

今後のパートタイム労働対策に関する研究会
報告書（案）

平成 23 年 月

(目次)

はじめに

第1 総論

1	パートタイム労働をめぐる現状	
(1)	非正規労働者の現状	3
(2)	パートタイム労働の現状	3
(3)	パートタイム労働法の施行状況	5
	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	13
	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	19
(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	21
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	22
(2)	待遇に関する納得性の向上	23
(3)	教育訓練	23
(4)	通常の労働者への転換の推進	24
(5)	パートタイム労働法の実効性の確保	24
(6)	その他	25
4	検討に当たっての留意事項	
(1)	有期労働契約の在り方の検討との整合性確保	27
(2)	比較法の視点に基づく検討	27
(3)	社会保障・税一体改革成案	28
(4)	東日本大震災が企業に与える影響	28

第2 今後のパートタイム労働対策

1 通常の労働者との間の待遇の異同	
（1）均等待遇の確保	29
（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	33
（3）職務評価	36
2 待遇に関する納得性の向上	40
3 教育訓練	43
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	45
（2）「勤務地限定」、「職種限定」の無期労働契約	46
（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	48
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	49
（2）紛争解決援助	49
（3）その他	49
6 その他	
（1）フルタイム無期契約労働者の取扱い	51
（2）税制、社会保険制度等関連制度	51

はじめに

平成5年に制定された「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。）は、事業主がその雇用するパートタイム労働者について講ずべき雇用管理の改善等に関し、労働大臣が必要な指針を定め、指針に基づき必要な指導及び助言を行うこと等を規定しており、事業主による自主的な雇用管理の改善を基本的な枠組みとするものであった。

その後、日本においては、少子高齢化が進行する中で、基幹的役割を担うパートタイム労働者が増加するなど、日本経済を支える労働力としてパートタイム労働者の重要性は高まり、その有する能力を有効に発揮できるようにすることが、社会全体として強く求められるようになってきた。

こうした中、パートタイム労働者の多様な働き方に応じた公正な待遇の実現のため、平成19年にパートタイム労働法が改正され、事業主は、

- ① 就業の実態が通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者については、すべての待遇について差別的取扱いを禁止するとともに、それ以外のパートタイム労働者を対象として、多様な就業実態に応じて通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保に努めること
 - ② 通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること
- 等が規定され、平成20年4月1日に施行された。

この平成19年の改正の際、パートタイム労働法の一部改正法附則第7条において、「政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」とされた。

また、「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）の「成長戦略実行計画（工程表）」において、「2011年度に実施すべき事項」として、「パートタイム労働法の施行状況を踏まえた見直しの検討」とされている。

これらを踏まえ、本年2月以降、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が学識経験者の参集を求め、「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」を開催し、パートタイム労働をめぐる実態及び課題を整理するとともに、今後のパートタイム労働対策について、〇回にわたって検討を行ってきた。

検討に当たっては、パートタイム労働法の施行状況及び外国法制等の実態を踏まえ、労使及び職務評価の専門家からのヒアリングを行うとともに、論点項目に従って議論を重ね、今般その議論の成果を報告書として取りまとめた。

本研究会としては、今後、本報告書を受けて、パートタイム労働者が均等な待遇を得て、高い意欲を持ち続け、その能力を有効に発揮することにより、より一層高い経営パフォーマンスがもたらされることを目指し、パートタイム労働対策の在り方の議論が更に深められることを期待する。

なお、昨年10月以降、労働政策審議会労働条件分科会において、均等・均衡待遇及び正社員への転換の推進も含め、有期労働契約に係る施策の方向性が検討され、本年夏頃、議論の中間的な整理が行われる予定である。パートタイム労働者の多くが有期労働契約で雇用されていることを踏まえ、有期労働契約の在り方と整合性を図りつつ、今後のパートタイム労働対策の在り方が検討されることを期待する。

第1 総論

1 パートタイム労働をめぐる現状

(1) 非正規労働者の現状

<非正規労働者の増加>

- バブル崩壊以降の厳しい雇用経済情勢の中で非正規労働者は増加しており、非正規労働者の労働者全体に占める割合をみると、1990年には20.2%であったが、2010年には34.3%まで上昇している¹。

<非正規労働者の雇用形態別の内訳>

- 非正規労働者の雇用形態別の内訳をみると、パートが48%と、非正規労働者の多くを占めている。なお、契約社員・嘱託・その他は2000年には12.6%であったが、2010年には26.6%（うち契約社員・嘱託は18.8%）と大きく上昇している。また、派遣社員は2000年には2.6%、2008年には8.0%まで上昇したが、2008年秋の経済危機以降、減少傾向に転じ、2010年は5.5%となっている²。
- 非正規労働者の労働者全体に占める割合を性別及び雇用形態別にみると、男性は、契約社員・嘱託・その他、パート・アルバイト、派遣社員の順、女性は、パート・アルバイト、契約社員・嘱託・その他、派遣社員の順に占める割合が高くなっている³。

(2) パートタイム労働の現状

<パートタイム労働者数の推移>

- パートタイム労働者は、2010年には1,414万人となっており、前年度よりも減少したものの、趨勢としては増加している。

雇用者総数に占めるパートタイム労働者の割合は2010年に26.6%、男女別では、男性の雇用者に占める割合は14.6%、女性の雇用者に占める割合は43.0%となっている⁴。

<パートタイム労働者の分布>

¹ 図表1参照

² 図表2参照

³ 図表3参照

⁴ 図表6参照。なお、本節において、「パートタイム労働者」とは、特に断りのない限り、「1週間の所定労働時間が35時間未満の労働者」をいう。

- 2009年のパートタイム労働者の業種別の分布を見ると、卸売・小売業が21.1%、製造業が14.8%、医療、福祉が13.1%、宿泊業、飲食サービス業が10.9%等となっている⁵。

業種別にみた雇用者に占めるパートタイム労働者の割合は、2009年において宿泊業、飲食サービス業が51.7%、生活関連サービス業、娯楽業が34.6%、サービス業（他に分類されないもの）が32.8%、卸売・小売業及び医療、福祉業がともに32.7%となっている⁶。

2010年のパートタイム労働者の企業規模別の分布を見ると、1～29人規模が34.7%、1000人以上が18.9%、100～499人が16.6%、30～99人が15.6%となっている⁷。

- パートタイム労働者の属性を年齢別に見ると、2010年においては、男性は55～64歳が23.3%、65歳以上が19.5%と、高齢層が4割を超え、15～24歳が18.6%、25～34歳が13.4%と、若年層が3割を超えている。女性では35～44歳が24.3%、45～54歳が23.2%と、これらの層が約半数を占めている⁸。

なお、呼称「パート・アルバイト」の就業時間別の分布を見ると、週15～29時間勤務の者が男性では33.7%、女性では47.0%と最も多く、男性の平均は29.5時間、女性の平均は25.7時間となっている⁹。

パートタイム労働者の平均勤続年数は、1990年には男性が3.0年、女性が4.5年だったが、2010年には男性が4.4年、女性が5.4年になり、勤続年数は伸びている¹⁰。

<パートタイム労働者の賃金>

- 一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たりの所定内給与額について、年齢別に見ると、一般労働者の男性では50～54歳で頂点となる上昇カーブを描くが、パートタイム労働者については男性、女性ともに年齢が上昇しても賃金は大きくは上昇していない¹¹。

勤続年数別に見ると、一般労働者の男性は勤続年数が伸長するほど賃金が上昇し、2010年は勤続0年が1,420円、勤続15年以上では2,557円と約1.8

⁵ 図表9参照

⁶ 図表10参照

⁷ 図表11参照

⁸ 図表12参照

⁹ 図表13参照

¹⁰ 図表14参照。なお、本図表から図表17において、「パートタイム労働者」とは、「同一事業所の一般の労働者より、1日の所定労働時間が短い、又は1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない労働者」をいう。

¹¹ 図表15参照

倍に上昇している。同じく一般労働者の女性についても、勤続0年が1,176円、勤続15年以上では1,779円と約1.5倍に上昇している。一方、パートタイム労働者では、男性は勤続0年が984円、勤続15年以上では1,463円と約1.5倍に上昇しているものの、女性では勤続0年が951円、勤続15年以上では1,049円と約1.1倍となっており、女性パートタイム労働者については、勤続年数が長くなっても時間当たり賃金はあまり上昇していない¹²。

一般労働者とパートタイム労働者の格差の推移を見ると、一般労働者に比べたパートタイム労働者の1時間当たりの所定内給与額の割合が、男性は1993年には54.9%、女性は70.1%だったものが、2002年には格差が拡大し、男性は48.9%、女性は64.9%となったが、以後は改善する傾向が続いており、2010年には男性が54.7%、女性が70.1%となっている¹³。

<パートタイム労働者の組織率>

○ パートタイム労働者のうち労働組合員数は年々増加し、2010年には労働組合員数は約73万人、組織率は5.6%となっている¹⁴。

また、事業所にパートタイム労働者がいる労働組合のうち、パートタイム労働者に関して何らかの取組をしていると回答した割合は、2010年には47.1%と、2005年の25.5%より増加している。

2010年調査における取組の内容について、「パートタイム労働者に組合加入資格があり、組合員がいる」場合は、「労働条件、処遇の改善要求」84.8%、「相談窓口の設置、アンケート等での実態把握」59.5%、「組合加入の勧誘活動」52.0%、「パートタイム労働者に組合加入資格はあるが、組合員がいない」場合は、「労働条件、処遇の改善要求」33.6%、「組合加入の勧誘活動」10.5%、「パートタイム労働者の雇用についての労使協議」9.4%等となっている¹⁵。

(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

改正パートタイム労働法の施行後2年間における短時間労働者の雇用管

¹² 図表16参照

¹³ 図表17参照

¹⁴ 図表18参照。なお、本図表において、「パートタイム労働者」とは、「その事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない者及び事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者」をいう。

¹⁵ 図表19参照。なお、本図表において、「パートタイム労働者」とは、「一般の正規労働者より1日の所定労働時間が短いか、又は一週間の所定労働日数が少ない労働者」をいう。

理の状況等については、以下のとおりとなっている¹⁶。

<改正パートタイム労働法の施行に伴う雇用管理等の見直しの状況>

- 改正パートタイム労働法の施行に伴い、62.6%の事業所が、雇用管理等の見直しを「実施した」と回答している。

その具体的な内容（複数回答）は、「労働条件通知書等で、特定事項（賞与、昇給、退職金）を明示するようにした」（45.6%）が最も多く、以下、「正社員と短時間労働者の職務内容の区分（違い）を明確にした」（14.1%）、「短時間労働者も福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等）を利用できるようにした」（11.7%）、「短時間労働者から正社員への転換推進措置を設けた」（11.4%）、「短時間労働者の賃金等処遇を（正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮し改善した」（10.9%）、「短時間労働者にも教育訓練を実施するようにした」（10.7%）となっている¹⁷。

<第6条関連>

- 短時間労働者の雇入れ時に労働条件を明示している事業所は 97.3%あり、その方法（複数回答）については、「主に労働条件通知書、労働契約書等書面を交付している」が 89.5%となっている¹⁸。

