

諸外国のパートタイム労働に関する法制等

[内容]

- ・ ヨーロッパ4カ国（仏、独、英、蘭）におけるパート処遇に関する法制について（P1～）
- ・ EUパートタイム労働指令の概要（P6～）
- ・ ILO「パートタイム労働に関する条約」等について（P8～）

ヨーロッパ4カ国（仏、独、英、蘭）におけるパート処遇に関する法制について

国名 フランス

<p>1.パート賃金にかかる法規制の内容</p>	<p>① パートタイム労働者は、法律、企業または事業所の労働協約ないし協定によってフルタイム労働者に認められた権利を享受(労働法典)</p> <p>② パートタイム労働者の報酬は、当該事業所又は企業における同一格付け、同等職務のフルタイム労働者の報酬に対して、労働時間及び在職期間を考慮して比例的なものとする(労働法典)</p> <p>③ パートタイム労働者の在職期間の長さはフルタイムで勤務したものとみなし、不就業期間も全体として考慮に入れて算定(労働法典)</p>
<p>上記の規制に至る経緯</p>	<p>73 年法 パート雇用の社会保険料負担を軽減するとともに在職期間をフルタイムとして算定（使用者の任意で適用。ただし従業員代表又は労働監督官の許可を要件としていたため、ほとんど実施されず。）</p> <p>81 年法 目的：育児中の母親、高学歴女性、中間管理職、等の新たな階層をパートとして活用 国際競争に直面する仏企業にパートという流動性の高い高質の労働力の活用機会を与えることにより経営の柔軟性を付与 家庭生活との両立等労働者に働き方の選択肢を付与</p> <p>→①社会保障の算定基準等でパートが使用者にとってコスト高になるような構造を中立化する、②均等処遇等の労働者の保護を行う、の両面から施策を進める</p> <p>82 年オトナンス（政権交代ジスカール・スタン→ミッテランにより 81 年法を労働者保護の点で修正。労働法典の中で具体化され現在まで継続）</p> <p>93 年雇用 5 カ年法 失業対策としてのパート雇用への財政援助</p>
<p>2.賃金以外の法規制の内容（転換権等）</p>	<p>①濫用的実施の制限（ある産業部門又は職業において雇用条件の重大かつ永続的な不均衡をもたらした場合、使用者及び労働団体への諮問を経た上パート労働の実施にテクルで制限を加えることができる。実績なし）</p> <p>②フルタイム労働者は、当該事業所の同等の職種のパートタイム労働の割り当てにおいて、優先権を有する。（パートタイム労働者のフルタイム労働の割り当てについても同じ）</p> <p>③産業別の労使協約・協定の定めるところにより、労働者の請求によりパート労働時間制を実施しうる(労働者の請求権はなし)</p> <p>④パート労働を利用する使用者の企業委員会又は従業員代表に対する義務（目的：パート労働の行き過ぎた実施を抑制） 事前…意見聴取と意見の労働監督官への届け出 事後…パート労働者の人数、性別、格付け等の報告 パート/フルタイムの転換拒否を行った場合の理由説明</p>
<p>3.労働条件の労使協議の仕組み</p>	<p>①従業員代表委員制度 11人以上の労働者を使用する全ての事業所に設置義務 委員の選出にあたり、代表的な労組は候補者名簿の提出等の関与が保障</p>

	<p>委員には、解雇規制等の身分保障あり 労働条件についての労働者からの苦情処理、使用者との月1度の会合等を行う</p> <p>②企業委員会制度 労働者50人以上の企業に設置義務 代表的な労組は各1名の代表者を委員として出席 会社経営の重要事項の決定にあたり事前に委員会に諮問する義務あり</p>
<p>4.パート処遇差別等の個別紛争処理の仕組み</p>	<p>労働審判所 労働契約に関する個別民事紛争を専門に管轄 労使同数の審判官から構成 調停前置主義 口頭申し立て等簡易、迅速化が配慮されている</p> <p>従業員代表制度による苦情処理</p>

