

パート労働の課題と対応の方向性 (パートタイム労働研究会の中間とりまとめ)

平成14年2月

はじめに

従来のがが国の雇用システムはフルタイム正社員を中心としたいわゆる長期雇用システムだった。このシステムの中で正社員は、広範な配転や転勤に応ずるなどの強い拘束性を甘受する見返りとして、年功処遇や雇用保障といった安心感を手に入れてきた。

一方、パートタイム労働者等の非正社員は、このシステムの中でいわば雇用調整のバッファとして位置づけられてきた。企業は業績が悪化した時にはこれら非正社員の解雇や雇い止めを行うことにより、正社員の雇用をできるかぎり維持するという行動パターンをとってきた。

このようにわが国の労働市場は、フルタイム正社員にみられるような長期雇用を前提とした内部労働市場とパート労働者など地域の中での入離職を前提とした外部労働市場という二つの労働市場が補完しあう形で機能してきた。

しかし状況は大きく変化しつつある。激しい国際経済環境の変化の下で、正社員の強固な雇用保障や年功的処遇システムにも変革を迫られている。一方、20年前には雇用者全体の1割だったパート労働者もすでに2割を占めるに至っており、その数は1,000万人を超えている。バッファというにはあまりにも大きなグループであり、その役割も従来の補助的役割から基幹的な役割へ広がりを見せている。

さらに働く側の意識や家族のあり方も大きく変化しており、個人にとっての働くことの意味や目的も多様化している。

こうしたさまざまな変化の先に、今後、どのような雇用システムが展望されるのか、その中でパート労働者はどのように位置づけられるのか、その下での政策課題をどうとらえるのか、この中間とりまとめではこうしたパート労働に関わる問題について、できるだけ総合的な視点から論点整理を行う。

パート労働の現状と問題点

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）（パート労働法）にいうパートタイム労働者とは、「1 週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の 1 週間の所定労働時間に比べて短い労働者」となっており、以下においても基本的にはこの概念をもってパート労働者と呼ぶ。ただ、もう一つ統計的な概念として、「勤め先の呼称がパートである者」というとらえ方がある。これらの中には短時間労働者でない者も相当数含まれており、一般的に「パート」という概念が短時間労働者という意味だけでなく、「正社員でない者」という意味で用いられている実態があることを示している。パート労働問題を考える上で、この現実も無視することはできないので、以下ではこうしたとらえ方についても視野に入れて検討することとする。

ここで、「パート労働者（ここでは週 35 時間未満雇用者）」と「勤め先の呼称がパートである者」の関係を整理すると、数的にはどちらも 1100 万人前後であるが、前者のうち 2 割は正社員や派遣等、後者のうち 3 割は 35 時間以上であり、800 万人弱は両者が重なっている部分となっている（図表 1）。

1 パート労働者等の増加とその背景

1) 増加の実態

総務省「労働力調査」によれば、平成 12 年の週 35 時間未満非農林雇用者は 1,053 万人（うち女性 754 万人）で、非農林雇用者中に占める割合も 2 割（女性では 36.1 %）に達し、20 年前の昭和 55 年の約 1 割（390 万人）から大きく上昇している（図表 2）。また、「呼称パート」は 1,129 万人で非正社員の 8 割強を占めているが、景気後退期における正社員と非正社員の増減のパターンをみると、従来は景気後退期でも正社員の増加は続いており、非正社員の増加が抑えられるという形で調整がなされてきたが、今回ははじめて正社員が大幅に減少する一方で、非正社員は大幅に増加しており、明らかにパターンに変化がみられる（図表 3）。

産業別にみると、「卸売・小売業、飲食店」（364 万人）、「サービス業」（339 万人）、「製造業」（163 万人）の 3 業種に 8 割以上が集中している（図表 4）。ここ 10 年の変化を各業種におけるパート比率でみると、特に卸売・小売業、飲食店で上昇が著しい（図表 5）。既存の業態におけるパート比率の引上げに加え、外食産業やコンビニエンスストアなどパート・アルバイトを多用する新しい業態の登場・成長も反映していると考えられる。

企業規模別にみると、約 4 割が 1-29 人規模で働いているが、ついで多いのは 500 人以上規模で約 2 割となっている（図表 4）。ここ 10 年の変化を各規模に占めるパート比率の推移で見ると、特に 1000 人以上の大企業で上昇が著しく、10 年前は 7%弱だったパート比率が約 3 倍の 2 割弱にまで上昇している（図表 6）。

職業別にみると、サービス、販売、事務で 7 割弱を占めているが（図表 4）、ここ 10 年の変化を各職業におけるパート比率で見ると、特に労務作業、サービス職業などでの上昇が著しい（図表 7）。

2) 増加の背景

需要側の要因

企業がパートを雇用する理由には、主に「人件費の節約のため」、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」などコスト要因に基づくもの、「1 日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」、「長い営業（操業）時間に対応するため」など業務内容の特性や変化に基づくものが考えられるが、最近の状況を見るとコスト要因によりパートを雇用する企業が増えている（図表 8）。

(イ) コスト要因

1) でみたように正社員と非正社員の増減パターンに変化がみられるが、これは国際競争激化の下でのコスト削減の必要性、経済の先行きに対する不透明感やデフレの進行などの下で、できるだけ賃金コストが安く、雇用調整も容易な労働者のウェイトを拡大したいという企業側のニーズがかつてなく強まっていることが、パート労働者等非正社員の増加に結びついていると考えられる。

さらに電機業界などでは、パートも含めた「直備形態」ではなく、いわゆる「構内下請け」の活用を広げることにより、人件費コストの柔軟化を進める動きもみられる。パートのみならず、直備でないさまざまな形態にまで雇用形態が広がっていることも認識しておく必要がある。

(ロ) 業務変化要因

一方、サービス経済化の進展も、繁閑業務の拡大とともに、繁忙期だ

けの対応をするパート労働者の需要拡大の大きな要因となっている。特に、流通業や外食産業などではパートが重要な戦力となっている。近年、流通業などでは営業時間の延長に対応してシフト制を組むためにパート化が一層進んでいる面があり、短時間でも店長やマネージャー等責任のある仕事を担える人材も必要になってきており、こうしたパート比率の高い業種では、パートの基幹化も進んでいる。

また、近年急速に進んでいるIT化は基幹的業務と定型的業務の二極分化をもたらす面があり、定型的業務については、正社員から非正社員パートにシフトする動きもみられる（図表9）。

供給側の要因

短時間パートに現在の就業形態を選択した理由を聞くと、「自分の都合のよい時間に働けるから」、「家計の補助、学費等を得るため」、「勤務時間や労働日数が短いから」、「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」など、時間的な自由度を積極的に評価する者が多く、「正社員として働ける会社がなかったから」という者は割合としては1割弱となっている（図表10）。

パートの7割強は女性である。ここ10年でみても女性パートは250万人増加しており、全体の増加の4分の3を占める。

日本労働研究機構の「高学歴女性と仕事に関するアンケート」により、女性が理想とする就業パターンをみると、「子供ができれば職業をやめ大きくなったら再び職業を持つ方がよい」（再就職型）が依然として継続就業型より多いが、子育て後の入職の場合、その多くはパート入職であり、例えば女性の30歳代の未就業からの入職の7割強がパート入職となっている。ライフスタイルに合わせ、家庭生活との両立が可能な短時間就業を選んでいる姿が窺われる。ただ、30歳代の再就職を希望する高学歴女性に希望就業形態を聞くと、当面はパート就業が多いが、長期的にはパートとして経験を積んだ後や子供の進学後に正社員に移行したいと考える層が多い（図表11）。ライフステージに応じて柔軟に働き方を変えたいと望んでいることわかる。

ここ10年の年齢別パート比率の変化をみると、男女とも若年層において上昇が著しい（図表12）。また、新規学卒でも女性の2割、男性の16%はパートで入職しており、その割合はここ数年で大幅に上昇している（図表13）。いわゆる「フリーター」の増加現象であるが、これには若年者の

意識変化もさることながら、近年、正社員の就職機会が大きく制約されていることも影響していると考えられる。

60歳以上の高齢層は特にパート比率が高い(図表12)。ここ10年で高齢者パートは男性が48万人、女性が35万人増加している。60歳時点の平均余命が20年となっていることから、高齢期になっても無理のない範囲でこれまでの経験を生かして働きたいと考える層も増えてきている。

2 環境の変化(柔軟で多様な働き方へのニーズの高まり)

1でみたように、パート労働者の増加は需要供給両面のニーズによってもたらされているものであるが、ここでパートも含めた労働者の働き方に対して、今後も含めてどのような環境変化要因が働いているのか、整理してみよう。

需要面では、サービス経済化の一層の進展の下で業務の繁閑への柔軟な対応が求められている。最近はこれに加えて厳しい国際経済環境の下でコスト削減要請が強まっており、雇用コストの効率化、雇用の柔軟性を確保することが、企業経営上、重要な課題となっている。今後の企業の雇用への考え方を聞いてみても、正社員は減らし、パート等の非正社員を増やしていくとする企業が多い。

