

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)

平成14年7月

厚生労働省雇用均等・児童家庭局

はじめに

わが国のパートタイム労働者は平成 13 年に 1,200 万人を超えた。

かつてのように男性が若年、壮年期に集中的に働いて産業社会や家計を支えた時代から、女性や高齢者も含め、幅広い社会構成員がライフステージに応じてゆとりを持って働き、社会や家計を支える時代に変化しつつある。短時間就労などの多様で柔軟な働き方の広がりはこうした大きな流れを背景に進行している。

ただ、こうした動きが進行している背景として、企業の経営環境の厳しさによる影響も否定できない。厳しいコスト削減要請の下で企業は正社員から非正社員へのシフトを強めており、これにより、正社員雇用への入り口が狭まり、若年者雇用問題にも影響を及ぼしていることも事実である。

今後、多様な働き方が広がっていくにしても、それが労働市場全体の著しい不均衡や処遇条件の低下をもたらすことのないように、あくまでも「望ましい」形で広がっていくことが重要である。それは一人一人の働き手の幸せはもちろん、しっかりとした人材育成による足腰の強い社会を目指す上でも、また少子高齢社会における社会の支え手を確保していく上でも、さらには子供を産み育てる不安を除去し、少子化そのものに歯止めをかけるためにも重要なことである。

それでは、多様な働き方が「望ましい」形で広がっていくために何が重要か。現状の問題を踏まえると、特に「正社員かパートかに関わらず、『働きに応じた公正な処遇』を社会的に確立していくこと」が重要である。

この報告書では、このような問題意識の下、正社員とパートとの処遇問題を中心に、どのようなルールが目指されるべきか、その実現のために何をしなければならないのか、などについて、パートのみならず正社員も含めたできるだけ総合的な視点から整理を行った。

中間とりまとめ以降、我々は労使を始め、各方面から中間とりまとめに対する率直なご意見をうかがってきたが、特に労使の間で、この問題に対する意見に大きな隔たりがあることを痛感した。重要なことは、行政はもちろん、労使を含めた国民各層に「このまま放置しておくわけにはいかない」という共通認識が生まれることであり、それをてこにしながら、この問題への対処について合意形成の道を切り開いていくべきである。

この報告書がきっかけとなって、活発な議論が行われ、国民各層の共通認識や合意形成の促進となることを期待したい。

## 目 次

|     |                                            |    |
|-----|--------------------------------------------|----|
| I   | パート労働の現状と問題点 .....                         | 1  |
| 1   | パート労働者等の増加とその背景 .....                      | 2  |
| 1)  | 増加の実態 .....                                | 2  |
| 2)  | 増加の背景 .....                                | 6  |
| ①   | 需要側の要因 .....                               | 6  |
| (イ) | コスト要因 .....                                | 6  |
| (ロ) | 業務変化要因 .....                               | 7  |
| ②   | 供給側の要因 .....                               | 8  |
| 2   | 環境の変化（柔軟で多様な働き方へのニーズの高まり） .....            | 11 |
| 3   | 問題点と課題 .....                               | 14 |
| 1)  | パートの基幹的役割の増大 .....                         | 14 |
| 2)  | 処遇の実態 .....                                | 17 |
| ①   | 賃金格差の実態 .....                              | 17 |
| ②   | 契約期間 .....                                 | 21 |
| ③   | 組合組織率 .....                                | 21 |
| ④   | 背景となる構造と問題点（内部労働市場と外部労働市場） .....           | 21 |
| 3)  | 今後の課題 .....                                | 26 |
| II  | 雇用システムの変化と方向 .....                         | 27 |
| 1   | 正社員も含めた雇用システムの多元化 .....                    | 27 |
| 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 .....      | 29 |
| 3   | ライフステージに応じて多様な働き方の間を行き来できる連続的な仕組みの構築 ..... | 32 |
| 4   | 新たな雇用システムがもたらす労使双方、社会全体へのメリット .....        | 34 |
| 1)  | 企業側にとってのメリット .....                         | 34 |
| ①   | 優秀な人材の確保・定着 .....                          | 34 |
| ②   | 処遇制度全体の見直しやモラル向上によるコストの吸収 .....            | 34 |
| 2)  | 働く側にとってのメリット .....                         | 35 |
| ①   | 多様な働き方へのニーズに応えられるシステム .....                | 35 |
| ②   | 連続的な仕組みの中での経済的自立の可能性 .....                 | 37 |
| 3)  | 社会全体としてのメリット .....                         | 38 |
| ①   | より多くの層の就業可能性の向上と経済的自立 .....                | 38 |
| ②   | 雇用のミスマッチの改善 .....                          | 39 |
| ③   | 少子化抑制の効果 .....                             | 39 |
| III | 政策の方向性 .....                               | 40 |
| 1   | 基本的考え方 .....                               | 41 |
| 2   | 具体的な方向性 .....                              | 43 |
| 1)  | 政労使による包括的合意形成の推進 .....                     | 43 |
| 2)  | 多元化した雇用システムの下での雇用の安定性の確保 .....             | 44 |

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| 3) パートの均衡処遇に向けたルールの確立 .....                           | 45 |
| ① 基本的考え方 .....                                        | 45 |
| (イ) ヨーロッパの経験 .....                                    | 46 |
| (ロ) わが国企業の処遇システムの特徴 .....                             | 46 |
| (ハ) 日本型の均衡処遇ルールの確立 .....                              | 48 |
| (ニ) 法制のタイプについて .....                                  | 52 |
| ② 具体的対応 .....                                         | 54 |
| (イ) 均衡処遇ルールの実現に向けた道筋のあり方 .....                        | 54 |
| (ロ) ガイドラインによる「均衡処遇」の具体的内容の明確化 .....                   | 56 |
| (ハ) 事後的救済のための円滑なルートの整備 .....                          | 58 |
| (ニ) 「働きに応じた処遇」が広がっていくための<br>評価・処遇手法の開発や実証の取組の推進 ..... | 58 |
| 4) 多様な働き方を行き来できる連続的な仕組みの促進 .....                      | 59 |
| 5) 働き方に中立的な税・社会保険制度の構築 .....                          | 63 |
| まとめ .....                                             | 69 |
| 別添 短時間労働者の均衡処遇に関するガイドライン案                             |    |

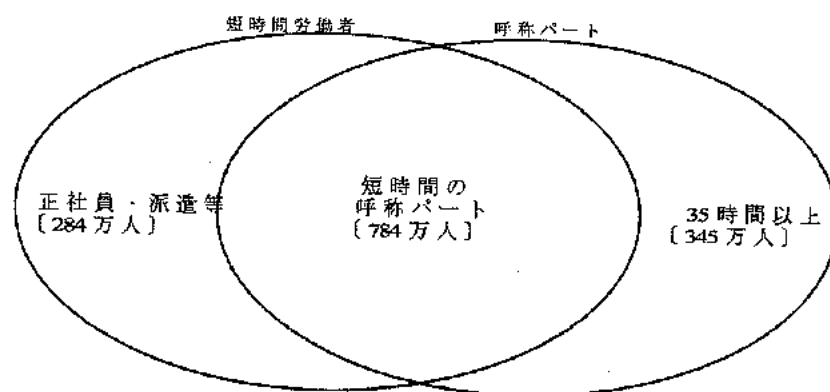
## I パート労働の現状と問題点

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）（以下「パート労働法」）にいうパートタイム労働者とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」となっており、以下においても基本的にはこの概念をもってパート労働者と呼ぶ。ただ、もう一つ統計的な概念として、「勤め先の呼称がパートである者」というとらえ方がある。これらの中には短時間労働者でない者も相当数含まれている。一般的に「パート」という概念が短時間労働者という意味だけでなく、「正社員でない者」という意味で用いられている実態があることを示している。パート労働問題を考える上で、この現実も無視することはできないので、以下ではこうしたとらえ方についても視野に入れて検討することとする。

ここで、「短時間労働者（ここでは週35時間未満雇用者）」と「勤め先の呼称がパートである者」の関係を整理すると、数的にはどちらも1,100万人前後であるが、前者のうち2割は正社員や派遣等、後者のうち3割は35時間以上であり、800万人弱は両者が重なっている部分となっている（図表1）。

なお、本文でもみるようにいわゆる「正社員」と「非正社員」が同種の仕事につくことが増え、「正社員」と「非正社員」の区分が曖昧になってきている中で、また、パート等の働き方がすでに重要な役割を担っている中で、「非正社員」という社内の身分差を印象づけるような言葉を使うことは本来適切でないと考えられる。しかし、まだ多くの企業で実際に使われている現実があり、また、その意識の原因に迫ることが本問題を考える上で非常に重要であることから、以下ではあえて「正社員」と「非正社員」という呼称を使用することとする。

図表1 短時間労働者と呼称パートの関係



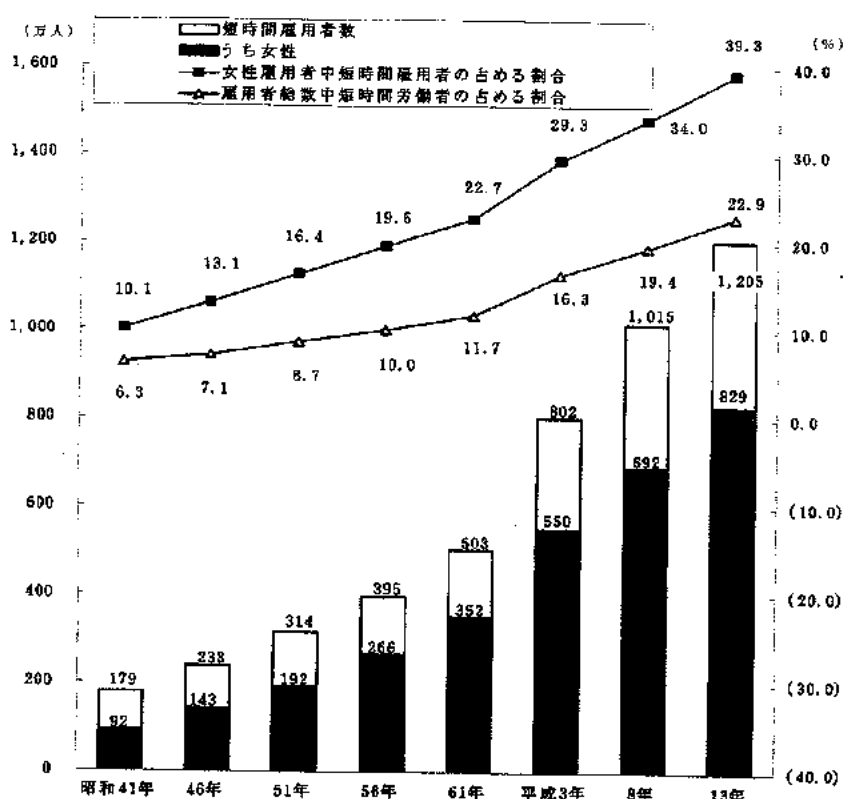
資料出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」（平成13年2月）  
（注）「短時間労働者」はここでは35時間未満の雇用者とする  
「呼称パート」とはパート・アルバイトと呼ばれている者を指す

## 1 パート労働者等の増加とその背景

### 1) 増加の実態

総務省「労働力調査」によれば、平成13年の週35時間未満非農林雇用者は1,205万人（うち女性829万人）で、非農林雇用者中に占める割合も2割（女性では39.3%）に達し、20年前の昭和55年の約1割（390万人）から大きく上昇している（図表2）。また、「呼称パート」は1,129万人で非正社員の8割強を占めているが、景気後退期における正社員と非正社員の増減のパターンをみると、従来は景気後退期でも正社員の増加は続いており、非正社員の増加が抑えられるという形で調整がなされてきたが、今回ははじめて正社員が大幅に減少する一方で、非正社員は大幅に増加しており、明らかにパターンに変化がみられる（図表3）。なお、呼称パートには、短時間労働者でない者も含まれているが、ここ数年、週40時間以上の長時間労働者が大幅に増えている（図表4）。

図表2 短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）数の推移—非農林業—



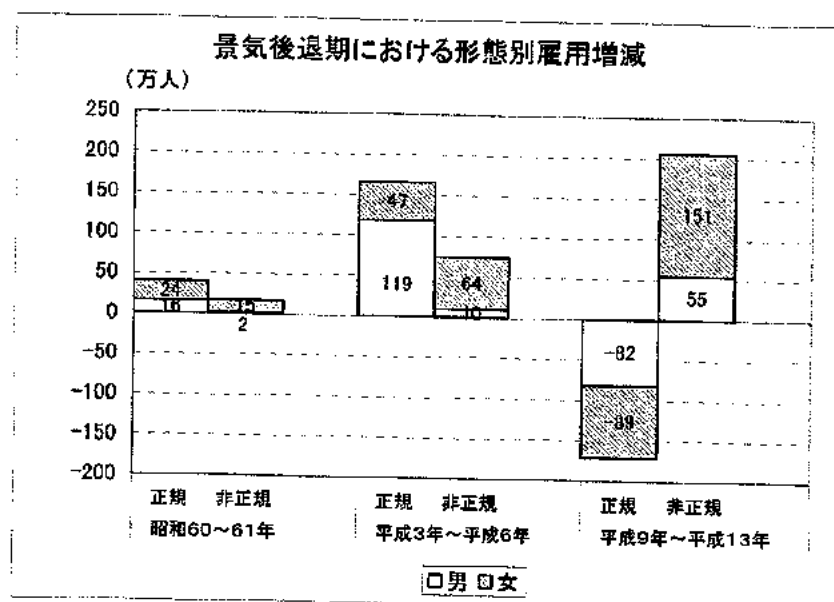
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

(注) 雇用者は休業者を除く

- ・ 短時間雇用者中女性の占める割合
- ・ 女性雇用者中短時間雇用者の占める割合
- ・ 雇用者総数中短時間労働者の占める割合

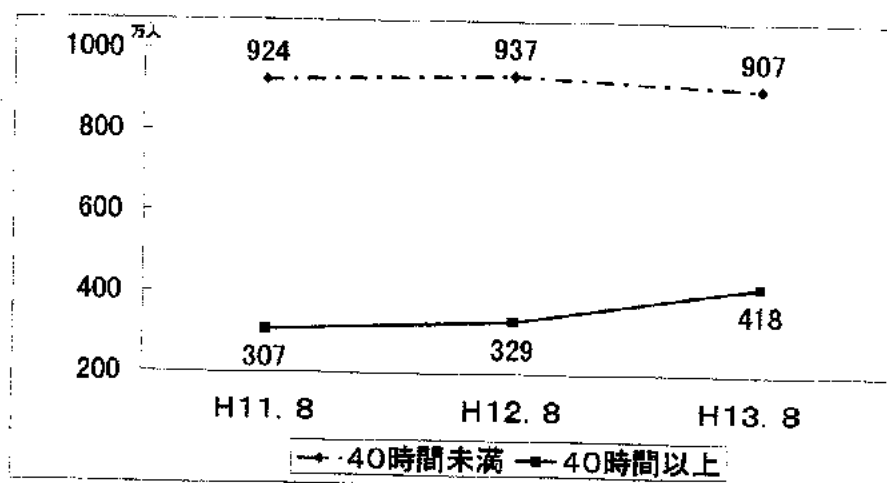
68.8%  
39.3%  
22.9%

図表 3



(注)非正規とは、パート、アルバイト、派遣、その他(嘱託など)をいう。  
(資料出所)総務省「労働力調査特別調査報告」

図表 4 過去3年間の非正規労働者の推移



(資料出所)総務省「労働力調査特別調査報告」(平成11～13年、各年8月)

