

論点及び関連する主な意見

1 差別的取扱いの禁止（法第8条）

○ 事業主はパートタイム労働者であることを理由として、合理的な理由なく不利益な取扱いをしてはならないとする法制とし、労使双方にとり予測可能性を確保するために、ガイドラインで「合理的な理由」を例示することについて、どのように考えるべきか。

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>○ わずか 0.1(1.3)%のパートタイム労働者にだけ差別的取扱いを禁止しては、パートタイム労働者の待遇の改善にはつながらず、第8条を実質的に活用していく余地はほとんどない。第8条について、すべてのパートタイム労働者を対象に、合理的理由なく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禁止するように見直しをするべきである。</p> <p>○ 第8条は、雇用形態を理由とする差別的取扱い禁止という意義のある規定だと思うが、労働現場の実態に合っていない。1つでも要件を満たさなければ、司法救済の対象にはならない。このため、3要件を廃止し、差別禁止の一般規定とすべきである。何が差別に当たるかについて、一定のガイドラインを設けて客観化を図り、事業主の予測可能性を確保し、労働者の判断指標とするべきである。ガイドラインは、行</p>	<p>○ 3要件は、これまでの労働慣行を踏まえて設定され、法施行後、企業はこれに即して取組を進めてきており、大きな問題は生じていない。第8条の対象者は1.3%ということだが、数の大小で問題があると判断するのは適さない。3要件の改正には反対。</p> <p>○ パートタイム労働法の適正な運用のために社内規則を見直した結果として、3要件に該当するパートタイム労働者が減ったことが推測され、これが0.1(1.3)%になったから、パートタイム労働法自体が効力を失っているという論調は非常に違和感を覚える。</p> <p>○ 第8条は、施行後3年が経過し、ようやく企業に定着し始めている。現行法下での企業の取組を促すことに注力するべきである。</p>	

<p>政指導等の履行確保の際にも利用され、司法の場でも判断の参考になるようなものが適当である。</p> <p>○ 第 8 条が企業のネガティブチェックリストにならないよう、3 要件を廃止した上で、ガイドラインを作成するのが非常に重要だ。働く側からも分かりやすく納得がいく、労使紛争があった場合にも使えるようなガイドラインを設けて客観性を図る必要がある。</p> <p>○ ガイドラインで示す合理的理由には、3 要件に準じた内容は入ってくる。しかし、現状の 3 要件は事業主の主観で決められる内容であり、より相対的な比較もできるような指標とすべきである。</p> <p>○ 例えば、契約時に配転するか否かは想定できず、企業の中で配転が必要か、パートタイム労働者の配転先が本当にあるのか等、具体的なイメージを考える必要がある。</p>	<p>○ EU 諸国のようにフルタイム労働者とパートタイム労働者が職務給であれば、一般的な差別禁止規定も考えられるが、日本では通常の労働者とパートタイム労働者の間で、労働力としての活かし方が異なる中で、処遇の仕組みが異なっており、両者を比べるための物差しとして、前回法改正時に 3 要件が明確化された。過去の審議会の議論を無視するような形で第 8 条の枠組みを改正することには反対である。</p> <p>○ 企業の実態として、処遇を考える際には、3 要件が有効に機能しており、その他は個別企業での判断である。大きい枠組みとしては、現行の 3 要件で問題が発生していない。</p> <p> 前回の法改正から 3 年が経過し、企業は差別的取扱いとならないように諸々の見直しを行っており、これ以上の追加はしない方がよい。</p> <p>○ 第 8 条の枠組みを変えることは反対である。どうしても予測可能性を確保すると主張するのであれば、ガイドラインではなく、法文上に書くべきだ。現状の第 8 条は、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者の待遇差別禁止が明確になっているが、合理的な理由とだけ条文に書いて、その中身はガイドラインで示すというのは分かりづらく、方法論としてどうかと思う。</p>	<p>○ 通常の労働者とパートタイム労働者の賃金の決め方や賞与の有無の違い等について合理性の判断基準が 3 要件である。労働者側委員としては 3 要件に当てはまらなくても差別に該当する場合があると理解しているのだと思うが、ガイドラインを設けるとしたら、従来の 3 要件も合理的理由となるのか。3 要件のみならず他の要素もイメージしているのか。例えばパートタイム労働者の賞与や交通費の有無について、どういった場合に合</p>
---	---	---

○ 3要件の中に「人材活用の仕組みと運用」があるが、パートは7割が女性であり、家庭的責任等から転勤できない者も多いので、この要件は間接差別に当たるのではないか。

また、契約期間の要件も、均等・均衡待遇の確保という法の趣旨に反する。3要件によって大多数のパートが第8条の対象から外れており、法を機能させるために、3要件を取り払って合理的な理由がない場合の差別的取扱い禁止法制とするのが望ましい。

○ 正社員よりも賃金が低く納得できないというパートタイム労働者が増えていることも見過ごすことができない。すべての労働者が本当の意味で自分の働き方に対する処遇に納得して働くことは、国の成長戦略の上でも人材活用の面でも非常に大切であり、均等待遇の義務化が必要である。

○ ガイドラインで合理性について決めるのは非常に難しいと思う。そのように主張するのであれば、まずはその中身をどのようにするのかを知りたい。

○ 3要件に関しては、パートという雇用形態についてどのように考えるかということで議論したい。

また、パート法の対象者は、通常の労働者よりも短時間で働いている者という定義の中で、通常の労働者と同視すべき短時間労働者の「契約期間」は「無期」であるということだと思う。

理性があるとイメージしていいのか。

- 有期労働契約に関するルールとして、「有期労働契約の内容である労働条件については、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、期間の定めを理由とする不合理なものと認められるものであってはならない」旨の規定が新たに法制化される場合に3要件の在り方について、どのように考えるべきか。