さらに、今後は、少子化により若年者の確保が難しくなる。本年1月に発表された「将来人口推計」(国立社会保障・人口問題研究所)によれば、わが国の少子・高齢化は今後さらに加速する見込みであり、家庭責任のある女性や無理なく働きたい高齢者などの短時間就業希望者を、企業の中で有効に活用しうる柔軟なシステムを作っていく必要性が一層高まると考えられる。

一方、供給面では、それぞれのライフステージの中で、短時間での働き方を選択する層が増加している。

一つは高学歴化の進んでいる女性である。結婚出産等で退職した層の多くはその後も就業希望を持っており、そのうちかなりの者が、自らの専門知識や経験を生かせ、自己実現の可能な仕事を求めている(図表14)。また、子育て後の当面はパート就業希望が多いが、経験を積んだ後や子供の進学後には正社員に移行したいと考えるなどライフステージに応じた働き方を求めている。

もう一つは高齢者である。平均余命も伸びており、彼らは第一線を退いた

後も、短時間で無理なく、しかしこれまで培った経験、能力を生かせる仕事をしたいと考えている（図表 15）。

こうした供給側の短時間での働き方へのニーズは今後の少子化の下で、上記のような企業側のニーズともあいまって実現されていく可能性がある。

さらに、フルタイムで働く層の中にも、仕事一辺倒ではない生き方を指向する層が若年層を中心に広がりつつある。

一つの方向性として、主に男性が若年、壮年の時期に集中的に働くことで産業社会や家計を支えた時代から、女性や高齢者も含め、幅広い社会構成員がそれぞれのライフスタイルにあわせてゆとりをもって働くことで、社会や家計を支える時代に大きく変化しつつあるということであろう。こうした変化の中で、供給側においても、そのライフステージに応じた多様で柔軟な働き方が選択できることが大きな課題になっていると考えられる。

このようなことから、「働き方についての柔軟性、多様性を確保していくこと」が、企業にとっても、個人にとっても今後の基本コンセプトになるといえよう。

こうした中で、パート等の働き方も正社員の単なるバッファーとしてではなく、確固とした働き方として確立されつつある。

3 問題点と課題

しかし、柔軟で多様な働き方はそれなりの雇用の安定性や処遇が確保されていないければ、それを本当に選びとれる形では広がっていかない。そのような条件は整っているだろうか。

1) パートの基幹的役割の増大

1 でみたようなパートのウェイトの増大に伴って、従来正社員が行っていた役割の一部をパートが担うということが起きてきている。

「自分と同じ仕事をしているパート等の非正社員がいるかどうか」を正社員に聞くと、「多数いる」とする者は1割強、「少しいる」が3割を占めており、さらに3年前に比べてそれが「増えている」事業所が「減っている」事業所を大幅に上回っている（図表 16）。責任の重さ等役割の違いはあるにしても、従来正社員がやってきた仕事にパート等が組み込まれ、基幹的な役割を持つ層が増大していることが類推される。

ただ、仕事の内容のみならず、責任の重さや配転、転勤、残業などの拘

束性も含めて正社員と同じというケースは事業所、正社員、パートいずれからみても全体の4～5%となっている(図表17)。

2) 処遇の実態

このようなパートの基幹的な役割の増大の下で、パートの処遇の実態はどうなっているか。

賃金格差の実態

パートの所定内給与を時間換算で正社員と比較すると男性で5割強、女性で7割弱の水準であり、その格差の推移をみると拡大傾向がみられる(図表18)。

こうした格差拡大にはいくつかの要因が考えられる。

第一は職種構成の変化である。職種別にみるとパートは販売店員(百貨店店員を除く)、スーパー店チェッカーなど賃金水準の低い職種でそのウェイトを増しており、これが全体の賃金格差拡大に影響していると考えられる。そこでパートの職種構成を正社員にそろえ、いわば同じ職種における正社員との賃金格差を女性について推計すると、正社員の約8割の水準となり、職種構成の違いを加味しない場合に比べて10%以上格差は縮小する(図表19)。

第二は就業調整の影響である。パートの中には、本人の収入が一定額を超えると所得税や社会保険料がかかる、配偶者手当がもらえなくなる等の理由から、収入が一定額を超えないよう就業調整を行う層が約4割程度存在する。こうした就業調整行動は基本的には労働時間の調整によって行われるが、時間当り賃金の伸びも就業調整パートは非就業調整パートより低くなっており、少し古いだが、平成7年でみて、パート全体の賃金が就業調整要因により9%押し下げられているとの分析もある(参考1)。これを元に就業調整の影響がなかった場合のパートの正社員との賃金格差を推計すると平成2年から7年にかけて、賃金格差はむしろ縮小している。

第三は時短の影響である。正社員の場合、月給制が多いため、月給一定の下で時短を実施した場合、時給換算した賃金は上昇するため、自動的に時給制の多いパートとの賃金格差が拡大する。平成元年以降の時短による正社員の時給上昇効果により、女性の正社員とパートの賃金格差は5%程度拡大していると推計される(図表20)。

以上、賃金格差の拡大については、上記のようないくつかの要因が絡み合っていると考えられる。

さらに、賃金（所定内給与）以外の労働条件についても、賞与・退職金制度の適用を受ける正社員は9割を超えるのに対してパートはそれぞれ4割強、1割弱等、正社員とパートの状況には大きな差がある。（図表21）。

契約期間

欧米諸国の状況と比べると、我が国においては契約形式でみたいわゆる常用パートタイム労働者（臨時や有期労働でないパート）の割合が少ないのが特徴である。オランダ、フランスの女性では常用パートがそれぞれ8割強、8割弱と多数派であるのに対し、日本の女性では4割にすぎない。このような差異は、我が国においては、これらの国に比べ、有期労働契約に対する規制が少ないため、有期労働契約の下で更新を繰り返し、実質的に長期にわたって働くことが可能であることも理由の1つであると考えられる。

背景となる構造と問題点(内部労働市場と外部労働市場)

こうした処遇格差の背景には、正社員とパートが属する労働市場の違いが大きく横たわっている。

図表22は正社員とパートの勤続年数別の賃金の動きである。二つを比べると、採用時の賃金差もさることながら、勤続を重ねた時の賃金の上がり方の違いが顕著であるが、これには次のような構造が背景にあると考えられる。

いわゆる内部労働市場に属するフルタイム正社員の賃金体系は、一般的に長期的視点に立ったキャリア形成を前提としており、経験年数に応じて賃金上がる仕組みとなっている。そこには家計の支え手を想定した生計費的な要素もある程度内包されている。

一方、パートの賃金は、一般的に補助的で代替可能な仕事を想定しているため、採用賃金も地域の相場に応じたいわゆる市場賃金の色彩が強く、その後勤続を重ねても傾向として賃金がフラットな仕組みとなっている。その仕組みは家計の支え手を想定していないため生計費的な要素も基本的には内包されていない。

これらのシステムはパートの役割が補完的なものに留まっていた時代には、企業に属する人々に一定の理解を得てきた。企業は正社員の高いモラルによって活力と発展を、正社員は高い処遇と雇用保障によって生活の安定を、パートは都合のいい時間帯に税・社会保険のかからない範囲で夫の安定した所得に少し補てんしうる収入を、それぞれ得てきた。

しかし、こうした基本的な構造による問題点が表面化しつつある。

第一に、上記のような構造は、パートが補助的仕事に留まっているうち、ある種の安定性を持っていたが、パートがそれなりにスキル、経験を蓄積し、基幹的な役割を担う働き方をするようになると、正社員とパートの間の処遇格差の存在は、当然コスト削減が求められている企業にとって、正社員を極力絞りパート等非正社員で対応するという動きを強めることとなる。新規学卒でもパートで入職する割合が増えている。

その結果、正社員の雇用機会が不足し、正社員を希望しながらやむなくパート就労を選ぶ「非自発パート」も趨勢的に増加している(図表 23)。求人倍率をみても、パートは求人超過であるのに対して、正社員は大幅な求人不足である(図表 24)。現状の処遇格差が続くと、こうしたアンバランスがさらに拡大する懸念がある。

一方、企業にとって、こうしたパートへのシフトは短期的にはコスト削減をもたらすが、中長期的には顧客に対するサービスや業務運営能率の面でのマイナスとなったり、また、責任範囲の増大等により正社員が多忙となり、部下の育成に時間が割けないため長期的な人材育成に障害が生じるとの実証分析もある(注)。

また、パートにとっても、基幹化により一時的労働にとどまらず職場での就労期間が長くなるにつれて賃金格差への不満は高まる傾向にある(図表 25)。

第二に、家族のあり方が多様化する中で、パートが上記のような構図で想定したような標準形ではとらえきれなくなっていることである。

離婚や未婚の母の増加とともに母子世帯が増加しており、これらの就業者のうち約4割はパートとして就労している。こうした世帯のみならず、増加している単身世帯、夫が失業している世帯でも女性のパート就労は決して家計補助ではなく、家計を支える役割を求められる(図表 26)。第一であげたような非自発パートも然りである。

このようにパートの属性も多様化している。家計を支える役割を持つパートが企業の中である程度基幹的な役割を担っているとすれば、当然、処遇格差の存在は、企業の中で不公平感を増大させると考えられる。