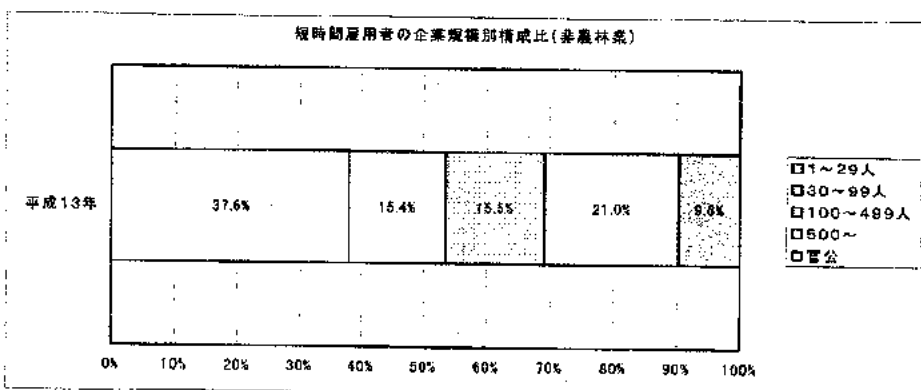
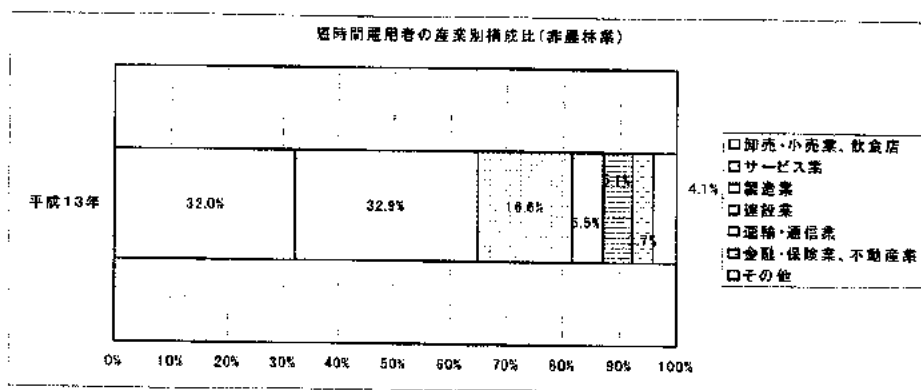
産業別にみると、「卸売・小売業、飲食店」(386 万人)、「サービス業」(397 万人)、「製造業」(200 万人)の3業種に8割以上が集中している(図表 5)。最近の変化を各業種におけるパート比率でみると、特に卸売・小売業、飲食店で上昇が著しい(図表 6)。既存の業態におけるパート比率の引上げに加え、外食産業やコンビニエンスストアなどパート・アルバイトを多用する新しい業態の登場・成長も反映していると考えられる。

企業規模別にみると、約4割が1～29人規模で働いているが、ついで多

いのは500人以上規模で約2割となっている(図表5)。最近の変化を各規模に占めるパート比率の推移でみると、特に1,000人以上の大企業で上昇が著しく、11年前は7%弱だったパート比率が約3倍の2割弱にまで上昇している(図表7)。

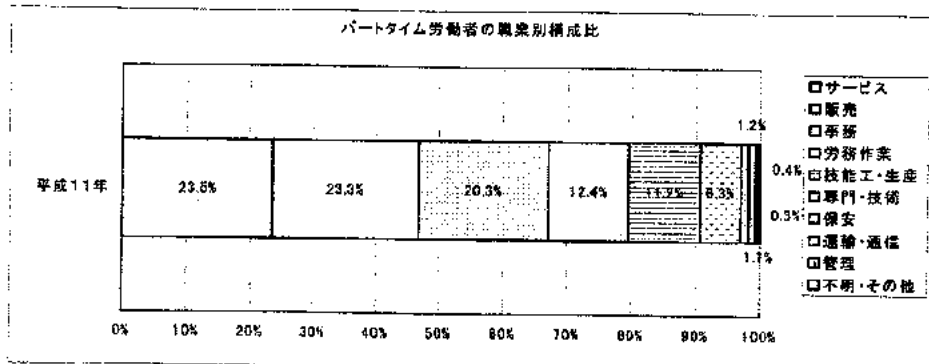
職業別にみると、サービス、販売、事務で7割弱を占めているが(図表5)、最近の変化を各職業におけるパート比率でみると、特に労務作業、サービス職業などでの上昇が著しい(図表8)。

図表5



資料出所:総務省統計局「労働力調査」

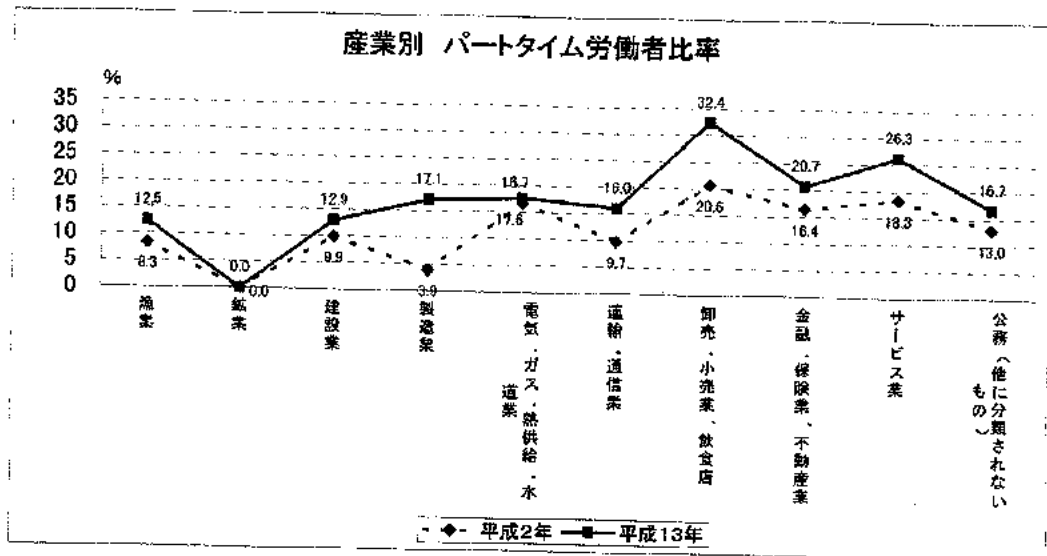
(注)「短時間雇用者」とは週間労働時間が35時間未満の雇用者が対象



資料出所:厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

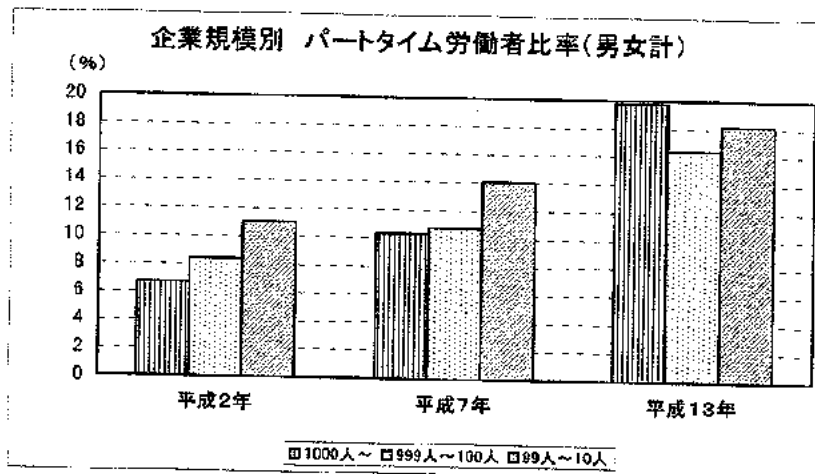
(注)「パートタイム労働者」とは正社員以外の労働者で、一日の所定労働時間または一週間の所定労働時間数が正社員より短い労働者が対象

図表 6



(注) パートタイム労働者とは、35時間未満(週当たり)労働者である。  
 パートタイム労働者比率は各産業毎に、従業者を100とした場合のパートタイム労働者の割合である。  
 資料出所: 総務省「労働力調査」(平成2年、13年)

図表 7



資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成2、7、13年)  
 (注) パートタイム労働者比率とは、企業規模毎に、全労働者を100とした場合のパートタイム労働者の割合である。

図表 8

| 職業別短時間従業者比率(男女計) (単位: %) |       |       |       |       |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 職業計                      | 1985年 | 1990年 | 1995年 | 2001年 |
| 専門的・技術的職業従事者             | 15.5  | 17.3  | 20.7  | 23.1  |
| 管理的職業従事者                 | 15.0  | 14.4  | 17.1  | 18.3  |
| 事務従事者                    | 8.0   | 8.2   | 11.1  | 9.9   |
| 販売従事者                    | 13.2  | 16.6  | 20.6  | 22.9  |
| 保安職業、サービス職業従事者           | 11.6  | 13.7  | 16.6  | 20.3  |
| 農林漁業作業従事者                | 19.1  | 21.8  | 29.2  | 35.5  |
| 運輸・通信従事者                 | 36.7  | 42.0  | 43.8  | 39.8  |
| 採掘作業従事者                  | 5.7   | 5.5   | 6.7   | 11.2  |
| 技能工、製造・建設作業従事者           | 0.0   | 11.1  | 0.0   | 0.0   |
| 労務作業従事者                  | 13.7  | 15.2  | 17.2  | 18.2  |
|                          | 27.4  | 29.2  | 37.7  | 41.8  |

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査特別調査」(各年2月)  
 (注) 短時間従業者比率とは、各職種毎に、従業者全体を100とした場合の短時間従業者の割合である。

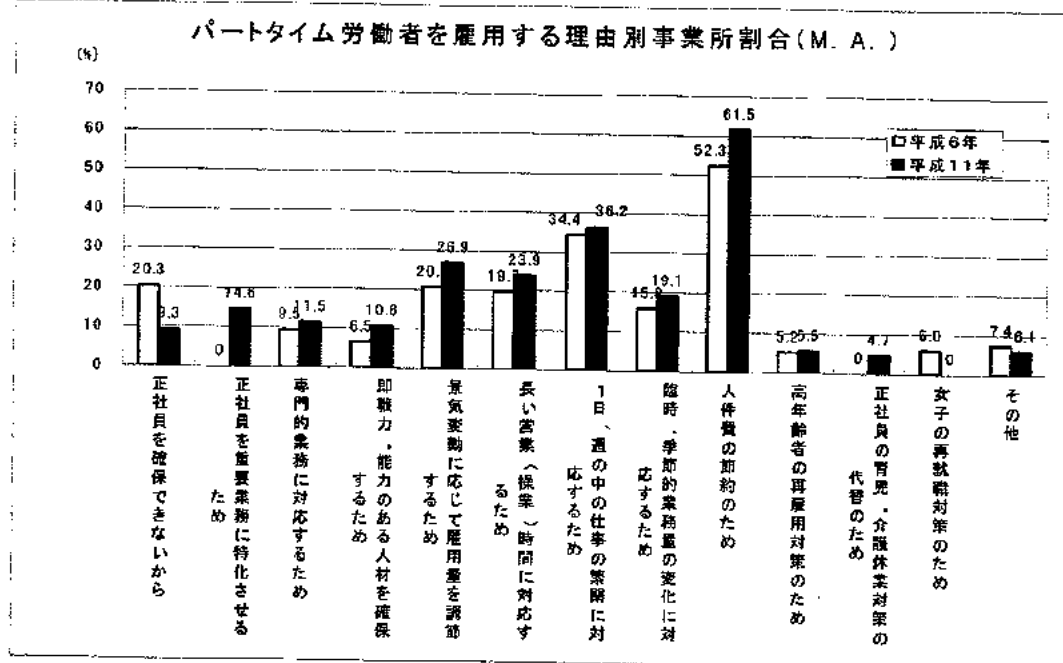
## 2) 増加の背景

### ① 需要側の要因

企業がパートを雇用する理由には、主に「人件費の節約のため」、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」などコスト要因に基づくもの、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」、「長い営業（操業）時間に対応するため」など業務内容の特性や変化に基づくものが考えられるが、最近の状況をみるとコスト要因によりパートを雇用する企業が増えている（図表9）。

図表9

○事業所



資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成11年）

### (イ) コスト要因

1)でみたように正社員と非正社員の増減パターンに変化がみられるが、これは国際競争激化の下でのコスト削減の必要性、経済の先行きに対する不透明感やデフレの進行などの下で、できるだけ賃金コストが安く、雇用調整も容易な労働者のウェイトを拡大したいという企業側のニーズがかつてなく強まっていることが、パート労働者等非正社員の増加に結びついていると考えられる。

さらに電機業界などでは、パートも含めた「直備形態」ではなく、いわゆる「構内下請け」の活用を広げることにより、人件費コストの柔軟化を進める動きもみられる。パートのみならず、直備でないさまざまな

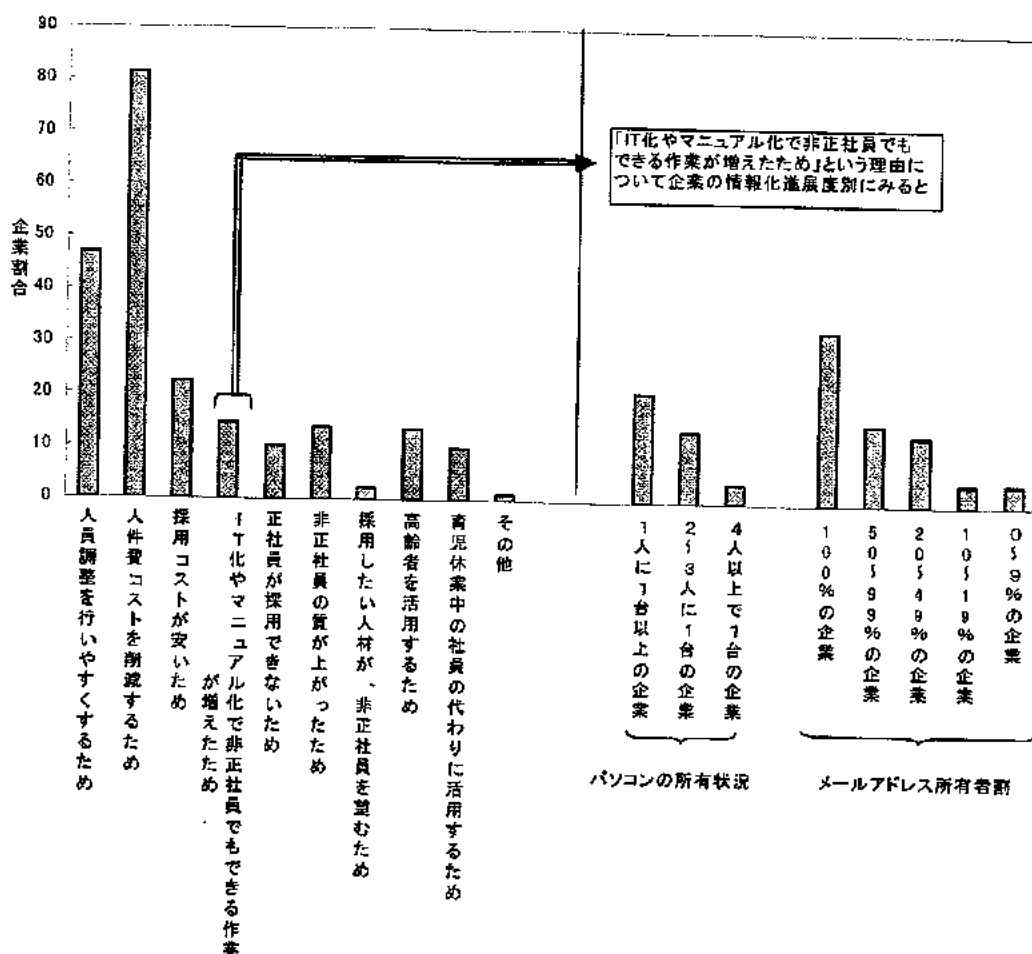
形態にまで雇用形態が広がっていることも認識しておく必要がある。

#### (ロ) 業務変化要因

一方、サービス経済化の進展も、繁閑業務の拡大とともに、繁忙期だけの対応をするパート労働者の需要拡大の大きな要因となっている。特に、流通業や外食産業などではパートが重要な戦力となっている。近年、流通業などでは営業時間の延長に対応してシフト制を組むためにパート化が一層進んでいる面があり、短時間でも店長やマネージャー等責任のある仕事を担える人材も必要になってきており、こうしたパート比率の高い業種では、パートの基幹化も進んでいる。

