

「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」報告書（案）概要

第 1 総論

1 パートタイム労働をめぐる現状

- (1) 非正規労働の現状
- (2) パートタイム労働の現状
- (3) パートタイム労働法の施行状況
 - ① (独) 労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」結果
 - ② 都道府県労働局雇用均等室における指導状況等
- (4) 諸外国のパートタイム労働法制
 - ① 1997 年 EU パートタイム労働指令
 - ② EU 諸国におけるパートタイム労働法制

2 検討に当たっての基本的考え方

(1) パートタイム労働者が能力を発揮する社会

パートタイム労働者は増加する一方、通常の労働者との間に待遇の格差が生じているが、両者の中で、職務、働き方や待遇の決定方法が異なることが一つの理由と考えられる。

既に人口減少社会となり、今後、ますます労働力供給が制約される日本において「全員参加型社会」を実現するためには、パートタイム労働者も含めた女性の就業の拡大が最重要課題となっている。

このため、様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすい働き方として、また、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい働き方として、パートタイム労働の積極的な活用が非常に重要であり、その中で、パートタイム労働者の均等待遇を目指していくことが必要である。

(2) パートタイム労働者の多様な就業実態や企業の雇用管理制度等を踏まえた対応

今後のパートタイム労働対策の在り方を検討するに当たっては、パートタイム労働者の多様な就業実態や、企業の雇用管理の多様な実態を踏まえる必要がある。

3 パートタイム労働の課題

(1) 通常の労働者との間の待遇の異同

- ① 差別的取扱いの禁止（第 8 条）
 - 3 要件に該当するパートタイム労働者は、実態調査によると、調査対象パートタイム労働者の 0.1%となっているが、今後、第 8 条の規定を活用してパートタイム労働者の待遇を改善することは期待できない状況となってい

る。

日本の雇用慣行の下、3要件がパートタイム労働者の均等待遇の確保のために合理性を有しているか、単に企業のネガティブ・チェックリストとして機能しているのではないかということを含め、その在り方について検討する必要があると考えられる。

② 均衡待遇の確保（第9条）

- 賃金に対する不満・不安を持つパートタイム労働者も多く、パートタイム労働者の待遇改善に対するニーズは高いと考えられ、同時に、都道府県労働局雇用均等室による是正指導も一定程度実施していることから、より一層の待遇改善を推進する方策について検討する必要があると考えられる。

(2) 待遇に関する納得性の向上（第13条）

- パートタイム労働者が、事業主に対し説明を求める潜在的なニーズは一定程度あると考えられるが、その契約上の地位（交渉力）の弱さ等から、実際には、事業主に説明を求めることが必ずしも容易でない状況がうかがえる。

このため、「パートタイム労働者からの求め」という要件が必要であるかどうかも含めて、パートタイム労働者の納得性をより一層向上させる方策を検討する必要があると考えられる。

(3) 教育訓練（第10条）

- パートタイム労働者が従事する職務に必要な導入訓練は、事業所において一定程度実施されている一方、キャリア形成のための教育訓練については、必ずしも十分に行われていない。このため、パートタイム労働者のキャリア形成を促進していくための方策を検討する必要があると考えられる。

(4) 通常の労働者への転換の推進（第12条）

- 通常の労働者への転換推進措置を実施している事業所は約半数となっていること等から、その更なる推進が必要であると考えられるとともに、雇用の安定を志向する一方で、様々な事情により、勤務時間や日数が柔軟な働き方を自ら選択しているパートタイム労働者のニーズに応える方策があるかどうかについて検討する必要があると考えられる。

(5) パートタイム労働法の実効性の確保（第16条、第21・22条）

- 事業主がより一層法を遵守するようにするため、紛争解決援助の在り方等について検討する必要がある。

(6) その他（税制、社会保険制度等関連制度）

- 就業調整を行っているパートタイム労働者は4人に1人いるが、就業調整

は、パートタイム労働者の職業能力の発揮や待遇の改善を阻害していると考えられる。

3 留意事項

- (1) 有期労働契約の在り方の検討との整合性確保
- (2) 比較法の視点に基づく検討
- (3) 社会保障・税一体改革成案
- (4) 東日本大震災が企業に与える影響

