

第 9 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 29 日（金） 16:00～18:00
- 2 場所 厚生労働省専用第 23 会議室（19F）
- 3 出席者
今野座長、浅倉委員、佐藤委員、権丈委員、水町委員、山川委員（敬称略・五十音順）
- 4 概要
 - パートタイム労働者の働きと貢献に見合った待遇を確保することが、社会の公正という観点から重要であり、労働市場にとっても望ましいという観点は、以前から労働政策審議会の雇用均等分科会でも繰り返し指摘されている。
また、第 3 次男女共同参画基本計画では、正規と非正規の格差が男女格差の一因になっているという問題も指摘されているので、男女共同参画という観点も重要である。
 - 「パートタイム労働をめぐる現状」は非正規労働者の現状から始まっているが、パートタイム労働の報告書であることから、パートタイム労働の現状から記述すれば足りるのではないか。
 - 「パートタイム労働をめぐる現状」について、女性の雇用者に占めるパートタイム労働者の割合が 43.0%と記述されているが、それと併せてパートタイム労働に占める女性の比率が高いということも重要である。
 - パートタイム労働者の平均勤続年数について、5 年以上のパートタイム労働者の割合が女性では 35.8%、男性では 21.7%となっているが、これはパートタイム労働者の不満の根拠であると考えられることから、指摘すべきである。
 - 一般労働者とパートタイム労働者の格差について、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女性は 70.1%となっているとあるが、これはそもそも女性の一般労働者の賃金が低い中での割合であることが分かるようにすべきである。
 - 一般労働者とパートタイム労働者の格差について、格差が「改善する」傾向が続いていると記述されているが、構成比の変化による影響の可能性があり、改善かどうかは分からないため、格差が「縮小した」というべきではないか。

- 「諸外国のパートタイム労働法制」について、EU 法では男女同一価値労働同一賃金原則に基づく訴訟や間接差別の法理を通じて、パートタイム労働者の救済が行われているので、「日本の雇用関係との違いを考慮する」という記述に加え、日本とは全般的に法制度上の違いがあるということも指摘すべきである。
- 紛争解決援助の申立件数について、紛争解決援助の制度においてパートタイム労働法に基づいた相談が均等法等に比べて少ないことについて、理由がわかるならば記述しておいた方がいいのではないか。パートタイム労働法 8 条、9 条の構造上、実効性のある指導、援助が難しくなっているためではないか。
- 「1997 年パートタイム労働指令」の運用の実態について、この 1997 年の指令に基づく新たな判例はほとんどない状況であるとされているが、最近の間接差別とされた判例はないが、「1997 年パートタイム労働指令」に基づいて国内法化された各国の法律に関する判例はその後もあることが分かるようにすべきである。
- 「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」について、ただ単に仕事に対して不満・不安を持つだけではなく、パートタイム労働という就業形態であるだけで、きちんと評価がなされないという、働く貢献に見合った待遇が受けられないことに不満を持つ方が多いので、その点も考慮すべきである。
- 「通常の労働者」の定義について、特定の社員を指す限定的なものとなっている。例えば現行のパートタイム労働者の通常の労働者への転換を考えた場合、中小企業などでは、フルタイムで無期契約労働者であるが長期の人材活用が整備されていないなど、「通常の労働者」の定義に当てはまる正規型の労働者がいない事業所も多いのではないか。「通常の労働者」の定義に当てはまらない正規型の労働者も増えてきていることも検討の際に考慮に入れた方が良いのではないか。
- 現行パートタイム労働法 12 条は、通常の労働者への転換について、3 つの方法のうちどれか 1 つを実施すれば措置を講じたことになるが、このようなステレオタイプの制度や法律の条文にするのではなく、労使の話合いに基づき、行動計画を作成し、労使の実態に合った待遇の改善をしていけば良いのではないか。通常の労働者も多様であり、通常の労働者への転換の方法も色々とあり得ると考えられる。

- 人口減少社会となり、労働力供給の制約がある中で全員参加型社会を実現するという一方で、パートタイム労働は女性や高齢者の活用の機会にもなり、また、政策目標として掲げられている就業率を上げることにパートタイム労働者の活用は役立つと考えられるため、その点も盛り込むべきである。
- パートタイム労働の基本的方向性について、8条の均等待遇のみが検討課題かのように読めることから、例えば、「均等待遇確保の一層の促進」など、9条も検討課題になっていることを示した方が良い。
- 「企業の雇用管理制度等を踏まえての対応」について、女性の場合は出産によって一旦労働市場を離れると、再就職の機会がパートタイム労働しかない場合が多いため、本人の希望にかかわらず、キャリアの中断によって生涯賃金が低下してしまうということが問題である。
- 「差別的取扱いの禁止」について、パートタイム労働法は就業の実態を考慮して差別的取扱いを禁止しているが、就業の実態に合わないような差別的取扱いをより禁止できるような方策を考えるべきという点は当研究会で合意できている。
- 「検討に当たっての留意事項」について、第3次男女共同参画基本計画で正規と非正規の格差が男女格差の一因になっていると指摘されている点も盛り込むべきである。
- 「東日本大震災が企業に与える影響」について、このような状況下だからこそパートタイム労働者の意欲と能力を活用することが重要だと考えられる。
- パートタイム労働者に対する均等待遇の確保について、各国の法制を踏まえて二つの方法があげられているが、そのうちの一つの「同一労働同一賃金」という表現は簡略化しすぎているのではないか。同一性を同一労働と考えるか、あるいはキャリア同一性である現行の3要件と考えるかという記述にすれば、各国の法制をまとめることになるのではないか。ただし、各国の法制では、「同一労働同一賃金」という考え方は、男女間の平等の問題では用いられているが、パートタイム労働や有期労働契約の問題で正面から採用している国はない。
- 現行のパートタイム労働法8条の3要件の全部又は一部がないことを合理的な理由として整理するという選択肢も考えられるが、その場合は立証責任が異なるので、その辺りを整理する必要がある。