また、近年急速に進んでいるIT化は基幹的業務と定型的業務の二極分化をもたらす面があり、定型的業務については、正社員から非正社員パートにシフトする動きもみられる(図表10)。

図表10 非正規社員の活用理由



資料出所 (株)三和総合研究所「IT革命」が労働に与える影響についてのアンケート調査(労働省委)

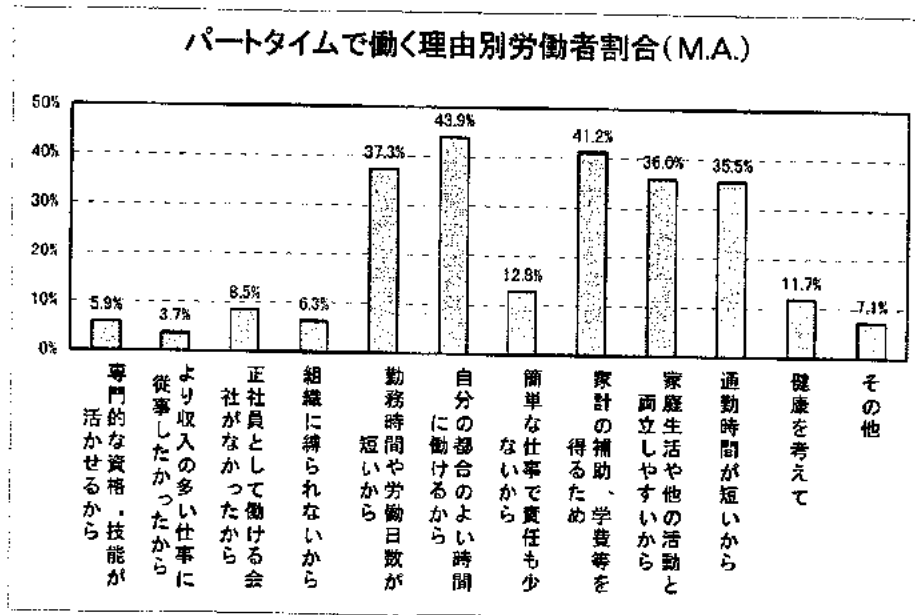
(注) 複数回答。

(注) 従業員30人以上、農林水産業と公務を除く、全国の企業を対象に、業種別・規模別に層化して抽出した企業(2000社)を対象とした調査である。

## ② 供給側の要因

短時間パートに現在の就業形態を選択した理由を聞くと、「自分の都合のよい時間に働けるから」、「家計の補助、学費等を得るため」、「勤務時間や労働日数が短いから」、「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」など、時間的な自由度を積極的に評価する者が多く、「正社員として働ける会社がなかったから」という者は割合としては1割弱となっている(図表 11)。

図表 11

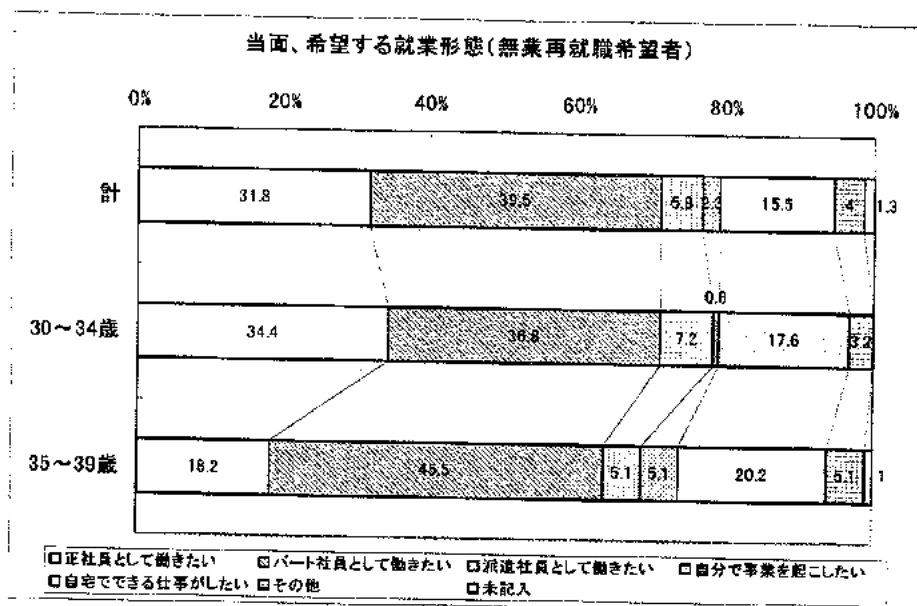


資料出所:厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」(平成11年)

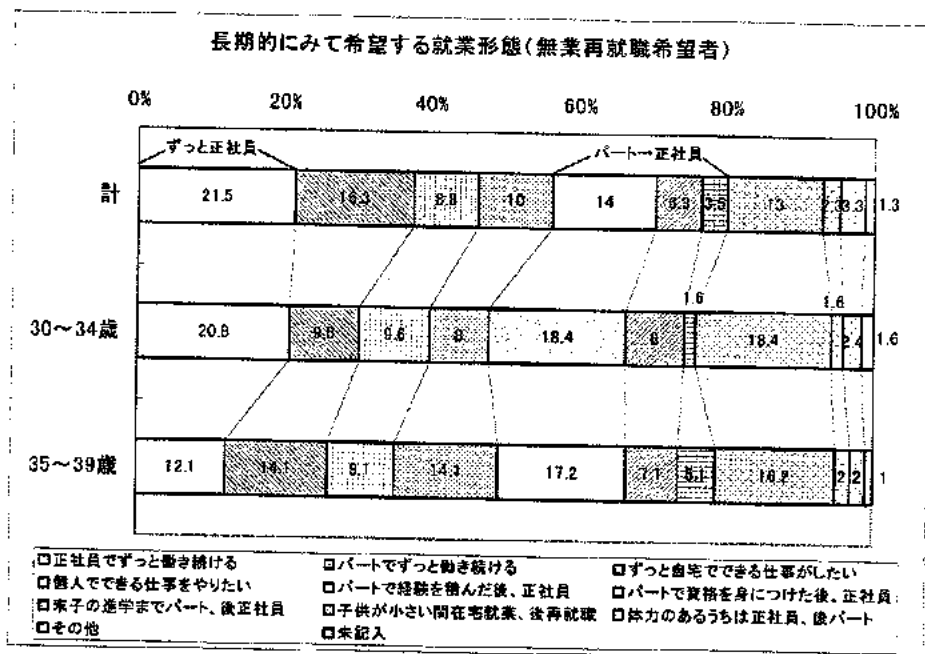
パートの7割強は女性である。ここ10年でみても女性パートは280万人増加しており、これはパート全体の増加の3分の2を占める。

日本労働研究機構の「高学歴女性と仕事に関するアンケート」により、女性が理想とする就業パターンをみると、「子供ができたなら職業をやめ大きくなったら再び職業を持つ方がよい」(再就職型)が依然として継続就業型より多いが、子育て後の入職の場合、その多くはパート入職であり、例えば女性の30歳代の未就業からの入職の7割強がパート入職となっている。ライフスタイルに合わせ、家庭生活との両立が可能な短時間就業を選んでいる姿が窺われる。ただ、30歳代の再就職を希望する高学歴女性に希望就業形態を聞くと、当面はパート就業が多いが、長期的にはパートとして経験を積んだ後や子供の進学後に正社員に移行したいと考える層が多い(図表 12)。ライフステージに応じて柔軟に働き方を変えたいと望んでいることがわかる。

図表 12



資料出所: 日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」(平成10年)

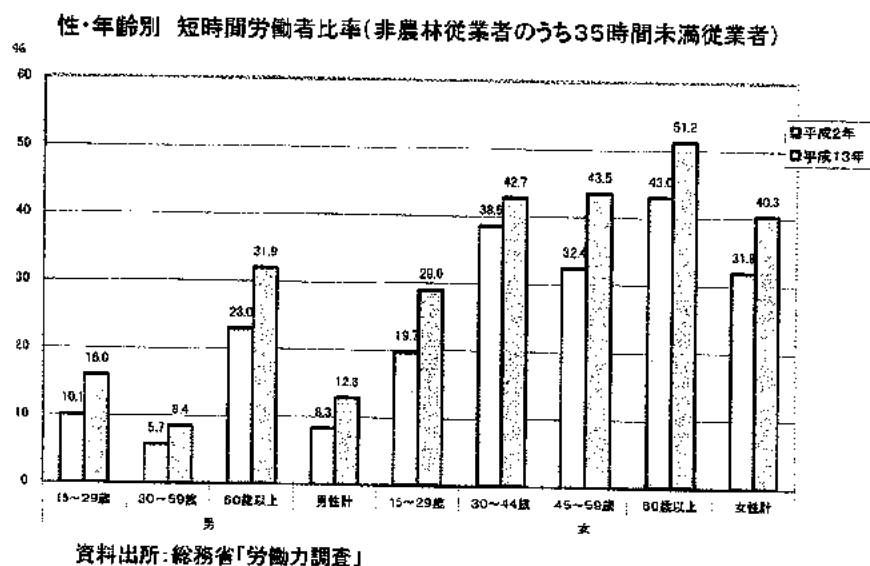


資料出所: 日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」(平成10年)

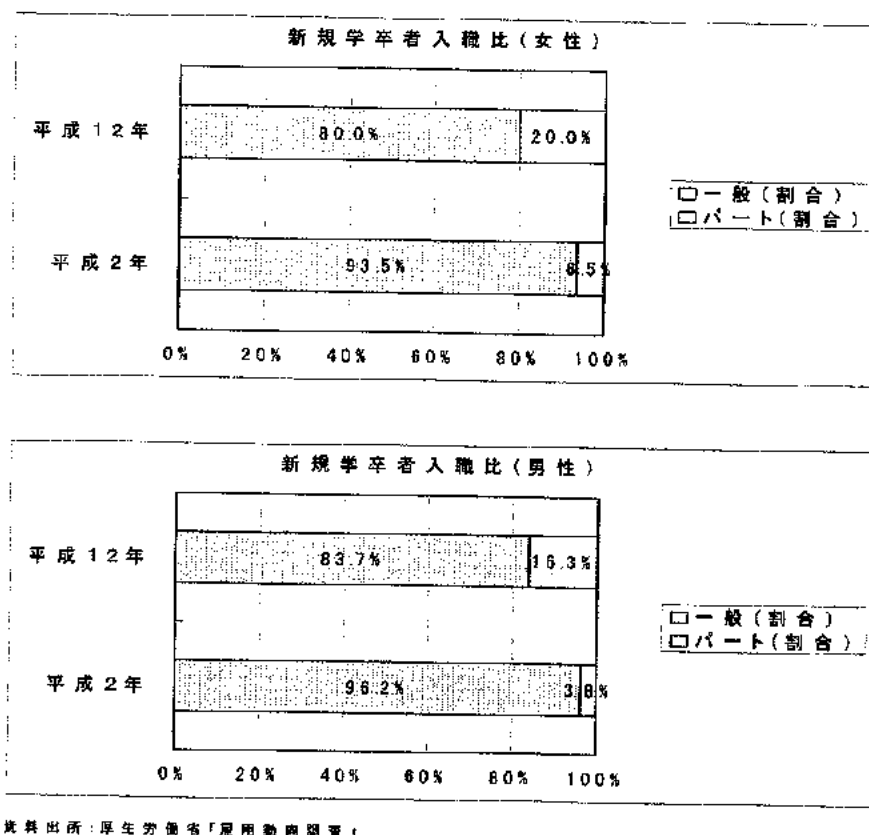
最近の年齢別パート比率の変化をみると、男女とも若年層において上昇が著しい(図表13)。また、新規学卒でも女性の20%、男性の16.3%はパートで入職しており、その割合はここ数年で大幅に上昇している(図表14)。いわゆる「フリーター」の増加現象であるが、これには若年者の意識変化もさることながら、近年、正社員としての就職機会が大きく制約されていることも影響していると考えられる。

60歳以上の高齢層は特にパート比率が高い(図表13)。11年前に比べ高齢者パートは男性が63万人、女性が43万人増加している。60歳時点の平均余命が20年となっていることから、高齢期になっても無理のない範囲でこれまでの経験を生かして働きたいと考える層も増えてきている。

図表13



図表14



## 2 環境の変化（柔軟で多様な働き方へのニーズの高まり）

1 でみたように、パート労働者の増加は需要供給両面のニーズによってもたらされているものであるが、ここでパートも含めた労働者の働き方に対して、今後も含めてどのような環境変化要因が働いているのか、整理してみよう。

需要面では、サービス経済化の一層の進展の下で業務の繁閑への柔軟な対応が求められている。最近はこれに加えて厳しい国際経済環境の下でコスト削減要請が強まっており、雇用コストの効率化、雇用の柔軟性を確保することが、企業経営上、重要な課題となっている。今後の企業の雇用への考え方を聞いてみても、正社員は減らし、パート等の非正社員を増やしていくとする企業が多い。

さらに、今後は、少子化により若年者の確保が難しくなる。本年1月に発表された「将来人口推計」（国立社会保障・人口問題研究所）によれば、わが国の少子・高齢化は今後さらに加速する見込みであり、短時間の働き方を希望する層の多い女性や高齢者などを企業の中で有効に活用しうる柔軟なシステムを作っていく必要性が一層高まると考えられる。

一方、供給面では、それぞれのライフステージの中で、短時間での働き方を選択する層が増加している。

一つは高学歴化の進んでいる女性である。結婚出産等で退職した層の多くはその後にも就業希望を持っており、そのうちかなりの者が、自らの専門知識や経験を生かせ、自己実現の可能な仕事を求めている（図表 15）。また、子育て後の当分の間はパート就業希望が多いが、経験を積んだ後や子供の進学後には正社員に移行したいと考えるなどライフステージに応じた働き方を求めている。

もう一つは高齢者である。平均余命も伸びており、彼らは第一線を退いた後も、短時間で無理なく、しかしこれまで培った経験、能力を生かせる仕事をしたいと考えている（図表 16）。