第2 今後のパートタイム労働対策

第2においては、第1でみてきた事項に留意しつつ、パートタイム労働者の雇用管理の改善等をより一層進めるために考えられる選択肢を整理することとする。

選択肢については、当面の課題として措置すべきもの、中長期的な課題とすべきもの、法律による対応が必要なもの、ガイドライン等の実行上の対応により可能となるものがあると同時に、各選択肢が並立し得るもの、しないものがあり、その組合せは非常に多岐に亘るものと考えられる。

しかし、以下では、このような措置すべき時点や手法、また、相互関係にとらわれず、考えられる選択肢を幅広く整理することとする。

1 通常の労働者との間の待遇の異同

(1) 均等待遇の確保

- ① 3要件の在り方とパートタイム労働者であることを理由とする合理的な理由のない不利益取扱いの禁止

○ パートタイム労働法第8条の3要件の在り方については、「職務の内容が同一であること」の要件のみでよいのではないかという意見、「人材活用の仕組み・運用等が同一であること」との要件のみでよいのではないかという意見、賃金制度の違いを考慮せず、すべての事業主に対し、一律に3要件を適用していることが問題ではないかとの意見もあった。

さらに、今後のパートタイム労働法の見直しに当たり、第8条の規定を活用したパートタイム労働者の待遇の改善の実効を上げていくためには、その適用範囲を広げていくことを検討すべきであり、その際には、第8条の3要件が、企業のネガティブ・チェックリストとして機能しているのではないかとの懸念及び事業所における賃金制度が多様であることに対応する観点から、事業主はパートタイム労働者であることを理由として、合理的な理由なく不利益な取扱いをしてはならないとする法制を採ることが適当ではないかとの意見もあった。

- この点に関し、労使双方にとり予測可能性を確保するために、「合理的な理由」の考慮要素となり得るものについて、一定の例をガイドラインにおいて示すこととし、行政指導等による履行確保を併せて実施することが適当ではないかとの意見もあった。

この場合に、EU 諸国において、「合理的な理由」として、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則においては、勤続年数、学歴、資格、職業格付け等、「同一（価値）労働同一賃金原則」においては、労働時間や就業場所の変更にとどれだけ対応できるかという点やキャリアコースなどが考慮されていることを踏まえ、日本の雇用システムにおける「合理的な理由」の考慮要素の例としても、諸外国の例を参考に、幅広く考えられるのではないかとの意見があった。

② フルタイム有期契約労働者

- この他、パートタイム労働法第 8 条の限られた適用範囲を広げていくとの観点から、パートタイム労働法の施行状況をみると、パートタイム労働法が適用されないフルタイム有期契約労働者に関する相談が一定件数挙がっていることが注目される。

このため、パートタイム労働者と同様に雇用管理の改善が必要である、いわゆるフルタイムパートなどのフルタイム有期契約労働者について、パートタイム労働法の適用対象の拡大の可否という視点から検討することが重要であると考えられ、有期労働契約の在り方に関する議論を見極めつつ、検討する必要があると考えられる。

(2) 均等待遇の対象とならないパートタイム労働者の待遇改善

- 賃金制度や雇用管理の取組は、個々の事業所ごとに多様であることから、待遇改善の在り方について、法律等において一律の基準を設けることには限界があるため、パートタイム労働者の待遇を一層改善するためには、個々の事業所ごとに、雇用管理の取組やパートタイム労働者のニーズ等の実情に応じて、事業主が、自主的にパートタイム労働者の雇用管理の改善等を計画的に進めること（いわばポジティブ・アクションの取組）が重要であるとの意見があった。

この場合に、例えば、次世代育成支援対策推進法の枠組みを参考にし、行動計画の具体的な内容としては、パートタイム労働者の賃金水準の改善、パートタイム労働者の賃金制度の見直し等、個々の事業所の実情に応じた幅広いものを認めることが考えられる。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、一定の基準を満たしたとの認定を受けた事業主に対する雇用促進税制が本年度導入されたことを踏まえ、パートタイム労働者の雇用管理の改善等のための行動計画を策定した事業主に対し、一定のインセンティブを付与し取組を促進す