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
	<p>○ 労働政策審議会の「有期労働契約の在り方について（建議）」において、「職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消」が盛り込まれたことを踏まえ、現在の枠組みを変えずに、3要件を議論する余地はあるのではないか。</p> <p>○ 有期ルールが法制化されても、パート法で見たときにどうなのかということと、パート法自体は有期契約労働者のみを対象としているわけではないので、パート法に現在と同じ規定を残すべきだと考える。</p> <p>○ 企業の実態を考えると、契約期間の定めの有無は人材活用の仕組みと密接に関わる。3要件の一つとして契約期間の定めの有無があるのは、人材活用の同一性の判断に資するものであり、分かりやすさを担保するために引き続き残すべきである。</p>	<p>○ 3要件のうち中核的なものは人材活用の仕組みということか。有期労働契約の建議においては、期間の定めを理由とする不合理な労働条件かどうかを判断する要素の一つとして、配置の変更の範囲（人材活用の仕組み）があると考えられるのではないか。</p> <p>○ 有期労働契約法制との整合性を図りつつ、具体的には、「有期労働契約の在り方について（建議）」における期間の定めという要件と、職務の内容と配置の変更という2要素の位置付けの違いを踏まえ、パート法の条文の枠組みをどうするか議論が前提になる。</p> <p>○ <u>パート法第8条と労働契約法第20条との違いは、「職務の内容」「職務の内容及び配置の変更の範囲」が要件か要素かということと、労働契約法第20条では、「その他の事情」も考慮要素とされており、柔軟性があると考えられることである。両者の適用関係に疑義が生じないよう、規定の整合性は考える必要がある。</u></p>

	<p>○ <u>労働契約法の一部を改正する法律案要綱について労働政策審議会の答申がなされれば、パート法第8条の3要件について議論の余地はある。</u></p> <p>○ <u>労働契約法の一部を改正する法律案要綱を見ると、今後、パート法第8条の無期労働契約要件は、人材活用の要件に包含されると考えて、企業は運用していくことになると思う。</u></p>	<p>○ <u>労働契約法第20条では、「職務の内容」「職務の内容及び配置の変更の範囲」は、これを理由として、労働条件の相違の合理性が認められることがあり得るが、期間の定めがあることは、合理性を説明できる要素にはならない。このため、第8条の「無期労働契約要件」について、労働契約法第20条と整合させる必要がある。</u></p> <p>○ <u>労働契約法第20条では、労働条件を広く対象に不合理かどうかを精査するが、パート法第8条は、3要件に合致する場合に差別的取扱いが禁止され、また、賃金を職務関連と職務非関連とに分け、厳格に対応している。両者の整合性を広く考える必要がある。</u></p> <p>○ <u>第8条の厳格な要件に該当しないものが第9条第2項の対象となり、同項の実効性に疑問がある中で、第8条の在り方を考える際に、同項の必要性を考える必要がある。</u></p> <p>○ <u>第8条の規定の仕方により、第9条第2項を吸収できるのではないか。</u></p>
--	--	--

- パートタイム労働法第9条第2項において、事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一であって、人材活用の仕組み、運用等（職務の内容及び配置の変更の範囲）が通常の労働者と一定期間同一であるパートタイム労働者について、当該一定期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとされているが、同項の在り方について、どのように考えるべきか。

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
		<p>○ 第9条第2項について、「有期労働契約の在り方について（建議）」において、「期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消」が盛り込まれたこととの整合性を考えるべきである。</p> <p>○ 有期労働契約ルールが法制化されれば、5年を超えて反復更新された場合、申出により無期化するパート労働者が増える可能性があり、そのことを見越して議論する必要がある。 第9条第2項は、有期労働契約が反復更新され長期間雇用されたパート労働者を想定しているが、有期労働契約ルールの法制化により、5年未満の有期労働契約パートと無期労働契約パートが増え、第9条第2項の対象者が減る可能性があることについて、議論する必要がある。</p> <p>○ 正社員間でも、人材活用の到達点異なることはあり、その場合に、人材活用が同じで</p>

<p>○ 正社員と職務が同じパートタイム労働者であって、人材活用の仕組みが一定期間同じ場合に、「一定期間」は差別的取扱いを禁止すべきである。パートのキャリアラダーがある事業所では、キャリアラダーの一番上まで行けば、正社員に転換していくことがほとんどと思われ、「一定期間」はパートタイム労働者が正社員となる過程の一部であり、正社員と同じように取り扱うことが合理的である。</p> <p>○ 第8条や第9条第2項の「全（一定）期間を見込んであらかじめ」が引っかかる。契約時点で、人材の適性や将来可能性について、確たる判断はできない。それを法的基準としているのは、そもそも矛盾があるのではないか。</p>	<p>○ 正社員の待遇は、将来の見込み、期待も込めて、人材活用の仕組みの最終的な到達点まで見て判断する。一定の期間だけ取り出して、パートタイム労働者の待遇を判断するのは、正社員の働き方、人材活用の仕組みをも崩してしまう。</p> <p>○ パートタイム労働者が正社員に転換した時点で、正社員と処遇を同じにすることはあり得るが、正社員転換前から、正社員に転換することを見越した上で処遇制度を設計するのは現実には即さない。</p> <p>○ 第9条第2項は、第8条の要件をどうするかを踏まえ、考えるべきである。</p>	<p>ある期間は、同じ処遇体系となっている。</p> <p>○ 第9条第2項の一定期間同一の方法で賃金を決定する努力義務が、どれだけ実務上実効性があるのか。</p> <p>○ 第8条を前提に第9条は規定されており、第8条の規定が大きく変わると第9条は規定できなくなる。あるいは、第9条が第8条に含まれるのかもしれない。したがって、第8条と第9条は別々に議論できないのではないか。</p> <p>○ 有期労働契約法制との整合性を図りつつ、具体的には、「有期労働契約の在り方について（建議）」における期間の定めという要件と、職務の内容と配置の変更という2要素の位置付けの違いを踏まえ、パート法の条文の枠組みをどうするか議論が前提になる。【再掲】</p> <p>○ <u>第8条の厳格な要件に該当しないものが第9条第2項の対象となり、同項の実効性に疑問がある中で、第8条の在り方を考える際に、同項の必要性を考える必要がある。【再掲】</u></p> <p>○ <u>第8条の規定の仕方により、第9条第2項を吸収できるのではないか。【再掲】</u></p>
---	---	--

