

「均衡処遇」の検討経緯

- 「短時間労働対策の在り方について（建議）」（平成10年2月20日女性少年問題審議会）（抄）

「2 パートタイム労働対策の在り方についての視点

第二に、パートタイム労働の実態を踏まえると、今後、パートタイム労働を上記のような就業形態としていくためには、雇用管理上の中心的な課題として、

① （略）

② 通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保

③・④ （略）

を図ることが重要である。」

「3 課題に対する対応等

② 通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保

通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保の問題については、「通常の労働者との均衡を考慮した」処遇・労働条件について、具体的にどのような指標（モノサシ）で「均衡を考慮」すればよいのかの結論には至らなかった。この点については、異なる賃金形態間の比較や職務の異同に係る評価が必要になる等技術的・専門的事項にわたるため、別途労使も含めた新たな検討の場を設けるべきである。」

「 記

3 通常の労働者との均衡又は均等を考慮した処遇・労働条件の確保

通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保は、パートタイム労働法における重要な原則であるが、具体的にどのように「通常の労働者との均衡」を考えるかについての指標（モノサシ）が形成されておらず、具体的な取組につながりにくいという問題がある。これについては、異なる賃金形態間の比較や職務の異同に係る評価が必要になる等技術的・専門的事項を整理した上で取り組む必要がある。したがって、労使が比較の物差しづくり及び処遇の均衡又は均等に取り組みやすくするため、行政として情報提供等一定の支援が必要であり、このため労使も含め、技術的・専門的な検討の場を設けることがこの原則を実効性あるものにするために必要である。」

○ 「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」(平成12年4月16日)(概要)
ーパートタイム労働研究会最終報告より抜粋ー

「1 正社員と同じ職務を行うパートタイム労働者(Aタイプ)に係る均衡を考慮した雇用管理のあり方

(1) 処遇や労働条件のあり方

- ・ まず、処遇や労働条件の決定方式(例：賃金の構成要素、支払形態)を正社員と合わせていく方法がある。
- ・ ただし、合理的な理由がある場合には、決定方式を異にすることはあり得る。
- ・ 決定方式を合わせられない場合であっても、処遇や労働条件の水準について正社員とのバランスを図っていく方法が考えられる。ただし、正社員と比較して、例えば、残業、休日出勤、配置転換、転勤がない又は少ないといった事情がある場合、合理的な差を設けることもあり得る。
- ・ 同じ職務を行う正社員に賞与や退職金が支給されている場合にはパートタイム労働者に対しても、合理的な内容により、賞与や退職金に係る制度が設けられることが適切であると考えられる。
- ・ さらに、正社員との処遇や労働条件に差がある場合、パートタイム労働者の納得度を高めるためには、①決定方式や水準に違いが設けられている事情の明確化及び情報提供、②相談や苦情に応ずる体制の整備が必要となる。

(2) 働き方の選択性を高めるための条件整備

- ・ 正社員への転換制度を設ける等、採用後改めて選択(乗換え)の機会を付与することが、パートタイム労働者の意欲や納得度を高め、能力発揮にも資するものと考えられる。

2 正社員と異なる職務を行うパートタイム労働者(Bタイプ)に係る均衡を考慮した雇用管理のあり方

Bタイプのパートタイム労働者については、正社員との間で具体的な比較を行うことは困難であるが、以下のような正社員との均衡を考慮した雇用管理が図られることが必要である。

(1) 合理的な雇用管理の構築

就業の実態等に応じ、また、職務やそのレベル、職務遂行能力に見合った処遇や労働条件を考えることが重要である。

(2) 働き方に係る納得性を高めるための条件整備

処遇・労働条件の違い等に関する必要な情報の提供及び相談体制の整備を行うことや、選択(乗換え)の機会を付与することが、その意欲や納得度を高めることにつながる事となる。」

(参考) 同研究会の構成

今田 幸子	日本労働研究機構統括研究員
大賀 康幸	日本商業労働組合連合会総合福祉局長
小柳 勝二郎	日本経営者団体連盟労政部長
毛塚 勝利	専修大学法学部教授
○佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所教授
菅井 加津子	情報産業労働組合連合会労働政策部長
豊田 彦治	大崎電気工業(株)総務部長
永井 裕美子	GEキャピタル・ジャパン人事部プログラム・マネージャー
船坂 良雄	大盛堂書店代表取締役
山河 博	ゼンセン同盟流通・サービス部会書記長
山口 登守	日本労働組合総連合会労働条件対策局長

(○は座長)