

I. 基調報告

I. 基調報告

「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」

1. 改正パートタイム労働法の成立経緯と背景について

1-1. 成立までの経緯

このほど成立した、改正パートタイム労働法をめぐるのは、ちょうど私が短時間・在宅労働課へ異動してきた昨年9月から、審議会での本格的な検討がスタートした。審議会では、労使で非常に活発にご議論いただいて、12月末にとりまとめを行った。その後、法案は今年2月13日に閣議決定され、国会に提出された。国会でも、衆参両院で熱心にご議論いただいた上で可決・成立し、6月1日に無事公布することができた(参考1¹)。現在は、来年4月1日の施行に向けて、その準備作業をいろいろと進めているところだ。

参考1: 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の経過について

2006年12月26日	今後のパートタイム労働対策について(建議)
	厚生労働大臣より労働政策審議会に対し、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」について諮問
2007年1月16日	労働政策審議会より厚生労働大臣に対し、同法案要綱について答申
1月22日	第166回通常国会提出(閣法第37号)
2月13日	衆議院本会議 趣旨説明・質疑
4月3日	衆議院厚生労働委員会付託、提案理由説明
4月4日	質疑①
4月10日	参考人質疑
4月11日	質疑②
4月13日	質疑③(質疑終局)
4月18日	採決
4月19日	衆議院本会議 可決(同日 参議院へ送付)
5月9日	参議院本会議 趣旨説明・質疑(重要広範議案)
	参議院厚生労働委員会付託
5月10日	提案理由説明
5月15日	質疑①
5月16日	参考人質疑
5月17日	質疑②
5月22日	質疑③(質疑終局)
5月23日	視察
5月24日	採決(附帯決議)
5月25日	参議院本会議 可決・成立
6月1日	法律公布(平成19年法律第72号)
2007年7月1日	一部施行(短時間労働援助センター関係)
2008年4月1日	全面施行

¹ 講演は、2007年7月11日に行われたものであり、したがって本報告書の内容は、同時点での情報をもとにしたものである。掲載する参考1～2は必要に応じて事務局が用意し、図1～17は講師の当日配布資料から適宜、転載・引用した。また、注釈1～5については、必要に応じ事務局の責任で、解説的に補足した。

そうした中で本日、こうした講演の機会を得た。改正パートタイム労働法に対して、職場・現場に根ざした忌憚のないご意見を頂戴したいと考えている。また、最近の新聞報道にもあった、ユニクロやロフト等² にみられる、法を先取りするような人事制度の構築についても、ご相談があれば受けたいと思う。

1-2. 改正の背景①非正規雇用の増加に伴う社会的影響

さて、まずはパートタイム労働法の改正がなぜ、行われることになったかの背景から説明する。

パートタイム労働法はそもそも、1993年に制定された法律（「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）であり、その後、約15年間にわたって、改正が行われることはなかった。実際は、この間にも幾度か改正の動きはあったのだが、なかなか労使合意にまでは至らなかった³。

にも関わらず、なぜ今回、パートタイム労働法を改正することができたのか。それはこの間、パート労働者の現場で果たす役割が、大きく変化してきたことがあるし、また、そうした非正規雇用の増加に伴って、今回は「ワーキングプア」や「格差社会」といった言葉がマスコミで大きくとりあげられるなど、社会的な世論の盛り上がりもあったことが、後押しになったと考えている。

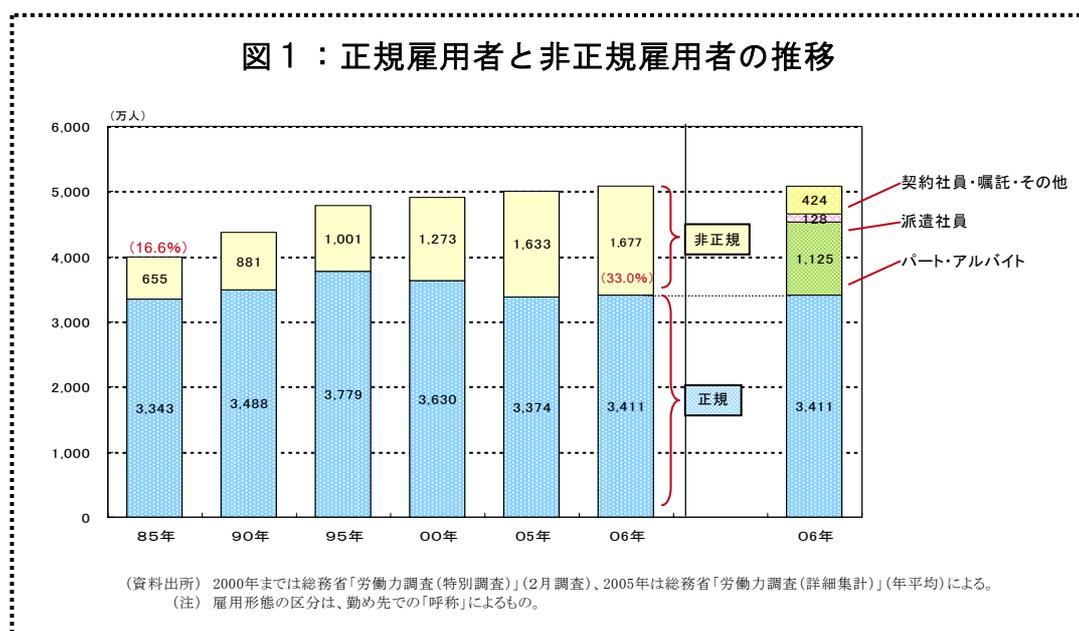
実際にグラフをご覧いただくと分かる通り、非正規雇用者は確かに増加してきている。その雇用者全体に占める割合は、1985年に約16.6%だったのが、2006年には雇用者の概ね3人に一人を占める約33.0%になったのだから、ほぼ倍増した計算である（**図1**）。非正規雇用者の内訳をみると、大部分を占めるのはパートタイマー・アルバイトで、06年現在で1,125万人。一方、「ハケン
の品格」というドラマにも取り上げられた派遣社員は、非正規雇用者に占める割合はさほど大きくなく、128万人にとどまっている。このほか、有期契約のフルタイムを想定している契約社員・嘱

² 最近になって、流通業やサービス業を中心に、パート労働者の待遇を改善する動きが多くみられるようになっている（日本経済新聞2007/7/4）。例えば、衣料品製造・小売のユニクロは今年4月、今後2年間でフルタイム契約社員の4分の1に当たる5,000人を、「地域限定正社員」に転換すると発表した。地域限定正社員は、全国転勤がある正社員と同じ週40時間勤務で月給制だが、自宅から通える範囲のみの転勤でよく、いわば中間型正社員に相当する。多くは大型店の店長代行や小規模店の店長に就く予定で、評価が高ければ賞与が増えて年収550万円程度まで手にすることができる。また、生活雑貨専門店のロフトは、来年三月にも賃金と契約期間の両面で、正社員とパート社員の区別をなくす仕組みを導入すると報道された。それによると、賃金面では正社員、パート社員とも、職務内容と勤務時間で決まる新制度に原則一本化し、店長からレジ担当まで17段階ある職務毎に時間給を設定。それを正社員とパート社員両方に適用することで、同じ職務なら賃金差は勤務時間の違いだけになるという。契約期間の面では、パート社員の雇用契約（半年毎更新）を撤廃し、原則「無期契約」に変更するとしている。

³ 制定法には施行後3年を経過した時点での、必要に応じた見直しが付則され、労働省・厚生労働省はこの間、2つの研究会（パートタイム労働に係る雇用管理研究会、パートタイム労働研究会）と、女性少年問題審議会（1997年～98年）及び労働政策審議会雇用均等分科会（2002年～03年）等で検討を重ねたが、労使の対立の溝は深く、法改正の結論には至らなかった。

託・その他が、424万人——といった具合になっている。

こうした非正規雇用者は、いったいなぜ増えたのか。それには、経済・産業構造の変化が関係しているだろう。従来の日本型雇用というのは、正社員を中心に仕事を回していたために、企業サイドからすると直接、コストに跳ね返っていた。しかしながら、景気が後退局面に陥ったとくにバブル崩壊以降、その体制を維持することは難しくなり、いわば急場をしのご格好で、非正規雇用者が徐々に増やされていった。



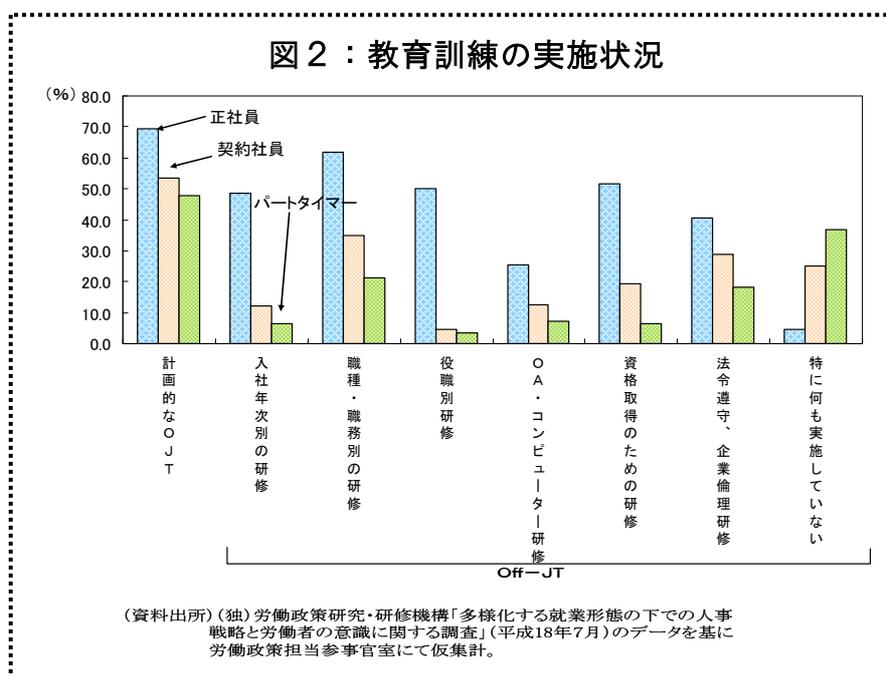
とはいえ、労働者サイドからしても、価値観が多様化する中で、別に正社員でなくても良いという部分が、一定程度出現してきたことも事実だろう。フリーターという働き方の方が目標を追求しやすいとか、あるいは女性でもパート労働者なら育児と両立しやすいといったこと等があつて、いわば企業と労働者の双方のニーズがマッチングしたことにより、非正規雇用者が増加したとみることができる。

