

第8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7月15日(金) 10:00~12:00
- 2 場所 中央労働委員会第612会議室(6F)
- 3 出席者
今野座長、浅倉委員、黒澤委員、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

(「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」について)

- 人権保障に係る均等待遇原則と、雇用形態に係る均等待遇原則を区分して、一方を差別的取扱い禁止原則とし、もう一方を不利益取扱い禁止原則としている。これは、両面性か片面性かという違いによるものであるが、障害を理由とする差別という、いわゆる古典的ではない新しい差別については、どちらに該当するのか議論はなされたのか。障害等の新しい差別は、かなり片面的なものであり、このような区分けそのものが絶対的なものかどうか、疑問が残る。
- 日本では「男女差別の禁止」と言われている労働基準法第4条がうまく機能しないし、それが間接差別を禁止しているとも解釈されていないので、EUの1つの有効な法的な原則が、日本では活用されていないし、そもそも立法化されていないところに問題がある。また、職種・職務給を中心とする協約賃金がないことも問題である。ヨーロッパではこうなっていると議論されても、結論として日本には導入できないという方向になりがちであるが、日本ではむしろ立法化が必要であるという方向で議論することがヨーロッパを参考にする場合には必要ではないか。
- 人権に関する差別禁止や、雇用形態に基づく政策的な要請からくる不利益取扱いという片面適正化というのは、各国でいろいろな議論があり、EU全体で共通のルールを作ろうというときに、差し当たり人種を含めての性別や、年齢、障害は人権の枠組みで差別的取扱いとし、雇用形態については、不利益取扱い禁止として位置づけることとなっている。
- ヨーロッパは産業レベルの労働協約などで職務給に近い賃金制度が導入されており、賃金表を同じに適用すれば、フルでもパートでも無期でも有期でも賃金差は生じないため、福利厚生に関する差として賃金差が生じている。そのため、ヨーロッパにおいては、雇用形態に関し、同一(価値)労働同一賃金は議論されなくてもいいというのが前提となっている。しかし、

日本においては、基本給に違いがあり、その違いについても、理由があるか、バランスがとれているかどうかという議論がこれまで1つの大きな課題だった。

- 職務分析・職務評価制度については、個別企業の取組として出ているが、法政策と言うよりも、各企業で自主的に取り組むべきものとしての位置づけになってくる。方向性としてはこれでいいが、ヨーロッパの先端的な知見を日本においても政策として実施する場合に、政策的にどう組み込み促していくかが重要である。例えば、アクションプランを推進し、個別企業に対して政策的に促すという方向として位置づけることも考えられるのではないか。
- ヨーロッパには、産業レベルの賃金制度という、産業レベルの労使による基盤ができていて、その下で個別にどう柔軟に対応しようかという話である。日本においても労使の話合いを重視する場合には、単純に個別企業に任せるというだけではなくて、企業を越えた産業レベル賃金制度という労使の話合いの基盤を作った上で、個別の企業でも話し合うこととすることが大切である。
- 同一労働であることの立証責任は、職務関連給付では原告側に属するが、職務関連給付でない場合は、必ずしも原告側に立証を要求されないことを踏まえると、同一労働の立証責任が常に原告側に属するとは厳密には言えないのではないか。
- ヨーロッパにおいては、条文上、例えばパートタイム労働者の場合は、比較可能なフルタイム労働者や、比較可能な期間の定めのない労働者に対し、客観的な理由のない限り、不利益取扱いをしてはならないとなっている。そのため、比較可能な労働者に対して不利益取扱いを受けていることが労働者側の立証責任となっている。一方、会社側が反証として客観的理由があり違法ではないことを立証するという事になっている。
- 不利益取扱いの対象が職務関連給付であれば、労働者側は職務が同じ労働者と比べて不利益を受けていることを立証する一方、職務給でなければ、一般のフルタイム労働者に比べて手当をもらっていないことを立証することが想定される。しかし、裁判過程においては、比較可能なフルタイム労働者の立証がほとんどなされず、客観的理由があるかどうかには吸収される状況になっている。