国名 ドイツ

<p>1.パート賃金にかかる法規制の内容</p>	<p>パートタイム労働者を、パートタイム労働を理由として比較対象となるフルタイム労働者よりも不利に扱うことは、客観的な理由によって異なる扱いが正当化されない限り許されない。 パートタイム労働者の報酬又は金銭給付について比較対象となるフルタイム労働者の時間比例にする必要。</p>
<p>上記の規制に至る経緯</p>	<p>82年 連邦労働裁判所が「客観的理由なくパート労働者とフルタイム労働者を差別的に取り扱うことを禁止する」旨の判決（ただし、賃金については契約自由の原則が平等取り扱い原則に優先するものと解されていた） 政権交代(社会民主党→キリスト教民主同盟) 85年 就業促進法（賃金を含む全ての労働条件に平等原則を適用） 目的：80年代に入り深刻化した失業問題を背景に 有期雇用の容認など経営上の柔軟性の付与 パートやジョブ・シェアリングの促進による労働時間の弾力化 パート就労の希望の高い女性の雇用機会の確保改善 00年 EU指令を国内法化するため、従来の就業促進法を発展させたパートタイム・有期労働法を制定。</p>
<p>2.賃金以外の法規制の内容（転換権等）</p>	<p>労働者は自己の労働時間の短縮を要求可。 労働者が自己の労働時間及び配置転換を希望した場合、使用者は、相応する職に関する情報提供が必要。 複数の労働者による1つの職の労働時間の分割（ジョブ・シェアリング）が可能</p>
<p>3.労働条件の労使協議の仕組み</p>	<p>事業所委員会制度 5名以上の労働者が雇用される事業所（設置は労働者の任意） 労働組合は、候補者名簿提出権等により委員会設置にインセンティブを有し、設置後は委員会への参加権を有する 委員には、賃金の確保、不利益取り扱いの禁止等の法的保護あり 基本的労働条件（賃金、労働時間等）、人事事項（人事計画、配転、解雇等）、経済的事項（生産、販売、投資）について共同決定を含む参加権あり</p>
<p>4.パート処遇差別等の個別紛争処理の仕組み</p>	<p>労働裁判所制度 労働事件を専属的に管轄 三審制をとる 裁判長は職業裁判官であるが、陪席は労使代表の職業裁判官 和解弁論の前置 迅速な紛争処理</p>

国名 イギリス

<p>1.パート賃金にかかる法規制の内容</p>	<p>パートタイム労働者は、比較可能なフルタイム労働者よりも不利益な取り扱いを受けない権利を有する。(パートタイム労働者に対する不利益な取り扱いの防止に関する規則)</p> <p>※ 不利益取り扱いがパートタイム労働者であるという理由でなされ、かつ、客観的理由によって正当化されない場合に権利を有すると解されている。</p> <p>※ 比較可能なフルタイム労働者とは、①同じ使用者のもとで、②同じ又は類似の仕事、③経験、能力が同じ、④同じ種類の契約、で働いている者</p>
<p>上記の規制に至る経緯</p>	<p>78年 雇用保護法(雇用関係上の権利保護について週労働時間により格差)</p> <p>81年 EC委員会がパート指令案(フルタイムと同様の権利保護)を提出 英国は批判的(理由:経営者のコスト負担増、雇用の柔軟性を減少させ、失業者が増大するおそれ)</p> <p>87年 労働組合会議が従来のパート否認から、パートの組織化、フルタイムとの権利平等に方針転換</p> <p>97年 5月 ブレイ政権誕生 12月 パートタイム労働に関するEU指令がEU理事会において採択</p> <p>98年 4月 上記指令の対象に英国を追加</p> <p>00年 7月 パートタイム労働者に対する不利益な取り扱いの防止に関する規則(施行)</p>
<p>2.賃金以外の法規制の内容(転換権等)</p>	<p>資料なし</p>
<p>3.労働条件の労使協議の仕組み</p>	<p>労使関係については国は干渉しない伝統あり 労使協議についても、慣行が支配しており、一般的な基準は見いだしがたい。(結局は当事者の実際の力関係に依存)</p>
<p>4.パート処遇差別等の個別紛争処理の仕組み</p>	<p>労働審判所 法律家である審判長と労使双方から選出されたアマチュア審判官から構成 実質的な斡旋前置(斡旋機関はACAS) 迅速、簡便 ACAS(助言、斡旋、調停局=行政機関)</p>

