方もある。そういう意味ではベースというのはほかにも選択肢がある。
- 例えば職務評価の結果、このウェイト付けがおかしいという資料が訴訟で提出されたら、違法ではないかという判断の1つの要素になり、それに対して会社側が「うちではこんな基準で明確に、例えば能力、職能というものを入れています」という反証ができるか、逆に会社側が、きちんと別の要素で考慮していますということを主張できないとしたら、非常に不利な心証になる。
- 会社組織にはビジネス戦略があり、それを達成するために組織ができ、組織の中で役割分担が存在し、それぞれのポジションの役割、即ち「職責（役割責任）」を測るのが職務評価であり、職務等級で表す。一方、仕事を任せるために必要な能力、経験等を重視して見ていくものが能力評価で、職能資格を中心とした能力等級的な考え方である。どちらの制度が良い、悪いというものではない。また、賃金職務と人の需給バランスで決まるので、職務で決まるのか、人で決まるのかというのは答えがない。ただ、転職するのが当たり前の香港やシンガポールに行くと、放っておいてもAさん、Bさんの市場価格は存在する。日本のようにまだまだ大手企業の9割方が終身雇用という場合には、実態としては市場価格の原理は影響が非常に薄く、需給で決まるという考え方が存在しない。
- 職務評価により評価されるのは、ある基準に基づいた業務執行におけるポジションの価値である。職務評価は、序列管理と労働市場との競争力検証ということで賃金を決定するのに使われる。責任の大きさの測り方について、業務結果、業績などにどれだけの影響力を持つかという見方は、ビジネスとしては絶対に重要であり、何が重要か、どこに重要ポイントを置くかというのは、会社の価値観が入らないはずはないので、みんな同じツールを使えば一緒かということ、そうではない。良い、

悪いではなくて、会社の考え方である。

<職務評価の結果に基づく労働条件の不利益変更>

- 労働条件の不利益変更は、原則として合意がなければ許されないが、合理性があれば許されることとなっている。判例において、多数の組合との合意を得ている場合には、一応合理性を推測させる要素になることを挙げているものがある。また、総額人件費は減らさず、配分の合理性を改めたに過ぎないことを1つのファクターにしている例もある。それだけですべてが決まるわけではないが、その2つが揃うと、合理性の要素が肯定されやすくなるということはあると思う。多数組合の同意は、非正社員の待遇を改善する場合に、多数組合が相当の覚悟を持ってやっていくことになるだろうし、逆に、そのような決意を示して同意したのであれば、それなりに尊重されると。
- イギリスなどでは、男女間の賃金格差解消のため、職務評価を実施し、新しい賃金制度を導入した。男性の賃金が高過ぎたので引き下げるということを労働協約で合意したが、男性の賃金引下げに関しては、激変緩和として徐々に引き下げて同一にするという何年かのスケジュールを組むということをした。それが裁判で争われたケースがある。その際、裁判所は激変緩和であっても格差は続くので違法という判決を出したが、その後イギリスは2010年法を改正し、そのような仕組みの中での格差は合理性がある、そのように立法的に解決した。
- いわゆる能力主義、成果主義に変更する過程では、同じような仕事をしているのに賃金差があるのはおかしいという論理で、低賃金の人を賃金を上げて、高賃金の人を賃金を下げることが許されるということが起きている。その際、多数組合の同意や総人件費は変わらないなどといったことが考慮される。ただし、不利益が一部の人にも大きくなってしまふと別であるし、なかなか単純に言えないのは、賃金の格付けは個別的問題であるから、制度を変えること自体と、格付けが具体的に個人についてなされる段階で、もう1回ある個人への格付けが妥当かどうかが一応別に判断される必要がある。
- 少なくとも労働条件の不利益変更は、事案に応じて話し合いを尽くしていたかという問題であり、そ

れが裁判になったときに、裁判官が見て個別に合理的かどうかを判断するものであるから、総額人件費が一定であれば下げていいとか、多数組合の合意があれば下げていいなどとは簡単には言えないので、それらを踏まえながら事案に応じて考慮すべきものである。