第三に、正社員についても、多様な働き方が求められてきていることである。

これまで企業は高賃金と雇用保障の見返りに、残業や配転等の強い拘束性を正社員に対して求め、これによって生産性の高さを追求してきた。

しかし、仕事一辺倒ではない生き方を指向する層にとってそれは必ずしも魅力のある働き方ではない。実際にフリーターとなっている若年層の多くが「正社員としての仕事に就く気がなかった」と答えているのは、こうした事情も影響していると考えられる（図表 27）。

また、現実には家族的責任を負うことが多い女性が家事育児と両立させて仕事を続けようと考えても、強い拘束性を求められる現在の働き方の中では就業継続が難しくなるのが実態である。しかし、いったん退職して、育児等が一段落したところでまた復帰しようとしても、内部労働市場には再参入できず、パート等の非正社員になるしかないのが現実である。特に、短時間であっても責任ある仕事をしたいと望む女性にとって、それを実現することは難しい状況である。

今後、少子化の下で若年層の希少性がますます高まり、女性の有効活用が必要になるとすれば、正社員の働き方にももっと多様性を持たせることが企業の人的資源の活用という観点からも重要になると考えられる。

（注）佐藤博樹 「雇用システムの変化から見た人事管理の課題」日本労働研究雑誌 1999.special issue

佐野嘉秀 「パート労働の職域と労使関係」日本労働研究雑誌 2000.8

3) 今後の課題

1、2 でみたように、パート等の多様な働き方の拡大は不可逆的な流れである。ただ、これが現在の雇用システムの中で無秩序に拡大すれば、労働市場全体の不安定化や処遇の低下、ひいては能力発揮への阻害につながるおそれがあり、それは企業の人的資源の活用という中長期的観点からも望ましいことではない。そのような状況をもたらさずにこのような働き方が広がっていくためにはどうすればよいのか、新たな雇用システムの構築

も含め、多様な働き方がより望ましい形で広がるような方途を考える必要がある。

パート等の多様な働き方の拡大は、フルタイム正社員のウェイト低下とともに進行しており、パート労働をめぐる諸問題は、ますます正社員を含めた労働市場全体に波及する問題となりつつある。フルタイム正社員とパート非正社員という二者択一の中では、短時間でも意欲と能力を持って働きたいと感じている層や就業意識の変化の中で従来型の会社人間とは違った働き方を求める層など、ニーズの多様化した人材の能力の十分な発揮は難しい。こうした中で、正社員も含めた雇用システムについての新たな構想が求められている。

雇用システムの変化の方向

でみたように、企業と働く側双方が求めている「柔軟で多様な働き方の実現」が双方にメリットをもたらす形で図られることが、今後、豊かで活力ある社会を実現するための鍵になると考えられる。そのための今後の雇用システムをどう構想すればよいのか、また実際の姿はどう動こうとしているか。

1 正社員も含めた雇用システムの多元化

これまでのわが国の雇用システムは、やや単純化すれば、残業や配転などの拘束性は高いが雇用保障や高い処遇に守られたフルタイム正社員グループと、自由度は高いが雇用保障が不安定で低い処遇のパートを含めた非正社員のグループという二者択一の構図が続いてきた。

しかし、でみたように働く側の意識は変化している。もっと多様な選択肢があり、またライフステージに応じて柔軟に働き方を変えられる「多元的なシステム」が求められている。それは多様化する個人の能力を十分に引き出すために、企業にとっても重要な仕組みである。

一つの方向性として、従来の正社員に比べると残業、配転などの拘束性は低いが、だからといってすぐ「非正社員パートで補助的な仕事」というのではなく、ある程度基幹的な仕事をフルタイムや短時間で行う「中間形態」の形成が考えられる。

でみたように、就業意識の多様化の中でフルタイムであっても拘束性の少ない働き方を希望する層も増えている。これまでのような正社員かパート

かという二者択一ではなく、より拘束性の少ないフルタイムの働き方とそれに応じた雇用保障や処遇の組み合わせが「第三の選択肢」としてあれば、多様化した労働者のニーズにも合致し、企業にとって雇用管理の柔軟性を高めることにもなる。

他方、パートであっても基幹的な役割を果たしている層も増えている。これらについては要求されている役割と処遇のギャップがそのモラル低下に結びつく懸念も大きい。上記のようなフルタイムグループが中間形態に位置づけられるならば、これらに近い役割を果たす基幹的パートについても、同じ枠組みの中に位置づけ、パートかフルかにこだわらず、できるだけ統一的な雇用保障・処遇の仕組みを作っていくことが重要と考えられる（図表28）。

このように従来のフルタイム正社員とパート非正社員の間に「中間形態」を形成するなど、できるだけ「連続的な仕組み」を作っていくことが、企業と働く側双方が求めている「柔軟で多様な働き方の実現」のための第一の条件であると考えられる。そしてこうした仕組みはすでに流れとして形成されている複線型人事管理の延長線上に位置づけられるものでもある。

実際に流通業など、パートを多く活用している産業では、中間形態的な働き方を導入して、パートの能力発揮に役立てている企業が多い。

例えば、百貨店のA社では、パートタイム労働者と正社員との中間形態として、職種や勤務エリア・専門領域があらかじめ明確にされており、定められた領域の中で専門性を高めていく有期契約の準社員制度を導入している。正社員のように、全国転勤・あらゆる分野への人事異動の可能性といった無制限の拘束性を求められることはなく、マネジメント業務に従事することもないが、専門領域の中でリーダー的業務を担うなど基幹的な役割を果たしている。パートタイム労働者の中にも、補助的な業務に従事するグループと補助的パートの指導的な立場に位置づけられるグループとが存在する。すなわち、補助パート、より基幹的なパート、準社員、正社員といった連続的な仕組みの中で、それぞれの役割・業務等が明確に位置づけられている。

また、スーパーのB社においては、全国異動のフルタイム社員と異動がなく補助的業務のパートタイム社員の中間に、いくつかの社員群が異動可能範囲の違い等によって位置づけられており、やはり連続的な仕組みとなっている。これらの中間的な形態においては、パートタイムであっても、管理職に就くチャンスが開かれているなど、基幹的な役割を期待されている。

これらの企業における「中間形態的な働き方」は、従来のフルタイム正社

員に比べて、異動の範囲等において拘束性は少ないものの、フルタイム、パートタイムに関わらず、基幹的な役割、責任ある役割を期待されており、企業にとって不可欠な存在となっている。

2 さまざまな働き方を納得して選択できる「働きに応じた処遇」の確立

第二に、こうした多元的なシステムが有効に機能するためには、それぞれの働き方が納得して選択されることが必要であり、それが可能となるためには、仕事とそれに対する処遇との関係において公平性が確保されていることが重要である。

もとより賃金処遇制度の考え方は企業によりさまざまである。年齢や生計費などの属人的な要素、潜在的なものも含めた職能の要素、より顕在的な職務や成果の要素などをどのように組み合わせて評価し処遇することが公平であると考えるかは、まさに企業の人事政策に属する問題である。

ただ、人員構成の高齢化や厳しい国際経済環境、さらには共働きの増加など家族のあり方の多様化等の環境変化の中で、わが国の企業の賃金処遇制度に対する考え方も大きく変化しつつある。企業が賃金決定において何を重視するかをみると、年齢・勤続年数から職務遂行能力、業績・成果へと重視する要素がシフトしている（図表 29）。

大きな方向性として、いわば生計費などの「必要に応じた処遇」から「働きに応じた処遇」に評価のウェイト変化の流れが窺われる。年齢別賃金カーブのフラット化や家族・扶養手当の支給企業割合の低下の動きなどもこうした流れを裏づけるものである。

「働き」を評価する要素として、現時点だけでなく中長期的な観点からの評価も当然含まれるが、ウェイトの置き方としては、年功的な運用から、「職務」やその遂行の「能力・成果」で客観的に評価・処遇する方向に徐々に変化しつつある。

こうした処遇制度の変化の流れは、基幹的な仕事を担いつつあるパートにとって、その働きに応じた処遇がなされるという意味で望ましい方向である。

ただ、正社員とパートとの処遇格差の背景には、でもみたように「家計の支え手としての正社員」と「家計補助的なパート」といった「必要に応じた処遇」の発想が根強くあるのが現実である。

しかし、共働き世帯が多数派となる中で（図表 30）、正社員だからといっ

て世帯全体の生活を支えなければならないというのは必ずしも平均的な姿でなくなりつつある。

上記のように企業の賃金処遇制度は「必要に応じた処遇」から「働きに応じた処遇」に重視される要素のウェイトが変化しつつある。こうした流れの中で、賃金についての考え方が「世帯単位」から「個人単位」へと変化していくことが、家族のあり方が多様化する中で、さまざまな労働者が納得して働けるための条件になりつつある。

