

第 4 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 4 月 15 日（金）13:00～15:00
- 2 場所 厚生労働省専用第 12 会議室（12F）
- 3 出席者
今野座長、浅倉委員、黒澤委員、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
 - 正社員とパートタイム労働者の賃金制度を異ならせる合理性があるかという問題と、正社員とパートタイム労働者の賃金制度が同一又は別であって、両者に賃金の差がある場合に、その賃金差が合理的であるかという賃金の水準の問題は分けて考える必要がある。
 - 人材活用の仕組みが同じであれば賃金制度をそろえなさいと言うのがパートタイム労働法の均等の考え方であるが、適用される賃金制度が同じでも水準が違う可能性はある。一方、異なる賃金制度を適用することが望ましくても、同じ仕事をしているのだから水準について考慮すべきであるというのが均衡の考え方である。同一価値労働同一賃金について議論する際、分けて考える必要がある。
 - 賃金決定要素は、基本的には仕事、能力、成果の 3 つの組み合わせから規定されるが、企業がどういう働き方、職務行動を期待するかによって賃金制度の作り方が異なってくる。
 - パートタイム労働法の差別的取扱い禁止は、人材活用の仕組みの要件についてはバーが少し高すぎるのではないか、契約期間の要件については有期契約労働との関係でどうするのかという問題がある。
 - パートタイム労働法では、通常の労働者に対するパートタイム労働者の「差別的取扱いの禁止」が規定されているが、パートタイム労働者に有利な取扱いをすることが合理的な場合もあり、「不利益取扱い禁止」とすることが比較法的にも適当である。
 - パートタイム労働法第 8 条の 3 要件を存置すると、パートタイム労働者と

正社員との間に職務の過度のセパレートを生じさせるおそれがあるので、より一般的な「合理的理由のない不利益取扱いを禁止する」などの法理が良いのではないか。

- 日本の雇用システムにおいて、合理的な理由の有無を判断する際に考慮されるであろう検討要素は、ヨーロッパ法制における「客観的理由」の有無の判断の中で、勤続年数や将来への期待の違いなどが既に考慮されて運用されていることを踏まえると、日本でもヨーロッパのような規範を定立することができるのではないか。
- 書面による個別の説明義務を事業主に負わせるという考え方については、ひな形を用意してマニュアル的に対応するという形式的な対応に終わる可能性があり、むしろ柔軟なコミュニケーションが集団的労使交渉の中で実施される枠組みを考えていくことが重要である。
- パートタイム労働法第9条の均衡待遇については、合理的な理由のない不利益取扱い禁止に包含する方法と、均等とは別のものとして規定する方法がある。
- 職務評価については、「同一価値労働同一賃金」に関連して法律等でものさしを企業に一律に強制するよりも、企業の実態に合わせた形で制度導入を可能とするアクションプランの策定・実施により促していくことが一つの方向性として考えられるのではないかと。例えば、男女雇用機会均等法のポジティブ・アクションの中で行動計画を立てるということを事業主に促していくというのはどうか。
- 事業主による説明義務について、パートタイム労働法第13条においては、個々の労働者に対して行うこととしているが、企業の実態等に応じた柔軟なコミュニケーションを集団的労使交渉の中で行うことができるような仕組みを設けることが重要である。
- パートタイム労働法第8条の3要件のうち、職務の内容の同一性がわかりやすいため独り歩きしているが、人材活用の仕組みと運用の同一性を適切に整理できれば、パートタイム労働者と正社員の間に職務分離をする必要がなくなり、能力開発の機会や正社員転換につながりやすいのではないかと。

