

委員の御意見	労使の御意見
<p>論点 1 通常の労働者との間の待遇の異同</p> <p>・ 職務の価値</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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「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。 ■ 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。 ■ 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。 ■ 有期研の報告書の中で、パートタイム労働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、パートタイム労働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。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 改正パートタイム労働法が差別的取扱いの禁止を明記したことは歓迎するが、対象者が少なく、実際には格差是正には結びついていない。全てのパートタイム労働者を均等待遇にすべきである。 ■ フルタイム労働者の所定労働時間の、例えば75%以上働くパートタイム労働者については、正社員と同じ扱いとすることを基本とすべきである。 ■ 処遇決定方式はパートタイム労働者と正社員で同一とすべきである。合理的に異なる処遇決定方式であったとしても、現実に行っている仕事・責任が同じであれば、均衡のとれた処遇とすべきである。また、賃金以外の差は全部禁止すべきである。 ■ パートタイム労働者の類型によって、正社員との処遇の差に違いがある。差別的取扱い禁止の対象は狭いため、これを広げるべきであり、均衡待遇についても、どれだけの格差を適切とするかについて検討する必要がある。

- 会社の中ではいろいろな種類の人が働いている中で、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を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。
- 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。
- イギリスの2010年平等法においては、個人が雇用審判所に提訴した場合、ACASで斡旋が試みられ、かなりの紛争がこの段階で決着している。同一価値労働かどうかについて裁判所が審査することは極めて難しいので、あらかじめACASにおいて選任された「独立専門家」に裁判所が委託をして、比較対象の男性労働者と同一価値労働であるか報告書の提出を求め、その報告書を採用するかどうかを裁判所が判断している。
- イギリスにおいて「性以外の真に実質的な要因」がある場合には、賃金格差があっても正当化されるが、「知識・技能水準」「責任」「環境」など職務自体が必要とするファクターがあり、その中には勤務時間や勤務場所にどれだけ柔軟に対応できるかという差異も正当化事由になるという判決がある。また、「勤続年数」「教育訓練」「技能や資格」「生産性」の差異など労働者個人の属性のファクターがあり、勤務の長さについては経験と密接な関連があるから正当化事由になるという判決がある。人手不足の職に労働者を誘因するために高い賃金を払わなければならない場合など労働市場など外的なファクターが持ち出される場合もある。
- 非常に雑ばくなイメージで言うと、フランス、ドイツの基本給については、かなり広く客観的理由が認められる。基本給の勘案要素として、単に職務だけではなく、ドイツでは学歴、勤続年数、経験、キャリアコースといろいろなものがあり得、それは合理的理由になり得るという運用がかなり広くなされている。このため、例えば、2つの基本給制度がキャリアの違いにより設定されていて、確かにキャリアの違いで運用しているというのであれば、これは合理的理由になるが、その他の手

- 慶弔休暇、通勤手当、定期健康診断等については、正社員との差別的取扱いを禁止すべきである。
- 同一価値労働・同一賃金はILO条約に基づく国際的な労働基準であるが、価値の見方は組合内部でも意見が分かれ、そこまで細かく言及するのではなく、同じ仕事をしていたら同じ待遇をされてしかるべきというアプローチの中で、同一価値労働・同一賃金原則の浸透に取り組んで行く必要がある。
- すべての労働者について同一価値労働・同一賃金を実現すべきであり、価値を測る基準となる物差し作りと、企業内における職務別の賃金相場の形成が必要である。

(使用者側)

- パートタイム労働者と正社員の処遇の違いは、労働力の活かし方の違いに基づく人事・賃金制度の違いによる。特定の職務に就くパートタイム労働者について、賃金は職務の対価であり、外部労働市場で決定される。正社員は職務が限定されておらず、長期的に高い付加価値をもたらすことが期待され、内部労働市場で賃金が決定される。勤務地等に係る柔軟性・拘束性の違いもあり、パートタイム労働者と正社員が一見