【諸外国の法制との比較】

- イギリスの平等賃金レビューは、例えば、企業において同一価値労働の男女間の平均賃金に5%以上の格差がある場合に、何年か後にこれを企業ごとに公表する義務が課せられたため、企業が工夫して、できる限り格差を解消していくシステムである。この過程において労働組合も関与する。
- イギリスの2010年平等法においては、個人が雇用審判所に提訴した場合、ACASで斡旋が試みられ、かなりの紛争がこの段階で決着している。同一価値労働かどうかについて裁判所が審査することは極めて難しいので、あらかじめACASにおいて選任された「独立専門家」に裁判所が委託をして、比較対象の男性労働者と同一価値労働であるか報告書の提出を求め、その報告書を採用するかどうかを裁判所が判断している。
- イギリスにおいて「性以外の真に実質的な要因」がある場合には、賃金格差があっても正当化されるが、「知識・技能水準」「責任」「環境」など職務自体が必要とするファクターがあり、その中には勤務時間や勤務場所にどれだけ柔軟に対応できるかという差異も正当化事由になるという判決がある。また、「勤続年数」「教育訓練」「技能や資格」「生産性」の差異など労働者個人の属性のファクターがあり、勤務の長さについては経験と密接な関連があるから正当化事由になるという判決がある。人手不足の職に労働者を誘因するために高い賃金を払わなければならない場合など労働市場など外的なファクターが持ち出される場合もある。
- 同一労働同一賃金や同一価値労働同一賃金というのは、外国においても、雇用形態間というよりむしろ男女間の問題に適用されている。男女間の問題も含め裁判例の動向を少し広く見て考えたほうがよい。

(4) 実効性

- パートタイム労働者と通常の労働者の間だけではなく、通常の労働者の間や、男女間、雇用区分間でも適用できないルールでは、実際には動かないことを念頭に置きつつ、パートタイム労働者と通常の労働者との間の待遇や納得性について議論すべきである。
- 会社の中ではいろいろな種類の人が働いている中で、普遍的な尺度を入れてしまうという考え方もあるが、全体を大きく変えることになる。一方で、別々に作ってインターフェイスを考えるという考え方もある。
- 共通の認識の中でルールを考えていくという基本姿勢が重要であるが、それは全体の賃金制度を一緒にするのではなく、いろいろな雇用形態の人がいても説明できる制度にするという趣旨である。
- 下位規範の示し方として、予測可能性の点からすると、ガイドラインなどがあった方が良い。実効性確保との関連では、ヨーロッパは基本的に裁判規範であるが、日本の場合はそうではなく、個人的には裁判規範的な色彩を強めたほうが良いとは思いますが、少額紛争が多く、訴えが激増するとも思えない。裁判による実効性確保がすべていいかという問題もあるため、行政の役割をどう考えるかを、いまある条文とは別に、予測可能性の確保といった観点から議論する必要があるのではないかと。
- ヨーロッパの比較で見ても、労使がどう取り組むか、労使が取り組むことに対して行政がどうサポートするか、適法性、違法性は最終的に裁判所がどうチェックをするかなど、労使当事者、行政及び司法が適切に連携しながら政策を進めていかないと、問題は根本的に解決しない。いまの行政による実効性確保は、効果も上がっているが、それだけでは限界があるというのを課題のところで分析し、実効性確保について、労使が自主的に取り組むことを広く行動計画として打ち出し、行政がそれに対して合理的理由の中身をガイドラインとして適切に情報提供し、サポートをしながら、最終的に法律違反があれば、裁判所がチェックをして正していくことを、政策として全体的に進めて

<p>いくということを出すということではないか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 論点の「納得性の向上」と「実効性の確保」は、「待遇の異同」と密接に関わってくるため、連携しながら議論することが大切である。 <p>(4) その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 有期研の報告書の中で、パートタイム労働法の動向も併せて議論するということが記載されており、最終的に法改正でどのように形作るかは別にして、パートタイム労働法だからパートタイム労働者の話だけ議論するというのではなく、視野を少し広く持って均等均衡を考えていくことが必要である。 	
<p>論点2 待遇に関する納得性の向上 ・ 労使の意見</p> <p>【現行制度への考え方】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 事業主による説明義務について、パートタイム労働法第13条においては、個々の労働者に対して行うこととしているが、企業の実態等に応じた柔軟なコミュニケーションを集团的労使交渉の中で行うことができるような仕組みを設けることが重要である。 ■ 企業や事業所において、手続的に納得して制度を導入できるかどうかについては、労使間の意見の聞き方や、意見の集約方法にも踏み込まないといけないかもしれない。 ■ ヨーロッパでは正規・非正規の問題については、労使を関与させないと現場のニーズに合ったものにならないが、一方で労使が差別を生み出しているという議論があり、ポジティブアクションを作るときも細かいことは決めず、ともかく、労使の中で話し合っ工夫しながら企業の自主的な努力 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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