実際、パートを多く活用している企業には、「働きに応じた処遇」に留意し、パートのモチベーション向上に役立てている例が多い。

前述のB社においては、異動可能範囲の異なる社員群の間で役職に応じた手当（マネージャー手当等）を同じにし、職務に応じた処遇を行っている。

また、金融業のC社においては、スキルや知識のある人は、正社員やパート等の雇用形態に関係なく公正に扱い、その分責任も負ってもらうという考えに立ち、職能資格の同じ正社員とパートの所定内給与について同一処遇にしている。すなわち、パートの時給は、同資格の正社員の月給を労働時間で換算した額を支給しており、このような制度により、意欲、能力のあるパートのモチベーションを高めている。

3 ライフステージに応じて多様な働き方の間を行き来できる連続的な仕組みの構築

第三に、多元化したシステムの中で、フルとパート、補助的役割と基幹的役割など、ライフステージに応じて、柔軟に行き来のできる連続的な仕組みが重要である。

でもみたように、現状では、女性が家事育児と両立させて仕事を続けようと考えても、強い拘束性を求められる現在の働き方の中では就業継続が難しく、また、いったん退職して、育児等が一段落したところで復帰しようとしても、内部労働市場には再参入できず、パート等の非正社員になるしかないのが現実である。

まずは、内部労働市場の中でのフルとパートの行き来の可能性が広がれば、子育て期は短時間で働き、一段落したところでまたフルに転換することにより、継続的に能力を発揮することができる。現在、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）

以下「育児・介護休業法」という。)により、1歳に満たない子(平成14年4月1日より3歳未満に引き上げ)を養育する労働者で育児休業をしないものに関して事業主が講ずべき措置の選択肢の1つとして短時間勤務制度を設けることが規定されており、約3割の企業が制度を導入している。その他の理由による場合も含め、フルとパートの行き来の可能性を広げることが、わが国において十分に評価されているとはいえない「短時間で働くこと」の有効性をさまざまな工夫によって高める契機になると考えられる。加えて、高齢社会における職業生活から引退へのソフトランディングを図るためにも、フルタイム勤務から短時間勤務形態への円滑な移行の仕組みを構築していくことが今後の重要課題である。

このように内部労働市場の中で、本格的な短時間就業(後述するような「短時間正社員」的な働き方)が一つの働き方として広がってくれば、外部労働市場からの参入による働き方にも違った評価がなされる可能性が出てくる。例えば、子育て後に再び入職するパートが、当初は補助的な仕事だとしても、経験を重ねる中で、短時間のまま、さらにはフルタイムで、もっと基幹的な役割を果たしたいと考えた時、その意欲、能力に応じて活躍の機会やそれに見合った処遇が選択できる仕組みが重要であると考えられるが、上記のような内部労働市場における変革は、同時にこうした選択の仕組みの可能性を広げるものでもある。

例えば、拘束性の高い基幹社員(フルタイム、パートタイム)、中間形態の社員(フルタイム、パートタイム)、臨時・一時的社員(フルタイム、パートタイム)のような多様な類型をライフステージに応じて選択できる道が開かれていれば、企業としても意欲のある優秀なパートを確保できるはずである。

ちなみに、21世紀職業財団の「多様な就業形態のあり方に関する調査」によれば、パートの正社員登用制度のある事業所は約3割であるが、制度のある事業所で最近3年間に正社員に登用された人数は平均約3.6人であり、それなりの登用実績があることがわかる。

さらに、このようにフルとパートの行き来の可能性が広がることは、社会全体としては、短時間で働く層の拡大を通じて、雇用機会を増やす働きがある。いわゆる多様就業型ワークシェアリングの実現である。また、女性にとって、子育てしながら勤め続けられ、さらに子育てのためのいったん退職しても再び活躍の道が開かれているという状況が、子供を産み育てることの安心感をもたらすことで、少子化そのものを抑える可能性も期待される。

上でみたような多元的で連続的なシステムを導入している企業には、ライフステージに応じた就業形態の移動を可能としている例が多い。

例えば、前述のA社においては、キャリアアップによるモチベーション向上を図る目的で、補助業務を担うパートタイム労働者からリーダー的業務も担う準社員への転換が可能な仕組みを作っており、現在準社員からマネジメント業務まで担う正社員への道を検討している。

また、前述のB社においては、本人の希望により、異動の範囲やフルかパートかを選択できるようになっており、ライフステージに応じて働き方を変えられる仕組みになっている。こうした制度の下で、例えば、育児、介護等の理由で全国異動が困難になったので、地域異動社員に転換して働き続けているケースもみられる。

さらに、衣料販売のD社においては、パートから、希望者は店長代理を経て、店長に昇格することが可能であり、店長に昇格すると同時にフルタイム正社員となる。現在、店長のうち、過半数がパートからの転換であり、主婦パートにとって、こうした道が用意されていることが大きな魅力となっている。D社としても、パートから転換した店長の実力を高く評価しており、人材登用やパートのモチベーション向上の面で、得るものが大きいと考えている。

4 新たな雇用システムがもたらす労使双方へのメリット

こうした新たな雇用システムが労使双方にもたらすメリットについて、ここでまとめておこう。

まず、企業側にとっては、基幹的なパートの処遇を魅力あるものとする事により、短時間という時間制約はあるが優秀な人材を確保・活用できること、正社員も含め、多様な雇用形態における働き方や処遇のあり方全体を見直すことから、必ずしもコストアップとならないこと、今後、少子・高齢化の下で重要になると考えられる、女性や高齢者など短時間での就業を希望する層の有効活用が図れること、などがメリットとして考えられる。

また、働く側にとっては、働きに見合った処遇が確保されること、正社員、パートともに、それぞれのライフステージに応じて、望ましい働き方を選択できる可能性が広がること、などがメリットとして考えられる。

政策の方向性

わが国では、昭和60年代以降、サービス経済化の進展等によるパート労働者の拡大の下で、これを良好な雇用形態として社会的に確立することを目

的として施策が進められてきた。平成5年には法律に基づくパート労働法が制定され、事業主による雇用管理改善が法律上の努力義務として規定され、賃金等については基本指針において「就業の実態、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もの」とされた。以降、都道府県労働局、21世紀職業財団等の活動を通じて、パート労働法や指針についての周知、短時間雇用管理者の選任、助成金の支給や相談援助の実施等の施策が行われている（図表31）。

これらの施策は、事業主による雇用管理の自主的な改善を基本的な枠組みとしているが、の3で述べたように、これらの施策の下でも、パート労働者の通常労働者と比べた処遇格差は依然として大きく、パート法に掲げられた処遇の均衡に近づいているとはいえないのが現状である。

こうした経過も踏まえ、今後、でみたようなあるべき姿に近づけていくための政策の方向性はどのようなものであろうか。

1 基本的考え方

これまでみてきたように、今後、パート等の多様な働き方が拡大していく中で、その雇用保障・処遇を「働きに見合ったもの」にしていくことが、処遇の公平性を高め、能力の発揮を促すために、また、労働市場のバランスを確保していくためにも必要である。

ただ、パート労働者がすでに1000万人という大きなグループとなり、また、フルタイムの就業意識も変化している。部分的にパートの処遇改善をすればいいということではなく、フルタイム正社員の働き方や処遇のあり方も含めた雇用システム全体の見直しの中でこの課題をとらえる必要がある。

そのためには、でみたような雇用システムの変化が求められるが、こうした変化はすでに進みつつある複線型人事管理や成果主義的処遇制度の流れの延長線上にあるものであり、政策的には、すでに形成されているこうした流れをさらに推進していくことが重要と考えられる。

そのための第一の条件は、パートのみならず、正社員の働き方や処遇の見直しも含めた全体の雇用・処遇システムのあり方について、労使が主体的に合意形成を進めることである。

その際、以下のような論点が合意形成のかぎになると考えられる。

使用者団体が「短時間正社員」の考え方を提案したり、実際に企業でパートのキャリアアップの仕組み作りなどが広がっているが、すでに大きなウェイトを占めているパート等に対して、働きに見合った処遇を確立

することが、今後、企業活力を確保し続けていくためにも重要な条件であることを企業がどれだけ強く認識しうるか。

これまで正社員中心に組織されてきた労働組合も、パートの賃上げ要求を具体的に掲げるなど、パートの処遇改善への取組を強めているが、さらに一步進めて、正社員の処遇を見直してでもパート等の処遇向上を図ることが、パートの利益のみならず、将来的に正社員の存立基盤の確保にも結びつくとの立場に立ちうるか。

今、まさに政労使の間でワークシェアリングの議論が活発化しているが、こうした機会をとらえて、今後、「企業活力」と「雇用安定」の二つの課題を同時に満たすような雇用・処遇システムのあり方について、正社員もパートも含めた全体のシステムを視野に入れつつ、真剣な議論が行われることが期待される。

第二の条件は、政府がこうした労使の取組を推進するべく、多様な働き方がより望ましい形で広がっていくための制度改革を実行することである。

そのための制度改革には二つの視点があると考えられる。

一つ目の視点は、多様な働き方が可能となるような制度改革の視点である。就労形態の多様化を可能とする制度改革として、派遣労働者の拡大、有期労働契約の拡大、裁量労働制の拡大などが掲げられている。これらの制度改革は、基本的に雇用の選択肢を拡大する方向での条件整備と考えられる。

