

多様な働き方に応じた公正な待遇の実現に向けて

～パートタイム労働法の一部を改正する法律案～

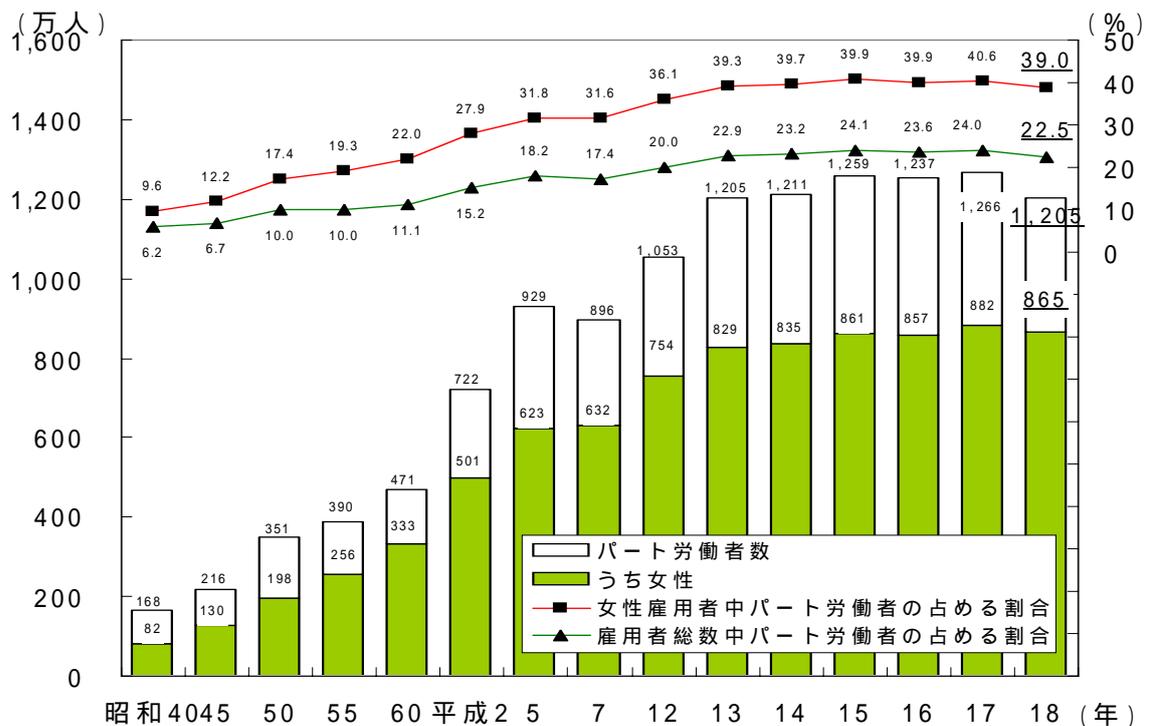
厚生労働委員会調査室 あんどう のりゆき
安藤 範行

はじめに

パートタイム労働者¹は昭和40年の168万人から著しく増加しており、平成18年には約1,205万人（うち女性は865万人）と雇用者総数（5,353万人）の22.5%を占めている（図1参照）。また、パートタイム労働者の約7割は女性である。その一方、男性のパートタイム労働者も長期的には増加傾向にある。バブル崩壊後の長期経済不況により、コスト要因からパートタイム労働者を雇用する企業の割合が増加する中、家計や業務において補助的役割を担っていたパートタイム労働の質的变化が見られ、若年層におけるパートタイム労働者割合が高まるとともに、基幹的役割を担うパートタイム労働者も増加している。

就業形態の多様化が進む中、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が高まっている。その一方、仕事・責任、キャリア管理が正社員と同様であるにもかかわらず、賃金など処遇に大きな格差のあるパートタイム労働者が存在するなど、必ずしもその働きに見合ったものとなっていない状況が指摘されている。そのため、パートタイム労働者一人一人が安心して納得して働くことを可能にし、ひいては我が国経済社会の活

図1 パートタイム労働者数・割合の推移



(出所) 厚生労働省資料

力を維持していくため、多様な働き方に応じた公正な待遇を実現することが極めて重要な課題となっている。

こうした状況を踏まえ、政府は平成 19 年 2 月 13 日、パートタイム労働者について、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、その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」を国会に提出した。一方、民主党も 3 月 28 日、対案として、パートタイム労働者であることを理由とした差別的取扱いの禁止、正社員への応募機会の優先的付与の努力義務、均等待遇等検討委員会設置の努力義務等を内容とした同名の法律案を国会に提出している。

本稿では、主として政府提出法律案の概要とその論点について述べることにする。

1. 法案の概要

少子高齢化、労働力人口減少社会において、パートタイム労働者がその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、労働条件の文書交付・説明義務、均衡のとれた待遇の確保の促進、通常の労働者への転換の推進、苦情処理・紛争解決援助、事業主等支援の整備について、以下の改正を行うこととする。

