

今後のパートタイム労働対策に関する研究会
報告書

平成23年9月

(目次)

はじめに	1
------	---

第1 総論

1 パートタイム労働をめぐる現状	
(1) パートタイム労働の現状	3
(2) パートタイム労働法の施行状況	5
① (独)労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」結果	
② 都道府県労働局雇用均等室による指導状況等	
(3) 諸外国のパートタイム労働法制	13
① 1997年EUパートタイム労働指令	
② EU諸国のパートタイム労働法制	
2 検討に当たっての基本的考え方	
(1) パートタイム労働者の公正な待遇の確保	18
(2) パートタイム労働者が能力を発揮する社会	19
(3) パートタイム労働者の多様な就業実態や企業の雇用管理制度等を踏まえた対応	20
3 パートタイム労働の課題	
(1) 通常の労働者との間の待遇の異同	21
(2) 待遇に関する納得性の向上	22
(3) 教育訓練	23
(4) 通常の労働者への転換の推進	24
(5) パートタイム労働法の実効性の確保	24
(6) その他	25
4 検討に当たっての留意事項	
(1) 有期労働契約の在り方の検討との整合性確保	27
(2) 比較法の視点に基づく検討	27
(3) 社会保障・税一体改革成案及び第3次男女共同参画基本計画	28
(4) 東日本大震災が企業に与える影響	28

第2 今後のパートタイム労働対策

1 通常の労働者との間の待遇の異同	
（1）均等待遇の確保	29
（2）均等待遇の対象とならないパートタイム労働者の待遇改善	33
（3）職務評価	36
2 待遇に関する納得性の向上	41
3 教育訓練	44
4 通常の労働者への転換の推進	
（1）通常の労働者への転換の推進	47
（2）「勤務地限定」、「職種限定」の無期労働契約	48
（3）パートタイム労働とフルタイム労働との間の相互転換	49
5 パートタイム労働法の実効性の確保	
（1）事業主に対する報告徴収、勧告等	51
（2）紛争解決援助	51
（3）その他	51
6 その他	
（1）フルタイム無期契約労働者の取扱い	53
（2）税制、社会保険制度等関連制度	53

はじめに

平成5年に制定された「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。以下「パートタイム労働法」という。）は、事業主がその雇用するパートタイム労働者について講ずべき雇用管理の改善等に関し、労働大臣が必要な指針を定め、指針に基づき必要な指導及び助言を行うこと等を規定し、事業主による自主的な雇用管理の改善を基本的な枠組みとするものであった。

その後、日本では、少子高齢化が進行する中で、基幹的役割を担うパートタイム労働者が増加するなど、日本経済を支える労働力としてパートタイム労働者の重要性は高まり、その有する能力を有効に発揮できるようにすることが、社会全体として強く求められるようになってきた。

こうした中、パートタイム労働者の多様な働き方に応じた公正な待遇の実現のため、平成19年にパートタイム労働法が改正され、事業主は、

- ① 就業の実態が通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者については、すべての待遇について差別的取扱いを禁止するとともに、それ以外のパートタイム労働者を対象として、多様な就業実態に応じて通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保に努めること
 - ② 通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること
- 等が規定され、平成20年4月1日に施行された。

この平成19年の改正の際、パートタイム労働法の一部改正法附則第7条で、「政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」とされた。

また、「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）の「成長戦略実行計画（工程表）」で、「2011年度に実施すべき事項」として、「パートタイム労働法の施行状況を踏まえた見直しの検討」とされているほか、第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）で、「同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の推進など、多様な働き方の雇用の質を向上させるための施策を推進する。」とされている。

これらを踏まえ、本年2月以降、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が学識経験者の参集を求め、「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」を開催し、

パートタイム労働をめぐる実態及び課題を整理するとともに、今後のパートタイム労働対策について、10回にわたって検討を行ってきた。

検討に当たっては、パートタイム労働法の施行状況及び外国法制等の実態を踏まえ、労使及び職務評価の専門家からのヒアリングを行うとともに、論点項目に従って議論を重ね、今般その議論の成果を報告書として取りまとめた。

この研究会としては、今後、この報告書を受けて、パートタイム労働者の働き・貢献に見合った待遇を確保することが社会の公正という観点から重要であること、短時間の労働がワーク・ライフ・バランスを実現しやすい働き方であること、さらにパートタイム労働者が均等な待遇を得て、高い意欲を持ち続け、その能力を有効に発揮することは、高い経営パフォーマンスの確保、ひいては、日本経済の持続的発展にとって重要であることを踏まえて、パートタイム労働対策の在り方の議論が更に深められることを期待する。

なお、昨年10月以降、労働政策審議会労働条件分科会で、均等・均衡待遇及び正社員への転換の推進も含め、有期労働契約に係る施策の方向性が検討され、本年8月、これまでの労使の意見や今後の検討での留意点等を整理した「議論の中間的な整理」が公表された。パートタイム労働者の多くが有期労働契約で雇用されていることを踏まえ、有期労働契約の在り方と整合性を図りつつ、今後のパートタイム労働対策の在り方が検討されることを期待する。

第1 総論

1 パートタイム労働をめぐる現状

(1) パートタイム労働の現状

<パートタイム労働者数の推移>

- パートタイム労働者は、2010年には1,414万人となっており、前年度よりも減少したものの、趨勢としては増加している。

雇用者総数に占めるパートタイム労働者の割合は2010年に26.6%、男女別では、男性の雇用者に占める割合は14.6%、女性の雇用者に占める割合は43.0%となっている。また、パートタイム労働者に占める男性の割合は31.7%、女性の割合は68.3%となっている¹。

<パートタイム労働者の分布>

- 2009年のパートタイム労働者の業種別の分布を見ると、卸売・小売業が21.1%、製造業が14.8%、医療、福祉が13.1%、宿泊業、飲食サービス業が10.9%等となっている²。

業種別にみた雇用者に占めるパートタイム労働者の割合は、2009年では宿泊業、飲食サービス業が51.7%、生活関連サービス業、娯楽業が34.6%、サービス業（他に分類されないもの）が32.8%、卸売・小売業及び医療、福祉がともに32.7%となっている³。

2010年のパートタイム労働者の企業規模別の分布を見ると、1～29人規模が34.7%、1000人以上が18.9%、100～499人が16.6%、30～99人が15.6%となっている⁴。

- パートタイム労働者の属性を年齢別に見ると、2010年では、男性は55～64歳が23.3%、65歳以上が19.5%と、高齢層が4割を超え、15～24歳が18.6%、25～34歳が13.4%と、若年層が3割を超えている。女性では35～44歳が24.3%、45～54歳が23.2%と、これらの層が約半数を占めている⁵。

¹ 図表1及び3参照。なお、この節で、「パートタイム労働者」とは、特に断りのない限り、「1週間の所定労働時間が35時間未満の労働者」をいう。

² 図表4参照

³ 図表5参照

⁴ 図表6参照

⁵ 図表7参照

なお、呼称「パート・アルバイト」の就業時間別の分布を見ると、週 15～29 時間勤務の者が男性では 33.7%、女性では 47.0%と最も多く、男性の平均は 29.5 時間、女性の平均は 25.7 時間となっている⁶。

パートタイム労働者の平均勤続年数は、1990 年には男性が 3.0 年、女性が 4.5 年だったが、2010 年には男性が 4.4 年、女性が 5.4 年になり、勤続年数は伸びている。また、勤続年数が 5 年以上のパートタイム労働者の割合は、2010 年には男性が 24.5%、女性が 39.2%となっている⁷。

<パートタイム労働者の賃金>

○ 一般労働者とパートタイム労働者の 1 時間当たりの所定内給与額について、年齢別に見ると、一般労働者の男性では 50～54 歳で頂点となる上昇カーブを描くが、パートタイム労働者については男性、女性ともに年齢が上昇しても賃金は大きくは上昇していない⁸。

勤続年数別に見ると、一般労働者の男性は勤続年数が伸長するほど賃金が上昇し、2010 年は勤続 0 年が 1,420 円、勤続 15 年以上では 2,557 円と約 1.8 倍に上昇している。同じく一般労働者の女性についても、勤続 0 年が 1,176 円、勤続 15 年以上では 1,779 円と約 1.5 倍に上昇している。一方、パートタイム労働者では、男性は勤続 0 年が 984 円、勤続 15 年以上では 1,463 円と約 1.5 倍に上昇しているものの、女性では勤続 0 年が 951 円、勤続 15 年以上では 1,049 円と約 1.1 倍となっており、女性パートタイム労働者については、勤続年数が長くなっても時間当たり賃金はあまり上昇していない⁹。

一般労働者とパートタイム労働者の格差の推移を見ると、一般労働者と比べたパートタイム労働者の 1 時間当たりの所定内給与額の割合が、男性は 1993 年には 54.9%、女性は 70.1%だったものが、2002 年には格差が拡大し、男性は 48.9%、女性は 64.9%となったが、以後は縮小する傾向が続いており、2010 年には男性が 54.7%、女性が 70.1%となっている¹⁰。

⁶ 図表 8 参照

⁷ 図表 9 参照。なお、この図表から図表 12 で、「パートタイム労働者」とは、「同一事業所の一般の労働者より、1 日の所定労働時間が短い、又は 1 日の所定労働時間が同じであっても 1 週の所定労働日数が少ない労働者」をいう。

⁸ 図表 10 参照

⁹ 図表 11 参照

¹⁰ 図表 12 参照。なお、男性一般労働者の 1 時間当たり所定内給与額に対する女性一般労働者の 1 時間当たり所定内給与額は、2010 年には 70.6%となっている。

<パートタイム労働者の組織率>

○ パートタイム労働者のうち労働組合員数は年々増加し、2010年には労働組合員数は約73万人、組織率は5.6%となっている¹¹。

また、事業所にパートタイム労働者がいる労働組合のうち、パートタイム労働者に関して何らかの取組をしていると回答した割合は、2010年には47.1%と、2005年の25.5%より増加している。

2010年調査での取組の内容について、「パートタイム労働者に組合加入資格があり、組合員がいる」場合は、「労働条件、処遇の改善要求」84.8%、「相談窓口の設置、アンケート等での実態把握」59.5%、「組合加入の勧誘活動」52.0%、「パートタイム労働者に組合加入資格はあるが、組合員がいない」場合は、「労働条件、処遇の改善要求」33.6%、「組合加入の勧誘活動」10.5%、「パートタイム労働者の雇用についての労使協議」9.4%等となっている¹²。

(2) パートタイム労働法の施行状況

① (独) 労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」結果

改正パートタイム労働法の施行後2年間の短時間労働者の雇用管理の状況等については、以下のとおりとなっている¹³。

<改正パートタイム労働法の施行に伴う雇用管理等の見直しの状況>

○ 改正パートタイム労働法の施行に伴い、62.6%の事業所が、雇用管理等の見直しを「実施した」と回答している。

その具体的な内容(複数回答)は、「労働条件通知書等で、特定事項(賞与、昇給、退職金)を明示するようにした」(45.6%)が最も多く、以下、「正社員と短時間労働者の職務内容の区分(違い)を明確にした」(14.1%)、「短時間労働者も福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室等)を利用できるようにした」(11.7%)、「短時間労働者から正社員への転換推進措置を設けた」(11.4%)、「短時間労働者の賃金等処遇を(正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮し

¹¹ 図表13参照。なお、この図表で、「パートタイム労働者」とは、「その事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない者及び事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者」をいう。

¹² 図表14参照。なお、この図表で、「パートタイム労働者」とは、「一般の正規労働者より1日の所定労働時間が短いか、又は1週間の所定労働日数が少ない労働者」をいう。

¹³ 全国の常用労働者5人以上の10,000事業所及び当該事業所の短時間労働者(正社員以外の労働者で、パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員等の名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者)58,583人に対し、平成22年4月1日現在の短時間労働者の雇用管理の状況等について、同年6~7月に調査票を配布。有効回収率は、事業所調査については30.4%、個人調査については10.6%である。なお、この調査結果については、「短時間労働者」の文言をそのまま引用する。

改善した」(10.9%)、「短時間労働者にも教育訓練を実施するようにした」(10.7%)となっている¹⁴。

<第6条関連>

- 短時間労働者の雇入れ時に労働条件を明示している事業所は97.3%あり、その方法(複数回答)については、「主に労働条件通知書、労働契約書等書面を交付している」が89.5%となっている¹⁵。

<第7条関連>

- 短時間労働者に就業規則が「適用¹⁶される」事業所は85.1%で、作成に当たっての意見の聴取方法は、「短時間労働者の過半数が加入する労働組合または短時間労働者の過半数を代表する者の意見を聞いている」(37.1%)が最も多く、何らかの方法で短時間労働者の意見を聴いている事業所は8割を超えている¹⁷。

<第8条関連>

- 短時間労働者の人数が最も多い職種に就いている短時間労働者¹⁸のうち、正社員と職務(「業務の内容」及び「責任の程度」)がほとんど同じ短時間労働者が「いる」事業所は24.4%となっている¹⁹。

- 正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の1時間当たり賃金の正社員賃金に対する割合について、「正社員より高い」が3.9%、「正社員と同じ(賃金差はない)」が17.5%となっている。一方、「正社員よりも賃金額が低い」(69.5%)場合に、正社員の「6割以上」とする事業所が8割超となっている²⁰。

「正社員より(短時間労働者の)賃金割合が低い」理由(複数回答)については、「勤務時間の自由度が違うから」が52.6%、「そういった契約内容で労働者が納得しているから」が46.6%、「人事異動の幅や頻度が違うから」が29.5%、「残業の時間数、回数が違うから」が24.7%となっている²¹。

¹⁴ 図表 15 参照

¹⁵ 図表 16 参照

¹⁶ 改正パートタイム労働法第7条では、就業規則の作成・変更の際には、パートタイム労働者の過半数を代表する者の意見を聴くよう、事業主の努力義務を定めている。

¹⁷ 図表 17 参照

¹⁸ 調査対象である全短時間労働者の84.4%に該当する。当該職種以外の職種でも、パートタイム労働法第8条の3要件に該当する短時間労働者は存在していると考えられる。