<第7条関連>

- 短時間労働者に就業規則が「適用¹⁹される」事業所は 85.1%で、作成に当たっての意見の聴取方法は、「短時間労働者の過半数が加入する労働組合または短時間労働者の過半数を代表する者の意見を聞いている」（37.1%）が最も多く、何らかの方法で短時間労働者の意見を聴いている事業所は 8割を超えている²⁰。

<第8条関連>

¹⁶ 全国の常用労働者 5人以上の 10,000 事業所及び当該事業所の短時間労働者（正社員以外の労働者で、パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員等の名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者）58,583 人に対し、平成 22 年 4 月 1 日現在の短時間労働者の雇用管理の状況等について、同年 6~7 月に調査票を配布。有効回収率は、事業所調査については 30.4%、個人調査については 10.6%である。なお、本調査結果については、「短時間労働者」の文言をそのまま引用する。

¹⁷ 図表 20 参照

¹⁸ 図表 21 参照

¹⁹ 改正パートタイム労働法第 7 条では、就業規則の作成・変更の際には、パートタイム労働者の過半数を代表する者の意見を聴くよう、事業主の努力義務を定めている。

²⁰ 図表 22 参照

- 事業所において最も人数が多い職種に就いている短時間労働者²¹のうち、正社員と職務（「業務の内容」及び「責任の程度」）がほとんど同じ短時間労働者が「いる」事業所は24.4%となっている²²。
- 正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の1時間当たり賃金の正社員賃金に対する割合について、「正社員より高い」が3.9%、「正社員と同じ（賃金差はない）」が17.5%となっている。一方、「正社員よりも賃金額が低い」（69.5%）場合に、正社員の「6割以上」とする事業所が8割超となっている²³。
「正社員より（短時間労働者の）賃金割合が低い」理由（複数回答）については、「勤務時間の自由度が違うから」が52.6%、「そういった契約内容で労働者が納得しているから」が46.6%、「人事異動の幅や頻度が違うから」が29.5%、「残業の時間数、回数が違うから」が24.7%となっている²⁴。
- 短時間労働者においては、「職務が同じ正社員がいる」とした者は15.9%、「責任の重さは違うが、同じ業務の正社員がいる」とした者は38.9%となっている。少なくとも業務が正社員と同じ短時間労働者（54.8%）に関し、正社員と比較した自らの賃金水準について、53.1%が「正社員より賃金水準は低いが納得している」とする一方、28.1%が「正社員より賃金水準は低く納得していない」としている²⁵。
- 「正社員より賃金水準は低いが納得している」理由（複数回答）については、「責任の重さが違うから」（46.6%）、「もともとそういった内容で自分も納得しているから」（44.2%）、「勤務時間の自由度が違うから」（37.7%）などが多くなっている。一方、「正社員より賃金水準は低く納得していない」と回答した理由は、「正社員と同じ内容の仕事をしているのに差があるから」（73.9%）が多くなっている²⁶。
- 正社員と「職務」がほとんど同じ短時間労働者が「いる」事業所24.4%のうち、「人材活用の仕組み等（人事異動の有無等）」について、「正社員と（全期

²¹ 調査対象である全短時間労働者の84.4%に該当する。当該職種以外の職種においても、パートタイム労働法第8条の3要件に該当する短時間労働者は存在していると考えられる。

²² 図表23参照

²³ 図表24参照

²⁴ 図表25参照

²⁵ 図表26参照

²⁶ 図表27参照

間を通じて) 同じ者がいる」事業所は 13.3%であり、このうち、「無期契約²⁷⁾」の短時間労働者がいる事業所は 39.6%となっている。

一方、短時間労働者数で見ると、最も人数が多い職種に就いている短時間労働者のうち、正社員とほとんど同じ「職務」に就いている割合は 3.4%であり、このうち、「人材活用の仕組み等」も正社員と(全期間を通じて)同じ割合は 10.8%であり、そのうち無期契約の割合は 29.7%となっている。

この結果、パートタイム労働法第 8 条の 3 要件に該当する短時間労働者が「いる」事業所が、短時間労働者を雇用している事業所に占める割合は 1.1%、パートタイム労働法第 8 条の 3 要件に該当する短時間労働者が、短時間労働者総数に占める割合は 0.1%となっている^{28) 29)}。

<第 9 条関連>

- 短時間労働者の賃金を決定する際、考慮している要素(複数回答)について、「能力、経験」(59.6%)、「職務の内容」(55.7%)が「地域での賃金相場」(43.5%)を上回り、「職務の成果」(32.1%)、「最低賃金」(30.8%)が続いている³⁰⁾。
- 手当及び各種制度の実施状況(複数回答)について、通勤手当(80.7%)、健康診断(79.8%)などで正社員と短時間正社員ともに実施している割合が高い。正社員に対してのみ実施している制度としては、退職金(79.8%)、役職手当(75.3%)、家族手当(69.7%)などとなっている³¹⁾。
- 同じ仕事を行っている正社員が「いる」短時間労働者が、賃金以外の処遇等で仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており、納得できないと考えているもの(複数回答)では、「賞与」(45.8%)、「定期的な昇給」(29.1%)、「退職金・企業年金」(24.7%)が多くなっている³²⁾。

<第 10 条関連>

- 短時間労働者全般に対する教育訓練の実施状況について、多い順に「日常的業務を通じた計画的な教育訓練(OJT)」(57.1%)、「入職時のガイダンス(Off-JT)」(54.2%)、「職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練(Off-JT)」(38.2%)と

²⁷⁾ 「無期契約」とは「期間の定めのない労働契約を結んでいる場合」及び「期間を定めて労働契約を結んでも、期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当とされる場合」として調査した。

²⁸⁾ 図表 28 参照

²⁹⁾ 図表 29 参照

³⁰⁾ 図表 30 参照

³¹⁾ 図表 31 参照

³²⁾ 図表 32 参照

なっており、正社員に比べ、実施率は低くなっているものの、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一定程度実施されている。

一方で、「キャリアアップのための教育訓練(Off-JT)」については、正社員に対する実施率が約6割であるのに対し、17.6%にとどまっている。

また、正社員と職務が同じ短時間労働者に対して行っている教育訓練の内容についても、同様の傾向となっている³³。

<第12条関連>

○ 短時間労働者から正社員への転換推進措置について、「実施している」事業所は48.6%であり、実施方法(複数回答)としては、「正社員を募集する場合、その募集内容を短時間労働者に周知している」(51.0%)、「試験制度など正社員転換制度を導入している」(45.6%)、「正社員のポストを社内公募する場合、短時間労働者にも応募機会を与えている」(38.5%)となっている³⁴。

また、短時間労働者から正社員への転換推進措置を「実施している」事業所における、過去3年間の正社員への転換状況を見ると、転換実績が「ある」割合は39.9%となっている。また、その場合の応募者に対する転換者の割合では、「80%以上」が67.6%となっている³⁵。

○ 短時間労働者から正社員への転換推進措置を「実施している」事業所(48.6%)のうち、実施する上で支障が「ある」割合は30.5%であり、支障の理由(複数回答)は、「正社員としてのポストが少ない」(43.3%)、が最も多くなっている。また、転換推進措置を「実施していない」事業所(48.4%)における、その理由(複数回答)についても、「正社員としてのポストが少ない」(32.8%)が最も多くなっている³⁶。

○ なお、短時間労働者から正社員への転換推進措置を「実施している」事業所のうち36.8%は、フルタイム有期契約労働者や短時間正社員のような中間形態を設けている³⁷。

○ 過去3年間に正社員を新たに採用する際、在籍する短時間労働者を外部応募

³³ 図表33参照

³⁴ 図表34参照

³⁵ 図表35参照

³⁶ 図表36参照

³⁷ 図表37参照。なお、「無期契約社員」とは「(調査事業所にとっての)いわゆる正規型労働者とは異なる雇用管理区分(例えば勤務地限定や職種限定等)をいう。」として調査した。

者より優先させて採用したことが「ある」事業所は18.3%となっている。これに対し、今後の優先採用方針については、約半数（50.4%）の事業所が、優先採用したい・優先採用を考えたいとしている³⁸。

<第13条関連>

- 改正パートタイム労働法の施行後2年間に、短時間労働者から処遇に係る説明を「求められたことがある」事業所は22.3%となっており、このうち、求められた内容を「説明している」割合は98.5%となっている³⁹。
- 現在の会社や仕事に対する不満・不安について、37.6%の短時間労働者が「ない」としている一方、59.0%の短時間労働者が「ある」としており、その内容（複数回答）は、多い順に「賃金が安い」（52.4%）、「雇用が不安定」（26.1%）、「正社員になれない」（23.6%）、「有給休暇がとりにくい」（21.8%）、「短時間労働者としては仕事がきつい」（20.8%）などとなっている⁴⁰。

<その他（事業所調査）>

- 短時間労働者を雇用している理由（複数回答）は、多い順に、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」（46.2%）、「簡単な仕事内容のため」（41.7%）、「1日の忙しい時間帯に対処するため」（38.0%）などが続き、「定年社員の再雇用のため」（27.2%）も一定数みられた⁴¹。
- 短時間労働者が最も多い職種について、「契約期間の定めがある」事業所は85.9%、「契約期間の定めがない」事業所は12.5%であった⁴²。

<その他（個人調査）>

- 短時間労働者の就業している理由（複数回答）は、「主たる稼ぎ手ではないが、家計の足しにするため」（43.3%）が最も多く、これに「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため」（27.7%）、「生きがい・社会参加のため」（24.8%）、「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」（24.0%）となっている⁴³。

³⁸ 図表 38 参照

³⁹ 図表 39 参照

⁴⁰ 図表 40 参照

⁴¹ 図表 41 参照

⁴² 図表 42 参照

⁴³ 図表 43 参照

- 短時間労働者を選択した理由（複数回答）について、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」（36.8%）が最も多く、以下、「勤務時間・日数が短いから」（31.1%）、「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けないから」（23.1%）、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」（21.3%）、「正社員として採用されなかったから」（16.3%）、「正社員として働くことが、体力的・精神的に難しいから」（14.8%）となっている⁴⁴。
- 今後の働き方については、「短時間労働者を続けたい」が 69.9%となっている一方、「正社員になりたい」は 18.8%となっている⁴⁵。
- 「雇用期間の定めがある」としている短時間労働者は 83.2%、「雇用期間の定めがない」としている短時間労働者は 15.5%となっている。
- 短時間労働者のうち、「就業調整をしている」割合は 25.0%となっている。その理由（複数回答）としては、「自分の所得税の非課税限度額（103 万円）を超えると税金を支払わなければならないから」が 47.8%、次いで「一定額（130 万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから」が 36.8%、「一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから」が 26.5%と続いている⁴⁶。

② 都道府県労働局雇用均等室における指導状況等

<都道府県労働局雇用均等室への相談>

- パートタイム労働に関する相談件数について、平成 20 年度は 13,647 件あり、その内訳は、事業主からの相談が 61.8%（8,435 件）、パートタイム労働者からの相談が 20.6%（2,811 件）となっており、施行初年度であったため、法律の内容に関する問合せが多かった⁴⁷。

平成 21 年度の相談件数は 5,222 件あり、事業主からの相談が 57.0%（2,978 件）、パートタイム労働者からの相談が 24.3%（1,270 件）となっており⁴⁸、平