2 賃金に関する均衡（法第9条）

- パートタイム労働法第9条第1項において、事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金を決定するように努めるものとされているが、これを義務化することについてどのように考えるべきか。

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>○ 第9条は努力義務であり、パートタイム労働者を救済し得るものにはなっておらず、雇用管理の改善につながっていない。努力義務規定から義務規定とすることが必要である。義務規定とすることにより、紛争解決援助の対象となり実効性の確保にもつながる。</p> <p>○ 第9条の義務規定化が無理としても措置義務にし、均衡待遇のためのプロセス・手段を講じることを義務付けることが適当である。</p>	<p>○ 多くの正社員の賃金は職能給や成果給等を組み合わせており、他方パートは基本的に職務給であるなど、賃金の考慮要素は各企業で異なる。そういう中で、何をもって均衡が保たれているとするのか判断基準が明確に作りにくく、かつ第9条を義務化すると企業の現場に混乱を引き起こす。現行法の努力義務の下で企業の取組を促進するべきだ。</p> <p>○ どうなれば通常の労働者とパートタイム労働者の賃金が均衡かという判断基準が明確に作り難いため、現行のような努力義務規定が妥当である。</p>	

- パートタイム労働者の雇用管理の改善等のための措置（賃金に関する均衡の確保、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用機会の付与、通常の労働者への転換の推進等）に関し、事業主が、個々の事業所の実情に応じ、自主的に行動計画を策定し、これに対し国が一定のインセンティブを与えることにより取組を促進することについて、どのように考えるべきか。

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>○ 「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」（以下、「研究会報告書」という。）にあるように、個々の事業所が雇用管理改善計画を作ることも考えられる。国が計画を認定し、表示を付与するような枠組みを作れば、パートタイム労働者の待遇の向上が図れるのではないか。</p> <p>○ 研究会報告書では、各事業所の実情に応じた幅広いものを行動計画の対象としており、経済状況によって作成できなくなるものではない。経済状況で大きく変わるような働き方は、社会的責任ある企業として考えるべき。働き方にかかわらない、適切な評価、適切な賃金支払いは、企業業績の向上につながり、行動計画は、企業にとりデメリットではない。</p>	<p>○ 毎年経済環境が大きく変わる中で、行動計画のような長期の計画を立てるのは非常に困難な状況であり、実態に即しておらず、行動計画作成の義務付けには反対する。</p> <p>○ 賃金は、企業の財務状況や景気動向も含め、様々な要素を勘案して決定されており、パートタイム労働者だけの処遇改善を前提とした計画の作成は無理である。行動計画作成は企業経営の根幹に関わり容認できない。また、適宜見直すことができないような計画は、人事管理を硬直化させ、日本企業の競争力を失わせる。正社員とパートタイム労働者の労働市場が異なっていることを考慮せず、パートタイム労働者の賃金を引き上げていくのは無理であり、行動計画には反対である。</p> <p>○ パートタイム労働者の雇用管理の改善等のための措置は、個々の事業所の中で判断されるものであって、行動計画の策定を義務付けるのは賛成しかねる。</p> <p>○ 雇用するパート労働者数も様々な中で、各企業</p>	<p>○ 研究会報告書で想定している行動計画は、一律に法的に強制したり、一律の基準を設定したりすることが妥当でない中で、賃金水準の改善を必須とするものではなく、むしろ企業の実情を踏まえた制度の見直し、あるいは説明がきちんとできるようにする観点から、柔軟に対応すべきものとしている。</p>

<p>○ <u>行動計画は、賃金水準を上げることだけが目的ではなく、パート労働者が安心して働くことにより、企業の生産性向上にもつながることも目的であり、是非作成すべきである。</u></p> <p>○ 非正規労働者は正規労働者よりも経済状況悪化の影響を受けやすい点が問題であり、何らかの施策を講ずる必要がある。</p> <p>パートタイム労働者は、スキルアップのための教育訓練が受けられないためにステップアップができず、賃金等の労働条件が低いままになっている。このようなところを行動計画で改善していきたい。</p> <p>○ 一定の行動計画について国が認定を与え、表示を付与したり、法人税の税額控除など税制上のインセンティブを与えることも考えられる。</p> <p>○ 財政的に可能かどうかではなく、何が必要なのかというところから議論すべき。</p> <p>インセンティブについては、例えば、一定の行動計画に認定を与えて助成金を与えるなどが考えられる。</p>	<p><u>の雇用戦略・事業戦略に沿ってパートタイム労働者の雇用管理を進めるべきであり、行動計画の策定を一律に求めることは困難である。</u></p> <p>○ 賃金は、経済状況を踏まえ、毎年労使で話し合い決定している。スキルアップのための教育訓練については、正社員を対象とするものでも企業により様々であり、計画により実施を促すことはおかしい。</p> <p>○ スキルアップのための教育訓練については、社内でパートタイム労働者をステップアップさせることを考えていけば、各企業で行っている。社外に出るパートタイム労働者についてまで検討するのであれば、パートタイム労働法ではなく他の法律で対応するべきだ。</p> <p>○ インセンティブを付与するには基準が必要だが、雇用管理自体が各社各様な中、基準を一律に決められるのか疑問である。また、基準がある以上、個々の事業所の実情に応じたものにはなくなり、企業が各々の裁量で行う雇用管理についてインセンティブという形で国が関与するのには違和感がある。</p> <p>○ 国のインセンティブについては、国の財政を考えて、どのようなものを提供できるのか検討すべきという意味では現実的でない。</p>	<p>○ 研究会報告書の行動計画は、社内におけるパートタイム労働者のキャリア形成支援として、教育訓練を促進し、その結果処遇の改善につながるというものである。また、企業内のキャリアラダーの一番上に上がった後にまで、パートタイム労働者のスキルアップを求めものではない。</p>
--	--	--

