

II. 討 議 概 要

Ⅱ. 討議概要

1. 労働条件の文書交付・説明義務について

(質問 A)

パート労働者に求められて行う待遇の説明義務は、雇入れ文書の交付時だけか。あるいはその後、本人が何か問い合わせてきた場合だけ、対応するのか。

(回答: 富田)

文書交付の義務は、雇入れ時にとくに新たに付け加えた昇給、退職手当、賞与の有無の3点を含めて、明確にした文書を交付してくださいということ。そして、待遇の説明義務は、雇入れ後、パート労働者が求めてきた場合に、これら3点に限らず当該パート労働者の待遇決定に当たり考慮した事項について、具体的に説明してくださいということである。この2つはそもそも異なる内容であるから、くれぐれも混同しないで欲しい。

その上で、さらに後者については、今般のパートタイム労働法の改正で、例えば賃金の決定に当たってはいろいろなものを考慮・勘案し、決定するように努力義務が課されたところ。だから、「なぜ私の賃金はこうなっているのか」と、パート労働者本人に聞かれた場合には、例えば「職務内容に基づいて決めた」とか、「経験年数に応じている」などといった具合に、説明してくださいということだ。

2. 通常の労働者への転換の推進について

(質問: B)

弊社の非正規の雇用区分には、時給制のパート労働者と、月給制のフルタイム・有期契約労働者がいる。現在、フルタイム有期から正社員への移行制度はあるのだが、パートからいきなり正社員へ移行する制度がない。もちろん、パートからフルタイム有期への移行については、これを募集する際にハローワークや求人情報誌に先駆けて社内に情報公開するなどし、結果的にパートからフルタイム有期へ、そして正社員へという道を開いている。こうした現状は、果たして今回の改正パートタイム労働法の趣旨に照らして妥当かどうかを伺いたい。

(回答: 富田)

パート労働者から正社員への採用ルートに、必ず契約社員のステップが介在している

ということで、改正パートタイム労働法の解釈にかかってくる難しい問いだ。とはいえ、私どもが立案作業の中で議論したところによれば、パート労働者からじかに正社員という仕組みが必ずなければならないのかという、いきなりそこまでいかななくてもいいのではないかと考えている。例えば、パート労働者から契約社員への道が開かれ、契約社員になれば正社員にもなれる機会があるのなら、結果としてパート労働者から正社員への機会は開けるわけだから、転換推進策の一つとして認められ得る。

しかしながら、今回のケースが回答に窮する微妙な部分は、パート労働者から契約社員への移行が、転換制度のような形で担保されているわけではなく、求人周知にとどまっているところ。これにより当然にして、正社員への採用ルートも細くなるわけで、その点が微妙な気がする。本日の段階では、よし悪しを申し上げにくいですが、今後、Q&A集等で回答していければいいと思う。

3. 賃金面での均衡のとれた待遇確保の促進について

(質問: C)

正社員とパート労働者の均衡待遇というとき、例えばまったく勤続経験のない高卒の新入正社員と、勤続20年のパート労働者が同じ職務、人材活用の仕組みにあると判断された場合は、パート労働者の勤続の重さを無視して、高卒の初任給水準に合わせるといふことか。

また、全国展開している企業では、パート労働者の賃金に地域による時間給差がかなり存在していると思うが、正社員の方には全国転勤と地域限定の間でパート労働者ほどは地域間の給与の開きがない中で、当該パートの比較対象の正社員はどのようなタイプを充てたらいいのか。

(回答: 富田)

まず、前者のケースについては、正社員の賃金を例えば勤続年数や資格によって差がつく仕組みにしているのであれば、同じような職務、人材活用の仕組みにあるパート労働者については、まったく一緒の処遇決定方式を適用してくださいということである。比較対象となる正社員がたとえ高校新卒者であっても、かたやパート労働者が勤続20年であっても、とにかく職務と人材活用の仕組みの異同で見てくださいということである。

一方、後者のケースについては、そもそもパートタイム労働法が、事業所単位の適用

である点を思い起こしてもらいたい。例えば、青森や沖縄は賃金が比較的高くない地域だが、その事業所で働いているパート労働者を、例えば東京の事業所で働いている正社員と比較するようなことは、そもそも想定してない。

4. いわゆるフルタイムパートの扱いについて

(質問：D)

正社員と同視すべきパート労働者(所定労働時間が短い分だけ待遇差を生じて当然のはず)について、差別禁止規定を設けるといふなら、フルタイムの有期契約労働者については、正社員と労働時間分の待遇差も生じてはいけないことになる。だとしたら、賃金・退職金や教育訓練の機会、福利厚生まで合わせなさいという、この差別的取扱い禁止規定は、フルタイム有期契約労働者に当てはめると、正社員にするしかないということか。

(回答：富田)

まず、初めに確認しておきたいのは、パートタイム労働法はそもそも、短時間労働者についてだけ適用されるという点である。したがって、そもそもいわゆるフルタイム有期契約労働者は、改正パートタイム労働法の差別的取扱い禁止規定の対象ではない。