当では、どのような要素に関連するかにより、個別に判断される。

- オランダでは、パートタイム労働が低スキルの仕事だけではなく、様々な業種、職種で利用されており、また、フルタイムとパートタイムの間を移動することができパートタイム労働が特定の人に固定していない。法律上は、1996年に労働時間に基づく差別が禁止され、2000年の労働時間調整法により、労働者が労働時間の延長、短縮を申請することができるようになってきているが、法律上だけではなく、実態としても均等待遇が確保されている。
- 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。
- パートタイム労働者の待遇の改善や、差別への対応について、各国では2つの方法、即ち、同一(価値)労働同一賃金と、雇用形態を理由とする差別禁止がある。ある意味でいちばん極端なのが日本で、同一性というものを厳格に考えて、かつ例外を許さない(パートタイム労働法第8条)。他方で、雇用形態を理由とする差別だけを要件として、例外を非常に広く認める方法もある。その中間形態として、比較可能性をどの位強く見るかということがある。要件が厳しければ厳しいほど、適用対象は狭くなり、かつ例外を認める必要がなくなるが、要件が広ければ、逆に例外が広くなり、その例外についての立証責任が違ってくる。
- 雇用形態がパートタイムとフルタイムのいずれであろうが、とにかく比較はできるのである。同じレンジの中で、交渉も同じである場合、両者の比較ができ、しかし、その場合の格差に係る正当な理由については、フランスでも使用者側が立証しなければいけない。なお、フランスでは、要素の差異と格差とのバランスについて、均衡の議論は聞いたことがない。合理的理由の中で柔軟に判断し、後はall or nothingである。
- 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

同じ仕事をしている場合であっても、処遇についての考え方は根本的に異なっており、処遇の差が発生するのは必然である。

- 労使の話し合いで3要素の中で比較するとき、仕事の内容ベースという方向に行きかねず、その際、非正規と正規の比較の問題にとどまらず、正規と正規の間の公平性の議論に波及するおそれがある。年功賃金や家族手当といった問題を、仕事・役割・貢献度基軸の方向に持って行く取組を進めているが、仕事が全面に出た比較となると、労使で話し合いながら積極的に問題を解決しているときに、支障をきたす恐れがある。
- 職務の内容の同一性のみを基準としてパートタイム労働者と正社員の均等処遇を図ることは、現行法の枠組みとその前提となる考え方を大きく変えるものであり、正社員の処遇の引下げを視野に入れずして実現は困難。また、企業ごとに待遇に関する制度が多様な我が国において、均衡待遇のあるべき姿を一律に法律によって定めても、実現は困難である。
- 職務が前面に出ると、正社員とパートタイム労働者の職務が過度に分離されてしまい、難易度の高い仕事に就くことによるパートタイム労働者の能力開発が阻害されてしまう。

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と、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と。
- 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と。
- 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。

- 生産年齢人口が減っていく中で、地域の労働市場で決まるパートタイム労働者の賃金が上がっていく方向にある一方で、企業の活力を全体として維持するためには、正社員の賃金の在り方、解雇規制の在り方を見直すことも視野に入れて改革を進めていく必要がある。
- 我が国には産業横断的な職務給概念が確立しておらず、企業が支払能力に基づいた賃金決定を行っており、総額人件費をどのように決定・配分するかは、個別労使の話し合いに委ねられている。
- 我が国における同一価値労働・同一賃金については、将来的な人材活用の要素を考慮して、企業に同一の付加価値をもたらすことが期待できる労働が中長期的に判断される場合には同じ処遇とすることが適当である。
- 労働の価値を測ること、とりわけ、企業横断的な価値の基準を設けることについては、違和感・危うさを感じる。企業にとり、労働の価値は企業にとっての価値であるため、外部から規定できるか不安である。大変な手間と適合性の検証に時間がかかる課題である。ヨーロッパ諸国との経済・社会構造の違いも含めて考える必要がある。

- 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。
- (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。
- 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。
- 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、根本的に議論する必要があるのではないか。
- 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。

