

## 第3部 資 料



## 資料1

### ベテラン・パートタイマーに対するヒアリング

#### 1 ヒアリング対象者の選定方法

第3～7章のヒアリング事例調査は、企業と労働組合を対象に実施したが、均衡処遇の当事者であるパートタイマーの意見を直接ヒアリングする機会はなかった。そこで、報告書をとりまとめるに当たっての参考資料とするため、勤続年数の長いいわゆる「ベテラン・パートタイマー」の意見を聴取した。

ヒアリング対象は、現在パートタイマーとして仕事をしており、かつパートタイマーが組織化されている企業で組合役員を務めている人で、パートタイマーの意見を集約できる立場にある人とした。人選は組合本部の推薦を受ける形で行った。なお、事例報告した企業・労働組合の関係者ではない。

ヒアリングは、こちらの設問をベースに座談会形式で行い、その概要は労働政策研究・研修機構発行の月刊誌『ビジネス・レーバー・トレンド』2005年1月号の特集の一部として発表済みであるが、座談会という時間的制約もあり、十分ヒアリングできなかった項目について別途、参加者に対し加筆を依頼した。なお、F、G両氏のヒアリング内容は追加加筆があるものだが、H氏については座談会での発言を再構成した内容だけを掲載している。

#### 2 ヒアリング実施方法

回答いただいたヒアリング項目は以下のとおりである。

- ① 労組役員に就任した経緯
- ② 経営側のパートタイマーに関する人事労務管理、考え方等
- ③ 労組のパートタイマーに対する対応、パートタイマーの労働条件に関する取り組み
- ④ パートタイマーの組織化
- ⑤ パートタイマーの仕事に対する意識、労組に対する意識
- ⑥ パートタイマーの処遇
- ⑦ 正社員とパートタイマーの均衡処遇
- ⑧ サービス残業
- ⑨ 労組役員として取り組んでいる(取り組みたい)課題
- ⑩ 労組、経営、行政への要望
- ⑪ その他(自由記述)

### 3 ヒアリング結果

#### パートタイマーF氏

##### <プロフィール>

地方の総合スーパーで働く40歳代の女性で、勤続22年。組合ではパートタイマーのまとめ役を務める(非専従)。

#### ①労組役員に就任した経緯

労組の女性委員会での活動後、書記長から説得された。

#### ②経営側のパートタイマーに関する人事労務管理、考え方等

現在、従業員に占めるパートタイマーの比率は80%を超えた位で、うち長時間パートタイマー(準社员的なパートタイマー)が約700人いる。パートタイマーといっても実は長時間パートタイマーは、どちらかという経営側、マネジメント層にいて、一般的なパートタイマーを管理している。いわばパートタイマーがパートタイマーを管理している。会社はパートタイマーをさらに活用していこうという方針にあり、いまの流通は、パートタイマーは正社員の5分の1ぐらいの安い労働コストで使えると考えているのが実情である。正社員との差は、やはり教育の場がないことである。正社員は社内のマネジメントスクールなどで研修を受けている。

#### ③労組のパートタイマーに対する対応、パートの労働条件に関する取り組み

労働組合はパートタイマーのことも考えていると言いながら、春の交渉の時期になると、結局は正社員の賃上げにこだわっている。

#### ④パートタイマーの組織化

流通の組合員が「パートタイマーに食べさせてもらっている」という意識を持たない限り、パートタイマーを組合員にするのは難しいのではないかと。要は、現行の正社員組合員が組織化を面倒くさいと思っている。「別に組織化なんかされたくないわ」という「パートさん」がいるなかで、「そんな考え方じゃだめよ」と言い続けるには、やはり大変なエネルギーが要る。ただ、長時間パートタイマー以外のパートタイマーを表立って組織化すると労組が表明したら、経営側は抵抗するだろう。賃上げにつながるからである。

#### ⑤パートタイマーの仕事に対する意識、労組に対する意識

パートタイマーは、空いている時間だけ働けばいいというつもりで、「スーパーのパートにでも行くか」という気持ちで入社してくる。でも実際に入社してみると、仕事が面白くなる。家庭の中だけにいた人が外に出たら、「あなたの力、主婦の力が必要なのよ」と言われるからだ。冬だと、「さあ、

お鍋の材料をどんなのにするの」と問われ、うちではこういう料理をすると答えれば、「じゃあ、それを売場に置いて売ってみなさい」と言われ、並べると、実際売れたりする。それが面白い。面白くて、いろんなことをやる。陳列の仕方を変えてみたり価格を変えてみたり、買ってもらおうと思っているんなことをやる。時間も手間も暇もかけて。それが結果的にサービス残業につながっていつてしまっているところがある。どちらかというと、経営者はそこに甘えているのではないかという気がする。パートタイマー本人もそれが苦痛であるかといったらそうではないし、パートタイマーだから給料が安くても仕方がないわと思いつている。そこが問題である。

昨年、4カ所で1カ所につき100人位ずつの集会をやった。その中でパートタイマーから上がってきた声には、「早く組合員にしてほしい」という声と、そこに来ていない人、要は参加もしてこない人たちの声というのがある。参加しない人たちに聞くと、「別に組合なんかなくていいじゃない。どうせ私たちはパート。組合がなにをしてくれるの」という思いがある。かつてパートタイマーにアンケートをとったことがある。組合に加入して、組合員になろうといわれたらなりますかという質問に、約3割が「なりたい」と答えた。それ以外では、何をやっているかわからないから、組合員にはならないという回答が多かった。あなたが組合に入るとしたらどんな組合がいいですかという問で、「今の会社の労働組合」と「今の会社のパートだけの労働組合」と「他の組織の労働組合」の三択で聞くと、回答で多かったのは「今の会社のパートだけの労働組合」である。やはり、正社員と自分たちは違うという意識が根強い。一緒にものを考えても、一緒に扱ってはもらえないだろう、自分たちの意見は聞いてもらえないだろうというのがあると思う。

## ⑥パートタイマーの処遇

年収だけなら、一部の長時間パートタイマーは若い正社員より上かもしれない。

## ⑦正社員とパートタイマーの均衡処遇

正社員はやはりいい、退職金があるから。いくら月例で格差はないと言われていても、退職金を月給にしたらおそらく毎月4万円位の上乗せになる。その4万円分が上乗せになっている正社員と「同じ働きをしなさい。処遇は同じだ」と言われても、納得できない。もちろん、正社員は退職金もある代わりに異動も、意に沿わない配置転換もあるので、処遇に差があるのは「納得はできないけれども理解できる」。

賃金(項目)は、基本給、部門加給、等級加給がある。これは正社員もパートタイマーも同じである。違うのは、雇用形態によって評価が反映される部分である。パートタイマーは等級加給の部分に評価が反映されるが、正社員は基本給のところに評価が入る。そうになると、やはり格差は埋まらない。でも、自分から手を挙げて正社員になりたいと応募できる制度もある。高い人では年収500万円を超えているパートタイマーもいる。正社員でも段階があつて、年収280万円がいたりする。

## ⑧サービス残業

サービス残業は、表向きはやってはいけないというが、パートタイマーの管理者には10時間でやる仕事を「5時間でやりなさい」と言い、「できないのは能力がないからだ」と言う人もいる。