⁴⁴ 図表 44 参照

⁴⁵ 図表 45 参照

⁴⁶ 図表 46 参照

⁴⁷ 図表 48 参照

⁴⁸ 図表 49 参照

成 22 年度の相談件数は 6,307 件あり、事業主からの相談が 43.9% (2,767 件)、パートタイム労働者からの相談が 35.8% (2,255 件) となっている⁴⁹。

- パートタイム労働者からの相談内容⁵⁰については、各年度とも「労働条件の文書交付等」及び「待遇に関する説明」に関するものが多く、施行初年度には、「差別的取扱いの禁止」及び「賃金の均衡待遇」に関するものも多かったが、平成 22 年度には、「通常の労働者への転換」の方が多くなっている。
- 事業主からの相談内容⁵¹については、各年度において、「労働条件の文書交付等」及び「通常の労働者への転換」が多く、「差別的取扱いの禁止」が続いている。

<都道府県労働局雇用均等室における指導（パートタイム労働法第 16 条）>

- 平成 20 年度は、6,273 事業所に対し報告徴収⁵²を実施し、このうち何らかのパートタイム労働法違反が確認された 4,813 事業所に対し、8,900 件の是正指導を行った⁵³。

また、平成 21 年度は、13,992 事業所に対し報告徴収を実施し、このうち 12,172 事業所に対し、25,928 件の是正指導を行い⁵⁴、平成 22 年度は、12,590 事業所に対し報告徴収を実施し、このうち 11,157 事業所に対し、26,091 件の是正指導を行った⁵⁵。

なお、平成 21 年 2 月より、都道府県労働局雇用均等室に配置される、事業主に対し専門的な助言及び支援等を行う「均衡待遇・正社員化推進プランナー」が増員されたため、平成 21 年度以降の報告徴収実施事業所数及び是正指導件数が増加している。

- 是正指導の内容としては、各年度において、「通常の労働者への転換」及び「労働条件の文書交付等」に関するものが多くなっており、各々が、是正指導件数全体の約 2 割～約 3 割を占めている。

⁴⁹ 図表 50 参照

⁵⁰ 「指針」（第 14 条）及び「その他（年休、解雇、社会保険等）」を除く。

⁵¹ 注釈 50 と同じ。

⁵² 「報告徴収」とは、事業所への現地実地調査等を行うことのほか、法の施行に関し必要な事項につき事業主から報告を求めることをいう。

⁵³ 図表 52 参照

⁵⁴ 図表 53 参照

⁵⁵ 図表 54 参照

賃金等の待遇について、「賃金の均衡待遇」に関する是正指導は一定程度あるものの、「差別的取扱い禁止」に関するものは、平成 20 年度以降、7 件、7 件、3 件ずつと少なくなっている。

＜紛争解決援助（パートタイム労働法第 21・22 条）＞

○ 平成 20～22 年度の都道府県労働局長による紛争解決援助の申立件数は、14 件あり、内訳は「労働条件の文書交付等」が 2 件、「差別的取扱いの禁止」が 7 件、「通常の労働者への転換」が 3 件、「待遇に関する説明」が 2 件となっている。

調停は、平成 20 年度に 3 件の申請があり、すべて「差別的取扱いの禁止」であった。

都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停は、すべてパートタイム労働者からの申立又は申請であった⁵⁶。

（４）諸外国のパートタイム労働法制⁵⁷

○ 日本のパートタイム労働対策の在り方を検討する上での示唆を得る観点からは、EU 諸国等諸外国のパートタイム労働法制の検討は有意義であると考えられる。その際、EU 諸国等においては、職務給制度が中心であることや、産業別に設定される協約賃金が、フルタイム労働者・パートタイム労働者を問わず適用されること等、日本の雇用関係との違いを考慮することが重要である。

① 1997 年 EU パートタイム労働指令

○ EU では、1990 年代以来、競争の激化と高失業率の中、労働市場の柔軟性（フレキシビリティ）と雇用の安定性（セキュリティ）の両立という問題意識の下、パートタイム労働という雇用形態を選択できる「柔軟性」と、パートタイム労働を選択しても、フルタイム労働との均等待遇が保障される「公平性」を両立し、パートタイム労働による新たな雇用を創出していくこと⁵⁸が目指された。

⁵⁶ 図表 55 参照

⁵⁷ この項における「待遇」に関する記述については、（独）労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（平成 23 年 7 月）を参照

⁵⁸ なお、パートタイム労働者は男性と比べ、女性が多くを占めることから、パートタイム労働を理由とする不利益取扱いを禁止することで、雇用における間接性差別の主たる原因を解消することも、パートタイム労働指令採択の目的の一つと考えられる。（独）労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（平成 23 年 7 月）47 頁

これらを踏まえ、差別の除去によるパートタイム労働の質の改善、自発的な基礎の下でのパートタイム労働の発展促進及び労働時間の柔軟な編成に貢献することを目的（第1条）として、1997年にパートタイム労働指令が採択された。

<待遇>

- パートタイム労働者の待遇に関する規定としては、
 - ・「雇用条件に関して、パートタイム労働者⁵⁹は、パートタイムで労働するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取扱いを受けないものとする。」（第4条第1項）
 - ・「適切な場合には、時間比例の原則が適用されるものとする。」（第4条第2項）
 - ・「客観的な理由によって正当化される場合には、加盟国は、国内法、労働協約又は慣行に従って労使と協議した上で、それが適切であれば、特定の雇用条件の適用を、勤続期間、実労働時間又は賃金資格に従うものとすることができる。パートタイム労働者に特定の雇用条件を適用させる資格は第4条第1項に示された被差別原則を考慮して定期的に見直されるものとする。」（第4条第4項）とされ、パートタイム労働者に対する不利益取扱いを禁止している。

- この場合の、比較対象者は、「同一事業所において、勤続期間や資格／技能を含む他の考慮事項に適切な考慮を払いつつ、同一の又は類似の労働／職業に従事するところの、同一類型の雇用契約又は雇用関係を有するフルタイム労働者」（第3条第2項）であり、「同一の事業所において比較可能なフルタイム労働者がいない場合には、比較は適用可能な労働協約について行い、適用可能な労働協約がない場合には国内法、労働協約又は慣行に従う。」（第3条第2項）とされている。

<パートタイム労働とフルタイム労働との間の転換>

- パートタイム労働とフルタイム労働との間の転換に関する規定については、
「使用者は可能な限り、

⁵⁹ 「パートタイム労働者」とは、その通常の労働時間が、週労働時間ベース又は1年以内の雇用期間の平均労働時間で算定して、比較可能なフルタイム労働者の通常の労働時間よりも短い被用者をいう。」（第3条第1項）

- (a) 事業所内で応募可能なフルタイム労働からパートタイム労働への転換の希望
- (b) パートタイム労働からフルタイム労働への転換、又は機会があればその労働時間の延長の希望
- (c) フルタイム労働からパートタイム労働への又はその逆の転換を促進するために、事業所内の応募可能なフルタイム又はパートタイム労働の職に関する情報の適時の提供
- (d) 高技能職や管理職も含め、企業内のあらゆるレベルでパートタイム労働に就くことを促進し、適当であればパートタイム労働者のキャリア機会と職業移動性を高めるための職業訓練の受講を促進するための措置
- (e) 既存の労働者代表機関に対する企業内のパートタイム労働についての適切な情報提供を考慮すべきである。」(第5条第3項)とされている。

<運用の実態>

- 1997年パートタイム労働指令に基づく新たな判例は、ほとんどない状況⁶⁰である。

② EU諸国におけるパートタイム労働法制

- EU諸国においては、1997年EUパートタイム労働指令の国内法化等により、パートタイム労働に関する法制を制定している。その内容を概括すると、次のとおりである。

<待遇>

- 客観的(合理的)な理由なく、パートタイム労働を理由として、比較可能なフルタイム労働者と比べて、使用者は、パートタイム労働者に対し、賃金を含む労働条件に関して不利益な取扱いをしてはならないとされている。

パートタイム労働者の待遇改善等を目的とすることから、比較可能なフルタイム労働者と比べ、パートタイム労働者を不利に取り扱うことを禁止するが、パートタイム労働者を有利に取り扱うことは許容する、片面的規制(不利益取扱い禁止原則)と解されている。強行規定であって、

⁶⁰ パートタイム労働者の均等待遇については、男女同一価値労働同一賃金原則における間接性差別禁止法理及び1976年EU男女均等待遇指令の間接差別条項により、ほぼ判例が確立されている。(独)労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」(平成23年7月)47頁

原則として、直接差別を禁止している。

- 履行確保手段には、司法上の救済のほか、行政機関による監督⁶¹、行政型ADRによる紛争処理⁶²等⁶³がある。

立証責任については、司法上の救済の場合には、原告たるパートタイム労働者が、①原告労働者と比較可能なフルタイム労働者が同一労働に従事していること（同一労働に従事する比較対象者が存在していること）、及び②両者の間に待遇格差があることを立証し、これが認められると、不利益取扱いが推定され、使用者は抗弁として、③客観的（合理的）な理由により、その待遇格差が正当化されるものであることを立証しなければならず、立証責任が使用者に転換されることとなる。

司法上の救済において、原告たるパートタイム労働者と比較可能なフルタイム労働者との間で、客観的（合理的）な理由のない待遇格差が認められた場合、使用者は、当該労働者に対し、法違反による損害賠償義務等を負うものである。

- パートタイム労働に係る不利益取扱い禁止原則の適用に当たっては、比較対象者（上記の「比較可能なフルタイム労働者」をいう。）が必要であり、原則として、比較対象者は、パートタイム労働者と同一使用者に雇用されていることが求められる。また、比較対象者は、同一労働に従事する労働者として現に実在することが原則とされている。このように、比較対象者は、パートタイム労働者と同一の労働に従事していること（同一労働要件）が求められるが、解釈運用の実態をみると、問題となる給付の性質が基本給など職務内容に関連する場合は、同一労働要件が求められるものの、食事手当や福利厚生など給付の性質が職務内容に関連しない場合は、同一労働要件が求められない傾向がみられる⁶⁴。

基本給など職務内容に関連する給付が問題となっている場合において、パートタイム労働者と比較対象者との間で職務が異なる（同一労働に該当しない）ときは、パートタイム労働に係る不利益取扱い禁止原則は、適用されていない。

⁶¹ フランス

⁶² イギリス

⁶³ フランスの有期契約労働及び派遣労働に係る不利益取扱いについては、刑事制裁がある。

⁶⁴ ドイツ、フランス

- パートタイム労働に係る不利益取扱い禁止原則の適用に当たり、適切な場合には、フルタイム労働者とパートタイム労働者間において、労働時間数に応じた待遇確保（時間比例原則）が求められている。
- 比較対象者が同一労働に従事しているか否かは、パートタイム労働者との職務内容の同一・類似性⁶⁵をもって判断される傾向にある。
- 客観的（合理的）理由の有無については、問題となる給付等の性質・目的に応じて柔軟な判断がなされる傾向がみられている⁶⁶。
- 職務関連給付（基本給、職務手当など）については、同一労働である比較対象者を必要とし、勤続期間、学歴、資格、職業格付けが異なる場合には、客観的正当化事由として認められている。
職務関連以外の給付等については、比較対象者を必要とするが、同一労働要件は求められず、客観的（合理的）な理由がない限り、量的に分割可能な給付は比例原則による給付が求められるとともに、量的に分割不能な給付（食事手当等）や福利厚生施設の利用等は全面的に認められる傾向にある。