○ パートタイム労働者の雇用管理の改善等のための措置に関し、事業主による取組を促進しつつ、パートタイム労働者の納得性を向上させるその他の方策について、どのように考えるべきか。

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>○ 納得性の向上については、第13条に関わる。第6条などにより、労使で合意を図りながら進めることはもちろん必要だが、事業主から納得のいく説明を受けられるかは重要で、事業主は当事者責任としてしっかり説明してほしい。</p> <p>○ <u>雇入れの時に、キャリアアップに関する事項や、苦情処理の窓口を明示することは、納得性の向上に有効である。</u></p>	<p>○ 第13条は、パート労働者が納得するまで説明することは求めているはずだ。その前提の中で、事業主の方から、どのような雇用管理を行うつもりなのか、行っていくのかを、何らかの形で明らかにするような工夫を考えることは一つの方策としてある。同時に、その際に苦情がある場合にどう対応するかということも含めて、どう考えるかということはある。しかし、パート労働者の不満の解消まで事業主に求めるのは難しい。</p> <p>○ いくつかの点で、例えば労働条件の明示や苦情処理の自主的な解決の取組について、もう少し考えていく余地もある。</p> <p>○ <u>事業主がパートタイム労働者に期待するものが異なる中で、両者のコミュニケーション、即ち、パート労働者の待遇の決め方、教育訓練等について説明する機会をもう少し増やすことが必要な場合もあるのではないか。</u></p>	<p>○ 第13条との関係で、賃金の決定に当たり、どのような考慮要素が含まれているのか、事業主に説明してもらえば、パートタイム労働者は一定程度納得するだろう。あわせて、その説明に不満があった場合には、第19条などで不満の解消を考えてはどうか。</p> <p>○ 処遇への納得性の調査で、「わからない」という回答を除いて「納得できる」と「納得できない」を対比すると、むしろ、わずかだが、「納得できない」という回答の比率の方が上がっている。キャリアアップとともに納得性の向上はなお課題であり議論を深めたい。</p>

○ 通勤手当等は、職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金として、パートタイム労働法第9条第1項の均衡待遇確保の対象から除外されているが、これについてどのように考えるべきか。

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>○ 分割可能な金銭的価値を持つ給付については労働時間や在職期間に比例して支払うべきである一方、通勤手当は実費弁償なので、パートタイム労働者にも全額を払うべきである。</p> <p>○ 通勤手当については、パートタイム労働者への支給割合も高い。パートタイム労働者が賃金から負担するのはおかしく、すべてのパートタイム労働者に支給すべきだ。</p> <p>○ 通勤手当は実費弁償であり、徒歩通勤以外は支払うべき。正社員は、基本給に組み込まれていても、一定の範囲で吸収可能という判断があつたことだが、パートタイム労働者は、時間給ギリギリのところをやっている。</p> <p>○ 通勤手当については正社員にだけ支給して、パート労働者には支給しないことに合理性は見出しにくい。通勤手当の支給については一定のルールがあると思われ、それを準用してほしい。その際に、適正な上限を設定することは考えられる。</p>	<p>○ 第9条の対象について、職務の内容に密接に関連するものを対象としており、通勤手当は職務の内容に密接に関連して支払われるものでないため対象となっていない。通勤手当に関する考え方は変化しておらず、引き続き除外すべき。</p> <p>○ 通勤手当の支給の有無は、個々の契約によって決まり、正社員にも通勤手当込みという契約もある。これを法律で強制するのは実態にそぐわない。</p> <p>○ パートタイム労働者といっても多種多様であり、正社員とは異なり、勤務する事業所が限定されている場合や、パートタイム労働者の中でも1週間の労働日数や1日の労働時間が異なる場合はどのように考えるのか。通勤手当がないことも考慮してパートタイム労働者は契約しているのではないか。</p> <p>○ パートの通勤手当について議論するのなら、正社員の待遇の変更も考えざるを得ない。</p>	<p>○ 通勤手当については、正社員にも制度が無い、あるいは、制度があつても一定の条件のある場合もある。また、同じ職務の正社員であっても、支給される者もあれば、支給されない者もある。通勤手当を職務関連手当として支給するというものではないが、店舗間異動があるパートタイム労働者に支給することは、合理性があると考えられる。</p> <p>○ 通勤手当は、広域から労働者を募集するという業務に関連する部分もあるが、労働者が住所を変えても支給されている点では福利厚生としての面もある。</p> <p>○ パートタイム労働法第3条で、事業主は一般的にパートタイム労働者の就業実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練等、雇用管理の改善に関する措置</p>