その上で、ご質問が短時間パート労働者の場合であると仮定してお話しすれば、職務をはじめ人材活用の仕組みまで正社員と同じパート労働者については、確かに賃金の時間当たり単価を同一にせざるを得ず、ただ総額で異なってくることはあり得ること。私どもとしても別途、事業展開して普及に取り組んでいる短時間正社員制度のように、短時間であることからくる待遇差以外は、基本的には正社員と一緒にするのが望ましいと考えている。

(質問：D)

とはいえ、確かいわゆるフルタイムパートについても改正パートタイム労働法の趣旨が適用されるのが望ましいということだった。だから、いわゆるフルタイムパートについても、企業はできるだけ待遇を合わせていくのが望ましいと解釈したのだが、いまの回答はそうではなく、フルタイム有期契約労働者については対応しなくてもいいということか。

(回答： 富田)

正面から答えるのがなかなか難しい質問だが、職務も人材活用の仕組みも正社員と同じで、違うのは契約期間だけであり、この契約期間というのが要するに3年プロジェクトか何かで必ず雇止めすると分かっているなら、それは雇用管理方法を変えるのもあり得ると思う。しかしながら、例えば自動更新扱いになっていて、無期とみなされるような状態にあるのだとしたら、契約社員という名称にしている以外に、正社員と何が違うのか、両者に異なる雇用管理方法を適用する合理的な説明がつかない気がする。ただ、繰り返しになるが、いわゆるフルタイムパートの待遇については現在、法律の枠組みがない。今後、労働条件分科会等で有期契約労働者の問題を検討することになるだろう。

(質問： E)

弊社には、時給制のパート労働者の中に、通常の労働者の所定労働時間より1週間当たりで1時間だけ短い、週35時間契約で働いている「準社員」的な人もかなりいる。これも改正パートタイム労働法の対象になるか。

一方、それより1時間長い正社員と同じフルタイムで、月給制の有期契約労働者の雇用区分もある。ニアリーイコールの所定労働時間でありながら、例えば当該長時間パート労働者を、この有期契約労働者に変更すれば、改正パートタイム労働法の適用から外れるということか。

(回答： 富田)

パートタイム労働法が定める適用対象は、準社員等呼称はどうあれ、1週間の所定労働時間が通常の労働者より短い短時間労働者。ここでどれだけ短いかは問われておらず、正社員が仮に週36時間労働で、準社员的なパート労働者が仮に週35時間労働なのであれば、やはり正社員より短い以上はパートタイム労働法の適用になる。逆に、週35時間労働のパート労働者を、その希望に応じて今後はフルタイムの有期契約労働者に変更してもらおうというのであれば、それはフルタイムになる以上、改正パートタイム労働法の適用から外れることになる。

同法は、通常の労働者とパートタイム労働者を労働時間の長短で比較してくださいとは言っておらず、職務や人材活用の仕組みを比較してどうか、同じであれば一定の待遇ルールに従って決定して欲しいということを求めている。だから、長時間パート労働者であっても職務や人材活用の仕組みが異なるのであれば、それは個々の

パート労働者の職務、成果、意欲、能力、経験等を勘案して待遇を決める努力義務だけが残ることになるし、一方で非常に短いパート労働者であっても、仮に職務や人材活用の仕組みが通常の労働者と同じなら、相応の待遇措置が求められることになる。

5. 派遣労働者の扱いについて

(質問： F)

実際の現場には、非正規雇用者として派遣労働者が働いていることも多いと思う。今回のパートタイム労働法改正の議論の中で、派遣労働者と正社員の待遇差の是正ということについて、何か指摘があったのなら教えて欲しい。

(回答： 富田)

パートタイム労働法は、直雇用の短時間労働者だけが対象なので、少なくとも労働政策審議会雇用均等分科会の議論では、派遣労働者に係る指摘が出るようなことはなかった。国会審議はどうだったかと言うと、記憶している限り指摘がいくつか出て、派遣労働者についても均衡待遇が必要なのではないかという議論が、議論としてはなされたと承知している。

ただ、実際にどうすべきかという点について、詰めた議論はなされていない。なぜかと言えば、派遣労働者の雇用管理上の責任は派遣元にある。たとえ実際に働いているのが派遣先でも、行った先々の通常の労働者と比較して均衡待遇を図りなさいという事は、実際問題として難しい。そのため、国会審議の中でも指摘はあったが、問題として認識した程度にとどまった感じだ。

6. 高齢再雇用者の扱いについて

(質問： G)

高齢者雇用安定法により、企業には雇用者の65歳までの何らかの雇用確保が義務づけられた。そこで伺いたいのだが、パート労働者で再雇用する場合にも、今回の改正パートタイム労働法が適用になるのか。

(回答： 富田)

一般論で言えば、高齢者だからパートタイム労働法の適用を免れるかと言えば、そうではない。高齢者でパート労働者がいれば、それも改正パートタイム労働法に基づいて対応してくださいということだ。ただ、実際に根ざして考えると、高齢者については定年後、嘱託社員にするなど雇用管理区分そのものが変わってくることもあると思う。もちろん、嘱託社員であっても、短時間である限りパート労働者になるわけだが、その際にも恐らく、定年前の正社員とは人材活用の仕組みが変わってくるだろうし、ひょっとしたら職務も変わってくるかもしれない。そうした意味で、再雇用者に対する均衡待遇の確保については、結果的にいわゆるパート労働者への対応とは異なってくるのではないかと思う。