(1) 労働条件の文書交付・説明義務

パートタイム労働は多様な働き方であるため、個々の労働者の労働条件が不明確となり、相談事例が多い。また、待遇の決定理由が不明であるために、その待遇について不満を持つ者が多い。そこで、労働条件の明示、待遇の説明を義務付けることにより、パートタイム労働者の納得性を向上させる必要があることから、以下の改正を行うこととしている。

ア 労働条件に関する文書の交付等

現行のパートタイム労働法においては、事業主は、パートタイム労働者を雇い入れた場合、労働基準法によって義務付けられている事項²に加え、昇給、退職手当、賞与、安全衛生、職業訓練などに関する事項³を、速やかに、文書（雇入通知書）の交付により明示するよう努めるとされている。

本法律案により、事業主は、労働基準法において義務付けられた事項に加え、厚生労働省令で定める事項（昇給、退職手当、賞与の有無）を文書等で明示することが義務付けられる（安全衛生、職業訓練等に関する事項は、引続き努力義務）。

また、パートタイム労働法に基づく助言・指導・勧告を行っても当該規定が履行されない場合の担保措置として、文書交付義務に反する事業主を 10 万円以下の過料に処する規定が創設される。

イ 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

現行のパートタイム労働指針においては、事業主は、その雇用するパートタイム労働者から待遇について説明を求められた場合、その求めに応じて説明するよう努めるとされているが、パートタイム労働法に新たな規定を設け、事業主に待遇⁴の決定に当たって考慮した事項の説明を義務付ける。

(2) 均衡のとれた待遇の確保の促進

パートタイム労働者と通常の労働者との均衡処遇に関する取扱いについては、パートタイム労働法制定当初から課題とされ、審議会等において労使間で激しい議論が交わされてきた。平成15年には通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を新たに導入した「パートタイム労働指針」の改正が行われ、労働条件の明示や均衡処遇の確保について一定の改善が図られた。しかしながら、基幹的役割を担うパートタイム労働者の増加を背景に、通常の労働者と同じ仕事を行っているにもかかわらず、その働き方に見合った処遇がなされていない等の不満が高まっており、働き方に見合った公正な待遇の決定ルールを作り、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図ることが求められている。

そこで本法律案では、パートタイム労働者と通常の労働者との均衡ある待遇の確保を促進するため、パートタイム労働者と通常の労働者との間の職務、人材活用の仕組み、運用等及び就業の実態の差異に応じてパート労働者を4つの勤務態様に区分⁵し、賃金、教育訓練、福利厚生について異なる法的効果を設定している(図2参照)。

ア 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止

当該事業所において通常の労働者と(1)職務の内容(業務の内容及びそれに伴う責任)が同一、(2)人材活用の仕組み(人事異動の有無及び範囲)が全雇用期間を通じて同じ、(3)期間の定めのない労働契約(反復更新される有期雇用を含む。)の3要件に該当するパートタイム労働者(以下、「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」という。)については、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用等すべての待遇において、事業主に対し、パートタイム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。

イ 均衡のとれた待遇の確保のための賃金に係る措置

通常の労働者との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者(通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者を除く。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験等を勘案し、職務関連の賃金(通勤手当、退職手当等を除く。)を決定することを事業主の努力義務とする。

また、契約期間は問わずに、(1)職務の内容が同一、(2)人材活用の仕組みが一定期間同じの2要件に該当するパートタイム労働者については、該当する期間において、通常の労働者と同一の方法により職務関連の賃金(通勤手当、退職手当等を除く。)を決定することを事業主の努力義務とする。

ウ 均衡のとれた待遇のための教育訓練に係る措置

通常の労働者に対して実施する職務遂行に必要な教育訓練について、一定の場合(既に職務遂行に必要な能力を備えた者に対する場合等)を除き、職務内容同一パートタイム労働者にも実施することを事業主に義務付ける。

また、英会話研修といった職務遂行上必要のない教育訓練については、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者(通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者を除く。)の職務内容、成果、意欲、能力、経験等に応じて実施することを

事業主の努力義務とする。

エ 均衡のとれた待遇のための福利厚生に係る措置

通常の労働者に対して利用の機会を与えている健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するための厚生労働省令で定める福利厚生施設(食堂、更衣室、休憩室)について、パートタイム労働者(通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者を除く。)に対しても利用の機会を与えるよう配慮することを事業主に義務付ける。

図2 パート労働法改正案の法的効果

【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)	健康の保持 又は業務の 円滑な遂行 に資する施 設の利用	左以外のも の(慶弔見 舞金の支給 、社宅の貸与 等)
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						
職務と人材活用の仕組みが同じ者								
同じ	一定期間は 同じ	-		-				-
職務が同じ者								
同じ	異なる	-		-				-
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

