

# パート労働法改正の効果と影響に関する調査研究報告書

2007年のパート労働法改正は、通常の労働者との差別的取扱いの禁止規定が明記されるとともに努力義務化された項目も多岐にわたるなど、1993年の法制定以来、初めての本格的改正といえるものであった。しかしながら、改正法が、パートタイマーを4つに分類して差別的取扱いの禁止その他の様々な措置を講ずることとしていることについて、これを実行する上での煩雑さや職場実態との乖離など運用面での課題が当初から指摘されていた。

連合総研では2010年10月に、同改正法の職場における効果と影響について実態を明らかにし、今後の法見直しに向けた問題提起を行うことを目的に、「パート労働法改正の効果と影響に関する調査研究委

員会」（主査：緒方桂子 広島大学教授）を設置した。委員会では、法改正論議の経過と問題点などについて意見交換を行うとともに、6社の企業を対象に労使双方へのヒアリング調査を実施し、2011年12月に調査研究成果を報告書としてとりまとめた。

本報告書は、第Ⅰ部「総論」、第Ⅱ部「各論」、資料編からなる。第Ⅰ部では、研究会の目的とその背景及び報告書の概要を述べ、第Ⅱ部では、第1章でパート労働法の各条文に照らした現状分析と問題提起を行い、第2章でパート労働法を実際に運用する上で生じている課題について論じている。

ここでは、主に第Ⅱ部についてその概要を紹介する。

## 第Ⅱ部第1章 パート労働法の法的課題

### 第1節 「通常の労働者」「短時間労働者」の定義をめぐる問題（2条）

法2条は、適用対象となる「短時間労働者」を、①所定労働時間が「短時間」であり、②「通常の労働者以外の者」であることと定義しているが、本節ではこの2つの判断基準の問題点を指摘している。

すなわち、①の「短時間性」に関しては、所定労働時間が「通常の労働者」と同等あるいはそれ以上の、いわゆる「フルタイム・パート」が同法の適用対象外とされ、②に関しては、「通常の労働者」とは正規型の労働者のことをいうことから<sup>1</sup>、期間の定めのない労働契約の下で就労する短時間労働者、いわゆる「短時間正社員」が同法の適用対象外とされる。また「通常の労働者」性は、業務の種類ごとに判断することになっているが、この点が徹底されていないため、漠然と「通常の労働者」＝正社員とされてしまっている場合が多い。しかし、パートタイマーと同種の業務につく正社員がいない場合は、同種の業務につく他のフルタイムで就労する有期労働契約者との比較になる場合もありえる。

以上を踏まえ、本節では、「短時間労働者」の定義規定をより簡潔で適切なものに改正する必要があると提起する。

### 第2節 労働条件の明確化をめぐる問題（6条、7条関係）

本節では、①文書による労働条件の明示規定（法6条）と、②パートタイマーを対象とした就業規則の作成変更にかかる意見聴取規定（法7条）について、その問題を検討している。

第1に、ほとんどの企業で労働条件に関する文書は交付されているものの、明示される労働条件には、労働基準法15条が求める事項及び特定事項（法6条1項）の全てを満たしていないケースもみられる。第2に、現行法上は、過半数組合等がパートタイマー以外の者のみで構成されていても、その意見を聴けば労働基準法が定める就業規則の作成変更手続きを履践したことになる。本節では、これを改め、パートタイマーに対して意見を表明する機会を法的に保障する必要があると提起する。

### 第3節 差別的取扱いの禁止・均衡処遇原則のあり方（8～11条関係）

法8条は、パートタイマーを「職務内容」「人材活用の仕組み」「契約期間」の3つの観点から4つの類型<sup>2</sup>に分類し、3要件が全て同じ者を「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」として通常の労働者との差別的取扱いを禁止し、それ以外の者については、同一性の程度に応じて求める処遇内容を段階づけるという方法をとってい

る(9条ないし11条)。

本節では、8条規定はわかりやすいものとは言いがたく、また個々の判断基準は、差別的取扱い禁止が求められる前提条件ともなっているため、処遇に不満を持つパートタイマーの多くは、司法機関による妥当な解決を求める途さえ断たれてしまいかねない状況にあると指摘する。9条以下11条に関しても、賃金決定にあたっての均衡考慮原則は事業主の努力義務にとどまっており、さらに、教育訓練及び福利厚生施設の利用については、「職務内容が同一である短時間労働者」に対する教育訓練実施義務の他は、実施努力義務、配慮義務と規定されているにすぎず、その法的効果が明らかでない。

そこで、本節では、法的規制のあり方として、法8条を、パートタイマーであることを理由とする差別的取扱いを禁止する一般的な規定に改正すべきと提起する。

#### 第4節 転換制度をめぐる問題(12条)

法12条は、パートタイマーから「通常の労働者」への転換措置を講じるよう義務づけているが、本節では、調査企業の多くが、パートタイマーと「通常の労働者」たる正社員の間で中間的な雇用形態として、有期労働契約で就労する契約社員制度を設けていることを指摘する。そして、有期労働契約への法的規制が行われていない状況下では、契約社員の所定労働時間は長くなる一方で、正社員と比較して処遇は低水準にとどまることが多いために、正社員への転換を希望するパートタイマーにとってより厳しい労働条件として映ることになる。