¹⁹ 図表 18 参照

²⁰ 図表 19 参照

²¹ 図表 20 参照

- 短時間労働者では、「職務が同じ正社員がいる」とした者は15.9%、「責任の重さは違うが、同じ業務の正社員がいる」とした者は38.9%となっている。少なくとも業務が正社員と同じ短時間労働者（54.8%）に関し、正社員と比較した自らの賃金水準について、53.1%が「正社員より賃金水準は低いが納得している」とする一方、28.1%が「正社員より賃金水準は低く納得していない」としている²²。
- 「正社員より賃金水準は低いが納得している」理由（複数回答）については、「責任の重さが違うから」（46.6%）、「もともとそういった内容で自分も納得しているから」（44.2%）、「勤務時間の自由度が違うから」（37.7%）などが多くなっている。一方、「正社員より賃金水準は低く納得していない」と回答した理由は、「正社員と同じ内容の仕事をしているのに差があるから」（73.9%）が多くなっている²³。
- 正社員と「職務」がほとんど同じ短時間労働者が「いる」事業所24.4%のうち、「人材活用の仕組み等（人事異動の有無等）」について、「正社員と（全期間を通じて）同じ者がいる」事業所は13.3%であり、このうち、「無期契約²⁴」の短時間労働者がいる事業所は39.6%となっている。
 一方、短時間労働者数で見ると、最も人数が多い職種に就いている短時間労働者のうち、正社員とほとんど同じ「職務」に就いている割合は3.4%であり、このうち、「人材活用の仕組み等」も正社員と（全期間を通じて）同じ割合は10.8%であり、そのうち無期契約の割合は29.7%となっている。
 この結果、パートタイム労働法第8条の3要件に該当する短時間労働者が「いる」事業所が、短時間労働者を雇用している事業所に占める割合は1.1%、パートタイム労働法第8条の3要件に該当する短時間労働者が、短時間労働者総数に占める割合は0.1%となっている^{25 26}。

<第9条関連>

- 短時間労働者の賃金を決定する際、考慮している要素（複数回答）について、「能力、経験」（59.6%）、「職務の内容」（55.7%）が「地域での賃金相場」（43.5%）

²² 図表21参照

²³ 図表22参照

²⁴ 「無期契約」とは「期間の定めのない労働契約を結んでいる場合」及び「期間を定めて労働契約を結んでも、期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当とされる場合」として調査した。

²⁵ 図表23参照

²⁶ 図表24参照

を上回り、「職務の成果」(32.1%)、「最低賃金」(30.8%)が続いている²⁷。

- 手当及び各種制度の実施状況(複数回答)について、通勤手当(80.7%)、健康診断(79.8%)などで正社員と短時間労働者ともに実施している割合が高い。正社員に対してのみ実施している制度としては、退職金(79.8%)、役職手当(75.3%)、家族手当(69.7%)、住宅手当(50.3%)などとなっている。

また、定期的な昇給について、正社員に対してのみ実施している割合は47.8%、正社員と短時間労働者ともに実施している割合は32.7%、人事評価・考課について、正社員に対してのみ実施している割合は41.4%、正社員と短時間労働者ともに実施している割合は42.5%となっている²⁸。

- 同じ仕事を行っている正社員が「いる」短時間労働者が、賃金以外の待遇等で仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており、納得できないと考えているもの(複数回答)では、「賞与」(45.8%)、「定期的な昇給」(29.1%)、「退職金・企業年金」(24.7%)が多くなっている²⁹。

<第10条関連>

- 短時間労働者全般に対する教育訓練の実施状況について、多い順に「日常的業務を通じた計画的な教育訓練(OJT)」(57.1%)、「入職時のガイダンス(Off-JT)」(54.2%)、「職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練(Off-JT)」(38.2%)となっており、正社員に比べ、実施率は低くなっているものの、パートタイム労働者が従事する職務に必要な導入訓練は一定程度実施されている。

一方で、「キャリアアップのための教育訓練(Off-JT)」については、正社員に対する実施率が約6割であるのに対し、17.6%にとどまっている。

また、正社員と職務が同じ短時間労働者に対して行っている教育訓練の内容についても、同様の傾向となっている³⁰。

<第12条関連>

- 短時間労働者から正社員への転換推進措置について、「実施している」事業所は48.6%であり、実施方法(複数回答)としては、「正社員を募集する場合、その募集内容を短時間労働者に周知している」(51.0%)、「試験制度など正社員転換制度を導入している」(45.6%)、「正社員のポストを社内公募する場合、短

²⁷ 図表 25 参照

²⁸ 図表 26 参照

²⁹ 図表 27 参照

³⁰ 図表 28 参照

時間労働者にも応募機会を与えている」(38.5%)となっている³¹。

また、短時間労働者から正社員への転換推進措置を「実施している」事業所での、過去3年間の正社員への転換状況をみると、転換実績が「ある」割合は39.9%となっている。また、その場合の応募者に対する転換者の割合では、「80%以上」が67.6%となっている³²。

- 短時間労働者から正社員への転換推進措置を「実施している」事業所(48.6%)のうち、実施する上で支障が「ある」割合は30.5%であり、支障の理由(複数回答)は、「正社員としてのポストが少ない」(43.3%)、が最も多くなっている。また、転換推進措置を「実施していない」事業所(48.4%)での、その理由(複数回答)についても、「正社員としてのポストが少ない」(32.8%)が最も多くなっている³³。
- なお、短時間労働者から正社員への転換推進措置を「実施している」事業所のうち36.8%は、フルタイム有期契約労働者や短時間正社員のような中間形態を設けている³⁴。
- 過去3年間に正社員を新たに採用する際、在籍する短時間労働者を外部応募者より優先させて採用したことが「ある」事業所は18.3%となっている。これに対し、今後の優先採用方針については、約半数(50.4%)の事業所が、優先採用したい・優先採用を考えたいとしている³⁵。

<第13条関連>

- 改正パートタイム労働法の施行後2年間に、短時間労働者から待遇に係る説明を「求められたことがある」事業所は22.3%となっており、このうち、求められた内容を「説明している」割合は98.5%となっている³⁶。
- 現在の会社や仕事に対する不満・不安について、37.6%の短時間労働者が「ない」としている一方、59.0%の短時間労働者が「ある」としている。その内容(複数回答)は、多い順に「賃金が安い」(52.4%)、「雇用が不安定」(26.1%)、

³¹ 図表29参照

³² 図表30参照

³³ 図表31参照

³⁴ 図表32参照。なお、「無期契約社員」とは「(調査事業所にとっての)いわゆる正規型労働者とは異なる雇用管理区分(例えば勤務地限定や職種限定等)をいう。」として調査した。

³⁵ 図表33参照

³⁶ 図表34参照

「正社員になれない」(23.6%)、「有給休暇がとりにくい」(21.8%)、「短時間労働者としては仕事がきつい」(20.8%) などとなっている³⁷。

<その他(事業所調査)>

○ 短時間労働者を雇用している理由(複数回答)は、多い順に、「人件費が割安なため(労務コストの効率化)」(46.2%)、「簡単な仕事内容のため」(41.7%)、「1日の忙しい時間帯に対処するため」(38.0%)などが続き、「定年社員の再雇用のため」(27.2%)も一定数みられた³⁸。

○ 短時間労働者が最も多い職種について、「契約期間の定めがある」事業所は85.9%、「契約期間の定めがない」事業所は12.5%であった³⁹。

<その他(個人調査)>

○ 短時間労働者の就業している理由(複数回答)は、「主たる稼ぎ手ではないが、家計の足しにするため」(43.3%)が最も多く、これに「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠なため」(27.7%)、「生きがい・社会参加のため」(24.8%)、「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」(24.0%)となっている⁴⁰。

○ 短時間労働者を選択した理由(複数回答)について、「自分の都合の良い時間(日)に働きたいから」(36.8%)が最も多く、以下、「勤務時間・日数が短いから」(31.1%)、「家庭の事情(育児・介護等)で正社員として働けないから」(23.1%)、「就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから」(21.3%)、「正社員として採用されなかったから」(16.3%)、「正社員として働くことが、体力的・精神的に難しいから」(14.8%)となっている⁴¹。

○ 今後の働き方については、「短時間労働者を続けたい」が69.9%となっている一方、「正社員になりたい」は18.8%となっている⁴²。

○ 「雇用期間の定めがある」としている短時間労働者は83.2%、「雇用期間の定めがない」としている短時間労働者は15.5%となっている。

³⁷ 図表 35 参照

³⁸ 図表 36 参照

³⁹ 図表 37 参照

⁴⁰ 図表 38 参照

⁴¹ 図表 39 参照

⁴² 図表 40 参照

- 短時間労働者のうち、「就業調整をしている」割合は 25.0%となっている。その理由（複数回答）としては、「自分の所得税の非課税限度額（103 万円）を超えると税金を支払わなければならないから」が 47.8%、次いで「一定額（130 万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから」が 36.8%、「一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから」が 26.5%と続いている⁴³。

② 都道府県労働局雇用均等室による指導状況等

<都道府県労働局雇用均等室への相談>

- パートタイム労働に関する相談件数について、平成 20 年度は 13,647 件あり、その内訳は、事業主からの相談が 61.8%（8,435 件）、短時間労働者からの相談が 20.6%（2,811 件）となっており、施行初年度であったため、法律の内容に関する問合せが多かった⁴⁴。

平成 21 年度の相談件数は 5,222 件あり、事業主からの相談が 57.0%（2,978 件）、短時間労働者からの相談が 24.3%（1,270 件）となっており⁴⁵、平成 22 年度の相談件数は 6,307 件あり、事業主からの相談が 43.9%（2,767 件）、短時間労働者からの相談が 35.8%（2,255 件）となっている⁴⁶。

- 短時間労働者からの相談内容⁴⁷については、各年度とも「労働条件の文書交付等」及び「待遇に関する説明」に関するものが多く、施行初年度には、「差別的取扱いの禁止」及び「賃金の均衡待遇」に関するものも多かったが、平成 22 年度には、「通常の労働者への転換」の方が多くなっている。
- 事業主からの相談内容⁴⁸については、各年度で、「労働条件の文書交付等」及び「通常の労働者への転換」が多く、「差別的取扱いの禁止」が続いている。

⁴³ 図表 41 参照

⁴⁴ 図表 43 参照

⁴⁵ 図表 44 参照

⁴⁶ 図表 45 参照

⁴⁷ 「指針」（第 14 条）及び「その他（年休、解雇、社会保険等）」を除く。

⁴⁸ 注釈 47 と同じ。

＜都道府県労働局雇用均等室による指導（パートタイム労働法第 16 条）＞

○ 平成 20 年度は、6,273 事業所に対し報告徴収⁴⁹を実施し、このうち何らかのパートタイム労働法違反が確認された 4,813 事業所に対し、8,900 件の是正指導を行った⁵⁰。

また、平成 21 年度は、13,992 事業所に対し報告徴収を実施し、このうち 12,172 事業所に対し、25,928 件の是正指導を行い⁵¹、平成 22 年度は、12,590 事業所に対し報告徴収を実施し、このうち 11,157 事業所に対し、26,091 件の是正指導を行った⁵²。

なお、平成 21 年 2 月より、都道府県労働局雇用均等室に配置される、事業主に対し専門的な助言及び支援等を行う「均衡待遇・正社員化推進プランナー」が増員されたため、平成 21 年度以降の報告徴収実施事業所数及び是正指導件数が増加している。

○ 是正指導の内容としては、各年度で、「通常の労働者への転換」及び「労働条件の文書交付等」に関するものが多くなっており、各々が、是正指導件数全体の約 2 割～約 3 割を占めている。

賃金等の待遇について、「賃金の均衡待遇」に関する是正指導は一定程度あるものの、「差別的取扱いの禁止」に関するものは、平成 20 年度以降、7 件、7 件、3 件ずつと少なくなっている。

＜紛争解決援助（パートタイム労働法第 21・22 条）＞

○ 平成 20～22 年度の都道府県労働局長による紛争解決援助の申立件数は、14 件あり、内訳は「労働条件の文書交付等」が 2 件、「差別的取扱いの禁止」が 6 件、「通常の労働者への転換」が 3 件、「待遇に関する説明」が 3 件となっている。

調停は、平成 20 年度に 3 件の申請があり、すべて「差別的取扱いの禁止」であった。

都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停は、すべてパートタイム労働者からの申立又は申請であった⁵³。

⁴⁹ 「報告徴収」とは、事業所への現地実地調査等を行うことのほか、法の施行に関し必要な事項につき事業主から報告を求めることをいう。

⁵⁰ 図表 47 参照

⁵¹ 図表 48 参照

⁵² 図表 49 参照

⁵³ 図表 50 参照

(3) 諸外国のパートタイム労働法制⁵⁴

- 日本のパートタイム労働対策の在り方を検討する上での示唆を得る観点からは、EU諸国等諸外国のパートタイム労働法制の検討は有意義であると考えられる。その際、EU諸国等では、職務給制度が中心であることや、産業別に設定される協約賃金が、フルタイム労働者・パートタイム労働者を問わず適用されること等、日本の雇用システムとの違いを考慮することが重要である⁵⁵。

① 1997年EUパートタイム労働指令

- EUでは、1990年代以来、競争の激化と高失業率の中、労働市場の柔軟性（フレキシビリティ）と雇用の安定性（セキュリティ）の両立という問題意識の下、パートタイム労働という雇用形態を選択できる「柔軟性」と、パートタイム労働を選択しても、フルタイム労働との均等待遇が保障される「公平性」を両立し、パートタイム労働による新たな雇用を創出していくこと⁵⁶が目指された。

これらを踏まえ、差別の除去によるパートタイム労働の質の改善、自発的な基礎の下でのパートタイム労働の発展促進及び労働時間の柔軟な編成に貢献することを目的（第1条）として、1997年にパートタイム労働指令が採択された。