(出所) 厚生労働省資料

(3) 通常の労働者への転換の推進

一度パートタイム労働者として就職すると、本人が希望するかもしれないにかかわらず、その働き方が固定化する傾向にある。パートタイム労働者の中には、非自発的にパートタイム労働者となっている者が少なからず存在することから、意欲のある者に対しては、通常の労働者へ転換できるような機会を提供することが求められている。

現行のパートタイム労働指針では、通常の労働者への応募機会を付与すること及び転換に関する条件を整備することが事業主の努力義務とされている。

本法律案では、通常の労働者への転換を推進するため、事業主に対し、パートタイム労働者に転換の機会を与えることを義務付ける⁶。具体的には、(1)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タイム労働者に対して当該募集に関する情報を周知すること、(2)社内公募として、パートタイム労働者に対して、通常の労働者のポストに応募する機会を与えること、(3)一定の資格を有するパートタイム労働者を対象として試験制度を設けること等、転換を推進するための措置を講ずることのうち、いずれかの措置を実施すれば適法とする。

(4) 苦情処理・紛争解決援助

現行法では、事業主に対する規定はすべて努力義務となっている。このため、男女雇用機会均等法のような紛争解決援助制度は設けられておらず、全国の都道府県労働局雇用均等室において、パートタイム労働者の雇用管理の改善について事業主に対する報告徴収、助言等を行うとともに、パートタイム労働に関する労働者・事業主の相談に対応している。

今回の改正案では、事業主に対する義務規定が設けられた(1)労働条件の明示、(2)差別的取扱いの禁止、(3)教育訓練、(4)福利厚生施設、(5)通常の労働者への転換、(6)待遇の説明に関する苦情・紛争を対象に、事業所内で苦情を自主的に解決するよう努めることとされた。すなわち、事業所内に設置する苦情処理機関(事業主側及び労働者側の代表者により構成)による自主的な解決を図ることを事業主の努力義務とした。また、均衡待遇等に関する紛争解決手段として、行政型ADR⁷の整備を行うこととし、事業主とパートタイム労働者間で紛争が生じた場合について、都道府県労働局長による紛争解決援助(助言、指導、勧告)及び紛争調整委員会による調停を制度化する。

(5) 事業主等支援の整備

現在、パートタイム労働法に基づき「短時間労働援助センター」として指定された(財)21世紀職業財団及び各都道府県に設置された各地方事務所において、助成金の支給、相談、研修等パートタイム労働者の雇用管理の改善に関する様々な援助事業が行われている。

均衡のとれた待遇の確保措置等に対する事業主の取組をより円滑に進めるため、国としてその支援が必要であると同時に、指定法人の業務については、行政改革の観点から大幅に縮小してそのスリム化を図ることとしている。そこで、本法律案において、短時間労働援助センターの指定業務の範囲を見直し、事業主等に対する助成金(短時間労働者均衡処遇推進助成金)支給業務並びに情報収集及び資料提供に業務を縮小する。

2. 主な論点

(1) 差別的取扱い禁止対象パートの対象範囲の妥当性

パートタイム労働法において、正社員との均衡処遇の法制化は、平成5年の制定当初から検討課題とされ、関係する審議会や検討会を通じて長年にわたり議論が重ねられてきた。また、平成18年に発足した安倍内閣は、再チャレンジ政策の一環として、正規、非正規の均衡処遇の実現に取り組む考えを示し、平成18年12月に策定された「再チャレンジ支援総合プラン」では、具体的施策としてパートタイム労働法の改正を挙げている。

本法律案によって、「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、差別的取扱いが禁止されることになった。しかしながら、差別的取扱いが禁止されるのは、職務(仕事内容及び責任)が同一、期間の定めがない(反復更新を含む)、全雇用期間を通じて人材活用の仕組み(人事異動の有無及び範囲)が同一という3要件に合致している者と定義され、極めて限定されている。柳澤厚生労働大臣は、国会審議⁸の中で、差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の人数が「パート全体の4~5%」⁹と述べ

ているが、この数字の妥当性についても議論があり、国会審議でも法の実効性が問われることになる。

(2) パートの二極分化が進む可能性

本法律案により「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の差別的取扱いが禁止されるため、企業は対象者に対する賃金等の処遇を正社員並みに引き上げる必要がある。しかしながら、景気が回復しているとはいえ、多くの企業は人件費を増やせるような経営状況にない。

そのため、企業が差別的取扱い禁止の3要件に該当しないよう、パートタイム労働者の雇用期間を有期にする傾向を強め、差別禁止の対象となる「正社員並みパート」を減らし、「その他のパート」を増やすことが考えられる。その結果、少数の「正社員並みパート」と大多数の「その他のパート」との二極分化が進み、差別禁止の対象とならない多くのパートタイム労働者の処遇が更に悪化することが懸念される。