<p>1.パート賃金にかかる法規制の内容</p>	<p>労働時間の違いを理由とする差別は、労働契約の締結、継続、終了を通じて、その区別が客観的に正当化されない限り、禁止される。 これに反するいかなる取り決めも無効とする。(96年。労働時間差別禁止に関する民法及び公務員法の改正法)</p>
<p>上記の規制に至る経緯</p>	<p>70年代 北海での天然ガス発見に伴う好景気。財政収入増による福祉の拡充。 80年代初頭 石油価格下落による不況。高福祉による財政赤字、高い労働コストによる国際競争力の低下(貿易赤字)、高失業。(いわゆるワンド病) 82年 労使による合意(ワッセナ合意) 目的：経済成長の回復、物価の安定、企業競争力の回復のための長期的な社会経済政策の方向付け 内容：①雇用のより効率的な再配分(労働時間短縮、パート労働の活用)と若年失業の減少 ②企業にとってコスト増とならない雇用の再配分 ③上記の方針を実現すべく、各レベルの労使で努力 その後、中央レベルの労使からの勧告に応じて、個別労使協約でパート促進条項の導入が進行。パートの急増。 93年 最低賃金、休日、企業年金等に関するパートの差別取り扱いを禁止(労働法改正) 96年 労働時間差別禁止に関する民法及び公務員法の改正法 00年 労働時間調整法</p>
<p>2.賃金以外の法規制の内容(転換権等)</p>	<p>同一企業に1年以上勤続している場合、労働者は労働時間変更(増減いずれもあり)の請求を4ヶ月前までに書面で請求できる。 使用者は、労働時間の増減が組織自体に深刻な問題を引き起こす場合(実質的な操業上又は部門の利害)には要求を拒否できるが、拒否理由を書面で説明しなければならない。(労働時間調整法)</p>
<p>3.労働条件の労使協議の仕組み</p>	<p>中央レベル 社会経済審議会、労働財団 各種問題への助言、勧告、情報提供と労使協議の奨励 等</p> <p>事業所レベル 事業所評議会 50人以上の労働者を有する企業に設置義務 事業所内に組合員を有する労働組合は候補者リストを提出 委員には解雇禁止等の保障あり 使用者に対する助言、同意(労働時間、休暇、安全、教育、雇い入れ、昇進、解雇に関する規則)、提案の権利あり</p>
<p>4.パート処遇差別等の個別紛争処理の仕組み</p>	<p>資料なし</p>

EUパートタイム労働指令の概要

(1) 採択に至る背景等について

欧州連合（EU）においては、1994年4月に中期社会行動計画を発表し、その中でパートタイム労働等について、マーストリヒト条約附属社会政策議定書に基づく手続を開始する旨を明らかにした。そして、同年9月に、欧州レベルの労使団体であるETUC（欧州労働組合連盟）、UNICE（欧州産業経営者連盟）及びCEEP（欧州公共企業センター）の三者とこの問題に関する協議を開始した。

そして、1997年6月に、これら三者が「パートタイム労働に関する協約」（以下「パートタイム労働協約」という。）を締結したことを受け、1997年12月には、これをEU法に転換するための指令（以下「パートタイム労働指令」という。）が労働社会相理事会において採択された。また、この指令において当初適用除外されていたイギリスについても、1998年4月にその対象とする指令が採択された。