## ⑨労組役員として取り組んでいる(取り組みたい)課題

長時間パートタイマーは全員組織化したので、次に一般パートタイマーを組織化したい。

### パートタイマーG氏

#### <プロフィール>

地方の総合スーパーで働く40代の女性。1979年、パートタイマーとして入社した。専従事務として採用されたが、乳製品部門の業務も兼任している。1988年、店舗閉鎖のため現在の店舗に異動。現在、専従事務を担当しながらレジ打ち、サービスカウンター等のフロア業務の応援にも入っている。組合では中央執行委員(非専従)を務める。同組合はパートタイマーをほぼ全員組織化している。

### ①労組役員に就任した経緯

入社10年目に、会社設立15周年記念の懸賞論文に応募して優勝した後、誘われた。

### ②経営側のパートタイマーに関する人事労務管理、考え方等

人件費削減のため正社員を減らしていく考えで、その代わりにパートタイマーをレベルアップさせ正社員と同じ仕事をさせようとしている。ただし、地域密着型の経営で、パートタイマーには地元に住む主婦が多く、地元でしか行わない催事・祭りなどを知っている。主婦はお客様でもあり、そうむげにもできないので処遇はそれなりに考えてくれている。

### ③労組のパートタイマーに対する対応、パートの労働条件に関する取り組み

正社員もパートタイマーも同じ組合員という考え方で、差別は全くない。レクリエーションなどがあるが、参加する人はパートタイマーの方が多いくらい。どちらかという、パートタイマーの方が活動もしっかりしており、正社員は目立たない。

### ④パートタイマーの仕事に対する意識、労組に対する意識

正社員にもパートタイマーにも、組合員であるという意識がない人がいる。ただ組合費を払っているだけで、本当に関心ない人もいる。今後は、そういう人たちにいかに組合員としての意識を持たせるかが課題である。

## ⑤パートタイマーの処遇

優秀でもパートタイマー、優秀でなくても正社員という面がある。いま、正社員とパートタイマーの人事制度改革を同時に検討している。これまでは年功序列で、何もやらなくても給与が上がっていたが、今後は能力・成果主義にして、能力がある人間は給料が高いが、能力がない人はそれなりでストップというような制度を作り始めている。正社員については、2005年4月から能力・成果主義の人事制度改革を行うことになった。一方、パートタイマーについては20年前に能力別等級制度を作ったが、現在は活用されていない。

## ⑥正社員とパートタイマーの均衡処遇

採用条件が違うから難しいと思う。まず、正社員には転勤があるが、パートタイマーには原則、転勤がない。正社員の就業時間は7.75時間で、パートナーは6時間～7.5時間の間。責任を取るか、取らないかの違いもある。利益などに関する数字の責任は正社員がとり、パートタイマーはとらない。パートタイマーも一応、発注や在庫管理はするが、それがマイナス評価につながることはない。予算を100%クリアできて、A評価をとれば賃上げ率も上がるが、売れなくてもD評価になるということではなく、B評価止まりである。ボーナスは正社員の75%と決まっている。

正社員のいない部門では、パートタイマーが正社員と変わらない責任を負っている。それでも給与面では著しく差別されている。短時間のアルバイトが増加するなか、パートタイマーの職務にはレベルアップを要求されるのに、処遇は後回しになっている。

## ⑦サービス残業

残業は、生鮮部門の正社員に多くみられるが、正社員にも問題がないわけではない。残業は上司に申請して承認を得る規則になっているが、申請すると理由を聞かれたり、嫌な顔をされるから申請しない人が多い。逆にみれば、申請しないから時間にけじめがなくなるし、休憩室で一服しながら事務処理をするなど、悪循環になる。それをわかっていて見て見ぬふりをする上司も問題だと思う。利益を上げるため、経費節減は究極の課題だが、サービス残業を黙認するよりも時間を最大限、効率よく使う指導をすべきだと思う。とはいえ職種によっては、責任感がある人なら退社時間だからといって作業の途中では帰れない。かといって、残業を申請すれば能力がないと思われそう……。永遠の課題だと思う。

## ⑧労組役員として取り組んでいる(取り組みたい)課題

正社員にもパートタイマーにも、組合活動にもっと興味を持ってもらいたい。組合に入っている人でも、組合活動に協力するどころか、組合員としての自覚のない人、組合費が高いと不満を言う人など様々である。中央執行委員を務めているが、「暇だからやっているんでしょ」と言われたことがある。さすがに悲しかった。組合活動に参加することは、会社に関心を持つことにつながると思う。

現在、パートタイマーをエリア別に集めて経営陣との懇談会を開いている。正社員には会議などを通じて、経営方針などを直接、聞く機会があるが、パートタイマーにはそれがない。それなら組合でその場を設けようということになりスタートした。経営陣との日程調整は専従に頼んだ。パートタイマーならではの考え方や疑問、質問などを経営側に直接聞いてもらうことは、パートタイマーの意識向上に非常に役に立つと思う。せっかくこの会社に入社したのだから、たかがパートで終わってほしくないし、終わりたくないという思いがある。

## **パートタイマーH氏**

### **<プロフィール>**

地方の総合スーパーで働く50歳代の女性。勤続25年を数える。労組では「パート部会」の代表(非専従)を務める。同組合のパートタイマー組織率は6割である。22年前に入社した後、精肉部門で部門長(約6年間)を務め、発注、販売、売上計上、仕入れなど店舗業務全般を担当している。現在は従業員約40人規模の店舗の鮮魚部門(水産部)に配属。1日6時間契約である。

### **①労組役員に就任した経緯**

4年前、いずれ「パート組合」の三役にしたいという執行部の思惑で、入社当時からすでにあつた「パート部会」の代表に指名された。

### **②経営側のパートタイマーに関する人事労務管理、考え方等**

会社が今後、要求してくるのは、オールマイティに仕事をこなすパートタイマーだと思う。会社は正社員が減ってきており、正社員を配置するとコストがかかるためパートタイマーを雇っている。だがそれもいま、税金、社会保険問題で1日当たりの勤務時間が3時間半のパートタイマーしか募集していない。なんとか1週間で10時間程度に抑えたいというのが経営側の希望である。しかし、3時間半の募集では応募が来ない。人手が足りないということで、オールマイティなパートタイマーが求められている。現在、正社員がいない店舗が増えてきて、こうした店舗ではパートタイマーが部門長になっている。パートタイマーには部門長手当がなかったが、3年程前から一部の部門に限って部門長手当が支給されるようになった。

### **④パートタイマーの組織化**

組合加入は強制ではなく、入りたければ入りなさいというスタンスである。長時間パートタイマーには、採用されてから2カ月ぐらい経つと組合から入りませんかという声かけはしている。

### **⑤パートタイマーの仕事に対する意識、労組に対する意識**

労組へ加入したいというパートタイマーは半分位いる。



## ⑥パートタイマーの処遇

パートタイマーには、長時間パートタイマーと短時間パートタイマーの2種類ある。正社員の給料が上がれば、長時間パートタイマーの時給も同じパーセンテージで必ず上がる。短時間パートタイマーは年収の上限が103万円で、それ以上あがらない契約になっている。従来パートタイマーも毎年、定期昇給で必ず10円上がり、売上実績のよいときはかなり上がっていた。すると、非課税限度額の年収103万円を超えたくないパートタイマーが年末に休んでしまう。それでは困るので、長時間パートタイマーと短時間パートタイマーに区分けした。組合員になっているのは現在、長時間パートタイマーだけである。