- 「同一労働」が、究極的な立証レベルではなく、解釈上の下位の規範レベルのところまで位置付けられ、実際には要件として整理されているということではないか。
- ヨーロッパには均等という問題はあるが、均衡という問題はないのはなぜか。パートタイム労働者にとっていちばんわかりやすい状況は、職域がいわゆる正社員と分離している場合、同じ仕事をしているフルタイム労働者はいないが、自分の賃金は低過ぎるという不満が出ない。そんなに不満がないということなのか。
- ヨーロッパでは、基本給については同一の賃金表を適用することが前提になっている。日本でバランス、均衡と言う場合は基本給の問題だが、その議論がヨーロッパでは起きにくい。
- ヨーロッパにおいては、協約賃金の実効性が全体的に落ちてきていると認識しており、FRINGEして、基本給がもっと高めに設定されているフルタイム労働者がいることはあり得るが、基本給に関する訴えがないということは、その点に関してパートタイム労働者にとっては大きな不満となっていないということか。
- ヨーロッパで起きている訴訟の形態として、基本給プラスアルファの手当と言われているものが企業ごとに増えてきているので、FRINGE BENEFITと言われるような手当の部分に関して、上げる、上げないという訴訟がかなり増えてきている。そこでは、合理的な理由があるかどうか、合理的な理由がなければ、全員に同じように全額支給か時間比例支給、合理的理由がある場合は上げないでいいという、オールオアナッシングの議論で、今までは裁けているということではないか。
- パートタイム労働者でも比較的高度なプロフェッショナルでやっている人というのは協約賃金外であるが、このような労働者についても、基本給に関する紛争は起きていないという理解で良いのか。
- 裁判規範上は、たぶんオールオアナッシングで、均衡というのは入っていない。アメリカなども入っていないが、裁判規範以外のところで何らかの対処がなされていないか。つまり、男女の問題である平等賃金レビューといった自主的な取組の中で、そういった不均衡問題を改善しようというのがあるかどうか。裁判による実現ではやりにくいという面があるとしたら、そういった形での改善というのもあり得るのではないか。

- 裁判規範以外の対処方法としては、まさに労使交渉で納得できるかどうかという点なのではないか。ただし、ドイツのように、正社員組合で派遣はほとんど入っていないとなると、組合自体の正当性があるかという点で問題になることは考えられるが。

(報告書骨子(案)について)

- 職務評価については、フルタイム労働者とパートタイム労働者に職務給を適用することが合理的な場合はILO型の職務調査あるいは職務評価をするのが合理的である。他方、フルタイム労働者とパートタイム労働者ともに職能等級制度を導入する場合には、職務評価ではなく、その職務遂行能力の評価の仕方が女性やパートタイム労働者に不利になっていないかを確認することとなる。フルタイム労働者は職能等級制度で、パートタイム労働者は仕事給・職務給にする場合には、それぞれが合理的であるかどうかを議論すべきである。
- 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ととなる。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。
- 職能で評価するパートタイム労働者がいるとすると、なぜ片方が正社員で片方がパートタイム労働者なのかという、その説明がつかないのではないか。つまり、企業が人材活用の仕組みの中で、こちらは正社員、こちらはパートタイム労働者と区分けするわけだが、能力が同じだったら同じに扱うという原則があればいいけれども、そうではなくて、そもそも入り口を違って別個に採用しており、片方をパートタイム労働者に行っていることについて、人材活用の仕組みとしてどのような理由があるのか。

- 最初から将来のキャリアを伸ばそうということを前提に約束をして採る人と、結果的にキャリアが伸びる人とは契約が違うため、そこで分けているという理屈であると思われる。したがって、結果的に得た能力が、伸ばすことを前提にして伸びた正社員の能力とたまたま一緒だったら、それは同一賃金にしましょうという考えもある一方で、結果は一緒でもそこに行くまでのプロセスが違うので、社員は別区分にするというのが企業の理屈であろう。
- フルタイム労働者も、職能給だけ、職務給だけ等の組合せになっている。パートタイム労働者については、キャリアが若い方は割合仕事ベースが高くなっている。活用している事業所においては、グレードが高くなってくると職能給部分が増えてくる。配置というか、仕事の範囲が広がるということであり、異動できることは仕事ベースでは決められないため、大体職能給ベースになってくる。そうすると、正社員と重なってくる。正社員は比較的初めから職能給で、上のほうに行くと仕事給化していく。
- 正社員とパートタイム労働者に適用される賃金制度については、圧倒的に多いのは職能給・職務給型で、だんだん活用が進むと、すごく少なくなってくるが職能給・職能給型、さらに少なくて職務給・職務給型というような分布ではないか。いずれにしても、後者 2 つは同じ格付け制度と賃金制度をとっており、パートタイム労働者の活用が進んでいることが前提になっている。しかしながら、ほとんどは職能・職務型ではないか。
- 課題には一定の評価の前提があると思われるため、報告書では、課題に入る前に、そもそも人事管理としてパートタイム労働者あるいはその労働力をどのように活用するかという議論が必要ではないか。それを各企業に任せればいいのかどうか、公益的な何らかの政府としての取組の必要性があるか、あるいは格差問題にどう対応するか、そういった基本的な視点・理念が必要ではないか。ただ、ここで結論がすべて自動的に決まってしまうようなことだと、あとの意味がなくなるので、いろいろな見解があるという前提のもとで、現状と課題の間に人事管理、経済学、法律など、いろいろな意味での総論的な視点を加えたほうがいいのではないか。
- 比較法について、せっかくいろいろな議論をして、JILPT の報告書もあるので、報告書に組み込むべきではないか。
- 正社員とは何かということを、どこかに盛り込んではどうか。パートタイ

ム労働法 8 条の 3 要件の中身の話でもあるし、あるいは格差の合理的理由の中身の議論にもなるかもしれないが、今のところ 3 要件が正社員の代替変数のようなものとして取り扱われているが、それでいいかどうかという点についても、盛り込んではどうか。