<パートタイム労働とフルタイム労働との間の転換>

- 労働時間の変更を希望する労働者に対し、事業所で補充の行われる相應の職に関する情報を提供することや、従業員代表機関に対し、パートタイム職とフルタイム職との間の相互転換に関する情報を提供することが、事業主に義務付けられている⁶⁷例がある。
また、一定の要件を満たす労働者は、契約上の労働時間の変更を求めることができ、使用者は、会社の利益に反する場合を除き、同意しなければならない⁶⁸とされている例がある。

<納得性>

- 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、当該不利益な取扱いの理由について、書面による説明を求めるこ

⁶⁵ ドイツ（同一又は類似の業務）、フランス（同じ格付けで同等の業務）、イギリス（同一又は類似労働）、スウェーデン（同一又は類似労働）

⁶⁶ ドイツ、フランス

⁶⁷ ドイツ

⁶⁸ オランダ

とができ、当該書面が訴訟における証拠として認められる例⁶⁹がある。

また、事業主は、パートタイム労働の状況を、企業委員会又は従業員代表に通知しなければならない⁷⁰とされている例がある。

⁶⁹ イギリス

⁷⁰ フランス

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

1 でみたとおり、雇用者総数に占めるパートタイム労働者の割合は4分の1に達しており、この背景には、バブル崩壊以降の厳しい経済情勢の中で、「人件費が割安な」パートタイム労働者を求める企業側の需要の高まりや、ICT化等により業務内容が定型化した業務について、パートタイム労働者が従事するようになってきたことがあると考えられる⁷¹。また、「都合の良い時間（日）に働きたい」としてパートタイム労働を選択する者があることに加え、「正社員として採用されなかった」パートタイム労働者が一定程度存在していることもあると考えられる。

また、パートタイム労働者の活用の進んでいる業種などにおいて基幹的役割を担うパートタイム労働者⁷²も存在しており、日本経済を支える労働力として、パートタイム労働者は引き続き重要である。

しかしながら、パートタイム労働者の待遇については、年齢や勤続年数にかかわらず、通常の労働者⁷³に比べ賃金カーブの傾きは小さく、正社員に対してのみ支給されている手当も多く、教育訓練の実施率も通常の労働者に比べて低い等、通常の労働者との間に格差が生じている。また、このようなことから、仕事に対して不満・不安を持つパートタイム労働者も相当程度存在している。

このような待遇の格差については、パートタイム労働者と通常の労働者との間

⁷¹ 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成18年）と（独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」（平成22年）を比較すると、「短時間労働者を雇用する理由」（複数回答）について、「人件費が割安なため」が減少している一方で、「簡単な仕事内容なため」は増加している。図表41参照

⁷² 職務が正社員とほとんど同じパートタイム労働者がいる事業所について、厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査報告」によると、平成13年の40.7%から平成18年には51.9%に増加しているが、（独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」によると、平成22年には、24.4%となっている。

一方、同じ仕事を行っている正社員がいるとするパートタイム労働者について、厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査報告」によると、平成18年には56.8%となっており、（独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」によると、平成22年には54.8%となっている。

⁷³ パートタイム労働法において、「通常の労働者」とは、「当該業務に従事する者の中における正規型の労働者がいる場合は、当該正規型の労働者」をいい、「いわゆる正規型の労働者」とは、「社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるが、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものであること」としている。平成19年10月1日付け基発第1001016号、職発第1001002号、能発第1001001号、雇児発第1001002号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」第1の3（3）

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。

即ち、日本の雇用システムは、大企業を中心に、企業と通常の労働者との間で、職業生涯を通じてキャリア形成⁷⁴を図ることを合意し、その雇用を保障し、生涯賃金と貢献度に基づき賃金を決定しつつ、集中的に訓練を行う仕組みとして機能を果たしてきた。また、労使間の信頼醸成という点でも効果的であり、一つのソフトパワーとしてこれまでの日本企業の競争力の源泉となってきた⁷⁵。

一方、パートタイム労働者については、職務の内容が軽易であることが多いこと、有期労働契約であることが多いこと等から、その賃金は、外部労働市場における需給関係や地域における賃金相場の影響を強く受けている。また、教育訓練投資の回収が見込み難いため、教育訓練については、職務に従事するための導入訓練は実施されるものの、キャリア形成のための訓練は限定的なものとなる傾向にある。

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。

なお、これらを踏まえ、パートタイム労働者一人一人が、キャリアの見通しを持ち、均等な待遇を得て、高い意欲を持ち続け、その能力を有効に発揮することにより、企業においても生産性が向上し高い経営パフォーマンスが生み出され、ひいては日本経済の持続的発展がもたらされるような仕組みを目指すことが重要である⁷⁶。

⁷⁴ 「キャリア形成」とは、労働者が自らの職業生活設計に即して必要な職業訓練等を受けられる機会が確保され、必要な実務経験を積み重ね、実践的な職業能力を形成することをいう。

⁷⁵ 厚生労働省「雇用政策研究会報告書」（平成 19 年 12 月）14～15 頁及び（独）労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（平成 23 年 7 月）15 頁参照

⁷⁶ （独）労働政策研究・研修機構「非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—」労働政策研究報告書 No. 117（2010 年 3 月）によれば、パートタイム労働者を含む非正規社員について、OJT、Off-JT とともに、企業内訓練を受講した場合には、職業能力に関する自己評価が高まるとともに、生産性も向上し、また、企業において、非正規社員にとりキャリア形成機会の見通しがあるほど、非正規社員は、仕事内容の高度化等による技能の向上を経験している。

(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

1 でみたとおり、パートタイム労働者の中には、待遇や雇用の安定について不満・不安を持つ者や、通常の労働者として採用されずパートタイム労働を選択せざるを得なかった者もいる一方、勤務時間や日数が柔軟な働き方を自ら選択している者も多く、パートタイム労働者の現状に対する意識は多様である。

また、定型的で軽易な職務に従事する者だけでなく基幹的役割を担う者も存在しており、若年層や高齢層を中心に男性においてもパートタイム労働者が増える⁷⁷など、働き方の実態は非常に多様になっている。

また、企業においても、パートタイム労働者について基幹的職務に従事する者を中心に職務給に職能要素も組み合わせた賃金体系を採用するなど、雇用管理の実態は様々となってきている。

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、こうした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。

⁷⁷ 1週間の所定労働時間が35時間未満の労働者は、1989年には、男性367万人、そのうち15～34歳層は122万人(33.2%)、55～64歳層は92万人(25%)であったが、2010年には、男性447万人、そのうち15～34歳層は143万人(32%)、55～64歳層は191万人(42.8%)となっている。

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

イ 差別的取扱いの禁止（パートタイム労働法第8条）

パートタイム労働法においては、「通常の労働者と同視すべき」パートタイム労働者について差別的取扱いを禁止しており、「通常の労働者と同視すべき」であるかどうかを判断するに当たっては、日本の雇用システムが、ある程度長期の雇用を想定して、人材育成を行うとともに待遇が決定されていることから、長期的な観点を無視できないため、①職務の内容（業務の内容及び責任の程度）が同一であること、②人材活用の仕組み・運用等が同一であること、③事業主と無期労働契約（反復更新することにより、無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。）を締結していることを要件としている。

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。

3要件を満たすパートタイム労働者が少ないのは、企業において、パートタイム労働法を遵守したため、通常の労働者とパートタイム労働者の職務内容を明確に区分することにより、差別的取扱い禁止対象となるパートタイム労働者の解消を図っていることもその要因と考えられる⁷⁸。

このような現状を踏まえ、日本の雇用慣行の下、上記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。

ロ 均衡待遇の確保（パートタイム労働法第9条）

1でみたとおり、事業主が、パートタイム労働者の賃金を決定する際に考慮している要素について、「能力、経験」や「職務の内容」が、「地域での賃金相場」や「最低賃金」を上回り、また、「職務の成果」も考慮されるようになり、一定の効果はあると考えられる。

しかしながら、会社や仕事に対し不満・不安があるパートタイム労働者は約6割となっており、そのうち、賃金に対する不満・不安が最も高くなっており、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る。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

⁷⁸ 実態調査によると、改正パートタイム労働法の施行に伴い、「正社員と短時間労働者の職務内容の区分（違い）を明確にした」事業所が14.1%となっている。

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（パートタイム労働法第13条）

1でみたとおり、「業務が正社員と同じ」又は「業務及び責任が正社員と同じ」とするパートタイム労働者のうち、「正社員より賃金水準は低い、納得している」とする者が53.1%となっており、パートタイム労働法第13条の効果は一定程度あったと考えられる。一方で、会社や仕事に対し不満・不安があるパートタイム労働者は約6割となっており、また、都道府県労働局雇用均等室に対するパートタイム労働者の相談内容についても、第13条に関するものは、第6条に関するものに次いで多くなっていることから、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。

しかしながら、1でみたとおり、過去2年間に実際にパートタイム労働者から待遇に係る説明を求められた事業主は2割程度となっており、パートタイム労働者は、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が、事業主から、安心して十分な説明を受けられるよう、「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検討し、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（パートタイム労働法第10条）

1でみたとおり、第10条第1項に関していえば、通常の労働者と職務が同じパートタイム労働者に対する、職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練の実施率は、通常の労働者に対する実施率よりも低くなっている。

また、第10条第2項に関していえば、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⁷⁹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。

なお、能力開発基本調査を分析すると、パートタイム労働者を含む正社員以外⁸⁰に対するOff-JT及び計画的なOJTの実施率、さらに自己啓発の実施率

⁷⁹ 「キャリア形成」とは、労働者が自らの職業生活設計に即して必要な職業訓練等を受けられる機会が確保され、必要な実務経験を積み重ね、実践的な職業能力を形成することをいう。

⁸⁰ 「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。厚生労働省「平成22年度能力開発基本調査」

についても、正社員の実施率の約半分となっている⁸¹。

このように、第 10 条の規定の実効性、特にパートタイム労働者のキャリア形成は、必ずしも十分ではないと考えられる。

パートタイム労働者にとっては、キャリア形成の機会が十分得られないことは、働くインセンティブが阻害され、さらに、待遇が改善する機会が得られないことから、通常の労働者との待遇の格差を是正することが難しくなるおそれがある。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（パートタイム労働法第 12 条）

1 でみたとおり、パートタイム労働者の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であり、そのうち、過去 3 年間に実際にパートタイム労働者を通常の労働者へ転換させた事業所は約 4 割となっており、その更なる推進が必要であると考えられる。

また、1 でみたとおり、パートタイム労働者は、雇用が不安定であったり、勤続が長いにもかかわらず有期労働契約であることを不満・不安に感じており、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おり、通常の労働者への転換よりも、むしろパートタイム労働者を続けたいと考えている者の方が多い。

1 において、正社員への転換推進措置を実施している事業所の約 4 割で中間形態を設けていることも示したが、このような現状を踏まえると、パートタイム労働者にとっては、責任や拘束度などの面から働き方の大きく異なる「通常の労働者」への転換だけでなく、雇用の安定という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