<待遇>

- パートタイム労働者の待遇に関する規定としては、
 - ・ 「雇用条件に関して、パートタイム労働者⁵⁷は、パートタイムで労働するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、

⁵⁴ この節の「待遇」に関する記述については、（独）労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（平成23年7月）を参照している。

⁵⁵ なお、EUではパートタイム労働者の均等待遇については、男女同一賃金原則の間接性差別禁止法理及び1976年男女均等待遇指令の間接差別条項により、ほぼ判例が確立してきており、また、イギリスでも、パートタイム労働者に対する差別的取扱いは、間接差別法理により対応されている。（独）労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（平成23年7月）47頁及び69頁

⁵⁶ なお、パートタイム労働者は男性と比べ、女性が多くを占めることから、パートタイム労働を理由とする不利益取扱いを禁止することで、雇用における間接性差別の主たる原因を解消することも、パートタイム労働指令採択の目的の一つと考えられる。（独）労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（平成23年7月）47頁

⁵⁷ 「パートタイム労働者」とは、その通常の労働時間が、週労働時間ベース又は1年以内の雇用期間の平均労働時間で算定して、比較可能なフルタイム労働者の通常の労働時間よりも短い被用者をいう（第3条第1項）。

比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取扱いを受けないものとする。」(第4条第1項)

- ・「適切な場合には、時間比例の原則が適用されるものとする。」(第4条第2項)
- ・「客観的な理由によって正当化される場合には、加盟国は、国内法、労働協約又は慣行に従って労使と協議した上で、それが適切であれば、特定の雇用条件の適用を、勤続期間、実労働時間又は賃金資格に従うものとする事ができる。パートタイム労働者に特定の雇用条件を適用させる資格は第4条第1項に示された非差別原則を考慮して定期的に見直されるものとする。」(第4条第4項)とされ、パートタイム労働者に対する不利益取扱いを禁止している。

- この場合の、比較対象者は、「同一事業所において、勤続期間や資格／技能を含む他の考慮事項に適切な考慮を払いつつ、同一の又は類似の労働／職業に従事するところの、同一類型の雇用契約又は雇用関係を有するフルタイム労働者」(第3条第2項)であり、「同一の事業所において比較可能なフルタイム労働者がいない場合には、比較は適用可能な労働協約について行い、適用可能な労働協約がない場合には国内法、労働協約又は慣行に従う。」(第3条第2項)とされている。

<パートタイム労働とフルタイム労働との間の転換>

- パートタイム労働とフルタイム労働との間の転換に関する規定については、

「使用者は可能な限り、

- (a) 事業所内で応募可能なフルタイム労働からパートタイム労働への転換の希望
- (b) パートタイム労働からフルタイム労働への転換、又は機会があればその労働時間の延長の希望
- (c) フルタイム労働からパートタイム労働への又はその逆の転換を促進するために、事業所内の応募可能なフルタイム又はパートタイム労働の職に関する情報の適時の提供
- (d) 高技能職や管理職も含め、企業内のあらゆるレベルでパートタイム労働に就くことを促進し、適当であればパートタイム労働者のキャリア機会と職業移動性を高めるための職業訓練の受講を促進するための措置
- (e) 既存の労働者代表機関に対する企業内のパートタイム労働についての適切な情報提供

を考慮すべきである。」(第5条第3項)とされている。

<運用の実態>

- 1997年パートタイム労働指令に基づく新たな判例は、ほとんどない状況⁵⁸であるが、同指令の国内法化等による各国法制の枠組みの中で、パートタイム労働者の問題が対応されている(下記②参照)。

② EU諸国のパートタイム労働法制

- EU諸国においては、1997年EUパートタイム労働指令の国内法化等により、パートタイム労働に関する法制を制定している。その内容を概括すると、次のとおりである。

<待遇>

- 客観的(合理的)な理由なく、パートタイム労働を理由として、比較可能なフルタイム労働者と比べて、使用者は、パートタイム労働者に対し、賃金を含む労働条件に関して不利益な取扱いをしてはならないとされている。

パートタイム労働者の待遇改善等を目的とすることから、比較可能なフルタイム労働者と比べ、パートタイム労働者を不利に取り扱うことを禁止するが、パートタイム労働者を有利に取り扱うことは許容する、片面的規制(不利益取扱い禁止原則)と解されている。強行規定であって、原則として、直接差別を禁止している。

- 履行確保手段には、司法上の救済のほか、行政機関による監督⁵⁹、行政型ADRによる紛争処理⁶⁰等⁶¹がある。

立証責任については、司法上の救済の場合には、原告たるパートタイム労働者が、①原告労働者と比較可能なフルタイム労働者が同一労働に従事していること(同一労働に従事する比較対象者が存在していること)、及び②両者の間に待遇格差があることを立証し、これが認められると、不利益取扱いが推定され、使用者は抗弁として、③客観的(合理的)な理由により、その待遇格差が正当化されるものであることを立証しなければならず、立証責任が使用者に転換されることとなる。

⁵⁸ (独)労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」(平成23年7月)47頁

⁵⁹ フランス

⁶⁰ イギリス

⁶¹ フランスの有期契約労働及び派遣労働に係る不利益取扱いについては、刑事制裁がある。

司法上の救済では、原告たるパートタイム労働者と比較可能なフルタイム労働者との間で、客観的（合理的）な理由のない待遇格差が認められた場合、使用者は、当該労働者に対し、法違反による損害賠償義務等を負うものである。

- パートタイム労働に係る不利益取扱い禁止原則の適用に当たっては、比較対象者（上記の「比較可能なフルタイム労働者」をいう。）が必要であり、原則として、比較対象者は、パートタイム労働者と同一使用者に雇用されていることが求められる。また、比較対象者は、同一労働に従事する労働者として現に実在することが原則とされている。このように、比較対象者は、パートタイム労働者と同一の労働に従事していること（同一労働要件）が求められるが、解釈運用の実態をみると、問題となる給付の性質が基本給など職務内容に関連する場合は、同一労働要件が求められるものの、食事手当や福利厚生など給付の性質が職務内容に関連しない場合は、同一労働要件が求められない傾向がみられる⁶²。

基本給など職務内容に関連する給付が問題となっている場合に、パートタイム労働者と比較対象者との間で職務が異なる（同一労働に該当しない）ときは、パートタイム労働に係る不利益取扱い禁止原則は、適用されていない。

- パートタイム労働に係る不利益取扱い禁止原則の適用に当たり、適切な場合には、フルタイム労働者とパートタイム労働者間で、労働時間数に応じた待遇確保（時間比例原則）が求められている。
- 比較対象者が同一労働に従事しているか否かは、パートタイム労働者との職務内容の同一・類似性⁶³をもって判断される傾向にある。
- 客観的（合理的）理由の有無については、問題となる給付等の性質・目的に応じて柔軟な判断がなされる傾向がみられている⁶⁴。
- 職務関連給付（基本給、職務手当など）については、同一労働である比較対象者を必要とし、勤続期間、学歴、資格、職業格付けが異なる場合には、客観的正当化事由として認められている。

⁶² ドイツ、フランス

⁶³ ドイツ（同一又は類似業務）、フランス（同じ格付けで同等の業務）、イギリス（同一又は類似労働）、スウェーデン（同一又は類似労働）

⁶⁴ ドイツ、フランス

職務関連以外の給付等については、比較対象者を必要とするが、同一労働要件は求められず、客観的（合理的）な理由がない限り、量的に分割可能な給付は比例原則による給付が求められるとともに、量的に分割不能な給付（食事手当等）や福利厚生施設の利用等は全面的に認められる傾向にある。

<パートタイム労働とフルタイム労働との間の転換>

- 労働時間の変更を希望する労働者に対し、事業所で補充の行われる相応の職に関する情報を提供することや、従業員代表機関に対し、パートタイム職とフルタイム職との間の相互転換に関する情報を提供することが、事業主に義務付けられている⁶⁵例がある。

また、一定の要件を満たす労働者は、契約上の労働時間の変更を求めることができ、使用者は、会社の利益に反する場合を除き、同意しなければならない⁶⁶とされている例がある。

<納得性>

- パートタイム労働者が不利益に取り扱われたと考える場合に、事業主に
対し、当該不利益な取扱いの理由について、書面による説明を求める
ことができ、当該書面が訴訟での証拠として認められる例⁶⁷がある。

また、事業主は、パートタイム労働の状況を、企業委員会又は従業員代表に通知しなければならない⁶⁸とされている例がある。

⁶⁵ ドイツ

⁶⁶ オランダ

⁶⁷ イギリス

⁶⁸ フランス

2 検討に当たっての基本的考え方

(1) パートタイム労働者の公正な待遇の確保

1 でみたとおり、雇用者総数に占めるパートタイム労働者の割合は4分の1に達している⁶⁹。

また、パートタイム労働者の活用の進んでいる業種などにおいて基幹的役割を担うパートタイム労働者⁷⁰も存在していることから、日本経済を支える労働力として、パートタイム労働者は引き続き重要である。

一方、パートタイム労働者の待遇については、年齢や勤続年数にかかわらず、賃金はほとんど変わらず、通常の労働者に対してのみ支給されている手当も多く、教育訓練の実施率も通常の労働者に比べて低い等、通常の労働者との間に格差が生じている。このようなことから、待遇に対して不満・不安を持つパートタイム労働者も相当程度存在している⁷¹。

このような待遇の格差については、パートタイム労働者と通常の労働者との間で、職務、働き方や待遇の決定方法が異なることが一つの理由と考えられる。

即ち、日本の雇用システムは、大企業を中心に、企業と通常の労働者との間で、職業生涯を通じてキャリア形成⁷²を図ることを合意し、その雇用を保障し、生涯

⁶⁹ この背景には、バブル崩壊以降の厳しい経済情勢の中で、「人件費が割安な」パートタイム労働者を求める企業側の需要の高まりや、ICT化等により定型化した業務について、パートタイム労働者が従事するようになってきたことがあると考えられる。なお、厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成18年）と（独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」（平成22年）を比較すると、「短時間労働者を雇用する理由」（複数回答）について、「人件費が割安なため」が減少している一方で、「簡単な仕事内容なため」は増加している。図表36参照

また、「都合の良い時間（日）に働きたい」としてパートタイム労働者を選択する者があることに加え、「正社員として採用されなかった」パートタイム労働者が一定程度存在していることもあると考えられる。

⁷⁰ 職務が正社員とほとんど同じパートタイム労働者がいる事業所について、厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査報告」によると、平成13年の40.7%から平成18年には51.9%に増加しているが、（独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」によると、平成22年には、24.4%となっている。

一方、同じ仕事を行っている正社員がいるとするパートタイム労働者について、厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査報告」によると、平成18年には56.8%となっており、（独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」によると、平成22年には54.8%となっている。

⁷¹ 「職務が同じ正社員がいる」又は「責任の重さは違うが、同じ業務の正社員がいる」としたパートタイム労働者（全体の54.8%）に関し、正社員と比較した自らの賃金水準について、53.1%が「正社員より賃金水準は低いが納得している」とする一方、28.1%が「正社員より賃金水準は低く納得していない」としており、「納得できない」理由としては、「正社員と同じ内容の仕事をしているのに差があるから」が73.9%となっている。

⁷² 「キャリア形成」とは、労働者が自らの職業生活設計に即して必要な職業訓練等を受け

賃金と貢献度に基づき賃金を決定しつつ、集中的に訓練を行う仕組みとして機能を果たしてきた。また、労使間の信頼醸成という点でも効果的であり、一つのソフトパワーとしてこれまでの日本企業の競争力の源泉となってきた⁷³。

一方、パートタイム労働者については、職務の内容が軽易であることが多いこと、有期労働契約であることが多いこと等から、その賃金は、外部労働市場の需給関係や地域の賃金相場の影響を強く受けている。また、教育訓練投資の回収が見込み難いため、教育訓練については、職務に従事するための導入訓練は実施されるものの、キャリア形成のための訓練は限定的なものとされる傾向にある。

このような日本の雇用システムの特徴を踏まえながらも、パートタイム労働者についても働き・貢献に見合った公正な待遇を実現するため、平成20年4月から施行されたパートタイム労働法では、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について差別的取扱いを禁止するとともに、その他のパートタイム労働者については、通常の労働者との均衡のとれた待遇確保に努めるよう事業主に求めている。

しかしながら、通常の労働者とパートタイム労働者の間に、依然として待遇の格差が存在する中で、パートタイム労働者も含めて労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇をより一層確保していくことは、社会の公正という観点から、極めて重要である。

(2) パートタイム労働者が能力を発揮する社会

人口減少社会を迎えようとしており⁷⁴、今後、ますます労働力供給が制約される日本では、「全員参加型社会」⁷⁵の実現に向け、若者、女性、高齢者、障害者をはじめ就労を希望する者の支援を進めることが重要な課題となっている。

一方、短時間労働は、様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすい働き方として、また、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい働き方として、位置付けることができる。したがって、パートタイム労働者が能力を十分に発揮できるような条件を整備しつつ、その積極的な活用をしていくことは、女性や高齢者の就業拡大にもつながることが期待される。その条件整備として、パートタイム労働者の均衡待遇の確保を一層促進していくとともに、均等待遇を目指していくことが必要である。

る機会が確保され、必要な実務経験を積み重ね、実践的な職業能力を形成することをいう。

⁷³ 厚生労働省「雇用政策研究会報告書」（平成22年7月）14～15頁及び（独）労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（平成23年7月）15頁参照

⁷⁴ 図表51参照

⁷⁵ 図表52及び53参照

なお、これらを踏まえ、パートタイム労働者一人一人が、キャリアの見通しを持ち、均等な待遇を得て、高い意欲を持ち続け、その能力を有効に発揮することにより、企業でも生産性が向上し高い経営パフォーマンスが生み出され、ひいては日本経済の持続的発展がもたらされることになるであろう⁷⁶。