## ⑦正社員とパートタイマーの均衡処遇

現場では、正社員同様にパートタイマーも商品発注をする。発注するということには、在庫の管理業務も含まれている。正社員とパートタイマーを、仕事の違いで区分けすることは難しいのではないか。小さい店舗では、パートタイマーも包丁を持ち、パックし、並べ、洗う、一連の作業すべてを行うことになる。一方、大きい店舗は人員数があるので、処理する人、パックする人、並べる人など、仕事ごとに担当パートタイマーがいる。だから、職務の範囲を一律に区分けするのは難しいと思う。私は時給は勤続年数で決めて、例えば50歳になったら時給のベースアップなしでもいいと考えている。能力が落ちてきて、30代、40代みたいに動けないからである。もう一つは、刺身が切れれば手当をいくらという仕組みにしてくれればと思う。転勤の有無についていえば、パートタイマーも通勤できる範囲内に限るが転勤はある。もちろん正社員だと、転居を伴う転勤がある。

## ⑧サービス残業

現在は1日6時間の契約だが、4時間契約だったころ残業が続いた。問屋との値引き交渉もしていたため、残業せざるを得なかった。上司と話をすると、正社員に任せて帰ればいいじゃないかという話になるが、正社員は皆、自分の担当部門で精一杯である。だから、パートタイマーでも残業をするし、サービス残業をしてしまう人もいる。他店舗の長時間パートタイマーから、サービス残業が1、2時間あるという電話が自宅に来るが、会社がどうというより私は本人を叱っている。「退社時間です。この仕事はどうしますか」となぜ言えないのか。はっきり言うことで上は変わっていく。自分が変わらなければ相手は変わらない。最初に自分が変わる必要がある。とはいえ別の会社で、労働組合がないところは、もっと過酷な状況でサービス残業がものすごいと聞く。

## ⑨労組役員として取り組んでいる(取り組みたい)課題

パートタイマーは50歳代が中心で、親の介護を理由に辞職する人が多い。現行の介護休暇制度が使いにくいいため、もっと使いやすいものにしたい。また、若いパートタイマー向けに、子どもの看護休暇制度の創設にも取り組みたい。

## ベテラン・パートタイマーに対するヒアリング結果より 若干のまとめ

企業労使やパートタイマー自身のヒアリング調査を通じて明らかになったのは、企業内組合を軸にしたパートタイマーの組織化については、さまざまな課題をクリアしなければならないということだろう。

組織化にあたっては、まず組織形態のあり方が問われてくる。企業労使のヒアリング調査におけるA社労組のように、正社員もパートタイマーも組合員資格や権利・義務を同一にして、同じメンバーとして組織拡大するのか、E社労組のようにパートタイマーは別組織（協議会方式）とし、権利・義務も別立てにするのかといった、組織のあり方に関して、整理が求められる。

とはいえ、最大の課題は新しくメンバーとなるパートタイマーからの「信頼感」になるだろう。パートタイマー組織化のもうひとつの形態である1人でも加盟できる地域ユニオンで構成する全国ユニオン（連合加盟）の代表は、組織される先が企業別組合であるかどうかは問題ではないと指摘している。要するに、組合が本気でパートタイマーの処遇改善などに取り組むかどうかの姿勢や本気度にかかっているという。パートタイマーの組織化の前提としては、労組が開かれた組織としてパートタイマーからの「信頼感」を得ることができる組織に脱皮できるかどうかにかかっているといえる。

ベテラン・パートタイマーのヒアリングの発言にあるように、多くのパートタイマーは組合の必要性を認めている。しかし、パートタイマーの組織化や待遇改善の方針がスローガン倒れになり、結局正社員の既得権益や利益を優先する活動から脱皮できないならば、パートタイマーとの信頼関係を構築することはできないだろう。

あわせて、企業労使のヒアリング調査を通じて、パートタイマーの処遇改善にあたり、正社員の既得権益が見直しに直面する実態もでてきているだけに、労組側には意識改革も求められることになるだろう。

## 資料2

### 均衡処遇をめぐる政労使の動向

#### 1 パートタイム労働施策の推移

##### (1) パートタイム労働法の制定から改正まで

1993年に事業主による「パートタイム労働者」の雇用管理改善について、包括的な努力義務を規定する「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)が制定された。背景には、「パートタイム労働者」が1991年に800万人を超え、雇用の不安定さや、正規労働と比べた賃金その他労働条件面の格差など、「パートタイム労働者」をめぐるさまざまな問題が表面化してきたことがある。同法は、「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常労働者の一週間の所定労働時間に比べ短い労働者」(「パートタイム労働者」)について、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、育児介護休業法などすべての法が適用されることを改めて明示した。併せて、いわゆる均衡処遇について「就業の実態、通常労働者との均衡等を考慮した、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他雇用管理の改善を図るために必要な措置を講じ、その能力を有効に発揮することができるよう努めなければならない」(第3条)とし、努力義務を規定した。

しかし当時としては、「パートタイム労働者」の処遇のあり方について労使の意見の隔たりが大きかったこともあり、同法の付帯決議には「施行後3年を経過した場合において検討を加え、必要な措置を講ずる」との附則が盛り込まれた。旧労働省は1996年10月、「パートタイム労働に係わる調査研究会」を設置して、パートタイム労働対策のあり方について検討を開始した。その結果は1998年2月に、女性少年問題審議会建議として、①労働条件をめぐるトラブルの防止②有期労働契約の「パートタイム労働者」の雇用の安定の確保③通常労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保——など、中心的な課題がまとめられた。うち①に関しては、1994年4月に改正パートタイム労働法が施行され、雇い入れ通知書の義務化が明記されるとともに、同時に改正された労働基準法第5条(労働条件の明示)に賃金、労働時間その他の労働条件の明示が盛り込まれ、より強い法的強制力を持って規制されることになった。また②に関してはその後、旧労働省「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会」で、契約の更新・解雇の実態や判例などが詳細に検討され、2002年12月に「有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する指針」が示された。この結果、建議で「どのように『通常の労働者との均衡』を考えるかの指標が形成されておらず、具体的な取り組みにつながりにくい」とされた、③の均衡指標に係る検討が残された課題としてクローズアップされ、2000年4月の「パートタイム労働に係る雇用管理研究会」(座長＝佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授)報告、2002年7月の「パートタイム労働研究会」(同)報告——が発表された。

## (2) 均衡指標と法的扱いに関する議論

「パートタイム労働に係る雇用管理研究会」(通称:モノサシ研)報告は、パートタイム労働者と通常労働者の均衡を考慮した、処遇や労働条件の考え方(指標)について、正社員との職務(権限と責任)の同一性の有無を基準に、パートタイム労働者を2つ(AとB)のタイプに分けて整理した。すなわち、正社員と同じ職務を行うパートタイム労働者(Aタイプ)については、処遇や労働条件の決定方式を正社員と合わせていく方法があるが、合理的な理由がある場合には決定方式を異にすることはあり得るとし、一方、正社員と異なる職務を行うパートタイム労働者(Bタイプ)については、合理的な雇用管理の構築や働き方に係る納得性を高めるための条件整備を通じて、正社員との均衡を考慮した雇用管理を図る必要があるとした。