仮にそれだけであれば、行政が介入する必要は何もない。むしろ、そのまま放置しておけば良いことになる。しかし、そうならずパートタイム労働法の改正に至った背景には、これから説明するように、非正規雇用者の増加でいくつかの社会的な影響が懸念されたことがある。

その一つは、正社員とそれ以外で、職業能力開発の機会に格差を生じていることである。グラフ(図2)をご覧くださいと分かる通り、正社員には十分な教育訓練が実施されているのに対し、いずれの教育訓練も、契約社員、パート労働者の順で機会が少なくなっている。もちろん、就いている職務が異なるため、正社員とすべて一緒になるものでもないだろう。だが、職種・職務別の研修や、

OA・コンピューター研修等、パート労働者の中にも従事者が多いと思われる教育訓練についてまで、機会が少し少な過ぎるような印象がある。

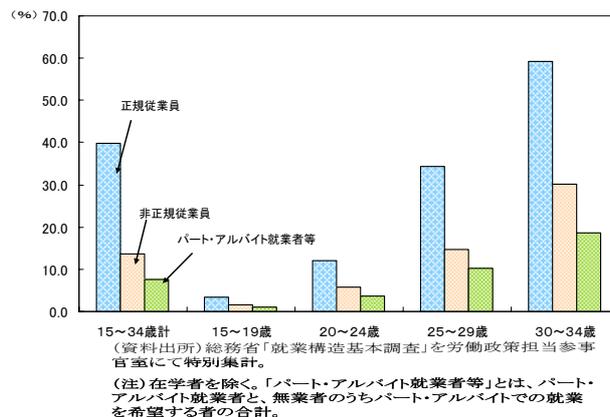
こうした状況を放置しておく、非正規雇用者が今後、ますます増えると予想されている中で、それが教育訓練すら受けていない質の低い労働力になってしまうとしたら、社会全体として将来、人的資本の蓄積の弱体化につながってしまうのではないかという危機感があった。そしてまた、非正規雇用者自身にとっても、人的資本の蓄積がないために将来、キャリアアップの機会が閉ざされてしまうことにもなり兼ねないことが懸念された。



社会的な影響の2つ目は、正規・非正規従業員における「有配偶者の占める割合」の違いである。グラフ(図3)は、男性に限定したものだが、正規従業員だと配偶者のいる確率が高いことが分かる。しかし、パート労働者・アルバイト就業者等になると、有配偶者の占める割合が低く、15～34歳計で10%を下回る状況になっている。

女性はまったく様相の異なるグラフになるが、日本ではこれまで、とくに男性は定職に就いていないと結婚すらできないと言われてきた。そうした慣習に照らすと、どんどん増えているパート労働者・アルバイト就業者等が、結果的に結婚できていないという事態は、少子化(晩婚化・非婚化)の観点からしても——もちろん、結婚しなければ子どもが作れないというのは、現代ではちょっと短絡的過ぎる発想かもしれないが——問題ではないかとの見方があった。

図3：有配偶者の占める割合（男性 2002年）



1-3. 改正の背景②パート労働者の基幹化と正社員との待遇差

パートタイム労働法の改正の必要性が意識されるに至った背景には、パート労働者の基幹化の進展と、それに追いついていない待遇の現状もあった。

非正規雇用者の中で、とくにパート労働者に注目すると、グラフ(図4)にある通り、2006年現在で約1,205万人、雇用者総数(約5,353万人)に占める割合は22.5%となっている。現時点でも約7割が女性と、圧倒的に女性の占める割合が高いわけだが、男性も非常に増えてきている。年齢別には、若年層で増えており、15～24歳の雇用者の約4割が、パート労働者として働くようになっている。これには恐らく、二つほど理由があって、一つは自ら望んでフリーター等の道を歩んでいることがあるだろうし、もう一つは正社員としての働き口がなく、やむを得ずパート労働者という働き方を選択したケースもあるだろう。

また、すでに退任されたが、ブックオフ・コーポレーションの橋本真由美氏が、創業時に主婦パートで入社してから、取締役社長まで昇進したように、パート労働者が活躍できる場面が非常に増えてきていることも影響しているだろう。かつて、パート労働者と言えば、主婦が余暇程度にやっている側面が否めなかったし、それが定型的・補助的な職務のみに従事し続けたいという、労働者ニーズにも合致していた。しかし現在は、企業が正社員数を抑制せざるを得ない中で、パート労働者に対しても非常に大きな役割を期待するようになってきている。「県庁の星」という映画でも取り上げられたスーパー業界は、パート労働者を売り場主任やマネジャーに登用するのが、もはや当たり前前の姿になっていたりするようだ。

そうしたパート労働者に対して、なぜ「パート」という働き方を選んだのか聞いてみると、「自分の

都合の良い時間(日)に働きたいから」(05年調査で42.7%)という回答がもっとも多く、これに「勤務時間・日数が短いから」(同31.2%)が続く(図5)。しかしながら、その次に上がってくるのは、「家事・育児の事情で正社員として働けないから」(同28.9%)あるいは「正社員として働ける会社がないから」(同26.5%)である。全員が望んで「パート」という働き方を選択したのならいいわけだが、こうしたやむを得ず型がそれぞれ約3割にのぼるとなると、やはりパート労働者の働き方は現状のままでいいのかと疑問視されてくる。