そこで、本節では、契約社員型の転換制度が機能するためには、少なくとも、契約社員型の中間雇用形態と正社員との均等待遇の実現が必要であると提起する。

#### 第5節 説明義務の実効性(13条)

法13条は、事業主に対し、パートタイマーからの求めに応じて、労働条件や転換制度等に関する決定を行うにあたって考慮した事項を説明するよう義務づけている。本節では、同条の機能不全を示すようなケースもみられることから、実効性を確保する手段が必要であると提起する。

### 第6節 実効性確保のための措置(3条、19～24条)

本節では、パート労働法の実効性を確保する措置のうち、紛争解決の仕組みについて、大きく、①事業主による紛争解決と、②行政機関による紛争解決、に分けて検討している。

事業主による紛争解決に関しては、苦情処理体制の整備は概ね進んでいるものの、パートタイマーは集団的に申立をすることが少なく、また有期雇用の場合には迅速な解決が必要とされることから、退職による問題解決が図られる場合も少なくない。そのため、本節では、企業及び労働組合による取り組み強化の他、説明・苦情対応等を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止の明文化等の立法措置を講じることが必要であると提起する。

行政機関による紛争解決は、パートタイマーからの相談あるいは調停の申請があって初めて動き始めるものであるが、そもそも法規定の内容が分かりやすいものとはいえず、そのため相談や調停の申請に踏み出せない、という問題があると提起する。

## 第II部第2章 パート労働法の運用上の課題

### 第1節 パート労働法改正による職場の変化

本節では、法改正はいわゆる一般のパートタイマーそのものにはほとんど影響を与えなかったとする一方、職場の変化として、①パートタイマーを「通常の労働者」たる正社員へと橋渡しする中間形態としての「契約社員制度」の導入と、②正社員として働くことの「ハードル」が上げられている、という2つの変化を指摘する。

後者について言えば、法8条は「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」と通常の労働者との差別的取扱いを禁止しているが、企業が同規定の適用を回避しようとする場合には、通常の労働者たる正社員に対して、労働時間や就業場所等についての自己選択を制約し、ますます拘束度の高い働き方を求め、パートタイマーとは異なる者として企業内で明確に位置づける行動をとりやすい。しかし、正社員に対して転勤や配転を前提とした基準を設けることは、かえって企業が正社員を活用するにあたっての柔軟性を損なう結果をもたらしかねないと指摘する。

## 第2節 現行法における「判断基準」の検討

本節では、均等ないし均衡処遇を行う判断基準として設定されている「人材活用の仕組み」「職務内容」について、2つの問題点を指摘する。

第一に、2つの基準は比較する対象者が異なるおそれがある。すなわち、「人材活用の仕組み」を客観的に判断する場合は、ある一定の集団に適用される制度として把握される必要がある一方、「職務内容」を比較する場合は、個人で比較することが適当である場合が多い。このように基準によって比較対象者が変われば、正確にその異同を比較することは不可能になる。

第二に、企業が実際にどのように人材を活用するかは、社会情勢や景気等の変化によって流動的であり、どの程度のタイム・スパンで「将来にわたって」比較するののかという問題がある。また、「人材活用の仕組み」を基準として設定することが、パートタイマーにキャリア形成の機会を与えるものとなっているかという観点からも疑問を投げかける。

し、実施する際の留意点や、法・政策上の活かし方等について考察している。

すなわち、欧米で一般的に行われている職務評価手法を取り入れることによって、課題はある程度改善されるが、その活用方法についてはいくつかのパターンが考えられ、パート労働法においてどのように位置づけ、運用するかについては引き続き検討する必要があると指摘する。

【文責：連合総研事務局】

- 1 施行通達によれば、正規型の労働者、それがない場合には当該業務に基幹的に従事するフルタイム労働者が「通常の労働者」とされる。この場合、「正規型」とは、当該労働者の雇用形態、賃金体系等を総合的に勘案して判断するという。
- 2 パート労働法が定める4類型とは、①職務（仕事内容および責任）、人材活用の仕組み（人事異動の有無および範囲）、契約期間の全てが正社員と同じ者、②職務、人材活用の仕組みが正社員と同じ者、③職務が正社員と同じ者、④職務、人材活用の仕組み、契約期間が正社員と異なる者、をいう。

## 第3節 職務分析・職務評価の具体的な手法およびその活用方法

本節では、「職務内容」の同一性判断にかかわって、厚生労働省『職務分析・職務評価マニュアル』にある職務分析・職務評価の方法が分析的なものではないと批判

「パート労働法改正の効果と影響に関する調査研究委員会」の構成と執筆分担(肩書きは2012年1月現在)。

主 査	緒方 桂子	広島大学大学院法務研究科教授	(第I部第1章、第2章、第II部第1章第1～3節)
委 員	禿 あや美	跡見学園女子大学マネジメント学部准教授	(第II部第2章第1～3節)
	長谷川 聡	中央学院大学法学部准教授	(第II部第1章第4～6節)
調査協力	後藤 嘉代	労働調査協議会調査研究員	
連合総研事務局	龍井 葉二 (副所長)、矢鳴 浩一 (主任研究員)、 宮崎 由佳 (前研究員)、内藤 直人 (研究員)		