### 【正社員と同じ職務を行うパートタイム労働者(Aタイプ)に係る均衡を考慮した雇用管理のあり方】

#### (1) 処遇や労働条件のあり方

- ・まず、処遇や労働条件の決定方式(例:賃金の構成要素、支払形態)を正社員と合わせていく方法がある。ただし、合理的な理由がある場合には、決定方式を異にすることはあり得る。
- ・決定方式を合わせられない場合であっても、処遇や労働条件の水準について正社員とのバランスを図っていく方法が考えられる。ただし、正社員と比較して、例えば、残業、休日出勤、配置転換、転勤がない又は少ないといった事情がある場合、合理的な差を設けることもあり得る。
- ・同じ職務を行う正社員に賞与や退職金が支給されている場合には、パートタイム労働者に対しても、合理的な内容により賞与や退職金に係る制度が設けられることが適切であると考えられる。
- ・さらに、正社員との処遇や労働条件に差がある場合、パートタイム労働者の納得度を高めるためには、①決定方式や水準に違いが設けられている事情の明確化及び情報提供、②相談や苦情に応ずる体制の整備が必要となる。

#### (2) 働き方の選択性を高めるための条件整備

- ・正社員への転換制度を設ける等、採用後改めて選択(乗換え)の機会を付与することが、パートタイム労働者の意欲や納得度を高め、能力発揮にも資するものと考えられる。

### 【正社員と異なる職務を行うパートタイム労働者(Bタイプ)に係る均衡を考慮した雇用管理のあり方】

Bタイプのパートタイム労働者については、正社員との間で具体的な比較を行うことは困難であるが、以下のような正社員との均衡を考慮した雇用管理が図られることが必要である。

#### (1) 合理的な雇用管理の構築

就業の実態等に応じ、また、職務やそのレベル、職務遂行能力に見合った処遇や労働条件を考えることが重要である。

#### (2) 働き方に係る納得性を高めるための条件整備

処遇・労働条件の違い等に関する必要な情報の提供及び相談体制の整備を行うことや、選択(乗換え)の機会を付与することが、その意欲や納得度を高めることにつながる事となる。

(パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告概要より抜粋)

こうして「パートタイム労働に係る雇用管理研究会」報告が、労使に対する情報提供に留まったのに対し、2002年の「パートタイム労働研究会」では、「この考え方を法律上明らかにすることにより、ルールの実効性をさらに高めていくことが考えられる」とし、法制化する場合のタイプや、均衡処遇ルールの実現に向けた道筋のあり方まで踏み込んで議論した。すなわち、法制化のタイプについては「均等処遇原則タイプ」と「均衡配慮義務タイプ」の相互補完的な組み合わせが考えられるとする一方、こうした日本型均衡処遇ルールの導入に際しては、直ちに行うのでは「パートタイム労働者」の雇用機会の減少やフルタイム有期、直備形態以外の派遣労働者、構内下請などへの代替、さらには「パートタイム労働者」と正社員の職務の分離などが考えられるため、「合理的理由」や「均衡配慮措置」の内容を含めて何が均衡かのガイドラインを早急に策定し、社会全体の共通認識を深めながら、法律の制定に係る国民的な合意形成を進める必要があると提言した。

### 【日本型均衡処遇ルールの考え方】

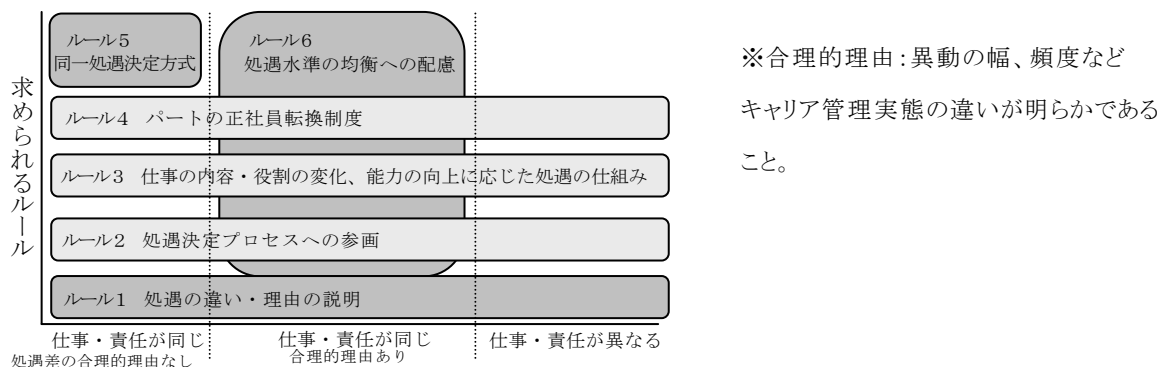
(1)フルかパートかの違いだけで、現在の職務・責任のみならず、異動の幅、頻度などで判断されるキャリア管理実態の違いも明らかでない場合は、処遇の決定方式を合わせ、その決定方式の下で各人をどう評価するかは企業のルールに委ねる。(パートの中でこうしたケースに該当する者は全体の4～5%)

(2)合理的な理由があり、処遇決定方式を合わせられない場合でも現在の職務が同じであれば、処遇水準の均衡に配慮すべき。具体的には、処遇水準の均衡に向けて、パートにも能力向上等に応じた処遇の仕組みを作るなどの配慮が必要。(ちなみに正社員と同様の仕事をしているパートが納得できると考えている水準はパート、正社員、事業所いずれからみても、正社員の約8割が平均値)

(パートタイム労働研究会最終報告のポイントより抜粋)

### 【働きに応じた公正な処遇のための6つのルール】

6つのルールと仕事の同一性等との関係図



**ルール1:**パート社員の処遇について常用フルタイム社員との違いやその理由について十分な説明を行うこと

**ルール2:**処遇の決定プロセスに、パート社員の意思が反映されるよう、工夫すること

**ルール3:**パート社員についても仕事の内容・役割の変化や能力の向上に伴い処遇を向上させる仕組みを作ること

ルール4:パート社員の意欲、能力、適性等に応じて、常用フルタイム社員(あるいは短時間正社員)への転換の道を開くこと

ルール5:フルかパートかの違いだけで、現在の仕事、責任が同じであり、また異動の幅、頻度などで判断されるキャリア管理実態の違いも明らかでない場合は、処遇決定方式を合わせること

ルール6:ルール5に照らして、処遇決定方式を異にする合理性がある場合でも、現在の仕事、責任が同じであれば、処遇の水準の均衡に配慮すること

(「短時間労働者の均衡処遇に関するガイドライン案」より抜粋)

なお、いわゆる「合理的理由」については、2000年の「パートタイム労働に係る雇用管理研究会」が「例えば残業、休日出勤、配置転換、転勤がない又は少ない事情がある」と具体的に例示したのに対し、2002年の「パートタイム労働研究会」では、「異動の幅、頻度などキャリア管理実態の違いが明らかでない」としており、個別事業所の雇用システムの実態に即し、柔軟に認めることが必要になるとしている点で違いがある。