こうした供給側の短時間での働き方へのニーズは今後の少子化の下で、上記のような企業側のニーズともあいまって実現されていく可能性がある。

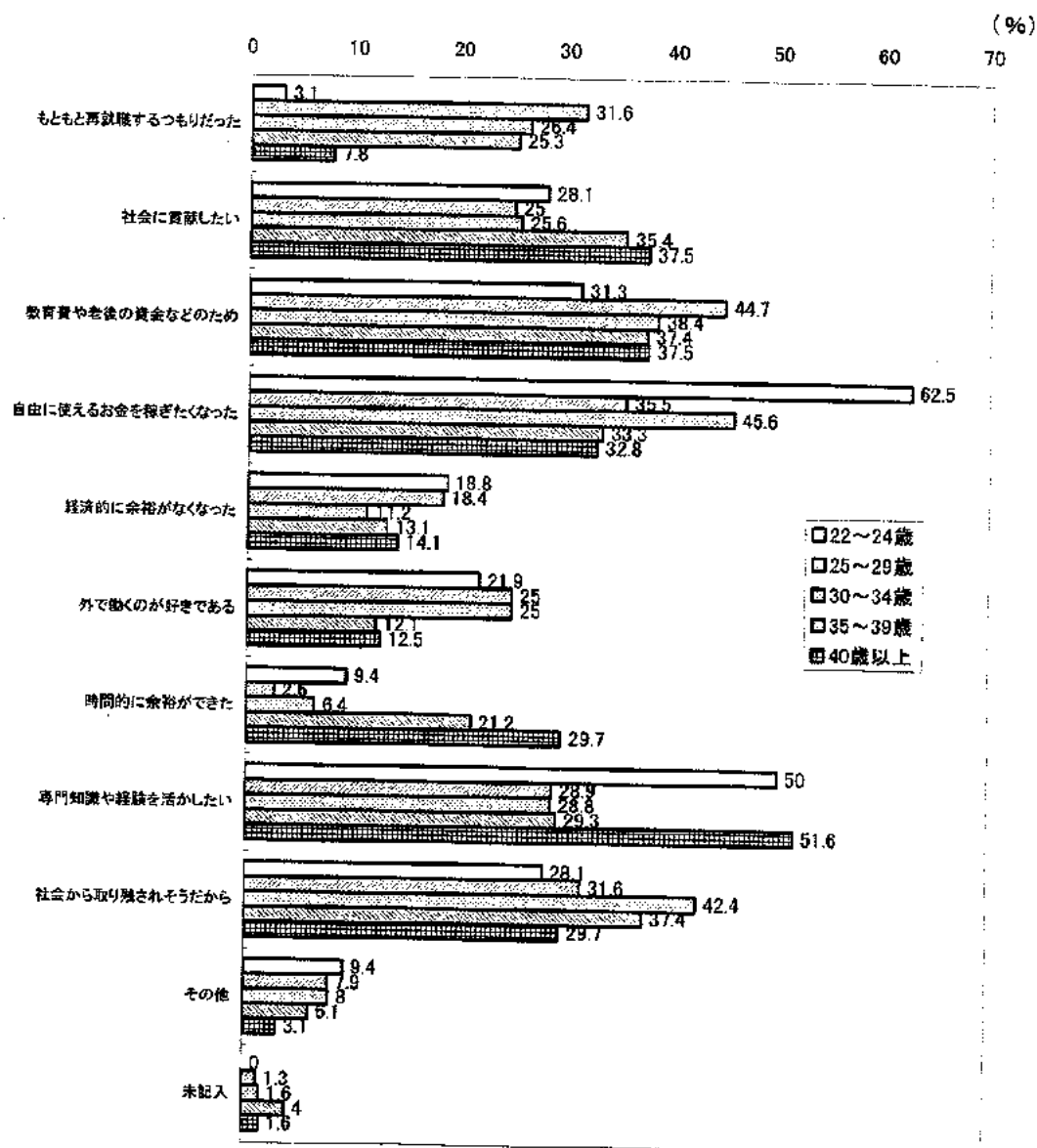
さらに、フルタイムで働く層の中にも、仕事一辺倒ではない生き方を志向する層が若年層を中心に広がりつつある。

一つの方向性として、主に男性が若年、壮年の時期に集中的に働くことで産業社会や家計を支えた時代から、女性や高齢者も含め、幅広い社会構成員がそれぞれのライフスタイルにあわせてゆとりをもって働くことで、社会や家計を支える時代に大きく変化しつつあるということであろう。こうした変化の中で、供給側においても、そのライフステージに応じた多様で柔軟な働

き方が選択できることが大きな課題になっていると考えられる。

図表 15

働きたい理由(無業再就職希望者/複数回答)



資料出所: 日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」(平成10年)

(注) 大学卒の女性(5000人)を対象とした調査である。

図表16 性、年齢階級、適当な仕事が見つからなかった理由別高年齢就業希望者割合

| 性・<br>年齢階級 | 適当な仕事が見つ<br>からなかった | 理 由                               |                        |                         |                        |     |      | 不 明 |
|------------|--------------------|-----------------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|-----|------|-----|
|            |                    | 今までの技<br>能、経験を活<br>かせる仕事<br>がなかった | 労働時間が<br>希望と合わ<br>なかった | 賃金、報酬<br>が希望と合<br>わなかった | 通勤時間が<br>希望と合わ<br>なかった | その他 |      |     |
| 男          | [ 63.7]            | 100.0                             | 66.7                   | 7.4                     | 7.0                    | 1.0 | 17.7 | 0.2 |
| 55～59歳     | [ 64.2]            | 100.0                             | 61.7                   | 3.8                     | 19.5                   | 0.4 | 14.1 | 0.6 |
| 60～64歳     | [ 70.5]            | 100.0                             | 67.8                   | 8.0                     | 5.7                    | 0.7 | 17.6 | 0.2 |
| 65～69歳     | [ 55.8]            | 100.0                             | 67.9                   | 8.6                     | 2.0                    | 1.7 | 19.8 | -   |
| 女          | [ 45.1]            | 100.0                             | 44.7                   | 16.3                    | 2.5                    | 4.7 | 31.1 | 0.8 |
| 55～59歳     | [ 48.4]            | 100.0                             | 42.0                   | 21.3                    | 3.5                    | 4.4 | 28.4 | 0.4 |
| 60～64歳     | [ 48.3]            | 100.0                             | 45.4                   | 14.9                    | 2.1                    | 5.6 | 31.3 | 0.7 |
| 65～69歳     | [ 36.8]            | 100.0                             | 47.1                   | 11.6                    | 1.8                    | 3.5 | 34.6 | 1.4 |
| (前 回)      |                    |                                   |                        |                         |                        |     |      |     |
| 男          | [ 59.3]            | 100.0                             | 64.1                   | 11.1                    | 7.6                    | 2.3 | 15.0 | -   |
| 55～59歳     | [ 57.8]            | 100.0                             | 68.2                   | 5.3                     | 12.4                   | 2.4 | 11.6 | -   |
| 60～64歳     | [ 66.7]            | 100.0                             | 66.6                   | 10.4                    | 9.3                    | 1.9 | 11.9 | -   |
| 65～69歳     | [ 50.4]            | 100.0                             | 58.3                   | 14.5                    | 2.9                    | 2.8 | 21.6 | -   |
| 女          | [ 39.4]            | 100.0                             | 34.2                   | 24.8                    | 4.8                    | 5.9 | 30.3 | -   |
| 55～59歳     | [ 42.7]            | 100.0                             | 31.3                   | 30.8                    | 6.2                    | 5.6 | 26.1 | -   |
| 60～64歳     | [ 43.3]            | 100.0                             | 34.8                   | 22.2                    | 5.0                    | 7.3 | 30.7 | -   |
| 65～69歳     | [ 30.1]            | 100.0                             | 37.8                   | 20.4                    | 2.2                    | 3.4 | 36.2 | -   |

| 性・<br>年齢階級 | 適当な仕事が見つ<br>からなかった | 普通勤務で<br>雇われたい | 短時間勤務<br>で雇われたい | 任意に行う<br>仕事をしたい | 家庭で内職<br>をしたい | 自分で事業<br>をしたい | その他 | 不 明 |
|------------|--------------------|----------------|-----------------|-----------------|---------------|---------------|-----|-----|
| 男          | [ 63.7]            | 100.0          | 43.4            | 41.1            | 7.7           | 1.9           | 1.1 | 4.2 |
| 55～59歳     | [ 64.2]            | 100.0          | 76.8            | 17.2            | 1.0           | -             | 0.8 | 3.0 |
| 60～64歳     | [ 70.5]            | 100.0          | 41.6            | 43.3            | 7.7           | 1.5           | 0.9 | 4.2 |
| 65～69歳     | [ 55.8]            | 100.0          | 28.1            | 50.7            | 11.2          | 3.6           | 1.5 | 4.8 |
| 女          | [ 45.1]            | 100.0          | 22.9            | 55.7            | 6.1           | 9.5           | 0.7 | 4.4 |
| 55～59歳     | [ 48.4]            | 100.0          | 29.0            | 55.3            | 3.9           | 6.1           | 0.8 | 4.3 |
| 60～64歳     | [ 48.3]            | 100.0          | 19.8            | 58.3            | 7.1           | 8.3           | 0.9 | 4.9 |
| 65～69歳     | [ 36.8]            | 100.0          | 19.9            | 51.1            | 7.3           | 16.4          | 0.4 | 3.6 |
| (前 回)      |                    |                |                 |                 |               |               |     |     |
| 男          | [ 59.3]            | 100.0          | 39.8            | 41.1            | 9.8           | 1.8           | 2.3 | 5.3 |
| 55～59歳     | [ 57.8]            | 100.0          | 67.5            | 12.8            | 9.5           | 0.8           | 3.8 | 5.7 |
| 60～64歳     | [ 66.7]            | 100.0          | 43.0            | 43.4            | 7.0           | 0.5           | 2.3 | 3.7 |
| 65～69歳     | [ 50.4]            | 100.0          | 23.4            | 48.5            | 14.6          | 4.2           | 1.6 | 7.8 |
| 女          | [ 39.4]            | 100.0          | 14.3            | 54.4            | 12.4          | 11.9          | 1.2 | 5.8 |
| 55～59歳     | [ 42.7]            | 100.0          | 15.0            | 60.5            | 10.4          | 7.0           | 1.5 | 5.6 |
| 60～64歳     | [ 43.3]            | 100.0          | 14.6            | 53.3            | 11.3          | 13.5          | 1.2 | 6.1 |
| 65～69歳     | [ 30.1]            | 100.0          | 12.5            | 46.5            | 17.9          | 16.8          | 0.7 | 5.6 |

資料出所：厚生労働省「平成12年高年齢者就業実態調査報告速報」

このようなことから、「働き方についての柔軟性、多様性を確保していくこと」が、企業にとっても、個人にとっても今後の基本コンセプトになるといえよう。

こうした中で、パート等の働き方も正社員の単なるバッファーとしてではなく、確固とした働き方として確立されつつある。

### 3 問題点と課題

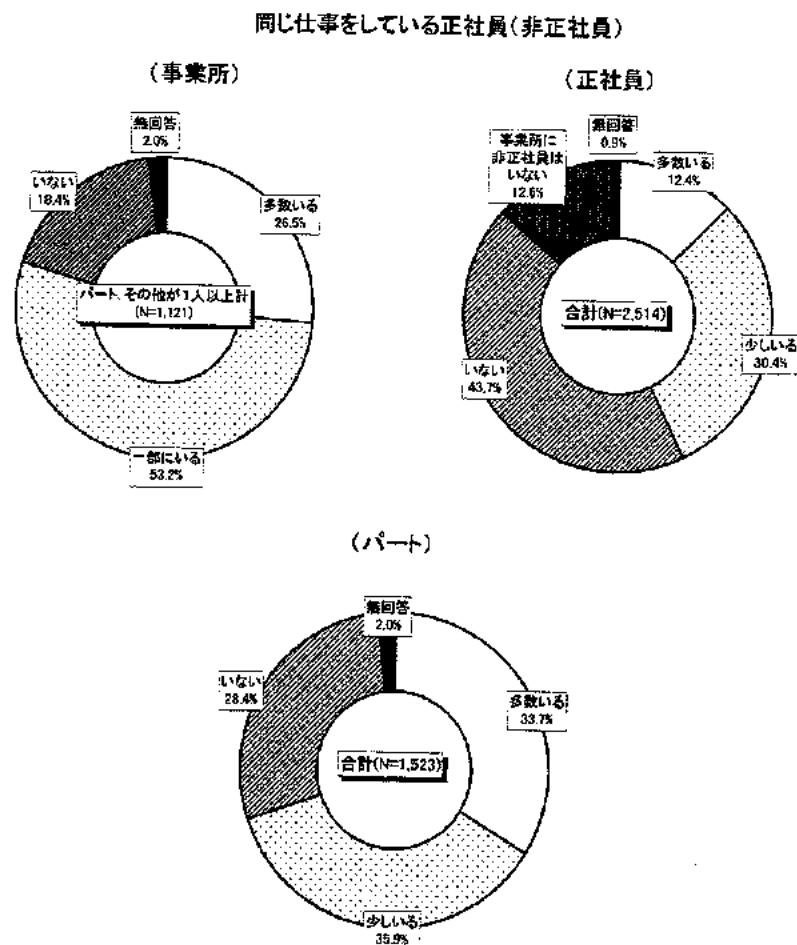
しかし、柔軟で多様な働き方はそれなりの雇用の安定性や処遇が確保されていなければ、それを本当に選びとれる形では広がっていかない。そのような条件は整っているだろうか。

#### 1) パートの基幹的役割の増大

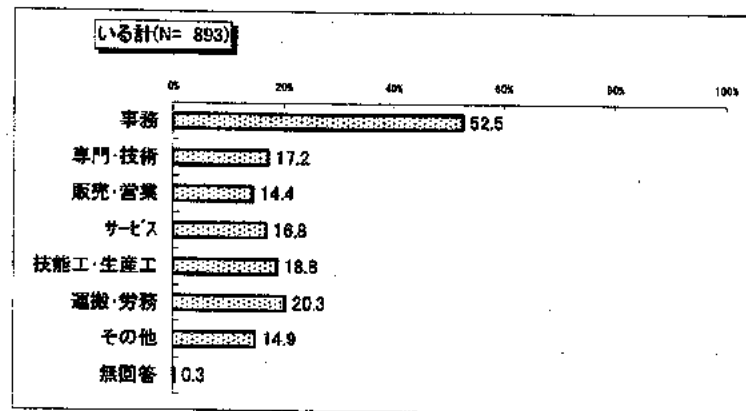
1 でみたようなパートのウェイトの増大に伴って、従来正社員が行っていた役割の一部をパートが担うということが起きてきている。

「自分と同じ仕事をしているパート等の非正社員がいるかどうか」を正社員に聞くと、「多数いる」とする者は1割強、「少しいる」が3割を占めており、さらに3年前に比べてそれが「増えている」事業所が「減っている」事業所を大幅に上回っている（図表 17）。

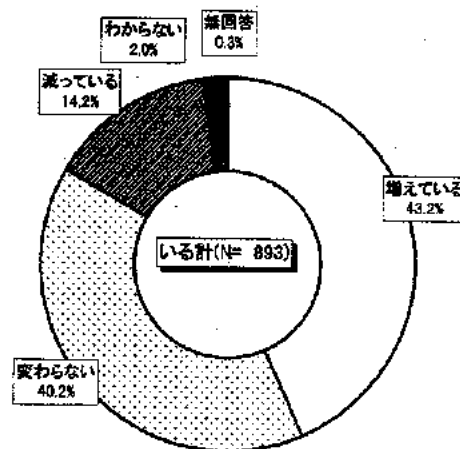
図表 17



正社員と同じ仕事をしているパートが携わっている職種(事業所)(M. A.)



