

## 「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」報告書骨子（案）

はじめに

## 第 1 総論

## 1 パートタイム労働をめぐる現状

〔パートタイム労働の現状とパートタイム労働法の施行状況について記述〕

## 2 パートタイム労働の課題

## (1) 通常の労働者との間の待遇の異同

## ① 差別的取扱いの禁止（第 8 条）

〔差別的取扱い禁止の対象となるパートタイム労働者が少ないことや第 8 条の 3 要件が、企業のネガティブ・チェックリストとして機能している可能性を指摘〕

## ② 均衡待遇の確保（第 9 条）

〔一定の効果はみられるものの、賃金について不満・不安を持つパートタイム労働者も多く、更なる均衡待遇の推進を図る必要があることを記述〕

## (2) 待遇に関する納得性の向上（第 13 条）

〔パートタイム労働者は、その契約上の地位（交渉力）の弱さ等から、実際には、パートタイム労働法に基づき、事業主に説明を求めることが必ずしも容易でない点や、パートタイム労働者の納得性をより一層向上させる必要があることを記述〕

## (3) 教育訓練（第 10 条）

〔パートタイム労働者に対する教育訓練の実施率が通常の労働者よりも低いことから、そのキャリア形成を促進していく必要があることを記述〕

## (4) 通常の労働者への転換の推進（第 12 条）

〔通常の労働者への転換推進措置は一定程度実施されているが、さらに推進していく必要があることを記述。併せて、勤務時間や日数が柔軟〕

〔な働き方を自ら選択しているパートタイム労働者のニーズを踏まえた方策の必要性について記述〕

(5) パートタイム労働法の実効性の確保 (第16条、第21・22条)

(6) その他

○ 税制、社会保険制度等関連制度

### 3 留意事項

〔パートタイム労働者の実態、有期労働契約の在り方の検討との整合性確保、東日本大震災が企業に与える影響等を記述〕

## 第2 今後のパートタイム労働対策

### 1 通常の労働者との間の待遇の異同

(1) 差別的取扱いの禁止

〔差別的取扱いの禁止の対象となるパートタイム労働者が少ないことを踏まえ、3要件の在り方やパートタイム労働者であることを理由とした合理的な理由のない不利益取扱いの禁止等適用範囲の拡大の検討について記述〕

(2) 均衡待遇の確保

〔均衡待遇の確保に係る努力義務規定の義務規定化やその課題、事業主の雇用管理改善に向けた自主的な行動計画策定を推進する方策の検討について記述〕

(3) 職務評価

〔専門家ヒアリングの結果を整理。職務評価制度の導入促進とその活用、課題等について記述〕

### 2 待遇に関する納得性の向上

〔「パートタイム労働者からの求め」を維持しつつパートタイム労働者の納得性を向上させる方策や、「パートタイム労働者からの求め」にかかわらず、集团的労使関係の枠組みを活用することにより、パートタイム労働者の納得性を向上させる方策の検討について記述〕

### 3 教育訓練

事業主が、パートタイム労働者を活用しようとする経営戦略をとり、パートタイム労働者のキャリア・ラダーを整備し、それに応じて教育訓練を実施するよう促進する方策の検討について記述

### 4 通常の労働者への転換の推進

#### (1) 通常の労働者への転換の推進

事業主が、パートタイム労働者のキャリア・ラダーを整備し、その結果、教育訓練等と一体として、パートタイム労働者の通常の労働者への転換が促進されるようにする方策の検討について記述

#### (2) 多様な正社員（「職種限定正社員」「勤務地限定正社員」）

無期労働契約である「勤務地限定正社員」や「職種限定正社員」について、その雇用保障の在り方に留意した上でパートタイム労働法における位置付けの検討について記述

#### (3) パートタイム労働とフルタイム労働との間の相互転換

通常の労働者への転換とは別途、労働者が労働時間を柔軟に選択できるようにするため、パートタイム労働とフルタイム労働との間の相互転換を促進する方策の検討について記述

### 5 パートタイム労働法の実効性の確保

### 6 その他

#### (1) フルタイム無期契約労働者の取扱い

#### (2) 税制、社会保険制度等関連制度

就業調整は、パートタイム労働者の職業能力の発揮や待遇改善の機会を阻害するのみならず、賃金の上昇を抑制し、労働市場における賃金決定機能を歪めていることについて記述