- 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、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。
- 人材活用の仕組みが違っていると、かなりの場合比較対象労働者がいないという話になる。比較対象労働者と言ったときに、人材活用の仕組みが同じというのが 1 つの枠組みで、すべてをカバーできるかどうかは別である。賃金制度の作り方によってくるし、生活関連手当の場合はまた違ってくる。
- 条文の作り方として、人材活用の仕組みと運用みたいなものが要件として残ると、職務給制度を採っている企業にもこれを適用しなければいけないのかとか、通勤手当や食事手当についても、キャリアが違うから、キャリアのない人たちには全部あげないということになり、みんなが納得できる制度にはならないので、幅広く対応できるような条文に仕込んでおかないと、いままでと同じ問題が起こるのではないか。合理的理由として、人材活用の仕組みが下位規範として残ることはもちろん重要で、日本的なことであるが、それも理由をもって説明しておかなければいけないということになる。
- 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よい。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。

- 行動計画については、均衡待遇だけでなく、教育訓練、正社員転換、納得性の向上にも関係するものであり、裁判と行政指導と自主的な仕組みでそれを推進するための施策も実効性確保の1つということで、行動計画の位置づけがいろいろな所で出てくるほうが良いのではないかと。
- 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いくということを出さずということではないかと。
- 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。
- 生活関連手当を正社員だけに出していて、パートタイム労働者に支給していないことが合理的理由のないまま放置されると、違法になる可能性があるが、どれをどう変えるかどうかは基本的に労使の話合いなので、労使の

話合いに基づいて対応してもらうことが大切である。その中で、就業規則の不利益変更等も考えると、きちんと話合いをして賃金原資を一定にしながら組み替えることは違法ではなく、合理的だと考えられることが多いということが、法的には言えそうである。

- 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に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内容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、個別の項目、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。

- パートタイム労働者の処遇が悪いのは、差別的取扱いがされているからである。差別的取扱いを禁止する際に、現行だとほとんど排除されているフルタイム無期契約労働者の程度にならなければ、この3要件に該当しないのではないか。たとえパートタイム労働者と呼称されていたとしても、フルタイム無期契約労働者ぐらいにならないと、正社員と同等な扱いが受けられないような3要件であることが問題である。

ただ、3要件の中でも職務の内容や責任は、パートタイム労働者の働き方を客観的に見ることで、本人の努力等で獲得できる要件、変化する要件である一方で、人材活用の仕組みと運用は、企業の側の意思が明確に入っており、活用しようという意思がない限りは、パートタイム労働者がいくら努力してもクリアできない条件となっている。それを前提として要件に入れているというのは、指針に落とししたとしても、落とし方が極めて難しく、落とし方を議論する必要がある。

- パートタイム労働者の待遇が実態に見合ったものになっていないことが当事者の不満として現れ、正規も非正規も能力を活用して、より生産性の高い社会を作っていこうという方向性に反するのではないか。第8条に該当するパートタイム労働者が多い、少ないという点に、満足度が低いことの課題が出てきているのは、実態に合った処遇がされていないためではないか。その実態に合った処遇が、ここの3要件とか下位規範と言われていてものでいいのかという話ではないか。

- 「多様な正社員」という表現は、できれば「無期労働契約への転換の推進」のようにするほうが良いのではないか。実際には、目的は現状からの改善であり、通常の労働者への転換は難しいものの、雇用の安定や待遇を良くするための仕掛けになる。「多様な正社員」と言うと、労働者の中で分断が前面に出そうである。中身として実際にはいまよりも良いということであれば、雇用の保障のあり方も踏まえた現実的な正社員も可能かもしれない。
- 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。
- 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。
- 現行の3要件は絶対的な要件であり、そもそも入口がかなり狭いものである。これを合理的な理由のない不利益取扱いの禁止という一般原則に書き替えることによって、福利厚生や諸手当の差別といった不利益取扱いに関し、合理的な理由が必要であり、これがなければ手当等を支給しなくてはならなくなる点で現状が変わってくるのではないか。ただ、基本給については、職能給等何らかの理由があれば、合理的な理由でクリアされることになるが、次に日本固有の均衡というバランスの話になってくる。バランスは裁判所で何割と決めるのも難しいので、自主的なアクションプランを作って、これをほかの措置とも関連付けて、労使の自主的な取組を法の中に入れ込んで促していけば、均等という意味での不利益取扱い禁止と均衡を、政策的なバックアップの中で進めていくことになり得るのではないか。
- 基本給を仕事と能力の両方で量って支給している場合、それは1つの賃金制度として公序良俗違反とか違法ではなく、会社が言っている理由に従ってきちんと扱いがなされていけば、それは合理的理由ありとして、違法な

ものではない。キャリアコースの違いは、適正に運用されていればフランスでも客観的理由になると言われている。労使によるパートタイム労働者の処遇の改善は、諸手当その他福利厚生から始まっており、労使の話合いが必要である。