

パート労働

法見直しを含むパート対策の議論が正念場

厚生労働省が来年の通常国会で改正をめざす、パート労働法をめぐる議論が、年末の取りまとめに向け正念場を迎えようとしている。同省は10月10日の労働政策審議会雇用均等分科会で、検討事項を列挙した「今後の論点整理(案)」を提示。以降、労使の意見を聴取してきたが、双方の見解もほぼ出揃い、一月中旬に報告書素案が示されることになった。

今回は、正社員と仕事内容や活用の方方も同じパートなどの均衡処遇や、パートの能力向上のための教育訓練、パートから正社員への転換のあり方などについて、指針から法への格上げが議論の焦点。だが、全面的な法制化を要求し、パート全体の処遇の底上げにつなげたい労働者側と、規制強化だと反発する使用者側の隔たりは大きく、今後の調整は難航しそうだ。

厚生省の論点整理

厚生省が示した論点整理は、パート労働をめぐる現状の問題認識として、「パート労働者の重要性は高まっていくが、働き方に見合った処遇がなされていない場合もあり、正社員への就職・転職機会が減少するなど、能力を有効に発揮できる状況にある」と言い難い「などと指摘。その上で、パート労働法の改正に絡む今回の主な検討事項とし

て、①労働条件の明示等②賃金、教育訓練、福利厚生各面の均衡処遇の確保③正社員への転換④労使の話し合いの促進等——のあり方など四点をあげた。

具体的にみると、①に関しては現行法第六条で、パートを雇入れる際には労働条件通知書を交付するよう、事業主の努力義務を定めている。また、第七条でパートに係わる就業規則を作成・変更する際には、事業所のパートの過半数代表者の意見を聴くよう努めるものとしているが、これらの義務化を検討する。

一方、「パートの就業実態や正社員との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保(中略)、その他雇用管理の改善を図るために必要な措置を講じ、当該パートの能力を有効に発揮できるよう努めなければならない」などとする第三条第一項に関連して、②③④に関する定めがパート労働指針に示されている。今回の議論では、これをベースに賃金(基本給、賞与、退職金)、教育訓練、福利厚生それぞれについて、パートの「態様」に応じた均衡処遇のあり方を検討するとともに、パートから正社員への転換条件の整備を含め、法に盛り込むことを視野に議論する。また、パートから求められた場合の処遇の説明、均衡を考慮するにあたってのパートから意見を聴く方法の工夫、

パートから苦情の申し出を受けた際の自主的な解決——といった事業主の努力義務についても、法への格上げに向けた検討を行う。

これまでの労使の主張

厚生省の論点整理では、議論のすずめ方について「改正指針の社会的な浸透状況を踏まえて検討することが基本」としており、各検討事項の普及率に関するデータも併せて示している。それによると、①の「労働条件の明示等」に関しては、「主に就業規則を交付」および「労働条件通知書、労働契約書等書面を交付」している事業所が、合わせて約九割にのぼっている。また、④の「労使の話し合いの促進等」に関しても、パートから処遇の説明を求められた際には、八割超の事業所が「求められた内容で説明している」と回答。パートから処遇に係る苦情の申し出を受けた場合も、ほぼすべての事業所が「自主的解決に努めている」としている。

一方、普及率が高くなく、事業所の対応にバラつきが見られるのは、②と③のパートの処遇に関する部分だ。改正指針は、職務も人材活用の仕組み・運用も正社員と実質的に異ならないパートについて、「正社員と処遇の決定方法を合わせるなどの措置を講じた上

で、パートの意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇し、正社員との均衡の確保に努める」ことを求めている。しかし、パートの基本給の決定方法が「正社員と同じ」事業所は約一四%に過ぎず、「ほとんどのパートは正社員と異なる」「正社員と同じパートはいない」の回答をあわせると七割を超えるのが実情。また、パートから正社員への転換でも、「正社員への応募機会を優先的に付与している」事業所は約一六%、「転換制度があり適用例もある」との回答は約二三%にとどまっている。

論点整理からひと月を経て、検討事項をめぐる議論はほぼ一巡した。これまでのところ、使用者側は「現行指針で充分。企業努力に委ねるべき」などと、どの検討事項にも強く反発。一方の労働者側は、「指針の浸透を見守るだけでは弱い。法制化が不可欠」などと主張しており、対立の溝は深い。労働者側はまた、改正指針をベースにした、「正社員と職務も人材活用の仕組み・運用まで同じパート」「正社員と職務が同じパート」「すべてのパート」という「態様」に応じた均衡処遇のあり方の議論にも、危機感を募らせている。「上層パートの処遇の改善にはつながっても、パート全体の底上げが置き去りにされかねない」とみているからだ。年内の取りまとめまでに、労使の主張がどこまで歩み寄るのかが注目される。