イ 事業主に対する報告徴収、勧告等（パートタイム労働法第 16 条）

パートタイム労働法違反を把握した場合については、都道府県労働局雇用均等室において、助言、指導、勧告により是正を図っているが、長期間にわたり是正されない事案も見られる。

また、パートタイム労働法の主要規定である第 8 条及び第 9 条に係る助言・指導・勧告については、事業所におけるパートタイム労働者及び通常の労働者の就業実態や、賃金制度等の雇用管理制度及びその運用について、事

⁸¹第 6 回研究会資料 3 参照

業主に対し詳細な資料の提出を求めヒアリングを実施することが不可欠となるが、事業主の協力が得られない場合もある。

このため、事業主に対し、より強力に法の遵守を求める方策について検討する必要があると考えられる。

ロ 紛争解決援助（パートタイム労働法第 21・22 条）

1 でみたとおり、紛争解決援助の利用実績が少ないが、これについては、例えば、第 8 条該当者として紛争解決援助を開始したが、事後的に、該当者ではないことが明らかになった場合には、紛争解決援助を継続できなくなるように、義務規定に係る紛争のみを対象としていることも理由の一つと考えられる⁸²。

事業主がより一層パートタイム労働法を遵守するようにするため、紛争解決援助の対象範囲も含め、その在り方について検討する必要があると考えられる。

（6）その他

○ 税制、社会保険制度等関連制度

1 で見たとおり、現在、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⁸³、就業調整を行う必要がないとして就業調整の水準以下で働く者が約 4 割となっている。パートタイム労働者が就業調整を行う理由としては、社会保険制度や税制等の適用に伴う負担の存在が挙げられる。

現行の社会保険制度においては、健康保険・厚生年金に加入している者の被扶養配偶者は保険料を負担していない。しかし、年間収入が 130 万円を超えると、国民健康保険・国民年金の被保険者に、労働時間や勤務日数が通常の労働者のおおむね 4 分の 3 以上になると、健康保険・厚生年金の被保険者となり、自ら保険料を負担しなければならず、手取り収入がかえって減少してしまう場合がある。加えて、事業主もパートタイム労働者を雇用する理由として「人件費が割安なため」を挙げている⁸⁴ことから、事業主は、パートタイム労働者への健康保険・厚生年金の適用に伴う負担の増加を懸念すると考えられる。

また、税制上の配偶者控除については、世帯の収入の逆転現象は解消されているものの、事業主が支給する家族手当等については、配偶者の所得要

⁸² なお、このような場合には、紛争解決援助を打ち切り、第 16 条に基づく報告徴収に切り替え、行政指導を行うか、又は、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（平成 13 年法律第 112 号）に基づく個別労働紛争解決制度の利用を勧奨している。

⁸³ （独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」（平成 22 年）

⁸⁴ 図表 41 参照

件を税制上の配偶者控除と同様の 103 万円以下とする制限を設けている企業が今なお多数であり、これを超える場合には、家計としての所得が減少してしまうこともある。こうした社会保険制度、税制等の適用に伴う負担の存在が、パートタイム労働者が就業調整を行う一因となっていると考えられる。

このような税・社会保険制度、事業所における手当制度を前提とすると、就業調整は、パートタイム労働者にとっても、一定の経済合理性を有することも考えられる⁸⁵。ただし、社会保険の適用を受けることには、保険料負担によって手取り収入が減少するという側面があるものの、厚生年金の給付など負担に応じてより手厚い保険給付を得ることができるという側面もある。パートタイム労働者が就業調整を行う背景には、社会保険の適用を受けることのメリットについて、理解が必ずしも進んでいない現状があると考えられる。

一方で、有配偶の女性パートタイム労働者のうち、就業調整を行っている者は、就業調整を行っていない者に比べ、週所定労働時間数は約 22%短く、また、時間当たり賃金額は約 6%低くなっている⁸⁶との推計結果が示すとおり、就業調整は、労働時間数の低下をもたらすことにより、キャリア・ラダー⁸⁷の形成を抑制し、パートタイム労働者の職業能力を発揮する機会を阻害するとともに、賃金の上昇が抑制されることにより、パートタイム労働者の待遇の改善をも阻害していると考えられる。

⁸⁵ 年収・手取り額への税・社会保険制度等の影響については、第 7 回研究会資料 5・12 頁参照

⁸⁶ 樋口美雄「『専業主婦』保護政策の帰結」八田達夫・八代尚宏編『「弱者」保護政策の経済分析』日本経済新聞社（平成 7 年）及び神谷隆之「女性労働の多様化と課題—税・社会保険制度における位置づけ」『フィナンシャル・レビュー』（平成 9 年 12 月号）の分析枠組みを踏襲し、（独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」（平成 22 年）に基づき、就業調整による週所定労働時間数、時間当たり賃金額への影響を推計。第 7 回研究会資料 6 参照

⁸⁷ 「キャリア・ラダー」とは、「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

4 検討に当たっての留意事項

(1) 有期労働契約の在り方の検討との整合性確保

平成21年2月以降、労働基準局長の委嘱による「有期労働契約研究会」が開催され、有期労働契約に係る施策の方向性について、昨年9月、「有期労働契約研究会報告書」が取りまとめられた。

また、昨年10月以降、労働政策審議会労働条件分科会において、有期労働契約に係る施策の方向性が検討され、本年夏頃、議論の中間的な整理が行われる予定である。

パートタイム労働者の多くが有期労働契約で雇用されていることから、パートタイム労働対策の在り方については、有期労働契約の在り方の検討と整合性を図りつつ、検討する必要がある。

「有期労働契約研究会報告書」においても、「パートタイム労働法制との相互関係にも留意が必要」とされ、「労使当事者による自主性や創意工夫を活かす意味でも既に存在しているパートタイム労働法を始めとする雇用・労働条件管理に関わる立法例と、そこで採られている行政による指導、援助といった手法も視野に入れて検討することが必要」とされている。

また、同報告書においては、有期契約労働者に係る均衡待遇、正社員への転換等に関し、「パートタイム労働法の枠組みを参考」とし、「平成19年の同法改正法附則第7条に基づく検討の動向に留意しつつ」検討していく必要があるとされている。

(2) 比較法の視点に基づく検討

EUにおいては、EU指令及びその国内法化等による各国の法制において、パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働等の雇用形態を理由とする、合理的な理由のない不利益取扱いが禁止されている。

その背景には、人権保障の観点のみならず、人的資源を最大限活用することは企業競争力の向上につながり、経済成長や雇用の増大をもたらすという雇用政策的な観点がある。

他方、アメリカでは契約自由の原則から、雇用形態に基づく不利益取扱いは禁止されておらず、雇用形態に基づく不利益取扱いについては、国際的にみても対応が分かれていることに留意が必要である。

また、EU諸国におけるような、パートタイム労働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を禁止する法制については、基本的に裁判による実現となっている一方、日本のパートタイム労働法については、他の多くの労働立法と同様に、行政指導による法の実現を基本としている。

法の実現手段も含め、比較法の視点に基づき検討するに当たっては、各

国の法制度の背後にある考え方や、賃金制度、社会保障制度、労働市場の在り方など、パートタイム労働を取り巻く諸制度の相違にも十分留意する必要がある。

(3) 社会保障・税一体改革成案

本年7月1日に、「社会保障・税一体改革成案」（以下「成案」という。）が閣議報告された。

成案は、「社会保障改革の推進について」（平成22年12月14日閣議決定）に基づき、政府・与党における社会保障改革に関する集中的な検討の成果をもとに、社会保障と税の一体改革の具体的方向について取りまとめたものであり、①子ども・子育て、②医療・介護等、③年金、④就労促進、⑤貧困・格差対策等の分野における具体策及び工程が示されている。

このうち、④就労促進における具体的改革項目として、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を図る」が挙げられており、パートタイム労働法の見直しについては、社会保障と税の一体改革の具体化の一つとして行われるべきものである。

(4) 東日本大震災が企業に与える影響

本年3月11日、東日本大震災が発生した。

東日本大震災は、その被害が東日本の極めて広域に及ぶだけでなく、大規模な地震と津波に加え原子力発電施設の事故が重なるという、未曾有の複合的な大災害であり、被災地域における経済活動の停滞が連鎖的に全国各地における企業活動や国民生活に支障を及ぼしており、今後のパートタイム労働の対策の検討に当たり留意が必要である。

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

イ 均等待遇の考え方

パートタイム労働者に対する均等待遇の考え方としては、各国の法制を踏まえると、2つの方法、即ち、①同一労働同一賃金と、②雇用形態を理由とする合理的な理由のない不利益取扱いを禁止⁸⁸する方法があり、現行のパートタイム労働法は、①の考え方を前提とし、事業所の人事制度や賃金制度の如何にかかわらず、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者であるかどうかを厳

⁸⁸ 「EU 諸国では、雇用分野における差別を禁止する法制として、人種、性別などを理由とする差別を禁止する人権保障に係る「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」、及び非正規労働者の処遇改善等の観点から、雇用形態（パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働）を理由とする不利益取扱いを禁止する雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」が存在する。」

「EU 対象国（EU、ドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデン）において、雇用形態に係る「均等待遇原則」とは、非差別原則等とも称され、差別禁止の範疇で議論されていることも少なくないが、その規制内容を法的に分析すると、差別的取扱い禁止原則とは異なり、非正規労働者の処遇改善の観点から、賃金を含む労働条件等につき、雇用形態（パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働）を理由とする不利益取扱いを禁止するものと解される。

雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」は、正規・非正規労働者間の処遇格差が問題となる中、主に労働政策上の要請から、非正規労働者の処遇改善等を図ることを目的として導入された原則であることから、正規労働者と比べて、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ、有利に取り扱うことは許容する、片面的規制であることが特徴である。

なお、雇用形態の違いを理由とする異別取扱いは、客観的（合理的）理由があれば許容される。」（独）労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇に関する研究会報告書」（平成23年7月）30～31頁

格にとらえ、同視すべき場合には例外なく差別的取扱いを禁止⁸⁹しているが、EU 諸国等の法制は、②の考え方を前提とし、パートタイム労働であることを理由とする不利益取扱いのみを要件とし、例外を広く認めていると考えられる。

ロ 今後の在り方

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、家族的責任との両立など様々な事情により、短時間勤務や限定された勤務地を志向するパートタイム労働者にとって「人材活用の仕組み・運用等が同一であること」の要件を満たすことは困難であり、「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や、職務の内容ではなく、長期的な観点から、職務遂行能力等に基づき待遇が決められることが一般的な日本において、「職務の内容が同一であること」との要件はむしろ有効ではなく、「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があった。

また、職務の変更に伴う職務遂行能力の向上により賃金を決定する職能給の場合には、「人材活用の仕組み・運用等が同一であること」を、通常の労働者とパートタイム労働者との待遇を同じくする要件とすることは合理的であり、職務に基づき賃金が決定されている場合には、「職務の内容が同一であること」を要件とすることは合理的であるが、そういった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。

なお、「通常の労働者と同視すべき」パートタイム労働者を判断する3要件のうち、無期労働契約（反復更新することにより無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。）であることの要件については、有期労働契約の在り方に関する議論の状況も見つつ、検討することが必要と考えられる。