- 「合理的な理由」について、パートタイム労働の問題が女性の問題であるという点に留意する必要がある、間接差別に該当するものは、そもそも合理的な理由に当たらないのではないか。
- 「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」について、ガイドラインを例示として裁判等の他の手段の実効性確保にも利用できるようにすべきではないか。
- 「「合理的な理由」に係る事業主の予測可能性の確保や行政の関与の在り方等」について、ガイドラインを示すことが行政の関与の在り方の1つとも考えられるものの、行政指導を中心としてパートタイム労働者の待遇を改善していくという印象を与えるが、むしろ労使の話し合いを促すことを通じた予測可能性を高める方法が重要ではないか。
- 履行確保のためには、行政指導を組み合わせることは有効であると思う。8条の要件を「合理的な理由」とする場合の1つの問題点として、紛争が増大するという問題点の他に「行政指導の実施が難しい場面が生じる」といえるのではないか。
- これまで研究会では「雇用形態差別」と言ってきたが、ヨーロッパ等でも雇用形態差別という条文があるわけではない。仮にパートタイム労働法の条文を改正する場合に、雇用形態を理由とする不利益取扱いの禁止で考えていくのか、それともやはり短時間労働者を理由とする不利益取扱いの禁止で考えていくのか。後者の枠組みではパートタイム労働法の対象にフルタイムパートが入らなくなる。フルタイムパートなどの問題を考えるに当たっては雇用形態差別そのものを条文化できるのかなど、具体的な要件の書き方をどうするかという点について、検討が必要になるのではないか。
- パートタイム労働法の条文を改正する場合の選択肢としては、適用対象となる労働者の定義を広げて、短時間労働を理由とする不利益取扱いの禁止ではなく雇用形態を理由とする不利益取扱いの禁止とすることも考えられる。あるいは、パートタイム労働法の射程はやはり短時間労働として、フルタイムパートについてはその法意や趣旨を援用して、公序良俗違反の解釈などで対応するということも考えられる。
- 「フルタイムパート」について、フルタイム有期契約労働者のことを「パート」と呼称している企業はそれ程多くなく、また、「パート」と呼称してい

る企業でも、それを「短時間」という意味で使っているわけではないことに留意が必要である。

- フルタイム有期契約労働者については自動車製造業の期間工や契約社員が含まれ、パートタイム労働者とはキャリアの在り方や会社の期待も異なるが、フルタイム有期でも比較し得る通常の労働者がいれば、通常の労働者とパートタイム労働者との間の均等・均衡の考え方を適用して、処遇改善を求めていくことになるのではないか。
- フルタイム有期契約労働者については、有期労働契約法制においてどのように対応するかにかかわる。有期労働契約法制が措置されれば、パートタイム労働法については短時間労働者のみを対象として、中身は連続性のあるものにすれば良いのではないか。有期労働契約法制の整備と調整してパートタイム労働法について考えて行く必要がある。
- パートタイム労働法の適用範囲について考えると、法の実効性確保の措置とのかかわりという問題も出てくる。裁判所は類推適用や法の趣旨に照らした解釈ができるので、裁判規範をより明確にしていくという意味では、それほど法の適用範囲についてこだわらなくて良いのではないか。
- 「待遇改善の考え方」について、待遇に差異を設ける合理的な理由がない場合は均等待遇の問題となり、合理的な理由がある場合は均衡待遇の問題になることが、よりわかりやすいようにした方が良いのではないか。
- 職務関連賃金以外の賃金に関する記述について、忌引きや通勤手当についても均衡待遇を確保するという議論は、これまで一切できていない。これは均衡待遇の問題なのか、あるいは均等待遇の問題なのかという問題もあることから、この記述については検討が必要ではないか。
- 就業の実態に合った公正な評価をするためには、職務分析・職務評価を企業において活用することも1つの方法なので、日本には職務分析・職務評価は合わないにとらえられかねない記述は望ましくないと思う。行動計画で職務分析・職務評価のような方法で自主的な取組を進めている場合には、合理的理由の存否において肯定的に評価できるなどとした方が、本研究会の議論にも合うのではないか。
- 「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」とされているが、労使委員会であれば、

使用者の代表も半数は入っているので、意見を述べるというよりも、労使双方で「その方向性等について協議をする」というような表現になるのではないか。

- 紛争解決援助の現在の書き振りは事後救済に重きを置いていないような受け止め方がされないか。パートタイム労働者個人が救済申立てをすることは非常に難しいので、立場の弱いパートタイム労働者にとってできる限り負担が少ない形での事後救済が必要であり、例えば、労働委員会における個別労働紛争解決の調整手続や労働審判手続などで、パートタイム労働の問題がさらに扱われるようになればよりよいという点についても盛り込むべきである。
- 現行のパートタイム労働法でも労働委員会や労働審判といった紛争解決の制度が使えるが、8条が適用されるパートタイム労働者が少なく、実際には8条が問題となることはほとんどない。また、9条は努力義務規定なので、法的に強制できない。8条、9条の規定の在り方を変えれば、労働委員会や労働審判といった紛争解決の制度も利用が可能となり、パートタイム労働法の実効性を高めることにつながり得るのではないか。