(3) パートタイム労働者の多様な就業実態や企業の雇用管理制度等を踏まえた対応

1 でみたとおり、パートタイム労働者の中には、勤務時間や日数が柔軟な働き方を自ら選択している者も多い一方で、待遇や雇用の安定について不満・不安を持つ者や、通常の労働者として採用されずパートタイム労働を選択せざるを得なかった者もいる。なお、女性労働者については、依然として女性が家庭責任の多くを担っている現状の中⁷⁷、「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けない」としてパートタイム労働者を選択している者⁷⁸や出産、育児等により離職した後、再就職の機会にパートタイム労働者しか選択できなかった者も存在している。

また、定型的で軽易な職務に従事する者だけでなく基幹的役割を担う者も存在し、若年層や高齢層を中心に男性のパートタイム労働者が増える⁷⁹など、働き方の実態は非常に多様になっている。

一方、企業では、例えば、パートタイム労働者について基幹的職務に従事する者を中心に職務給に職能要素も組み合わせた賃金体系を採用するなど、雇用管理や給付の実態は様々となってきている。

今後のパートタイム労働対策の在り方については、パートタイム労働者や通常の労働者の多様な就業実態や、企業の雇用管理の多様な実態を踏まえ、きめ細かく対応できる方策を検討する必要がある。

⁷⁶ (独)労働政策研究・研修機構「非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—」労働政策研究報告書 No. 117 (2010年3月)によれば、パートタイム労働者を含む非正規社員について、OJT、Off-JT とともに、企業内訓練を受講した場合には、職業能力に関する自己評価が高まるとともに、生産性も向上し、また、企業において、非正規社員にとりキャリア形成機会の見通しがあるほど、非正規社員は、仕事内容の高度化等による技能の向上を経験している。

⁷⁷ 厚生労働省「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」(平成22年4月)3頁参照

⁷⁸ (独)労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」(平成22年)によると、「家庭の事情(育児・介護等)で正社員として働けない」としてパートタイム労働者を選んでいる女性は28.5%となっている。

⁷⁹ 1週間の所定労働時間が35時間未満の労働者は、1989年には、男性367万人、そのうち15~34歳層は122万人(33.2%)、55~64歳層は92万人(25%)であったが、2010年には、男性447万人、そのうち15~34歳層は143万人(32%)、55~64歳層は191万人(42.8%)となっている。

3 パートタイム労働の課題

(1) 通常の労働者との間の待遇の異同

イ 差別的取扱いの禁止（パートタイム労働法第8条）

パートタイム労働者が、パートタイム労働という理由のみで不合理な待遇を受けることなく、日本経済を支える重要な労働力として、高い意欲を持ち続け、その能力を有効に発揮していくためには、働きや貢献に見合った待遇が確保されることが重要である。そのため、パートタイム労働法では、「通常の労働者⁸⁰と同視すべき」パートタイム労働者について、差別的取扱いを禁止している。

「通常の労働者と同視すべき」であるかどうかを判断するに当たっては、日本の雇用システムが、ある程度長期の雇用を想定して、人材育成を行うとともに待遇が決定されていることから、長期的な観点を無視できないため、①職務の内容（業務の内容及び責任の程度）が同一であることに加え、②人材活用の仕組み・運用等が同一であること、③事業主と無期労働契約（反復更新することにより、無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。）を締結していることを要件としている。

3要件に該当するパートタイム労働者は、実態調査によると、調査対象パートタイム労働者の0.1%⁸¹となっているが、今後、第8条の規定を活用して

⁸⁰ パートタイム労働法で、「通常の労働者」とは、「当該業務に従事する者の中にいわゆる正規型の労働者がいる場合は、当該正規型の労働者をいい、当該業務に従事する者の中にいわゆる正規型の労働者がいない場合については、当該業務に基幹的に従事するフルタイム労働者（以下「フルタイムの基幹的労働者」という。）」をいう。「いわゆる正規型の労働者」については、「社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものであること」とされ、「フルタイムの基幹的労働者」については、「当該業務に恒常的に従事する1週間の所定労働時間が最長の、正規型の労働者でない者を指し、一時的な業務のために臨時的に採用されているような者は含まないものであること。ただし、この者が、当該事業所において異なる業務に従事する正規型の労働者の最長の所定労働時間と比較してその所定労働時間が短い場合には、そのような者は「通常の労働者」に含めることとはならないものであること」とされている。平成19年10月1日付け基発第1001016号、職発第1001002号、能発第1001001号、雇発第1001002号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」第1の3(3)

⁸¹ (独)労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」(平成22年)で、短時間労働者の人数が最も多い職種に就いている短時間労働者のうち、3要件に該当する短時間労働者が、短時間労働者総数に占める割合は0.1%となっている。なお、「短時間労働者の人数が最も多い職種に就いている短時間労働者」は、調査対象である全短時間労働者の

パートタイム労働者の雇用管理の改善を進める余地は小さい状況となっている。

3要件を満たすパートタイム労働者が少ないのは、企業で、パートタイム労働法を遵守するため、通常の労働者とパートタイム労働者の職務内容を明確に区分したり、雇用処遇制度を改善するなど、上記要件に即して差別的取扱い禁止対象となるパートタイム労働者の活用の解消を図っていることもその要因と考えられる⁸²。

このような現状を踏まえ、日本の雇用慣行の下、上記3要件がパートタイム労働者の均等待遇の確保を図る手段として合理性を有しているか、単に企業のネガティブ・チェックリストとして機能しているのではないか、また、あらゆる待遇につき一律に3要件が不可欠となるのかなどの点を含め、その在り方について検討する必要があると考えられる。

ロ 均衡待遇の確保（パートタイム労働法第9条）

1でみたとおり、事業主が、パートタイム労働者の賃金を決定する際に考慮している要素について、「能力、経験」や「職務の内容」が、「地域での賃金相場」や「最低賃金」を上回り、また、「職務の成果」も考慮されるようになり、一定の効果はあると考えられる。

しかしながら、会社や仕事に対し不満・不安があるパートタイム労働者は約6割となっており、そのうち、賃金に対する不満・不安が最も高くなっており、パートタイム労働者の待遇改善に対するニーズは高いと考えられる。同時に、都道府県労働局雇用均等室による是正指導も一定程度実施していることから、より一層の待遇改善を推進する方策について検討する必要があると考えられる。

(2) 待遇に関する納得性の向上（パートタイム労働法第13条）

1でみたとおり、「業務が正社員と同じ」又は「業務及び責任が正社員と同じ」とするパートタイム労働者のうち、「正社員より賃金水準は低い、納得している」とする者が53.1%となっており、パートタイム労働法第13条の効果は一定程度あったと考えられる。一方で、会社や仕事に対し不満・不安があるパートタイム労働者は約6割となっており、また、都道府県労働局雇用均等室に対するパートタイム労働者の相談内容についても、第13条に関するものは、第6条に関するものに次いで多くなっていることから、パ

84.4%に該当する。

⁸² (独)労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」(平成22年)によると、改正パートタイム労働法の施行に伴い、「正社員と短時間労働者の職務内容の区分(違い)を明確にした」事業所が14.1%となっている。

パートタイム労働者が、事業主に対し説明を求める潜在的なニーズは一定程度あると考えられる。

しかしながら、1 でみたとおり、過去 2 年間に実際にパートタイム労働者から待遇に係る説明を求められた事業主は 2 割程度となっており、パートタイム労働者は、実際には、事業主に説明を求めることが必ずしも容易でない状況がうかがえる⁸³。

このため、パートタイム労働者が、事業主から、安心して十分な説明を受けられるよう、「パートタイム労働者からの求め」という要件が必要であるかどうかも含めて検討し、パートタイム労働者の納得性をより一層向上させる方策を検討する必要があると考えられる。

(3) 教育訓練（パートタイム労働法第 10 条）

1 でみたとおり、第 10 条第 1 項に関していえば、通常の労働者と職務が同じパートタイム労働者に対する、職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練の実施率は、通常の労働者に対する実施率よりも低くなっている。

また、第 10 条第 2 項に関していえば、パートタイム労働者が従事する職務に必要な導入訓練は、事業所で一定程度実施されている一方、キャリア形成⁸⁴のための教育訓練については、必ずしも十分に行われていない。

なお、能力開発基本調査を分析すると、パートタイム労働者を含む正社員以外⁸⁵に対する Off-JT 及び計画的な OJT の実施率、さらに自己啓発の実施率についても、正社員の実施率の約半分となっている⁸⁶。

このように、第 10 条の規定の実効性は、特にパートタイム労働者のキャリア形成という観点からは、必ずしも十分ではないと考えられる。

パートタイム労働者にとっては、キャリア形成の機会が十分得られないことは、働くインセンティブが阻害され、さらに、待遇が改善する機会が得られないことから、通常の労働者との待遇の格差を是正することが難しくなるおそれがある。このため、教育訓練を通じてパートタイム労働者のキャリア形成を促進していくための方策を検討する必要があると考えられる。

⁸³ その原因としては、パートタイム労働者の契約上の地位（交渉力）が弱いこと等が考えられる。

⁸⁴ 「キャリア形成」とは、労働者が自らの職業生活設計に即して必要な職業訓練等を受けられる機会が確保され、必要な実務経験を積み重ね、実践的な職業能力を形成することをいう。

⁸⁵ 「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。厚生労働省「平成 22 年度能力開発基本調査」

⁸⁶ 第 6 回研究会資料 3 参照

(4) 通常の労働者への転換の推進（パートタイム労働法第12条）

1でみたとおり、パートタイム労働者の通常の労働者への転換推進措置を実施している事業所は約半数であり、そのうち、過去3年間に実際にパートタイム労働者を通常の労働者へ転換させた事業所は約4割となっており、その更なる推進が必要であると考えられる。

また、1でみたとおり、パートタイム労働者は、雇用が不安定であったり、勤続が長いにもかかわらず有期労働契約であることを不満・不安に感じており、雇用の安定を志向する一方で、様々な事情により、勤務時間や日数が柔軟な働き方を自ら選択し、通常の労働者への転換よりも、むしろパートタイム労働者を続けたいと考えている者の方が多い。

1で、正社員への転換推進措置を実施している事業所の約4割で中間形態を設けていることも示したが、このような現状を踏まえると、パートタイム労働者にとっては、責任や拘束度などの面から働き方の大きく異なる「通常の労働者」への転換だけでなく、雇用の安定というパートタイム労働者のニーズに応える方策があるかどうかについて検討する必要があると考えられる。

(5) パートタイム労働法の実効性の確保

イ 事業主に対する報告徴収、勧告等（パートタイム労働法第16条）

パートタイム労働法違反を把握した場合については、都道府県労働局雇用均等室で、助言・指導・勧告により是正を図っているが、長期間にわたり是正されない事案も見られる。

また、パートタイム労働法の主要規定である第8条及び第9条に係る助言・指導・勧告については、事業所でのパートタイム労働者及び通常の労働者の就業実態や、賃金制度等の雇用管理制度及びその運用について、事業主に対し詳細な資料の提出を求めヒアリングを実施することが不可欠となるが、事業主の協力が得られない場合もある。

このため、事業主に対し、より強力で法の遵守を求める方策について検討する必要があると考えられる。

ロ 紛争解決援助（パートタイム労働法第21・22条）

1でみたとおり、紛争解決援助の利用実績が少ないが、これについては、例えば、第8条該当者として紛争解決援助を開始したが、事後的に、該当者ではないことが明らかになった場合には、紛争解決援助を継続できなくなる

ように、義務規定に係る紛争のみを対象としていること⁸⁷や、さらなる周知が必要であることなどが理由であると考えられる。

このため、パートタイム労働法の実効性をより一層確保するためには、これらの課題を踏まえた紛争解決援助の在り方について検討する必要があると考えられる。

(6) その他

○ 税制、社会保険制度等関連制度

1でみたとおり、現在、就業調整を行っているパートタイム労働者は4人に1人⁸⁸、就業調整を行う必要がないとして就業調整の水準以下で働く者が約4割となっている。パートタイム労働者が就業調整を行う理由としては、社会保険制度や税制等の適用に伴う負担の存在が挙げられる。

現在の社会保険制度では、健康保険・厚生年金に加入している者の被扶養配偶者は保険料を負担していない。しかし、年間収入が130万円を超えると、国民健康保険・国民年金の被保険者に、労働時間や勤務日数が通常の労働者のおおむね4分の3以上になると、健康保険・厚生年金の被保険者となり、自ら保険料を負担しなければならず、手取り収入がかえって減少してしまう場合がある。加えて、事業主もパートタイム労働者を雇用する理由として「人件費が割安なため」を挙げている⁸⁹ことから、事業主は、パートタイム労働者への健康保険・厚生年金の適用に伴う負担の増加を懸念すると考えられる。

また、税制上の配偶者控除については、世帯の収入の逆転現象は解消されているが、事業主が支給する家族手当等については、配偶者の所得要件を税制上の配偶者控除と同様の103万円以下とする制限を設けている企業が今なお多数であり、これを超える場合には、家計としての所得が減少してしまうこともある。こうした社会保険制度、税制等の適用に伴う負担の存在が、パートタイム労働者が就業調整を行う一因となっていると考えられる。

このような税・社会保険制度、事業所の手当制度を前提とすると、就業調整は、パートタイム労働者にとっても、一定の経済合理性を有するとも考えられる⁹⁰。ただし、社会保険の適用を受けることには、保険料負担によっ

⁸⁷ なお、このような場合には、紛争解決援助を打ち切り、第16条に基づく報告徴収に切り替え、行政指導を行うか、又は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）に基づく個別労働紛争解決制度の利用を勧奨している。

⁸⁸ （独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」（平成22年）

⁸⁹ 図表36参照

⁹⁰ 年収・手取り額への税・社会保険制度等の影響については、第7回研究会資料5・12頁参照

て手取り収入が減少するという側面があるものの、厚生年金の給付など負担に応じてより手厚い保険給付を得ることができるという側面もある。パートタイム労働者が就業調整を行う背景には、社会保険の適用を受けることのメリットについて、理解が必ずしも進んでいない現状があると考えられる。