(調査部 渡辺木綿子)

高齢者雇用

改正高齢法施行後、84%で雇用延長の措置を導入

厚生労働省は一〇月一三日、今年四月から施行された改正高齢者雇用安定期の実施状況を取りまとめた。それによると六月一日現在、全体の八四％にあたる企業が何らかの高齢者の雇用延長措置を導入していることが明らかとなった。

改正法は、六五歳未満の定年をさだめる企業に、①定年廃止②継続雇用制



度(再雇用もしくは勤務延長)③定年引上げ——いずれかの導入を義務付ける。併せて毎年一回、実施状況を厚生労働省に「報告」することを求めている。本調査は六月一日時点における「大臣報告」を取りまとめたもの(通称「六月一日報告」)。五一人以上の八三・八二社から回答が寄せられた。

八割以上の企業が「導入済」

年金支給開始年齢の六五歳への段階的引き上げがはじまっている。改正法は、定年後の「収入空白期間」をなくするため、企業に高齢者の雇用確保措置を義務付けた。

調査では、全体の八四・〇％にあたる企業(六八三・四社)がなんらかの雇用確保措置を「導入済」と回答した。講じた手段としては、再雇用など「継続雇用制度」が八五・九％と圧倒的多数を占めた。他方、「定年引上げ」(二二・九％)、さらには「定年廃止」(一一・二％)に踏み切った企業は少数派だった(図参照)。

導入済企業を規模別にみると、大企業(従業員三〇一人以上)で九四・四％と高い割合を示す一方、中小企業(同五一人以上三〇人以下)は八二・〇％、その差は二ポイント近く開いた。大企業ほど高齢者の雇用確保に積極的な様子が見える。

産業別では、もっとも高いのが「金融・保険業」(八九・五％)で、「電気・ガス・熱供給・水道業」(八八・八％)、「複合サービス業」(八七・九％)が続く。他方、もっとも低いのは「情報通信業」(七七・九％)。若手中心の会社が多く、当面の「対象者」がいないため、まだ手をつけていない企業が多いようだ。

継続雇用制度導入企業の約四割が「希望者全員」

改正法は、「希望者全員」の雇用確保を原則とする。ただし、再雇用などの「継続雇用制度」については、労使協定で対象者の「基準」を設けた場合、「希望者全員」でなくても可能としている。さらに、「特例措置」として、一定期間(大企業三年間、中小五年間)については、努力したにもかかわらず、労使協議が不調に終わった場合、就業規則などで「基準」を設けることも認められている。

継続雇用制度を導入した企業(五八六・五社)のうち、「希望者全員」としたのは三九・一％(二二九・一社)。他方、労使協定で「基準」を設けた企業は四二・一％(二四六・八四社)、就業規則は一八・八％(一一〇七・〇社)となった。

継続雇用制度を導入した企業のうち、

「希望者全員」とした企業(二二九・一社)と、「定年廃止(八三〇社)」を合わせると三二・五七〇社。つまり、何らかの高齢者雇用確保措置を導入した企業(六八三・四社)の二社に二社は、「希望者全員」が働ける環境を整備したことになる。

未実施の全企業に指導

他方、調査ではひとつの課題も浮かび上がった。それは、(義務化にもかかわらず)全体の一六％にあたる一三〇・五八社で雇用確保措置が「未実施」となっていることだ。

規模別にみると、大企業(従業員三〇人以上)では「未実施」割合が五・六％にとどまる反面、中小(同五一人以下三〇〇人)では一八・〇％とほぼ五社に一社にのぼる。大企業と中小では、取り組みに「温度差」があることがうかがえる。

厚生労働省は四月の改正法施行を踏まえ、未実施企業「すべて」に指導に乗り出す方針。一〇月には、三〇〇人以上の未実施「大企業」に対し、労働局やハローワーク幹部が直接、個別指導に入った。残る中小は、「年内」に実施予定。改正法の「完全実施」に向け、未措置企業の解消に全力を注ぐ。

(調査部 遠藤彰)

雇用管理

8割超で転勤をコース別制度の区分要件に

コース別雇用管理制度を導入している企業のうち、8割超は転勤の有無をコース区分の要件としており、総合職の全国転勤要件の必要性を見直すよう助言を受けた企業は6割にのぼる。