<p>○ <u>法第 3 条において、均衡待遇の確保について一般的な努力義務が規定されていることを踏まえると、通勤手当を職務関連以外の賃金と位置づけた上で、法第 9 条の対象としていくことも、一定の合理性があるのではないか。</u></p> <p>○ <u>指針において、職務非関連手当についても、就業の実態や通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるとされている。また、労災補償制度においても、通勤災害は保険給付の対象であり、職務の提供と密接不可分であることから、パート労働者に対しても、正社員に準じて通勤手当を支給すべきである。</u></p>	<p>○ <u>指針の規定を考慮して、既にパート労働者に通勤手当が支払われていることもあると考えられ、指針の内容を事業主に一層周知し、促していく方法もある。通勤手当と通勤災害とは、別途考えていくべきである。</u></p>	<p>等を講ずることにより、均衡待遇を確保する努力義務がある。指針の中でも、法律上の措置の対象にならないものについても均衡等を考慮した取扱いをするよう明記されている。これを踏まえると、例えば通勤手当について、現行法上どれだけ努力義務が果たされているか問題になり得るのではないか。</p>
--	---	---

- 事業主が、事業所の実情に応じ、職務評価制度又は職業能力評価制度を導入し、これを踏まえ、パートタイム労働者の雇用管理の見直しを進めるよう促すことについて、どのように考えるべきか。

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>○ パートタイム労働者の処遇改善のため、希望する者にキャリアラダーを整備して正社員化を促すことは必要であり、職業能力評価制度等の導入は積極的に推進すべきである。</p>	<p>○ 職務評価制度あるいは職業能力評価制度については、これらを導入しても雇用管理の中の処遇の中の賃金の一要素にしか寄与しないということも踏まえて、どれだけ推進するかよく考えてほしい。</p>	

3 教育訓練（法第10条）

○ パートタイム労働者に対する教育訓練について、どのように考えるべきか。

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>○ パートタイム労働者は、職務に必要な最低限の職業訓練しか受けられておらず、キャリアアップの機会はほとんど与えられていない。長期的に見ると、多くの人材が教育訓練の機会を与えられていないことは、経済全体で見て大きな損失である。教育に関する経費を単なるコストではなく、投資と捉える見方が必要である。</p> <p>○ パートタイム労働者の教育訓練は非常に重要であり、さらに企業でキャリアアップのための訓練も実施してほしい。基幹的な仕事をしているパートタイム労働者が非常に多く、企業もそれを積極的に活用している中で、パートタイム労働者がやる気を出し、能力を高め、離職を防ぐために重要である。加えて、パートタイム労働者をより活用していくためには、正社員転換制度もセットで考えるべきである。</p> <p>○ OJTは企業でしかできないが、企業だけにそれを求めるのではなく、国がそのコストを</p>	<p>○ 中小企業では、通常の労働者への教育訓練も、特にキャリアアップに関しては十分に行われていない。パートタイム労働者についてはさらに難しく、多くの職場でキャリアアップの合意がない。キャリアラダーを想定できない中小企業の現場では、キャリアアップのための教育訓練は全く意味がなく、むしろ負担ばかり増える。このため一律の議論は難しい。労使ともにキャリアアップのニーズがない中で、それを考えること自体、どこまで意味があるのか。</p> <p>○ キャリアアップのための教育訓練については、社内でパートタイム労働者をステップアップさせることを考えていれば、各企業で行っている。しかし、社外に出るパートタイム労働者についてまで検討するのであれば、パートタイム労働法ではなく他の法律で対応すべきだ。【再掲】</p>	<p>○ パートタイム労働者について、積極的に正社員転換させようと考えたり、簡単な仕事から難しい仕事へというキャリアラダーを作るといった活用の考え方があれば、それに伴いキャリアアップの教育訓練もすると考えられる。</p> <p>○ 職務等級か能力等級かは別として、キャリアラダーが先にあり、それにリンクしてOff-JTのキャリアアップ教育訓練はできる。パートタイム労働者のキャリアラダーを作れることを企業が考えるかどうか、それが得だと企業が思うかどうか、が先である。</p>

<p>少し負担すればさらに進むのではないか。</p> <p>○ 例えば、一定期間人材育成の仕組みが正社員と同じ基幹的パートタイム労働者については、第10条第2項のキャリアアップのための教育訓練の実施を義務化すべきだ。</p>		
--	--	--

4 福利厚生（法第 11 条）

- パートタイム労働法第 11 条において、事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える一定の福利厚生施設については、パートタイム労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮することとされているが、慶弔休暇等の福利厚生制度についても利用機会の付与の対象とすることについて、事業所ごとに福利厚生制度の在り方が多様な中で、どのように考えるべきか。

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p><福利厚生施設></p> <p>○ 福利厚生施設については、概ねパートタイム労働者にも利用させているとあるが、利用をさせていない企業もあるので、第 11 条を義務規定とするべきだ。福利厚生もパートタイム労働者の待遇格差是正に効果がある。</p> <p>○ 休憩室については、安衛法上の設置義務があり、それをパートタイム労働者に使わせればよいだけなので、休憩室の利用機会付与を義務としてもよい。</p>	<p><福利厚生施設></p> <p>○ 福利厚生施設の利用については、従業員が施設を一度に利用することができない場合もあるため、配慮義務とされているのではないか。</p>	

