

## パート労働の課題と対応の方向性 (パートタイム労働研究会最終報告のポイント)

### 【I パート労働の現状と問題点】

(パート労働者の増加)

- ・週35時間未満雇用者は1205万人(全体の2割。20年前は1割)
- ・パート等非正社員の増加(H9～13年200万人増) ←→ 正社員雇用の減少(170万人減)

(パート増加の背景)

(需要側の要因)

- ①コスト削減要請
- ②サービス経済化
- ③今後の少子高齢化  
→女性・高齢者等の有効活用

(供給側の要因)

- ①女性・高齢者等短時間を指向する層の就業意欲の高まり
- ②若年層を中心とした就業意識の変化

(方向性)

今後の基本コンセプトは企業・個人とも「働き方についての柔軟性・多様性の確保」  
⇒ 幅広い社会構成員がライフステージに応じ、ゆとりを持って働く社会へ

(問題点)

- ① パートの基幹的役割が増大している中での問題点  
正社員とパートの大きな処遇差の中で、正社員からパートへのシフトが加速、正社員雇用への入り口が狭まるなどの労働市場のアンバランス。
- ② フルタイム正社員かパート非正社員かの二者択一では多様なニーズに対応できず

(課題)

- ・多様な働き方の拡大は不可逆的な流れ
- ・ただし、労働市場全体の着しい不均衡や処遇条件低下とならない道筋が必要  
少子化の下で、より多くの層が経済的に自立し、社会の支え手となり得るためにも重要。
- ⇒ 処遇均衡には、正社員の働き方や処遇も含めた雇用システム全体の見直しが必要

### 【II 雇用システムの変化の方向→柔軟で多様な働き方を選びとれる社会へ】

#### 1 正社員も含めた雇用システムの多元化 (「中間形態」の形成)

- ・「拘束性の高いフルタイム正社員 か 補助的パート」の二者択一からの脱却
- ・「中間形態」には、残業、配転などの拘束性は少ないが、基幹的な仕事をするフルタイム社員、基幹的パート双方が含まれ、その中ではフルもパートも統一的に雇用保障・処遇を行う

#### 2 さまざまな働き方を納得して選択できる「働きに応じた処遇」の確立

- ・評価のウエイトは、いわば生計費等の「必要に応じた処遇」から「働きに応じた処遇」に変化の方向
- ・こうした流れは 基幹的役割を担いつつあるパートにとって望ましい方向

#### 3 ライフステージに応じて多様な働き方を行き来できる連続的な仕組みの構築

- ・まず、正社員において 育児・介護・自己啓発等ライフステージに応じたフルとパートの行き来を活発化  
⇒ 本格的な短時間就業 (ex. 短時間正社員) が一つの働き方として確立  
⇒ 補助的パートから入職する層も 意欲・能力に応じて、短時間正社員等に移れる仕組み



### 【Ⅲ 政策の方向性】

(基本的考え方) Ⅱの仕組みづくりを政策的に促すための条件づくり

○ 正社員の働き方、処遇も含めた全体の雇用システム全体の見直しに向けた労使の主体的合意形成 (ワークシェアリングの議論の活用)

○ 多様な働き方が「望ましい」形で広がっていくための制度改革等の着実な実施

☆企業の選択肢を拡大する方向での制度改革の要素  
(派遣労働者の拡大、有期労働契約の拡大など就業形態多様化を可能とする制度改革)

☆多様な働き方下での雇用保障や処遇についての公正なルールの確保の要素

→ 両面を有機的に組み合わせ、総合的なパッケージとして進めることが重要

(具体的方向性) 上記「多様な働き方下での雇用保障や処遇についての公正なルールの確保の要素」を中心に

○ パートについての日本型均衡処遇ルールの確立

【日本型均衡処遇ルールの考え方】

① フルかパートかの違いだけで、現在の職務・責任のみならず、異動の幅、頻度などで判断されるキャリア管理実態の違いも明らかでない場合は、処遇の決定方式を合わせ、その決定方式の下で各人をどう評価するかは企業のルールに委ねる。  
(パートの中でこうしたケースに該当する者は全体の4~5%)

② 合理的な理由があり、処遇決定方式を合わせられない場合でも現在の職務が同じであれば、処遇水準の均衡に配慮すべき。具体的には、処遇水準の均衡に向けて、パートにも能力向上等に応じた処遇の仕組みを作るなどの配慮が必要。  
(ちなみに正社員と同様の仕事をしているパートが納得できると考えている水準はパート、正社員、事業所いずれからみても、正社員の約8割が平均値)

