

# パート労働

## 厚労省の研究会が報告書を発表

# T O P I C S

## トピックス

# 1

厚生労働省の「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」（座長 今野浩一郎・学習院大学教授）は九月五日、報告書を発表した。改正パートタイム労働法の施行（平成二〇年四月・図）後、「三年を経過した場合に施行状況を勘案し、必要があると認めるときは検討を加え措置を講ずる」（改正法附則第七条）等とされていたことなどを受け、今後のパートタイム労働対策について二月より一〇回に渡り検討を重ねてきたもの。

報告書は、二〇一〇年現在で一四一四万人（雇用者総数に占める割合で二六・六％）にのぼるパートタイム労働の現状を、（独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」結果（弊誌四月号参照）をもとに把握したうえで、改正パートタイム労働法の課題と今後のあり方について整理した。

### パートタイム労働の現状と課題

報告書は、通常労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止義務規定（第八条）をめぐり、「職務内容（業務の内容及び責任の程度）」及び「人材活用の仕組み・運用等」が同一で「（実質）無期労働契約」という三要件に該当するパートタイム労働者の存在割合が調査対象の〇・一％だったことなどから「今後、第八条規

定を活用してパートタイム労働者の雇用の改善を進める余地は小さい状況。日本の雇用慣行の下、三要件がパートタイム労働者の均等待遇の確保を図る手段として合理性を有しているか、単に企業のネガティブ・チェックリストとして機能していないか、あらゆる待遇につき一律に三要件が不可欠となるかなどの点を含め、あり方を検討する必要がある」と指摘。また、通常労働者との均衡待遇の確保（第九条）についても、「一層の待遇改善を推進する方策について検討する必要がある」などと指摘。

待遇に係る納得性の向上（第二三条）に関しては、過去二年間に説明を求められた事業主は二割程度で、実際には説明の求めが必ずしも容易でない状況もうかがえることから、「パートタイム労働者からの求めという要件が必要かも含め、納得性を向上させる方策を検討する必要がある」とした。

パートタイム労働者の教育訓練（第一〇条）については、従事する職務に必要な導入訓練は事業所で一定程度実施されている一方、キャリア形成を目的とするものは必ずしも充分に行われていないことから、「教育訓練を通じてパートタイム労働者のキャリア形成を促進するための方策を検討する必要がある」と指摘。また、通常労働者

への転換推進（第二二条）をめぐっては、同措置を実施している事業所は約半数で、過去三年間に実際にパートタイム労働者を通常労働者へ転換させた事業所は約四割となっていることなどから、「さらなる推進が必要である」とともに、「雇用安定を志向しつつも」さまざまな事情で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に応える方策があるか検討する必要がある」としている。

パートタイム労働法の実効性の確保（第一六条、第二一・二二条）に関しては、「紛争解決援助のあり方等について検討する必要がある」とした。また、その他の課題として、就業調整を行うパートタイム労働者が四人に一人いるものの、「職業能力の発揮や待遇の改善を阻害していると考えられる」ことなども明記。検討に当たっての留意事項には、①有期労働契約のあり方の検討との整合性②比較法の視点③社会保障・税一体改革成案及び第三次男女共同参画基本計画④東日本大震災が企業に与える影響——を挙げた。

### 今後のパートタイム労働対策

こうした課題認識を踏まえ、報告書は今後のパートタイム労働対策のあり方について、パートタイム労働者の雇用の改善等をより一層進めるため

に考えられる選択肢を整理した。選択肢は「当面の課題として措置すべきもの、中長期的な課題とすべきもの、法律による対応が必要なもの、ガイドライン等の実行上の対応で可能なものがあると同時に、並立し得るもの。しないものがあり組合せは多岐にわたる」としつつ、「措置すべき時点や手法、それらの相互関係にとらわれず幅広く提示」する形式を採っている。