3年前と比べた正社員と同じ仕事をしている非正社員の増減(事業所)



資料出所: 21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」(平成13年)

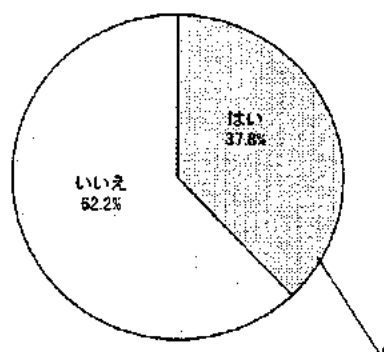
責任の重さ等役割の違いはあるにしても、従来正社員がやってきた仕事にパート等が組み込まれ、基幹的な役割を持つ層が増大していることが類推される。

特に、パートを多く活用している業種では基幹的役割をしているパートが多い。東京都の外食産業に関する調査によると、他のパート従業員の勤務スケジュールを調整したり、新人に対して業務内容を教えるトレーナー役をしているいわゆるリーダーパートが4割弱を占めており、そのうち2割弱は店全体の時間帯責任者か店長に就いている(図表18)。またこうした企業では、今後の方向性としても、パートに対して、サービス・顧客対応全般の統括などの重要な役割を果たすことを期待している(図表19)。

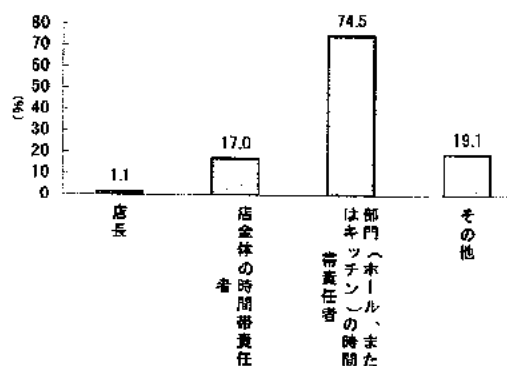
「パートは補助的仕事」という従来の認識は、必ずしもあてはまらなくなっている。

図表18 リーダーパートの割合

「パートに職務においてリーダー的存在か尋ねたもの」



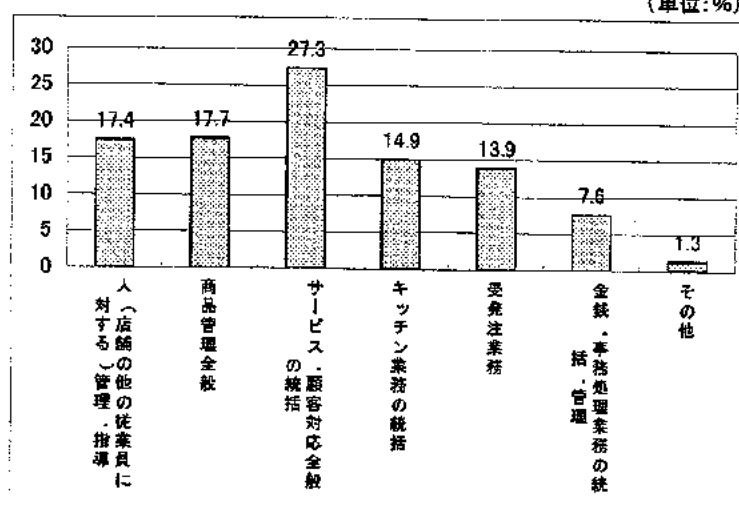
どんな業務のリーダーか



(資料出所) 東京都産業労働局産業政策部「パート労働者の人材開発と活用」(平成14年)  
 (対象) 社団法人日本フードサービス協会の会員名簿に記載され、都内に店舗を有し、パートタイマーを20名以上雇用する企業200社に調査を実施  
 (注) リーダーパートとは、他のパート従業員の勤務スケジュールを調整したり、新人に対して業務内容を教えるトレーナーにしているものとする

図表19 店長がパートに今後期待したい業務内容

(単位: %)



(資料出所) 東京都産業労働局産業政策部「パート労働者の人材開発と活用」(平成14年)  
 (対象) 社団法人日本フードサービス協会の会員名簿に記載され、都内に店舗を有し、パートタイマーを20名以上雇用する企業200社に調査を実施

## 2) 処遇の実態

このようなパートの基幹的な役割の増大の下で、パートの処遇の実態はどうなっているか。

### ① 賃金格差の実態

パートの所定内給与を時間換算で正社員と比較すると男性で 5 割強、女性で 7 割弱の水準であり、その格差の推移をみると拡大傾向がみられる（図表 20）。また、欧米諸国と比較するとわが国は、アメリカ、イギリスと並んで格差が大きい（図表 21）。

図表 20

性別一般労働者とパートタイム労働者の 1 時間当たり所定内給与額の推移

| 年    | 女 性   |           |            | 男 性   |           |            |
|------|-------|-----------|------------|-------|-----------|------------|
|      | 一般労働者 | パートタイム労働者 | 格差（一般=100） | 一般労働者 | パートタイム労働者 | 格差（一般=100） |
| 平成元年 | 934円  | 662円      | 70.9       | 1542円 | 855円      | 55.4       |
| 2 年  | 989円  | 712円      | 72.0       | 1632円 | 944円      | 57.8       |
| 3 年  | 1072円 | 770円      | 71.8       | 1756円 | 1023円     | 58.3       |
| 4 年  | 1127円 | 809円      | 71.8       | 1812円 | 1053円     | 58.1       |
| 5 年  | 1187円 | 832円      | 70.1       | 1904円 | 1046円     | 54.9       |
| 6 年  | 1201円 | 848円      | 70.6       | 1915円 | 1037円     | 54.2       |
| 7 年  | 1213円 | 854円      | 70.4       | 1919円 | 1061円     | 55.3       |
| 8 年  | 1255円 | 870円      | 69.3       | 1976円 | 1071円     | 54.2       |
| 9 年  | 1281円 | 871円      | 68.0       | 2006円 | 1037円     | 51.7       |
| 10年  | 1295円 | 886円      | 68.4       | 2002円 | 1040円     | 51.9       |
| 11年  | 1318円 | 887円      | 67.3       | 2016円 | 1025円     | 50.8       |
| 12年  | 1329円 | 889円      | 66.9       | 2005円 | 1026円     | 51.2       |
| 13年  | 1340円 | 890円      | 66.4       | 2028円 | 1029円     | 50.7       |

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

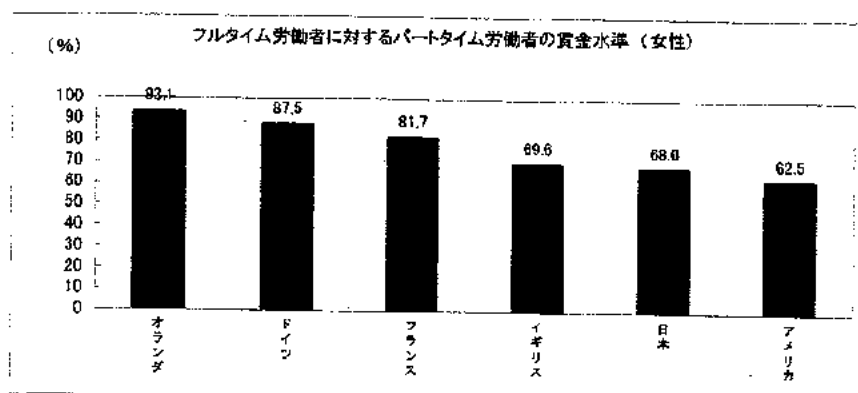
（注）一般労働者とパートタイム労働者では、勤続年数、職種等に違いがあるので、単純には比較できない。

（注）一般労働者の 1 時間当たり所定内給与は、それぞれ該当する一般労働者の所定内実労働時間数から次式により試算した。

「一般労働者の 1 時間当たり所定内給与額＝所定内給与額÷所定内実労働時間数」

パートタイム労働者の 1 時間当たり所定内給与額については、統計表上の数字を用いた。

図表 2 1

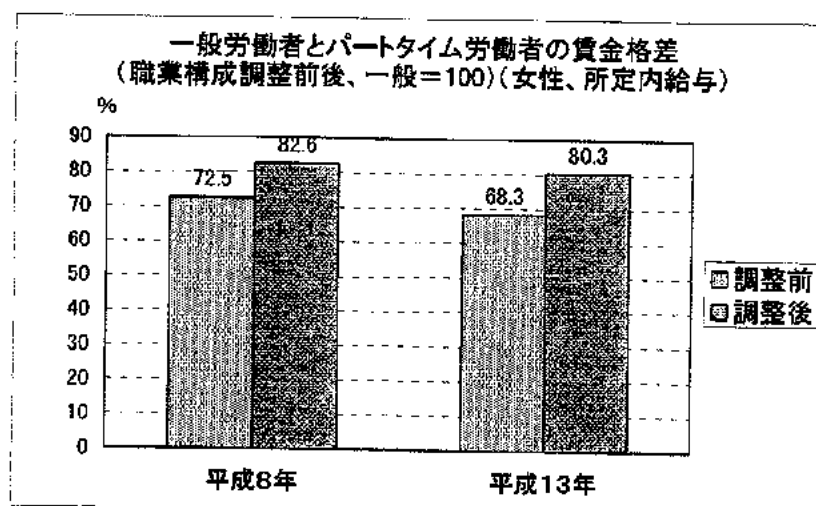


- (資料出所) 日本以外は、OECD“Employment Outlook(1999)”による1994～96年データ。  
(EUROSTAT“Structure of Earnings Survey(1995)”等のデータによりOECDが試算。)  
日本は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2001年)によるデータに基づき、  
雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課で推計。
- (備考) フルタイム労働者の時間当たり収入(中央値)に対する、パートタイム労働者の  
時間当たり収入(中央値)の割合。
- (注) 日本・アメリカ以外は、全産業のうち、“Community, social and personal service”が除外されている。

こうした格差拡大にはいくつかの要因が考えられる。

第一は職種構成の変化である。職種別にみるとパートは販売店員（百貨店店員を除く）、スーパー店チェッカーなど賃金水準の低い職種でそのウェイトを増しており、これが全体の賃金格差拡大に影響していると考えられる。そこでパートの職種構成を正社員にそろえ、いわば同じ職種における正社員との賃金格差を女性について推計すると、正社員の約8割の水準となり、職種構成の違いを加味しない場合に比べて10%以上格差は縮小する（図表22）。

図表 2 2



- (備考)
- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成8年、13年)(パートについては特別集計データ)により、短時間・在宅労働課で推計した。
  - 労働者数が少ない等の職種を除いた職種(平成8年については83職種、平成13年については80職種)を対象としている。
  - 調整後の数値は、一般の賃金とパートの職種別労働者構成を一般の職種別労働者構成に置き換え調整したパートの賃金と比較したものである。

第二は就業調整の影響である。パートの中には、本人の収入が一定額を超えると所得税や社会保険料がかかる、配偶者が得ていた配偶者手当がもらえなくなる等の理由から、収入が一定額を超えないよう就業調整を行う層が約4割程度存在する。こうした就業調整行動は基本的には労働時間の調整によって行われるが、時間当り賃金の伸びも就業調整パートは非就業調整パートより低くなっており、少し古いが、平成7年でみて、パート全体の賃金が就業調整要因により9%押し下げられているとの分析もある(参考1)。これを元に就業調整の影響がなかった場合のパートの正社員との賃金格差を推計すると平成2年から7年にかけて、賃金格差はむしろ縮小している。

#### 参考1

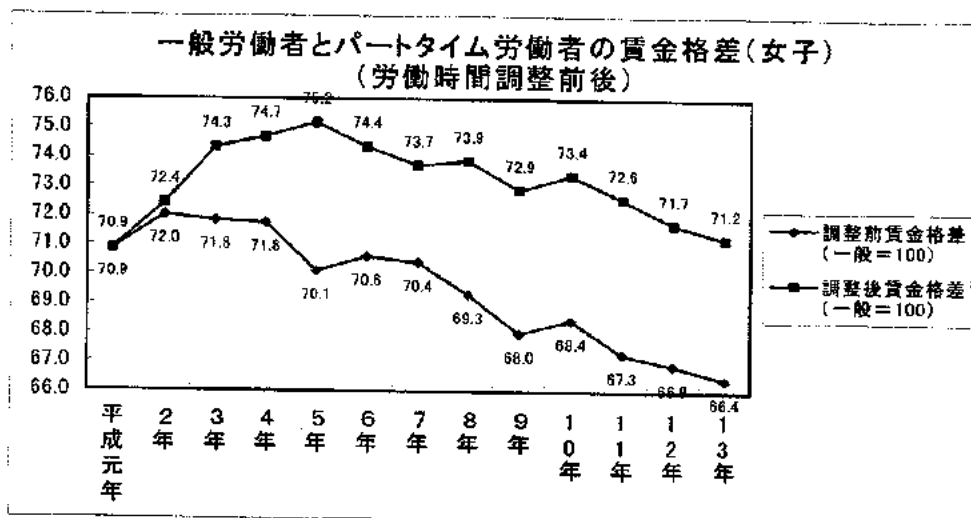
| 収入調整の影響 |       |       |      |
|---------|-------|-------|------|
|         | 労働時間数 | 時間賃金額 | 賞与   |
| 平成2年    | ▲23%  | ▲4%   | ▲51% |
| 平成7年    | ▲30%  | ▲9%   | ▲48% |

(資料出所)労働省「パートタイム労働者総合実態調査」個票データによる推計結果  
神谷隆之「女性労働の多様化と課題」ファイナンシャル・レビュー1997年12月号より転載

(注)上記推計結果より、収入調整の影響がなかった場合の賃金格差を推計すると、  
平成2年  $72.0 \times 1.04 = 74.9$   
平成7年  $70.4 \times 1.09 = 76.7$

第三は時短の影響である。正社員の場合、月給制が多いため、月給一定の下で時短を実施した場合、時給換算した賃金は上昇するため、自動的に時給制の多いパートとの賃金格差が拡大する。平成元年以降の時短による正社員の時給上昇効果により、女性の正社員とパートの賃金格差は5%程度拡大していると推計される(図表23)。

図表 2 3



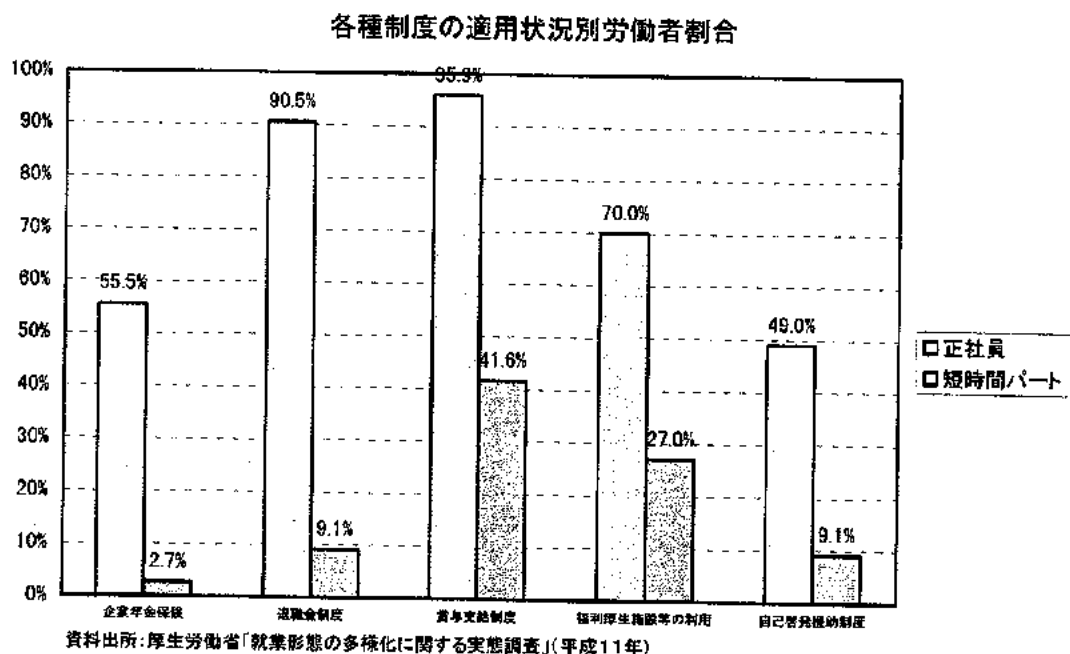
(備考)

1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により算出した。
2. 「労働時間調整後」は、一般労働者の所定内労働時間を平成元年で固定した場合の賃金格差データ。

以上、賃金格差の拡大については、上記のようないくつかの要因が絡み合っていると考えられる。

さらに、賃金(所定内給与)以外の労働条件についても、賞与・退職金制度の適用を受ける正社員は9割を超えるのに対してパートはそれぞれ4割強、1割弱等、正社員とパートの状況には大きな差がある(図表24)。

図表 2 4



## ② 契約期間

欧米諸国の状況と比べると、我が国においては契約形式でみたいわゆる常用パートタイム労働者（臨時や有期労働でないパート）の割合が少ないのが特徴である。オランダ、フランスの女性では常用パートがそれぞれ8割強、8割弱と多数派であるのに対し、日本の女性では4割にすぎない。このような差異は、我が国においては、これらの国に比べ、有期労働契約に対する規制が少ないため、有期労働契約の下で更新を繰り返し、実質的に長期にわたって雇用することが可能であることも理由の1つであると考えられる。