<p><慶弔休暇></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 慶弔休暇については、取得を希望するパートタイム労働者も多く、法律に規定するべきだ。無給でも、制度を設けている事業所もある。 ○ 慶弔休暇については、正社員とパートタイム労働者の間の実施率に差がある。人の死に差をつけるべきではなく、パートタイム労働者にも適用すべきである。 ○ 慶弔休暇について、正社員に認められてパートタイム労働者に認められないのは合理的理由が考えにくい。特に、忌引きについては、解雇されるなどの恐れがなく安心して葬式に参列したいと誰もが思うことから、格段の配慮が必要である。 ○ 一生涯に数回であればこそ、パートタイム労働者にも慶弔休暇を適用すべきである。 ○ 忌引きを理由とする解雇や、自主退職の例は聞いている。また、シフトや就業調整によって忌引きを取るのではなく、有給休暇に食い込まない忌引き休暇を設けて欲しい。 	<p><慶弔休暇></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 福利厚生は、各企業が判断できる範囲で、従業員のモチベーションの向上に資するものを実行しており、企業の自主判断に任せるものである。忌引きは、一生涯に数回であり、契約期間に定めがあり、ないしは1週間で1、2日といった多様な働き方をする者にまで付与を義務付けるのはなじまない。 ○ また、忌引きによって休んだことが解雇する・しないの判断基準になるかどうかは福利厚生の制度に含めて検討するものではない。 ○ 慶弔休暇については、パートタイム労働者は様々な働き方をしており、一律に義務付けるのは難しい。このため、有給か無給かは関係ない。 ○ 慶弔休暇、特に忌引きにより不利益を被った事例やデータはどれくらいあるか。当業界では、シフトで十分に対応しており、忌引き休暇を取らせない会社はない。 ○ 中小企業では、忌引きが欠勤と扱われたり、人事考課や契約更新の判断に反映されたりという極端な例はないのではないかと。慶弔休暇の付与は企業の裁量に委ねるべき。付与を義務化すれば企業はパートタイム労働者の雇用に慎重にならざるを得なくなる。 	<p><慶弔休暇></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 正社員に慶弔休暇が適用されている企業では、仕事や役職に関係なく適用されている。正社員に適用される慶弔休暇が、なぜパートタイム労働者には適用されないのか、説明が難しい。正社員に慶弔休暇を認めている理由が何かを含め、パートタイム労働者に適用しないことを説明できるかどうか、議論する必要がある。
---	--	--

<p>○ <u>経営に大きな影響がないのであれば、同じ労働者として、パート労働者にも慶弔休暇を付与すべきである。</u></p>	<p>○ <u>予測できない弔事への対応について、企業では、制度の有無にかかわらず、弾力的な運用で対応している。福利厚生は企業が戦略に基づき決めるものであり、法制化する必要は無い。</u></p> <p>○ <u>パート労働者の働き方が多様な中で、法制化よりむしろ指針に規定し、事業主の自主的な取組に期すべきではないか。</u></p>	
--	--	--

5 通常の労働者への転換（法第12条）

- 現行の通常の労働者への転換推進措置（①事業主が通常の労働者を募集する場合の、パートタイム労働者への周知、②事業主が通常の労働者の配置を新たに行う場合の、パートタイム労働者に対する配置希望の申出機会の付与、③通常の労働者への転換のための試験制度の創設）について、どのように考えるべきか。

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>○ 約半数の事業所が正社員転換推進措置を実施していないことは大きな問題である。パートタイム労働者がキャリアアップすれば、正社員との待遇格差も改善し、生産性向上の観点から、企業にも大きな意味を持つ。</p> <p>○ 正社員転換の仕組みは整備されていても、本当に積極的に企業が推進しているかどうかは、きちんと把握し、課題があれば改善すべきである。正社員転換が進まないと、二極化が進み、格差の固定化につながる。このため、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希望する場合には、通常の労働者として優先的に雇用すべきである。</p> <p>○ 正社員転換推進措置における中間形態は、フルタイム有期契約社員が最も多い。パートタイム労働者の能力を有効に活かす上で、短時間正社員はワーク・ライフ・バランスの観点からも、今後の経済状況が分からない中できちんとした雇用を確保するという点でも有</p>	<p>○ 実際に正社員に転換させることができるか否かは、そのときの正社員のポストの有無にもよる。景気や企業の業績等によって採用計画は変わるのであり、通常の労働者への転換について実績を求めるのは無理がある。現行法の通りどれだけ応募機会を付与できるかということが、第一に考えることである。</p> <p>○ 転換推進措置の実施について、あまり改善されていない印象を持つかもしれないが、この間、中小企業では正社員を採用していない、あるいは、正社員への配置換えもない企業が圧倒的であった。そういう観点も十分に見て、施行状況を検証すべきである。</p> <p>○ 必ずしもパートから即、通常の労働者に転換するということではない中間形態もあるので、その点も加え、議論すべきではないか。</p>	<p>○ 中間形態に関する発言が労使双方からあり、法律改正まで必要とするかどうか分からないが、中間形態の利用可能性についても検討してほしい。</p>

<p>効な策である。</p> <p>○ パートタイム労働者のキャリアラダーが整備されていなければ事業主は教育訓練を行わず、負のスパイラルにつながる。</p> <p>短時間正社員制度の活用も含めて正社員転換の間口を広げるべき。</p>		
--	--	--

6 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明（法第13条）

○ 事業主はその雇用するパートタイム労働者から求めがあったときは、待遇の決定に当たって考慮した事項についてパートタイム労働者に説明しなければならないことについて、どのように考えるべきか。