目指すべきルールの法制化を視野に入れつつ、ガイドライン策定によりルールの具体的な考え方の社会的浸透・定着を図ることが重要(最終報告で別添ガイドライン案を提示)。また、その実効性を高めるための事後的救済措置の充実等が重要。

○ 多様な働き方を行き来できる連続的な仕組みの促進

フルタイム正社員とパート非正社員間のバイパス→「短時間正社員制度」の導入支援。

○ 働き方に中立的な税・社会保険制度の構築

- ・ 収入が一定額を超えないようにする「就業調整行動」はパートの低賃金を助長。
- ・ 税については、パート収入が一定額を超えると手取りが逆に減る現象はすでに解消。  
⇒ 正しい理解の普及。
- ・ 社会保険制度については、パートの年金保障の充実、就業調整行動が起こりにくい制度となるよう、パートへの適用拡大の方向で検討すべき。

## 働きに応じた公正な処遇のための6つのルール ～「短時間労働者の均衡処遇に関するガイドライン案」より～

パート社員の処遇についてどう考えていますか？  
総合的な雇用管理の見直しで、組織全体としての活力を高めます。

[雇用管理における透明性・納得性の向上]

**ルール1 パート社員の処遇について常用フルタイム社員との違いやその理由について十分な説明を行うこと。**

○仕事の内容やキャリア管理の仕方の具体的な違い、それに伴う処遇の違いなどについて、採用時やパートから求められたときに説明し、パート社員の納得性を高めるよう注意を払って下さい。

**ルール2 処遇の決定プロセスに、パート社員の意思が反映されるよう、工夫すること。**

○パート社員に適用される就業規則の制定・改訂にあたっては、パート代表者の意見を聞くことが事業主の努力義務となっています（パート法第7条）。  
○賃金改定の際にも、労働組合を経由して、あるいは職場で直接意見を聞くなどの手順を踏むよう工夫して下さい。

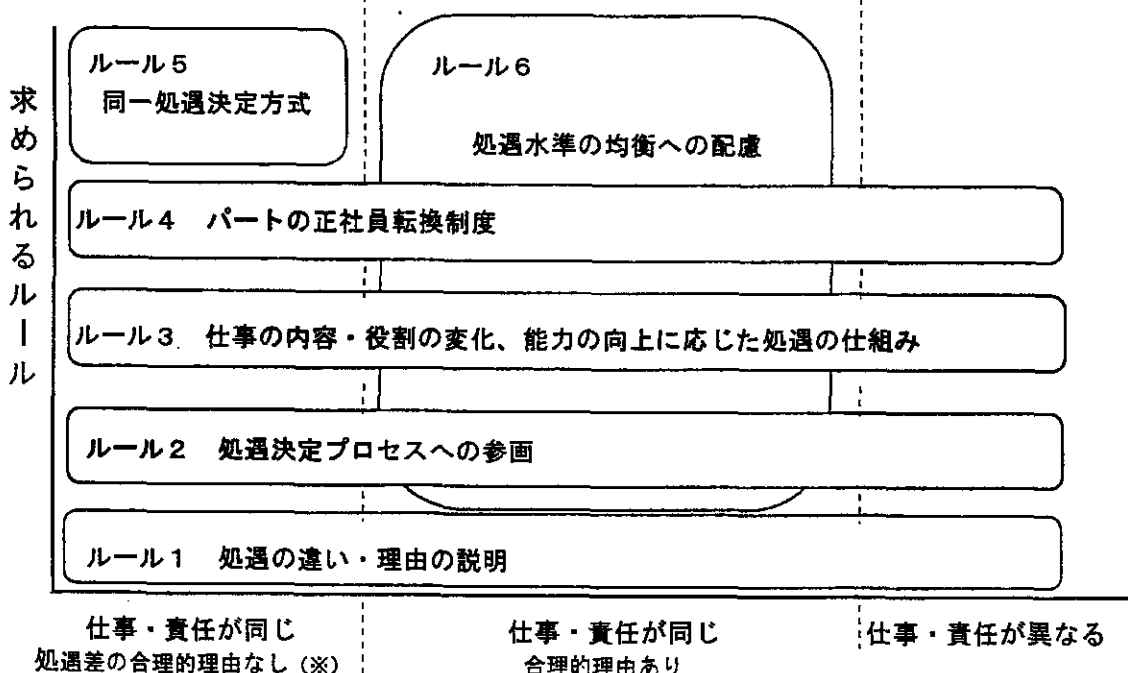
**ルール3 パート社員についても、仕事の内容・役割の変化や能力の向上に伴って、処遇を向上させる仕組みを作ること。**