- 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。
- 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。
- 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、また労使での話し合いも難しく、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。
- 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こととなるが、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。
- 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。
- 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。
- 正社員とパートと同じ仕事をしていても、賃金制度の設計の仕方が違うところが常に問題になり、職務分析をして出てきた結果を賃金制度の設計においてどの程度考慮するかということが問題である。
- 職務評価においては、ウェイトの問題でかなり決まるが、客観的に正しい、真実としてのウェイト付けがあり得るのか。
- 職務評価を法的に見た場合のインプリケーションとして、合理的理由がない不利益取扱いを禁止しようという法原則があった場合、職務関連給付に関し、最終的なポイントの差に近い賃金の給付を行っていれば合理性の判断の一つの要素として位置づけられるとすれば、法的な枠組みの中で取り組みやすいと理解される。
- 賃金制度と職務評価は1対1ではないということなので、労働力の需給バランスに基づく賃金差は別のところで決まるものだと理解される。
- 職務評価点と実際の賃金水準について、点数の差が必ず賃金の差に反映されなければならないという考え方もあるが、むしろ、職務評価点は職務序列を決めるもので単に順番を決めるものでしかなく、賃金水準を決定するのは企業の戦略や市場であって、その中で幅をもって決められるものと考えられるのではないか。
- 「単一の賃金体系を企業に要請するものではない」とあるが、職務評価が、点数に沿った比例賃金の支払いを企業に要求する強い評価基準だとすれば、実質的には単一の賃金体系を企業に要請する

ものに他ならないと考えられる。

- 職務評価を基本給や職務に関連した賃金項目の決定に使うとして、基本給でも職務で決めている部分が 6 割・職能で決めている部分が 3 割という場合に、職務ポイントの系列 6 割分を職務評価にリンクさせるということならよいが、基本給全部を職務評価とリンクさせるとなると、職務給体系にしるということになってしまうのではないか。
- 職務評価には 3 つほど遊びがある。①職務関連給付を対象にするか、それ以外の給付にするか。②職務関連給付にしたとしても、構成要素のポイントをどうするか。能力を重くするか、狭い意味での職務を重くするかは、労使の話合いや企業の運用で決めればよい。③仮にそれを決めた後もインターバルがあるので、インターバルを狭くすれば 1 つの賃金体系を推し進めることになるけれども、インターバルをどのぐらいにするか。これらを企業の判断でできるとすれば、二重、三重に柔軟性を持たせることができる。
- 使える大きな要素として職務評価を使いながら、あとは運用上柔軟にやればよく、単一体系を要請するものとして職務評価をやりながら、その使い方は企業ごとにやればよいということではないか。
- 職務評価点がベースだという考え方もあるが、職能がベースだという考え方もある。そういう意味ではベースというのはほかにも選択肢がある。
- 例えば職務評価の結果、このウェイト付けがおかしいという資料が訴訟で提出されたら、違法ではないかという判断の 1 つの要素になり、それに対して会社側が「うちではこんな基準で明確に、例えば能力、職能というものを入れています」という反証ができるか、逆に会社側が、きちんと別の要素で考慮していますということを主張できないとしたら、非常に不利な心証になる。
- 労働条件の不利益変更は、原則として合意がなければ許されないが、合理性があれば許されることとなっている。判例の中の合理性の要素としては、多数の組合との合意を得ている場合には、一応合理性を推測させる要素になることを挙げているものがある。また、総額人件費は減らしておらず、配分の合理性を改めたに過ぎないことを 1 つのファクターにしている例もある。それだけですべてが決まるわけではないが、その 2 つが揃うと、合理性の要素が肯定されるファクターが少し増える

ということはあると思う。しかし、多数組合が同意するというのは、非正社員の待遇を改善するという場合、多数組合が相当の覚悟を持ってやっていくことになるだろうし、逆に、そのような決意を示して同意したのであれば、それはそれなりに尊重されるということになる。

- イギリスなどでは、男女間の賃金格差をなくそうということで、新しい賃金制度を導入した。男性の賃金が高過ぎたので引き下げるということを労働協約で合意したが、男性の賃金引下げに関しては、激変緩和として徐々に引き下げて同一にするという何年かのスケジュールを組むということをした。それが裁判で争われたケースがある。その際、裁判所は激変緩和であっても格差は続くので違法という判決を出したが、その後イギリスは2010年法を改正し、そのような仕組みの中での格差は合理性がある、そのように立法的に解決した。
- いわゆる能力主義、成果主義に変更する過程では、同じような仕事をしているのに賃金差があるのはおかしいという論理で、低賃金の人を上げて、高賃金の人を下げるのが許されるということが起きている。その際、多数組合の同意や総人件費は変わらないなどといったことが考慮される。ただし、不利益が一部の人にも大きくなってしまふと別であるし、なかなか単純に言えないのは、賃金の格付けは個別的な問題であるから、制度を変えること自体と、格付けが具体的に個人についてなされる段階で、もう1回ある個人への格付けが妥当かどうかが一応別に判断される必要がある。
- 少なくとも労働条件の不利益変更は、事案に応じて話し合いを尽くしていたかという問題であり、それが裁判になったときに、裁判官が見て個別に合理的かどうかを判断するものであるから、総額人件費が一定であれば下げていいとか、多数組合の合意があれば下げていいなどとは簡単には言えないので、それらを踏まえながら事案に応じて考慮すべきものである。