を促していくことが生産的である。

- 合理的理由の有無を判断する際の労使合意の意味については、当事者の予測可能性や実態に合った判断をする意味で重要であるが、非正規労働者も代表されているかという手続の公正さを担保した上で、最終的に事後的に裁判所が公正か不公正かをチェックすることが重要であると言える。
- 従業員代表の意見を聴く等集団的な関与を評価し、企業内で適正な手続を経て決められた制度や待遇についても、合理的な理由があるものとして立証責任の転換・分担する取扱いを行うことも考えられる。(再掲)
- パートタイム労働者と通常の労働者の間だけではなく、通常の労働者の間や、男女間、雇用区分間でも適用できないルールでは、実際には動かないことを念頭に置きつつ、パートタイム労働者と通常の労働者との間の待遇や納得性について議論すべきである。(再掲)
- 論点の「納得性の向上」と「実効性の確保」は、「待遇の異同」と密接に関わってくるため、連携しながら議論することが大切である。(再掲)

【諸外国の法制との比較】

- 書面による個別の説明義務を事業主に負わせるという考え方については、ひな形を用意してマニュアル的に対応するという形式的な対応に終わる可能性があり、むしろ柔軟なコミュニケーションが集団的労使交渉の中で実施される枠組みを考えていくことが重要である。

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。

論点3 教育訓練

【現行制度への考え方】

- 待遇の均等・均衡や正社員転換でもカバーできない場合に、パートタイム労働者にどのように教育訓練を進めていくかについては重要な論点である。
- 企業が教育投資をしようと考えるとき、正社員の場合にはお互いに将来のキャリア見通しについて合意しているが、パートタイム労働者の場合は、将来のキャリア見通しについて合意していない。つまり、パートタイム労働者は、企業としては非常に投資がしにくい層である。まずパートタイム労働者と企業がキャリア見通しについてうまく合意ができるような仕掛けが必要となる。
- パートタイム労働者に教育訓練を実施するよう法律で事業主に義務付けることは困難であり、むしろ、正社員への転換につながるキャリアラダーを導入することがパートタイム労働者のモチベーションの向上や人材確保に役立つというメッセージを事業主に発信する方が適当ではないか。
- キャリアラダーを明確にして教育訓練を視覚化することで、労働者に対してこの訓練をしたらどうなるのかが明確に伝わる。そうすると、労働者も安心して訓練を受けることができるし、離職確率は低下し、企業の方も訓練投資をし易くなる。まさにこれは機能し得るのではないのか。
- 労使の話合いを評価する仕組みとする場合、賃金の決め方や水準のみならず、教育訓練の在り方や人材活用の在り方についても対象とし、非正規労働者に関する行動計画のような形で促進すべきではないか。
- 訓練というのは、訓練自身がニーズではなく、将来どのように活用しようかというターゲットがあって決まる戦略であるが、パートタイム労働者の将来のキャリアを考えないので訓練しない場合には、行動計画の中できちんと説明してあれば、行動計画としては問題がない。
- 賃金、教育訓練、中でもジョブ・カードと個々に捉えるのではなく、全部一体となった問題なので、どのように政策的に進めていくかというのが重要な視点になる。一つの視点として、国が規格やマニュアルを決め、一定の要件を満たしていれば助成するという方法は、限界があるのではないか。

(労働者側)

- 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)