厚生労働省がこのほどまとめた「〇五年度コース別雇用管理制度の実施・助言等状況」で、コース別雇用管理制度を採用している企業の多くが、来年四月から施行の改正男女雇用機会均等法で禁止される、間接差別に抵触する恐れがある実態が浮き彫りになった。同省では、改正均等法のいっそうの周知を図るとともに、引き続き現行法に基づく指導を徹底することになっている。

コース要件は 転勤可否の企業が8割超

同省が二日に発表した調査は、従業員を「企画的業務に従事し、全国転勤のあるコース」や「定型的業務に従事し、転勤のないコース」などに大別して処遇・管理をしている、コース別雇用管理制度の導入企業一五七社に対して、都道府県労働局の雇用均等室が、均等法第二五条に基づいて、〇五年度中に行った助言などの状況をまとめたもの。

それによると、転居を伴う転勤の有無をコース区分の要件としている企業は八三・四％で、業種別には卸売・小

売業（八七・一％）、規模別では三〇〇人未満（八六・三％）が多い。また、総合職に占める女性の割合は一割未満とする企業が八二・一％にのぼり、平均では六・〇％となっている。

総合職受験者の採用の割合は、〇四年四月採用が男性二・六％、女性三・五％、〇五年四月採用が男性一三・五％、女性二・六％——などとなっている。いずれも女性が男性を大きく下回っている。九六年度に総合職を採用した企業のうち、採用者の一〇年後の最高役職を男女で比べると、「男女同位職」が七二・七％を占めるものの、「男性の方が上位職」との回答も約三割（二七・三％）となっている。さらに、九六年度に採用した総合職女性がいまでも在籍している企業は半数（五〇・〇％）で、このうち子を持つ者がいる割合は約三分の一（三六・四％）となっている。

求められるコース要件の 合理性の再考

来年四月から施行される改正均等法は、①性別以外の事由を要件とする措置で、②他の性の構成員と比較して一方に相当程度の不利益を与えるものを、③合理的な理由なく講じた場合は「間接差別」に当たるとして禁止している。具体的には、省令で①②に該当するも

のを、「募集・採用にあたっての身長、体重または体力要件」「コース別雇用管理の総合職の募集・採用にあたっての転居を伴う転勤要件」「昇進にあたっての転勤経験要件」と定め、これらを業務遂行上の必要性など、合理的な理由なく定めることを禁止している。

合理的な理由については、先ごろ策定された「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し事業主が適切に対処するための指針」の中で、むしろ不合理なものを示す形で目安が示されている。コース別雇用管理の総合職の募集・採用にあたり、転居転勤要件を設けることに関しては、①広域にわたって展開する支店、支社等がなく、そうした展開を行う計画等もない②本人が希望する場合を除き、長期間にわたり転居を伴う転勤の実態がほとんどない③異なる地域の支店、支社等で管理者経験を積むことや、生産現場の業務を経験すること、地域の特長を経験することなどが、幹部としての能力の育成・確保にとくに必要とは認められず、組織運営上、転居転勤を含む人事ローテーションを行うことがとくに必要とは認められない——といった場合には、合理性があるとは認められないとしている。

同省のまとめによると、コース別雇用管理制度を導入している企業一五七社のうち、雇用均等室が助言を行った企業は一四四社（九一・七％）で、助言数は七二八件にのぼっている。助言の主な内容は、「総合職の女性採用がない、または相当程度少ない」（六九・四％）、「女性が事実上満たしにくい総合職の全国転勤要件があり、その必要性が十分検討されていない」（六一・一％）、「一定の職種に女性がいらない、または相当程度少ない」（五六・三％）——などの順で多くなっている。また、コース転換に関しては、「結果として女性の総合職等への転換者が少ない」（四二・六％）、「コース等の区分間の転換制度等が柔軟に設定されていない」（四〇・三％）——といった助言も多い。

コース別雇用管理制度は一九八五年の均等法制定前後から増え始め、事実上、男女別雇用管理として機能する隠れ裏と指摘されることが少なくなかった。同省でも通達「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」を出して助言、指導等を強化してきたが、改正均等法に間接差別概念が導入されたことで、同問題はまた違った角度からクローズアップされようとしている。コース別雇用管理制度を採用している企業では、転居転勤要件の合理性の再考が早急に求められている。

（調査部 渡辺木綿子）