

第 1 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 2 月 3 日（木）15:00～17:00
 - 2 場所 厚生労働省共用第 7 会議室（5 F）
 - 3 出席者
今野座長、浅倉委員、権丈委員、佐藤委員、水町委員、山川委員（敬称略・五十音順）
 - 4 概要
- 同一労働同一賃金や同一価値労働同一賃金というのは、外国においても、雇用形態間というよりむしろ男女間の問題に適用されている。男女間の問題も含め裁判例の動向を少し広く見て考えたほうがよい。
 - パートタイム労働法の非常に貴重な成果は、差別的取扱い禁止だけでなく、均衡待遇確保であり、今後、これをいかに活かしていけるかが重要であるが、それは価値比較抜きには考えられない。
 - 論点の「納得性の向上」と「実効性の確保」は、「待遇の異同」と密接に関わってくるため、連携しながら議論することが大切である。
 - 待遇の均等・均衡や正社員転換でもカバーできない場合に、パートタイム労働者にどのように教育訓練を進めていくかについては重要な論点である。
 - 論点の「通常労働者との間の待遇の異同」の中に入るが、職務の価値という論点が重要である。
 - 同一価値労働同一賃金については、1 対 1 で比べる方法と、組織として、職務評価制度のシステム構築を事業主に促し、同一価値労働同一賃金に近い待遇を促していく 2 つの方法がある。前者だけでは壁にぶつかる可能性もあるが、後者は均等法のポジティブアクションに近く、企業に自主的な計画策定を促す方向であり、道が開けてくるかもしれない。カナダ等では職務評価制度を介在させながら、企業の自主的努力を促している例がある。
 - 企業や事業所において、手続的に納得して制度を導入できるかどうかについては、労使間の意見の聞き方や、意見の集約方法にも踏み込まないといけないかもしれない。
 - イギリスの平等賃金レビューは、例えば、企業において同一価値労働の男女間の平均賃金に 5% 以上の格差がある場合に、何年か後にこれを企業ごとに公表する義務が課せられたため、企業が工夫して、できる限り格差を解消

していくシステムである。この過程において労働組合も関与する。

- ヨーロッパでは正規・非正規の問題については、労使を関与させないと現場のニーズに合ったものにならないが、一方で労使が差別を生み出しているという議論があり、ポジティブアクションを作るときも細かいことは決めず、ともかく、労使の中で話し合っただけで工夫しながら企業の自主的な努力を促していくことが生産的である。
- 多様な働き方を求める人たちのニーズを活かしつつ、パートタイム労働者の能力を高めながら有効に活用することが、新しい非正規労働のあり方の一つである。
社会保険の適用等と関連して行われている就業調整は、現状としてはそれなりのサブオプティマムの形となっているが、全体としてパートタイム労働の有効活用を阻害する傾向がある。
- パートタイム労働の待遇の改善で、日本全体としていかに人々の幸せを高めながら経済成長していく競争力をつけていくという議論が必要。
- パートタイム労働者と通常の労働者の間だけではなく、通常の労働者の間や、男女間、雇用区分間でも適用できないルールでは、実際には動かないことを念頭に置きつつ、パートタイム労働者と通常の労働者との間の待遇や納得性について議論すべきである。
- フルタイムの無期契約労働者の問題を、どこで取り上げるのか検討する必要がある。
- 有期研の報告書の中で、パート法の動向も併せて議論するということが記載されており、最終的に法改正でどのように形作るかは別にして、パート法だから短時間労働者の話だけ議論するというのではなく、視野を少し広く持って均等均衡を考えていくことが必要である。
- 会社の中ではいろいろな種類の人働いている中で、普遍的な尺度を入れてしまうという考え方もあるが、全体を大きく変えることになる。一方で、別々に作ってインターフェイスを考えるという考え方もある。
- 共通の認識の中でルールを考えていくという基本姿勢が重要であるが、それは全体の賃金制度と一緒にするのではなく、いろいろな雇用形態の人がいても説明できる制度にするという趣旨である。