## ③ 組合組織率

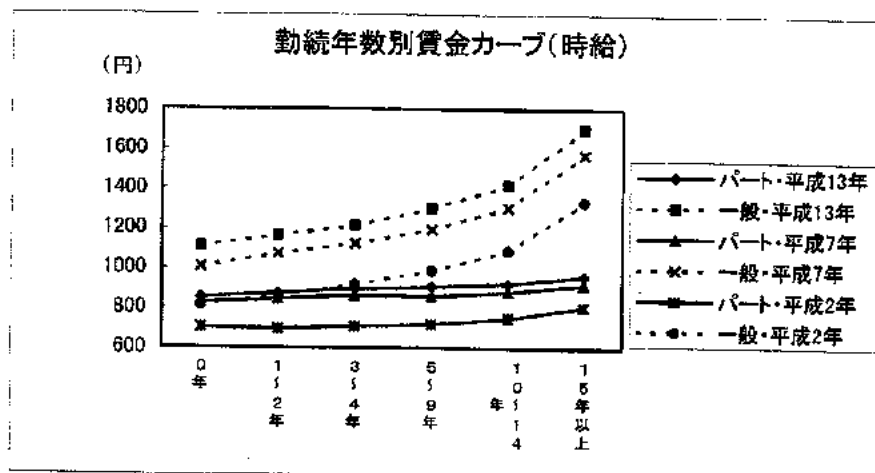
パートの労働組合への組織率は3%弱と労働者全体の組織率（2割弱）を大きく下回っている。労使交渉は処遇決定の重要なプロセスであるが、そこにパートの声が十分反映されていないことが正社員とパートの処遇格差を大きくしている側面もあると考えられる。

## ④ 背景となる構造と問題点（内部労働市場と外部労働市場）

こうした処遇格差の背景には、正社員とパートが属する労働市場の違いが大きく横たわっている。

図表 25 は正社員とパートの勤続年数別の賃金の動きである。

図表 2 5



(備考)

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(パートについては特別集計)により、短時間・在宅労働で算出した。

パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも少ない又は1日の所定労働時間が一般の労働者よりも同じで1週の所定労働時間が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

二つを比べると、採用時の賃金差もさることながら、勤続を重ねた時の賃金の上がり方の違いが顕著であるが、これには次のような構造が背景にあると考えられる。

いわゆる内部労働市場に属するフルタイム正社員の賃金体系は、一般的に長期的視点に立ったキャリア形成を前提としており、能力向上に応じて賃金上がる仕組みとなっている。そこには家計の支え手を想定した生計費的な要素もある程度内包されている。

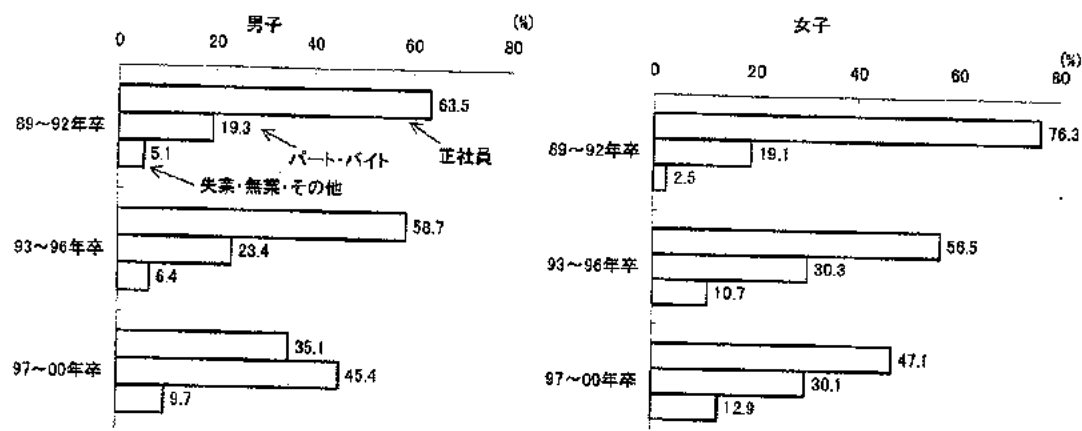
一方、パートの賃金は、一般的に補助的で代替可能な仕事を想定しているため、採用賃金も地域の相場に応じたいわゆる市場賃金の色彩が強く、また、職務で賃金が決まることが多いため、その後勤続を重ねても傾向として賃金がフラットな仕組みとなっている。この仕組みは家計の支え手を想定していないため生計費的な要素も基本的には内包されていない。

これらのシステムはパートの役割が補完的なものに留まっていた時代には、企業に属する人々に一定の理解を得てきた。企業は正社員の高いモラルによって活力と発展を、正社員は高い処遇と雇用保障によって生活の安定を、パートは都合のいい時間帯に税・社会保険のかからない範囲で配偶者の安定した所得に少し補てんしうる収入を、それぞれ得てきた。

しかし、こうした基本的な構造による問題点が表面化しつつある。

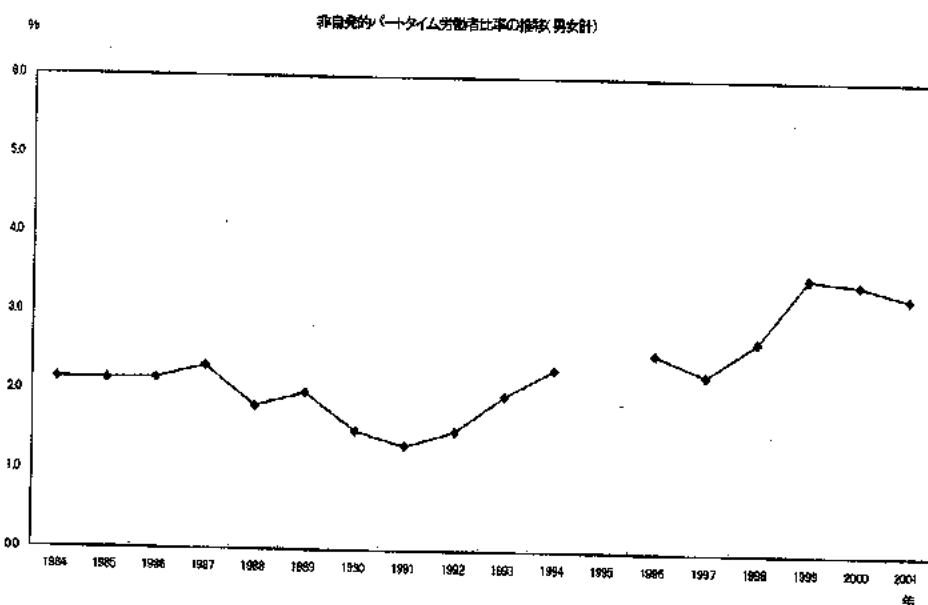
第一に、上記のような構造は、パートが補助的仕事に留まっているうちは、ある種の安定性を持っていたが、パートがそれなりにスキル、経験を蓄積し、基幹的な役割を担う働き方をするようになると、正社員とパートの間の処遇格差の存在は、当然コスト削減が求められている企業にとって、正社員を極力絞りパート等非正社員で対応するという動きを強めることとなる。前述のように新規学卒でもパートで入職する割合が増えているが、この傾向は大都市圏の高卒者で顕著であり、特に男子では非正社員での入職が、89～92年卒では2割弱だったものが97～00年卒では5割弱へと激増している（図表26）。正社員の雇用機会が不足する中で、正社員を希望しながらやむなくパート就労を選ぶ「非自発パート」も趨勢的に増加している（図表27）。

図表 2 6 高卒直後の就業状態



(資料出所) 日本労働研究機構「大都市の若者の就業行動と意識」(平成13年10月)

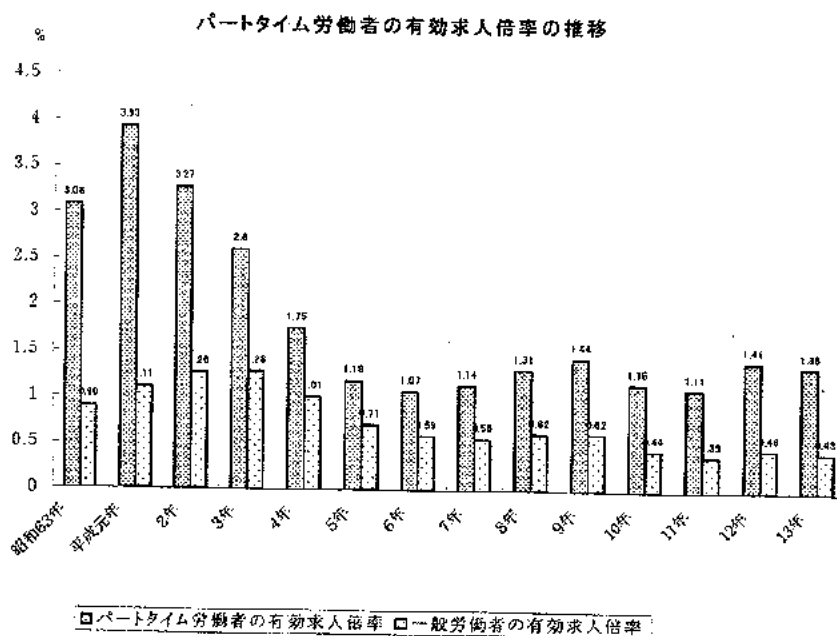
図表 2 7



(備考) 非自発的パートタイム労働者比率 = 従業者のうち35時間以上働く希望のある短時間労働者 + 勤め先や事業の都合(量産がなかった)による短時間労働者の労働力人口に対する割合  
 (注) 95年は調査項目が異なっているため、データを欠している。  
 (資料出所) 総務省統計局「労働力調査特別調査報告」(各年2月)

求人倍率をみても、パートは求人超過であるのに対して、正社員は大幅な求人不不足である(図表 28)。現状の処遇格差が続くと、こうしたアンバランスがさらに拡大する懸念がある。

図表 28



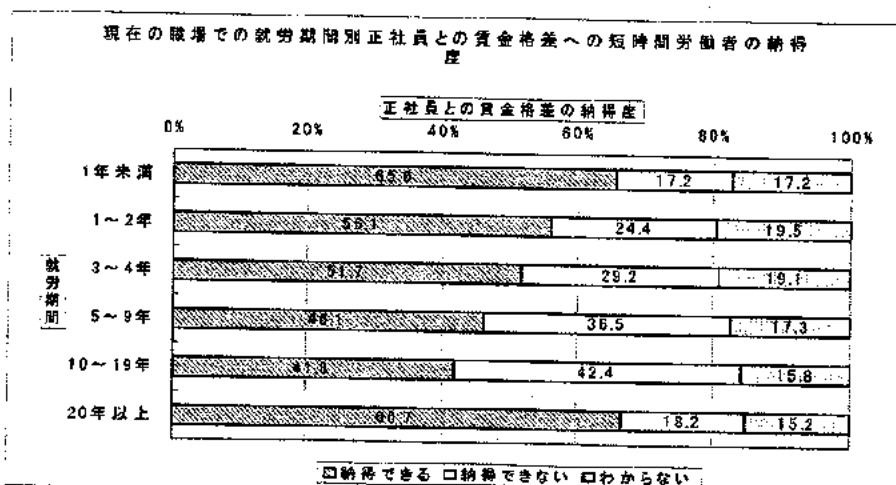
資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

(注)有効求人倍率における「パートタイム労働者」とは、1日、1週間又は1ヶ月の所定労働時間が当該事業場において、同様の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間に比し相当程度短い者をいう。

一方、企業にとって、こうしたパートへのシフトは短期的にはコスト削減をもたらすが、中長期的には顧客に対するサービスや業務運営能率の面でのマイナスとなったり、また、責任範囲の増大等により正社員が多忙となり、部下の育成に時間が割けないため長期的な人材育成に障害が生じるとの実証分析もある(注)。

また、パートにとっても、基幹化により一時的労働にとどまらず職場での就労期間が長くなるにつれて賃金格差への不満は高まる傾向にある(図表 29)。

図表 29

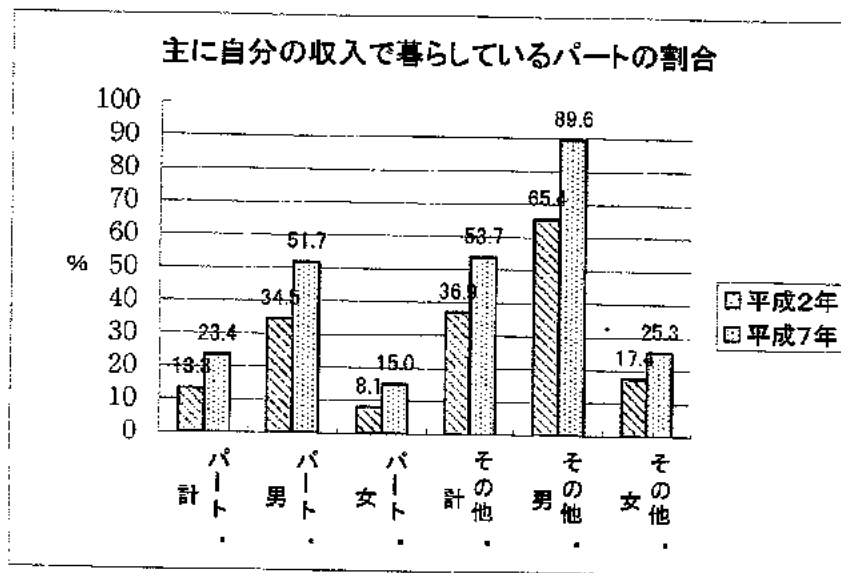


資料出所：日本労働研究機構「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」(平成11年)

第二に、家族のあり方が多様化する中で、パートが上記のような構図で想定したような標準形（夫が稼ぎ手で、妻が専業主婦かパート）ではとらえきれなくなっていることである。

離婚や未婚の母の増加とともに母子世帯が増加しており、これらの就業者のうち約4割はパートとして就労している。こうした世帯のみならず、増加している単身世帯、夫が失業している世帯でも女性のパート就労は決して家計補助ではなく、家計を支える役割を求められる（図表30）。第一であげたような非自発パートも然りである。

図表30



資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

（注）「パート」とは正社員以外の労働者で名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいう。「その他」とは、正社員以外の労働者で1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い者をいう。

このようにパートの属性も多様化している。家計を支える役割を持つパートが企業の中である程度基幹的な役割を担っているとすれば、当然、処遇格差の存在は、企業の中で不公平感を増大させると考えられる。

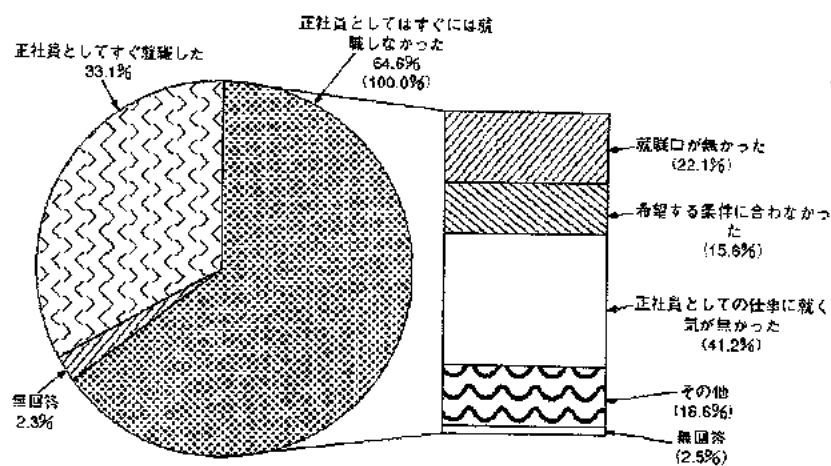
第三に、正社員についても、多様な働き方が求められてきていることである。

これまで企業は相対的な高賃金と雇用保障の見返りに、残業や配転等の強い拘束性を正社員に対して求め、これによって生産性の高さを追求してきた。しかし、仕事一辺倒ではない生き方を志向する層にとってそれは必ずしも魅力のある働き方ではない。実際にフリーターとなっている若年層の多くが「正社員としての仕事に就く気がなかった」と答えて

