

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)   | (供給側の要因)  |
|--|---|
| ①コスト削減要請<br>②サービス経済化<br>③今後の少子高齢化<br>→女性・高齢者等の有効活用 | 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<br>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、労働市場全体の著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性化  
 ⇒ 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。

## パートタイム労働研究会開催要綱

### 1 趣旨

近年、サービス経済化の進展、労働者の多様な就業ニーズ等を背景にして、パートタイム労働者は雇用者の2割を占めるに至っており、パートタイム労働は我が国の経済社会にとって欠くことのできないものとなっている。こうした中、パートタイム労働について、労働者の能力を有効に発揮できる良好な就業形態としていくことが一層重要となっている。

こうした事情を踏まえ、パートタイム労働の実態に即しつつ、パートタイム労働を巡る諸課題を整理し今後の在り方を検討するため、有識者により構成するパートタイム労働研究会を開催する。

### 2 構成等

- (1) パートタイム労働研究会（以下「研究会」という。）は、雇用均等・児童家庭局長が有識者の参集を求めて開催する。
- (2) 研究会には、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。
- (3) 研究会の座長は、構成員が互選し、座長代理は座長が指名する。

### 3 検討事項

- (1) パートタイム労働に関する実態把握、現状分析
- (2) パートタイム労働に関する課題の整理
- (3) パートタイム労働に関する企業、行政の対応の検討

### 4 運営

研究会の庶務は、雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課で処理する。

### 【パートタイム労働研究会参集者名簿（50音順、敬称略）】

座長	大沢 真知子	日本女子大学人間社会学部教授
	佐藤 厚	日本労働研究機構主任研究員
	佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所教授
	白石 多賀子	雇用システム研究所代表
	武石 恵美子	(株)ニッセイ基礎研究所主任研究員
	土田 道夫	同志社大学法学部教授
	永瀬 伸子	お茶の水女子大学大学院人間文化研究科助教授
	堀内 英男	(株)伊勢丹人事部採用担当部長
	水町 勇一郎	東北大学法学部助教授
	脇坂 明	学習院大学経済学部教授