論点2 待遇に関する納得性の向上

・労使の意見

- 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

(労働者側)

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。

- 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。
- 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。(再掲)
- 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。(再掲)
- 合理的理由の有無を判断する際の労使合意の意味については、当事者の予測可能性や実態に合った判断をする意味で重要であるが、非正規労働者も代表されているかという手続の公正さを担保した上で、最終的に事後的に裁判所が公正か不公正かをチェックすることが重要であると言える。
- 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团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。
- 従業員代表の意見を聴く等集团的な関与を評価し、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。(再掲)
- 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团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。

■ 労働条件の文書明示義務については、雇入れ時に比べ契約更新時に遵守されていない傾向がある。特定事項を明示している企業も7割弱という状況である。

■ 雇用管理における透明性・納得性の向上のためには、労使交渉のプロセスを踏むことや、処遇決定にパートタイム労働者が参加できることが重要である。

■ パートタイム労働者の納得性について、苦情処理の仕方や昇給制度など労働者の求めるような説明が不足しており、転換制度、昇給、一時金、退職金で説明と異なる実態があるとの報告がある。文書交付の徹底等に加え、労使間のコミュニケーションを促進する必要がある。

■ 文書交付は浸透しているが、実態として、個別に待遇に係る説明を求めることはほとんどない。個別に説明を求めても答えてもらえないため、労働組合を通して確認し、納得している。

(使用者側)

■ パートタイム労働者の納得性の向上のために、企業は、雇入れ時等に労働条件を丁寧に説明するよう努めている。また、正規労働者と非正規労働者の賃金決定の違いについて、分かりやす

	<p>く説明することが重要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 納得性の向上については、中小企業でも徹底し、また業界団体としても、労働条件通知書の作成例等を用い、取り組んでいる。説明を求められれば、努力している。
<p>論点3 教育訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 ■ 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。 ■ 労使の話し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。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 長期間かつ長時間働くパートタイム労働者に対し、キャリアアップも含めた教育訓練制度を充実させることは、生産性の観点からも重要である。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 職務が前面に出ると、正社員とパートタイム労働者の職務が過度に分離されてしまい、難易度の高い仕事に就くことによるパートタイム労働者の能力開発が阻害されてしまう。

- 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。
- 男性、高学歴、専門技術職、役職というのは、正社員の場合はOff-JTの機会を増やしており、人的資本論に整合的な結果となっているが、非正社員にはそれが見られない。非正社員については、特に専修学校、短大卒、専門技術、販売サービスは、男性より女性でOff-JT比率が高い。また年齢に伴うOff-JT機会の減少は正社員より非正社員の方が顕著に現れているが、職場で能力に応じた活用がなされていない左証ではないか。
- 非正社員の離職率が高い職場ほど、非正社員のOff-JTの実施率は高いという結果が出ている。Off-JTが有効でない可能性もあるが、非正社員の入れ替りが激しい職場ほど、業務に不慣れな非正社員が多くて、最小限の訓練が必要になっているのではないか。
- 非正社員の訓練というのは汎用性が高いものがなされていると考えられるが、その中で能力情報が不完全な労働市場があると、汎用性の高い訓練には大きな外部性が伴う。すなわち、訓練を受けて高まった生産性が、能力情報として市場を介してほかの企業に伝わらないために、外部の企業はその生産性の分まで賃金を払う必要がない。そういう訓練を受けた従業員を雇った企業は得をする、その便益が外部性である。訓練を行う方からいうならば、自分が訓練の収益を完全に回収できないことになるので、その分だけ訓練を控えることになり、社会的に望ましいレベルに比べて訓練の量は過小になりやすい。このため離職率の高い企業ほど非正社員への訓練が過小になりやすい傾向は強くなると考えられる。
- 非正社員から正社員への移行は、同一職種間で起こりやすい、前の勤務先でOff-JTを受けると正社員に移行しやすいという研究結果もあるが、これらを総合すると、非正社員として受けている訓練に汎用的な要素が十分含まれているということではないか。特に非正社員の転職が業界内にとどまる傾向が見出せれば、例えば訓練を提供する人材や訓練のノウハウ、訓練基準を業界単位で蓄積・流通させて、その訓練への支援・補助を業界単位で行うことも有効な手立てとなり得るのではないか。