二つ目の視点は、多様な働き方が広がる中で、働き方相互の間での処遇に不公平が生じないように、新たなルールを社会的に確立していくという視点である。多様な働き方が「望ましい形で」広がっていくためには、就労形態の多様化に対応した社会保険制度等の改革を進めるとともに、こうした公正なルールの確立という視点からの改革の方向性がさらに検討されることが重要と考えられる。

仮に、一つ目の視点のみで制度改革が行われた場合、必ずしも働きに見合っていない処遇面の格差が縮まらないまま、非正社員化の進行が加速するおそれがある。他方、二つ目の視点から公正なルールの確立のための制度改革のみを進めようとした場合は、企業の自由度を損ない、結果的に雇用機会を狭めるおそれがある。これら二つの視点を組み合わせた総合的なパッケージの中で制度改革を進めていくことが重要である。

2 具体的な方向性

1) 政労使による包括的合意形成の推進

厳しい雇用失業情勢の下で、ワークシェアリングの議論が活発化している。

日経連・連合の「雇用に関する社会合意」推進宣言（平成13年10月18日）では「雇用の維持・創出を実現するため、日経連・連合は多様な働き方やワークシェアリングに向けた合意形成に取組み、労使は雇用・賃金・労働時間の適切な配分に向けた取組を進める」としている。

ワークシェアリングは、雇用情勢が厳しい時に、労働時間を短縮し、仕事を分かち合うことにより、雇用環境を好転させる解決策として主に欧州諸国で採られてきた政策であるが、わが国での議論は大別して短期と中長期の二つの視点に整理される。

このうち短期的な対応として議論されているのはいわゆる緊急避難型ワークシェアリングの可能性である。すなわち経済活動の落ち込みに対し、一人当たりの労働時間を減らすことによって雇用を維持しようとする考え方であるが、その際、時間短縮のやり方として、従来のように月給を下げずに時短をすることは企業にとって雇用コストの削減につながらない。今後、雇用の維持や創出のために、労使が時間当たり賃金（時間賃金率）を増大させない形で時短の実施について包括的な合意に至るかどうか課題となっている。

このことは直接、パートの均衡処遇に結びつくものではない。ただ、一般的に正社員は月給制、パートは時給制という給与支給形態の違いが、これまで両者の比較を難しくしていたが、こうした議論の中で、正社員の時間賃金率意識が高まることになれば、正社員とパートの処遇実態の違いが目に見えるようになり、公平な処遇への一つのきっかけになると考えられる。

もうひとつ、短期的な対応だけでなく、より中長期的な視点で議論されているのは、多様就業型ワークシェアリングの実現の道である。でもみたように、「柔軟で多様な働き方の実現」は企業と働く側双方が求めている方向性であるが、これは短時間で働く層の増大を通じて社会全体の雇用機会の増大にもつながるものである。

ただ、現状のようなフルタイム正社員とパート等非正社員の処遇格差を

そのままにしてこれを進めるならば、労働市場全体の不安定化や処遇条件の低下をもたらすこととなり、それはワークシェアリングのあり方として、望ましい方向ではない。

やはりパート等の非正社員でも能力を発揮でき、働きに応じた処遇が確保されることを前提とした「多様就業型ワークシェアリング」が構想されるべきである。

その際、パートの処遇改善だけを切り離して考えるのではなく、正社員も含めた総合的な働き方や処遇のあり方について、労使で率直な議論が行われることが望まれる。例えば、

- ・フルタイム正社員の働き方として残業・配転等の拘束性の高い働き方だけを前提に考えるのではなく、もう少し拘束性の低い働き方も導入していくことが必要ではないか。
- ・働き方を見直す中で、生計費や家族手当など、いわば必要に応じた処遇についても見直すべきではないか、
- ・働き方を見直す中で、「働きに見合った処遇」の仕組みに向けて、正社員、パート等様々な働き方全体を視野に入れた処遇システムの見直しを行うべきではないか、

などについて率直に議論し、新たな公平な配分のあり方について労使が包括的な合意をすることが期待される。

このような労使の取組を推進するため、政府は、政労使三者の合意形成を図るため「政労使ワークシェアリング検討会議」を開催したところであるが、今後は、こうした議論の場で、海外を含めた事例の提供、上記のような「働きに応じた処遇が確保されることを前提とした多様就業型ワークシェアリング」についての問題提起などを行うとともに、1でみたように、多様な働き方がより望ましい形で広がっていくための制度改革を着実に実行することが必要である。

2) 雇用システム多元化の下での雇用の安定性の確保

今後、多様な働き方が広がっていく中で、それとバランスのとれた雇用の安定性をどう確保していくかは重要な論点である。それは雇用システムの多元化の下での雇用保障のあり方をどう構想するかということでもある。

わが国においては、企業側にとって、「期間の定めのない雇用」につい

ては一般的に解雇権濫用法理の適用により解雇が制約される一方、「期間の定めのある雇用」については原則として更新するか否かが柔軟に決定できる構造になっている。このような構造の下で、また最近の経営環境についての先行き不透明感の強まりもあって、ある程度、基幹的な役割が求められ、キャリア形成が必要となるような業務に従事しているパートでも、有期契約の反復更新で対応し、実態としては常用雇用に近い働き方をしている場合が多くみられる。

働く側からみると、勤続を重ねても短期契約の繰り返しというのは、雇用の安定性の面で不安が大きい。計画的なキャリア形成ができないという意味では、働く側のみならず、企業にとっても人材の有効活用の面でマイナスが大きいと考えられる。

このように無期雇用と有期雇用の取扱いについては、企業の認識も含めて落差が大きいため、基幹的、常用的な層においても有期雇用の活用が進み、その能力発揮や処遇の制約要因になっている面がある。こうした構図の中で、正規雇用機会の入口が狭まり、新規学卒でもパート入職が大幅に増えているのは でみたとおりである。

今後、雇用システムの多元化の下で、働きに見合った雇用保障、それによる雇用の安定を図っていくためには、

無期雇用であっても、ケースごとの具体的な事情によって雇用保障にかかる判断は必ずしも一律ではない裁判例の実態などについて理解を深めること、

有期雇用であっても反復更新しているケースに対しては、適正なルールの確保を徹底していくこと、

等が必要である。

こうした取組を通じて、現状、大きな落差のある無期雇用と有期雇用の取扱いに一定の均衡をもたらすことにより、就業実態に応じた雇用契約がゆがみなく選択され、全体として、雇用システムの多元化の下での雇用の安定や計画的キャリア形成に資するものと考えられる。

3) パートの均衡処遇に向けたルールの確立

これまでもみてきたように、今後、多様な働き方が「望ましい」形で広がっていくためには、パート等の処遇を働きに見合ったものにしていくことが重要である。そのための政策の方向性についてどのように考えればよいのだろうか。

基本的考え方

この問題については、近年、ヨーロッパにおいてルール化を進める動きがあり、わが国においても、「パートタイム労働に係る雇用管理研究会」などで検討されてきた。加えてこの「とりまとめ」の中では、パートの処遇問題を正社員も含めた雇用システム全体の見直しの中でとらえる必要性について述べてきた。ここではこれらの流れを踏まえた上で、パートの均衡処遇の進め方について基本的考え方を整理したい。

(1) ヨーロッパの経験

ヨーロッパ諸国においては、サービス経済化への対応、女性活用を図るためにパート労働の発展が重要との観点から、1980年代の前半より同一労働同一賃金の考えに立脚した時間による差別的取り扱いの禁止の立法化が行われ、1997年にはEUパートタイム指令として共通のルールとなった。

このように、ヨーロッパにおいて立法化が可能であった事情としては、

- ・職種ごとの賃金が産業別協約により存在し、これにより賃金と職務とのリンクが明確になっていることから、同一労働同一賃金を受け入れる社会的基盤を有していたこと
- ・国により事情は異なり一般化はできないものの、例えばオランダのようにパートの活用が本格化する比較的初期の段階において、労使によりパート活用のいわば前提条件として均等原則を受け入れることが可能であったこと

が考えられる。

もっとも、差別的取り扱いとならないための合理的理由として何を認めるかについては、国によって一様ではない。格付けや勤続期間の違いが認められるのは一般的であるが、ドイツにおいては、家族的責任の違いも処遇差の合理的理由として認められる場合があると考えられており、イギリスでは、少なくとも現状では（注）パートの契約が有期契約であれば、同じ有期契約のフルタイム労働者との間で比較を行うこととされており、契約期間の取扱いが異なる場合の処遇差は規制の対象外となっている。

また、法規制に至るプロセスも一様ではなく、フランスやドイツのように法規制を先行的に実施した国もあるが、オランダのように、均等処遇に関する労使合意（ワッセナー合意、1982年）から法制化（1996年）まで10年以上かけた国もある。

（注）期間の定めのある労働に関するEU指令が国内法制化されると、客観的な理由によって異なる取扱いが正当化されない限り、期間の定めのある労働者を期間の定めのない労働者と比べて不利益に取り扱うことが禁止されるため、契約期間の取扱いが異なることを処遇差の合理的理由とすることは認められなくなると考えられる。