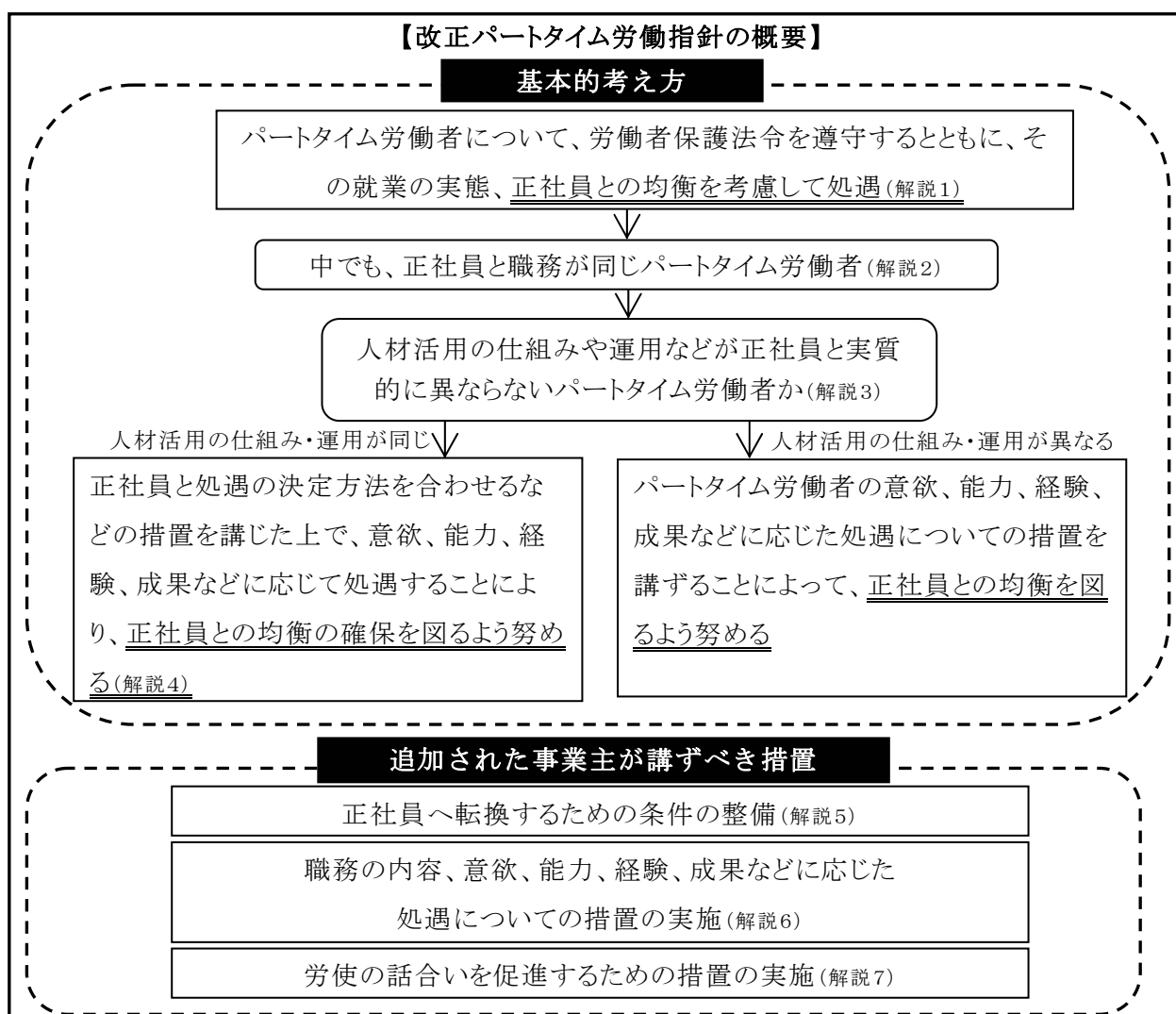
同報告を受け、厚生労働省は2002年9月より、労働政策審議会雇用均等分科会で、「日本型均衡処遇ルール」のあり方と、その普及推進策など今後のパートタイム労働対策について、労使を含めた検討をスタートした。しかし議論は冒頭から噛み合わず、「パート・有期契約労働法案」(後述)の制定をめざして、均等待遇原則の法制化と有期労働契約の厳正化を求める労働者側に対し、使用者側はあくまで、個別企業労使による自主決着に委ねるべきであり、法規制を設けるべきではないと強く反発。議論は平行線をたどった。さらに11月に入り、議論が「合理的理由」に及ぶと、労働者側は後述する「『均等待遇』の判断基準と実践の方法」を基に、「合理的理由になるのは①職務の違い(職務内容の難易度、労働負荷、業務に要求される知識・技能、責任の度合い)②職務遂行能力の違い③成果・業績の違いのみ」と主張。一方、使用者側は「外形的な基準のみでなく、何より企業・職場の実情に即し、貢献度を個別、仔細に評価すべき」として、①配置転換の有無、残業配分の自由度、残業、貢献度、雇用期間、労働時間の長短、時間帯②長期的人材育成に基づく方針、期待度、退職リスク、年齢・勤続年数など③成果・業績④地域の物価・賃金水準、労働力の需給状況——などすべてを「合理的理由」に連ね、労使の対立の溝は一段と深くなった。

年明け(2003年)1月下旬には、使用者側が「パートタイム労働者の処遇問題に関する見解」を公表し、「短時間就労者の処遇改善という結果とならざるをえない規制を設け、行政指導を強化しようとする姿勢には反対する」として、法的な規制強化に断固反対の姿勢を鮮明にした。これが議論に一つの終止符を打つ結果となり、事務局からは打開策として、当面は現行のパート労働法に基づく指針に、均衡考慮を盛り込むにとどめるとする報告書案が提示され、公労使の意見を踏まえた若干の修正を経て3月中旬、「今後のパートタイム労働対策の方向について」(報告)がとりまとめられた。報告は「パートタイム労働法をはじめ、労働関係・社会保障関係法制の整備

が行われてきていることなども踏まえつつ、今後とも必要な法的整備が着実に進められていくべきであるが、当面は通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を指針に示すことによって、その考え方の社会的な浸透・定着を図っていくことが必要」との方向性を明示した。また、焦点の一つになった、「合理的理由」という表現は避け、その実質的な内容も「異動の幅、頻度、役割の変化や育成のあり方その他の労働者の人材活用の仕組みや運用等について、その事業所における通常労働者との差異が明らかな実態にある」として幅を持たせた。こうした点に最後まで反発した労働者側からの要請で、報告書には労働者側委員の連名による『「今後のパートタイム労働対策の方向について」(報告)に反対する意見書』が添えられることとなり、改めてこのテーマが労使の歩み寄り難い政策イシューであることを印象づけた。

### (3) パートタイム労働指針の改正

厚生労働相は同報告を踏まえ、労働政策審議会に対し2003年7月に、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善策のための措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱」を諮問した。同告示案は7月下旬に答申され、これを受けて厚生労働省は8月、いわゆるパート労働指針を改訂し、10月に施行した。概要は以下のとおりである。



**(解説1)**パートタイム労働者にも労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法などの労働者保護法令は適用されている。また、「就業の実態、正社員との均衡などを考慮して処遇」とは、パートタイム労働者の業務の内容、配置転換の有無、契約期間、勤続年数、経験、職業能力などを個別に判断するのではなく、これらの就業の実態を総合的に勘案し、パートタイム労働者と正社員とを比較したときのバランスを考慮して処遇することをいう。

**(解説2)**「職務が同じ」かどうかは、まず「職務の範囲」を比較し、その場合、通常従事する作業が同じかどうかについて、個々の作業の幅や組み合わせについても比較して判断する。作業後の清掃など臨時的・付随的な作業に違いがあっても、同じ職務と考えられる。ただし、作業の幅や組み合わせが大きく異なる場合、例えば正社員がパートタイム労働者の行う作業に加えて、生産計画の策定、顧客対応なども行うような場合には、職務そのものが違うと考えられる。個々の作業を比較するに当たっては、トラブル発生時や臨時・緊急時の対応、ノルマなどが同じように職務上の「責任」として含まれているか、与えられた権限の範囲についても考慮する。また、作業を行うに当たって必要最低限の能力や難易度、複雑度などの「職務レベル」、肉体的・精神的負担などの「労働の負荷」なども含めて判断する。

