

[戻る](#)

平成15年3月18日

労働政策審議会
会長 西川 俊作 殿

雇用均等分科会
分科会長 若菜 允子

今後のパートタイム労働対策の方向について（報告）

本分科会は、標記について、平成14年9月17日以降、平成15年3月18日までの間に11回にわたり検討を重ねてきたところであるが、今般、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

なお、労働者委員から意見書が提出されたので添付する。

別紙

今後のパートタイム労働対策の方向について（報告）

パートタイム労働者は近年著しく増加し、平成13年には1,200万人を超え、雇用者総数に占める短時間雇用者の割合は2割強となっている。このようにパートタイム労働が我が国の経済社会に欠くことのできないものとなる中で、パートタイム労働を労働者の能力が有効に発揮できるような就業形態としていくことが一層重要となっている。

パートタイム労働者の増加の背景には、柔軟で多様な働き方を求める需給両面のニーズがあり、少子高齢化の進展の中で、パートタイム労働等の働き方が拡大していくのは不可逆的な流れといえる。ただ、こうした動きが進行している背景には企業の経営環境の厳しさによる影響もあり、コスト要因でパートタイム労働者を雇用する企業の割合は増加し、通常の労働者が減少する中で、通常の労働者が行っていた役割の一部をパートタイム労働者が担うなど基幹的役割を果たすパートタイム労働者も増加している。一方で、パートタイム労働者の平均所定内給与を通常の労働者と比較すると、職種による違いがみられるものの、マクロの数字でみて職種や勤続年数を調整しても、なお格差が残っており、その拡大傾向がみられる。

このような中で、通常の労働者とパートタイム労働者の処遇の違いについて、個別企業において合理的な説明が困難な事例もみられ、通常の労働者と同じ仕事をしているパートタイム労働者等について、処遇の改善の必要性を認識する事業所も約半数を占めるとの調査結果もある。また、中長期的にみて多様な働き方が労働市場全体の著しい不均衡をもたらすことのないよう、労使双方にとって「望ましい」形で広まっていくことが重要である。そのため

の環境整備の観点からも、通常の労働者とパートタイム労働者との間の「働きに応じた公正な処遇」の実現に向けた取組が重要になってきている。

このような考え方に基づき、労働政策審議会雇用均等分科会においては、通常の労働者とパートタイム労働者との間の公正な処遇問題を中心に、今後のパートタイム労働対策の方向について、平成14年9月17日から検討を行ってきたところである。

その検討結果は、下記のとおりであるので報告する。

この報告を受けて、厚生労働省において、必要な対策を講ずることが望まれる。

記

1 通常の労働者とパートタイム労働者との間の公正な処遇を実現するための方策について

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」（以下「パートタイム労働法」という。）は、事業主による雇用管理の自主的な改善を基本的枠組みとしており、これに基づき「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」（以下「指針」という。）が定められているとともに、各種の施策の拡充・整備が行われてきた。例えば、平成10年の労働基準法の一部改正による労働条件の明示に関する規定の改正や、平成12年の雇用保険法の一部改正に伴う短時間労働者の適用基準の年収要件の廃止など、事業主に対する雇用管理の改善を促すための基盤整備の意味を有するものも含まれている。

また、パートタイム労働法第3条第1項において、「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等を考慮して、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を図るために必要な措置を講ずることにより、当該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るものとする。」とされている。この規定に関し、行政は労使の取組を支援するため、平成10年2月の女性少年問題審議会の建議を踏まえ、平成12年4月以降、労使がどのように「通常の労働者との均衡」を考慮するかについての指標（モノサシ）や労使が取り組む際の参考になると思われる事例について、情報提供を行ってきたところである。しかしながら、このモノサシは、十分浸透するに至っていない。このようなこともあり、これらの施策のもとでも、パートタイム労働者と通常の労働者とを比べた処遇格差の中には合理的説明が困難な事例が依然として存在し、雇用管理の改善は、必ずしも十分な状況にはない。

一方、「働きに応じた公正な処遇」を実現するためには、パートタイム労働者の処遇改善だけを切り離して考えるのではなく、通常の労働者も含めた総合的な働き方や処遇のあり方も含めた見直しが課題である。これには、社会的機運の醸成が重要であるとともに、個々の企業において、労使で議論を重ね共通の理解を得て、従来の雇用慣行や制度の見直しに取り組むことが必要である。このような観点からも、昨年12月の「多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意」の中で、短時間正社員に関する取組等が合意されたところである。