（ロ）わが国企業の処遇システムの特性

（イ）でみたようにヨーロッパ諸国においては、職種概念が明確であり、職務に賃金がリンクしている。仕事と同じであれば、個人の属性や働きぶりによって賃金格差の生まれる余地が少ないという点で、同一労働同一賃金原則の前提条件が満たされているといえる。

一方、わが国においては、外形的に同じ仕事をしていても、年齢、勤続年数、扶養家族、残業・配転などの拘束性、職務遂行能力、成果などの違いによって、処遇が大きく異なりうる。それは、正社員とパートの間だけではなく、正社員どおしにおいてもしばしばみられるところであり、わが国においてヨーロッパ的な意味での「同一労働同一賃金」が公序となっているとは言いがたい。労働基準法上、均等待遇原則を定めた第3条も、差別禁止事由として挙げられている「社会的身分」にはパートや非正社員といった雇用形態の違いは含まれないと解される。

もちろん、でみたように、わが国の企業の処遇制度も変化しつつある。生計費などの「必要に応じた処遇」から、職務や能力・成果などの「働きに応じた処遇」を重視する方向へ企業の評価のウェイトは変化しており、年齢別賃金カーブもかなりなだらかになっている。ただ、それは職務による評価に収斂するということではない。それぞれの職務において、各人がどのような成果をあげているか、またその職務遂行能力をどう評価するか、といった要素はむしろより重視される方向にある（図表29）。

このように、わが国における今後の賃金制度の変化を考慮に入れたとしても、ヨーロッパのように「職務」による評価を主体とした「同一労働同一賃金」の考え方をそのままわが国にあてはめることはできないと

考えられる。

いま一つわが国の雇用・処遇システムの特徴として留意しなければならないのはこれまでもみてきたフルタイム正社員における広範な配転や転勤などの高い拘束性の存在である。今後、[でみた](#)ように、働く側のニーズの多様化の下で、フルタイムでもより拘束性の少ない働き方が広がっていくとしても、すべてがそうなるわけではない。これまでの正社員の幅広い配置転換を含めたキャリア形成システムがわが国の企業の活力や環境変化適応の面で重要な役割を果たしてきたことを考えると、このような基幹的な社員の層も今後、ある程度は存続していくものと考えられる（[図表 32](#)）。わが国において、パートと正社員の処遇の均衡を考える際には、このようなわが国の雇用・処遇システムの特徴についても十分考慮する必要がある。

(ハ) 日本型の均衡処遇ルール確立

これまでみてきたように、柔軟で多様な働き方が望ましい形で広がっていくためにはパートと正社員の均衡処遇を図っていくことが必要である。ただ、そのやり方として、これまでのようにルール化を労使に委ねるやり方では [の冒頭](#)で見たように限界があるし、他方、ヨーロッパ的な考え方をそのままあてはめることにも問題がある。いわば日本型の均衡処遇ルール確立を考える必要がある。

そして、この課題については「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」（平成 12 年 4 月）においてすでに方向性が出されているところであり、その主な内容は以下のとおりである。

1 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、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、相談や苦情に応ずる体制の整備が必要となる。

(2) 働き方の選択制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。

2 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。

この考え方は、正社員との職務の同一性を第一の判断基準としつつ、同じ職務であっても、能力や成果などの他の諸要素や、配置転換の有無等働き方の違いによって処遇が違いうるわが国の実態に深く配慮した均衡処遇ルールといえる。

すなわち、第一に「同じ職務の場合に処遇の決定方式を合わせる」というルールは、同じ職務であっても、他の諸要素によって処遇が違いうわが国の処遇制度の実態に配慮し、例えば、同じ職務についている正社員

が職能給であればパートも職能給というように処遇の決定方式は合わせ、その決定方式の下で各人をどのように評価・処遇するかは企業のルールに委ねるといった考え方である。

「ただし、合理的理由がある場合は決定方式を異にすることはあり得る」というのは、例えば、いまは同じ職務に従事していても、正社員には幅広い配転があり、パートは職務限定というように雇用管理形態が異なる場合には、配転を前提とした正社員には職務との結びつきの相対的に薄い職能給、職務限定が前提のパートには職務給といったように賃金決定方式が異なることもあり得るとのことである。

第二に「残業、休日出勤、配置転換、転勤がない等の場合、合理的な差を設けることもあり得る」というのは、例えば、配転、転勤、残業など高い拘束性を甘受する義務のある正社員と配転、転勤、残業のないパートがいた場合に、現在は同じ職務に従事していても、両者に処遇差のあることが合理的であると考えられるということである。

ただ、 でみたように、今後、働く側のニーズの多様化の下で、フルタイムでも残業や配転などについて、より拘束性の少ない働き方が広がっていき、そうしたフルタイムとパートの間では拘束性も職務も同じになるとすれば、他に合理的理由がなければ、処遇の決定方式は合わせることが必要ということになる。要は、フルかパートかの違いだけで、職務も働き方も含めて同じであれば、同じ評価の枠組みの中で処遇するというルールである。

ちなみに、現状において、職務も責任も配転等の拘束性もすべて正社員と同じケース、すなわち上記ルールからみて処遇の決定方式を合わせるべきと考えられるケースは、事業所、正社員、パートいずれからみてもパート全体の4～5%となっている（図表17）。

第三に「水準についてのバランスを図る」というルールは、第一でみたように、職務は同じでも働き方、雇用管理形態が異なるために処遇の決定方式を異にせざるをえない場合に、どんな処遇格差も許されるかというところではなく、合理的な範囲内の差であるべき、とのルールである。ただ、どの程度の差なら合理的かという点については一律に定めるのではなく、それぞれの企業や労使に委ねられるべきであり、差が設けられている理由を説明することでパートの納得性を得るといった企業・労使の自主性を重視したゆるやかなルールである。

ちなみに、上記の4～5%以外に、拘束性や責任の度合いは違っても、

正社員と同様の仕事をしているパートは数多くみられるが、これらのパートが納得できると考えている所定内賃金の水準は、パート、正社員、事業所のいずれに聞いても、正社員の約 8 割というのが平均値であった（図表 33）。

現在、「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」の内容については、労使に対する情報提供に留まっているが、 でみたような課題の大きさを考えると、今後の方向性として、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。

ただ、上記のように、日本型の均衡処遇ルールについては、それぞれのケースに応じて判断すべき要素が多く、画一的な規制はなじまない。

法律で基本的な原則を示し、これを具体的な例示を含むガイドラインで補う手法が望ましいと考えられる。

なお、法制の検討にあたっては、フルタイム有期など短時間以外の非正規労働者への対応が抜け落ちることのないよう、手当てをあわせて考える必要がある。

（参考） 法制のタイプについて

研究会では、法制の内容について「均等処遇原則タイプ」と「均衡配慮義務タイプ」の2つの方向で議論がなされた。

「均等処遇原則タイプ」とは、事業主に対し労働時間の長短による合理的理由のない処遇格差を禁止するものであり、これに対し「均衡配慮義務タイプ」とは、事業主に対して労働時間の長短による処遇の格差について均衡に向けた配慮を義務づけるものである。この2つはいずれも事業主に対し正社員とパートの処遇格差に合理的理由を求める点で基本的な趣旨は共通にしているが、法的な効果としては次のような相違が生じうる。

「均等処遇原則タイプ」はこれに反する賃金等の取り決めについて私法的に無効とするものである。したがって、合理的理由がないとされれば私法的に重大な効果が及ぶことになることから、企業はこれを回避するため雇用管理の改善を積極的に行うと考えられる。ただし、(ハ)でみたようなわが国の処遇システムの実態を考えると、処遇格差の合理的理由は雇用システムの実態に即してある程度柔軟に認めることが必要になると考えられる。そうすると、このタイプの場合、合理的理由があれば私法上は問題とされないことから、正社員とパートの職務の分離や拘束性の違いの明確化によって合理的理由を整えるなどの対応で終わってしまうことも考えられる。

これに対して、「均衡配慮義務タイプ」は、「均衡の配慮」という概念が幅のある概念であるため、格差について一定の合理性があるとされた場合も含め、パート労働者の処遇の改善という政策目的にてらして必要な配慮を企業に求めることが可能と考えられる。具体的には、(ハ)で述べたような拘束性や責任も含めて職務が同じ状態に限らず、類似業務を行う場合についても、均衡に配慮した合理的な格差が企業に対して求められることになる。こ

のため、企業は拘束性の違いの明確化や職務分離を行うだけでは不十分であり、処遇自体の実質的な改善が要請されることとなる。このタイプは「均衡配慮」というゆるやかな手法をとるものであるため、「均等処遇原則タイプ」ほど私法的効力を明確に持つものではないが、例えば、(ハ)でみたような拘束性や責任を含めて職務が同じであるにもかかわらず処遇に格差があるか、または職務が類似しているにもかかわらず処遇上明らかに合理性を欠く格差があるような場合には、私法的効力が発生する可能性がある。ただし、このタイプには、いかなる場合に私法上の効果が発生するかが「均等処遇原則タイプ」ほどには明確でなく、法規制としての実効性を欠くことになりかねないという問題点がある。