図4：パート労働者数・割合の推移 —非農林業—

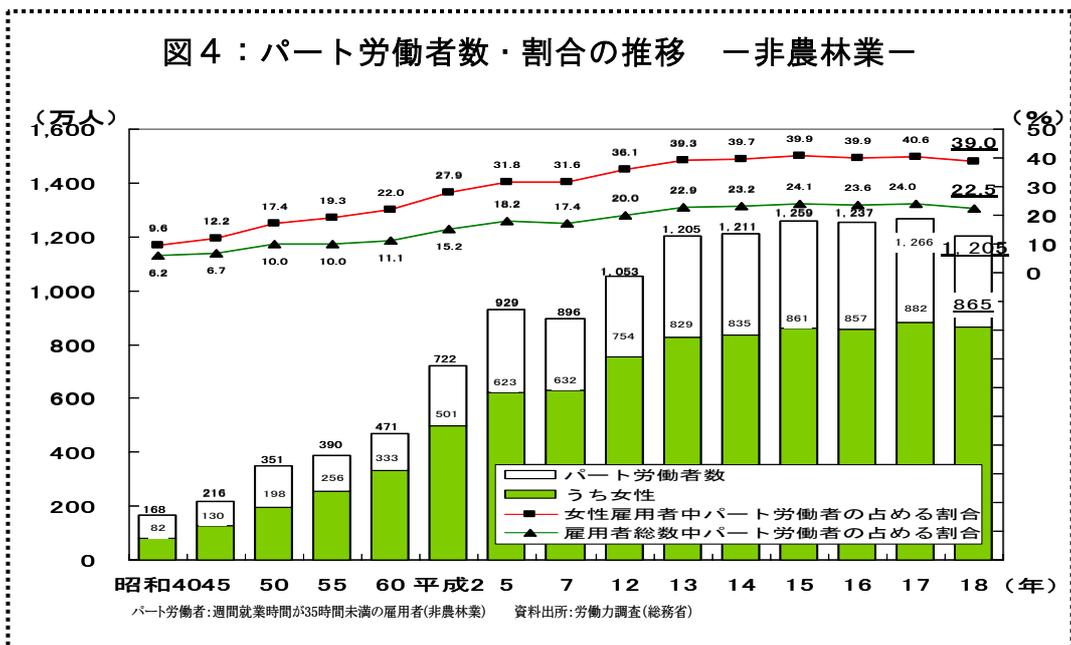
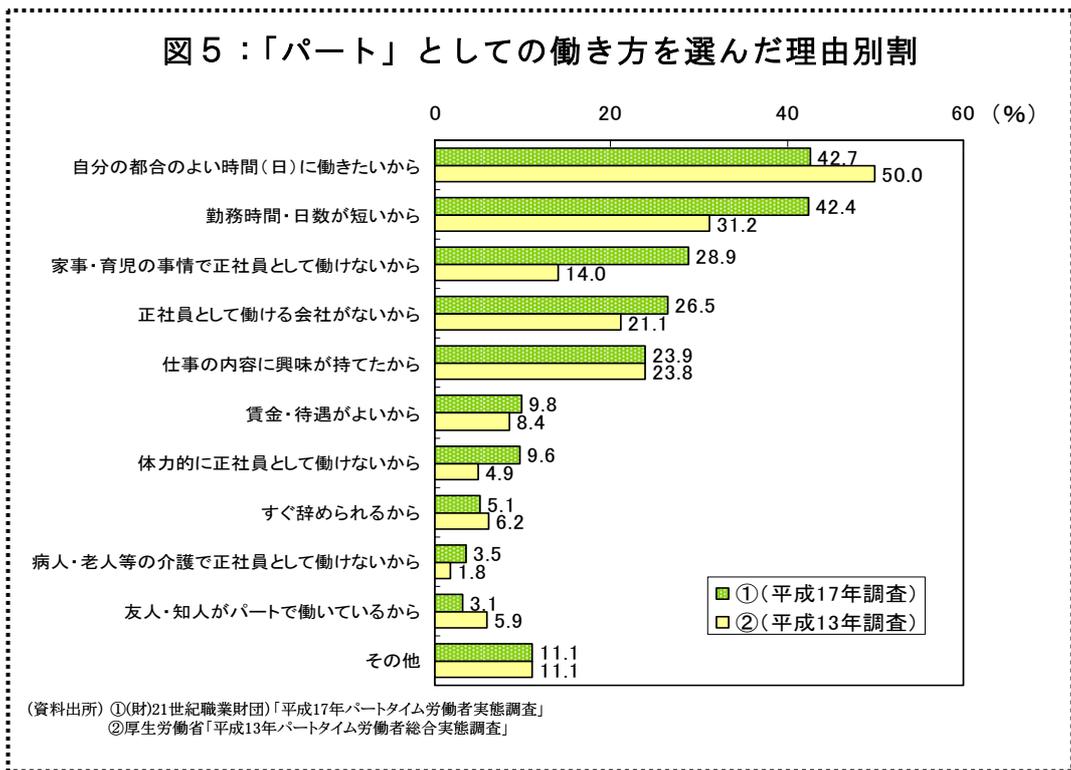
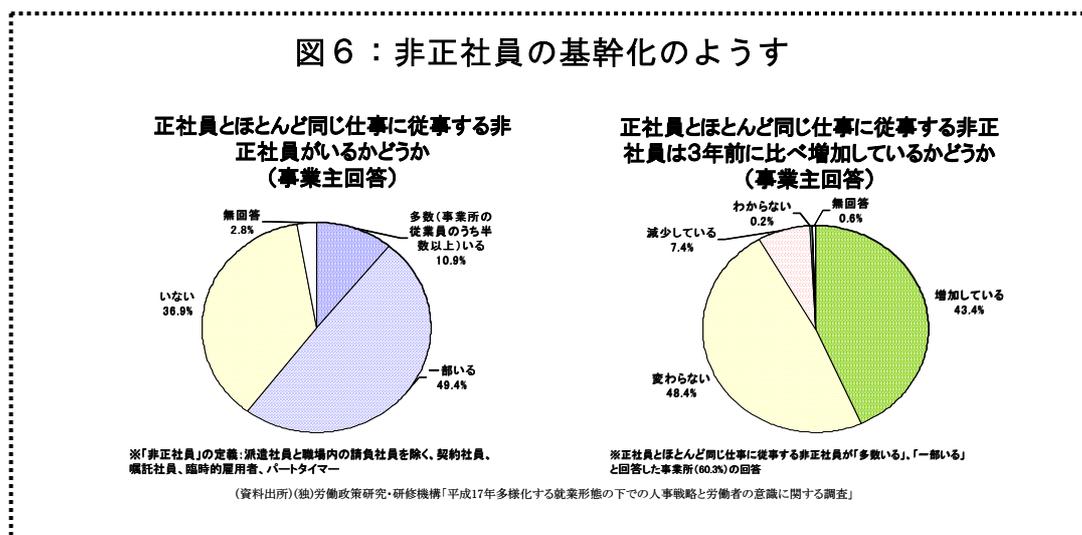


図5：「パート」としての働き方を選んだ理由別割



次に、労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(図6)で、パート労働者の基幹化のようすをみてる。事業主に、「正社員とほとんど同じ仕事に従事する非正社員」がいるかどうか聞くと、「多数(事業所の従業員のうち半数以上)いる」との回答が10.9%、「一部いる」が49.4%となっており、合計して6割超が「いる」としている。それが、「3年前に比べ増加しているかどうか」の問いに対しては、「増加している」が約半数の43.4%となっている。

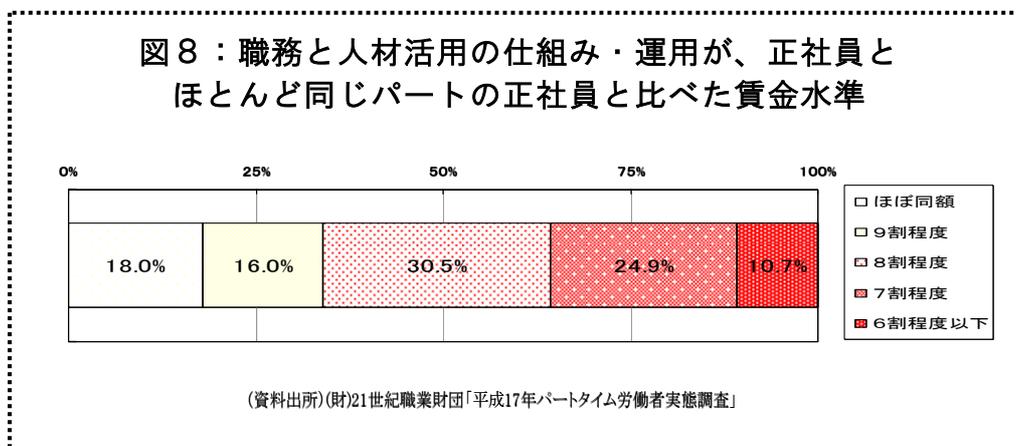
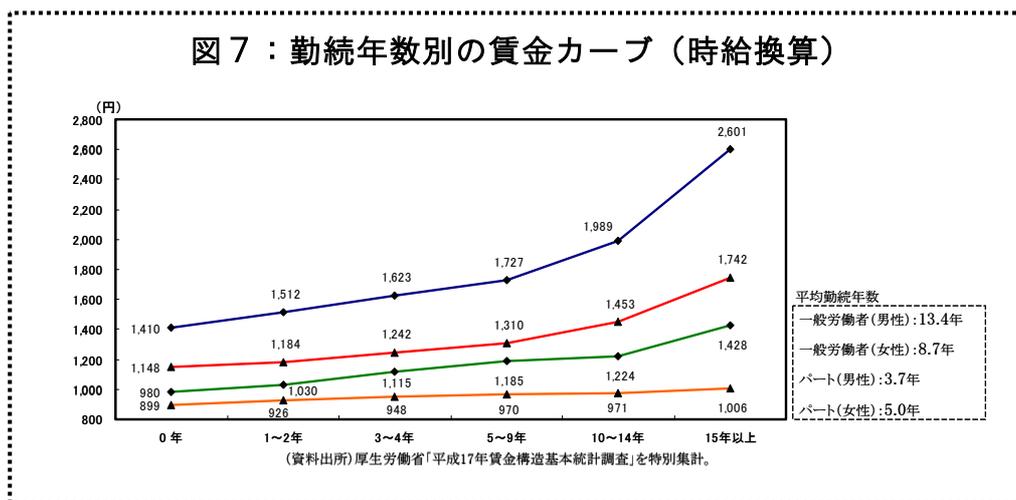


では、パート労働者の賃金がどうなっているかを、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」でみると、男性パート労働者は男性一般労働者を100として52.5、女性パート労働者は女性一般労働者の69.0となっており、単純に比較して明らかに差があることが分かる。

とはいえ、これはもちろん職務等に関係なく平均をとっただけのものなので、例えば一般労働者の中には幹部候補生等も含まれているのだから、そのままどうこうという話ではないかもしれない。だが、注目していただきたいのは、むしろその時系列で、勤続年数を横軸にとった時の賃金の上がり方(図7)である。これをみると、一般労働者もパート労働者も入社直後は大きな差はないのだが、勤続年数が伸びれば伸びるほど一般労働者は昇給するのに対し、パート労働者の賃金カーブは立ち上がりが非常に鈍くなっていることが分かる。したがって、生涯賃金にすると大変な差を生じる結果になる。

こうしたことを受けて、国会で議論になったのは、男性の一般労働者と女性のパート労働者の賃金の差が、非常に大きくなるのではないかとということ。正社員とパート労働者の待遇差の問題は、パート労働者の問題であると同時に、男女間格差の問題になっているのではないかと、非常に重い指摘を受けた。