このようなことを踏まえると、パートタイム労働者の雇用管理の改善は、雇用システムの変化やさらには関連する法令の整備も含む社会制度の改革等とともに図られていくものである。その中で、通常の労働者とパートタイム労働者との間の公正な処遇を実現していくための社会的ルールが考えられるべきものであり、現状を考えると、労使を含めた国民的合意形成を図りながら、段階を踏まえつつ、そのあり方を改善していくことが求められる。

したがって、パートタイム労働法をはじめ、労働関係・社会保障関係法制の整備が行わ

れてきていることなども踏まえつつ、今後とも必要な法的整備が着実に行われてゆくべきであるが、当面は、通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を指針に示すことによって、その考え方の社会的な浸透・定着を図っていくことが必要である。

(1) 通常の労働者とパートタイム労働者との間の公正な処遇を実現するための労使の取組の推進

通常の労働者がパートタイム労働者かに関わらず、「働きに応じた公正な処遇」を実現していくためには、企業内における労使の取組が重要である。このため、企業の雇用管理において、労使の自主的取組を促進する次の措置を講ずることを指針に新たに規定することが必要である。

イ パートタイム労働者から、本人に係る処遇について説明を求められたときは、求めに応じ説明。

ロ 通常の労働者との均衡を考慮して、処遇を決定したり、雇用管理の改善を行うに当たり、パートタイム労働者の意見を聴くため、関係労使の話し合いその他の適当な方法を工夫。

ハ 通常の労働者との均衡に関し、パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、当該事業所における苦情処理の仕組みを活用する等自主的な解決。

(2) 職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇するための措置の実施

パートタイム労働者について、職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することは、「働きに応じた公正な処遇」という観点からも、また、パートタイム労働者の能力発揮、意欲・モラルの向上の観点からも重要であることから、指針に規定することが適当である。

(3) 通常の労働者への転換に関する条件の整備

パートタイム労働者から通常の労働者への転換については、パートタイム労働者の意欲を高め、能力発揮に資するものと考えられ、また、企業にとっては有能な人材を確保する有効策になると考えられる。したがって、事業所の実情に即し、通常の労働者への転換を希望し、その能力を有するパートタイム労働者と企業のニーズが合致する場合に、通常の労働者へ転換することが可能となるような制度の導入その他条件の整備を行うことを指針に規定することが適当である。

(4) 職務が通常の労働者と同じパートタイム労働者の取扱い

通常の労働者と同じ職務を行うパートタイム労働者の処遇については、「働きに応じた公正な処遇」の観点に立つて行うことが不可欠であり、以下のイ、ロの考え方を指針に規定し、事業主が所要の措置を講ずるに当たって考慮しなければならないようにすることが適当である。

イ 異動の幅、頻度、役割の変化や育成のあり方その他の労働者の人材活用の仕組みや運用等について、その事業所における通常の労働者との差異が明らかでない同様の実態にあるといえるパートタイム労働者については、両者の処遇の決定方式を合わせる等をした上で意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することにより、均衡を確保。(同一の処遇決定方式)

- 労働者の人材活用の仕組みや運用等が通常の労働者とは異なるパートタイム労働者については、意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇するための措置等を講ずることにより、両者の間の均衡を考慮。（同一職務均衡考慮方式）

職務が同じかどうか、労働者の人材活用の仕組みや運用等が同じかどうか等については、職場の実態も考慮して判断するものであり、その際に混乱をもたらさないよう十分な配慮が必要である。

なお、労働者の人材活用の仕組みや運用等の中には、育児・介護などの家族的責任を考慮した運用が含まれることが望まれる。

（５）その他

通常の労働者とパートタイム労働者との間の公正な処遇を実現するためには、各企業において、その実情を踏まえつつ、通常の労働者の働き方も含めた雇用管理の改善等に向けて労使が自主的に取り組んでいくようにする必要がある。このため、国としては、通常の労働者とパートタイム労働者との間の公正な処遇の実現に向けた取組に関する企業の好事例に関して情報収集を行い、労使団体等に情報提供をし、通常の労働者とパートタイム労働者との間の公正な処遇を実現するための環境整備が求められる。

２ 関係行政機関等の役割

都道府県労働局では、法定労働条件の履行確保を図ることはもとより、健全なパートタイム就労の促進を図るべく、パートタイム労働法及び指針に基づき、事業所に対して、受入体制の改善、職場環境の整備等を進めるとともに、パートバンク、パートサテライト等による的確な労働力需給調整、地域の労働市場のきめ細かな情報提供等地域の労働市場の機能を高めることが重要である。また、企業におけるパートタイム労働者の雇用管理改善を積極的に推進していくようパートタイム労働法及び指針の一層の周知徹底を図ることが必要である。