**(解説3)**「人材活用の仕組みや運用など」が実質的に異なるかどうかは、人事異動の幅・頻度、役割の変化（責任・権限の重さの変化）など、労働者が時間的経過の中でどのような職務経験を積む仕組みがあるのかということと、その仕組みが実際に運用されているかの実態をみて判断する。人事異動には転勤も入るが、同じ事業所内の異動や異なる職種への異動も含まれ、その範囲を幅として比べる。頻度についても回数だけを比べるのではなく、幅とも関連してみる必要がある。このような人材育成のあり方は、時間的経過の中で、労働者にどのような職務経験を積ませていく仕組みがあるかについて、制度化または慣行化され客観的に把握できるものによって、みていくこととなる。以上のようなことを例示として、総合的に「人材活用の仕組みや運用など」を判断していくが、制度の有無だけ違っていると判断するのではなく、運用も含めて判断する。単に労働時間が短いだけでは、「人材活用の仕組みや運用など」が異なることにはならない。

**(解説4)**「処遇の決定方法を合わせるなど」とは、例えば賃金については、正社員とパートタイム労働者で同じ体系の賃金表を適用する、支給基準、査定・考課基準、支払形態などを合わせることで、またこれに相当するような取組みが考えられる。処遇の決定方法が同じでも、査定や業績評価などを行うに当たって、意欲、能力、経験、成果などを勘案することにより、個々の労働者の賃金水準は違ってくる。

**(解説5)**「転換するための条件の整備」としては、パートタイム労働者から正社員へ転換する制度の導入のほかに、例えば能力・経験に応じた職務ランクを設けて一定のランク以上のパートタイム労働者は正社員とする制度の導入、正社員への転換に向けた教育訓練・能力開発を行うこと、正社員への転換に関する情報提供などが考えられる。

**(解説6)**パートタイム労働者の賃金を単一の時給にするのではなく、職務の内容、意欲、能力、経験、成果などに応じて処遇するような措置を講ずる。措置としては、例えばこれらを踏まえた賃金水準の見直し、昇給・昇格制度や成績による考課制度の整備、職務手当・役職手当・成果手当の支給などが考えられる。なお意欲、能力、経験、成果などのうち、どの要素に基づいて判断するかは各企業の実情に応じて決められるべきものだが、総合的・客観的な判断がなされるべきものである。パートタイム労働者の処遇が意欲などを含めた総合的な評価の結果である場合も、評価の要素・基準などについて客観的な説明ができることが求められる。



**(解説7)** 労使の話し合いを促進するための措置は次の①～③

①パートタイム労働者から、雇い入れた後、本人の処遇について説明を求められたときは、説明するように努める。

事業主は、雇い入れた後、パートタイム労働者から処遇について説明を求められたときは、誠意をもって求められた内容について説明するように努める。その際、パートタイム労働者と正社員の職務の内容、人材活用の仕組みや運用などとの関係についても説明することなどによって、納得性を高めることが大切である。パートタイム労働者が処遇について説明を求めたことを理由として、そのパートタイム労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないことは当然である。

②パートタイム労働者の雇用管理の改善などの措置を講じるときは、パートタイム労働者の意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するように努める。

「意見を聴く機会を設けるための適当な方法」としては、例えば、職場での労使協議、職場懇談会、意見聴取、アンケートなどがあげられる。事業所の実情に応じて、パートタイム労働者の意見を聴くことができる方法を工夫するよう努める。

③パートタイム労働者から処遇について苦情の申出を受けたときは、事業所内の苦情処理の仕組みを活用するなどして、自主的な解決を図るように努める。

「苦情処理の仕組みを活用するなど」には、事業所内の苦情処理制度を活用するほか、人事担当者が窓口になって苦情に対応することも含まれる。また、短時間雇用管理者が選任されている事業所では、短時間雇用管理者を活用することも考えられる。苦情処理の仕組みなどについては、パートタイム労働者に周知を図ることが望まれる。

(厚生労働省雇用均等・児童家庭局「短時間労働者と通常労働者との均衡を考慮した処遇の考え方(2004年3月)より抜粋)

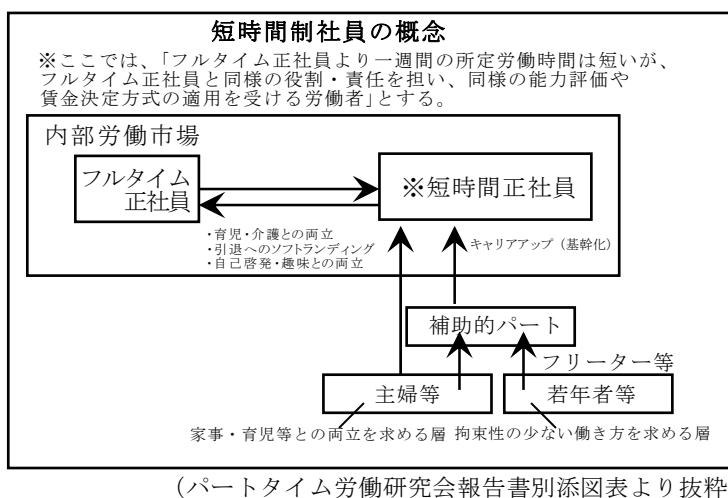
現在、その周知徹底に努める状況にあるが、同報告が「改正指針の社会的な浸透状況を含めた実態把握を指針改正の一定期間経過後に行う必要がある、これらの状況に社会的制度等の影響も考慮しつつ、求められる施策について幅広い検討を加え、必要な措置を講ずることが重要である」として、次回検討に至る一つの契機とした、パートタイム労働者への厚生年金の適用拡大は、2004年の年金制度改革では見送られることとなった。

そうしたなか2003年10月からは、労働基準局長の私的研究会「仕事と生活の調和に関する検討会議」(座長＝諏訪康雄・法政大学大学院政策科学研究科教授)が、均衡処遇を課題の一つに取り上げ、「働き方の多様化が進む中で働く者の納得度を高めるためには、賃金等処遇の差が認められる合理的な理由を整理し、判断基準を明確化した上で、働き方相互間での賃金等処遇の均衡の実現に向けた労使の積極的な取組を促すことが必要である」、「具体的にどの程度の法的効力を持たせるかの議論は必要だが、理念の共有を図るために、企業の側が何らかの形で均衡処遇の実現に向けた取組を行う必要があることを、法令上明確にすることが必要と考えられる」――などと提言した。合理的理由の明確化と、日本型均衡処遇ルールの法制化の必要に言及している。

一方、「パートタイム労働研究会」報告が、いわばフルタイム正社員とパートタイム非正社員のバイパスとして、政策的に広げていく方向性が考えられるとした「短時間制社員」については、20

02年12月の「多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意」を基に、その定義などが検討されてきたが、労使の一致をみていない。

厚生労働省は、労使代表を交えた実務者レベルの「ワークシェアリング普及推進会議」を設置するとともに、百貨店や情報サービスなど4業種で、多様就業型ワークシェアリング導入モデルの開拓に着手しており、「多様就業型ワークシェアリング制度導入実務検討会」(座長＝今野浩一郎・学習院大学経済学部経営学科教授)が2006年春を目途に、報告をまとめることにしている。