法制のあり方については、なおつめるべき課題が多く、今後、本研究会でさらに検討する必要があるが、いずれにしても、「均等処遇原則タイプ」では処遇格差の合理的理由の内容を明確化するために、「均衡配慮義務タイプ」では均衡のための配慮の内容を明確化するために、具体的なガイドライン等を策定することが重要であると考えられる。

(二) 均衡処遇ルールの影響を想定した道筋のあり方

こうした日本型の均衡処遇ルールを導入した場合、ヨーロッパ型ルールをそのまま導入した場合に比べれば影響は少ないと考えられるが、企業行動や労働市場に一定の影響が及ぶことは否定できない。

第一に考えられるのは、パートの雇用コストが増えることによるパート雇用機会の減少や、フルタイム有期や直僱形態以外の派遣労働者、構内下請などへの代替等の影響である。

第二に考えられるのは、パートと正社員との職務の分離である。均衡処遇ルールが導入されると、企業はこの適用によるコスト増を避けるために、低技能・低賃金の業務が明確に分離され、パートの業務として固定化するのではないかとの指摘もなされている。確かに、で構想した正社員も含めた働き方や処遇の変革は時間を要するものであり、企業の当面の対応としては、パートの処遇はそのままにして職務分離が進む可能性があると考えられる。

このような影響を勘案すると、法制の道筋を考えるにあたっては以下の三つが重要と考えられる。

第一は、企業の雇用意欲を削ぐことのないように時機を計ることである。

第二は、今後のワークシェアリングの議論等を通じた労使の合意形成により、でみたような正社員も含めた処遇システムの変革が促進されるように図ることである。これが並行的に行われることによってはじめ

て、単なる職務分離による対応だけでなく、実質的なパートの処遇改善につながると考えられる。

第三は、企業にとって雇用の柔軟性を増す他の制度改革とあわせ、総合的なパッケージの中で有機的に打ち出していくことである。

具体的対応として検討すべき事項

以上のように均衡処遇の法制のあり方については今後さらに当研究会で検討を進める必要があるが、併せて、何が均衡かについて、上記「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」の考え方をベースとしつつ、より具体的な内容をガイドライン(仮称)として示すことが必要である。

また、こうしたガイドラインの実効性を高めるための事後的な救済措置の充実や、均衡処遇のベースとなる「働きに応じた処遇」を促すための職務や能力・成果の評価手法の開発などの取組もあわせて行っていく必要がある。

(イ) ガイドラインによる「均衡処遇」の具体的内容の明確化

ガイドラインの内容としては以下のようなものが考えられる。

a. 雇用管理における透明性・納得性の向上

・事業主は、雇用管理上の区分を設ける場合には、短時間労働者に対し、そのいずれの区分において処遇されるかを契約締結時に開示を行うこと。

[なお、キャリアアップ、昇進昇格制度などパートの納得性や生産性を高めている雇用管理事例を紹介するとともに、こうした制度の導入や積極的な開示を促す]

・上記の場合、他の雇用管理区分との処遇の違いについて、採用時及び短時間労働者から求めがあった場合には、事業主は短時間労働者に対してその理由の説明を行うこと。

[なお、処遇の差について合理的理由と考えられるものを例示する]

・事業主及び労働組合は、できる限り労働者の処遇の決定プロセスに短時間労働者の意思が反映されるよう配慮すること。

[なお、パートも含めた企業内最低賃金の導入やパートの賃金を学卒初任給を下回らないように設定している例などについて紹介する]

b 雇用管理における公正なルールの適用

・職務の内容、責任、権限、残業配転等の拘束性すべてにおいて違いが認められない場合は、短時間労働者と通常労働者との賃金算定など処遇の決定方法を同じにすること。さらに、労働時間もほとんど同じ場合は特段の配慮をすること。

[なお、こうしたケースで法的に争われた実例として丸子警報器事件(注)についてその内容を紹介する]

・上記の原則に照らして外形上の違いが認められ、処遇の決定方法を同じにできない場合であっても、職務等の類似性に応じ、処遇の水準をできるだけ近づけるように努めること。

[なお、参考値として、同様な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、事業所ともに正社員の約 8 割が平均値となっていることを示す]

c 能力や意欲に応じ雇用管理区分の転換等が可能であること

・短時間労働者の意欲、能力、適性等に応じて、正社員(短時間正社員を含む)への転換の道を開くように努めること。

[なお、パートの正社員登用制度のある事業所(約 3 割)で、最近 3 年間に登用された人数は一事業所あたり平均 3 . 6 人に上ることを示す]

・上記のような転換制度の有無に関わらず、職務や成果に応じ、同種の職務を行う通常労働者と同様の昇進昇格制度を設けるよう努めること。

[なお、パートの昇進昇格制度のある事業所が 3 割弱に上ることを示す]

(注) 丸子警報器事件(平成 8 年 3 月 15 日長野地裁上田支部判決) 女性正社員と職種、作業の内容、勤務時間及び日数等が同等である原告らを臨時社員(勤務時間が女性正社員より若干短い)として採用したままこれを固定化し、2 ヶ月ごとの雇用期間の更新を形式的に繰り返すことにより、女性正社員との賃金格差が拡大していった事案であり、「原告らの賃金が、同じ勤続年数の女性正社員の 8 割以下となると、公序良俗に反し違法になると判断する」とされた。

(ロ) 事後的救済のための円滑なルートの整備

現在、21世紀財団の短時間雇用管理アドバイザー等により、パート労働者を対象とした社会保険適用も含めた幅広い相談が行われている（図表31）。現状をみると個人からの主たる相談内容は、社会保険適用関係が多く、賃金等に関する相談は5.8%程度となっている。

また昨年10月から施行された個別紛争処理システムにおいては、都道府県労働局について窓口を設け、広く労使間の個別紛争についてあっせんによる解決の道を開いている。今後、これらの機関がそれぞれの役割を明確にしつつ、有機的連携を図ることにより、トラブルが起きた時の事後的救済の円滑なルートが整備され、また、その過程で上記ガイドラインが活用されれば、均衡処遇の実効性を高めていくことにもつながるものと考えられる。

(ハ) 「職務」とその遂行の「能力・成果」により客観的に評価・処遇する手法研究・開発

でみたように「働きに応じた処遇」への流れは基幹的な役割を担いつつあるパートにとって望ましい方向であり、こうした企業の評価処遇の枠組みの中でパートも正当に評価されるようになれば、自ずから均衡処遇の実現につながることになる。その意味では、「働きに応じた処遇」を可能にする仕組みとして、個人の仕事能力や成果を公正かつ客観的に評価できる手法の開発が重要である。

現在、厚生労働省では、さまざまな職種での必要なスキルや能力開発のあり方を体系化した職業能力開発体系を活用して、各業界の労使との連携により、職業能力を適正に評価するための手法の開発を進めているが、こうしたノウハウがいわば公共財として企業において活用されるようになれば、「働きに応じた処遇」のための評価軸の確立に役立つことになると思われる。

4) 多様な働き方を行き来できる連続的な仕組みの促進

の3で述べたように、行き来ができる仕組みには大きく2つが考えられる。

第一は、正社員として雇用されている者が、育児・家事、自己啓発等のライフステージの一定の時期に発生する必要に応じて正社員のまま短時間勤務として仕事を継続し、一定の時期の終了後に再びフルタイムに

復帰ができる仕組みである。

第二は、外部市場からの参入形態として、現状のように補助的パートだけではなく、意欲と能力に応じて、キャリアアップし、もっと基幹的な役割のパート、さらにはフルタイム正社員というように多様な働き方が可能になるような仕組みである。

この二つの仕組みは、いずれも「基幹的であるが短時間」という働き方を共通項として持っている。行き来ができる仕組みを社会的に醸成していくために、これをいわばフルタイム正社員とパート非正社員のバイパスとして「短時間正社員」と位置づけ、これを政策的に広げていく方向性が考えられる(図表 34)。これをバイパスにして、パートとフルとの連続的な仕組みができていけば、実質的に処遇の均衡にもつながるものと考えられる。

(注)ここでは「短時間正社員制度」を「フルタイム正社員より一週間の所定労働時間は短い、フルタイム正社員と同様の役割・責任を担い、同様の能力評価や賃金決定方式の適用を受ける労働者」と定義するものとする。

それではこうした「短時間正社員制度」には、どの程度ニーズがあるのだろうか。図表 35 は「短時間正社員制度」を対象者別に 4 つに分類し、これに対する事業所の実態、意向を聞いたものである。導入が最も進んでいるのは、育児・介護休業法においても、勤務時間短縮等の措置の選択的措置義務の対象となっている「育児・介護を行う正社員」を対象とするものであり、ついで多いのは正社員で育児介護以外の理由の者を対象にしたものである。パート等の非正社員を対象としたものは現時点での導入は少ないが、検討中か今後検討可能性ありとした事業所が約 2 割ある。

正社員に短時間正社員制度への希望を聞くと、「利用したい」が 2 割弱、「現在は利用しないが将来利用する可能性がある」が 36 %と利用への期待が高い(図表 36)。

また、パートに希望を聞くと、残業や転勤がほとんどない制度への利用希望が多いが、フルタイム正社員と同じような拘束性のある制度についても 2 割弱が利用したいと答えている(図表 37)。