- (独)労働政策研究・研修機構が実施した短時間労働者実態調査によると、パートタイム労働法第8条に規定する3要件を満たす者が0.1%であるが、この限られた適用範囲を広げていくことが今回のパートタイム労働法の改正の重要な点になるのではないか。人材活用の仕組みや運用が同一であるという要件が、同条の適用対象者を少なくしている要因である。職務の内容というのが比較的合理性があり、未だ現実のものとなっていない将来的な人材活用の見通しを要件とすると、パートタイム労働者と正社員は比較できない。
- 差別的取扱いの対象が多い方が正しいということではなく、重要なことは、3要件を満たす者の範囲ではなく、差別的取扱いを判断するルールに合理性があるかどうかである。また、この場合の「合理性」は、企業が企業目標を達成するために合理的であれば合理性ありと判断されるものであり、経営者にとっての合理性である。
- 社員の人材活用の在り方により賃金制度を考えることは合理的であり、異なるグループで同じ仕事をしていても賃金差が生じることも合理的である。しかし、どの程度の賃金差であれば合理的かについては、欧州では問題にならないが、我が国においては課題である。
- 現行のパートタイム労働法のように厳格に3要件を明示する方法が良いのか、EU諸国のように包括的に合理的な理由がある場合でなければ不利益な取扱いをしてはならないという方法が良いのか、を両極の考え方として、立証責任は労働者と事業主のどちらが負うのか等により、いろいろな選択肢が出てくる。パートタイム労働者であることを「理由として」差別してはならないという考え方は裁判的な使い方であり、比較的機械的に大量処理を行う必要のある行政指導に用いる場合との違いを考える必要があるのではないか。
- 様々な態様による差別が考えられる中で、なぜ雇用形態を理由とする差別を取り出して法律で禁止するのか、市場において弱者だから政府の介入が図られる必要があるのかということを、根本的に議論する必要があるのではないか。
- ドイツでは、「パートタイム労働者であることを理由として、合理的理由がない限り」という2点が差別的取扱い禁止の要件となっているが、「パートタイム労働者であることを理由として」ということは判例上ほとんど問われなくなり、「合理的理由がない限り」という中で全部規範的に判断する方向であ

る。

- EUにおける雇用形態を理由とする差別禁止の背景には、雇用形態の違いの中に性別による差別が潜んでいる中で、それを間接差別として捉えるのではなく、雇用形態による差別として捉えて直接是正しようとしたことや、非正社員等の非典型的な働き方をする者が労働市場における競争上の弱者に置かれることにより買い叩かれて、コスト削減競争が人を対象として行われることを危惧したことがあると考えられる。
- パートタイム労働者は、狭い地域労働市場の中で買手独占的な状況に陥りやすい中で賃金等が定められている状況があり、介入が必要である。そのため、ジョブ・カード等の資格制度を導入し、広く労働市場で行きわたらせることにより、長期的にはパートタイム労働者と正社員の連続性、待遇の透明性、均衡につながるのではないか。
- パートタイム労働者については、比較的定型的な業務が多いために汎用性が高く、どこへでも移れる。したがって、入口だけ考えると、買手独占で賃金が不当に低くなって問題だというシナリオは成立しないのではないか。
- 現状では、労働時間に制約がある人たちにとって、正社員としての活躍の場がないことや、労働時間のフレキシビリティが十分にある労働条件の下で働ける環境になっていないこと、さらに税・社会保険料の就業調整等の問題があり、少なくとも、これらの障壁を取り除いていくことが重要ではないか。
- 人口減少社会において、労働供給制約の問題がある中、仕事と家庭を両立させながら女性を有効に活用していくことが重要である。日本では女性の就業率が先進国の中でも非常に低いのが、これは、正社員という働き方とパートタイム労働者という低い労働条件の二者択一の中で、就業しないことを選択していることが原因にある。この労働力の有効活用の観点も視野に入れつつ、検討を進めるべきではないか。
- 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経営者側にある。このような点からは、職務に関連しない、例えば忌引き等について、パートタイム労働者に認められない場合があるか、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。