## 2 改正パートタイム労働指針を踏まえた労使の動向

### (1) 労働組合サイド

労働者側の連合は、2001年10月の定期大会で、「パートタイム労働者及び期間の定めのある労働契約により雇用されている労働者(有期契約労働者)の適正な労働条件の整備及び均等待遇の確保に関する法」(案)の制定を求めてゆくことを確認している。今回の一連の労働政策審議会雇用均等分科会でも、これをベースに議論を展開したが、今後も追求してゆくスタンスにある。「パート・有期契約労働法」(案)は、「合理的理由(『均等待遇』の判断基準と実践の方法)に詳細<sup>1)</sup>がある場合を除き、「パートタイム労働者」の処遇について所定労働時間が短いことを理由に、類似の通常の労働者と差別的取扱いをしてはならない」と規定している。いわゆる均等待遇原則を定めるものだが、「パートタイム労働者」の有期契約労働者としての側面からもセットで、同法に違反する労働契約を締結した場合は、「期間の定めのない労働契約が締結されたものとみなし、違反者を100万円以下の罰金に処す」などとしている点に特徴がある。

連合の支持を背景に、野党・民主党は2004年6月、「短時間労働者と通常労働者との均等な待遇の確保等に関する法律案」をまとめ、国会に提出した。同法案はいわゆる均等待遇原則を盛り込む一方、有期契約労働者の問題については取り上げておらず(別途扱い)、この点で両者のスタンスには微妙なズレがある。

### (2) 使用者サイド

一方、使用者側・日本経団連は2004年5月、「多様化する雇用・就労形態における人材活性化と人事・賃金管理」と題する報告書を発表(別添資料参照)し、いわゆる非正規従業員を含め

<sup>1</sup>詳細は、連合のホームページ([http://www.jtuc-rengo.or.jp/new/news/weekly/no016/03\\_a.html](http://www.jtuc-rengo.or.jp/new/news/weekly/no016/03_a.html))を参照

た全従業員の人材活性化策と人事・賃金管理のあり方を示した<sup>2</sup>。同報告では、経営戦略として人材戦略を位置づけ、1995年に旧日経連が「新時代の日本的経営」のなかで提起した「雇用ポートフォリオ」(雇用の最適編成)の高度化を図る必要性を訴えるとともに、長期雇用従業員については複線型の人事・賃金管理へ転換して「仕事・役割・貢献度」と「賃金」の整合性を確保し、一方、有期雇用従業員は雇用契約締結時に仕事・役割を明確に説明しコミュニケーションの充実などを図ることが、肝要であるとの見方を明らかにしている。

同報告はまた、労働基準法改正(2004年1月施行)による有期契約期間の拡大などへの対応策や、改正パートタイム労働指針の解釈についても盛り込んでいる。うち後者に関しては、有期雇用従業員の人事管理の今後の方向性として、①長期雇用従業員の人事・処遇制度との均衡確保型②長期雇用従業員の人事・処遇制度見直しによる均衡確保型③長期雇用従業員との担当職務の区分明確化型④長期雇用従業員の人材活用の仕組みと異なる制度の明確化型——の4つに整理。タイプ①は長期雇用従業員に適用している現行の処遇決定方式を有期雇用従業員にも適用し、処遇の均衡を確保してゆく手法であり、「この型を実際に採用できるのは、限られた企業となる」としている。また、タイプ②では、長期雇用従業員の賃金制度を職務特性に応じた複線型・多立型の賃金体系に改めた上で、その処遇決定方法を有期雇用従業員にも適用するとしており、「職務特性に応じて合理的な賃金体系、賃金水準が構築され、現行の賃金水準を引き下げることができれば、人件費コストの非効率な増加等は避けることができよう」と指摘している。タイプ③は、「人材活用戦略として、有期雇用従業員と長期雇用従業員に同じ職務を担わない」手法であり、報告書では「職場の職務編成を明確に区分しておくことにより、均衡処遇の確保による人件費の増加やトラブルを回避することができる」としている。タイプ④については、人材活用の仕組みや運用は異なる管理を行うとしても、実態が長期雇用従業員と混在する可能性や、職務が恒常的など雇止めの有効性が懸念される場合は、「トラブルの発生を防止する観点から、更新回数を抑えることがひとつの方法として考えられよう」とコメントしている。

#### 【有期雇用従業員の活用と人事管理の方向性】

前章において、労働基準法やパートタイム労働指針の改正内容と有期労働契約における雇止めの問題などをみた。今後は、短時間労働者の均衡処遇に努める一方、有期雇用従業員の雇止めの問題にも留意しつつ、人材の活性化と有効活用を図っていかねばならない。

とりわけ、雇止めをめぐるトラブルを回避するためには、有期雇用従業員との契約手続、更新手続、長期雇用従業員との仕事の同一性の有無、労働条件の同一性の有無などに留意する必要があり、長期雇用を前提としたシステムである定昇制度や退職金、配置転換・転勤などの適用についても、慎重な対応を行うことが大切となろう。ここでは、これらを踏まえての長期雇用従業員と有期雇用従業員との人事・賃金管理のあり方について、以下の型の分類を提示してみたい。

### **1 長期雇用従業員の人事・処遇制度との均衡確保型**

この型は、有期雇用従業員の活用を進め、職務、人材活用の仕組み・運用を長期雇用従業員のそれと同様に行っていく方針の企業において、長期雇用従業員に適用している現行の処遇の決定方法を有期雇用従業員にも適用させ、処遇の均衡を確保していくものである。

この型では、長期雇用従業員への即戦力としての登用も容易となろう。

ただし、有期雇用従業員と同様な職務・仕組みにある長期雇用従業員の賃金制度が年功型であった場合は、人件費コストの増加を招くことになる。また、職務の恒常性、長期雇用従業員との職務、労働条件の同一性の観点から、雇止めが難しくなる場合があることにも留意しておく必要がある。

いずれにせよ、この型を実際に採用できるのは、限られた企業となるものと思われる。

### **2 長期雇用従業員の人事・処遇制度見直しによる均衡確保型**

有期雇用従業員の職務、人材活用の仕組み・運用を長期雇用従業員のそれと同様に行っていくと同時に、長期雇用従業員に適用している処遇の決定方法を有期雇用従業員にも適用させ、処遇の均衡を確保していくもので、前記した1の型と同様であるが、これを行う前に、長期雇用従業員の賃金制度を職務特性に応じた複線型・多立型の賃金体系に改めるというものである。

職務特性に応じて、合理的な賃金体系、賃金水準が構築され、現行の賃金水準を引き下げることができれば、人件費コストの非効率な増加等は避けることができよう。

ただし、職務に対応して賃金水準は合理的ではあるが、長期勤続として魅力に欠ける場合は、同一職務を定年まで続ける設定の企業においては、長期雇用従業員の確保が困難になる可能性がある。

### **3 長期雇用従業員との担当職務の区分明確化型**

この型は、企業の人材活用戦略として、有期雇用従業員と長期雇用従業員に同じ職務を担わせないものである。

何より重要なのは、長期雇用従業員と有期雇用従業員の職場の職務編成を明確に区分しておくことにより、均衡処遇の確保による人件費の増加やトラブルを回避することができる。

ただし、長期雇用従業員の担当職務領域においては、業務量変動への対応力が低下する可能性があり、職務区分にあたっては慎重な検討が必要となろう。

### **4 長期雇用従業員の人材活用の仕組みと異なる制度の明確化型**

有期雇用従業員と長期雇用従業員との職務は同じで、人材活用の仕組みや運用は異なる管理を行うことで、処遇の均衡を図るよう努めていく型である。

ただし、有期雇用従業員を更新によって長期間雇用する可能性があり、人材活用の仕組み・運用の実態が長期雇用従業員と混在してしまう可能性があるとか、職務が恒常的であるなど雇