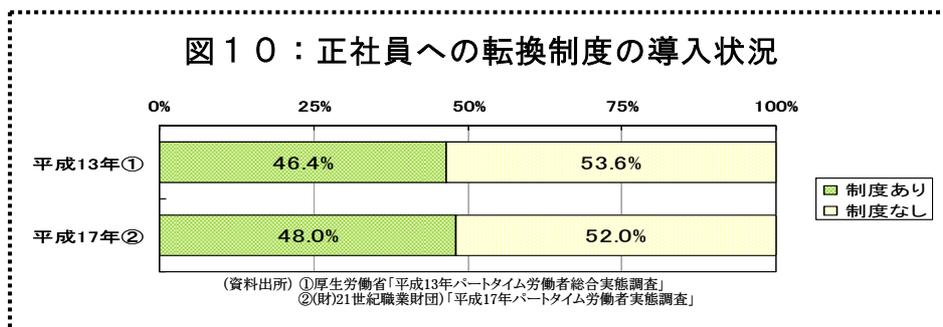
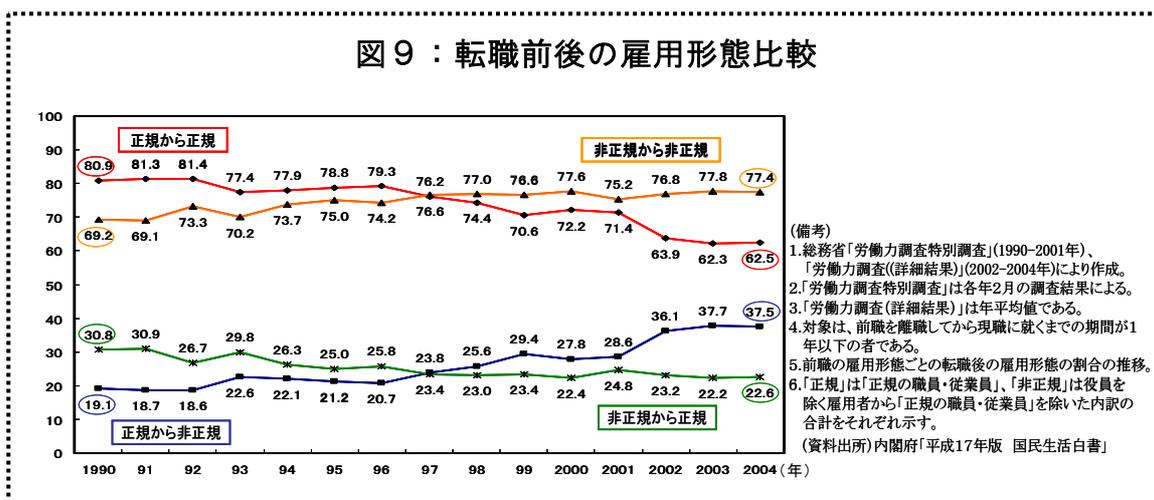
一方、職務や人材活用の仕組み・運用等が、正社員とほとんど同じパート労働者について、その賃金水準はどうかをみたのが、次のグラフ(図8)である。これをみると、「ほぼ同額」が18.0%であり、「8割程度」が30.5%。他方、「7割程度」あるいは「6割程度」という回答も、それぞれ24.9%、10.7%ある。現場では基幹化が進み、パート労働者に正社員並みの仕事や役割を求めている、賃金については依然として、格差を残している実態がお分かりいただけるかと思う。



また、パート労働者から正社員になるのはなかなか難しいとされるが、その状況を客観的に示したグラフ(図9)をみると、はじめに正規で就職し、2番目の就職が非正規という割合が、1990年当時は19.1%だったものの、2004年には37.5%まで大きく増えていることが分かる。一方、正規から正規に転職する割合は、1990年に80.9%だったのが、2004年には62.5%まで低下している。こうしてみると、先ほど申し上げた企業の正規抑制・非正規増加という戦略が、労働者の転職前後の状況をもみても明らかになっていると言える。

さらに、安倍政権が打ち出した再チャレンジ支援策の中で、非正規から正規への転換・登用が

奨励されたところだが、それは1990年には30.8%だったのが、2004年には22.6%となっており（図10）、むしろ減少傾向にある。別の調査でもみると、正社員への転換制度の有無を企業に聞くと、「制度あり」の回答が2001年には46.4%だったのが、2005年になっても48.0%とほぼ横ばいにとどまっている。この間、厚生労働省としても、こうした措置を自主的に推し進めてもらえるようお願いしてきたわけだが、企業にはなかなか、積極的に取り組んではもらえなかったようすが浮き彫りになっている。



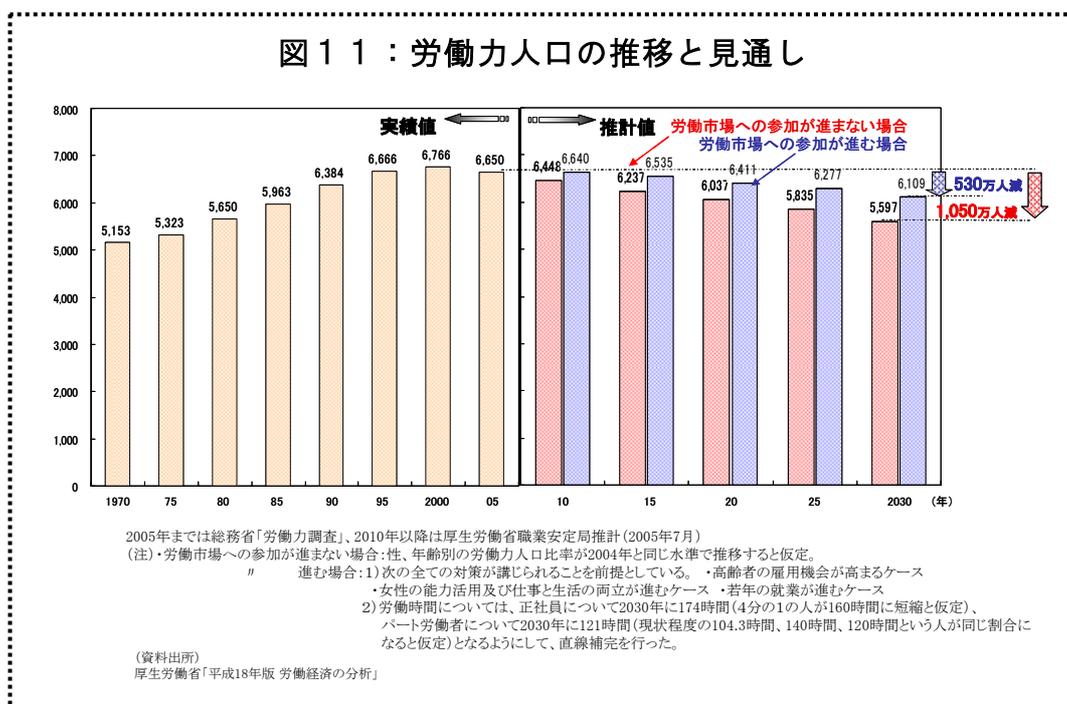
1-4. 改正の背景③労働力人口の展望

パートタイム労働法の改正の必要性が意識された背景としては、労働力人口の将来見通しも関係している。厚生労働省「労働経済白書」から引用したグラフ（図11）をみると、少子・高齢化等により労働力人口は今後、どんどん減少する傾向にある。2005年現在はまだ、6,650万人の労働力人口があるが、このまま何も対処せず放置しておくと、2010年から2030年にかけて1,050万人の労働力人口が失われてしまう。そうすると、年金財政の支え手が確保できず、また、日本経済の活力も損なわれることから、少なからず危機感を覚える。

では、どうすればよいか。それには、60歳を過ぎても働く意欲ももつ高齢者や、育児・介護等の

負担はあるが少々の時間なら働けるという女性、さらには働ける体力を持ちながら労働市場に参加していないニート等若年者の就労を促進する必要がある。もしそうなれば、先ほどの2010年から2030年にかけての労働力人口の減少幅は、530万人程度に抑えることが可能だろうと試算されている。

そして、その労働市場への参加を促す一方策が、パート労働者の雇用管理の改善である。健康の問題でフルタイムはきつい高齢者も短時間の勤務なら可能だろうし、女性の中には、育児・介護で忙しい合間を縫ってなら働けるという方もいるだろう。その潜在的な労働力供給を呼び起こすことで、労働力人口の減少に少しでも歯止めをかけられるのではないかとということがあった。



1-5. 改正の背景④当時の政権の姿勢

このほか、パートタイム労働法の改正の大きな推進力になったのは、政府のいわゆる骨太方針(「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」、2006年7月7日閣議決定)で、「再チャレンジ支援」が一つの大きなテーマになり、それが小泉政権、安倍政権と引き継がれて、強く推進されてきたことである。骨太方針の中には、「パート労働者への社会保険の適用拡大や均衡処遇の推進等の問題に対処するための法的整備や均衡ある能力開発等の取組を進め、正規・非正規労働者間の均衡処遇を目指す」という文言が明記されていた。審議会でパートタイム労働法の改正論議をスタートさせる追い風になったのは、これそのものである。

さらに、安倍首相が自ら、非常に強い意思をもってパートタイム労働法の改正に向けた決意を示してくださったことがあった。

とくに紹介すべき場面は2回ほどあった。一つは、第165回臨時国会(2006年10月2日)の代表質問における安倍首相の答弁である。自由民主党の中川幹事長が、「正規、非正規雇用の均衡処遇に向けた総理の御決意を伺う」と問うたのに対し、安倍首相は「均衡処遇や能力開発等を進めるためのパート労働法の改正等、正規、非正規労働者間の均衡処遇の実現に向け、法的整備を含めた検討にしっかりと取り組んでまいる決意」と答弁された。

もう一つは、審議会における議論の方向性がまだ定まっていなかった時期である、11月30日に開催された経済財政諮問会議。柳澤厚生労働大臣に対し、安倍首相が「パートタイム労働法等、再チャレンジ支援を具体化するための法的整備についても、来年の通常国会に法案を提出できるよう御尽力いただきたい」と指示された。こうしていずれも安倍首相ご自身から、非常に強い意思を示されたことは、パートタイム労働法改正の大きな推進力になったものと考えている。