ることが適当であると考えられる。

(3) 職務評価

- 職務分析・職務評価の専門家に対するヒアリングの中で、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それぞれ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との見解が示された。ただし、職務評価は、単一の賃金体系を企業に要請するものではなく、また、企業にとっての職務の序列を決めるものであり、職務評価点に比例して賃金の水準を決めるというものではない。

ヒアリングの中で、そもそも賃金体系は、職務給、職能給、成果給、属人給等の組合せになっており、職務評価の結果は賃金のすべてを決定するものではないとの意見があった一方で、職務評価のプロセスを企業において明示することにより、使用者の重視する価値を労使で共有することを契機に、待遇についての議論が進むことが期待されるとの意見もあった。

- 職務評価の特性を踏まえると、事業主に職務分析・職務評価を義務付けることは適当ではなく、むしろ、事業主が、その雇用管理の在り方やパートタイム労働者のニーズ等の実情に合わせて、職務評価制度を導入し、労使間で職務評価のプロセス及び結果を共有し、これを踏まえ通常の労働者とパートタイム労働者との間の待遇について議論を進めることを促していくことが一つの方向性として考えられる。

このため、事業主が定めるパートタイム労働者の雇用管理の改善等のための行動計画において、職務評価を具体的な取組のメニューの一つとして位置付けることが考えられる。

また、現在、厚生労働省において作成している職務分析・職務評価実施マニュアルについては、より複雑な要素別点数法に基づくマニュアルを作成して事業主に提供することにより、そのニーズに応じた活用を促していく必要があると考えられる。

2 待遇に関する納得性の向上

- パートタイム労働者が説明を求め易くする方策を考えると、現行の規定に加えて、例えば、現在、パートタイム労働指針において規定されている、パートタイム労働者が、事業主に対し、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止を法律に規定することが考えられる。
- 一方、パートタイム労働者からの求めにかかわらず、パートタイム労働者に対し、待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することを、事業主に義務付けることに関しては、一律の規制を設けることよりも、むしろ、事業所

ごとの実情に応じ、柔軟なコミュニケーションを集团的労使関係の中で行うことができるような枠組みを設けることの方が重要であるとの意見があった。

パートタイム労働者について、労働組合への組織率は近年上昇傾向にあるものの、特に、業種によっては必ずしもパートタイム労働者の意見が十分反映され得る状況にはないと考えられることから、事業所内における集团的労使関係の在り方について考慮する必要があるとあり、ドイツやフランスの制度を参考に、事業主、通常の労働者及びパートタイム労働者を構成員とし、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労使委員会を設置することが適当ではないかとの考え方がある。

ただし、日本においては、一般的には労使委員会の枠組みは構築されていないことから、パートタイム労働者について構築することに関して検討が必要となろう。

3 教育訓練

- パートタイム労働者に対するキャリア形成のための教育訓練については、経営戦略に応じて行われるものであること等を踏まえると、法律等により一律の基準を設け、事業主に義務付けることは困難であり、むしろ、事業主が、パートタイム労働者の活用方針について行動計画を作成し、その中に、パートタイム労働者のキャリア・ラダー¹の整備や、これに応じたパートタイム労働者に対する計画的な教育訓練の実施を盛り込むこととし、それに対して、政策的なインセンティブを付与し誘導していくことが考えられる。

この場合、待遇改善、教育訓練、通常の労働者への転換等の問題については、相互に関連するものであるため、これらを一体として行動計画に盛り込むことが適当である。

- また、職業訓練を通して得られたパートタイム労働者の経験・能力を評価しやすい仕組みを普及させる必要があると考えられ、「ジョブ・カード制度」、「職業能力評価基準」、「キャリア段位制度」の一層の普及・促進が重要であり、パートタイム労働者個人の能力開発支援への強化も併せて重要になると考えられる。

4 通常の労働者への転換の推進

(1) 通常の労働者への転換の推進

- 好事例や調査から、パートタイム労働者を活用しようとの経営戦略を採る事業主の下では、パートタイム労働者のキャリア・ラダーが設けられ、その結果、通常の労働者への転換が促進される傾向がみられている。