(3) 通常の労働者への転換の推進

パートタイム労働者については、柔軟で多様な働き方を求める労働者のニーズがある一方、新卒採用時の経済状況等により、正社員への就職・転職機会が減少して非自発的にパートタイム労働者となる者が増加している。

そこで、本法律案では事業主に対し、パートタイム労働者に転換の機会を与えることを義務付け、パートタイム労働から正社員への転換を進めようとしている。しかし、実際には事業所の募集情報の周知、応募機会の提供などをするだけでよいという緩やかなものであり、どの程度転換が進むかは不透明である。

(4) 少子化対策への影響

パートタイム労働者は、平成18年に約1,205万人(うち女性は865万人)と雇用者総数(5,353万人)の22.5%を占め、職場の主要な働き手となっている。しかし、賃金は正社員の5~6割にすぎず、社会保険未加入のケースも多い。

パートタイム労働者の中には、雇用期間の短い有期契約を結んでいるだけで、仕事の内容や責任、残業や転勤も正社員並みという者も少なくない。しかし、本法律案では、こうしたパートタイム労働者は有期契約であるため差別禁止の対象にならず、企業は賃金の決定方法について「均衡処遇」に努めればよいことになっている。

少子化が進展する中、若年層でパートタイム労働をはじめとする非正規労働が増え、経済的理由により、結婚して、子どもを生き育てるといった選択ができない状況が生まれている。少子化対策の観点から、雇用形態による所得格差の是正は重要な問題と位置付けられており、本法律案は、こうした点からも不満の声が挙がると考えられる。

むすび

少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、パートタイム労働

者の果たす役割の重要性は増大している。その一方で、多様な働き方に応じた公正な待遇の実現は、我が国の雇用全体に影響が及びかねない難しい課題でもある。

約1,200万人に上るパートタイム労働者の待遇改善が期待される中、本法律案は提出されたが、差別禁止の対象が極めて限定されているため、格差拡大に歯止めがかからないのではないかとの声が挙がっている。一方で、正社員とパートタイム労働者の労働条件の違いを合理的に説明できないケースを、差別禁止として法案に盛り込んだことを一歩前進と捉え、パートタイム労働者全体の処遇を見直すきっかけになると評価する見方¹⁰もある。更なる均衡処遇の確保に向け国会での議論を深めると同時に、本法律案によりパートタイム労働者の処遇改善につながるか、審議を通じて十分に検討する必要がある。

-
- 1 パートタイム労働者数は、総務省「労働力調査」における週間就業時間が35時間未満の非農林雇用者の数。
なお、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律において、パートタイム労働者は「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」と定義されているため、同法の対象者と必ずしも一致していない。
 - 2 労働基準法施行規則5条1項及び2項により、(1)労働契約の期間、(2)就業の場所、従事すべき業務、(3)始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働(早出・残業等)の有無、休憩時間、休日、休暇及び労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項、(4)賃金の決定、計算・支払いの方法および賃金の締切り・支払の時期、(5)退職に関する事項(解雇の事由を含む)が規定されている。
 - 3 パートタイム労働指針で定められている。
 - 4 具体的には、(1)労働条件の文書の交付等、(2)通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止、(3)均衡のとれた待遇の確保のための賃金にかかる措置、(4)均衡の取れた待遇のための教育訓練に係る措置、(5)均衡のとれた待遇のための福利厚生に係る措置、(6)通常の労働者への転換の推進、(7)現行の就業規則作成手続により措置を講ずべきこととされている事項が規定されている。
 - 5 民主党案では、「事業主は、賃金その他の労働条件について、労働者が短時間労働者であることを理由として、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならない。」として、すべてのパートタイム労働者を対象に差別的取扱いを禁止している。
 - 6 民主党案では、事業主は、通常の労働者として雇用されることを希望する同種の業務に従事する短時間労働者に対し、応募の機会の優先的な付与とともに、他の応募者の就業の機会の確保についても配慮しつつ、できる限り、優先的な雇入れ等の措置を講ずるよう努めなければならない旨規定している。
 - 7 Alternative Dispute Resolution(裁判外紛争処理手続)の略
 - 8 第166回国会衆議院予算委員会議録第7号7頁(平19.2.13)、第166回国会参議院厚生労働委員会議録第1号12頁(平19.2.15)
 - 9 多様な就業形態のあり方に関する調査(平成14年2月(財)21世紀職業財団)における「正社員と仕事が同じで、かつ残業・配転等の拘束性や責任の重さも同じパートの割合が、事業主、正社員、パートいずれからみても全体の4~5%」との調査結果が根拠となっている。ここには期間の定めの有無が考慮されていない。
 - 10 『東京新聞』(平19.3.1)