2. パートタイム労働法の改正内容

2-1. 改正前のパートタイム労働法

パートタイム労働法の改正内容の説明に入る前に、改正前の同法の内容について若干、振り返っておきたい(図12)。

ご覧いただいて分かる通り、パートタイム労働法は、義務規定がないソフトな内容の法律だった。第1条は法律の目的であり、第2条は対象となる短時間労働者の定義、第3条は事業主等の一般的な責務を書き添えており、第6条でようやく、パートタイム労働者の労働条件は文書を交付して明示してくださいというのが入ってくる。そして、第7条では、就業規則の作成・変更に当たっては、当該パート労働者に対して意見を聞いてくださいとしており、いずれも努力義務にとどまっている。

改正前のパートタイム労働法で、とくに重要な内容は第8条のパートタイム労働指針であり、適正な労働条件の確保や雇用管理の改善のために必要な措置を指針に詳しく明示するとしている。そうして具体的にはこういうことをやってくださいと啓発しつつ、第9条に規定している事業所ごとに置かれる短時間雇用管理者を通じて、自主的に適切な改善に取り組んでいってくださいとしてきた。このように、改正前のパートタイム労働法は、労働基準法等他の労働関係法令に比べると、非常にソフトな内容の法律だった。

パートタイム労働法が、なぜこうした法律になったかと言えば、それは1993年に制定された当時、

社会的にはパート労働者に労働基準法が適用されるという基本的な事項さえ理解されていないような状況にあったからである。そのために当初は、パートタイム労働指針にもある通り、パート労働者であっても労働基準法をはじめとする一連の労働者保護法令⁴が適用され、それを事業主がしっかり遵守しつつ自主的な改善を図ることに主眼が置かれた。ただそれは、約15年間にわたる社会環境の変化の中で、現在の課題に対応するには、不十分と考えられるような状況になったと言うことだ。

パートタイム労働法を理解する上で、ご注意いただきたいのは、その対象が「1週間当たりの所定労働時間が、同一事業所に雇用されている通常の労働者(ここでは、いわゆる正社員とご理解いただきたい)のそれに比べて短い労働者」に限られる点である。恐らくは多くの企業で、「パート」と呼ばれていても、フルタイムで働いているような、いわゆるフルタイムパートが存在すると思う。だが、パートタイム労働法の対象になるかと言えば、それは「対象ではない」ということである。

とはいえ、この点は国会でも非常に大きな議論を呼び、なぜ何も対処しないのか・できないのかといった指摘が多数寄せられた。しかしながら、いわゆるフルタイムパートの扱いは、有期契約労働者の問題として、労働政策審議会の労働条件分科会で議論することになっている。それにも係わらず、パートタイム労働法の対象に入れて規定するとすると、混乱して整理がつかなくなる。やはり、いわゆるフルタイムパートはむしろ、有期契約労働者の問題という切り口で整理するとし、他方、パートタイム労働法は、労働時間が純粋に短い労働者のみを扱う切り口で整理する方が明確ではないか、現行法上もそのような整理分けになっているではないかということで、事務局から説明し、ご理解いただいた。

しかしながら、いわゆるフルタイムパートについてまったく手をつけないのかというと、そこは先ほどのグラフにもあった通り、実際の現場は正社員がいて、契約社員やパート労働者もいるといった重層構造になっている。だから企業では、パート労働者についてだけ措置し、一方で正社員とパート労働者の中間的な存在に当たる契約社員には何にもしないということは、通常考えられないわけである。つまり、そういったフルタイムパート、契約社員等の層についても、パートタイム労働法の趣旨が適用されることが望ましいのではないかと、国会でも政府答弁を行った。

以上のような経緯を踏まえつつ、次からの説明では、パートタイム労働法が適用されるパート労働者の定義はあくまで、1週間の所定労働時間が通常の労働者より短い者であることに注意して、聞いていただきたいと思う。

⁴ 最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法等。

図12：パートタイム労働法の概要

1. 法律の目的（第1条）

短時間労働者について、その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の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の向上に関する措置などを講じることによって、その福祉を増進すること。

2. 対象となる短時間労働者（第2条）

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。

3. 事業主等の責務（第3条）

事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態、通常の労働者との均衡などを考慮して、適切な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生等の充実その他の雇用管理の改善を図るために必要な措置を講じ、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければならない。

4. 労働条件の文書による明示（第6条）

事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、一定の事項について、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働条件に関する事項を明示した文書を交付するように努めなければならない。

5. 就業規則の作成の手続（第7条）

事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成・変更しようとするときは、当該事業所の短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければならない。

6. パートタイム労働指針（第8条）

厚生労働大臣は、事業主が講ずべき適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るため、必要な指針を定める。

7. 短時間雇用管理者（第9条）

事業主は、短時間労働者を常時省令で定める数（10人）以上雇用する事業所ごとに、短時間雇用管理者を選任するように努めなければならない。

8. 報告の徴収、助言・指導・勧告（第10条）

厚生労働大臣・都道府県労働局長は、短時間雇用者の適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善を図るために必要と認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言・指導・勧告をすることができる。

なお、先般触れたパートタイム労働指針については、その全体像は下図（**図13**）のようになっている。太字がパートタイム労働法にも明記されている部分であり、労働条件の明示、就業規則の整備等と、短時間雇用管理者の選任は努力義務規定となっている。

加えて、2003年の指針改正により、パート労働者を通常の労働者と比べて職務が同じか、人材活用の仕組み・運用等が異ならないかといった3つの階層に整理し、特別の配慮を求めようになっている。

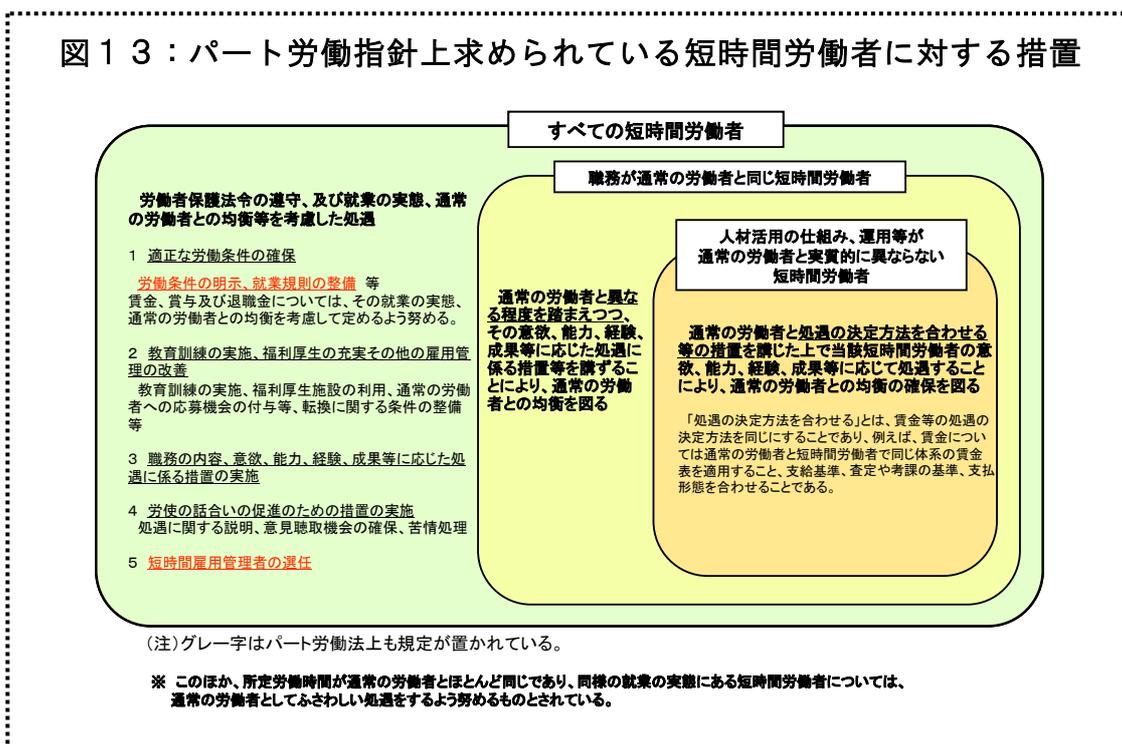
例えば、職務や人材活用の仕組み・運用等が通常の労働者と実質的に異ならない、すなわち仕事と同じで、転勤等を含めた人材活用も正社員と変わらないケースについては、パート労働者の賃金等の処遇決定方法を、通常の労働者と合わせる（同じ体系の賃金表を適用する、支給基準・査定や考課の基準・支払い形態を合わせる）等の措置を講じた上で、当該パート労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することにより、通常の労働者との均衡の確保を図ってくださいます。一方、人材活用の仕組み・運用等まで揃っていない場合でも、通常の労働者と職務が同じというケースについては、その異なる程度を踏まえつつ、やや抽象的な規定ではあるが、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置等を講じることによって、通常の労働者との均衡を図ってくだ

さいとしているところだ。

また、「このほか」として枠外に※印で記してあるように、パート労働者の中にも通常の労働者と職務や人材活用の仕組み・運用等だけでなく、その他就業実態も含めてほぼ同じというケースがあるとしたら、それは通常の労働者としてふさわしい処遇をするよう努めるべきであるとしている。この注釈が、実は後述するようにパートタイム労働法の今回の改正で、非常に大きな意味を持つことになり、差別的取扱いの禁止という規定の形で、指針から同法上へ格上げされることになった。

今回、労働政策審議会でパートタイム労働法の改正を議論するに当たっては、まずこうした指針の定着状況を見ることが、2003年の指針改正時からの宿題になっていた。したがって、こうした指針中の規定がその後、社会的にどのように受け入れられているかということを見て、公労使でそれを法律にするのか、あるいは指針のままにしておくのか、丁寧に議論していった。そうしてまとめられたのが、今般成立した改正パートタイム労働法であり、以下、順次説明させていただく内容の通りである。