一方で、有配偶の女性パートタイム労働者のうち、就業調整を行っている者は、就業調整を行っていない者に比べ、週所定労働時間数は約22%短く、また、時間当たり賃金額は約6%低くなっている⁹¹との推計結果が示すとおり、就業調整は、労働時間数の低下をもたらすことにより、キャリア・ラダー⁹²の形成を抑制し、パートタイム労働者の職業能力を発揮する機会を阻害するとともに、賃金の上昇が抑制されることにより、パートタイム労働者の待遇の改善をも阻害していると考えられる。

⁹¹樋口美雄「『専業主婦』保護政策の帰結」八田達夫・八代尚宏編『「弱者」保護政策の経済分析』日本経済新聞社（平成7年）及び神谷隆之「女性労働の多様化と課題—税・社会保険制度における位置づけ」『フィナンシャル・レビュー』（平成9年12月号）の分析枠組みを踏襲し、（独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」（平成22年）に基づき、就業調整による週所定労働時間数、時間当たり賃金額への影響を推計。第7回研究会資料6参照

⁹²「キャリア・ラダー」とは、「現在の仕事に固定されることなく条件の良い仕事へ移行が可能な環境」のことをいう。厚生労働省「雇用政策研究会報告書」（平成22年7月）18頁

4 検討に当たっての留意事項

(1) 有期労働契約の在り方の検討との整合性確保

有期労働契約の在り方については、昨年10月以降、労働政策審議会労働条件分科会で、均等・均衡待遇及び正社員への転換の推進も含め、検討が進められており、本年8月、これまでの労使の意見や今後の検討での留意点等を整理した「議論の中間的な整理」が公表された。

パートタイム労働者の多くが有期労働契約で雇用されていることから、パートタイム労働対策の在り方については、有期労働契約の在り方の検討と整合性を図りつつ、検討する必要がある。

(2) 比較法の視点に基づく検討

EUでは、EU指令及びその国内法化等による各国の法制で、パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働等の雇用形態を理由とする、合理的な理由のない不利益取扱いが禁止されている。

その背景には、人権保障の観点のみならず、人的資源を最大限活用することは企業競争力の向上につながり、経済成長や雇用の増大をもたらすという雇用政策的な観点がある。

他方、アメリカでは契約自由の原則から、雇用形態に基づく不利益取扱いは禁止されていない。その背景には、フルタイム・無期契約労働者などの正規型又は正規型類似の労働者についてもEUや日本のような解雇保護規制がないという事情がある。

このように、雇用形態に基づく不利益取扱いについては、国際的にみて対応が分かれている。

また、EU諸国のような、パートタイム労働であることを理由とする合理的な理由のない不利益取扱いを禁止する法制については、基本的に裁判による実現となっている一方、日本のパートタイム労働法については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）等と同様に、行政指導による法の実現を基本としている。

法の実現手段も含め、比較法の視点に基づき検討するに当たっては、各国の法制度の背後にある考え方や、賃金制度、社会保障制度、労働市場の在り方など、パートタイム労働を取り巻く諸制度の相違にも十分留意する必要がある。

(3) 社会保障・税一体改革成案及び第3次男女共同参画基本計画

本年7月1日に、「社会保障・税一体改革成案」（以下「成案」という。）が閣議報告された。

成案は、「社会保障改革の推進について」（平成22年12月14日閣議決定）に基づき、政府・与党による社会保障改革に関する集中的な検討の成果をもとに、社会保障と税の一体改革の具体的方向について取りまとめたものであり、①子ども・子育て、②医療・介護等、③年金、④就労促進、⑤貧困・格差対策等の分野での具体策及び工程が示されている。

このうち、④就労促進の具体的改革項目として、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を図る」が挙げられており、パートタイム労働法の見直しについては、社会保障と税の一体改革の具体化の一つとして行われるべきものである。

また、昨年12月17日に、第3次男女共同参画基本計画（以下「基本計画」という。）が閣議決定された。

基本計画では、「労働者が、多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの職務や能力に応じた適正な処遇・労働条件が確保されることは、女性の能力発揮の促進を図る上での重要な課題である。このため、同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の推進など、多様な働き方の雇用の質を向上させるための施策を推進する。」とされている。今後のパートタイム労働対策については、基本計画に留意し検討する必要がある。

(4) 東日本大震災が企業に与える影響

本年3月11日、東日本大震災が発生した。

東日本大震災は、その被害が東日本の極めて広域に及ぶだけでなく、大規模な地震と津波に加え原子力発電施設の事故が重なるという、未曾有の複合的な大災害であり、被災地域の経済活動の停滞が連鎖的に全国各地の企業活動や国民生活に支障を及ぼしているため、今後のパートタイム労働対策の検討に当たり留意が必要である。

なお、この点に関し、このような厳しい社会経済情勢だからこそ、パートタイム労働者の意欲と能力を活用することが重要であるとの意見があった。

第2 今後のパートタイム労働対策

第2では、第1でみてきた事項に留意しつつ、パートタイム労働者の雇用管理の改善等をより一層進めるために考えられる選択肢を整理することとする。

選択肢については、当面の課題として措置すべきもの、中長期的な課題とすべきもの、法律による対応が必要なもの、ガイドライン等の実行上の対応により可能となるものがあると同時に、各選択肢が並立し得るもの、しないものがあり、その組合せは非常に多岐にわたるものと考えられる。

しかし、以下では、このような措置すべき時点や手法、また、相互関係にとらわれず、考えられる選択肢を幅広く整理することとする。

1 通常の労働者との間の待遇の異同

(1) 均等待遇の確保

イ 均等待遇の考え方

パートタイム労働者に対する均等待遇を確保するための法的対応の考え方としては、各国の関連法制を踏まえると、日本のパートタイム労働法では、「通常の労働者と同視すべき」パートタイム労働者、即ち3要件に該当する者であるかどうかを厳格にとらえ、同視すべき場合には、事業所の人事制度や賃金制度・給付内容の如何にかかわらず、例外なく差別的取扱いを禁止⁹³し、通常の労働者との間で同一性の要件を満たす場合に、賃金を含む待遇全般について同一に取り扱わなければならないという方法を採用している。

一方、EU諸国等の法制は、パートタイム労働であることを理由とする合理的な理由のない不利益取扱いを禁止⁹⁴する方法であり、パートタイム労働である

⁹³ パートタイム労働法は、一般に通常の労働者の待遇の方が、パートタイム労働者の待遇よりも良いものであることを前提に、パートタイム労働者の雇用管理の改善等の措置を講ずることにより、通常の労働者との間の公正な待遇の確保を図ることを目的としていることから、差別的取扱いを禁止することにより、結果的にパートタイム労働者の待遇の引下げを行うことは予定していない。

⁹⁴ 「EU 諸国では、雇用分野における差別を禁止する法制として、人種、性別などを理由とする差別を禁止する人権保障に係る「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」、及び非正規労働者の処遇改善等の観点から、雇用形態（パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働）を理由とする不利益取扱いを禁止する雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」が存在する。」

「EU 対象国（EU、ドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデン）において、雇用形態に係る「均等待遇原則」とは、非差別原則等とも称され、差別禁止の範疇で議論されていることも少なくないが、その規制内容を法的に分析すると、差別的取扱い禁止原則とは異なり、非正規労働者の処遇改善の観点から、賃金を含む労働条件等につき、雇用

ことを理由とする不利益取扱いのみを要件とし、「合理的な理由」を柔軟に解することにより、様々な制度・給付の目的や性質に応じた対応を可能としている。

ロ 今後の在り方

① 3要件の在り方とパートタイム労働者であることを理由とする合理的な理由のない不利益取扱いの禁止

○ パートタイム労働法第8条の3要件の在り方については、家族的責任との両立など様々な事情により、短時間勤務や限定された勤務地を志向するパートタイム労働者にとって「人材活用の仕組み・運用等が同一であること」の要件を満たすことは困難であり、「職務の内容が同一であること」の要件のみでよいのではないかという意見や、職務の内容ではなく、長期的な観点から、職務遂行能力等に基づき待遇が決められることが一般的な日本では、「職務の内容が同一であること」との要件はむしろ有効ではなく、「人材活用の仕組み・運用等が同一であること」との要件のみでよいのではないかという意見があった。

また、職務の変更に伴う職務遂行能力の向上により賃金を決定する職能給の場合には、「人材活用の仕組み・運用等が同一であること」を、通常の労働者とパートタイム労働者との待遇を同じくする要件とすることは合理的であり、職務に基づき賃金が決定されている場合には、「職務の内容が同一であること」を要件とすることは合理的であるが、そういった賃金制度の違いを考慮せず、すべての事業主に対し、一律に3要件を適用していることが問題ではないかとの意見もあった。

なお、「通常の労働者と同視すべき」パートタイム労働者を判断する3要件のうち、無期労働契約（反復更新することにより無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。）であることの要件については、有期労働契約の在り方に関する議論の状況も見つつ、検討することが必要と考えられる。

形態（パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働）を理由とする不利益取扱いを禁止するものと解される。

雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」は、正規・非正規労働者間の処遇格差が問題となる中、主に労働政策上の要請から、非正規労働者の処遇改善等を図ることを目的として導入された原則であることから、正規労働者と比べて、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ、有利に取り扱うことは許容する、片面的規制であることが特徴である。

なお、雇用形態の違いを理由とする異別取扱いは、客観的（合理的）理由があれば許容される。」（独）労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇に関する研究会報告書」（平成23年7月）30～31頁

さらに、今後のパートタイム労働法の見直しに当たっては、第8条の規定を活用したパートタイム労働者の雇用管理の改善の実効を上げていくためには、その適用範囲を広げていくことを検討すべきであり、その際には、第8条の3要件が、企業のネガティブ・チェックリストとして機能しているのではないかとの懸念及び事業所の賃金制度が多様であることに対応する観点から、事業主はパートタイム労働者であることを理由として、合理的な理由なく不利益な取扱いをしてはならないとする法制を採ることが適当ではないかとの意見もあった。

- この点に関し、「合理的な理由」は個別の事案で判断されるため、事業主にとって、何が「合理的な理由」に当たるか等の判断を行うことが難しく、どのような雇用管理を行うべきかがあらかじめ明らかではないため、かえって紛争が増大するのではないかとの指摘もある。また、行政指導を行うことが困難な場合も生じるのではないかとの意見もある。

このような問題点を踏まえ、労使双方にとり予測可能性を確保するために、「合理的な理由」の考慮要素となり得るものについて、一定の例をガイドラインで示すこととし、行政指導等による履行確保の際に利用するとともに、司法手続で参考とされることを期待することが適当ではないかとの意見もあった。

この場合に、EU諸国では、「合理的な理由」として、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則については、勤続年数、学歴、資格、職業格付け等、「同一（価値）労働同一賃金原則」については、労働時間や就業場所の変更にどれだけ対応できるかという点やキャリアコースなどが考慮されている⁹⁵ことを踏まえると、日本の雇用システムでの「合理的な理由」の考慮要素の例としても、諸外国の例を参考に、幅広く考えられるのではないかとの意見があった。

⁹⁵ 第2回研究会資料5参照。これに関連し、「雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の適用に当たり、異別取扱いを許容する客観的（合理的）理由については、問題となる給付等の性質・目的に応じて柔軟な判断がなされる傾向がみられ、その判断要素も、勤続期間、学歴、資格、職業格付けなど様々な点が考慮に入れられている。」「EU対象国における雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の判例等の中で、異別取扱いを許容する客観的（合理的）理由の判断要素として、人材活用の仕組み・運用等が明示的に取り上げられたものはなかった。しかし、・・・人権保障に係る「均等待遇原則」に由来する「同一（価値）労働同一賃金原則」に関して、人材活用に通ずる要素について異別取扱いの正当化事由と解する考え方が見られた。このことは、日本及びEU対象国における正規労働者と非正規労働者の働き方の違いに留意する必要があるものの、EU対象国における雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則についても、同様の考え方が認められる可能性を示唆しているように思われる。」（独）労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（平成23年7月）34頁

なお、「合理的な理由」の考慮要素を検討するに当たっては、間接差別を構成する要件⁹⁶との関係に留意することが必要であるとの意見があった。

○ また、通常の労働者との間で同一性要件を満たす場合に同一待遇を求める法制と、パートタイム労働であることを理由とする合理的な理由のない不利益取扱いを禁止する法制を比較した場合、前者の「同一性要件」の判断と後者の「合理的な理由」の判断は一定程度重複すると考えられ、前者の要件の一部又は全部の不充足を給付内容に応じて「合理的な理由」の根拠とみることもできるため、両者の法制は連続性を持ち得るとの意見があった。一方で、「同一性要件」や「合理的な理由」の各構成要素の立証責任の分配については、前者の法制のもとでパートタイム労働者が訴訟を提起した場合には、労働者側が3つの「同一性要件」を満たす事実を立証し、事業主がこれに対する反証を行うこととなるが、後者の法制でも、給付内容に応じ労働者側が比較可能性の立証を行い、使用者が「合理的な理由」の根拠となる事実を立証することとなるため、立証責任の一部が転換されるに過ぎないと考えられるが、いずれにしても、立証責任の在り方も整理する必要があるとの意見があった。さらに、後者の法制を採る場合には、職務関連給付（基本給等）と職務関連給付以外の給付（通勤手当、忌引き等）ごとに、要件の在り方や時間比例原則を適用するかどうかについて検討する必要があるとの意見があった。

○ このように、パートタイム労働法第8条については、3要件の在り方を含め、適用範囲の拡大の方策について十分に議論する必要がある。仮に、すべてのパートタイム労働者を対象として、事業主はパートタイム労働者であることを理由として、合理的な理由なく不利益な取扱いをしてはならないとする法制を採る場合には、「合理的な理由」に係る事業主の予測可能性の確保、その場合の労使間のコミュニケーションの在り方、行政の関与の在り方、司法手続を踏まえた私法上の効力の設定等について十分に議論する必要があると考えられる。