- 均衡の問題については、諸外国でも企業内の比較の問題であり、企業内の賃金決定の問題として捉えるのではないか。
- 企業において複数の賃金制度を認めないとすると、企業は賃金制度に合わせた人しか採用しないこととなり、それ以外の人全部アウトソースするか別会社にする事となるが、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り、複数の賃金制度については認めざるを得ない。
- パートタイム労働法の問題は、3要件を全ての企業、かつすべての給付に求めていることである。それぞれの給付について個別に合理的な理由があるかどうかを丹念にチェックしましょうという規範とすることが重要である。長期勤続に伴い発生する退職金については、通常3年くらいしたら出始めるが、パートタイム労働者についても3年以上経過したら同じ計算式にしたがって退職金を支払うべきである。
- 通勤手当をパートタイム労働者に支払わないというのは、どう考えても合理性はない。
- 通勤手当があるのは日本くらいであるが、事業所間異動の有無で通勤手当の有無を決定するのであれば、合理性があるとも考えられるが、異動がなければ正社員についても通勤手当がないという整理になる。
- パートタイム労働者と正社員の均衡賃金の決め方として、正社員と同視できるパートタイム労働者の均等な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る。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。
- 企業においては、定型的な業務から高度な業務まで様々な業務があるが、パートタイム労働者の採用に関しては、能力が高い人がいたとしても、一番低いところでしか募集をしない。
- 従業員代表の意見を聴く等集団的な関与を評価し、企業内で適正な手続を経て決められた制度や待遇についても、合理的な理由があるものとして立証責任の転換・分担する取扱いを行うことも考えられる。
- パートタイム労働法第9条は、努力義務規定ではなく差別禁止規定として

裁判規範として機能させるとともに、違反が見られた場合には行政指導を行える仕組みにするとより実効性の確保された規定となるのではないか。

- 労使の話合いを評価する仕組みとする場合、賃金の決め方や水準のみならず、教育訓練の在り方や人材活用の在り方についても対象とし、非正規労働者に関する行動計画のような形で促進すべきではないか。
- 訓練というのは、訓練自身がニーズではなく、将来どのように活用しようかというターゲットがあって決まる戦略であるが、パートタイム労働者の将来のキャリアを考えないので訓練しない場合には、行動計画の中できちんと説明してあれば、行動計画としては問題がない。
- パートタイム労働者に教育訓練を実施するよう法律で事業主に義務付けることは困難であり、むしろ、正社員への転換につながるキャリアラダーを導入することがパートタイム労働者のモチベーションの向上や人材確保に役立つというメッセージを事業主に発信する方が適当ではないか。
- 資金や時間がないという事情等により、企業では非正規労働者に教育訓練を実施する合理性に乏しいため、ジョブ・カード等や補助金等を活用して企業外で促進する方法と、企業内部で教育訓練を行うようインセンティブを付与する方法が考えられる。
- 不利益取扱いが禁止されない「合理的な理由」の有無を個別の案件ごとに判断するとしても、それをある程度例示的に示すことが必要ではないか。何もないと、企業も人事制度を作ることができず、また労使での話合いも難しく、現場が混乱してしまうのではないか。
- 合理的な理由を指針等で示すことは妥当である。しかし、この場合、現行パートタイム労働法に比べると、行政指導がやりにくくなる。
- 「合理的理由がなければ、パートタイム労働者であることを理由として差別的取扱いをしてはならない」という法制をとると、行政指導を効果的に行うことが困難になり、訴訟が増大する可能性があるが、一方、企業の予測可能性を担保するためには行政指導のためのガイドラインが必要になる。
- 賃金の水準に関し、公正さを維持するためのバランスとして、例えば 100

と 50、100 と 20 が望ましい等の均衡に係る水準について、法律やガイドラインで規定することは困難ではないか。

- 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、正社員の初任給は、一般的には労使で決まる。採用時の賃金の違いを理由として、後に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る。

賃金制度は、社員間の賃金の序列しか決めず、パートタイム労働者の採用時の賃金水準については、最低賃金といった別途の政策的議論をする必要がある。