図13：パート労働指針上求められている短時間労働者に対する措置



2-2. 改正の全体概要

パートタイム労働法の改正の柱は、大きく分けて①労働条件の文書交付・説明義務②均衡のとれた待遇の確保の促進(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)③通常の労働者への転換の推進④苦情処理・紛争解決援助⑤事業主等支援の整備——の5本ある(図14)。

一本目の労働条件の文書交付・説明義務に関しては、現在、パート労働者を雇入れる際は、労働条件等の契約内容を文書で明示しなければならないという努力義務があるのだが、それでも自分の労働条件がどうなっているか分からない人もたくさんいるため、とくに重要な事項については、義務化しようということになった。また、雇入れ後、自分はなぜこのような待遇になっているのか、納得していない人も結構いるとのことなので、事業主には労働者の納得性を高めるべくしっかり説明していただくこと、説明義務を置くことになった。

二本目の均衡のとれた待遇の確保の促進については、先述したようにパート労働者の基幹化が進んでいる実態があり、正社員と同じような職務、人材活用の仕組み・運用等でありながら待遇が大きく違ふとしたら、それは公平性の観点から問題ではないかということで議論された。その結果、後ほど詳しく説明するが、すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者と均衡のとれた待遇の確保措置を義務化(努力義務も含む)しようということになり、とくに通常の労働者と同視すべきパート労働者に対しては、差別的取扱いの禁止規定を新たに置くことにした。

三本目の通常の労働者への転換の推進は、再チャレンジ支援策にも関連したテーマであり、事業主にパート労働者を通常の労働者へ「転換してください」というのではなく——この点、派遣法のように3年経過したら当該業務で雇入れるよう申し出てくださいという、雇入れ自体を義務づける規定とは異なる⁵——転換の推進策を講じてもらうことを義務づけた。

そして、三本の大きな柱を担保するものとして、四本目の苦情処理・紛争解決援助という柱も設けた。それは、一つには事業所内でこうした三本柱に係る苦情が出た場合に、事業主が自主的に解決するようにしてくださいというもの。もう一つは、事業所内でも解決できない案件については、都道府県労働局に調停等の仕組みを設けるので、そちらの方で解決してくださいというものである。

こうした一連の内容が、来年の4月1日から施行される改正パートタイム労働法の全体像だが、事業主の中には一気に取り組めない場合もあるだろうとの配慮から、柱の五本目にある事業主等支援の整備を、前倒しでこの7月1日から施行している。事業主等の支援は、具体的には21世紀職業財団を指定法人にしている、短時間労働援助センターの業務を見直し、事業主等に対する助成金支給業務に集中・特化することにしたもの。具体的には、中小企業の事業主団体向け助成

⁵ 2003年の労働者派遣法改正により、派遣先は一定の場合に、派遣労働者に対する雇用契約の申込みが義務付けられた。具体的には次の2つの場合で、①派遣受入期間の制限のある業務について、派遣受入期間の制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合(労働者派遣法第40条の4)②派遣受入期間の制限のない業務について、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇入れようとする場合(労働者派遣法第40条の5)——である。

金や、転換を推進する際に支援する助成金等を、既にスタートさせている(参考2)。

こうした改正により、究極の目標としてはパート労働者の公正な待遇の実現や、納得して働ける観点から、生産性の上昇にもつながってくるだろうと考えている。

図14：パートタイム労働法の一部を改正する法律 (平成19年法律第72号)の概要

少子高齢化、労働力人口減少社会において、短時間労働者がある有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、短時間労働者の納得性の向上、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換の推進を図る等のための所要の改正を行う。

就業形態の多様化の進展に対応した共通の職場ルールの確立

- 1 **労働条件の文書交付・説明義務**
労働条件を明示した文書の交付等の義務化(過料あり)等
- 2 **均衡のとれた待遇の確保の促進(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)**
(1)すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等
(2)特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取扱いの禁止
- 3 **通常の労働者への転換の推進**
通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化
- 4 **苦情処理・紛争解決援助**
(1)苦情を自主的に解決するよう努力義務化
(2)行政型ADR(調停等)の整備
- 5 **事業主等支援の整備**
短時間労働援助センターの事業の見直し(事業主等に対する助成金支給業務に集中)

公正な待遇の実現
労働生産性の上昇

施行期日 平成20年4月1日施行(ただし、5に関しては平成19年7月1日施行)

参考2:「パートタイマー均衡待遇推進助成金」 (助成要件/支給額)の概要

中小企業事業主団体向け	
正社員とパート労働者との均衡待遇を推進するための制度導入について、傘下企業に対し、中小企業診断士等による個別指導等の支援事業を、2年にわたり実施した場合	各年度の目標達成度合い等に応じて年1,000万円上限
事業主向け	
パート労働者の仕事や能力に応じた処遇について、正社員と共通の評価・資格制度等を設けた上で、実際に格付けされたパート労働者が1名以上出た場合	50万円
パート労働者の仕事や能力に応じた評価・資格制度を設けた上で、実際に格付けされたパート労働者が1名以上出た場合	30万円
パート労働者から正社員への転換制度を設けた上で、実際に転換者が1名以上出た場合	30万円
短時間正社員制度を設けた上で、実際に短時間正社員が1名以上出た場合	30万円
正社員との均衡を考慮した教育訓練制度を設け、実際に教育訓練を行った場合	30万円
パート労働者の健康診断(雇入時健康診断、定期健康診断、人間ドック、生活習慣病予防検診)制度を設けた上で、その利用者が1名以上出た場合	30万円

2-3. ポイント①労働条件の文書交付・説明義務

それでは以下、改正の5つの柱のそれぞれについて、一つずつ具体的にみていこう。

まず、1本目の労働条件の文書交付・説明義務については、現行のパートタイム労働法でも、労働基準法の中で文書交付を義務づけているもののほか、昇給、退職手当、賞与、安全衛生、職業訓練——等に係る事項について、事業主は文書交付により明示するよう努めるとしているところである。しかしながら現行、努力義務にとどまっている事項の中には、昇給、退職手当、賞与等、パート労働者にとって重要なものもある。

パート労働者は多様な働き方をしているがゆえに、個々の労働条件が不明確であり、先述した指定法人でも相談事例が多い。また、待遇の決定理由が不明だとして、不満を持っている者も少なくない。そこで、労働条件の明示、待遇の説明をすることにより、それらの納得性を向上させる必要があることから、とくに昇給、退職手当、賞与があるか・ないか——の3点については、パート労働者は労働基準法に上乘せする形で、義務化していいのではないかということになった。なお、その他安全衛生、職業訓練等に関する事項については、引き続き努力義務のままである。

また、労働基準法では必ず「文書」の交付でなければならないわけだが、改正パートタイム労働法では文書でなくても電子メールやファクスも認めていいのではないかと、その方が問い合わせるパート労働者にとっても都合が良いのではないかと、省令でそのように規定することになった。具体的には現在、審議会でご議論いただいている最中だ。

また、同事項の違反は、刑罰法規の労働基準法では、罰金刑になるわけだが、改正パートタイム労働法の場合は、そこまでは踏み込まずに民事上の秩序罰として、10万円以下の過料を課すことにした。パートタイム労働法の規定の中でなぜ、この違反だけに過料を課すかと言えば、それは文書交付であれば、要するにやったか・やらないかの判別が容易で、専門用語でいわゆる構成要件が明確だからだ。

1本目の労働条件の文書交付・説明義務のうち、説明義務部分については、雇入時に文書交付されたものの、その後、分からないことが出てきたという人に対して、放置したままというのは如何なものかとの指摘があって、その場合は待遇決定に当たり考慮した事項を、パート労働者の求めに応じて説明してくださいと、説明義務を課すことになった。

説明の程度については、審議会でもパート労働者が納得するまで説明しなければならないのか、それは事業主に非常に大きな負担になるという指摘があった。これに対し、事務局としては、納得するまでやらなくても良いとのことで説明を行った。というのも、この規定は、パート労働者の納得性を向上させる観点から、事業主の説明責任を明らかにすることに主眼を置いているのだから、そこ

は事業主なりに合理的だと思っている説明をすれば、少なくとも説明責任を果たしたことになるのではないかと考えたからである。では、説明したにも係わらず、パート労働者本人が納得しない場合はどうなるか。それは、恐らく紛争化したケースに該当するというので、後述するように新たに設置する苦情処理や紛争解決援助の仕組みの方に移行せざるを得ないだろう。

2-4. ポイント②均衡のとれた待遇の確保の促進

次は、今回のパートタイム労働法の改正の目玉でもある、均衡のとれた待遇確保の促進について説明する。

先に示したパートタイム労働指針の図(図13)をもとに、審議会ですらいろいろと検討していった結果、パート労働者と通常の労働者の間の待遇のルールとしては、下図(図15)のように決まったところである。ご覧いただいて分かる通り、切り口はパートタイム労働指針と同じであり、職務(仕事の内容及び責任)、人材活用の仕組み(人事異動の有無及び範囲)、それと契約期間でみている。指針には、契約期間というのが明示されていなかったわけだが、法律にする際に改めて就業の実態を整理してみたら、職務と人材活用の仕組みだけでは足りず、どうしても契約期間という要素が必要になったため加えた次第である。

それらの違いに応じて、4つの待遇ルールを法律上規定することになった。まず、職務として仕事の中身や責任が違い、人材活用の仕組みとして人事異動も異なる——例えば、正社員は全国転勤、パート労働者は事業所内限定というケース等が該当する——場合には、賃金の中でもとくに職務関連の賃金について、図中「△」で示したように、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決定してくださいという努力義務を課した。