(2) パートタイム労働指令の内容について

パートタイム労働指令のうち、パートタイム労働者の処遇や労働条件に関する規定の概要は、以下のとおりである。

イ 加盟国は、2000年1月までに、必要な法律等を施行するか、社会的パートナーが協約によって所要の手段を導入するよう保障しなければならない（第2条）。

ロ パートタイム労働指令の附属書としてのパートタイム労働協約においては、次のような規定が設けられている。

(イ) 協約の目的は、次のとおりであること（第1条）。

① パートタイム労働者に対する差別の排除を規定し、パートタイム労働の質を高めること。

② 自発的なパートタイム労働の発展を促進し、使用者と労働者のニーズを考慮する形での労働時間の柔軟な編成に寄与すること。

(ロ) 客観的な理由に基づき、臨時的に働くパートタイム労働者を協約の適用から除外できること（第2条1）。

(ハ) 「パートタイム労働者」とは、通常の労働時間が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者をいう（第3条1）。

(ニ) 「比較可能なフルタイム労働者」とは、在職期間（seniority）や資格／技能を含むその他の考慮点を適切に考慮した上で、同一の企業の中で、同種の雇用契約または雇用関係を有し、同一または類似の業務／職業に従事するフルタイム労働者をいう。

同一企業の中に比較可能なフルタイム労働者がいない場合には、適用可能な労働協約を参照し、それもない場合には、国内の法、労働協約または慣行に従って比較を行う（第3条2）。

(ホ) 雇用条件に関して、パートタイム労働者は、客観的な根拠によって異なる待遇が正当とされない限り、パートタイム労働者であるというだけの理由で、比較可能なフルタイム労働者より不利な待遇を受けてはならない。

(ハ) 適当な場合には、時間比例の原則が適用される（第4条2）。

(ト) 客観的な理由によって正当化される場合には、加盟国及び／又は社会パートナーは、適切な場合には、国内法、協約又は慣行に従って社会的パートナーと協議の上で、勤続期間、実労働時間又は所得資格に従い、特定の雇用条件を利用できるようにすることができる（第4条4）。

(チ) 使用者は、可能な限り、以下のことを考慮しなければならない。

- ① フルタイム労働からパートタイム労働への転換を求める労働者の希望
- ② 機会が生じた場合において、パートタイム労働からフルタイム労働への転換又は労働時間の延長を求める労働者の希望
- ③ 応募可能なパートタイム及びフルタイムの職に関して随時情報を提供すること
- ④ 熟練的、管理職なポストも含め、企業内のあらゆるレベルでパートタイム労働へのアクセスを促進する措置、及び、適当な場合には、パートタイム労働者の職業訓練へのアクセスを促進する措置

ILO「パートタイム労働に関する条約」等について

(1) 採択の経緯

イ 1991年11月のILO理事会において、「パートタイム労働」を2回討議方式の下でILO総会の議題とすることが決定された。これを受けて、1993年6月の第80回ILO総会における第一次討議を経て、1994年6月のILO総会において、「パートタイム労働に関する条約（第175号。以下「パートタイム労働条約」という。）及び「パートタイム労働に関する勧告（第182号。以下「パートタイム労働勧告」という。）」が採択されている。

ロ パートタイム労働に係る国際労働基準を作成することとされた趣旨は、次のとおりとされていた（第80回ILO総会覚書参照）。

- ① パートタイム労働は労使双方にとって魅力的で実際的な形態たり得るが、労働法制や社会保障システムが主としてフルタイム労働者を対象としているため、雇用や労働力に関する問題が生じていること。
- ② 労働市場におけるパートタイム労働の発展が、雇用の創出、失業の減少等のための手段を提供する可能性が注目されていること。
- ③ これらを踏まえ、パートタイム労働者の保護とこの種の雇用の促進を同時に取り扱うべく、新たな国際労働基準を作成するものであること。