事業所、正社員、パートそれぞれがある程度期待をもって見ているこの制度が広がっていくためには、どのようなことが課題となるのだろうか。正社員に現在の自分の仕事を複数の短時間正社員に分担することは可能かを聞くと、「工夫をすれば可能」が最も多く、工夫の内容として

は、「仕事内容を明確化し、細分化する」が 8 割強、「分担する者同士で連絡をきちんと行う」が 7 割強、また「分担は不可能」という者にその理由を聞くと「内容的に不可分な仕事だから」が 7 割強、「連絡等の業務が多くなりすぎるから」が 4 割強、「特定の時間帯に常に対応できることが必要だから」が 3 割強となっている（図表 38）。こうした回答から判断して、ある程度自己完結的に行える業務や、分担が必要だとしてもあまり引継が煩雑にならない業務などが短時間正社員の働き方に適していると考えられる。

いずれにしても、こうした制度の導入については、業務の引継や情報共有の面で生産性が低下しないようにするため、一定のノウハウが必要となるし、そもそも「短時間で働くこと」に対する企業の意識が変わることも必要である。今後これらの取組に対する行政支援をしていくことも必要と考えられる。また、こうした制度を広げていくためには 5) にも関わるが、短時間勤務になると適用関係が変わる現在の社会保険制度の仕組みについても見直しが必要である。

5) 働き方に中立的な税・社会保険制度の構築

でもみたように、パートの中には、本人の収入が一定額を超えると所得税や社会保険料がかかる、あるいは配偶者手当がもらえなくなる等の理由から、収入が一定額を超えないように就業調整を行う層が 4 割程度存在する。

図表 39 は、就業調整をしている層と、していない層の勤続年数別の賃金カーブを比べたものであるが、就業調整パートの賃金カーブはフラットに近く、また時系列で見ても、非就業調整パートはそれなりに賃金カーブが上方にシフトしているのに対し、就業調整パートの賃金カーブはほとんどシフトしておらず、いわば天井に張りついている感が見られる。

このように就業調整行動はパートの低賃金を助長している面があり、それはパートの能力向上意欲にもマイナスとなっていると考えられる。

企業にとっても人材の有効活用や計画的な人員配置を妨げている面がある。

こうした就業調整の理由を聞くと、所得税の非課税限度額の関係で調整している層が 3 割強、税制上の控除がなくなるから調整している層が 2 割強と、税制の仕組みを理由として就業調整を行っている層が多い。

しかし、図表 40 で示されるように、昭和 62 年に配偶者特別控除制度が導入されてからは税制についてのいわゆる逆転現象すなわち、パートの勤労収入が一定額を超えると世帯収入がかえって減少するという現象は解消されている。にもかかわらずこれを理由にした就業調整が多いのはなぜであろうか。

非課税限度額である年収 103 万円を超えないように就業調整を行っているパートのうち 7 割強はこの額を超えると家計の手取りが減ると考えている。しかし夫の企業からの配偶者手当の支給停止により実際に手取りが減少する者はそのうち約 5 割であり、それ以外のパートは 103 万円です実際には手取りが減らないにも関わらず、減ると考えて就業調整をしていることになる（図表 41）。また、これらのパートに 103 万のラインを超えても手取りが増えるとしたらどうするかという問いに、それでも就業調整すると答えたのは 2 割だった。この 2 割は、課税されること自体に強い抵抗感を持っている層とみられるが、それ以外の層は、現行の税制に対する誤解から就業調整行動を行っていると考えられることから、これらについては、すでに手取りの逆転現象が解消されている現在の税制についてまず正しい理解を促していくことが重要であると考えられる。

なお、今後の税制の見直しにあたっては、配偶者に係る控除制度等のあり方についても、就業行動との関連も考慮しつつ、公平・中立・簡素の原則を踏まえて検討が行われることが望まれる。

一方、健康保険、年金保険への加入義務が生じることを理由に就業調整しているパートも 1 割強存在する。これら社会保険については、年収 130 万円、通常労働者の 4 分の 3 の労働時間を超えると、保険料のかからない 3 号被保険者から、それぞれ保険料のかかる 1 号被保険者、2 号被保険者になるため、このラインで実際に手取り収入の逆転現象が生じる構造となっている。また、2 号被保険者になると、事業主にも保険料負担が生じるために、事業主がそこに至らない短時間の範囲でパートの就業時間を設定しているケースも多い（図表 42）。

上記のような就業調整行動による弊害を考えると、このような就業調整行動が起りにくい、働き方に中立的な制度への見直しに向けた検討が望まれる。

ちなみに、パートの社会保険の適用拡大について、「例えば、その範囲が現在通常労働者の 4 分の 3 から 2 分の 1 程度に拡大された場合、現在適用されていないパートが新たに社会保険の適用対象になるのを避

けるために何らかの措置を講じるか」を聞いたところ、特段の措置は講じないと答えた企業が半数弱を占めた(図表 43)。適用拡大によって、新たなラインで新たな就業調整が生じる可能性はあるものの、こうした企業の意向や現在のパートの所定労働時間の分布等を鑑みれば、それは現状に比べ、かなり少なくなるものとみられる。

今後、「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金のあり方に関する検討会報告」(平成 13 年 12 月)に示されたように、厚生年金の適用について、被用者にふさわしい年金保障の確立、とりわけパートが多い女性に対する年金保障の充実という観点から企業行動や労働市場への影響・効果、年金財政への影響等を踏まえつつ、適用拡大を行う方向で検討を進めるとともに、被用者保険として適用対象について共通の基準により運営されている医療保険制度においても、その取扱いについて検討を進めることが重要と考えられる。

いずれにしても働き方に中立的となるように税・社会保険制度等の改革が進められていくことが、今後、柔軟で多様な働き方が望ましい形が広がっていくために重要な条件である。それはパートの能力発揮を進め、処遇の改善を図るためにも、また、企業が少子化に向けて、家庭責任のある男女や高齢者など時間制約のある人材の有効活用を図っていくためにも不可欠な条件と考えられる。

まとめ

(求められる方向性)

これまでみてきたように、企業、個人、双方が柔軟で多様な働き方を求める方向を指し示している中で、パート等の働き方が拡大していくのは不可逆的な流れである。主に男性が若年、壮年の時期に集中的に働いて産業社会や家計を支えた時代から、女性や高齢者を含め、幅広い社会構成員がライフスタイルに合わせてゆとりを持って働く時代に変化しつつある。

(問題点と課題)

ただ、現状をみると、パート等において基幹的な役割が増しているにもかかわらず、処遇や雇用保障の面で働きに見合った対応がなされているとは言い難い。正社員とパートとの大きな処遇差の中で正社員からパートへのシフトが加速しており、正社員雇用の入り口が狭まるなど、労働市場のアンバランスも広がっている。近年、若年のパート入職が急増している背景にも、若年者の意識

の問題のみならず、こうした労働市場の問題が内在している。

今後、多様な働き方の拡大は不可逆的な流れであるとしても、それが労働市場全体の不安定化や処遇条件の低下に結びつくのではなく、いわば多様な働き方が「望ましい」形で広がっていくためには、どうすればよいのか。それは今後のわが国の労働市場のあり方にも関わる重要課題である。

（あるべき雇用システム）

こうした課題への対応を考える上で、1000万人を超えるパートのグループとしての大きさやフルタイムも含めた就業意識の変化を念頭に置かねばならない。すなわち部分的にパートの処遇改善をすればいいということではなく、フルタイム正社員の働き方や処遇のあり方も含めた雇用システム全体の見直しが必要である。

一つの方向性として、現在の雇用システムを多元化し、フルタイムでも配転、残業などの拘束性の少ない働き方を中間形態として位置づけ、他方、パートであってもより基幹的な役割を果たすグループについては、やはりそこに位置づけ、その中では、フルとパートの評価・処遇の仕組みをできるだけ合わせていくという考え方がある。こうした多元化した仕組みの中で、フル、パートを問わず「働きに応じた処遇や雇用保障の仕組み」を確立していくことや、ライフステージの中でそれぞれの働き方の行き来が可能となる「連続的な仕組み」を構築していくことが根本的な問題解決への道であると考えられる。

（政策課題）

問題は、こうした仕組み作りをいかに進めていくかであるが、それはすでに進みつつある複線型人事管理や成果主義的処遇制度の流れの延長線上にあるものであり、企業の雇用処遇システムは、こうした仕組みを形成する途上にあると考えられる。これを政策的に推進していくための条件は何か。

いま、労使の間でワークシェアリングの議論が活発化しているが、こうした機会をとらえて多様な働き方が広がる中での雇用処遇システム全体のあり方について大所高所からの議論が行われ、

- ・企業側は、自らの活性化のために、パートの戦力化や働きに見合った処遇を進めることの重要性を、

- ・労働側は、パートのみならず、正社員の雇用安定のためにも、パートの処遇向上を正社員の処遇を見直してでも進めることの重要性を、

ともに強く認識する中で、正社員、パートの双方が「働きに見合って処遇される」仕組みについて労使間の包括的な合意に至ることが期待される。

