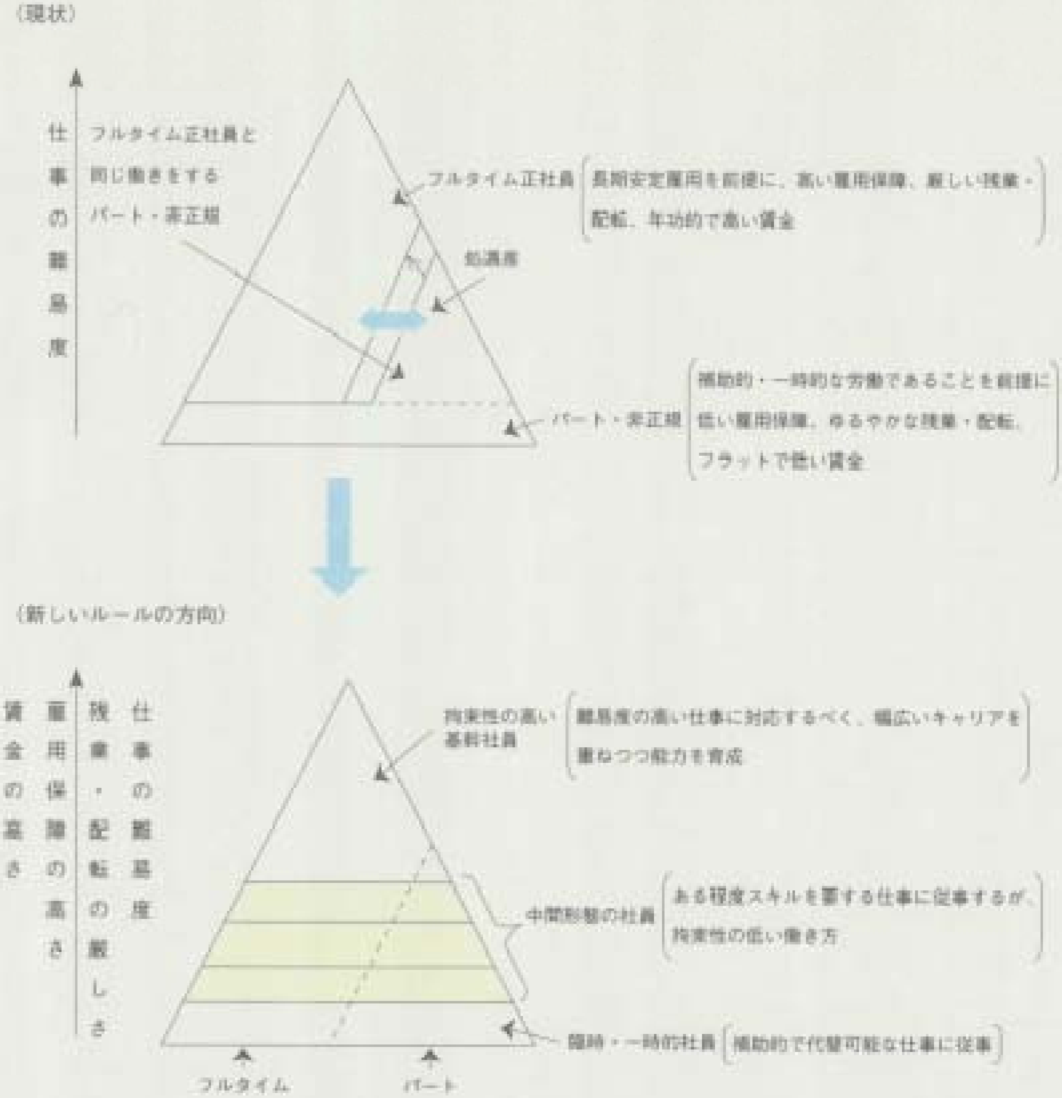
【Ⅱ雇用システムの変化と方向→柔軟で多様な働き方を選びとれる社会へ】

図表9　雇用システムの多元化（企業の雇用管理の概念図）



①雇用保障、残業・配転等の拘束性、賃金処遇の仕組みを多元化。労働者の選択肢を増やし、企業の雇用柔軟性を増す。

②中間形態には、低拘束性を指向するフルタイム社員、パートの中で基幹的業務を担う社員が位置づけられる。

③仕事の難易度、残業・配転の厳しさ等を含め、同じ仕事をしている社員の間では、フルタイムかパートかに関わらず、同じ賃金表を適用するなど処遇の仕組みを合わせる。

④タイプの異なる社員の間でも、賃金等の処遇についてバランスをとる。

図表10　基本給の決定要素の過去5年間のウエイトの変化別企業数割合

資料出所：厚生労働省「平成13年就労条件総合調査結果速報」

＜新たな雇用システムがもたらす労使双方・社会全体へのメリット＞

（1）企業側にとって

・パートを含めた「働きに応じた処遇」を図ることは企業経営にとってマイナスか。
最近の大手スーパーの動きとして、パートと正社員との不合理な仕事の垣根や処遇の違いをなくしていく取組が実際に進行。
（cf.　優秀な人材確保、処遇全体の見直しやモラール向上によるコスト吸収などのメリット）
→パートの増加の下で、正社員との不合理な処遇の違いをそのままにしておくことの方が企業活力の低下をもたらす恐れが大きい（cf.日経連ダイバーシティー・ワーク・ルール研究会（平成14年5月））

