

Q

## パートタイマーをめぐる諸制度と企業の対応は

パートタイマーに関して法改正が行われ、パートタイマーの処遇について、企業の法的義務が定められているようですが、今後の企業運営のなかで、パートタイマーの勤務条件や人事制度などでどのような考え方をとる必要があるのでしょうか。

A

平成19年にパートタイム労働法が大幅改正され、それまでは、行政による指導でパートタイマーの待遇改善が目指されてきたのですが、

平成19年の改正により、パートタイマーの処遇などの面で、事業主の法的義務が明記されました。したがって、いわゆる正社員との間の不当な格差を発生させないように勤務条件を定めたり、また、人事政策上も、正社員への転換制度などを定めて、パートタイマーが仕事の上でもやりがいを感じられるような人事制度を設けるなどの措置をする必要があります。



### パートタイマーと労働条件格差

いわゆるパートタイマーの労働条件等の確保のため、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パ

ートタイム労働法」といいます。）が定められていましたが、平成19年に大幅改正され、改正規定は平成20年4月から施行されました。パートタイマーは一般的傾向としては、労働条件が正社

員とは異なり低めになっていると言われており、このような状態を改善すべく、これまで行政による指導・啓蒙が行われてきました。平成15年には、「パートタイム労働者指針」が改訂されて、正社員との待遇の均衡に着目した項目が定められました。今回の法改正はそのような目標をより確実に達成するために、パートタイマーといわゆる正社員との待遇の均衡を図るなどの義務を事業主に明確に義務づけました。以下、どのような点に注意する必要があるかについて基本的な考え方を説明しましょう。

### 事業主の義務

パートタイム労働法では、事業主の義務として①通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ること、②パートタイマーがその有する能力を有効に発揮することができるように努めることが要求されていますが、そのために、⑦適正な労働条件の確保、⑧教育訓練の実施、⑨福利厚生の充実、⑩その他の雇用管理の改善、⑪通常の労働者への転換の推進等の措置をとることとされています。

具体的にはどのような点に配慮しなければならないかは、各条文に規定されていますが、パートタイマーに関する企業の基本的態度について、発

想の転換を求める項目としては、①賃金の決定、②教育訓練の実施、③福利厚生施設の利用等における差別的取扱いの禁止があります。以下、どのような面で均衡を図る必要があるか説明しましょう。



### 「通常の労働者」との比較

#### (1) 待遇比較の対象

待遇の均衡あるいは待遇の差別、どちらにしても、どのような者と比較するのかという問題があります。これまでもパートタイマーの勤務条件がよくないという印象が一般的でしたが、誰との比較かということ、いわゆる「正社員」あるいは「正規採用」の従業員と比較してという考え方がなされてきました。しかしながら、以前のように、会社の従業員は正社員が大原則で、パートタイマーはたまたま補充的に雇用するものだという考え方は通用しなく

なり、業態や各企業の状況にあわせて、パートタイマー等いわゆる非正規雇用の労働者が業務の中心をなすような企業もたくさん登場しています。そこで、パートタイム労働法では、「通常の労働者」との比較をして均等待遇を考えることとしています。

「通常の労働者」とは、以下のよう  
に考えていきます。

### (2) 正規型の労働者

いわゆる正社員あるいは正規採用の社員が、必ずしも「通常の労働者」ということにはならないのですが、まず、思い浮かぶのはこのような立場の労働者です。このような種類の者を「正規型の労働者」と呼びますが、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇をうけるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給または昇給の有無）を総合的に勘案して判断するものとされます。

しかし、このような意味での「正規型の労働者」が、すべての事業所に必ずいるとはかぎりませんし、また、いたとしても例外的であって、極めて特殊な立場であるため、比較するのが適切でない場合も出てきます。そこで、比較すべき「正規型の労働者」がいな

い場合は、「フルタイムの基幹的労働者」と比較をします。これは、当該業務に恒常的に従事する1週間の所定労働時間が最長の、正規型の労働者でない者を意味します。一時的な業務のために臨時的に採用されているような者はこれに該当しません。



### (3) 業種ごとの比較

比較するといっても、その企業全体あるいは事業所全体で、業務内容の差を無視して比較することは不適切です。そこで、業務の種類ごとに、「通常の労働者」との比較を行うこととなります。

まず、その業務に従事する者の中にいわゆる「正規型の労働者」がいる場合は、その「正規型の労働者」が比較対象となり、いない場合は、基幹的に従事するフルタイム労働者と比較することになります。

## 均等待遇が義務となる場合

「どのような労働者もまったくの均等待遇にせよ」というのも、あまりにも不合理です。あくまでも、均等待遇にしないことがいわれない差別となる場合に均等待遇の義務が生じます。パートタイム労働法では、差別が禁止される場合とは、

- ① 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一であること
- ② 当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているものであること
- ③ 当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容および配置が当該通常の労働者の職務の内容および配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものという条件をみたすパートタイマーについて、「通常の労働者」との差別を禁じています。以下、さらに詳しく説明しましょう。

### 業務内容の同一性

まず、「業務の種類」が同一であるかどうかの問題です。これは、『厚生労働省編職業分類』の細分類を目安とし

て比較するのがよいでしょう。この分類で違う分類になっていると、比較対象とはなりません。

同一分類に属するときは、比較対象となる「通常の労働者」とパートタイマーの職務を業務分担表、職務記述書等により個々の業務に分割して、その中から「中核的業務」を抽出します。

「中核的業務」とは、ある労働者に与えられた職務にともなう個々の業務のうち、当該職務を代表する中核的なものことです。以下の目安に従って総合的に判断します。

- ① 与えられた職務に本質的または不可欠な要素である業務
- ② その成果が事業に対して大きな影響を与える業務
- ③ 労働者本人の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務