② フルタイム有期契約労働者

○ この他、パートタイム労働法第8条の限られた適用範囲を広げていくとの観点から、パートタイム労働法の施行状況をみると、パートタイム労働法が

⁹⁶ 男女雇用機会均等法第7条及び雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第2号）第2条参照

適用されないフルタイム有期契約労働者に関する相談が一定件数挙がっていること⁹⁷が注目される。

「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に対する附帯決議」（平成 19 年 5 月 24 日参議院厚生労働委員会）でも「いわゆるフルタイムパート（所定労働時間が通常の労働者と同じである有期契約労働者）についても本法の趣旨が考慮されるべきであることを広く周知し、都道府県労働局において、相談に対して適切に対応すること」とされており、パートタイム労働法第 14 条第 1 項に基づく「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」（平成 19 年厚生労働省告示第 326 号。以下「パートタイム労働指針」という。）第二の三で、「所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、短時間労働者法第二条に規定する短時間労働者に該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること」とされている。

有期契約労働者に係る均等・均衡待遇や正社員転換等については、現在、労働政策審議会労働条件分科会で、その在り方が検討されている。

- これらを踏まえ、パートタイム労働者と同様に雇用管理の改善が必要であるフルタイム有期契約労働者について、実質的に期間の定めがないとみられるものを含め、パートタイム労働法の適用対象の拡大の可否という視点から検討することが重要であると考えられ、有期労働契約の在り方に関する議論を見極めつつ、検討する必要があると考えられる。

（２） 均等待遇の対象とならないパートタイム労働者の待遇改善

イ 待遇改善の考え方

- パートタイム労働法第 8 条の均等待遇の対象とならない場合であっても、パートタイム労働者の待遇改善に対するニーズは高いものと考えられる。都道府県労働局雇用均等室では、パートタイム労働法第 9 条に係る一定の是正指導を実施しているが、規定の実効性を確保しつつ、より一層の待遇改善の実現を進めて行くことが課題となっている。
- この点に関し、パートタイム労働法第 9 条の努力義務を義務化することにより、規制が強化されるとともに、これまで対象外とされていた紛争解決援助制度も利用できるようになり、実効性の確保にも資することになるという

⁹⁷ 都道府県労働局雇用均等室に対するパートタイム労働者からの相談件数のうち、「指針」（第 14 条）に関するものは、各年度で 1 割程度を占め、「労働条件の文書交付等」や「待遇に関する説明」に次ぐものとなっているが、このうち、一定程度のものがフルタイム有期契約労働者に関するものと考えられる。

考え方もあり得る。

一方、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者、又は通常の労働者に比べ不利益な取扱いとすることに合理的な理由がないパートタイム労働者については、待遇について通常の労働者と同じ制度を適用することは当然であるが、それ以外のパートタイム労働者の賃金については、外部労働市場の需給関係や、地域の賃金相場の影響を強く受けるのに対して、通常の労働者の賃金は、生涯賃金と貢献度に基づき内部労働市場で決定されているという違いがあること、また、企業内に多様な人材がいることが企業の競争力として必要であることから、企業の中で複数の賃金制度が存在することは認めざるを得ないという意見もあった。

また、パートタイム労働者の採用時の賃金は市場で決まる一方、通常の労働者の初任給は、一般的には労使間の協議を通じて決まるものであり、採用時の賃金の違いを理由として、同じ仕事をしているにもかかわらず、賃金が異なることも合理的と考えられ、パートタイム労働者の採用時の賃金水準については、別途、最低賃金などの政策的議論をする必要があるという意見もあった。

更に、パートタイム労働者と通常の労働者の均衡賃金の決め方として、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者、又は通常の労働者に比べ不利益な取扱いとすることに合理的な理由がないパートタイム労働者の均等賃金とパートタイム労働者の採用時の市場賃金とを線で引いた賃金制度によることは考えられ、採用時の賃金が公正かどうかは、市場をどう捉えるかによるという意見もあった。

このような点を踏まえ、パートタイム労働法第9条の在り方を検討する必要がある。

ロ 今後の在り方

- 第9条第1項については、事業主は、「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」「その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し」職務関連賃金を決定するように努めることとされており、事業主が行うべき内容が必ずしも明確でないとも考えられる。

一方で、賃金制度や雇用管理の取組は、個々の事業所ごとに多様であることから、待遇改善の在り方について、法律等で一律の基準を設けることには限界があるとの意見もあった。

このため、パートタイム労働者の待遇を一層改善するためには、個々の事業所ごとに、雇用管理の取組やパートタイム労働者のニーズ等の実情に応じて、事業主が、自主的にパートタイム労働者の雇用管理の改善等を計画的に

進めること（いわば積極的改善措置⁹⁸の取組）が重要であるとの意見があった。

この場合に、例えば、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）の枠組みを参考に、厚生労働大臣が指針を定め、待遇を改善する具体的取組をより一層明確にするとともに、この指針に則して、事業主がパートタイム労働者の雇用管理の改善等のための行動計画を策定することが考えられる。

行動計画の具体的な内容としては、パートタイム労働者の賃金水準の改善、パートタイム労働者の賃金制度の見直し、パートタイム労働者に対する教育訓練の実施、通常の労働者への転換の推進等、個々の事業所の実情に応じた幅広いものを認めることが考えられる。

また、次世代育成支援対策推進法の枠組みでは、事業主が、一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした場合には、その旨の認定を受けることができ、認定を受けた事業主（以下「認定事業主」という。）は、厚生労働大臣の定める表示を付すことができることとされている⁹⁹。

認定事業主に対する割増償却制度の創設の他、雇用数を一定以上増加させた企業に対する法人税額の税額控除制度の創設を盛り込んだ雇用促進税制が本年度導入されたことを踏まえ、パートタイム労働者の雇用管理の改善等のための行動計画を策定した事業主に対し、一定のインセンティブを付与し取組を促進することが適当であると考えられる。

- このように、第 9 条第 1 項については、事業主に対し、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、一定の要素を勘案し職務関連賃金を決定することを義務付けることが適当かどうか、むしろ、事業主が、パートタイム労働者の雇用管理の改善等を計画的に進めることを促進する枠組みとすることが適当かどうかについて、十分に議論する必要があると考えられる。

⁹⁸ 男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）第 2 条第 2 号

なお、事業主の自主的な取組を促そうとする枠組みに関連し、「EU においては、社会の複雑性・不確実性が高まる中、実体規制のみを通じた法違反による事後救済のみでは十分に効果が上がらないことから、当事者自らによる改善に向けた取組を促す手続規制を活用する例も見られる。」（独）労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（平成 23 年 7 月）37 頁

⁹⁹ 次世代育成支援対策推進法第 12 条～第 14 条

ハ 留意点

- 均衡待遇の確保の検討に際しては、仮に、パートタイム労働法第8条に関し、パートタイム労働者であることを理由とする、合理的な理由のない不利益取扱いを禁止する法制を採る場合の、第9条の在り方について検討する必要があると考えられる。

このような法制を採っているフランスでは、合理的な理由の有無を柔軟に判断し、合理的な理由が認められれば事業主に重ねて対応が求められることはなく、均衡という考え方はないとされている。

しかしながら、パートタイム労働者全体の待遇改善を目指すためには、①異なる取扱いに合理的な理由があるパートタイム労働者の待遇について、合理的な理由のない不利益取扱い禁止とは別に、待遇の改善を図る方法、②不利益取扱い禁止に係る「合理的な理由」を解釈する中で、均衡の概念も含め柔軟に解釈する方法（法的に妥当であるかの検討は別途必要になる。）等について、検討する必要があると出よう。

なお、事業主がパートタイム労働者の雇用管理の改善等のための行動計画に基づき取組を行っている場合、これを、合理的な理由の有無を判断する際の一つの考慮要素とすることも考えられるとの意見があった。

(3) 職務評価

イ 職務評価の考え方

- パートタイム労働者と通常の労働者との間で、均等・均衡待遇の確保を更に進めるため、職務分析・職務評価が重要であるとの考え方がある¹⁰⁰。

職務分析・職務評価は、職務の内容を把握するための一つのツールである。具体的には、職務分析は、職務に関する情報を収集・整理し、職務の内容を明らかにするプロセスであり、職務評価は、職務分析により明らかにされた職務の内容に基づき、異なる職務の間で、その大きさを比較し、明確にするためのプロセスである¹⁰¹。

また、職務評価の手法については、職務の全体を捉えて比較する単純比較法や、職務を構成要素に分解し、構成要素ごとにレベルを付与して判断する要素比較法、各構成要素に重み付けした上、各構成要素に点数を付与し判断

¹⁰⁰ 「短時間労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を更に進めるため、参考となる先進的な雇用管理事例のほか、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、事業主に対し、それらを提供することにより、その取組を支援すること。」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に対する附帯決議（平成19年5月24日参議院厚生労働委員会）

¹⁰¹ 厚生労働省「職務分析・職務評価実施マニュアル」6頁

する要素別点数法等がある¹⁰² ¹⁰³。

- イギリス、スウェーデン、カナダ等では、人権保障の観点からの主として男女間の差別的取扱い禁止の賃金面での一原則である「同一価値労働同一賃金原則」¹⁰⁴に基づく、「同一価値労働」を測るツールとして、職務分析・職務評価が活用されているが、ここでは、男女間の問題ではなく、雇用形態間の問題であるパートタイム労働者と通常の労働者との間の待遇の問題に適用することについて検討する。

- この研究会では、職務分析・職務評価の専門家にヒアリングを行ったが、その中で、職務評価を実施することにより、通常の労働者とパートタイム労働者のそれぞれの職務評価点が明らかになり、職務評価点に見合った賃金を計算することができ、その差に応じた賃金を支払うことができるとの見解が示された。また、①裁判などの紛争解決のツールやガイドラインの設定等に用いる¹⁰⁵、②ベンチマーク職務のチェックツールとして、イギリスのような

¹⁰² 厚生労働省「職務分析・職務評価実施マニュアル」29頁

¹⁰³ ILO 職務評価ガイドブック (Promoting equality: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide)、イギリス、カナダ等の職務評価の手法をみると、一般に、「知識・技能」「責任」「負担」「労働環境」が4大要素とされ、これをさらに2次的要素に細分化し、2次的要素に重み付けした上、職務の大きさを点数で表し、さらに、一定の幅の点数を括り一つのグレードとし、一つのグレードに属する職務を同一価値の職務とする要素別点数法が採られている。また、このような分析的手法に基づく職務評価の結果について、イギリスでは、訴訟における証拠として採用される。

¹⁰⁴ 「EU 対象国において、『同一（価値）労働同一賃金原則』とは、人権保障の観点から、主として性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由に、ある労働者が、他の労働者と比較して、同一（価値）の労働をしていると認められるにもかかわらず、他の労働者より低い賃金の支払いを受けている場合に、他の労働者と同一の賃金の支払いを義務づけるものであり、人権保障に係る『均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）』の賃金に関する一原則と位置付けられるものである。

その帰結として、『同一（価値）労働同一賃金原則』も、『均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）』一般と同様、一方の属性を持つ者を他方より有利に取り扱うことも許さない両面的規制である。

また、『同一価値労働同一賃金原則』は、元々、男女間の賃金差別につき、性別の違いによる職務分離がみられる中、『同一労働同一賃金原則』では十分に是正できないことから、異なる職務間でも適用ができるよう、同一労働から同一価値労働へ比較対象を拡大したものである。」(独)労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇に関する研究会報告書」(平成23年7月)31頁

¹⁰⁵ なお、イギリスでは、労働者が、平等法 (Equality Act 2010) に基づき「同一価値労働同一賃金」違反として雇用審判所に提訴した場合、裁判所より付託された「独立専門家」が同一価値労働であるかどうかの報告書を作成し、裁判所がその報告書を採用するかどうかを判断することとされている。

日本でも、イギリス等の例を参考に、職務評価を紛争解決のツールとすることが考え

平等賃金レビュー¹⁰⁶等を企業が作成する場合の指標として利用することができるとの見解も示された。ただし、職務評価は、単一の賃金体系を企業に要請するものではなく、また、企業にとっての職務の序列を決めるものであり、その得点に比例して賃金の水準を一律に決めるというものではない¹⁰⁷。

また、職務分析・職務評価のプロセスには相当程度の時間を要するとされており¹⁰⁸、さらに、職務の内容の変更については、一時点の職務を評価する職務評価の考慮要素にはならないとされている。

このヒアリングの中で、そもそも賃金体系は、総額人件費を一人一人の社員にどう配分するかという仕組みであって、職務給、職能給、成果給、属人給等の組合せになっており、職務評価の結果は職務給には反映されるが、賃金のすべてを決定するものではないとの意見があった。

また、職務分析・職務評価は、相当程度の時間を要するプロセスが必要であること等から、法律等で企業に一律に強制することは適当ではないのではないかとの意見があった。

一方で、職務評価のプロセスを企業が明示することにより、使用者が、どのような価値を重視しているかを明らかにし、これを労使で共有することを契機に、待遇についての議論が進むことが期待されるとの意見もあった。

また、職務分析・職務評価の結果に基づき、通常の労働者とパートタイム労働者の待遇を決定している場合には、合理的な理由の有無を判断する際の一つの考慮要素とすることも考えられるとの意見があった。

さらに、労働者側が、賃金での差別を主張して訴訟を提起した場合などに、使用者側は、賃金制度が合理的な基準に基づき設計されていることを反証する必要があり、職務評価制度が合理的であることはそのような場合に意味を持ち得るため、使用者側の賃金制度を合理的なものとするインセンティブになるのではないかとの意見もあった。