○パート社員についても常用フルタイム社員と同じような視点で「やる気」を引き出すような処遇制度上の配慮が必要です。パートの昇進昇格制度のある事業所は約3割です（21世紀職業財団調査 平成13年）。

### ※パート社員の資格制度導入事例

「『発注業務を担当できるようになったら、この資格等級に昇格できる』など、明確な昇格基準を設定し、昇格に伴って時給がアップする制度をパート社員にも導入しました。資格制度の導入でパート社員も仕事のレベルアップに励むようになり、コストアップ以上の成果が出ています」（小売）。

6つのルールと仕事の同一性等との関係図



※合理的理由：異勤の幅、頻度などキャリア管理実態の違いが明らかであること  
注）図の濃い部分は、ルールの内容についてより強く実行が求められることを意味します。

[雇用管理区分間の行き来を可能にすること]

**ルール4 パート社員の意欲、能力、適性等に応じて、常用フルタイム社員（あるいは短時間正社員）への転換の道を開くこと。**

- パート社員が常用フルタイム社員になることを希望した場合には、これに応募する機会を優先的に与えることが事業主の努力義務となっています（パート法第8条に基づく「事業主が講ずべき雇用管理の改善等のための措置に関する指針」）。
- パート社員の正社員登用制度のある事業所は約3割で、それら事業所において、最近3年間に登用された人数は一事業所あたり平均3.6人となっています。

[雇用管理における公正なルールの確保]

**ルール5 フルかパートかの違いだけで、現在の仕事、責任が同じであり、また異動の幅、頻度などで判断されるキャリア管理実態の違いも明らかでない場合は、処遇決定方式を合わせること。**

- 雇用管理区分が違えば、仕事の内容、責任、働き方が違うのが普通です。しかし、以下のようなケースもあります（21世紀職業財団調査 平成13年）。
- ・正社員と同じ仕事で責任の重さも同じパートがいる事業所はパート雇用事業所の約3割。
- ・これに加えて、配転・転勤・残業などの取扱いも含めて正社員と同じパートがいる事業所は4~5%。
- 後者のようなケースでは、現在の仕事のみならず、キャリア管理実態の違いも明らかでないため、処遇決定方式を合わせ、いわば同じ土俵の上で評価することの必要性が特に高いと考えられます。

Q：常用フルタイム社員は長期的キャリア形成を前提とした職能に基づく賃金制度、パートは別の賃金制度を適用しています。特に若手のころに仕事も責任も同じという場合がありますが、問題となりますか。

A：異動の幅、頻度などからみて、確かにキャリア管理の実態が違っていると説明できるかどうかが決め手になります。その違いも説明できなければ、パートの納得を得るのは困難と考えられます。

**ルール6 ルール5に照らして、処遇決定方式を異にする合理性がある場合でも、現在の仕事、責任が同じであれば、処遇の水準の均衡に配慮すること。**

- 異動の頻度、幅などキャリア管理の実態は常用フルタイム社員と明らかに違っても、現在の仕事がほとんど同じであれば、処遇水準の均衡を図ることが必要と考えられます。
- ただ、その方法としては、直ちに、パート社員の処遇水準を引き上げるのではなくても、
- ・パート社員の声を処遇決定プロセスに反映させる仕組みを作る、
- ・パート社員に昇進昇格制度などその能力・経験が反映される処遇の仕組みを作る、
- ・意欲と能力に応じて常用フルタイム社員への転換の道を開く、
- などの方策を着実に講じ、処遇水準が均衡に向かう道筋を確かなものとしていくことが重要です。
- どのくらいなら均衡がとれていると判断されるのかはもちろん一概には言えません。ただ、ちなみに平成13年の21世紀職業財団調査によると、正社員と同様の仕事をしているパートが納得できると考えている水準は、パート、正社員、事業所いずれも、平均的には正社員の約8割と回答しています。

パート社員の処遇が問題化して裁判になった例もあります。

(例) 丸子警報器事件 (長野地裁上田支部 平成8年3月15日判決、ガイドライン本文参照)