いるのには、こうした事情も影響していると考えられる（図表31）。

また、現実には家族的責任を負うことが多い女性が家事育児と両立させて仕事を続けようと考えても、強い拘束性を求められる現在の正社員の働き方の中では就業継続が難しくなるのが実態である。しかし、いったん退職して、育児等が一段落したところでまた復帰しようとしても、内部労働市場には再参入できず、パート等の非正社員になるしかないのが現実である。特に、短時間であっても責任ある仕事をしたいと望む女性にとって、それを実現することは難しい状況である。

図表31 フリーターの最終学校卒業又は中退時の就業状況



資料出所 (株)リクルートリサーチ「アルバイトの就業に関する調査」(2000年)  
 (注) ( )内の数値は、「正社員としてはすぐには就職しなかった」(64.6%)を100%としたときの内訳である。

今後、少子化の下で若年層の希少性がますます高まり、女性の有効活用が必要になるとすれば、正社員の働き方にももっと多様性を持たせることが企業の人的資源の活用という観点からも重要になると考えられる。

(注) 佐藤博樹 「雇用システムの変化から見た人事管理の課題」日本労働研究雑誌 1999.special issue

佐野嘉秀 「パート労働の職域と労使関係」日本労働研究雑誌 2000.8

### 3) 今後の課題

1、2 でみたように、パート等の多様な働き方の拡大は不可逆的な流れである。ただ、これが現在の雇用システムの中で無秩序に拡大すれば、労働市場全体の不安定化や処遇の低下、ひいては能力発揮への阻害につながるおそれがあり、それは企業の人的資源の活用という中長期的観点からも

望ましいことではない。そのような状況をもたらさずにこのような働き方が広がっていくためにはどうすればよいのか、新たな雇用システムの構築も含め、多様な働き方がより望ましい形で広がるような方途を考える必要がある。

パート等の多様な働き方の拡大は、フルタイム正社員のウェイト低下とともに進行しており、パート労働をめぐる諸問題は、ますます正社員を含めた労働市場全体に波及する問題となりつつある。フルタイム正社員とパート非正社員という二者択一の中では、短時間でも意欲と能力を持って働きたいと感じている層や就業意識の変化の中で従来型の「会社人間」とは違った働き方を求める層など、ニーズの多様化した人材の能力の十分な発揮は難しい。こうした意味で、フルタイム正社員の働き方の中にも多様な選択肢を組み込むことが必要である。正社員も含めた雇用システムについての新たな構想が求められている。

## II 雇用システムの変化の方向

I でみたように、企業と働く側双方が求めている「柔軟で多様な働き方の実現」が双方にメリットをもたらす形で図られることが、今後、豊かで活力ある社会を実現するための鍵になると考えられる。そのための今後の雇用システムをどう構想すればよいのか、また実際の姿はどう動こうとしているか。

### 1 正社員も含めた雇用システムの多元化

これまでのわが国の雇用システムは、やや単純化すれば、残業や配転などの拘束性は高いが雇用保障や高い処遇に守られたフルタイム正社員グループと、自由度は高いが雇用保障が不安定で低い処遇のパートを含めた非正社員のグループという二者択一の構図が続いてきた。

しかし、I でみたように働く側の意識は変化している。もっと多様な選択肢があり、またライフステージに応じて柔軟に働き方を変えられる「多元的な雇用システム」が求められている。それは働き方のニーズが多様化する中でそれぞれの個人の能力を十分に引き出すために、企業にとっても重要な仕組みである。

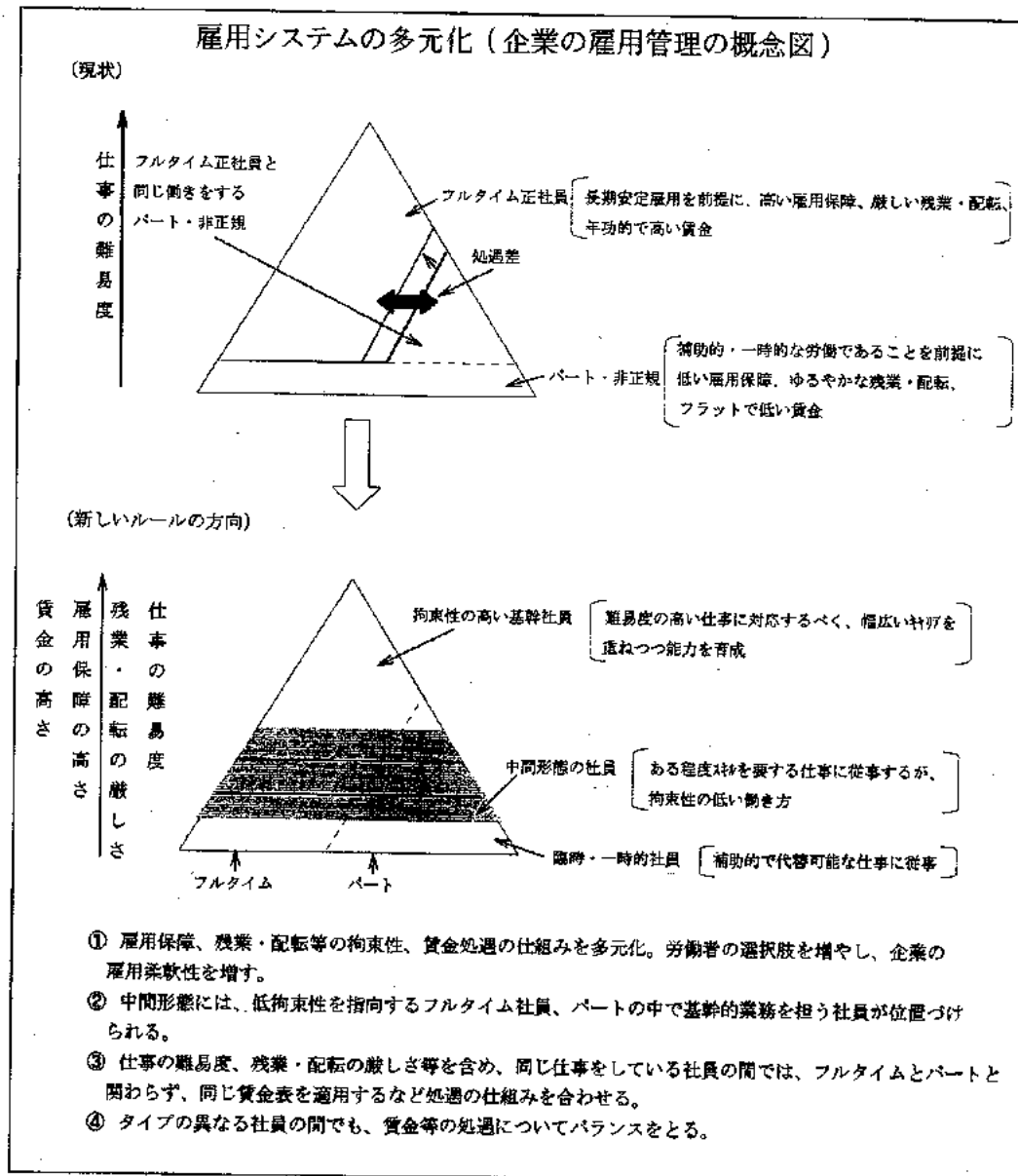
一つの方向性として、従来の正社員の働き方に比べると残業、配転などの拘束性は低いが、だからといってすぐ「非正社員パートで補助的な仕事」というのではなく、ある程度基幹的な仕事をフルタイムや短時間で行う「中間形態」の形成が考えられる。

I でみたように、就業意識の多様化の中でフルタイムであっても拘束性の少ない働き方を希望する層も増えている。従来型の正社員とパートの働き方

の二者択一ではなく、より拘束性の少ないフルタイムの働き方とそれに応じた雇用保障や処遇の組み合わせが「連続的な仕組み」の中で用意されれば、多様化した労働者のニーズにも合致し、企業にとって雇用管理の柔軟性を高めることにもなる。

他方、パートであっても基幹的な役割を果たしている層も増えている。これらについては要求されている役割と処遇のギャップがパートのモラル低下に結びつく懸念も大きい。上記のような拘束性の低いフルタイムの働き方が中間形態に位置づけられるならば、これらに近い役割を果たす基幹的パートについても、同じ枠組みの中に位置づけ、パートかフルかにこだわらず、できるだけ統一的な雇用保障・処遇の仕組みを作っていくことが重要と考えられる（図表 32）。

図表 3 2



このように従来のフルタイム正社員とパート非正社員の働き方に限定されない、できるだけ「連続的な仕組み」を作っていくことが、企業と働く側双方が求めている「柔軟で多様な働き方の実現」のための第一の条件であると考えられる。そしてこうした仕組みはすでに導入が進んでいる複線型人事管理の延長線上に位置づけられるものでもある。

実際に流通業など、パートを多く活用している産業では、中間形態的な働き方を導入して、パートの能力発揮に役立てている企業が多い。

例えば、百貨店のA社では、パートタイム労働者と正社員との中間形態として、職種や勤務エリア・専門領域があらかじめ明確にされており、定められた領域の中で専門性を高めていく有期契約の準社員制度を導入している。正社員のように、全国転勤・あらゆる分野への人事異動の可能性といった無制限の拘束性を求められることはなく、マネジメント業務に従事することもないが、専門領域の中でリーダー的業務を担うなど基幹的な役割を果たしている。パートタイム労働者の中にも、補助的な業務に従事するグループと補助的パートの指導的な立場に位置づけられるグループとが存在する。すなわち、補助パート、より基幹的なパート、準社員、正社員といった連続的な仕組みの中で、それぞれの役割・業務等が明確に位置づけられている。

また、スーパーのB社においては、全国異動のフルタイム社員と異動がなく補助的業務のパートタイム社員の間、いくつかの社員群が異動可能範囲の違い等によって位置づけられており、やはり連続的な仕組みとなっている。これらの中間的な形態においては、パートタイムであっても、管理職に就くチャンスが開かれているなど、基幹的な役割を期待されている。

これらの企業における「中間形態的な働き方」は、従来のフルタイム正社員に比べて、異動の範囲等において拘束性は少ないものの、フルタイム、パートタイムに関わらず、基幹的な役割、責任ある役割を期待されており、企業にとって不可欠な存在となっている。

## 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

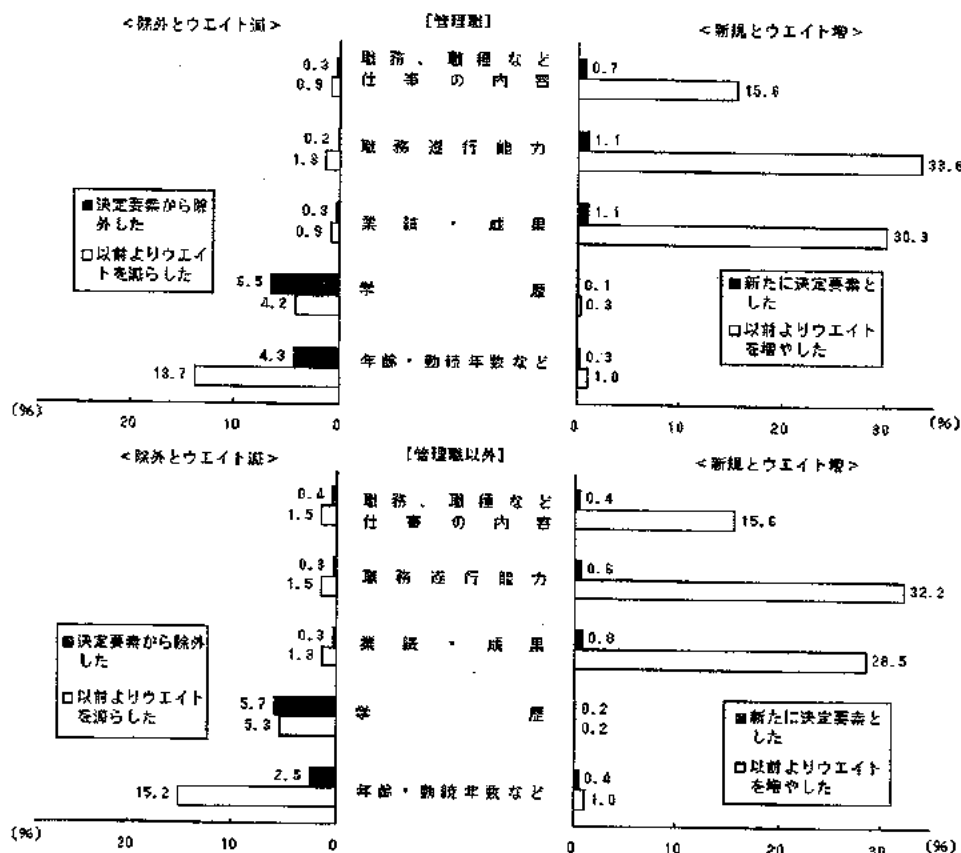
第二に、こうした多元的な雇用システムが有効に機能するためには、それぞれの働き方が納得して選択されることが必要であり、それが可能となるためには、仕事とそれに対する処遇との関係において公平性が確保されていることが重要である。

もとより賃金処遇制度の考え方は企業によりさまざまである。年齢や生計費などの属人的な要素、潜在的なものも含めた職能の要素、より顕在的な職務や成果の要素などをどのように組み合わせるかを評価し処遇することが公平であると考えられるかは、まさに企業の人事政策に属する問題である。

ただ、人員構成の高齢化や厳しい国際経済環境、さらには共働きの増加など家族のあり方の多様化等の環境変化の中で、わが国の企業の賃金処遇制度に対する考え方も大きく変化しつつある。企業が賃金決定において何を重視するかをみると、年齢・勤続年数から職務遂行能力、業績・成果へと重視する要素がシフトしている（図表33）。

本年5月に公表された日経連のダイバーシティー・ワーク・ルール研究会の報告書でも、「職務や役割にもとづき、与えられたミッションをどれだけ達成したかで評価・処遇することは、長期・有期といった雇用期間や、経営層となる基幹的人材、あるいは補助的業務を担う人材などの区分によることなく、公正・公平で納得性の高い制度といえる」とされている。企業としても、社内人材が多様化していく中で、それらの人材すべての能力を引き出しうる処遇制度を模索していることがうかがわれる。

図表33



資料出所：厚生労働省「平成13年就業条件総合調査結果速報」

大きな方向性として、いわば生計費などの「必要に応じた処遇」から「働きに応じた処遇」に評価のウェイト変化の流れが窺われる。年齢別賃金カーブのフラット化や家族・扶養手当の支給企業割合の低下の動きなどもこうした流れを裏づけるものである。

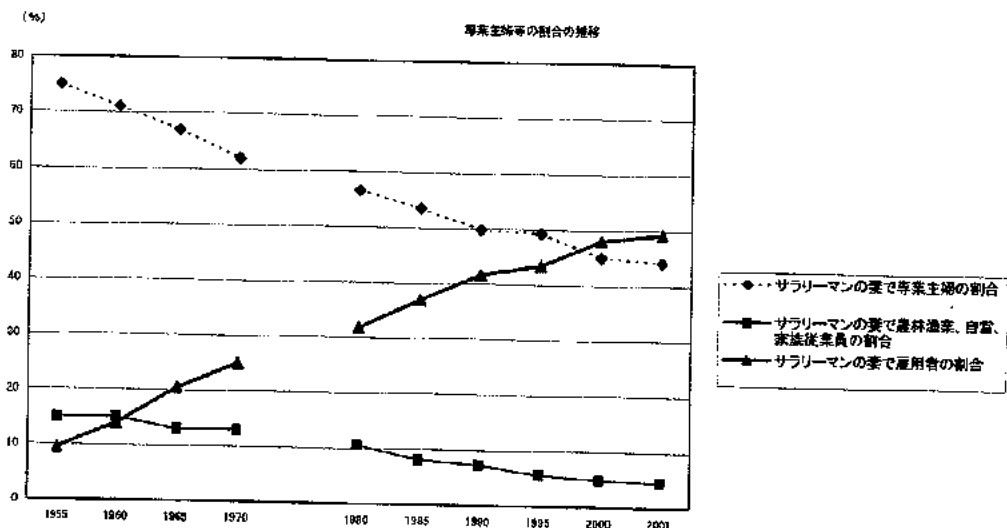
「働き」を評価する要素として、現時点だけでなく中長期的な観点からの評

価も当然含まれるが、ウェイトの置き方としては、年功的な運用から、「職務」やその遂行の「能力・成果」で客観的に評価・処遇する方向に徐々に変化しつつある。

こうした処遇制度の変化の流れは、基幹的な仕事を担いつつあるパートにとって、その働きに応じた処遇がなされるという意味で望ましい方向である。ただ、正社員とパートとの処遇格差の背景には、Iでもみたように「家計の支え手としての正社員」と「家計補助的なパート」といった「必要に応じた処遇」の発想が根強くあるのが現実である。