都道府県等では、パートタイム就労の機会を増やし、労働市場への参入を容易にするため、公共職業能力開発施設では、パートタイム就労を希望する労働者に対して、短期の職業訓練を実施しているところであり、訓練期間・時間等に配慮した職業訓練を実施することが重要である。

短時間労働援助センターにおいては、パートタイム労働法に基づき、各種の情報提供、相談援助を実施しているところである。上記「１」を踏まえつつ積極的にパートタイム労働者の処遇の改善に取り組む企業に対し、好事例の情報提供等のアドバイスを行う等、同センターの一層の活用が図られるべきである。あわせて、パートタイム労働者の雇用管理改善に関する企業の取組を促すためには、事業主団体等の民間機関との連携も積極的に図られるべきである。

これらの対応に加え、相談者への行政サービスの観点から、パートタイム労働法及び指針を施行する都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所等の担当業務について周知徹底を図ることが重要である。また、短時間労働援助センターを含む関係諸機関においては、企業における関係労使が通常の労働者も含めた処遇のあり方について全体的な見直しを十分に行うことも重要であることに配慮しつつ、連携の強化を図ることにより、パートタイム労働法及び指針のより効果的な施行に努める必要がある。

なお、個々のパートタイム労働者と事業主との間の紛争でパートタイム労働法及び指針の指導等の対象とはならないものについて、紛争当事者から都道府県労働局に申請がなされた場合には、紛争調整委員会におけるあっせん制度によって、その迅速かつ適正な解決

を図ることが重要である。

3 その他の雇用管理改善に係る事項等

- (1) 所定労働時間及び就業の実態が通常の労働者とほとんど同じであるにもかかわらず、処遇又は労働条件等について通常の労働者と区別して取り扱われているパートタイム労働者については、パートタイム労働法及び指針に基づき、通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるものとするに留意すべきものである。
- (2) また、有期労働契約の果たす役割など有期労働契約のあり方については、「今後の労働条件に係る制度の在り方について（労働政策審議会建議）（平成14年12月26日）」中、記12（3）に沿って、今後引き続き検討していくことが期待される。

4 パートタイム労働の就業に影響を及ぼしている税、社会保険制度

パートタイム労働者の中には、収入が一定額を超えないように自ら就業を調整する者が見られるところであるが、事業主から就業調整を促されている場合もある。このような就業調整行動は、パートタイム労働者の能力向上意欲にもマイナスとなり、パートタイム労働者の賃金水準の改善が進まない構造となっている。

また、多様なライフスタイルが選択できるような社会制度や慣行が望まれているため、税制及び年金保険、医療保険などの社会保障制度に関し、就業調整が起こりにくい、働き方に中立的な制度への見直しに向けた検討が求められる。男女共同参画社会基本法第4条においても「男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとなるように配慮されなければならない」とされており、このような観点からの検討にもなるものである。

今後の税制の見直しに当たっては、就業調整との関連も考慮しつつ、公正・活力・簡素の原則を踏まえることが求められているところである。なお、就業調整をしているパートタイム労働者の中には、課税されること自体に抵抗感を持っている層も多いが、現行の税制に対する誤解から就業調整を行っていると考えられる者もあり、手取りの逆転現象が解消されている現在の税制についての理解を促していくことが重要である。

年金保険及び医療保険の見直しについては、平成16年の年金改革に向けて、「年金改革の骨格に関する方向性と論点」（平成14年12月）において、多様な働き方への対応の観点から、短時間労働者等に対し厚生年金の適用を行う方向で検討を進めるとともに、医療保険における取扱いについても検討を進めるとされたところであり、国民的な議論の下に検討が行われることが期待される。

一部の使用者委員から、パートタイム労働者への適用拡大については、付随する多くの検討課題も含め幅広い観点から議論すべきであり、特に煩雑な企業の事務手続きも含め雇用コストの増大などが、重い負担になることを懸念するとの意見があった。

5 その他

パートタイム労働者の処遇改善に当たっては、既に述べたとおり、通常の労働者も含めた総合的な働き方や処遇のあり方について、労使での議論が積み重ねられていくべきものである。したがって、今後のパートタイム労働対策をさらに効果的に推進していくためには、企業の雇用管理、労使の取組、パートタイム労働者の就労状況等、改正指針の社会的な浸透状況を含めた実態把握を指針改正の一定期間経過後行うことが必要である。これらの状況を踏まえ、社会的制度等の影響も考慮しつつ問題点の分析を行い、パートタイム労働対策として求められる施策について、幅広い検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることが重要である。

なお、使用者委員から、上記の検討に当たっては、企業における雇用管理のあり方については、企業労使が自主的に取り組むことが原則であり、企業活動に対する諸規制の過度な強化とならぬようにすることが重要であるとの意見があった。