- 非正社員に能力開発投資を行っているところもあるが、職場による Off-JT 機会の非正社員の間での格差、業種とか事業所規模とか、いわゆる人的管理のいろいろな方策のあり方による違いは非正社員のほうが大きい。工夫された HRM、人的資源管理のやり方を持つ職場では、正社員だけではなく非正社員の Off-JT 機会も大きい。また、非正社員比率の高い職場も非正社員の Off-JT 確率が高いということがあり、非正社員の数量的活用の進展が、より積極的な非正社員の能力開発に結び付いている。
- 実態として非正社員の能力開発に積極的な事業所、いわゆる HRM が革新的で豊富なところというのはまだまだ少なく、非正社員の能力開発についての好事例を広く紹介し、そういう職場情報が求職者にも入手しやすい環境整備をすることが必要である。能力開発に積極的な、自分に合ったキャリア形成が見込めるような就業機会に、市場を介してどんどん移っていくことを通して、全体的に能力開発機会を確保していくことも必要である。
- 非正社員から正社員への移行の実現は 20 歳台に集中していて、一度正社員になってもまた非正社員になるということが少なくないので、若年層へのキャリア相談や、マッチング支援の強化が重要になる。
- 訓練受講が生産性向上につながっている一方、非正社員の場合は賃金上昇に結び付いていない度合いが強く、また地域の雇用情勢から受ける影響が強いことも指摘されている。特に、生産性の低い労働者には最小限の訓練を行っているために、こういう結果が出ている可能性も否めないが、低い賃金を支払っていても、ほかの企業に引き抜かれない、つまり汎用的な訓練を受けてもそれによって身に付けた能力情報が正社員以上に市場に伝達されにくい状況が、ここからうかがわれる。
- 非正社員として培われた経験を評価しやすい仕組みを普及させることが重要なのではないか。それによって、自分によりマッチした、質の良い職場に転職しやすい社会にする。その場合の職業能力評価というのは、単なる履歴書を作るのではなくて、ジョブ・カード制度のように、職業訓練の受講を通して得られた能力情報に基づく仕組み、つまり何々ができるという客観的な評価を含んだ制度のほうが実効性が高いのではないか。こうした制度を整備すれば、転職コストが低減して、買手独占状況の軽減につながるので、非正社員の賃金相場の向上にも役立つのではないか。

- 非正社員として培われた経験を評価しやすい仕組みが普及すればするほど、技能の所有権は労働者側にシフトする。つまり、訓練を受ければ市場で評価されやすくなり、企業側が汎用的な訓練を行う動機が減ってしまうので、ますます労働者自身が能力開発を行わなければならなくなってしまう。したがって、労働者個人への能力開発支援の強化が両輪のように進められないといけない。
- 職業訓練も多様な給付利益の中の 1 つであり、今でも、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者であれば、教育訓練もこの給付の中に入ってくると思うが、第 8 条の改正の仕方によっては、合理的な理由がない限り、通常の労働者と同じ教育訓練をしなければならない、不利益に扱ってはならない、ということが射程に入ってくる。
- 合理的理由がある場合などには、第 8 条でないところで対応しなければいけないが、いまの第 10 条のようなものでいいのだろうか。他の措置との関連も含め、広く推進していくことが大切ではないか。
- 賃金は賃金、教育訓練は教育訓練、教育訓練の中でもジョブ・カードはジョブ・カードというのではなくて、全部一体となった問題なので、どのように政策的に進めていくかというのが重要な視点になってくる。1つの視点として、国が規格を決めたりマニュアルを決めて、一定の要件を満たしていれば助成をしますというような形でやっていくのは、限界があるのではないか。
- 現場のニーズに合った形で、かつ現場でいろいろ考えて、努力したり工夫をすることで待遇を改善したり、能力を高めていこうという措置を、それぞれ事業主にアクションプランとして作って実行してもらい、それに対して大きく政策的にインセンティブを与えたり、ベネフィットを与えて誘導していく方法が良いのではないか。
- 教育訓練のあり方についても、その中でジョブ・カードや職業能力評価基準やキャリア段位制度を活用した場合にはこういうメリットがありますという情報提供をしながら、企業の中で使えるかどうか判断しながら進めてもらうというやり方でも良い。
- 事業主に行動計画を作ってもらい前に進む努力をしてもらえれば、それを受けて政策的に、それにインセンティブを与えて促進していくという体制ができる。その中で、待遇改善とか、処遇の問題、