止めの有効性が懸念されるような場合は、前述の1または2の型を選択するか、あるいは、これらの問題によるトラブルの発生を防止する観点から、更新回数を抑えることがひとつの方法として考えられよう。

なお、新入社員など育成段階にある長期雇用従業員については、職務が有期雇用従業員と同じになる場合もあるが、こういったケースについては、人材活用の仕組みが異なるということを明確に示しておく必要がある。

いずれにしても、先行きが不透明で売上高も生産量も不安定な中で、企業は、その存続・発展に向けて、多様な人材を効率的に活用して適正かつ柔軟なコスト管理を行うとともに、さまざまな雇用・就労形態の従業員を「公正性」「納得性」などの観点で活性化していくことが肝要である。雇用ポートフォリオの観点から、職務編成を明確に区分しておくことが重要である。

(日本経団連「多様化する雇用・就労形態における人材活性化と人事・賃金管理」より抜粋)

---

<sup>2</sup>詳細は日本経団連のホームページ(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/041/honbun.html#s6>)を参照

パートタイム労働者をめぐる主な出来事と政労使の動向

年代	主な出来事	政府	労働者側	使用者側
1980年前		1969年、婦人少年問題審議会がパートの保護と労働条件の向上、パート雇用制度の整備を柱とするパート労働者の雇用対策に関する建議を発表 1970年、労働省婦人少年局長の通達として「パートタイム雇用は、身分的区分ではなく、短時間就労というひとつの雇用形態であり、パートタイマー労働時間以外の点においては、フルタイムの労働者と何ら異なるものではない」との定義を初めて示す	1975年、労働4団体から全国一律最低賃金制度の要求	1970年、日経連が「パートタイマーの雇用関係についての要望書」を労働、厚生、大蔵の3省に提出し、パートに対する社会保険の適用除外、労働者保護の緩、有給休暇の比例付与の限定などを求める
1980年代前半		1984年12月、パートタイム労働対策要綱を策定し、パートタイム労働者の定義を「その者の1日、1週または1ヵ月の所定労働時間が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間よりも相当程度短い労働者」とすることが適当であると提起。さらに、①雇い入れ通知書による労働条件の明示②就業規則の作成などを軸とするパート雇用管理改善の指導を強化	1980年、ゼンセン同盟が臨時・パートの組織化方針を決定 1981年、総評が「臨時・パートの本工化」方針を転換し、パートという雇用形態のまま、労働条件改善に取り組み方向性を打ち出す。（「パートタイマー組織化によせて」）	1983年、旧日経連を含む使用者側3団体が、賃相に対し、1983年度の最低賃金改定を見送るよう要望書を提出
1980年代後半	1986年、パート労働者が500万人突破(503万人)	1988年6月、公労使「パートタイム労働問題専門家会議」を設置→パートタイム労働者福祉法(仮称)を検討 1988年の労働基準法改正時、有給休暇のパート労働者への比例付与を条文化 1989年6月、「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」を制定し、福利厚生施設の利用や退職金支給の努力義務などを指示。 1989年の雇用保険法改正で週22時間以上働くパート労働者に適用を拡大	1988年、連合と総評が、「パートタイム労働法(仮称)についての考え方」をまとめ、社会、公明、民社、社民連の4野党政審会長らに対し、共同法案を国会に提出するよう要請 1989年、連合は「パートタイム労働対策基本方針」(1988年の民間連合の方針を継承)を確立し、フルタイム型パート労働者の正規従業員化を進めることと、パート労働者に対する政策の柱を1)労働基準の徹底、2)パート労働法(仮称)の制定、労働基準法の改正、社会保険関係法の改正要求など法規対策、3)労働条件の向上、4)組織化の推進一と確認	東商が、「パートタイム労働者福祉法」(仮称)は必要ないとする、「パートタイム労働政策に関する意見」を発表
1990年代前半	1991年、パート労働者が800万人突破(802万人) 1992年2月、社会、公明、民社、社民連が共同提案でパートタイム労働法案を参議院に提出 1993年、パート労働者数929万人	1992年12月、公労使「パートタイム労働問題に関する研究会」報告(1992年7月～10月) 1993年5月、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)」案提出→6月、パートタイム労働法案成立→12月、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針(事業主指針)」とともに施行 1994年8月、「短時間労働者対策基本方針」策定	1992年、連合はパート労働基本対策と公務関係のパート労働対策を統合し、民間、公務の一体的取り組みを開始 連合はパート労働者を特定の対象とする法規制が必要との観点から、政府案を「不十分」とし、野党共同提案の法案を軸に政府案の修正を求める	日経連はじめ、経営側は、パート労働法案について、行政指導の強化につながり、経営者の自主的な努力を阻害する恐れがあるとして、法制化に反対の姿勢を示す
1990年代後半	1996年、パート労働者が1000万人を突破(1015万人) 1996年、長野地裁は丸子警報器に対し、パートが同等の仕事をしているにも係わらず、「賃金が正社員の8割以下の場合には均等待遇の理念に違反する格差である」として、会社に約1400万円の支払いを命じる判決 1999年、丸子警報器訴訟が和解	1997年8月、「パートタイム労働に係る調査研究会」報告(1996年10月～) 1998年2月、「短時間労働対策の在り方について(女性少年問題審議会)」建議(1997年9月～) 1999年2月、建議を踏まえ、改正事業主指針を施行 1999年4月、改正労働基準法施行		1995年5月、旧日経連が新時代の「日本的経営」を発表。「雇用ポータルフォリオ」の観点から、従業員を、(1)長期蓄積能力活用型(2)高度専門能力活用型(3)雇用柔軟型——の3つのタイプに分類し、各社の実状に応じた組み合わせが必要だと主張 1996年、「新時代の『日本的経営』」のフォローアップ調査を実施
2000年以降	2001年、パート労働者数が1205万人を突破 2002～03年、共産党が「パート・有期労働者均等待遇法案」を参議院に提出 2004年6月、民主党が「パート労働者の均等待遇確保法案」を衆議院に提出	2000年4月、「パートタイム労働に係る雇用管理研究会」報告(1998年12月～) 2002年7月、「パートタイム労働研究会」報告(2001年3月～) 2002年12月、「多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意」 2003年3月、労働政策審議会雇用均等分科会報告(2002年9月～) 2003年8月、事業主指針を改正→10月、施行	2001年10月、連合が「パート・有期契約労働法案」の制定に取り組む方針、時給10年以上引上げと企業内最賃の協定化をミニマム課題とする方針一などを決定 2003年、連合が「『均等待遇』の判断基準と実践の方法」(1月)と「パート労働者等の組織化推進ガイドライン」(2月)を策定	2002年5月、旧日経連が「ダイバーシティ・マネジメントの方向性」と「成果主義時代の賃金システムのあり方」を発表 2003年1月、日本経団連が「パートタイム労働者の処遇問題に関する見解」を発表 2004年5月、日本経団連が「多様化する雇用・就労形態における人材活性化と人事・賃金管理」を発表

---

労働政策研究報告書 No. 34

パートタイマーと正社員の均衡処遇

－総合スーパー労使の事例から－

発行年月日 2005年5月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 調査部 TEL 03-5903-6286

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

---

©2005

\*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training