このような点を考慮して抽出された「中核的業務」を比較した結果、実質的に同一であると判断されたときには、さらに、後述の要件をみたすか否かを検討します。

### 「責任の程度」の同一性

以下の項目について比較を行います。

- ① 授権されている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）
- ② 業務の成果について求められる役

割

- ③ トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度
- ④ ノルマ等の成果への期待の程度
- ⑤ 所定外労働の有無および頻度

ただし、この点は「補助的指標」であることに注意が必要で、あくまでも、時間外労働が日常化している現実を前提とする判断指標ですから、これを重視してはなりません。

判断にあたっては、責任の差異が著しいかどうかという見方で行います。例えば管理する部下の数が1人でも違えば、責任の程度が異なるといった判断はするべきではありません。

### 職務の内容および配置の変更の範囲

どのような業務経験を積んでキャリアアップすることが予定されるのか、転勤その他の人事異動が予定されるかなどの観点からの比較を行います。

「職務内容の変更」とは、配置の変更か、業務命令によるものであるかを問わず、職務の内容が変更される場合です。他方、「配置の変更」とは、人事異動等によるポスト間の移動を指し、結果として職務の内容の変更をとまなう場合もあれば、とまなわない場合もあります。

「職務の内容および配置の変更が同一の範囲」であるか否かは、1つ1つの職務の内容および配置の変更の態様

が同様であることが必要ではなく、それらの変更が及びうると予定されている範囲を判断した上、同一性を判断します。例えば、ある事業所において、一部の部門にかぎっての人事異動等の可能性がある者と、全部門にわたっての人事異動等の可能性がある者とは、この範囲が異なることになります。しかし、同一性の判断は、「範囲」が完全に一致する必要まではなく、「実質的に同一」と考えられるかどうかで判断します。

「変更されると見込まれる」職務の内容および配置の変更の範囲の同一性は、将来にわたる可能性についてもみるものです。

この「見込み」については、事業主の主観によるものではなく、文書や慣行によって確立されているものなど客観的な事情によって判断します。

また、例えば、「通常の労働者」は定期的に転勤等があることが予定されていますが、ある職務に従事している特定のパートタイマーについては、これまで転勤等がなかったという場合でも、例えば、同じ職務に従事している他のパートタイマーの集団には転勤等があるといった可能性などを考慮して具体的な見込みがあるかどうかで判断する必要があります。

以上のような検討の結果、同一性がある場合には、パートタイマーだからということで差別扱いは許されないこととなります。

## 正社員への転換制度

パートタイマーとして採用した場合、本人がいかにやる気と能力を持っていても、企業内では低いランクにとどまるというのでは、不合理な差別が発生しやすいことももちろんですが、本人のやる気を失わせ、企業運営の面からも失うものが大きいといえます。そこで、パートタイム労働法では、「通常の労働者」への転換制度の採用を義務づけ、その制度の実効化のためになすべき措置を定めています。



具体的には以下の措置のいずれかを講ずる必要があります。

- ① 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集にかかる事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に関する事項を当該事業所においてパートタイマーに周知すること
- ② 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置にかかる事業

所において雇用するパートタイマーに対して与えること

- ③ 一定の資格を有するパートタイマーを対象とした通常の労働者への転換のための試験制度をもうけること
- ④ ①から③までのほか、通常の労働者として必要な能力を取得するための教育訓練をうける機会を確保するための必要な援助を行う等

一般的に、正社員への登用制度という③の試験制度などが思い浮かびますが、このような制度をつくっても、実際は誰も受験しないとかあるいは受験しても合格は難しいというのでは、法の要求に反します。その他の措置をみれば分かるように、正規社員を増やしたり、新たに配置するのであれば、パートタイマーからの希望を募るように積極的に呼びかけるあるいはパートタイマーの教育研修などによりスキルアップを目指し、より高いグレードの社員を目指すようにさせるといった積極的な態度が求められているわけです。



## 紛争の自主的解決

企業は、禁止または義務とされた事項についてパートタイマーから苦情を受けた場合には、企業内の苦情処理制度の活用など、その企業内で自主的な解決を図るように努めなければならないとされました。自主的解決の対象となる苦情には、労働条件の明示、待遇に関する説明、待遇の差別的取扱い、職務遂行に必要な教育訓練、福利厚生施設、正社員への転換を推進するための措置があります。

なお、企業内で自主的な解決を図ることができなかった場合の、紛争解決の仕組みとして、都道府県労働局長による助言・指導・勧告、紛争調整委員会による調停の手続がもうけられます。

パートタイマーというだけで賃金や教育訓練などの待遇を正社員と格差をもうけることは許されない時代となりました。企業は、これまで説明してきた義務づけられている事項と自社で雇用しているパートタイマーに対する現状を比較の上、必要に応じて、労働条件通知書の整備やパートタイマーに対する賃金・教育訓練等に関する新しい人事制度の導入、正社員への転換を活性化させる仕組みづくりなどを積極的に進めていく必要があります。

## パートタイマーの位置づけ

これまでのパートタイマーの位置づけは、えてして「二流の労働者」ということになりがちだったといえるでしょう。しかしながら、パートタイマーの存在が無視できない現在では、数ある労働形態の一部として、企業としても適切な処遇をしなくてはなりません。パートタイマーが、どのように能力があり会社に貢献していても、それが報われず、逆に、正社員という肩書きがあるというだけで高水準の賃金を得られるというのであれば、古い時代の身分制度のようなものになりかねません。そのようなシステムでは、企業経営にも支障が出かねません。合理的な人材登用という観点で、人事システムを見直すべき時に来ているといえるでしょう。

### 《参考となる法令など》

パートタイム労働法2条、3条、8条、12条、14条  
パートタイム労働則1条  
平19・10・1厚労告326