また、教育訓練についても通常の労働者との均衡を考慮してやってくださいという努力義務を課しており、他方、福利厚生のうち少なくとも健康の保持、または業務の円滑な遂行に資する施設の利用に関しては、具体的には更衣室、休憩室、あるいは食堂といったものについては、通常の労働者と同じように取り扱ってくださいという配慮義務を課した。

こうした規定が、具体的にどのようなことを意味するかについては追って述べるので、現在はひとまず概要だけを押さえておいて欲しい。

次に、通常の労働者と職務だけ同じパート労働者については、賃金は職務が異なっている場合と同様に、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決定することとし、一方、教育訓練は、職務遂行に必要な能力を付与するものを通常の労働者に実施していれば、それをパート労働

者にも同じように実施してくださいという規定を設けた。

また、通常の労働者と職務も人材活用の仕組みも同じという場合については、それが一定期間同じ——職務内容が同じになってから退職までの間ずっと同じでなくても、現時点で同じになっている——場合には、賃金表を共通にしてください、あるいは賃金の決定方法を通常の労働者と揃えて少し比較しやすいようにしてくださいということにした。

さらに、国会で大きな議論になったのは、すべての事項が同じ場合であり、職務も人材活用の仕組みも契約期間も同じ——正社員は通常、無期契約だと思うので、パート労働者が無期あるいは有期でも反復更新で実質無期と同じような扱いになっている——場合で、それは差別的取扱いの禁止対象として、すべての待遇について同じにしなければならないとの規定を新たに設けた。

図 15：均衡のとれた待遇の確保の促進

【短時間労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生		
			職務(仕事の内容及び責任)	人材活用の仕組み(人事異動の有無及び範囲)	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職金 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの(ステップアップを目的とするもの)
① 同視すべき者									
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期or反復更新により無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
② 職務と人材活用の仕組みが同じ者									
同じ	一定期間は同じ	—	□	—	○	△	○	—	—
③ 職務が同じ者									
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—	—
④ 職務も異なる者									
異なる	異なる	—	△	—	△	△	○	—	—

◎…短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止 ○…実施義務・配慮義務
□…同一の方法で決定する努力義務 △…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

では、均衡のとれた待遇確保の促進に係るそれぞれの規定について、もう少し掘り下げて説明しよう。

まず、最後に申し上げた差別的取扱いの禁止規定について、その内容は「短時間労働者であっても、その働き方が正社員と同視できる状態となっている者については、その待遇について短時間労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止する」という風になっている。具体的な事例をあげて説明すると、例えば、町工場で働くパート労働者で、正社員と同じ製造ラインに配置され、品質管理等を同様に任されており、町工場のため人事異動や昇進は基本的になく(正社員もその全雇用期間を通じてない)、さらに契約の自動更新を繰り返していたとする。そしてその待遇が、例えば正社員は月給制で、1時間当たりの換算水準は¥1,000なのに対し、パート労働者は時給制

で水準も¥800、正社員とは異なり賞与も支給されていなかったとする。

こうしたケースは、今般の改正パートタイム労働法が適用されれば、職務が同一で人材活用の仕組みも同じ、契約期間も一緒という、差別的取扱いの3要件が揃っているケースに該当するから、このままでは差別的取扱いの禁止規定違反となり、待遇の是正が求められることになる。パート労働者についても、例えば1時間当たり¥1,000の月給制(同一労働・同一賃金)に変更し、また正社員と同じ賞与の仕組み——企業により勤続年数や業績等、決定要素はさまざまだろうが——を、パート労働者にも適用するような待遇改善が必要になる。

ただ、ここで注意していただきたいのは、月給にしる賞与にしる、同じ基準を適用してくださいと言っているのであって、結果的に必ず同じ額にしなければならないとは言っていない点である。というのは、正社員と同視すべきパート労働者であると言っても、あえて週の所定労働時間を短く設定して働いてもらっているわけだから、結果的に能力の発現や成果が異なり、成果給を採用している結果、水準にも差を生じたというのであれば、それは構わないからである。

ところで、均衡のとれた待遇の確保に係る規定として、賃金についてはまず、全てのパート労働者を対象として、職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験等のいずれかを勘案して決定するよう努めてくださいというのがある。これは例えば、パート労働者のみがオペレーター(職務変更はなし)をやっている事業所があったとする。正社員もいるのだが、パート労働者のシフト管理等を任されており、正社員とパート労働者で職務内容は明らかに違い、かたやパート労働者は職務変更もないので、人材活用の仕組みも異なるというケースである。

そうした時に、パート労働者については新人もベテランも全て、¥800という時給設定で、平たく言ってパート労働者を十把一絡げにして管理し、その待遇の根拠を「あなたはパートだから…」といった具合に説明していたとする。こうした対応は、改正パートタイム労働法の下では許されない。「あなたはパートだから¥800なんですよ」というのは、職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験等を、どれも勘案していることにはならない。職務の内容には、新人やベテラン等、パート労働者の中でも少し責任が違ったりすることが含まれるから、それに依らない一律の時給設定は、むしろ職務や経験、及びそれから派生する成果の違い等についても無視していることになる。そのため、事業主においては、例えば新人を¥800、ベテランについては¥850の時給設定に引き上げるような措置が求められることになる。

次に、均衡のとれた待遇の確保に係る規定として、賃金についてはとくに、職務をはじめ、ある事業所で雇用される期間のうち一定の間は、通常の労働者と同一の範囲で職務の内容・配置の変更が見込まれるパート労働者がいる場合に、その賃金の決定方法を通常の労働者と同一にす

るよう努めてくださいというものもある。

事例をあげると、例えば販売店のパート労働者が、正社員と同じ仕事をこなす上級販売職に就いており、さらに部門リーダーやマネジャーへの道が開かれているというケース——ここで、先ほど説明した差別的取扱い禁止のケースとどこが違うか確認しておく、正社員にはさらに本社に戻って、役員にもなれる道が開けているが、支店にいる間は上級パートと同じような人材活用がなされている点で異なる——で、正社員の基本給が「職能給＋歩合給」なのに対し、上級パートは一律の時給制だったとする。

これは、改正パートタイム労働法が適用されれば、上級パートの賃金決定方法を、正社員と全く同じ「職能給＋歩合制」に合わせることが求められることになる。このことは、事業主にとっては、正社員と上級パートの賃金の決め方に対する納得性を高めることにつながるし、一方で労働者にとっても、職務に比べ待遇が合理的かどうかの比較が容易になるだろう。

次は、均衡のとれた待遇の確保の中の、教育訓練を取り上げる。これに関しては、通常の労働者と同じ職務に従事するパート労働者に対して、職務の遂行に必要な能力を付与するための、最低限必要な教育訓練の実施を義務づけたところだ。事例をあげると、例えば正社員とパート労働者が経理部門で同じように経理事務をやっている実態があったとする。こうした中、正社員には簿記研修があるのに対し、パート労働者には何もなかったとすると、経理事務という同じ仕事をやっている以上、簿記研修の必要性も同じなのだから、パート労働者についても参加機会を開かねばならないという義務づけがなされた。

とはいえ、除外規定もあり、パート労働者が既にその仕事をこなす上で必要な能力を有している場合には、改めてわざわざやらなくても良いとしている。

教育訓練に係る規定としては、全てのパート労働者を対象に、その他ステップアップのための教育訓練等についても、パート労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等に応じて実施することが望ましいとして、努力義務を設けた。講演の冒頭で触れたように、パート労働者は教育訓練の機会が非常に少ない。もちろん、企業の外で教育訓練の機会が開かれていれば良いわけだが、やはり企業の中でも非常に意欲があり、成果を上げているパート労働者については、正社員に開かれている教育訓練の機会を、できれば与えていっていただきたいとして努力義務を置いた。

事例をあげると、先ほどの経理事務のパート労働者が大変に意欲的であって、将来は納品・発注を管理する事務にステップアップしたいと考えているような場合。義務規定に従えば、もちろん簿記研修だけで良いのだが、このパート労働者を非常に優秀だと事業主も認めるのなら、能力に

応じて納品・発注管理の事務研修にも参加する機会を、与えてあげてもらえないかというのが、この規定である。

均衡のとれた待遇確保の一環として、福利厚生については、事業主に業務の遂行に直接関係のある施設の利用に関して、全てのパート労働者を対象に機会を付与する配慮義務が課せられた。業務の遂行に直接関係ある施設には、①健康の保持に資するもの(給食施設、休憩室)②業務の円滑な遂行に資するもの(更衣室)——をあげた。具体的には、給食施設を正社員のみ利用に限定しているような場合に、パート労働者も利用できるようにしてあげてくださいという趣旨である。

2-5. ポイント③通常の労働者への転換の推進

さて、残りも少なくなってきたが、通常の労働者への転換推進に係る規定について説明する。

先ほどパートタイム労働法が改正された背景の説明にもあったように、パート労働者の一部は非自発的にそうした雇用形態を選ぶ結果になっているにも関わらず、いったんパート労働者として入職すると、希望に係わらずその働き方が固定化しがちである。これは良くないということで、意欲ある人については通常の労働者へ転換できるような機会を付与してくださいという話になり、いわば再チャレンジ支援策の一環として、事業主は通常の労働者への転換を推進するための措置を講じなければならないとする義務規定を置いた。