まず、改正パートタイム労働法第八条三要件のあり方については、「職務の内容が同一」との要件のみあるいは「人材活用の仕組み・運用等が同一」との要件のみで良いのではないかとという意見などがあつたほか、「今後のパートタイム労働法の見直しに当たり第八条規定を活用した雇用管理改善の実効を上げるには、その適用範囲を広げていくことを検討すべき」で、その際は「パートタイム労働者であることを理由に、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を採ることが適当ではないか」との意見もあつたとしている。

なお、この点については、労使双方の予測可能性を確保するため、「合理的な理由の考慮要素となり得るものについて一定の例をガイドラインで示し、行政指導等による履行確保に利用することともに、司法手続で参考とされることを期待することが適当ではないか」との意見や、EU諸国においては「合理的な理由として、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則」では勤続年数、

学歴、資格、職業格付けなど、「同一（価値）労働同一賃金原則」では労働時間や就業場所の変更にどれだけ対応できるか、キャリアアップコースなどが考慮されていることを踏まえると、幅広く考えられるのではないかと、この意見があったなどとしている。

一方、均等待遇（第八条）の対象とならないパートタイム労働者をめぐっては、賃金制度や雇用管理の取り組みが事業所ごとに多様で、「待遇改善のあり方について一律の基準を設けることには限界があるため、むしろそのニーズ等の実情に応じ、事業主が自主的に雇用管理の改善等を計画的に進めることが重要」との意見があり、この場合「例えば次世代育成支援対策推進法の枠組みを参考」に、行動計画の具体的な内容として賃金水準の改善や賃金制度の見直し、教育訓練の実施、通常労働者への転換推進など、「幅広いものを認めることが考えられる」とした。

なお、通常労働者とパートタイム労働者の職務評価を実施することで、それぞれの職務評価点に見合った賃金計算などが可能になる反面、中小規模の企業を含めた事業主に広範に職務分析・評価を義務づけることは困難なため、むしろ事業主が雇用管理のあり方などに合わせて職務評価制度を導入し、労使間でそのプロセス及び結果を共有しながら議論を進められるようにすることが一つの方向性として考えられるなど指摘。職務評価を行動計画の具体的な取り組みメニューの一つに位置づけるほか、厚生労働省「職務分析・職務評価実施マニュアル」についてより複雑な要素別点数法に基づくものを

作成し、活用を促すことが考えられるなどとしている。

待遇に関する納得性の向上をめぐっては、パートタイム労働者が説明を求め易くする方策として、「例えば現在、パートタイム労働者指針で規定されている、待遇の決定に当たり考慮した事項の説明を求めたことを理由とする不利の取扱いの禁止を法律に規定すること」が考えられるなどと指摘。一方、「パートタイム労働者からの求めに係わらず、待遇の決定に当たり考慮した事項の説明を、事業主に義務づけることも考えられる」が、これに関しては「一律の規制を設けるよりむしろ事業所ごとの実情に応じ、柔軟なコミュニケーションを集团的労使関係の中で行うことができるような枠組みを設ける方が重要」との意見があったとしている。

なお、パートタイム労働者の労働組合への組織率は近年、上昇傾向にあるものの、業種による違いもあることから「事業所内における集团的労使関係のあり方について考慮する必要」があり、その際にはドイツやフランスの制度を参考に、「事業主、通常労働者及びパートタイム労働者を構成員とし、パートタイム労働者の待遇等について協議する労使委員会を設置することが適当ではないか」との考えもあるなどとした。

教育訓練をめぐっては、「事業主がパートタイム労働者の活用方針について行動計画を作成し、その中にキャリア・ラダー（現在の仕事に固定されることなく条件の良い仕事へ移行が可能な環境）の整備やこれに応じた計画的な教育訓練の実施を盛り込み、それに

対して政策的なインセンティブを付与して誘導することが考えられる」などとした。

なお、パートタイム労働者の経験・能力を評価しやすい仕組みを普及させる必要があることから、「ジョブ・カード制度」「職業能力評価基準」「キャリアアップ制度」の一層の普及・促進とともに、個人の能力開発支援の強化も併せて重要になるとみている。