られる旨、職務評価の専門家からの意見があった。

¹⁰⁶ EOC(Equal Opportunity Commission)により作成された「平等賃金に関する行為準則(Code of Practice on Equal Pay)」(2003年)で事業主に対し推奨されているものであり、具体的には、事業主が、事業所における男女間賃金格差を確認し、格差がある場合には、平等賃金のための行動計画を策定・実施するプロセスである。第2回研究会資料3・7~9頁及び資料4

¹⁰⁷ 外部労働市場が活性化している諸外国では、職務評価の結果から当該職務に就いている労働者の賃金額と労働市場賃金との比較を通じて外部競争力の検証に用いられるのに対し、日本では、企業の職務の序列を明らかにするために用いられている、との見解も示された。

¹⁰⁸ ILO 職務評価ガイドブックでは、大企業の場合、1週間に2~3時間作業するとして、ステップ1~5(職務分析)のプロセスに2年程度かかるとされている。

ロ 今後の在り方

- 職務評価について、イの特性を踏まえると、また、日本では、大企業を中心に、企業の経営戦略に応じて、職能資格制度等の社員格付け制度を活用した人事管理が行われていること、小規模企業の4割が賃金表を作成していない状況にあること¹⁰⁹を考慮すると、パートタイム労働者と通常の労働者との間の待遇格差是正の観点から、中小規模の企業を含めた事業主に広範に職務分析・職務評価を義務付けることは困難であり、むしろ、事業主が、その雇用管理の在り方やパートタイム労働者のニーズ等の実情に合わせて、職務評価制度を導入し、労使間で職務評価のプロセス及び結果を共有し、これを踏まえ通常の労働者とパートタイム労働者との間の待遇について議論を進めることを促していくことが一つの方向性として考えられる¹¹⁰。

このため、事業主が定めるパートタイム労働者の雇用管理の改善等のための行動計画で、職務評価を具体的な取組のメニューの一つとして位置付け、企業の実情に応じて、職務評価制度の導入を促していくことが考えられる。

なお、日本の賃金制度については、職務給や職能給等の組合せとなっていることや、職務分析の結果が、職務等級基準のみならず職能等級基準でも活用され得ることから、行動計画により、職務評価と職業能力評価を一体として実施することを促すことも考えられる。

また、現在、厚生労働省が作成している職務分析・職務評価実施マニュアルについては、中小企業も含めたすべての事業主の理解を促進するため、簡便な単純比較法を中心に説明したものとなっているが、より複雑な要素別点数法に基づくマニュアルを作成して事業主に提供することにより、そのニーズに応じた活用を促していく必要があると考えられる。

ハ 留意点

職務評価を実施した結果、パートタイム労働者の賃金を上昇させる一方で、通常の労働者の賃金を下げることが課題となることも考えられる。

¹⁰⁹ (独)労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇に関する研究会報告書」(平成23年7月)38頁

¹¹⁰ イギリス及びスウェーデンでは、職務分析・職務評価制度を個別企業単位で導入することを義務付けてはいないものの、政策的に誘導を進める一方、ドイツ及びフランスでは職務分析・職務評価は一般的ではなく、同一価値労働であるか否かにつき争いがある場合には、裁判所が判断するなど、職務分析・職務評価制度の位置付けが、国によって異なることにも留意が必要である。(独)労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」(平成23年7月)38頁

一般に、就業規則の変更により労働条件を引き下げの場合に、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が合理的なものであるときは、変更後の就業規則に定めるところによるとされている¹¹¹。

職務評価を実施した結果、就業規則を変更することにより、一部の労働者の労働条件を引き下げることの合理性については、ケースバイケースの判断となるが、多数組合の合意や、総額人件費は減らさない中で配分を改めたに過ぎないことを合理性判断の要素としている判例を踏まえると、この2つの要素がそろえば合理性が肯定されやすくなるのではないかと、特に、パートタイム労働者の待遇改善のために多数組合が合意した場合には、相当程度尊重されるのではないかと意見があった。

ただし、労働条件の不利益変更は、事案に応じて労使間で話し合いを尽くしていたかどうかという問題であり、裁判になった場合には、裁判官が個別に合理的かどうかを判断するものであるから、多数組合の合意があれば、又は、総額人件費が一定であれば一部の労働者の労働条件を切り下げてもよいとは簡単には言えない面があることに留意すべきである¹¹²との意見があった。

¹¹¹ 労働契約法（平成19年法律第128号）第10条

¹¹² なお、イギリスの自治体では、男女間の賃金格差解消のため、職務評価を実施し、新しい賃金制度を導入する一方、高過ぎた男性の賃金については、激変緩和として数年をかけ徐々に引き下げること労働協約で合意したところ、このような措置は、女性に対する差別であると争われた事例がある。その際、裁判所は、激変緩和措置としてではあっても男女間の賃金格差は続くことから違法である判断したが、その後、平等法で、「賃金格差を縮小するという長期的目的」に基づく男女間賃金格差は合理性があるとし、立法的に解決された例がある。第2回研究会資料4・5頁参照

2 待遇に関する納得性の向上

イ 納得性の向上に係る考え方

- パートタイム労働法第13条では、事業主はその雇用するパートタイム労働者から求めがあったときは、待遇の決定に当たって考慮した事項についてパートタイム労働者に説明しなければならないこととされているが、パートタイム労働者が、事業主から、安心して十分な説明を求めるとするのは現実には必ずしも容易ではない状況であると考えられる。

ロ 今後の在り方

- パートタイム労働者が説明を求め易くする方策を考えると、現行の規定に加えて、例えば、現在、パートタイム労働指針¹¹³で規定されている、パートタイム労働者が、事業主に対し、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止を法律に規定することが考えられる。

このことにより、契約上の地位（交渉力）が弱いことでパートタイム労働者が事業主に説明を求めることを躊躇している状況を改善し、納得性を向上させることができると考えられる。

また、事業主が説明を義務付けられている「待遇に関する決定をするに当たって考慮した事項」の具体化のため、説明すべき内容の具体例を示すことも考えられる。

ただし、説明義務の内容としては何が適切かについて、労使の意見も聴きつつ検討する必要があると考えられる。

- 一方、パートタイム労働者からの求めにかかわらず、パートタイム労働者に対し、待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することを、事業主に義務付けることも考えられる。しかしながら、これに関しては、賃金制度を含めた雇用管理改善の取組やパートタイム労働者のニーズ等は個々の事業所ごとに多様であることから、一律の規制を設けることよりも、むしろ、事業所ごとの実情に応じ、柔軟なコミュニケーションを集团的労使関係の中で行うことができるような枠組みを設けることの方が重要であるとの意見があった。

もとより労働組合が存在する場合には、当然、当該労働組合がそのような役割を果たすものである¹¹⁴が、パートタイム労働者について、労働組合

¹¹³ パートタイム労働指針第三の三（二）

¹¹⁴ 厚生労働省「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」（平成17年9月15日）17頁

への組織率は近年上昇傾向にあるものの、特に、業種によっては必ずしもパートタイム労働者の意見が十分反映され得る状況にはないと考えられることから、事業所内での集团的労使関係の在り方について考慮する必要がある。

このため、ドイツの事業所委員会やフランスの従業員代表制度を参考に、事業主、通常の労働者及びパートタイム労働者を構成員とし、パートタイム労働者の待遇等について協議することを目的とする労使委員会を設置することが適当ではないかとの考え方がある¹¹⁵。

ただし、日本では、一般的には労使委員会の枠組みは構築されていないことから、パートタイム労働者についてのみ同制度を構築することに関して検討が必要となろう。

ハ 留意点

- 仮に、パートタイム労働者であることを理由とする合理的な理由のない不利益取扱いを禁止する法制を採用する場合には、上記のようなパートタイム労働者をも構成員とする労使委員会を設置し、事業主が当該委員会で説明責任を果たし、労使間で合意していることを、合理的な理由の考慮要素になることを明示し、手続的な面で積極的な意義を与えることが適当ではないかとの意見があった。

このようなことは、労使双方にとっての予測可能性の点から重要であるが、一方で、EU 諸国では、正規・非正規の問題については、労使が差別を生み出しているという議論があることを踏まえると、最終的には、裁判所が、合理的な理由の有無を判断する際に、非正規労働者も代表されているかという手続の公正さを審査することが重要であるとの意見もあった。

¹¹⁵ ドイツの事業所委員会やフランスの従業員代表制度では、一定の要件を満たせば、パートタイム労働者も選挙権及び被選挙権を付与されること等、比較法の視点も踏まえると、事業主、通常の労働者及びパートタイム労働者を代表する者を構成員とし、パートタイム労働者の待遇等について協議することを目的とする委員会を、事業所ごとに設置することが有効であるとの考え方がある。

日本における常設的な労使委員会としては、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）第6条に定める労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする委員会がある。当該委員会は、事業主及び当該事業主の雇用する労働者を代表する者を構成員とし（委員の半数以上が労働者代表であることが必要）、当該委員会が一定の事項について行った決議について労使協定に代わる効力が与えられている（第7条）。また、労働者代表については、使用者は、労働者代表であること等を理由とする不利益取扱いをしないようにすることとされている（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則（平成4年労働省令第26号）第1条第2項）。

- なお、イギリスでは、パートタイム労働者が不利益に取り扱われたと考える場合に、事業主に対し、当該不利益な取扱いの理由について、書面による説明を求めることができ、当該書面が訴訟での証拠として認められる法制がある。

このような枠組みについては、パートタイム労働者の納得性が向上することも考えられるが、他方で、事業主が、書面のひな形を用意し形式的な対応に終わってしまい効果が期待されない場合もあり得る点に留意すべきである。

3 教育訓練

イ 教育訓練の考え方

○ パートタイム労働法第10条の規定の実効性、中でも、パートタイム労働者のキャリア形成が必ずしも十分でないことが課題となっている中、パートタイム労働者に対する計画的な教育訓練の機会を確保することにより、そのキャリア形成を図ることは、パートタイム労働者の待遇を改善する観点から重要であると考えられる。

○ 企業内で、パートタイム労働者に対するキャリア形成のための教育訓練が十分に行われていないのは、パートタイム労働者のキャリア・ラダーが整備されておらず、教育訓練を実施しても配置するポストが無いためではないかとの意見があった。

また、教育訓練の機会を確保する上で、

- ・ 教育訓練は、将来、パートタイム労働者をどのように活用しようかという経営戦略に応じて行われるものであるため、事業主に対し、パートタイム労働者のキャリア・ラダーを整備することが、パートタイム労働者の意欲の向上や人材確保に役立つというメッセージを発し、パートタイム労働者の活用を促進する仕組みとすることが適当であるとの意見
- ・ パートタイム労働者は、通常の労働者と異なり、労働契約の締結時点で、事業主と将来のキャリア見通しについて合意していないため、このような合意ができる仕掛けがまず必要ではないかという意見
- ・ キャリア・ラダーを明確にし、それに応じた教育訓練についても可視化することは、パートタイム労働者に対し、教育訓練の目的が明確に伝わり、安心して訓練を受けることができることとなり、その結果、離職率も低下するとともに、事業主にとっても、教育訓練のコストの回収が見込まれるため教育訓練を実施し易くなる仕組みとなるとの意見

があった。

現状では、通常の労働者とは異なり、事業主とパートタイム労働者との間でキャリアの見通しについて合意が無いが、パートタイム労働者のキャリア・ラダーが明確になれば、労使双方にとり教育訓練のインセンティブが高まると考えられる。

ロ 今後の在り方

○ パートタイム労働者へのキャリア形成のための教育訓練については、経営戦略に応じて行われるものであること等を踏まえると、法律等により一律の基準を設け、事業主に義務付けることは困難であり、むしろ、事業主が、パ

パートタイム労働者の活用方針について行動計画を作成し、その中に、パートタイム労働者のキャリア・ラダーの整備や、これに応じたパートタイム労働者に対する計画的な教育訓練の実施を盛り込むこととし、それに対して、政策的なインセンティブを付与し誘導していくことが考えられる。

この場合、教育訓練と、待遇改善、通常の労働者への転換等の問題については、相互に関連するものであるため、これらを一体として盛り込むことが適当である。

また、事業主による行動計画策定に対する政策的なインセンティブとしては、次世代育成支援対策推進法の枠組みを参考に、基準を満たす行動計画を策定した事業主に対し表示を付与したりするなど、一定のインセンティブを付与し取組を促進することが適当であると考えられる。

なお、これに関連し、事業主にとって必ずしも利益にはならないが、社会全体として見れば重要な訓練の実施を促していくことも必要であり、これを誘導する方法の一つは社会的評価であるため、事業主にインセンティブを与えるような政策的な手法について検討することが必要であるとの意見があった。

- また、パートタイム労働者を含めた非正規労働者の職業訓練に関し、その受講は生産性向上にはつながっているが、賃金の上昇には結びついていないとの調査結果¹¹⁶があり、職業訓練を受講しても、それによって身につけた能力情報が労働市場に伝達されにくい状況にあることがうかがわれることから、職業訓練を通して得られた経験・能力を評価しやすい仕組みを普及させる必要があると考えられる。

このため、きめ細かなキャリア・コンサルティング、実践的な職業訓練、訓練終了後の職業能力評価や職務経歴等のジョブ・カードへのとりまとめを通じ、安定的な雇用への移行等を促進する「ジョブ・カード制度」、職業能力を客観的に評価することを目的として、仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を、業種別、職種・職務別に整理した「職業能力評価基準」、実践的な職業能力の評価・認定制度として検討されている「キャリア段位制度」の一層の普及・促進が重要であると考えられる。

なお、前述のような職業能力評価制度の整備等を通して、職業訓練により得られた経験・能力を評価しやすい仕組みが普及すると、労働力の流動化を通じて企業が汎用的な訓練を行うインセンティブが低減することから、労働