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>○ 事業主の説明により、自分の処遇について「わからない」「考えたことがない」というパートタイム労働者の比率が減り、自分の意見・判断を持つようになったことは、説明周知の意味が大きい。また、納得性の向上について社会的に議論したことは、パートタイム労働者が、自分の働き方や正社員との違いなどを考える上でも、理念として非常に良いことである。</p> <p>○ パートタイム労働者の5割から7割が不満や不安を感じていたり、正社員と同じ仕事でありながら賃金水準が低いことに納得していない者が増えているにもかかわらず、説明を求められた事業所は約2割に留まっており、実際には説明を求めたことで不利益取扱いを受けることを心配し、聞きたくても聞けない労働者が相当数いることは容易に想像できる。この規定をより実効的にするためには、パートタイム労働者が待遇に関する説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止する必要がある。</p> <p>○ 待遇の決定に当たって考慮した事項のパート</p>	<p>○ 調査によると、パートから処遇に係る説明を求められたことがある事業主のうち、98%が説明しているという状況がある。</p> <p>○ 事業主や職場の上司等に相談しない理由として、相談しても聞いてもらえない、不利益な取扱いをされるのが怖い等を挙げているにも関わらず、第三者機関や行政機関へ相談するとした回答が明らかに少ないことから、相談していない人には、そもそも強い不満があるかどうかは不明だ。</p> <p>○ 6割以上のパートタイム労働者が、事業主や職場にまずは相談をするというのは、かなり大きい数字である。その上で、相談しない理由として不利益取扱いがあるのであれば、むしろ労働組合、行政機関もきちんと相談してもらえるように努力すべきだ。</p> <p>○ 企業が説明責任を果たすとともに、パートタイム労働者も行政から発信される情報をキャッチして勉強し、お互いに良くなる必要がある</p>	<p>○ 労使双方で一致しているのは、自分の処遇について「わからない」「考えたことがない」というパートタイム労働者が相当減ったことは、法律の効果であるということではないか。</p> <p>○ 調査結果では、6割のパートタイム労働者が事業主や職場の上司に相談するということだが、決して低い数字ではない。このため、相談できないような状況があるから説明を求めたことがないとは必ずしも解釈できない。</p> <p>○ 労働条件の明示と説明義務とは違う。説明義務に関しては、パートタイム労働者から様々な質問がなされる一方で、労働条件明示は、一定の事項に限られている。労働条件明示については、雇入れ時だけでなく、契約更新時に</p>

<p>タイム労働者への説明は、パートタイム労働者からの求めを前提とせず、一律に事業主に義務づけることを検討すべきではないか。また、説明事項には、正社員との処遇の違い、その程度と理由を含め、文書の交付を求めることが必要である。それにより、責任の重さを含め、パートタイム労働者と企業の考えが違う部分を認識する必要である。</p> <p>○ <u>雇入れの時に、キャリアアップに関する事項や、苦情処理の窓口を明示することは、納得性の向上に有効である。【再掲】</u></p>	<p>ある。労使ともに知識ベースを上げていかなければいけない。</p> <p>○ <u>パートタイム労働者の採用時の賃金は地域相場によるという説明でも良いのかを含めて議論をしたい。</u></p> <p>○ <u>事業主がパートタイム労働者に期待するものが異なる中で、両者のコミュニケーション、即ち、パート労働者の待遇の決め方、教育訓練等について説明する機会をもう少し増やすことが必要な場合もあるのではないか。【再掲】</u></p> <p>○ <u>企業における紛争の自主的解決の窓口がどこにあるかを、パートタイム労働者に丁寧に説明することも、納得性の向上につながるのではないか。納得性を向上させる基本は、コミュニケーションをしっかりとることだと思う。</u></p>	<p>もきちんと行われることを担保する仕組みや、労働条件明示の中身をもう少し広げるといった議論はあり得る。</p> <p>○ <u>処遇への納得性の調査で、「わからない」という回答を除いて「納得できる」と「納得できない」を対比すると、むしろ、わずかだが、「納得できない」という回答の比率の方が上がっている。キャリアアップとともに納得性の向上はなお課題であり議論を深めたい。【再掲】</u></p> <p>○ <u>指針に規定されている、パートタイム労働者が説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止は、法律に規定すべきである。</u></p> <p>○ <u>調査によると、先進的な企業では、パートタイム労働者に限らず、労働者に分かりやすい形で、労働組合も含めて相談窓口を整備しており、そのような取組はコミュニケーション促進の点で有効である。</u></p>
--	---	---

7 その他（履行確保）

- パートタイム労働法に基づく報告徴収や是正指導について、どのように考えるべきか。
また、紛争解決援助及び調停について、どのように考えるべきか。

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p><報告徴収及び助言・指導・勧告></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 履行確保策について、都道府県労働局の勧告に従わない企業名を公表することも検討する必要がある。 ○ パートタイム労働法の実効性を確保するためには、均等法、育介法と同じように制裁措置を入れていく必要がある。繁忙のためとか法律上の義務でないという理由での報告徴収の拒否が若干でもあれば、労側としては、きちんとすべきであると考えます。 ○ 誠実に対応しない場合、企業名の公表や過料が必要だと思う。対象企業の割合は関係ない。 	<p><報告徴収及び助言・指導・勧告></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 報告徴収を拒否している事業所をゼロに近づける努力は必要だが、割合としては1%を下回っている。改正法の施行において助言、指導自体に一定の効果はあったのであり、さらなる法改正等を伴った変更について、特段の必要性は認めない。 ○ 過料や企業名の公表など、これ以上罰則を強化する必要性は、よくわからない。 	<p><報告徴収及び助言・指導・勧告></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 紛争解決の援助や調停よりも、雇用均等室での助言、指導の方が効果的ではないかと思うが、均等法、育介法では、過料や企業名公表があるのに、パートタイム労働法だけがないというのは気になる。

<p><紛争解決援助></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 研究会報告書では、紛争解決援助等の件数が少ないとの指摘があったが、労働組合が相談を受けている実感からすると、そんなに少ないはずがない。現実には、様々な紛争が現場にあり、もし本当に使われていないのであれば、必要がないのか、あるいは使い勝手がよくないのか、もし改善するとすればどういう論点が必要という議論が必要である。 ○ 司法上の救済ではパートタイム労働者の負担が過度になることもあり、より早期に紛争を解決できるような援助策についても検討を行う必要がある。 ○ パートタイム労働法の実効性の確保のため、努力義務規定も紛争解決援助制度の対象とすべきである。 	<p><紛争解決援助></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 均等法では男女の性別による差別を禁止し、育介法では育児休業の取得が労働者の権利になっているが、パートタイム労働法に関しては、パートタイム労働者の労務管理の一環で、通常の労働者との均等・均衡の確保と、法律の趣旨が若干違う中で、紛争解決援助の在り方をどう考えるのか。 	
--	---	--