（2）働く側にとって

・例えば、年齢を重ねることに「正社員指向」が強まる若手フリーターの経済的自立の問題。
→「拘束性の高い正社員」か「補助的パート」という二者択一でない連続的な仕組みができることにより、多様な層の経済的自立の可能性が増す。

（3）社会全体にとって

・「働きに応じた処遇」による労働市場のアンバランスの改善→雇用のミスマッチの改善
・多元的な働き方の仕組み→より多くの層の就業可能性の向上と経済的自立→支え手の拡大
・少子化対策として出産・子育て後に再就職しやすくすることが重要との世論調査
→いったん子育てのために退職しても再び活躍できる柔軟な仕組み→少子化抑制効果

【Ⅲ　政策の方向性】（具体的方向性）

○パートについての日本型均衡処遇ルールの確立

【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）

図表11　責任の重さや配転・転勤等の取扱いも含めて同じ仕事をしているパート（非正社員）の割合

	事業所	正社員	パート
パート（非正社員）の割合	4.7%	4.1%	5.0%

（注）正社員と同じ仕事に従事しているパート（非正社員）の就業状況について聞いたものである。残業・休日出勤について「同じ」又は「多い」、かつ、配転及び転勤（住所変更を伴う）について「正社員・パート（非正社員）ともある（パート（非正社員）の配転及び転勤の頻度が正社員と比べて多い又は同じ）」又は「正社員・パート（非正社員）ともない」、かつ、責任の重さについて、「同じ」又は「重い」と回答したものの、事業所にパート（非正社員）がいる回答者全体に占める割合である。
なお、事業所については、配転及び転勤の頻度は聞いていない。

（注）事業所及び正社員には、正社員と同じ仕事に従事している非正社員の就業状況を尋ね、パートには同じ仕事に従事している正社員の働き方との比較を尋ねたため、単純には比較できない。

資料出所：（財）21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」（平成13年）

図表12　正社員と同じ仕事に従事しているパート(非正社員)の賃金の納得水準

	事業所	正社員	パート
同じ仕事をしている非正社員（正社員）がいると回答した者に聞いた賃金の納得水準	77.6%	77.7%	78.9%

（注）「正社員と同じ仕事に従事しているパート（非正社員）」について勤続年数も同じとした場合、パート（非正社員）の納得を得られる賃金水準（1時間当たり所定内給与）について聞いたものである。
（注）同じ仕事に従事してはいるが、責任の重さや配転及び転勤等の取扱いについては、異なる場合がほとんどである。
資料出所：（財）21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」（平成13年）

これはあくまでアンケート調査結果に基づく平均値であり、望ましい水準を示したものではないことに注意が必要である。

【法制のタイプとそこに至る道筋】

目指すべきルールは「均等処遇原則タイプ」と「均衡配慮義務タイプ」の二者択一でなく以下の二つの組合せ。

①「同一職務・合理的理由なしケース」……「均等処遇原則タイプ」に基づいてパートと正社員の処遇決定方式を合わせること
②「処遇を異にする合理的理由があっても、現在の職務が正社員と同じケース」等……幅広く「均衡配慮義務タイプ」に基づく均衡配慮措置を求める

・上記ルール実現のためには、部分的なパートの処遇改善でなく、正社員の働き方や処遇のあり方も含めた見直しが必要。それには時間を要する。
・このルールを法的措置として直ちに導入した場合には、パート雇用機会の減少、派遣・構内下請等への代替、低処遇のまま職務分離の進行、などの影響が懸念。
→ルール実現への方向性を確実にするための方策が必要

⇩

①均衡考慮の内容の明確化
・ガイドライン策定により、均衡処遇ルールの具体的考え方を社会的に浸透・定着させる。
（→ガイドライン案については、P14-15参照）
・ルール遵守を図るための法制の道筋としては、（イ）上記①のケースも含め、均衡配慮措置を先行させる考え方と、（ロ）時間はかかっても均等処遇も含めた法整備をする考え方あり。
→いずれにしても、時機を計りつつ、また、国民的合意形成を進めながら検討を。

②処遇決定等へのパートの実質的参加の促進。
→パートも含めた労使協議の中で、パートのみならず正社員も含めた公平な配分のあり方について検討することの有効性。