さらに、今後のパートタイム労働法の見直しに当たっては、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

⁸⁹ パートタイム労働法は、一般にパートタイム労働者の待遇が通常の労働者よりも低いものであることを前提に、パートタイム労働者の雇用管理の改善等の措置を講ずることにより、通常の労働者との間の公正な待遇の確保を図ることを目的としていることから、差別的取扱いを禁止することにより、結果的にパートタイム労働者の待遇の引下げを行うことは予定していない。

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、「合理的な理由」は個別の事案において判断されるため、事業主にとって、何が「合理的な理由」に当たるか等の判断を行うことが難しく、どのような雇用管理を行うべきかがあらかじめ明らかではないため、かえって紛争が増大するのではないかとの指摘もある。

このような問題点を踏まえ、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⁹⁰ことを踏まえると、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。

- このように、パートタイム労働法第 8 条については、3 要件の在り方を含め、適用範囲の拡大の方策について十分に議論する必要があるが、仮に、すべてのパートタイム労働者を対象として、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場合には、「合理的な理由」に係る事業主の予測可能性の確

⁹⁰ 第 2 回研究会資料 5 参照。これに関連し、「雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の適用に当たり、異別取扱いを許容する客観的（合理的）理由については、問題となる給付等の性質・目的に応じて柔軟な判断がなされる傾向がみられ、その判断要素も、勤続期間、学歴、資格、職業格付けなど様々な点が考慮に入れられている。」「EU 対象国における雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の判例等の中で、異別取扱いを許容する客観的（合理的）理由の判断要素として、人材活用の仕組み・運用等が明示的に取り上げられたものはなかった。しかし、・・・人権保障に係る「均等待遇原則」に由来する「同一（価値）労働同一賃金原則」に関して、人材活用に通ずる要素について異別取扱いの正当化事由と解する考え方が見られた。このことは、日本及び EU 対象国における正規労働者と非正規労働者の働き方の違い⁹⁰に留意する必要があるものの、EU 対象国における雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則についても、同様の考え方が認められる可能性を示唆しているように思われる。」（独）労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（平成 23 年 7 月）34 頁

保や行政の関与の在り方等について十分に議論する必要があると考えられる。

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見ると、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⁹¹が注目される。

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（平成19年5月24日参議院厚生労働委員会）においても「いわゆるフルタイムパート（所定労働時間が通常の労働者と同じである有期契約労働者）についても本法の趣旨が考慮されるべきであることを広く周知し、都道府県労働局において、相談に対して適切に対応すること」とされており、パートタイム労働法第14条第1項に基づく「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」（平成19年厚生労働省告示第326号。以下「パートタイム労働指針」という。）第二の三において、「所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、短時間労働者法第二条に規定する短時間労働者に該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること」とされている。

「有期労働契約研究会報告書」においても、有期契約労働者の中には、正社員と同様の職務に従事していても正社員に比較して労働条件が低位に置かれていることや、ステップアップが見込めないこと等への不満が生じていることから、パートタイム労働法も参考に、均衡待遇や正社員転換等の施策を推進することが指摘⁹²された。有期契約労働者に係る均等・均衡待遇や正社員転換等については、現在、労働政策審議会労働条件分科会において、その在り方が検討されている。

⁹¹ 都道府県労働局雇用均等室に対するパートタイム労働者からの相談件数のうち、「指針」（第14条）に関するものは、各年度において1割程度を占め、「労働条件の文書交付等」や「待遇に関する説明」に次ぐものとなっているが、このうち、一定程度のものがフルタイム有期契約労働者に関するものと考えられる。

⁹² 「有期契約労働者については、多様な職務タイプの労働者が存在するが、正社員と同様の職務に従事していても正社員に比較して労働条件が低位に置かれていること（正社員同様職務型の45.7%）や、それ以外の職務タイプの者についても労働条件の水準が低いこと（例えば軽易職務型で36.7%）等の不満が生じており、これらの者については特に納得性のある公正な待遇を実現することが望まれる。」厚生労働省「有期労働契約研究会報告書」（平成22年9月）22頁

- これらを踏まえ、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

イ 待遇改善の考え方

- パートタイム労働法第9条については、パートタイム労働者の待遇改善に対するニーズは高く、都道府県労働局雇用均等室において一定の是正指導を実施しており、規定の実効性を確保しつつ、より一層の待遇改善の実現を進めて行くことが課題となっている。

- この点に関し、パートタイム労働法第9条について、努力義務を義務化することにより、規制が強化されるとともに、これまで対象外とされていた紛争解決援助制度も利用できるようになり、実効性の確保にも資することになるとの意見があった。

一方、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者については、通常の労働者との間に待遇の差を設ける合理的な理由がないと考えられることから、待遇について通常の労働者と同じ制度を適用することは当然であるものの、それ以外のパートタイム労働者の賃金については、外部労働市場における需給関係や、地域における賃金相場の影響を強く受けるのに対して、通常の労働者の賃金は、生涯賃金と貢献度に基づき内部労働市場において決定されているという違いがあること、また、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ることから、企業において複数の賃金制度が存在することは認めざるを得ないという意見もあった。

また、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、通常の労働者の初任給は、一般的には労使間の協議を通じて決まるものであり、採用時の賃金の違いを理由として、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、パートタイム労働者の採用時の賃金水準については、別途、最低賃金などの政策的議論をする必要があるという意見もあった。

更に、パートタイム労働者と通常の労働者の均衡賃金の決め方として、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者の均等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、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という意見もあった。

このような点を踏まえ、パートタイム労働法第9条の在り方を検討する必要がある。

- また、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事業主側にあるとの観点からは、職務に関連しない、例えば、通勤手当や忌引き等について、パートタイム労働者に認められない場合があるが、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との意見があった。

このように、職務関連賃金以外の一定の賃金も均衡待遇確保の対象とし、均衡待遇を進めることも考えられるが、その場合には、どのような種類の賃金・手当を新たに対象とするかについて検討することが必要であると考えられる。

ロ 今後の在り方

- 第9条第1項については、事業主は、「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」「その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し」職務関連賃金を決定するように努めることとされており、事業主が行うべき内容が必ずしも明確でないとも考えられる。

一方で、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との意見もあった。

このため、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⁹³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（平成15年法律第120号）の枠組みを参考に、厚生労働大臣が指針を定め、「均衡を考慮」する具体

⁹³ 積極的差別是正措置とも呼ばれ、歴史的・構造的に差別されてきたグループに対して、過去の差別がもたらしている弊害を除去するための積極的な措置や施策をとることをいう。

なお、事業主の自主的な取組を促そうとする枠組みに関連し、「EUにおいては、社会の複雑性・不確実性が高まる中、実体規制のみを通じた法違反による事後救済のみでは十分に効果が上がらないことから、当事者自らによる改善に向けた取組を促す手続規制を活用する例も見られる。」（独）労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（平成23年7月）37頁

的取組をより一層明確にするとともに、この指針に則して、事業主が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することが考えられる。

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の枠組みにおいては、事業主が、一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした場合には、その旨の認定を受けることができ、認定を受けた事業主（以下「認定事業主」という。）は、厚生労働大臣の定める表示を付すことができることとされている⁹⁴。

認定事業主に対する割増償却制度の創設の他、雇用数を一定以上増加させた企業に対する法人税額の税額控除制度の創設を盛り込んだ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。

- このように、第9条第1項については、事業主に対し、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、一定の要素を勘案し職務関連賃金を決定することを義務付けることが適当かどうか、むしろ、事業主が、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を促進する枠組みとすることが適当かどうかについて、十分に議論する必要があると考えられる。

ハ 留意点

- 均衡待遇の確保の検討に際しては、仮に、パートタイム労働法第8条に関し、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を禁止する法制を採る場合における、第9条の在り方について検討する必要があると考えられる。

このような法制を採っているフランスでは、合理的な理由の有無を柔軟に判断しており、合理的な理由が認められれば事業主に重ねて対応が求められることはなく、均衡という考え方はないとのことであった。

しかしながら、パートタイム労働者全体の待遇改善を目指すためには、①異なる取扱いに合理的な理由があるパートタイム労働者の待遇について、合理的な理由のない不利益取扱い禁止とは別に、待遇の改善を図る方法、②不利益取扱い禁止に係る「合理的な理由」を解釈する中で、均衡の概念も含め

⁹⁴ 次世代育成支援対策推進法第12条～第14条

柔軟に解釈する方法（法的に妥当であるかの検討は別途必要になる。）等について、検討する必要が出てこよう。

なお、事業主が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基づき取組を行っている場合、これを、合理的な理由の有無を判断する際の一つの考慮要素とすることも考えられるとの意見があった。

（３） 職務評価

イ 職務評価の考え方

- 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・均衡待遇の確保を更に進めるため、職務分析・職務評価が重要であるとの考え方がある⁹⁵。

職務分析・職務評価は、職務の内容を把握するための一つのツールである。具体的には、職務分析は、職務に関する情報を収集・整理し、職務の内容を明らかにするプロセスであり、職務評価は、職務分析により明らかにされた職務の内容に基づき、異なる職務の間において、その大きさを比較し、明確にするためのプロセスである⁹⁶。

また、職務評価の手法については、職務の全体を捉えて比較する単純比較法や、職務を構成要素に分解し、構成要素ごとにレベルを付与して判断する要素比較法、各構成要素に重み付けした上、各構成要素に点数を付与し判断する要素別点数法等がある⁹⁷⁹⁸。

- イギリス、スウェーデン、カナダ等においては、人権保障の観点からの主として男女間の差別的取扱い禁止の賃金面における一原則である「同一価値労働同一賃金原則」⁹⁹に基づく、「同一価値労働」を測るツールとして、職務

⁹⁵ 「短時間労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を更に進めるため、参考となる先進的な雇用管理事例のほか、職務分析の手法や比較を行うための指標（モノサシ）について内外の情報を収集するとともに、事業主に対し、それらを提供することにより、その取組を支援すること。」短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成19年5月24日参議院厚生労働委員会）

⁹⁶ 厚生労働省「職務分析・職務評価実施マニュアル」6頁

⁹⁷ 厚生労働省「職務分析・職務評価実施マニュアル」29頁

⁹⁸ ILO 職務評価ガイドブック（Promoting equality: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide）、イギリス、カナダ等の職務評価の手法をみると、一般に、「知識・技能」「責任」「負担」「労働環境」が4大要素とされ、これをさらに2次的要素に細分化し、2次的要素に重み付けした上、職務の大きさを点数で表し、さらに、一定の幅の点数を括り一つのグレードとし、一つのグレードに属する職務を同一価値の職務とする要素別点数法が採られている。また、このような分析的手法に基づく職務評価の結果について、イギリスにおいては、訴訟における証拠として採用される。

⁹⁹ 「EU 対象国において、『同一（価値）労働同一賃金原則』とは、人権保障の観点から、主として性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由に、ある労働者が、他の労働者と比較して、同一（価値）の労働をしていると認められるにもかかわらず、他の労働者より低い賃金の支払いを受けている場合に、他の労働者と同一の

分析・職務評価が活用されているが、ここでは、男女間の問題ではなく、雇用形態間の問題であ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適用することについて検討する。