ハ また、採択されたパートタイム労働条約の前文においては、「生産的かつ自由に選択される雇用が全ての労働者にとり重要であること、パートタイム労働が経済的に重要であること、追加的な雇用の機会を促進するに当たりパートタイム労働の役割を考慮した雇用政策が必要であること並びに雇用の機会、労働条件及び社会保障の分野においてパートタイム労働者に対する保護を確保することが必要であること」への言及がなされている。

ニ なお、パートタイム労働条約については、1998年2月に発効したが、現在までに、キプロス、フィンランド、ガイアナ、イタリア、ルクセンブルク、モーリシャス、オランダ、スロベニア、スウェーデンの9カ国が批准している（2002年7月現在）。

(2) パート条約における関係規定

パート条約のうち、パートタイム労働者の処遇や労働条件に関する規定の概要は次のとおりである。

イ パートタイム労働者の定義

- (イ) 「パートタイム労働者」について、「通常の労働時間が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」をいうものとされている（第1条（a））。
- (ロ) 上記の(イ)の「比較可能なフルタイム労働者」については、次のフルタイム労働者をいうものとされている（同条（c））。（すなわち、下記の①から③までの各要件を満たす者であることが必要とされている。）

- ① 関係するパートタイム労働者と同一の種類の雇用関係を有するフルタイム労働者

② 関係するパートタイム労働者と同一の又は類似の種類労働又は職業に従事するフルタイム労働者

③ 関係するフルタイム労働者と同一の事業所に雇用されているフルタイム労働者（ただし、比較可能なフルタイム労働者が同一の事業所がない場合には、同一の企業に雇用されているフルタイム労働者。また、比較可能なフルタイム労働者が同一の企業にいない場合には、同一の活動部門で雇用されているフルタイム労働者。）

なお、①の「同じ型の雇用関係」については、第80回ILO総会における第一次討議の際に、常用的な雇用、期間の定めのある雇用、一時的な雇用、季節的な雇用、臨時的な雇用といった「特定の種類の雇用関係」を意味するという見解がILO事務局から示されている。すなわち、これらの雇用類型が同一であることが比較の対象となるフルタイム労働者の要件の一つとなる。

ロ 加盟国が講ずべき措置

(イ) パートタイム労働者が、パートタイムで働いているという理由のみによって、時間、生産量又は出来高に比例して計算される基本賃金であって、同一の方法により計算される比較可能なフルタイム労働者の基本賃金よりも低いものを受領することがないことを確保するため、国内法及び国内慣行に適合する措置をとる（第5条）。

(ロ) 適当な場合には、国内法及び国内慣行に従い、フルタイム労働からパートタイム労働への転換又はその逆の転換が任意に行われることを確保するための措置をとる（第10条）。

(3) 勧告における関係規定

なお、第81回ILO総会においては、パートタイム労働条約とともに、パートタイム労働勧告も採択されている。これは、各加盟国の国内措置の指針にとどまるものであるが、参考までにパートタイム労働者の処遇や労働条件に関する規定の概要を掲げれば、次のとおりである。

イ パートタイム労働者は、基本賃金に追加される金銭上の報酬であって比較可能なフルタイム労働者が受け取るものについて、公平に支給を受けるべきである（10項）。

ロ パートタイム労働者が関係ある事業所の福利厚生施設及び社会サービスを実効可能な限り公平に利用することができることを確保するため、すべての適当な措置をとるべきである。これらの施設及びサービスは、できる限り、パートタイム労働者のニーズを考慮するよう調整すべきである（11項）。

ハ 適当な場合には、パートタイム労働者の訓練、昇進の機会及び職業間の移動に対する特定の制約を克服するための措置をとるべきである（15項）。

ニ 使用者は、フルタイム労働からパートタイム労働への転換又はその逆の転換を容易にするため、事業所におけるパートタイムの職及びフルタイムの職に就くことができる可能性に関する時宜を得た情報を労働者に提供すべきである（18項(2)）。