- 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。

- 現場のニーズに合った形で、かつ現場で考え、努力し工夫をすることにより待遇を改善し、能力を高める措置を、事業主にアクションプランとして作って実行してもらい、それに対して大きく政策的にインセンティブを与えたり、ベネフィットを与えて誘導していく方法が良いのではないか。教育訓練のあり方についても、ジョブ・カードや職業能力評価基準やキャリア段位制度を活用した場合のメリットを情報提供しながら、企業の中で使えるかどうか判断しながら進めてもらうというやり方でも良い。
- 事業主に行動計画を作ってもらい前に進む努力をしてもらえれば、それを受けて政策的インセンティブを与えて促進していくという体制ができる。その中で、待遇改善の問題、教育訓練の問題、正社員転換等を一体として変えていく姿勢を、法律に規定することが大切である。
- 企業内訓練について、インセンティブは余り働いていないと思われる。また、企業内訓練が余り行われていないのは、企業の制度として、キャリアルートが整備されていないと、トレーニングしても配置できないためであり、非正社員の能力開発には、企業の中でのキャリアルートの整備とキャリアアップのためのOJTとの組合せが必要となる。
- 社会的・政策的に望ましいという方向性を決めて、その方向に合うような行動計画を作るよう企業に促す。政策的な方向性に沿えば企業にベネフィットを与え、方向性に合わない企業には与えないようにする。その一つとして、非正社員に訓練をして待遇を改善して育てていくことは大切だという社会的な政策的なコンセンサスが得られれば、そういう行動計画を作って促していこうということも法的に説得力があるのではないか。
- 訓練投資して回収でき利益になることは非常に大切であり、会社にとっても労働者にとっても、それが見え易い仕組みを作ることが大切。同時に、事業主にとって利益にはならないが、社会的に大切な訓練の実施を促していくことも必要であり、これを誘導する方法の一つは社会的評価であり、次世代法の「くるみん」マークがある。同様に、行動計画を実行していれば、マークを付与するのはどうか。他方、コストの分に見合うベネフィットについては、どうするかがなかなか難しいが、

税制上の措置や労働保険、社会保険を使った措置など諸外国にも例はあるので、そうしたベネフィット、インセンティブを与えるような政策的な手法について、広く検討することが大切である。

- 正社員の企業内訓練として、雇調金やキャリア形成助成金等の支援をし、失業者には公共職業訓練をしてきたが、これまでの雇用政策はワークファーストで、失業したら最低限の訓練をし、どこかに就業すればそれでよしとしていた。しかし、非正社員がこれだけ拡大してきた状況から、職に就いて、能力アップしていくことが非常に重要になっており、それを一般会計からやっていく、その一つの枠組みというのが訓練税制であり、フランスなどでは業界単位で活用されている。訓練税制等に基づき資格を作り、当該企業にとっては得にならなくとも、外部性があるため企業にインセンティブを与えて支援をする、資格にも結び付けることで、労働者も負担するような仕組みも作りながら、キャリアアップを促していくことが重要である。
- 訓練費用を労働者と会社がどう負担するかについて、実感では、賃金は地域相場で決まるのでフィックスであり、この仕事のためには最低限こういう訓練が必要であるとして、訓練費をオンする。そのコスト以上の収益が出れば訓練するというのが企業の考え方ではないか。
- 非正社員への訓練後、その収益を回収できるかについては、企業からすれば非正社員の離職率が高いから回収できず、労働者にしてみても、転職後にそれが報われればよいが、能力情報が不完全な市場のために報われない、自分の高まった生産性に応じた賃金が得られず、やはりインセンティブはない。
- パートタイム労働者の労働市場は極めて小さいため、OJT で得た能力は本当に汎用的なのか。つまり、地域的に無限にどこでも選択できれば汎用的になり得るが、通勤可能な範囲内に、一度習ったことが活用できる企業がないというケースが、実態としてある。
- 非正社員の場合は、訓練受講が生産性向上につながっている一方、賃金上昇に結び付いていない度合いが強く、地域の雇用情勢から受ける影響が強いことも指摘されている。このため、非正社員として培われた経験を評価しやすい仕組みを普及させることが重要。それにより、自分によりマッチ

<p>した、質の良い職場に転職しやすい社会にする。その場合の職業能力評価は、単に履歴書を作るのではなく、ジョブ・カード制度のように、職業訓練の受講を通して得られた能力情報に基づく客観的な評価を含んだものの方が実効性が高い。こうした制度を整備すれば、転職コストが低減し、買手独占状況の軽減につながるので、非正社員の賃金相場の向上にも役立つのではないか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 非正社員として培われた経験を評価しやすい仕組みが普及するほど、技能の所有権は労働者側にシフトする。つまり、訓練を受ければ市場で評価され易くなり、企業側が汎用的な訓練を行う動機が減り、労働者自身が能力開発を行わなければならないなくなる。したがって、労働者個人への能力開発支援の強化が両輪のように進められるべき。 ■ 職業訓練も多様な給付利益の中の1つであり、第8条の改正方法によっては、合理的な理由がない限り、教育訓練についても、通常の労働者と不利益に扱ってはならない、ということが射程に入ってくる。 ■ そもそもパートタイム労働者は市場における流動性が高いが、彼らが競争市場とはほど遠いところに置かれているという認識は大変重要であり、それを現状として踏まえる必要がある。だからこそ、企業内での取組を促進させるだけでなく、市場での彼らの地位向上も重要で、市場の整備という観点から、ジョブカードやキャリア段位などの構築が一方であり、他方ではそういったものを企業に有効に活用してもらうための方策として、政策的な関与が必要である旨を明記すべきではないか。 	
<p>論点4 通常の労働者への転換の推進</p> <p>(1) 通常の労働者への転換の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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、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