¹ 「現在の仕事に固定されることなく条件の良い仕事へ移行が可能な環境」のことをいう。
厚生労働省「雇用政策研究会報告書」（平成22年7月）18頁参照

また、フルタイムの通常の労働者の働き方を変え、労働時間を短くすることが、パートタイム労働者からフルタイムの通常の労働者への転換や、短時間正社員制度の導入を促進することに資するものと考えられる。

したがって、フルタイムの通常の労働者の長時間労働の是正を図りつつ、パートタイム労働者の能力を有効に発揮させる観点から、事業主自らが行動計画を作成し、その中で、パートタイム労働者のキャリア・ラダーを設け、計画的な教育訓練を実施し、最終的に、正社員へ転換するための措置を講じることを促進するアプローチが考えられる。

(2) 「勤務地限定」、「職種限定」の無期労働契約

- 「勤務地限定」、「職種限定」の無期契約労働者については、勤務地や職種が限定されていることを志向するパートタイム労働者のニーズに対応し、かつ、無期労働契約となることから、パートタイム労働者の雇用が安定すると考えられる一方で、事業所の閉鎖や職種の廃止の際の雇用保障の在り方について整理が必要と指摘されており、今後、関連判例の内容の整理が必要であると考えられる。
- また、事業主がパートタイム労働者に対し、「勤務地限定」等の無期契約労働者の選択肢を提示する場合には、その旨を十分に説明するよう義務付ける必要があるのではないかと意見や、パートタイム労働者にとって、現行の転換措置の水準を切り下げないようにするためには、キャリアアップの観点から、「勤務地限定」等の無期契約労働者に対し、教育訓練等の支援を行うことが必要ではないかと意見があった。

(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

- EU パートタイム労働指令において、使用者は、可能な限り、パートタイム労働とフルタイム労働との間の転換の希望や、両者間の転換に関する情報提供を考慮するよう定められており、これを受け、EU 諸国では、労働者が労働時間を柔軟に選択できるようにするため、パートタイム労働とフルタイム労働との間の相互転換を促進する法制をとっている。
- このような相互転換は、パートタイム労働のメリットをより広げるものであり、多様な働き方を選択できる環境作りの一つとして、また、ワーク・ライフ・バランスの観点からも有効と考えられる。

しかしながら、通常の労働者とパートタイム労働者との間の待遇の格差が大きい日本においては、まずは、両者間の待遇の格差を是正していくことが必要であり、相互転換については、その状況を見極めつつ実現を目指していくことが考えられる。

5 パートタイム労働法の実効性の確保

(1) 事業主に対する報告徴収、勧告等

- 他法の規定例も参考に、事業主が、都道府県労働局雇用均等室による勧告に従わなかった場合におけるその旨の公表や、過料を課す対象の拡大を検討することが考えられる。

(2) 紛争解決援助

- 紛争解決援助の対象範囲を努力義務規定に広げることも考えられるが、第9条に係る紛争解決援助の際、賃金の均衡をどの程度図ればよいか等についてメルクマールとなるような判例の集積があるかどうか、また、第9条において賃金水準に言及していない中、都道府県労働局長の助言等や均衡待遇調停会議における調停案の中で、賃金の水準に言及することが適切かという問題点も含め、検討する必要があると考えられる。

6 その他

(1) フルタイム無期契約労働者の取扱い

- 有期労働契約の在り方についての検討においても、パートタイム労働法においても、フルタイム無期契約労働者²については、保護の対象から外れるものであるため、今後、その実態を踏まえ、何らかの保護が図られるよう検討すべきであるとの意見があった。

(2) 税制、社会保険制度等関連制度

- 「社会保障・税の一体改革」の中で、働き方に中立的な制度を目指すとともに、国民年金に加入している非正規雇用者の将来の年金権の確立等のため、厚生年金制度及び健康保険制度の適用拡大が検討されている。

就業調整は、パートタイム労働者本人の職業能力の発揮や、待遇改善の機会を阻害するのみならず、賃金の上昇を抑制し、労働市場における賃金決定機能を歪めるものであることから、働き方に中立的な税・社会保険制度の構築を早急に図ることが必要である。

なお、労使間の協議を通じて配偶者の所得を基準とする家族手当の在り方について改善を図ることが期待される。

² 無期契約であるが、長期的な観点からキャリア形成を含めた待遇が決定されていない労働者であって、通常の労働者を除く。