7 その他（労働条件に関する文書の交付／苦情の自主的解決）

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>＜労働条件に関する文書の交付＞</p> <p>○ 事業主の説明により、自分の処遇について「わからない」「考えたことがない」というパートタイム労働者の比率が減り、自分の意見・判断を持つようになったことは、説明周知の意味が大きい。また、納得性の向上について社会的に議論したことは、パートタイム労働者が、自分の働き方や正社員との違いなどを考える上でも、理念として非常に良いことである。【再掲】</p> <p>＜苦情の自主的解決＞</p> <p>○ <u>雇入れの時に、キャリアアップに関する事項や、苦情処理の窓口を明示することは、納得性の向上に有効である。【再掲】</u></p>	<p>＜労働条件に関する文書の交付＞</p> <p>○ いくつかの点で、例えば労働条件の明示や苦情処理の自主的解決の取組について、もう少し考えていく余地もある。【再掲】</p> <p>＜苦情の自主的解決＞</p> <p>○ <u>企業における紛争解決の窓口がどこにあるかを、パート労働者に丁寧に説明することも、納得性の向上につながるのではないかと。納得性を向上させる基本は、コミュニケーションをしっかりとることだと思う。【再掲】</u></p>	<p>＜労働条件に関する文書の交付＞</p> <p>○ 労使双方で一致しているのは、自分の処遇について「わからない」「考えたことがない」というパートタイム労働者が相当減ったことは、法律の効果であるということではないか。【再掲】</p> <p>○ 労働条件の明示と説明義務とは違う。説明義務に関しては、パートタイム労働者から様々な質問がなされる一方で、労働条件明示は、一定の事項に限られている。労働条件明示については、雇入れ時だけでなく、契約更新時にもきちんと行われることを担保する仕組みや、労働条件明示の中身をもう少し広げるといった議論はあり得る。【再掲】</p> <p>＜苦情の自主的解決＞</p> <p>○ 第13条との関係で、賃金の決定に当たり、どのような考慮要素が含まれているのか、事業主に説明してもらえば、パートタイム労働者は一定程度納得するだろう。あわせて、その説明に不満があった場合には、第19条などで不満の解消を考えてはどうか。【再掲】</p>

		<p>○ <u>調査によると、先進的な企業では、パート労働者に限らず、労働者に分かりやすい形で、労働組合も含めて相談窓口を整備しており、そのような取組はコミュニケーション促進の点で有効である。</u></p> <p><u>【再掲】</u></p>
--	--	---

7 その他（法の適用関係）

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>○ フルタイムパートはパートタイム労働法の適用対象外だが、実際にはパートタイム労働者と同じような処遇で扱われており、保護する必要があるため、パートタイム労働指針のような考え方を法律に明記してほしい。</p> <p>○ 有期労働契約法制もパートタイム労働法も適用されない無期のフルタイムパートをパートタイム労働法の対象とすべきである。</p> <p>○ 疑似パートがパートタイム労働法の対象にならないのであれば、指針等も含めて有期労働契約法制の対象になることを確認していかなければいけない。</p> <p>○ 法律の対象は明確にし、有期労働契約法制とパートタイム労働法で整理をしていけば良いと思う。</p> <p>○ <u>有期労働契約法制は、行政指導の手法がないため、フルタイムパートについても、パートタイム労働法に基づき行政指導して欲しい。</u></p>	<p>○ あくまでも短時間労働者法を前提に議論したい。</p> <p>前回法改正当時は有期労働契約への対応方針が決まっておらず、パートタイム労働指針にフルタイム有期が盛り込まれたと思うが、昨年12月に有期労働契約法制の建議がなされ、フルタイム有期は有期労働契約法制で対処することが前提になっており、むしろ指針の内容も落としていいのではないか。</p> <p>○ フルタイム労働者がパートタイム労働法の対象になるのは非常に違和感を持つ。無期契約のフルタイム労働者は、企業ではかなり正社員に近いイメージなので、具体的な想像がつかない。具体的な実態を教えて欲しい。</p> <p>○ 短時間労働者法であり、法律の対象は明確にして欲しい。</p>	<p>○ パートタイム労働法は、通常の労働者よりも1週間の所定労働時間が短い者を対象としており、無期のフルタイム労働者と通常の労働者との処遇差が合理的でないという問題は、労働基準法、労働契約法等で対応すべき。</p> <p>○ パートタイム労働指針にフルタイム有期が盛り込まれたのは、当時はフルタイム有期の処遇改善のための法制がなかったためであり、今後は有期労働契約法制により対応されるだろう。</p> <p>○ フルタイムの無期契約労働者にも改善すべき課題はあるが、それらを含めて議論すると、全ての労働者を対象にした法律を作るという議論になってしまう。</p> <p>○ 「有期労働契約の在り方について（建議）」では、有期契約を反復更新した実質無期契約が無期転換や雇止め法理の対象にもなり得ると整理されていることや、丸子警報器事件を念頭に置くと、疑似パートについては有期労働契約法制の対象になるのではないか。</p>

		<p>○ 無期のフルタイム労働者と無期の正社員との労働条件の格差の問題は、労働基準法第 3 条の社会的身分に当たらず、民法の公序良俗や、労働契約法第 3 条の「均衡」をどう適用するかは、未知の領域であり、判例も未形成である。しかし、パートタイム労働法は労働時間が短いことで対象を整理しており、フルタイム労働者を対象とすると逆行してしまうため、違う場で議論した方が良い。</p>
--	--	--

(注) 下線を付した部分は、前回 (3 月 13 日) の雇用均等分科会における意見