具体的には、法律上3つの措置を例示している。一つは、当該事業所の外から通常の労働者を募集する場合に、その雇用するパート労働者に対しても、当該募集に係る情報の周知を行うこと。例えば、事業所で正社員を募集することになった場合に、事業所内にもハローワークに出した求人票の写し等を張り出して、パート労働者も見ることができるようにするということである。

二つ目は社内公募として、パート労働者にも通常の労働者のポストに応募できる機会を与えること。先ほどは、事業所外から通常の労働者を募集する場合だったが、今度は通常の労働者のあるポストを社内から募集する際に、正社員とパート労働者の両方に声をかけても構わないし、パート労働者だけに声をかけても構わないわけだが、いずれにしてもそのポストに応募する機会を、社内公告かメールか何かでパート労働者にも与えてくださいというものである。

そして三つ目は、もう少しダイレクトに、一定の資格を持つパート労働者を対象として試験制度を設ける等、転換制度を作ってくださいということである。こうした3つの措置を、条文上は「等」で例示して、もちろんこれに限定されるものではないので、ひょっとしたら通達等で例示をもう少し増や

そうかとも考えているが、いずれかに取り組んでくれても構わないし、もちろんいくつか組み合わせ
てやってもらっても良い。つまりは、同じような趣旨の措置が認められれば、義務を満たしたもの
として扱おうという風に考えている。

2-6. ポイント④苦情処理・紛争解決援助

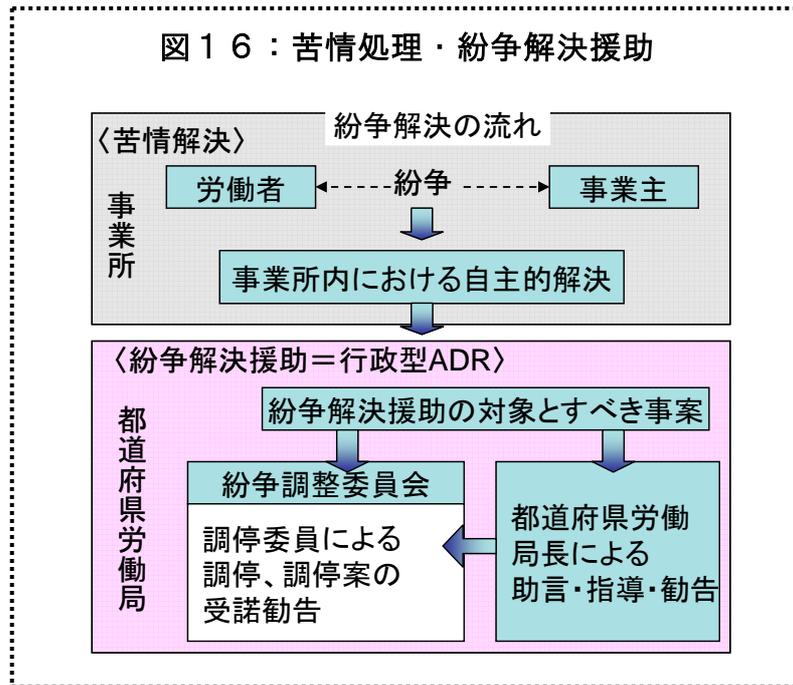
最後に、苦情処理・紛争解決援助について説明する。先ほど簡単に触れたことの繰り返しにな
るが、今回の改正で一つには、事業主自身ができるだけ事業所内で苦情の自主的な解決を図る
よう努めてくださいという、努力義務規定を置いた(図16)。実際にパート労働者が疑問に思った
場合には、まずは事業主、具体的には上司に対して、「何で私はこういう風な待遇になっているん
ですか」と聞くことになる。ここで説明して納得してもらえればそれまでだし、仮に納得できなくてク
レームがついたような場合でも、やはり本来的には自主的に解決する努力を続けてもらうのが、両
者の今後を考えれば望ましい。

ただ、そうは言っても両者で、どうしても折り合いがつかない場合もあるだろう。そうした時にいき
なり、「裁判に行こうじゃないか」と言うことになると、かなり敷居が高くなる。それならばと、都道府県
労働局に行政型ADR(Alternative Dispute Resolution、訴訟手続以外の紛争解決手段)という、
男女雇用機会均等法と同じような紛争解決援助の仕組みを設け、都道府県労働局長による助
言・指導・勧告や、紛争調整委員会による調停の対象にすることにした。

これにより、簡単な事案であれば、都道府県労働局長による助言・指導・勧告が出されて解決
に至るケースも出るだろうし、一方では賃金制度を見直さなければならぬような事態に発展し、
弁護士の先生や知見のある方が委員を務める紛争調整委員会の中で、調停案を作成してもらっ
て解決するという事も出てくるだろう。

では、どのような苦情・紛争がこの仕組みに乗るのかということだが、実は全ての苦情が乗るわけ
ではない。ここで対象になるのは、今回、差別禁止になった部分と義務規定になった部分のみで
ある。つまり、労働条件の明示、差別的取扱い、職務遂行上必要な教育訓練、福利厚生施設、通
常の労働者への転換、待遇の説明責任——の部分である。そういったものについては、義務規定
であるがゆえに紛争になり得るだろうということで、場合によっては公的な仕組みの中で、解決する
必要があると考えた。

図 16：苦情処理・紛争解決援助



以上でひと通り、説明を終えたわけだが、最後にその他留意すべき事項ということで、参議院厚生労働委員会での附帯決議(図17)について、若干言及しておきたい。それは、今後の宿題に相当するものでもある。

留意事項の一つ目は、改正パートタイム労働法を契機として、正社員の労働条件を合理的理由なく一方的に不利益に変更するようなことは、およそ法的に許されないということである。国会でしばしば指摘されたのは、パート労働者の待遇を改善するために、正社員の労働条件を切り下げるケースが、山ほど出てくるのではないかと懸念だった。そうした指摘に対して、事務局から説明させていただいたのは、改正パートタイム労働法の成立いかんに係わらず、現行であっても正社員の労働条件を合理的理由なく、一方的に不利益変更するようなことは、判例法理に照らしておよそ認められていないし、有り得ないということである。そうであれば、その点については政府としてももちろん周知致しますということで約束したのが、附帯決議のこの部分だ。

留意事項の二つ目としては、改正パートタイム労働法に盛り込まれたさまざまな事項も、いわば最低限のルール設定に過ぎないという点だ。最近、新聞報道等によく見られるように、事業主が自主的に法定を上回るルールを決めてくださることは、非常に望ましいことである。だからもし、皆さまの中で、さらに良い取り組みを試行錯誤してどうなんだという場合には、遠慮なくご相談いただきたいと思う。

留意事項の三つ目は、現在、改正パートタイム労働法の施行を前に、省令と指針についても改

定作業を進めており、審議会でまさに議論しているただ中にある。スケジュール的には遅くとも年内、恐らくもう少し前倒するようなタイミングで、公布ないし告示したいと考えている。

また、最後に四つ目は、いわゆるフルタイムパートに係る有期契約労働者の問題であり、今後、何らかの形で検討していかなければならない宿題として残された。

図 17：その他の留意点

有期契約労働者の雇入れの改善等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議
 平成十九年五月二十四日
 参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、本法の内容について、事業主、労働者等に対する周知徹底を図るとともに、均等・均等待遇の確保のために必要措置等について具体的なかつわかりやすい事例を示す等、事業主に對する指導を行うこと。特に、差別的取扱い禁止の対象となる短時間労働者の要件については、雇用の実態を踏まえ、労使双方にとって公正な運用が行われるよう十分配慮しつつ、その範囲が明確となるよう、判断に当たって必要となる事項等を示すこと。また、短時間労働者センターによる助成金の支給等により、事業主に對し、十分な支援を図ること。
- 二、短時間労働者と通常の労働者との均等・均等待遇の確保を更に進めるため、参事による先進的な雇用手続事例のほか、職務分析の手法や比較を行うための指標（モノサシ）について内外の情報を収集するとともに、事業主に對し、それらを提供することにより、その取組を支援すること。
- 三、法の表効性を高める観点から、都道府県労働局の雇用均等室においては、事業主に對する個別相談をはじめとする行政指導の強化や講習の活用を図ること。また、本法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の雇用均等室等について、専門家の配置を含めた体制を整備すること。
- 四、いわゆるフルタイムパート（派遣労働時間が通常の労働者と同じである有期契約労働者）について、本法の趣旨を徹底されるべきであること等を周知し、都道府県労働局において、相談に對して適切に対応すること。また、我が国における短時間労働者の多くは、労働時間が短いことに加え、有期労働契約による期間が多い実態を踏まえ、有期契約労働者と通常の労働者との均等・均等待遇の確保を進めるため、有期契約労働者と関わる問題を引き続き検討すること。
- 五、正社員の労働条件について、本法を契機として合理的理由のない一方的な不利変更を行うことは法的に許されないこと等を周知するとともに、事業主に對して適切な指導を行うこと。
- 六、長時間労働が顕在化している男性社員の働き方の見直しを促し、短時間労働者と通常の労働者の双方において、仕事と生活の調和の実現に向け、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境の整備を進めること。あわせて、短時間社員間でも社会的に定着するよう一層の取組を図ること。
- 七、昭和六十二年度の税制改正により、百三万円を増やす所得の控除現象が顕在化しているにもかかわらず、今なお、単身労働者が相対的に短時間労働者として行われている状況にかなわぬが、誤解を招く取組調整が行われることのないよう、短時間労働者や事業主に對する現行法制についての周知徹底を図ること。
- 八、正社員以外のあらゆる労働者の処遇の改善を図るため、その労働条件及び雇用手続状況の改善措置を行うこと。

右を議する。