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。

- 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。
- 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。
- 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。

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

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。

- 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い。
- 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付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。
- 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

ていくのではないか。

- 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。

員が多くなると、ペ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ー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。

(2) 多様な正社員（「職種限定正社員」「勤務地限定正社員」）

- 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。

- 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いって別枠を作ると、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。

- 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ふ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。
- 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との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。
- 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。

(3) パートタイム労働とフルタイム労働との間の相互転換

- 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。

- 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。
- 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言えるかについて、もう少し議論したほうが良いと思う。

論点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】

＜裁判による実効性確保と行政指導による実効性確保＞

- 「合理的理由がなければ、パートタイム労働者であることを理由として差別的取扱いをしてはならない」という法制をとると、行政指導を効果的に行うことが困難になり、訴訟が増大する可能性があるが、一方、企業の予測可能性を担保するためには行政指導のためのガイドラインが必要になる。不利益取扱いが禁止されない「合理的な理由」の有無を個別の案件ごとに判断するとしても、それ

(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

をある程度例示的に示さないと、企業も人事制度を作ることができず、労使での話し合いも難しく、現場が混乱してしまうのではないかと。(再掲)

- 合理的な理由を指針等で示すことは妥当である。しかし、この場合、現行パートタイム労働法に比べると、行政指導がやりにくくなる。
- 賃金の水準に関し、公正さを維持するためのバランスとして、例えば100と50、100と20が望ましい等の均衡に係る水準について、法律やガイドラインで規定することは困難ではないかと。(再掲)
- パートタイム労働法第9条は、努力義務規定ではなく差別禁止規定として裁判規範として機能させるとともに、違反が見られた場合には行政指導を行える仕組みにするとより実効性の確保された規定となるのではないかと。(再掲)
- パートタイム労働者と通常の労働者の間だけでなく、通常の労働者の間や、男女間、雇用区分間でも適用できないルールでは、実際には動かないことを念頭に置きつつ、パートタイム労働者と通常の労働者との間の待遇や納得性について議論すべきである。(再掲)
- 会社の中ではいろいろな種類の人働いている中で、普遍的な尺度を入れてしまうという考え方もあるが、全体を大きく変えることになる。一方で、別々に作ってインターフェイスを考えるという考え方もある。(再掲)
- 共通の認識の中でルールを考えていくという基本姿勢が重要であるが、それは全体の賃金制度と一緒にするのではなく、いろいろな雇用形態の人がいても説明できる制度にするという趣旨である。(再掲)
- 論点の「納得性の向上」と「実効性の確保」は、「待遇の異同」と密接に関わってくるため、連携しながら議論することが大切である。(再掲)

<諸外国の例>

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が挙げられ、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。