教育訓練の問題、正社員転換等を一体として変えていく姿勢を、一方で法律の中に入れ込んでいくことが大切である。

- 非正社員のほうが、Off-JT が賃金の上昇に結びつく可能性が低いし、効果が小さいというのと、地域の地盤の賃金相場により大きな影響を受けるとするのは、正に地域独占的になっているということの左証である。
- 非正社員の場合、教育訓練を受けることによって、その企業での正社員化だけでなく、ほかの企業において正社員になる確率も高まっているし、個人の就業意欲も高まっている。そういう意味において、教育訓練には便益がある。
- 非正社員の能力開発が少ない状況や、待遇を改善させるものを、外部評価を使って市場に近づかせることによって、両方を改善させようということが方策の一つとして考えられる。ただ、それをするとならば労働者自身が、自分の能力開発をしていかなければならなくなる。
- 企業内での訓練ということについて、おそらくインセンティブはあまり働いていないので行われていないという感じがする。また、企業内訓練があまり行われていないのは、企業の制度的なところもおそらくあって、キャリアルートが整備されていないと、トレーニングしたところで配置のしようがないため、非正社員の能力開発には、企業の中でのキャリアルートの整備とキャリアアップのための OJT との組合せが必要となる。
- 非正社員への訓練をしたあとにその訓練の収益を回収できるかと言うと、企業からすれば非正社員の離職率が高いから回収できないし、労働者にしてみても、離職率が高いのだけれども転職したあとにそれが報われればいいが、能力情報が不完全な市場のために報われない、自分の高まった生産性に応じた賃金というものがもらえないということで、やはりインセンティブはない。
- 非常に低賃金労働の方々であればあるほど、その資金制約というものが非常に大きくて、将来の人的資本を担保に訓練資金を調達するというのは不可能であり、そういった資本市場の不完全性というものから教育訓練を受けることが難しくなっている状況がある。アウトカムとコストを負担しても教育訓練の収益を回収できないと、教育訓練は過少になってしまうわけで、その部分を担保する

ために資格や能力評価の整備が必要になる。

- OJTの指標がある方が、正社員移行確率が高まるということはあるので、そういう意味において、資格制度に指標を組み込んでいく意味は大きい。イギリスのNVQがよく取り上げられるが、フランスでも資格制度と訓練が組み合わせられている。英国でもそうだが、特にフランスで、非正社員と正社員のいちばん境界線の部分、つまり、スキルのレベルが低いところのレベル1とか、その辺の資格というのは、かなり有効に機能している。
- キャリアラダーを下から上まで全部構築するというのではなくて、キャリアラダーの底辺の部分だけでも明確にして、どのレベルの人にどういった訓練をするとどのレベルに行きやすいかというような研究を積み上げていって、キャリア段位、ジョブ・カードに組み込んでいくことが機能するのではないか。
- パートタイム労働者の労働市場は極めて小さいため、OJTで得た能力は本当に汎用的なのか。つまり、地域的に無限にどこでも選択できれば汎用的になり得るが、通勤可能な範囲内に、一度習ったことが活用できる企業がないというケースが、実態としてある。
- 企業が教育投資をしようと考えるとき、正社員の場合にはお互いに将来のキャリア見通しについて合意しているが、パートタイム労働者の場合は、企業と労働者は合意していない。つまり、パートタイム労働者は、企業としては非常に投資がしにくい層である。まずパートタイム労働者と企業がキャリア見通しについてうまく合意ができるような仕掛けが必要となる。
- キャリアラダーを明確にして教育訓練を資格化することで、労働者に対してこの訓練をしたらどうなるのかが明確に伝わる。そうすると、労働者も安心して訓練を受けることができるし、それを行うことによって訓練を受ける方の離職確率は低下する。そうすると、企業のほうも訓練投資をしやすくなる。まさにこれは機能し得るのではないのか。
- 訓練費用を労働者と会社がどう負担するか。実感では、賃金は地域相場で決まっているので、フィックスであり、この仕事をやらせるには最低限こういう訓練をしないと仕事が回らないので、訓練費をオンする、そうするとコストが出る、それ以上の収益が出れば事業を実施するというというの