¹¹⁶ (独) 労働政策研究・研修機構「非正規社員のキャリア形成－能力開発と正社員転換の実態－」(労働政策研究報告書 No. 117 2010年3月) 第3章

者本人の職業訓練が一層重要なものになると考えられ、パートタイム労働者個人の能力開発支援への強化も併せて重要になると考えられる。その一方で、パートタイム労働者の能力情報が市場に伝達されにくい状況がある限り、訓練には外部性が伴う¹¹⁷のであるから、職業訓練を提供する企業への政策的支援も継続させる必要がある。

¹¹⁷ 第6回研究会資料3参照

4 通常の労働者への転換の推進

(1) 通常の労働者への転換の推進

イ 考え方

- 通常の労働者への転換推進措置に関し、通常の労働者への転換をさらに推進していくことが課題となっている。

現在、正社員転換推進措置を実施している事業所の割合は約半数となっており、また、措置を実施している事業主や措置を実施していない事業主が、パートタイム労働者を通常の労働者へ転換する上で支障と考えている最も大きな理由は、「正社員のポストがない」ことであるが、これは、単に総量としての通常の労働者のポストがないからなのか、あるいは、パートタイム労働者を通常の労働者として位置付ける制度的な枠組み、即ちキャリア・ラダーが作られていないからなのかを考える必要がある。

好事例¹¹⁸や調査¹¹⁹から、パートタイム労働者を活用しようとの経営戦略を採る事業主の下では、パートタイム労働者のキャリア・ラダーが設けられ、その結果、通常の労働者への転換が促進される傾向がみられており、このことを踏まえた対応を考える必要がある。

ロ 今後の在り方

- パートタイム労働者は、様々な事由により短時間の勤務を選択していることから、フルタイムの正社員よりもむしろ短時間正社員への転換がニーズにかなうケースが多いのではないかと考えられる。しかしながら、現在、短時間正社員制度については、通常の労働者が、育児・介護・傷病からの復帰等のために利用している場合が多く、通常の労働者以外からの転換は少ない状況にある¹²⁰。

日本のパートタイム労働者は、職務給であることが多い一方で、短時間正社員に転換する場合には、職能等級基準に格付けし、職能給を適用する必要があることも、短時間正社員制度が導入されにくい理由の一つと考えられる。

また、恒常的に短時間正社員として働けることは理想だが、日本企業の働き方の特徴として、個々の社員の職務が必ずしも明確でない中で、社員同士

¹¹⁸ 第7回研究会資料3参照

¹¹⁹ (社)全国労働基準関係団体連合会「パートタイマーの人事・賃金制度に関する調査研究報告書」(平成18年3月)

¹²⁰ 短時間正社員制度を導入・運用している企業のうち、正社員の育児・介護・傷病からの復帰を利用事由としている企業は、それぞれ78.6%、57.7%、30.4%となっているのに対し、正社員以外からの転換を利用事由としている企業は、11.8%となっている。(独)労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」(平成22年)

が補い合いながら柔軟に職務を遂行していることが見られることから、短時間正社員制度導入のためには、人事管理の在り方を変える必要が生じ得る。

いずれにしても、フルタイムの通常の労働者の働き方を変え、労働時間を短くすることが、パートタイム労働者からフルタイムの通常の労働者への転換や、短時間正社員制度の導入を促進することに資するものと考えられる。

したがって、フルタイムの通常の労働者の長時間労働の是正を図りつつ、パートタイム労働者の能力を有効に発揮させる観点から、事業主自らが行動計画を作成し、その中で、パートタイム労働者のキャリア・ラダーを設け、計画的な教育訓練を実施し、最終的に、通常の労働者へ転換するための措置を講じることを促進するアプローチが考えられる。

なお、パートタイム労働者から短時間正社員への転換について、パートタイム労働を長期の試用期間として利用させるものとならないよう、パートタイム労働者の均等・均衡待遇や雇用保障の確保も併せて必要であるとの意見もあった。

- 通常の労働者への転換をさらに推進することに関しては、事業主が通常の労働者を募集・採用する場合に、同種の業務に従事するパートタイム労働者であって希望する者に対し、応募機会を優先的に与えるとともに、優先的に採用することにより、パートタイム労働者の通常の労働者への転換を推進するとの考え方¹²¹もある。

こうした考え方に対しては、パートタイム労働者が、募集・採用しようとする通常の労働者と同種の業務に従事する場合だけでなく、業務の遂行のために、一定の能力、経験等が必要とされる場合もあることから、パートタイム労働者に応募機会を優先的に与えた場合であっても、優先的に採用することまで義務付けることは、企業の採用の自由を制約する懸念があり、慎重に検討する必要があると考えられる。

(2) 「勤務地限定」、「職種限定」の無期労働契約

イ 考え方

- 通常の労働者への転換推進措置に関し、通常の労働者への転換よりも、柔軟な働き方のまま雇用の安定を望むパートタイム労働者のニーズへの対応についても課題となっている。

このため、「雇用政策研究会報告書」及び「有期労働契約研究会報告書」で提言されていることを踏まえ、パートタイム労働者が、勤務地や職種を限

¹²¹ 韓国「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律」(2007年)第7条第1項。第2回研究会資料2参照

定した契約期間の定めのない雇用形態¹²²に転換することを支援する施策等の在り方について検討する必要があると考えられる。

ロ 今後の在り方

- 「勤務地限定」、「職種限定」の無期契約労働者については、勤務地や職種が限定されていることを志向するパートタイム労働者のニーズに対応し、かつ、無期労働契約となることから、パートタイム労働者の雇用が安定すると考えられる一方で、事業所の閉鎖や職種の廃止の際の雇用保障の在り方について整理が必要であると指摘されている¹²³。

これについては、事業所の閉鎖等に伴い、「勤務地限定」等の無期契約労働者が解雇された場合に、当該事業所の閉鎖の合理性や被解雇者の選定基準の合理性等について審査されることはあるが、整理解雇法理の4要件が柔軟に適用され、解雇が有効とされた裁判例が多いとの指摘¹²⁴があった。いずれにしても、今後、関連判例の内容の整理が必要であると考えられる。

これに対し、仮に、事業所の閉鎖等に伴う解雇が有効と判断された事例が多いのであれば、事業主がパートタイム労働者に対し、「勤務地限定」等の無期契約労働者の選択肢を提示する場合には、その旨を十分に説明するよう義務付ける必要があるのではないかと意見があった。

- また、パートタイム労働者から通常の労働者への転換の目的については、雇用の安定とキャリアアップの双方であると考えられるが、「勤務地限定」等の無期契約労働者については、雇用の安定に視点を置いた考え方であるため、パートタイム労働者にとって、現行の転換措置の水準を切り下げないようにするためには、キャリアアップの観点から、教育訓練等の支援を行うことが必要ではないかと意見があった。

(3) パートタイム労働とフルタイム労働との間の相互転換

イ 考え方

- EU パートタイム労働指令では、使用者は、可能な限り、パートタイム労働とフルタイム労働との間の転換の希望や、両者の間の転換に関する情

¹²² 厚生労働省「雇用政策研究会報告書」（平成22年7月）16～17頁及び厚生労働省「有期労働契約研究会報告書」（平成22年9月）24頁で、このような雇用形態を労使が選択し得るような環境整備の検討が提言されている。

¹²³ 厚生労働省「雇用政策研究会報告書」（平成22年7月）16～17頁及び厚生労働省「有期労働契約研究会報告書」（平成22年9月）24頁

¹²⁴ 水町勇一郎「派遣業務の消滅による派遣労働者の労働契約の終了—ジョブアクセスほか事件」ジュリスト1422号（2011.5.1-15）148頁

報提供を考慮するよう定められている。これを受け、EU 諸国では、労働者が労働時間を柔軟に選択できるようにするため、パートタイム労働とフルタイム労働との間の相互転換を促進する法制をとっている。

例えば、ドイツでは、労働時間の変更を希望する労働者に対し、事業所で補充の行われる相応の職に関する情報を提供することや、従業員代表機関に対し、パートタイム職とフルタイム職との間の相互転換に関する情報を提供することが、事業主に義務付けられている¹²⁵。

また、オランダでは、一定の要件を満たす労働者は、契約上の労働時間の変更を求めることができ、使用者は、会社の利益に反する場合を除き、同意しなければならない¹²⁶とされている。

ロ 今後の在り方

- このような相互転換は、パートタイム労働のメリットをより広げるものであり、多様な働き方を選択できる環境作りの一つとして、また、ワーク・ライフ・バランスの観点からも有効と考えられる¹²⁷。

しかしながら、通常の労働者とパートタイム労働者との間の待遇の格差が大きい日本では、まずは、両者間の待遇の格差を是正していくことが必要であり、相互転換については、その状況を見極めつつ実現を目指していくことが考えられる。

¹²⁵ ドイツ「パートタイム労働・有期労働契約法」(2001年)第7条。第2回研究会資料2 参照

¹²⁶ オランダ「労働時間調整法」(2000年)第2条。第2回研究会資料2 参照

¹²⁷ なお、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。)では、男女とも希望どおり仕事と家庭を両立できる社会の実現を目指し、3歳未満の子を持つ労働者が利用できる短時間勤務制度を義務付ける規定が設けられている(第23条第1項)。

5 パートタイム労働法の実効性の確保

(1) 事業主に対する報告徴収、勧告等

- 事業主による一層のパートタイム労働法の遵守が課題となる中、他法の規定例¹²⁸も参考に、事業主が、都道府県労働局雇用均等室による勧告に従わなかった場合のその旨の公表や、過料を課す対象の拡大を検討することが考えられる。

(2) 紛争解決援助

- 紛争解決援助の利用実績が少ないことは、義務規定に係る紛争のみを対象としていることも理由の一つと考えられることから、事業主が一層パートタイム労働法を遵守するためには、対象範囲を努力義務規定に広げることも考えられる。

しかしながら、例えば、第9条に係る紛争解決援助の際、賃金の均衡をどの程度図ればよいか等についてメルクマールとなるような判例の集積があるかどうか、また、第9条が賃金水準に言及していない中、都道府県労働局長の助言等や均衡待遇調停会議の調停案の中で、賃金の水準に言及することが適当かという問題もあると考えられる。

このため、努力義務規定についても紛争解決援助の対象とすることが可能かどうか、可能な場合にはいかなる手続の下でいかなる内容の援助を行うことが妥当と考えられるかについて検討する必要があると考えられる。

(3) その他

- 法の実現手段については、法違反に対する刑事制裁、私法上の権利義務の設定・実現を通じた民事上の紛争解決、行政指導等、様々な手法があるが、パートタイム労働者にとって利用しやすく、かつ法の実現が確実に図られるような手段が講じられることが重要である。

このため、パートタイム労働法の実効性を高めていくためには、その手段についてさらに検討を進めることが有益であるが、EU諸国の動向等も踏まえ¹²⁹、実体規制を通じた法違反による事後救済と併せて、当事者自らによる改善に向

¹²⁸男女雇用機会均等法では、厚生労働大臣（都道府県労働局長）が、義務規定に違反している事業主に対し勧告をした場合に、当該事業主がこれに従わなかったときは、厚生労働大臣は、その旨を公表することができることとしている（第30条）。また、厚生労働大臣（都道府県労働局長）が、事業主に対し、報告を求めた場合に、報告をせず、又は虚偽の報告をした者を、過料に処することとしている（第33条）。

育児・介護休業法でも、平成21年の改正で、これらと同じ措置が盛り込まれた。
¹²⁹ イギリスの平等賃金レビュー等

けた取組を促す手続規制の活用、具体的には、事業主による自主的な行動計画の策定を促進する枠組みにより、パートタイム労働者全体の待遇の改善を図るアプローチも、今後重要になると考えられる。

なお、パートタイム労働者に関する紛争については、労使が関与して解決を図ることが重要であり、労働関係に関する専門的な知識経験を有する者が審判員となっている労働審判制度や、公労使の三者構成によりあっせんを行う各都道府県労働委員会による個別労働紛争解決制度で、パートタイム労働者の問題が積極的に取り扱われることを期待するとの意見があった。

6 その他

(1) フルタイム無期契約労働者の取扱い

- 通常の労働者を除くフルタイム無期契約労働者については、様々な形態の労働者が含まれると考えられるが、勤務地や職種が限定されていることを志向するパートタイム労働者にとり、勤務地や職種が限定されている無期契約労働者は、通常の労働者への転換までの一つのステップとして効果的であると考えられる。

また、フルタイム無期契約労働者については、雇用の安定の観点からは、有期労働契約が多いパートタイム労働者よりも保護が図られていると考えられるが、長期的な観点からキャリア形成を含めた待遇が決定されていないことから、パートタイム労働者と同様に雇用管理の改善を図る必要がある場合も考えられる。

一方で、現在、有期労働契約の在り方についての検討は進められているが、フルタイム無期契約労働者については、その検討でも、パートタイム労働法でも、対象となっていない。

このため、今後、フルタイム無期契約労働者の実態を踏まえ、何らかの保護が図られるよう検討すべきであるとの意見があった。

(2) 税制、社会保険制度等関連制度

- 「社会保障・税一体改革」では、働き方に中立的な制度を目指すとともに、国民年金に加入している非正規雇用者の将来の年金権の確立等のため、厚生年金制度及び健康保険制度の適用拡大が検討されている¹³⁰。

パートタイム労働者については、税や社会保険制度に関して、就業調整が今なお広く行われている状況にあるが、就業調整は、パートタイム労働者本人の職業能力の発揮や、待遇改善の機会を阻害するのみならず、賃金の上昇を抑制し、労働市場の賃金決定機能を歪めるものであることから、働き方に中立的な税・社会保険制度の構築を早急に図ることが必要である。

なお、税制上の配偶者控除については、世帯の収入の逆転現象は解消されているが、事業主が実施する家族手当等について、配偶者の所得要件を税制上の配偶者控除と同様の103万円以下とする制限を設けている企業が今なお多数であることが就業調整の一因となっていることから、労使間の協議を通じて配偶者の所得を基準とする家族手当の在り方について改善を図ることが期待される。

¹³⁰ 「社会保障・税一体改革成案」（平成23年6月30日）参照