<ul style="list-style-type: none"> ■ パートタイム労働者差別の問題が、男女差別の問題とされたり、雇用形態差別の問題とされたりする外国では、履行確保が裁判所中心になることが多いが、一方では、その限界も指摘されており、例えば、イギリスの平等賃金レビューといったポジティブアクション的な発想が出て来つつある。あるいは労使合意の意味を、限界もあるにせよ、様々持たせたりしている。ただし、パートタイム労働者のキャリアアップをして地位を改善させていくという発想はそれ程ない。いずれにしても、政策の選択肢としては参考になるところが多い。 ■ 2000年のEU雇用均等一般枠組み指令等で、雇用形態は別にして、人種、年齢、障害等も含めた雇用差別をヨーロッパ全体でなくしていこうという枠組みの中で、裁判所が差別の認定や救済方法を判断するのは難しいので、専門の行政機関に裁量を与えて柔軟な救済をしていくというのが1つの大きな流れである。雇用形態差別も日本はそう単純でないとなれば、行政ADRのようなものを設定するかどうか、少し先を見た議論として考えることが重要である。 	
<p>論点6 その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ■ パートタイム労働の待遇の改善で、日本全体としていかに人々の幸せを高めながら経済成長していく競争力をつけていくという議論が必要である。 ■ 人口減少社会において、労働供給制約の問題がある中、仕事と家庭を両立させながら女性を有効に活用していくことが重要である。日本では女性の就業率が先進国の中でも非常に低いのが、これは、正社員という働き方とパートタイム労働者という低い労働条件の二者択一の中で、就業しないことを選択していることが原因にある。この労働力の有効活用の観点も視野に入れつつ、検討を進めるべきではないか。 ■ パートタイム労働者の待遇改善ということは、それだけ労働市場の中で多様な働き方の選択肢を広 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 ■ 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。

げることにもなる。これは現在のパートタイム労働者自身だけではなく、いまは正社員、フルタイム労働者として働いている人たちにとっても、また、いまの状況では働けないと考えている非就業者にとっても非常に重要で、労働力不足や少子高齢化の中では、今後の日本経済にとって重要である。

- オランダでは、パートタイム労働が低スキルの仕事だけではなく、様々な業種、職種で利用されており、また、フルタイムとパートタイムの間を移動することができパートタイム労働が特定の人に固定していない。法律上は、1996年に労働時間に基づく差別が禁止され、2000年の労働時間調整法により、労働者が労働時間の延長、短縮を申請することができるようになっているが、法律上だけではなく、実態としても均等待遇が確保されている。
- フルタイム労働者の中でも、勤務時間や日数の柔軟な働き方を希望する方々が少なくないため、現実にはフルタイムの人々の、特に30代の労働強化の実態や今後のますますの高齢化社会を考えると、そのワーク・ライフ・バランスのとれる働き方、特に同一人物におけるライフサイクルを通して、その時々ニーズで柔軟に働き方を変えながらキャリアを継続できる社会を目指すといったことが非常に重要であり、すべての人々の柔軟な働き方をサポートしていくような方向性とすべきではないか。

・フルタイム無期契約労働者の取扱い

- フルタイムの無期契約労働者の問題を、どこで取り上げるのか検討する必要がある。
- 有期研の報告書の中で、パートタイム労働法の動向も併せて議論するということが記載されており、最終的に法改正でどのように形作るかは別にして、パートタイム労働法だからパートタイム労働者の話だけ議論するというのではなく、視野を少し広く持って均等均衡を考えていくことが必要である。(再掲)

- 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。

- 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)

- 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。
- 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。
- 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。

・税制、社会保険制度等関連制度

- 多様な働き方を求める人たちのニーズを活かしつつ、パートタイム労働者の能力を高めながら有効に活用することが、新しい非正規労働のあり方の一つである。社会保険の適用等と関連して行われている就業調整は、現状としてはそれなりのサブオプティマムの形となっているが、全体としてパートタイム労働の有効活用を阻害する傾向がある。
- 現状では、労働時間に制約がある人たちにとって、正社員としての活躍の場がないことや、労働時間のフレキシビリティが十分にある労働条件の下で働ける環境になっていないこと、さらに税・社会保険料の就業調整等の問題があり、少なくとも、これらの障壁を取り除いていくことが重要ではないか。
- 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、単なる目前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。
- 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。
- パートタイム労働者の不満なり処遇の改善ができるようするためには、賃金で言うと賞与の問題、あるいは生活関連手当のところ結構大きい。職務関連手当は、パートタイム労働者にもボーナスをとという議論、即ち社員に合わせるという議論になりがちである。例えば生活関連手当について配偶者手当をなくして、その財源をパートタイム労働者の賞与にするというのは、財源の確保について、社会的に見れば合理的な取組だと思われるが、社員からすれば不利益取扱いという議論が出てきてしまう。この辺りをどう議論するか。どれが望ましいというメッセージを出さないにしても、税制・社会保険制度も含めて、基本的に生活関連の部分は職務関連に移していくという方向ではないかと思うが、正社員の立場からすると、正社員の生活手関連手当をなくして、この財源をパートタイム労働者に回すことはできないと考えられる。