通常労働者への転換推進では、「フル

## 図 改正パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成19年法律第72号））の概要

### すべての短時間労働者

- 【雇入れ時に（労働基準法第15条が義務づける一般的な労働条件に加え）特定事項（昇給、退職手当、賞与の有無）の文書交付等（本人が希望した場合は電子メール・FAX可）による明示を義務化（第6条）】（違反は10万円以下の過料（第47条））
- 【短時間労働者から求められた場合は待遇の決定に当たり考慮した事項の説明を義務化（第13条）】
- 【職務内容や成果、意欲、能力、経験等を勘案し、職務関連賃金（基本給、賞与、役付手当等）を決定する努力義務化（第9条1項）】
- 【通常労働者との均衡を考慮し、短時間労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験等に応じて教育訓練を実施する努力義務化（第10条2項）】
- 【福利厚生施設（通常労働者に適用している食堂、休憩室、更衣室を限定列挙）についても、利用機会の提供に係る配慮義務（第11条）】
- 【すべての短時間労働者を対象に、通常労働者への転換推進措置（①通常労働者の募集内容を周知②通常労働者へのポストを社内公募する際に機会付与③転換試験制度を設置④例えば教育訓練の支援などその他転換促進措置のいずれか）を義務化（第12条2項）】
- 【就業規則作成時の意見聴取の努力義務（第7条）】
- 【短時間雇用管理者の選任の努力義務（第15条）】
- 【短時間労働者から苦情の申し出を受けた場合は事業所内の苦情処理制度を活用したり、人事担当者が短時間雇用管理者を担当する

※改正パートタイム労働法が事業主に義務づけた事項については、自主的解決が困難で紛争に発展した場合の裁判外処理手続きとして、新たに①都道府県労働局長による勧告、指導、勧告（第21条）②個別労働関係紛争解決促進法に基づく紛争調整委員会

職務（業務の内容及び責任の重さ）が同じ短時間労働者  
【（既に当該能力を有している場合を除き）職務遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を通常労働者と同様に実施する義務（第10条1項）】

職務かつ人材活用の仕組み等が同じ短時間労働者  
【少なくとも人材活用の実態等が同一の期間については通常労働者と同じ方法（同じ賃金テーブルや基準を適用）で賃金を決定する努力義務（第9条2項）】

職務かつ人材活用の仕組み等が全雇用期間を通じて同じで（実質）無期契約の短時間労働者  
【賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他あらゆる待遇面で差別的取扱いを禁止（第8条1項）】

タイム通常労働者の長時間労働の是正を図りつつ、パートタイム労働者の能力を有効に発揮させる観点で事業主自ら行動計画を作成し、その中でキャリア・ラダーを設け計画的な教育訓練を実施し、最終的に正社員へ転換するための措置を講じることを促進するアプローチが考えられる」などとした。

また、勤務地限定や職種限定の無期契約労働者については、パートタイム労働者のニーズに対応し、雇用が安定すると考えられる一方、事業所閉鎖や職種廃止の際の雇用保障のあり方など、関連判例の整理の必要性も示した。

パートタイム労働法の実効性の確保については「他法の規定例も参考に、事業主が都道府県労働局雇用均等室による勧告に従わなかった場合の公表や、過料を課す対象の拡大を検討することが考えられる」などと指摘。また、「紛争解決援助の対象範囲を努力義務規定に広げることとも考えられる」が、「第九条に係る紛争解決援助の際、賃金の均衡をどの程度図ればよいかなどメルクマールとなる判例の集積があるか、第九条は賃金水準に言及していない中で都道府県労働局長の助言等や均衡待遇調停会議による調停案で賃金水準に言及することが適切かという問題も含め、検討する必要がある」などとしている。

（調査・解析部）