「今後のパートタイム労働対策の方向について」(報告)に反対する意見書

労働者委員

秋元	かおる
岡本	直美
片岡	千鶴子
佐藤	孝司
吉宮	聰悟

1993年の現行パート法制定以降、行政による施策は行われてきているにもかかわらず、フルタイム労働者とパートタイム労働者との賃金や労働条件等の処遇格差がむしろ拡大しているのは、法律のあり方に問題があることにほかならない。

フルタイム労働者とパートタイム労働者との賃金や労働条件等の処遇格差をそのままにしておけば、企業の人件費コスト削減圧力も加わって、フルタイム労働者から安上がりで雇用が不安定なパートタイム労働者への置き換えがますます進む。また、労働組合等の反対を押し切って解雇ルール・有期雇用や労働者派遣などの労働基準等に関する規制を緩めようとしているが、これらが「均等待遇原則」の確立もなく強行されれば、労働市場全体の著しい不均衡や処遇条件の低下だけをもたらすことになりかねない。

賃金等の処遇のほかに、パートタイム労働対策にあたっての重要な課題のもうひとつが、有期雇用契約のあり方である。パートタイム労働者の多くは有期雇用契約で、契約を反復更新し、雇用が不安定なものになっている。また、雇い止めをめぐる個人等の紛争を惹起している。当分科会で私たちは、有期雇用契約のあり方についてパートタイム労働の立場からの検討を求めたが、労働基準の問題という理由で当分科会では一切、議論がされなかったことは極めて遺憾である。

政府にいま求められているのは、ILO175号パート条約やわが国が批准しているILO100号同一価値労働・同一報酬条約、ILO156号家族的責任条約を踏まえた早期の「均等待遇原則の法制化」である。それは、労働者がライフスタイルの中でパートタイム労働を安心して選択できることにもなり、わが国の経済社会の安定的発展に貢献するものとする。

この考え方にたって、報告に反対する以下の意見を提出する。

1. 均等待遇原則の法制化を明記しておらず、反対である

報告は、均等待遇原則の法制化を明らかにしておらず、パートタイム労働者の期待を裏切るものになっている。私たちは、均等待遇原則の新たな法律または現行パート法の改正を直ちに行い、段階的に施行していくことを、報告に明記すべきとの意見を述べてきたが受け入れられなかった。

私たちが求める法律は、「合理的な理由がある場合を除いて、短時間労働等を理由に通常の労働者との差別的取扱いを禁止する」という均等待遇原則を明記したものである。この目的を果たすために、法律には、(1)賃金などの均等待遇原則、(2)「合理的理由」に関する立証責任を事業主に課す、(3)フルタイムからパートタイム、パートタイムからフルタイムへの転換権、(4)就業規則の作成・変更に関する意見聴取の義務づけ等を定め、「合理的な理由がある場合」の考え方は厚生労働大臣が定める指針で明らかにすべきである。

2. 現行パート法第3条をそのままにした「指針の改正」は容認できない

現行パート法が事業主に雇用管理の改善を促す行政指導の根拠法にすぎないこと、および現行パート法第3条が「均衡考慮に努める」という努力義務規定であることが、処遇改善の実効があがってこなかった原因である。施行後10年たった見直しのこの時期になお、強制力をもたない努力義務規定の法律のまま、どんな「立派な指針」と力説されても、処遇改善に効果をもたらすことは期待できない。

以上

労働政策審議会雇用均等分科会

平成15年3月1日現在

区分	氏名	役職
公	渥美 雅子	弁護士
	樋口 美雄	慶應義塾大学商学部教授
	若菜 允子	弁護士
	今田 幸子	日本労働研究機構統括研究員
	奥山 明良	成城大学法学部教授
	佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所日本社会研究情報センター教授
労	岡本 直美	NHK関連労働組合連合会副議長
	秋元かおる	UIゼンセン同盟副書記長
	片岡千鶴子	サービス・ツーリズム産業労働組合連合中執・男女平等局長
	佐藤 孝司	日本食品関連産業労働組合総連合会事務局長
	吉宮 聡悟	日本労働組合総連合会総合男女平等局長
	前田 薫	(株)キャリアデザイン代表取締役社長

使	志村 肇	三和機材（株）代表取締役社長
	吉川 稲美	（株）吉香代表取締役社長
	遠藤 寿行	日本経済団体連合会 国民生活本部 社会保障グループ長 兼 労働政策本部 雇用・労務管理グループ上席参事
	山崎 克也	全国中小企業団体中央会常務理事

分科会長

分科会長代理

[トップへ](#)

[戻る](#)