が企業の考え方ではないか。

- 社会的・政策的に望ましいという方向性を決めて、その方向に合うような行動計画を作るよう企業に促す。政策的な方向性に沿えば企業にベネフィットを与え、方向性に合わない企業には与えないようにする。その1つとして、非正社員に訓練をして待遇を改善して育てていくということは大切だという社会的な政策的なコンセンサスが得られれば、そういう行動計画を作って促していこうということも法的に説得力があるのではないか。
- 投資して回収できて利益になることは非常に大切なことで、会社にとっても労働者にとっても、それが見やすいような仕組みを作ってあげることが大切ではないか。同時に、会社や事業主にとって利益にはならないけれども、社会的に大切な訓練はやるように促していくことも必要である。これを誘導する方法は、1つは社会的評価である。きちんとやっているから市場で評価できるようにということで、次世代法ではくるみんというマークを与えている。同様に、行動計画をきちんとやれば、にこにこマークのようなものを政策として与えるのはどうか。ただ、にこにこマークだけだとインセンティブにならないので、コストがかかる分に見合うようなベネフィットを与えようとするときに、どうするかがなかなか難しい。税制上の措置や労働保険、社会保険を使った措置など諸外国にも例はあるので、局を越えてそうしたベネフィット、インセンティブを与えるような政策的な手法について、広く検討することが大切だ。
- いわゆる正社員の企業内の訓練というのは、雇調金やキャリア育成助成金などいろいろ支援してきた。また、失業者には公共職業訓練をしてきた。しかしながら、これまでの雇用政策はワークファーストで、失業したら最低限の訓練をして、とにかくどこかに就業すればそれでよしとしていた。しかし、非正社員がこれだけ拡大してきた状況から、一応職には就いても、そこで能力アップしていくことが非常に重要になってきており、それを一般会計からやっていく、その1つの枠組みというのが訓練税制でありフランスなどでは業界単位で活用されている。
- 訓練税制等に基づき資格を作り、当該企業にとっては得にならなくとも、これだけ外部性があるのだからやらなくてはいけないということで企業にインセンティブを与えて支援をする、資格にも結び付けることで、労働者も負担するような仕組みも作りながら、キャリアアップを促していくこと

<p>が重要である。</p>	
<p>論点4 通常の労働者への転換の推進</p>	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 正社員への転換制度は多くの事業所において導入されているものの、実際に正社員転換の対象となった人は少ない。正社員転換が実現しないと、パートタイム労働者と正社員の格差の固定化につながるおそれがある。 ■ 短時間正社員の考え方も導入しつつ、雇用管理区分の行き来を可能にすべきである。 ■ パートタイム労働を望んで選択している労働者が多くいる中、ワーク・ライフ・バランスの観点も取り入れて正社員の働き方のモデルを見直し、多様な働き方を容認すべきである。 ■ パートタイム労働者から正社員に一気に転換することは容易ではなく、また、正社員転換を望まない層もいる。段階を踏んだ転換制度やワーク・ライフ・バランスに資する制度を設けることが、労働者にとってメリットとなる。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 正社員への転換措置については、個別の企業においてそれぞれの実情を踏まえながら実施しており、今後もそのように取り組んでいくこと