- 本研究会では、職務分析・職務評価の専門家にヒアリングを行ったが、その中で、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。また、①裁判などの紛争解決のツールやガイドラインの設定等に用いる¹⁰⁰、②ベンチマーク職務のチェックツールとして、イギリスのような平等賃金レビュー¹⁰¹等を企業が作成する場合の指標として利用することができるの見解も示された。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、その得点に比例して賃金の水準を決めるというものではない¹⁰²。

賃金の支払いを義務づけるものであり、人権保障に係る『均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）』の賃金に関する一原則と位置付けられるものである。

その帰結として、『同一（価値）労働同一賃金原則』も、『均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）』一般と同様、一方の属性を持つ者を他方より有利に取り扱うことも許さない両面的規制である。

また、『同一価値労働同一賃金原則』は、元々、男女間の賃金差別につき、性別の違いによる職務分離がみられる中、『同一労働同一賃金原則』では十分に是正できないことから、異なる職務間でも適用ができるよう、同一労働から同一価値労働へ比較対象を拡大したものである。」（独）労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇に関する研究会報告書」（平成23年7月）31頁

¹⁰⁰ なお、イギリスにおいては、労働者が、平等法（Equality Act 2010）に基づき「同一価値労働同一賃金」違反として雇用審判所に提訴した場合、裁判所より付託された「独立専門家」が同一価値労働であるかどうかの報告書を作成し、裁判所がその報告書を採用するかどうかを判断することとされている。

日本においても、イギリス等の例を参考に、職務評価を紛争解決のツールとすることが考えられる旨、職務評価の専門家からの意見があった。

¹⁰¹ EOC (Equal Opportunity Commission) により作成された「平等賃金に関する行為準則 (Code of Practice on Equal Pay)」(2003年)において事業主に対し推奨されているものであり、具体的には、事業主が、事業所における男女間賃金格差を確認し、格差がある場合には、平等賃金のための行動計画を策定・実施するプロセスである。第2回研究会資料3・7～9頁及び資料4

¹⁰² 外部労働市場が活性化している諸外国においては、職務評価の結果から当該職務に就いている労働者の賃金額と労働市場賃金との比較を通じて外部競争力の検証に用いられるのに対し、日本においては、企業における職務の序列を明らかにするために用いられている、との見解も示された。

また、職務分析・職務評価のプロセスには相当程度の時間を要するとされており¹⁰³、さらに、職務の内容の変更については、一時点の職務を評価する職務評価の考慮要素にはならないとされている。

このヒアリングの中で、そもそも賃金体系は、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って、職務給、職能給、成果給、属人給等の組合せになっており、職務評価の結果は職務給には反映されるが、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。

また、職務分析・職務評価は、相当程度の時間を要するプロセスが必要であること等から、法律等で企業に一律に強制することは適当ではないのではないかとの意見があった。

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、使用者が、どのような価値を重視しているかを明らかにし、これ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。

また、労働者側が、職務評価における構成要素の重み付けが差別的であると訴訟を提起した場合に、使用者側は、賃金制度が合理的な基準に基づき設計されていることを反証する必要がある、このようなことから、使用者側の賃金制度を合理的なものとするインセンティブになるのではないかと意見もあった。

ロ 今後の在り方

- 職務評価について、イの特性を踏まえると、パートタイム労働者と通常の労働者との間の待遇格差是正の観点から、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¹⁰⁴。

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

¹⁰³ ILO 職務評価ガイドブックでは、「大企業の場合、1週間に2~3時間作業するとして、ステップ1~5（職務分析）のプロセスに2年程度かかる」とされている。

¹⁰⁴ イギリス及びスウェーデンでは、職務分析・職務評価制度を個別企業単位で導入することを義務付けてはいないものの、政策的に誘導を進める一方、ドイツ及びフランスでは職務分析・職務評価は一般的ではなく、同一価値労働であるか否かにつき争いがある場合には、裁判所が判断するなど、職務分析・職務評価制度の位置付けが、国によって異なることにも留意が必要である。（独）労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（平成23年7月）38頁

付け、企業の実情に応じて、パートタイム労働者の職務と通常の労働者の職務を把握するための職務評価制度の導入を促していくことが考えられる。

なお、日本の賃金制度については、職務給や職能給等の組合せとなっていることや、職務分析の結果が、職務等級基準のみならず職能等級基準においても活用され得ることから、行動計画により、職務評価と職業能力評価を一体として実施することを促すことも考えられる。

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、中小企業も含めたすべての事業主の理解を促進するため、簡便な単純比較法を中心に説明したものとなっているが、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。

ハ 留意点

職務評価を実施した結果、パートタイム労働者の賃金が上昇する一方で、通常の労働者の賃金が下がることも考えられる。

一般に、就業規則の変更により労働条件を引き下げの場合に、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が合理的なものであるときは、変更後の就業規則に定めるところによるとされている¹⁰⁵。

職務評価を実施した結果、就業規則を変更することにより、一部の労働者の労働条件を引き下げることの合理性については、ケースバイケースの判断となるが、多数組合の合意や、総額人件費は減らさない中で配分を改めたに過ぎないことを、合理性判断の要素としている判例を踏まえると、この2つの要素がそろえば合理性が肯定されやすくなるのではないかと、特に、パートタイム労働者の待遇改善のために多数組合が合意した場合には、相当程度尊重されるのではないかと意見があった。

ただし、労働条件の不利益変更は、事案に応じて労使間で話し合いを尽くしていたかどうかという問題であり、裁判になった場合には、裁判官が個別に合理的かどうかを判断するものであるから、多数組合の合意があれば、又は、総額人件費が一定であれば一部の労働者の労働条件を切り下げてもよいとは簡単には言えない面があることに留意すべきである¹⁰⁶との意見があった。

¹⁰⁵ 労働契約法（平成19年法律第128号）第10条

¹⁰⁶ なお、イギリスの自治体において、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する一方、高過ぎた男性の賃金については、激変緩和として数年をかけ徐々に引き下げることが労働協約で合意したところ、このような措置は、女性に対する差別であると争われた事例がある。その際、裁判所は、激変緩和措置としてではあっても男女間の賃金格差は続くことから違法である判断したが、その後、平等法において、「賃金格差を縮小するという長期的目的」に基づく男女間賃金格差は合理性があるとし、立法的に解決された例がある。第2回研究会資料4・5頁参照

2 待遇に関する納得性の向上

イ 納得性の向上に係る考え方

- パートタイム労働法第13条においては、事業主はその雇用するパートタイム労働者から求めがあったときは、待遇の決定に当たって考慮した事項についてパートタイム労働者に説明しなければならないこととされているが、パートタイム労働者が、事業主から、安心して十分な説明を求めるというのは現実には必ずしも容易ではない状況であると考えられる。

ロ 今後の在り方

- 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¹⁰⁷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。

このことにより、契約上の地位（交渉力）が弱いことでパートタイム労働者が事業主に説明を求めることを躊躇している状況を改善し、納得性を向上させることができると考えられる。

また、事業主が説明を義務付けられている「待遇に関する決定をするに当たって考慮した事項」の具体化のため、説明すべき内容の具体例を示すことも考えられる。

ただし、説明義務の内容としては何が適切かについて、労使の意見も聴きつつ検討する必要があると考えられる。

- 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、賃金制度を含めた雇用管理改善の取組やパートタイム労働者のニーズ等は個々の事業所ごとに多様であることから、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。

もとより労働組合が存在する場合には、当然、当該労働組合がそのような役割を果たすものである¹⁰⁸が、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

¹⁰⁷ パートタイム労働指針第三の三（二）

¹⁰⁸ 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」（平成17年9月15日）17頁

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団的労使関係の在り方について考慮する必要がある。

このため、ドイツの事業所委員会やフランスの従業員代表制度を参考に、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¹⁰⁹。

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。

ハ 留意点

- 仮に、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を禁止する法制を採用する場合には、上記のようなパートタイム労働者をも構成員とする労使委員会を設置し、事業主が当該委員会において説明責任を果たし、労使間で合意していることを、合理的な理由の考慮要素になることを明示し、手続的な面で積極的な意義を与えることが適当ではないかとの意見があった。

このようなことは、労使双方にとっての予測可能性の点から重要であるが、一方で、EU 諸国において、正規・非正規の問題については、労使が差別を生み出しているという議論があることを踏まえると、最終的には、裁判所が、合理的な理由の有無を判断する際に、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審査することが重要であるとの意見もあった。

- なお、イギリスにおいては、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、当該不利益な取扱いの理由について、書面

¹⁰⁹ ドイツの事業所委員会やフランスの従業員代表制度において、一定の要件を満たせば、パートタイム労働者も選挙権及び被選挙権を付与されること等、比較法の視点も踏まえると、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が有効であるとの考え方がある。

日本における常設的な労使委員会としては、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）第6条に定める労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする委員会がある。当該委員会は、事業主及び当該事業主の雇用する労働者を代表する者を構成員とし（委員の半数以上が労働者代表であることが必要）、当該委員会が一定の事項について行った決議について労使協定に代わる効力が与えられている（第7条）。また、労働者代表については、使用者は、労働者代表であること等を理由とする不利益取扱いをしないようにすることとされている（同法施行規則第1条第2項）。

による説明を求めることができ、当該書面を訴訟における証拠として認められる法制がある。

このような枠組みについては、パートタイム労働者の納得性が向上することも考えられるが、他方で、事業主が、書面のひな形を用意し形式的な対応に終わってしまい効果が期待されない場合もあり得る点に留意すべきである。

3 教育訓練

イ 教育訓練の考え方

○ パートタイム労働法第10条の規定の実効性、中でも、パートタイム労働者のキャリア形成が必ずしも十分でないことが課題となっている中、パートタイム労働者に対する計画的な教育訓練の機会を確保することにより、そのキャリア形成を図ることは、パートタイム労働者の待遇を改善する観点から重要であると考えられる。

○ 企業内で、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が十分に行われていないのは、パートタイム労働者のキャリア・ラダーが整備されておらず、教育訓練を実施しても配置するポストが無いためではないかとの意見があった。

また、教育訓練の機会を確保する上で、

- ・ 教育訓練は、将来、パートタイム労働者をどのように活用しようかという経営戦略に応じて行われるものであるため、事業主に対し、パートタイム労働者のキャリア・ラダーを整備することが、パートタイム労働者の意欲の向上や人材確保に役立つというメッセージを発し、パートタイム労働者の活用を促進する仕組みとすることが適当であるとの意見、
- ・ パートタイム労働者は、通常の労働者と異なり、労働契約の締結時点において、事業主と将来のキャリア見通しについて合意していないため、このような合意ができる仕掛けがまず必要ではないかという意見
- ・ キャリア・ラダーを明確にし、それに応じた教育訓練についても可視化することは、パートタイム労働者に対し、教育訓練の目的が明確に伝わり、安心して訓練を受けることができることとなり、その結果、離職率も低下するとともに、事業主にとっても、教育訓練のコストの回収が見込まれるため教育訓練を実施し易くなる仕組みとなるとの意見

があった。

即ち、実態としては、通常の労働者とは異なり、事業主とパートタイム労働者との間でキャリアの見通しについて合意が無い中で、パートタイム労働者のキャリア・ラダーが明確になれば、労使双方にとり教育訓練のインセンティブが高まると考えられる。

