

パート労働を巡る現状と課題：指針改正と残された課題

佐藤博樹（東京大学社会科学研究所）

1. パートタイム労働研究会と指針改正

1) 研究会設置の背景

- ①パート労働の量的拡大+パートの基幹労働力化（高度な仕事への配置）
- ②いわゆる正社員とパートの処遇差が縮小せず、拡大傾向に
- ③現行パート労働法の改正が必要か？

2) 正社員とパートの公正な処遇のあり方を検討

- ①「公正な処遇」のあり方として「働きに応じた処遇」を考える
- ②働きに応じた公正な処遇実現の方向
 - a) 同一職務+同一キャリア管理=同一処遇決定方式
(同じ処遇制度を適用し処遇水準は時間比例で算出)
 - b) 同一職務+異なるキャリア管理=処遇水準均衡配慮方式
(処遇制度を異にする合理性有)
 - c) 異なる職務=仕事や能力など働きに応じた処遇
 - d) パート労働者の処遇決定への発言機会の確保

③法制のあり方も検討

a) 均等処遇原則タイプ

事業主に対して労働時間の長短による合理的理由のない処遇差を禁止するもの

b) 均衡配慮義務原則タイプ

事業主に対して、労働時間の長短による処遇差について均衡に向けた配慮を義務付けるもの

研究報告はa)+b)を提案

具体的には、②のa)には均等処遇原則タイプを、②のb)には均衡配慮義務原則タイプを適用

現行パート労働法第3条の均衡を均等と均衡の両者を含むものと解釈

④法改正か指針改正か

指針改正を先行させる場合でも法改正を視野に

法改正でも、②のa)先行か、②のb)先行は、同時か

法改正を行う場合、公正処遇に関する労使の共通理解が不可欠（どのような処遇制度にすれば公正処遇が実現できているのか）

3) いくつかの疑問への回答

①なぜ「同一労働（価値労働）同一賃金」でなく、同一処遇決定方式か

「同一労働（価値労働）同一賃金」に関する理解が多様であり、具体的な賃金制度として実現する際に問題が生じやすいため

賃金制度のあり方は、仕事だけでなく事業主が期待する働き方にも規定される

例えば 自動車販売店の販売社員の場合

販売台数を重視する企業と、販売台数だけでなく顧客満足度（例えばリピート率）を合わせて重視する企業では賃金制度設計が異なる

②指針改正の意味

パート労働法第3条を具体化するための取り組みが指針として示されたこと

③なぜ指針改正か

政府提案として法改正の場合、正社員とパートの公正な処遇のあり方に関する労使の共通理解が不可欠。現状は、労使の理解の違いだけでなく、労働組合内の理解の違いも大きい

2. 残された課題

①改正指針を浸透させ、法改正を目指すこと

②処遇を異にする合理的な理由に関してさらに研究、検討を行うこと

③同一処遇決定方式の適用対象層に対して、雇用保障の均等化を図ること

④現行のパート労働法は、通常の労働者として正規型の労働者を想定している（行政解釈）。有期契約のフルタイムを含めたものに拡大する必要がある。正社員とパートの公正な処遇だけでなく、フルタイマーとパートタイマーの間の公正処遇を対象範囲に入れること。雇用形態に関係なく、労働時間の長短による合理的な理由のない処遇差を禁止する方向へ。

パートタイム労働最終研究会最終報告（平成14年7月）

別添「短時間労働者の均衡処遇に関するガイドライン案」より

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。

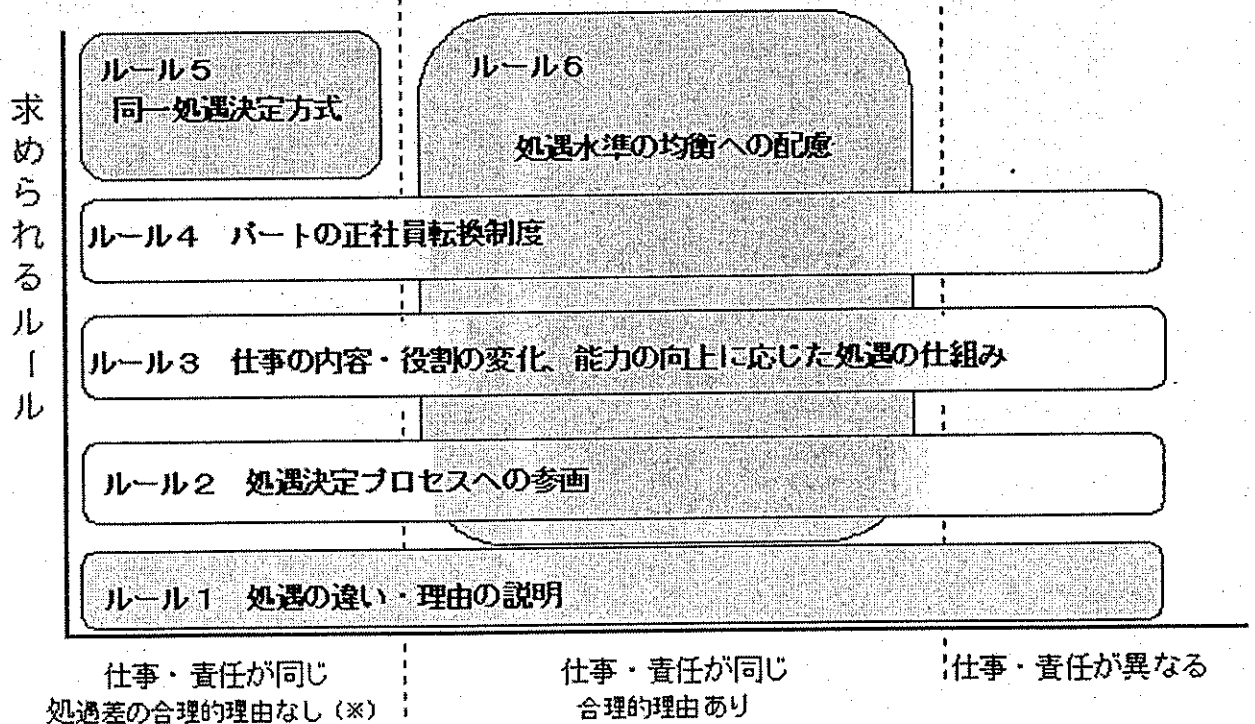
ルール3
パート社員についても、仕事の内容・役割の変化や能力の向上に伴って、処遇を向上させる仕組みを作ること。

○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：異動の幅、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う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うとしても、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)

[トップへ](#)

[戻る](#) [前ページ](#) [次ページ](#)