	<p>が望ましい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 正社員転換を望まない有期の方がいるが、経営者が肩を押してあげることも必要である。また、短時間勤務や勤務地限定という条件を入れて、無期の中でも人材活用の仕組みが複線化していくのではないか。 ■ 正社員転換について、中小企業では欠員補充のため中途採用を行っており、その際にパートタイム労働者を採用対象とすべきであることを事業主に周知している。新卒を確保しにくい中小企業では、即戦力となるパートタイム労働者には期待がある一方で、社内公募や試験制度は、一部の中堅企業を除いて一般的でない。
<p>論点5 パートタイム労働法の実効性の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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。(再掲) ■ 会社の中ではいろいろな種類の人が働いている中で、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。(再掲) ■ 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。(再掲) 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 改正パートタイム労働法の周知・定着が不十分である。特に中小企業への周知を徹底する必要がある。 ■ 退職してからの相談窓口への駆込み的なものなど苦情が増えており、労働組合の役割は重要であると考える。 ■ 労働組合を窓口とした苦情処理体制等の対応を行っている。

- 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。(再掲)
- パートタイム労働者差別の問題が、男女差別の問題とされたり、雇用形態差別の問題とされたりする外国では、履行確保が裁判所中心になることが多いが、一方では、その限界も指摘されており、例えば、イギリスの平等賃金レビューといったポジティブ・アクション的な発想が出て来つつある。あるいは労使合意の意味を、限界もあるにせよ、様々持たせたりしている。ただし、パートタイム労働者のキャリアアップをして地位を改善させていくという発想はそれ程ない。いずれにしても、政策の選択肢としては参考になるところが多い。
- 2000年のEU雇用均等一般枠組み指令等で、雇用形態は別にして、人種、年齢、障害等も含めた雇用差別をヨーロッパ全体でなくしていこうという枠組みの中で、裁判所が差別の認定や救済方法を判断するのは難しいので、専門の行政機関に裁量を与えて柔軟な救済をしていくというのが1つの大きな流れである。雇用形態差別も日本はそう単純でないとするれば、行政ADRのようなものを設定するかどうか、少し先を見た議論として考えることが重要である。
- 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。
- 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。

(使用者側)

- 企業の生産性を上げていくためにも、労使間でコミュニケーションを円滑にし、自主的に解決することが望ましい。
- 中小企業の特徴として家族的な雰囲気が挙げられ、労使間のコミュニケーションには十分留意しており、紛争解決については自主的な解決に努力している。

論点6 その他

- ・パートタイム労働を多様な働き方の一類型として活用する方策
- ・フルタイム無期契約労働者の取扱い
- ・税制、社会保険制度等関連制度

- 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。
- 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。
- 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。
- パートタイム労働者の待遇改善ということは、それだけ労働市場の中で多様な働き方の選択肢を広げることにもなる。これは現在のパートタイム労働者自身だけではなく、いまは正社員、フルタイム労働者として働いている人たちにとっても、また、いまの状況では働けないと考えている非就業

(労働者側)

- パートタイム労働者が就業調整をすることは非常に不幸なことであり、中立的でない制度は是非撤廃していきたい。
- 労働時間が正社員と同じパートタイム労働者についても、パートタイム労働法の対象とすべきである。
- パートタイム労働者への社会保障制度の適用や税制については、雇用形態や労働時間に関わりなく、多様な働き方に中立的な制度とすべきである。
- パートタイム労働問題を、女性の労働問題とする側面を打破すべきである。

(使用者側)

- パートタイム労働者の継続的な就労促進の観点から、税制や社会保障の適用の在り方を検討すべきである。
- 正社員を取り込んだ賃金制度の見直しに取り組んで行く必要がある。また賃金制度について検討する以上、一般従業員の解雇規制の問題も

者にとっても非常に重要で、労働不足や少子高齢化の中では、今後の日本経済にとって重要である。

含めて検討すべきである。いずれにしても、今の段階では、新たな枠組みで、均衡処遇や差別禁止を入れるべきではない。

- 少子高齢化の中で、生産性を上げつつ、仕事と生活を調和させる観点から、短時間勤務は一つの方策であるが、処遇の在り方について、単純な時間比例なのか、総額人件費の中の様々な要素を勘案して決定するのか等の議論が必要である。