ロ 今後の在り方

○ 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盛り込むことが適当である。

また、事業主による行動計画策定に対する政策的なインセンティブとしては、次世代育成支援対策推進法の枠組みを参考に、基準を満たす行動計画を策定した事業主に対し表示を付与したり、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。

なお、これに関連し、事業主にとって必ずしも利益にはならないが、社会全体として見れば重要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るとの意見があった。

- また、パートタイム労働者を含めた非正規労働者の職業訓練に関し、その受講は生産性向上にはつながっているが、賃金の上昇には結びついていないとの調査結果¹¹⁰があり、職業訓練を受講しても、それによって身につけた能力情報が労働市場に伝達されにくい状況にあることがうかがわれることから、職業訓練を通して得られた経験・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る。

このため、きめ細かなキャリア・コンサルティング、実践的な職業訓練、訓練終了後の職業能力評価や職務経歴等のジョブ・カードへのとりまとめを通じ、安定的な雇用への移行等を促進する「ジョブ・カード制度」、職業能力を客観的に評価することを目的として、仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を、業別、職種・職務別に整理した「職業能力評価基準」、実践的な職業能力の評価・認定制度として検討されている「キャリア段位制度」の一層の普及・促進が重要であると考えられる。

なお、職業訓練を通して得られた経験・能力を評価しやすい仕組みが普及すると、労働力の流動化を通じて企業が汎用的な訓練を行うインセンティブが低減することから、労働者本人の職業訓練が一層重要なものになると考えられ、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。

¹¹⁰ (独) 労働政策研究・研修機構「非正規社員のキャリア形成－能力開発と正社員転換の実態－」(労働政策研究報告書 No. 117 2010年3月) 第3章

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

イ 通常の労働者への転換の推進に係る考え方

- 通常の労働者への転換推進措置に関し、通常の労働者への転換をさらに推進していくことが課題となっている。

現在、正社員転換推進措置を実施している事業所の割合は約半数となっており、また、措置を実施している事業主や措置を実施していない事業主が、パートタイム労働者を通常の労働者へ転換する上で支障と考えている最も大きな理由は、「正社員のポストがない」ことであるが、これは、単に総量としての通常の労働者のポストがないからなのか、あるいは、パートタイム労働者を通常の労働者として位置付ける制度的な枠組み、即ちキャリア・ラダーが作られていないからなのかを考える必要がある。

好事例¹¹¹や調査¹¹²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おり、このことを踏まえた対応を考える必要がある。

ロ 今後の在り方

- パートタイム労働者は、様々な事由により短時間の勤務を選択していることから、フルタイムの正社員よりもむしろ短時間正社員への転換がニーズにかなうケースが多いのではないかと考えられる。しかしながら、現在、短時間正社員制度については、通常の労働者が、育児・介護・傷病からの復帰等のために利用している場合が多く、通常の労働者以外からの転換は少ない状況にある¹¹³。

日本のパートタイム労働者は、職務給であることが多い一方で、短時間正社員に転換する場合には、職能等級基準に格付けし、職能給を適用する必要があることも、短時間正社員制度が導入されにくい理由の一つと考えられる。

また、恒常的に短時間正社員として働けることは理想であるものの、日本企業における働き方の特徴として、個々の社員の職務が必ずしも明確でない

¹¹¹ 第7回研究会資料3参照

¹¹² (社)全国労働基準関係団体連合会「パートタイマーの人事・賃金制度に関する調査研究報告書」(平成18年3月)

¹¹³ 短時間正社員制度を導入・運用している企業のうち、正社員の育児・介護・傷病からの復帰を利用事由としている企業は、それぞれ78.6%、57.7%、30.4%となっているのに対し、正社員以外からの転換を利用事由としている企業は、11.8%となっている。(独)労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」(平成22年)

中で、社員同士が補い合いながら柔軟に職務を遂行していることが見られることから、短時間正社員制度導入のためには、人事管理の在り方を変える必要が生じ得る。

仮に、現状の人事制度のまま、短時間正社員が増加する場合には、フルタイムの通常の労働者に短時間正社員となった者の業務を補わせる結果、フルタイムの通常の労働者の労働時間が長くなるという問題が出てくる可能性もあると考えられる。

いずれにしても、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、通常の労働者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。

なお、パートタイム労働者から短時間正社員への転換について、パートタイム労働を長期の試用期間として利用させるものとならないよう、パートタイム労働者の均等・均衡待遇や雇用保障の確保も併せて必要であるとの意見もあった。

- 通常の労働者への転換をさらに推進することに関しては、事業主が通常の労働者を募集・採用する場合に、同種の業務に従事するパートタイム労働者であって希望する者に対し、応募機会を優先的に与えるとともに、優先的に採用することにより、パートタイム労働者の通常の労働者への転換を推進するとの考え方¹¹⁴もある。

こうした考え方に対しては、パートタイム労働者が、募集・採用しようとする通常の労働者と同種の業務に従事する場合だけでなく、業務の遂行のために、一定の能力、経験等が必要とされる場合もあることから、パートタイム労働者に応募機会を優先的に与えた場合であっても、優先的に採用することまで義務づけることは、企業の採用の自由を制約する懸念があり、慎重に検討する必要があると考えられる。

(2) 「勤務地限定」、「職種限定」の無期労働契約

イ 考え方

¹¹⁴ 韓国「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律」(2007年)第7条第1項。第2回研究会資料2参照

- 通常の労働者への転換推進措置に関し、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のニーズへの対応についても課題となっている。

このため、「雇用政策研究会報告書」及び「有期労働契約研究会報告書」において提言されていることを踏まえ、パートタイム労働者が、勤務地や職種を限定した契約期間の定めのない雇用形態¹¹⁵に転換することを支援する施策等の在り方について検討する必要があると考えられる。

ロ 今後の在り方

- 「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であると指摘されている¹¹⁶。

これについては、事業所の閉鎖等に伴い、「勤務地限定」等の無期契約労働者が解雇された場合に、当該事業所の閉鎖の合理性や被解雇者の選定基準の合理性等について審査されることはあるものの、解雇権濫用法理の4要件が柔軟に適用され、解雇が有効とされた裁判例が多いとも考えられる¹¹⁷との意見があった。いずれにしても、今後、関連判例の内容の整理が必要であると考えられる。

これに対し、仮に、事業所の閉鎖等に伴う解雇が有効と判断された事例が多いのであれば、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この意見があった。

- また、パートタイム労働者から通常の労働者への転換の目的については、雇用の安定とキャリアアップの双方であると考えられるが、「勤務地限定」等の無期契約労働者については、雇用の安定に視点を置いた考え方であるため、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、教育訓練等の支援を行うこ

¹¹⁵ 厚生労働省「雇用政策研究会報告書」（平成22年7月）16～17頁及び厚生労働省「有期労働契約研究会報告書」（平成22年9月）24頁において、このような雇用形態を労使が選択し得るような環境整備の検討が提言されている。

¹¹⁶ 厚生労働省「雇用政策研究会報告書」（平成22年7月）16～17頁及び厚生労働省「有期労働契約研究会報告書」（平成22年9月）24頁

¹¹⁷ 水町勇一郎「派遣業務の消滅による派遣労働者の労働契約の終了—ジョブアクセスほか事件」ジュリスト1422号（2011.5.1-15）

とが必要ではないかとの意見があった。

(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

イ 考え方

○ 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、両者の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。

例えば、ドイツにおいては、労働時間の変更を希望する労働者に対し、事業所で補充の行われる相応の職に関する情報を提供することや、従業員代表機関に対し、パートタイム職とフルタイム職との間の相互転換に関する情報を提供することが、事業主に義務付けられている¹¹⁸。

また、オランダにおいては、一定の要件を満たす労働者は、契約上の労働時間の変更を求めることができ、使用者は、会社の利益に反する場合を除き、同意しなければならない¹¹⁹とされている。

ロ 今後の在り方

○ 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、両者の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。

¹¹⁸ ドイツ「パートタイム労働・有期労働契約法」(2001年)第7条。第2回研究会資料2 参照

¹¹⁹ オランダ「労働時間調整法」(2000年)第2条。第2回研究会資料2 参照

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

- 事業主による一層のパートタイム労働法の遵守が課題となる中、他法の規定例¹²⁰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

- 紛争解決援助の利用実績が少ないことは、義務規定に係る紛争のみを対象としていることも理由の一つと考えられることから、事業主が一層パートタイム労働法を遵守するためには、対象範囲を努力義務規定に広げることも考えられる。

しかしながら、例えば、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当かという問題もあると考えられる。

このため、努力義務規定についても紛争解決援助の対象とすることが可能かどうか、可能な場合にはいかなる援助を行うことが妥当と考えられるかについて検討する必要があると考えられる。

(3) その他

- 法の実現手段については、法違反に対する刑事制裁、私法上の権利義務の設定・実現を通じた民事上の紛争解決、行政指導等、様々な手法がある。

しかしながら、EU諸国における動向等も踏まえると¹²¹、実体規制を通じた法違反による事後救済だけでなく、当事者自らによる改善に向けた取組を促す手続規制の活用、具体的には、事業主による自主的な行動計画の策定を促進す

¹²⁰ 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(昭和47年法律第92号)においては、厚生労働大臣(都道府県労働局長)が、義務規定に違反している事業主に対し勧告をした場合において、当該事業主がこれに従わなかったときは、厚生労働大臣は、その旨を公表することができることとしている(第30条)。また、厚生労働大臣(都道府県労働局長)が、事業主に対し、報告を求めた場合に、報告をせず、又は虚偽の報告をした者を、過料に処することとしている(第33条)。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)においても、平成21年の改正において、これらと同じ措置が盛り込まれた。

¹²¹ イギリスの平等賃金レビュー等

る枠組みにより、パートタイム労働者全体の待遇の改善を図るアプローチも、今後重要になると考えられる。

6 その他

(1) フルタイム無期契約労働者の取扱い

- 通常の労働者を除くフルタイム無期契約労働者については、様々な形態の労働者が含まれると考えられるが、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にとり、勤務地や職種が限定されている無期契約労働者は、通常の労働者への転換までの一つのステップとして効果的であると考えられる。

また、フルタイム無期契約労働者については、雇用の安定の観点からは、有期労働契約が多いパートタイム労働者よりも保護が図られていると考えられるものの、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ことから、パートタイム労働者と同様に雇用管理の改善を図る必要がある場合も考えられる。

一方で、現在、有期労働契約の在り方についての検討は進められているが、フルタイム無期契約労働者については、その検討においても、パートタイム労働法においても、対象となっていない。

このため、今後、フルタイム無期契約労働者の実態を踏まえ、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」では、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¹²²。

パートタイム労働者については、税や社会保険制度に関して、就業調整が今なお広く行われている状況にあるが、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、税制上の配偶者控除については、世帯の収入の逆転現象は解消されているものの、事業主が実施する家族手当等について、配偶者の所得要件を税制上の配偶者控除と同様の103万円以下とする制限を設けている企業が今なお多数であることが就業調整の一因となっていることから、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。

¹²² 「社会保障・税一体改革成案」（平成23年6月30日）参照