しかし、共働き世帯が多数派となる中で（図表 34）、正社員だからといって世帯全体の生活を支えなければならないというのは必ずしも平均的な姿でなくなりつつある。

図表 34



(備考)

1. 雇用手(非農林業)を「サラリーマン」とする。「サラリーマンの妻で専業主婦」は、夫が雇用手(非農林業)で妻が非労働力の者とした。
2. 1955年から70年までは、総務省統計局「世帯調査」により、80年以降は、総務省統計局「労働力調査特別調査」により作成。

上記のように企業の賃金処遇制度は「必要に応じた処遇」から「働きに応じた処遇」に重視される要素のウェイトが変化しつつある。こうした流れの中で、賃金についての考え方が「世帯単位」から「個人単位」へと変化していくことが、家族のあり方が多様化する中で、さまざまな労働者が納得して働けるための条件になりつつある。

実際、パートを多く活用している企業には、「働きに応じた処遇」に留意し、パートのモチベーション向上に役立てている例が多い。

前述のB社においては、異動可能範囲の異なる社員群の間で役職に応じた手当（マネージャー手当等）を同じにし、職務に応じた処遇を行っている。

また、金融業のC社においては、スキルや知識のある人は、正社員やパート等の雇用形態に関係なく公正に扱い、その分責任も負ってもらうという考えに立ち、職能資格等級が同一の正社員とパートの所定内給与について同一処遇にしている。すなわち、パートの時給は、同資格の正社員の月給を労働時間で換算した額を支給しており、このような制度により、意欲、能力のあるパートのモチベーションを高めている。

### 3 ライフステージに応じて多様な働き方の間を行き来できる連続的な仕組みの構築

第三に、多元化した雇用システムの中で、フルとパート、補助的役割と基幹的役割など、ライフステージに応じて、柔軟に行き来のできる連続的な仕組みが重要である。

Iでもみたように、現状では、女性が家事育児と両立させて仕事を続けようと考えても、強い拘束性を求められる現在のフルタイム正社員の働き方の中では就業継続が難しく、また、いったん退職して、育児等が一段落したところで復帰しようとしても、フルタイム正社員を中心とした内部労働市場には再参入できず、パート等の非正社員になるしかないのが現実である。

まずは、内部労働市場の中でのフルとパートの行き来の可能性が広がれば、子育て期は短時間で働き、一段落したところでまたフルに転換することにより、継続的に能力を発揮することができる。現在、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）により、1歳に満たない子（本年4月1日より3歳未満に引き上げ）を養育する労働者で育児休業をしないものに関して事業主が講ずべき措置の選択肢の1つとして短時間勤務制度を設けることが規定されており、約3割の企業が制度を導入している。その他の理由による場合も含め、フルとパートの行き来の可能性を広げることは、わが国において十分に評価されているとはいえない「短時間で働くこと」の有効性をさまざまな工夫によって高める契機になると考えられる。加えて、高齢社会における職業生活から引退へのソフトランディングを図るためにも、フルタイム勤務から短時間勤務形態への円滑な移行の仕組みを構築していくことが今後の重要課題である。

このように内部労働市場の中で、本格的な短時間就業（後述するような「短時間正社員」的な働き方）が一つの働き方として広がってくれば、外部労働市場からの参入による働き方にも違った評価がなされる可能性が出てくる。例えば、子育て後に再び入職するパートが、当初は補助的な仕事だとしても、経験を重ねる中で、短時間のまま、さらにはフルタイムで、もっと基幹的な

役割を果たしたいと考えた時、その意欲、能力に応じて活躍の機会やそれに見合った処遇が選択できる仕組みが重要であると考えられるが、上記のような内部労働市場における変革は、同時にこうした選択の仕組みの可能性を広げるものでもある。

例えば、拘束性の高い基幹社員（フルタイム、パートタイム）、中間形態の社員（フルタイム、パートタイム）、臨時・一時的社員（フルタイム、パートタイム）のような多様な働き方をライフステージに応じて選択できる道が開かれていれば、企業としても意欲のある優秀なパートを確保できるはずである。

ちなみに、21世紀職業財団の「多様な就業形態のあり方に関する調査」によれば、パートの正社員登用制度のある事業所は約3割であるが、制度のある事業所で最近3年間に正社員に登用された人数は平均約3.6人であり、それなりの登用実績があることがわかる。

さらに、このようにフルとパートの行き来の可能性が広がることは、社会全体としては、短時間で働く層の拡大を通じて、雇用機会を増やすことにつながる。いわゆる多様就業型ワークシェアリングの実現である。働き方をライフステージに応じて柔軟に変えられることによって、子育てしながら勤め続けたり、子育てのためのいったん退職しても再び活躍の道が開かれる。男女ともにこうした働き方が可能になることによって、子育ての負担も軽減され、子供を産み育てることの安心感がもたらされる。こうした意味で、このような働き方が社会全体に広がることにより、少子化そのものを抑える可能性も期待できる。

上でみたような多元的で連続的な雇用システムを導入している企業には、ライフステージに応じて就業形態間の移動を可能としている例が多い。

例えば、前述のA社においては、キャリアアップによるモチベーション向上を図る目的で、補助業務を担うパートタイム労働者からリーダー的業務も担う準社員への転換が可能な仕組みを作っており、現在準社員からマネジメント業務まで担う正社員への道を検討している。

また、前述のB社においては、本人の希望により、異動の範囲やフルかパートかを選択できるようになっており、ライフステージに応じて働き方を変えられる仕組みになっている。こうした制度の下で、例えば、育児、介護等の理由で全国異動が困難になった場合に、地域異動社員に転換して働き続けているケースもみられる。

さらに、衣料販売のD社においては、パートから、希望者は店長代理を経て、店長に昇格することが可能であり、店長に昇格すると同時にフルタイム正社員となる。現在、店長のうち、過半数がパートからの転換であり、パートにとって、こうした道が用意されていることが大きな魅力となっている。D社としても、パートから転換した店長の実力を高く評価しており、人材登

用やパートのモチベーション向上の面で得るものが大きいと考えている。

#### 4 新たな雇用システムがもたらす労使双方、社会全体へのメリット

こうした新たな雇用システムが労使双方、社会全体にもたらすメリットについて、再度整理しておきたい。

##### 1) 企業側にとってのメリット

###### ① 優秀な人材の確保・定着

新たな雇用システムが企業側にもたらす第一のメリットは、多元的な雇用システムの下で、働きに応じた処遇や様々な働き方の間を行き来できる仕組みなどにより、優秀な人材の確保や定着に役立つことである。

上記、衣料販売D社では、パートについて、地域相場より高い賃金設定や正社員店長への登用など将来の道が開けるようにしてから、優秀な人材が集まるようになったという。

電機のE社では、育児休業明けの社員の8割が短時間勤務制度を利用している。フルタイムとの時間比例賃金にする（もっともこれは正社員の短時間勤務制度を導入している企業の場合、ごく一般的な方式である）、不在時の状況についての情報共有を図るなどにより利用が進んだ。これにより、育児休業明けの復職率が向上し、教育投資された貴重な人材の定着に役立っている。

今後はさらに少子高齢化が進むことから、企業にとっても、女性、高齢者など短時間での就業を希望する層を含め、多様な人材の有効活用が図れるかどうか重要な経営課題である。新たな雇用システムは、企業の中で多様な働き方を魅力あるものにすることで、人材を集め、組織の活力を高めることを可能にする点で、企業にメリットをもたらすものである。

###### ② 処遇制度全体の見直しやモラル向上によるコストの吸収

パートを含めた「働きに応じた処遇」が企業にとってコストアップとなるとの懸念も指摘されるが、その点はどうだろうか。

スーパーのF社では、フルタイム社員の処遇制度を仕事給体系に組み直す中で、パート社員についても仕事・役割に応じた処遇（例えば、売り場主任に就くパート社員の処遇はフルタイムで主任をしている地域限定社員と時間比例）を実現している。F社の改革は「パートに関わる不合理な差別を社内から排除する」という強い決意で行われており、地域に密着したパート社員の持ち味を最大限に引き出す経営が実践されている。他の大

手スーパーでも、パートの管理職登用制度など人事処遇制度の導入が見られはじめており、パートと正社員との不合理な仕事の垣根や処遇の違いは経営にとってもマイナスであるとの意識が高まりつつある。パートと正社員との処遇制度間の均衡を図ることが企業の経営パフォーマンスに有意な影響を与えるということを実証した最近の分析例もみられるところである(注)。

このようなことからすると、パートを含めた「働きに応じた処遇」を図ることは決して企業経営にとってマイナスとなるものではない。むしろ、パートが雇用者の2割という状況において、正社員との不合理な処遇の違いをそのままにしておくの方が企業活力の低下をもたらす恐れが大きいと考えられる。前出の日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会の報告書でも「『非正規は正規より格下』といったような古い意識や、特にそうした意識に基づく制度や仕組みは、新しい人事戦略を進めていく上での障害となり得る。こうした制度や仕組みを改め、必要に応じて、多様な人材に対して基幹的な仕事の担い手にふさわしい、広い意味での労働条件を提示していく必要があるだろう」と提言されている。

(注)西本万映子「正社員とパートタイマーの人事管理制度の均衡で経営パフォーマンスを高める」賃金実務 2002.7.1.

## 2) 働く側にとってのメリット

### ① 多様な働き方へのニーズに応えられるシステム

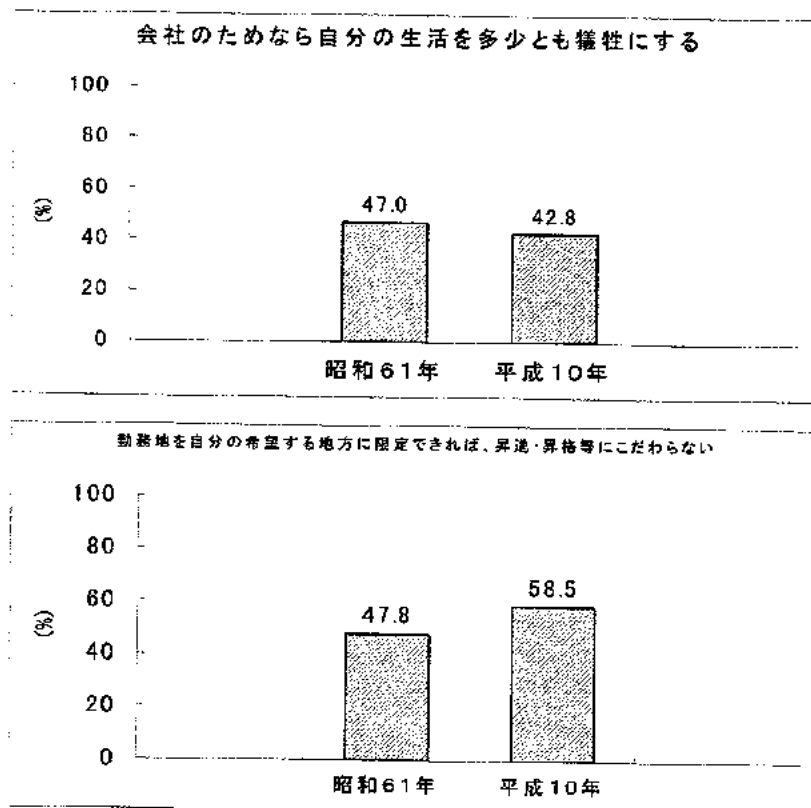
前述したように、フルタイムで働く層の中にも、より拘束性の少ない働き方や仕事一辺倒でない生き方を指向する層が広がりつつある(図表35)。

他方、家事育児などの家族的責任を果たしながら、働き続けたいと望む層も増えており(図表36)、これらの層にとっては、フルタイムであっても、より拘束性の少ない働き方が可能かどうか働き続けられるかどうかの分かれ道となる。

さらに、フルタイムでなく、「基幹的であるが短時間」という働き方がライフステージの中で選択できるようになれば、現在の仕組みでは、時間的制約から就業をあきらめている層も就業可能となるはずである。

こうした意味で、新たな雇用システムは、働く側のニーズに合った働き方を用意することを通じて、働く側にとって大きなメリットをもたらす。

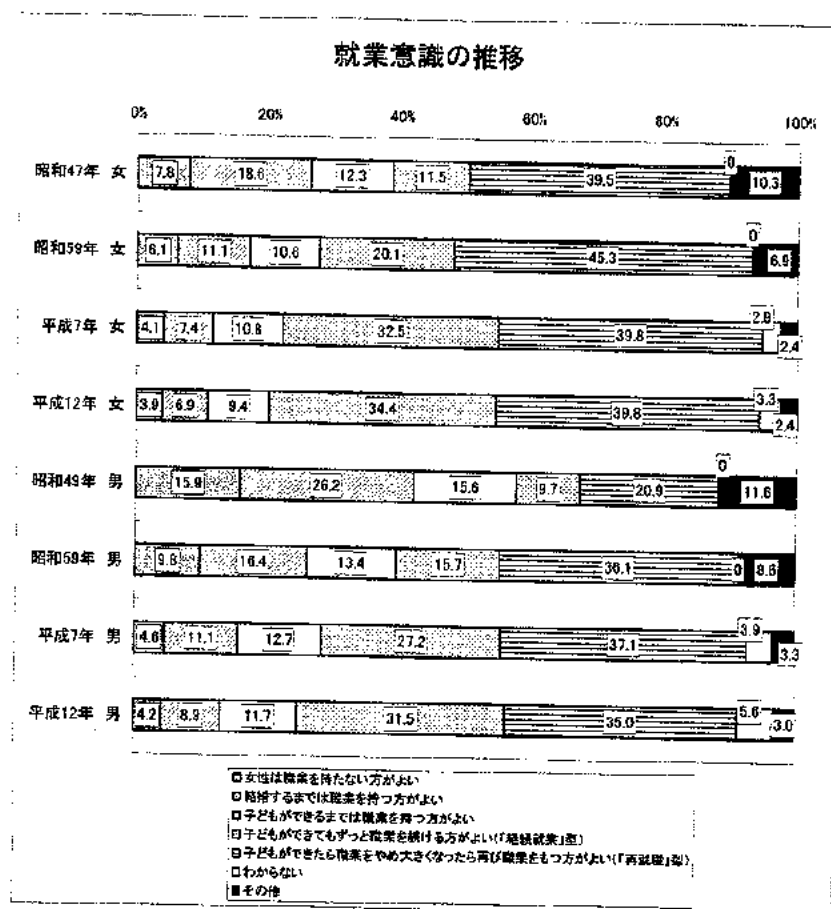
図表35 労働者と会社とのかかわり方に対する意識（男女計）



（資料出所）労働省「日本的雇用慣行の変化と展望」（昭和62年）

日本労働研究機構「新世紀に向けての日本的雇用慣行の変化と展望」（平成11年）

図表36



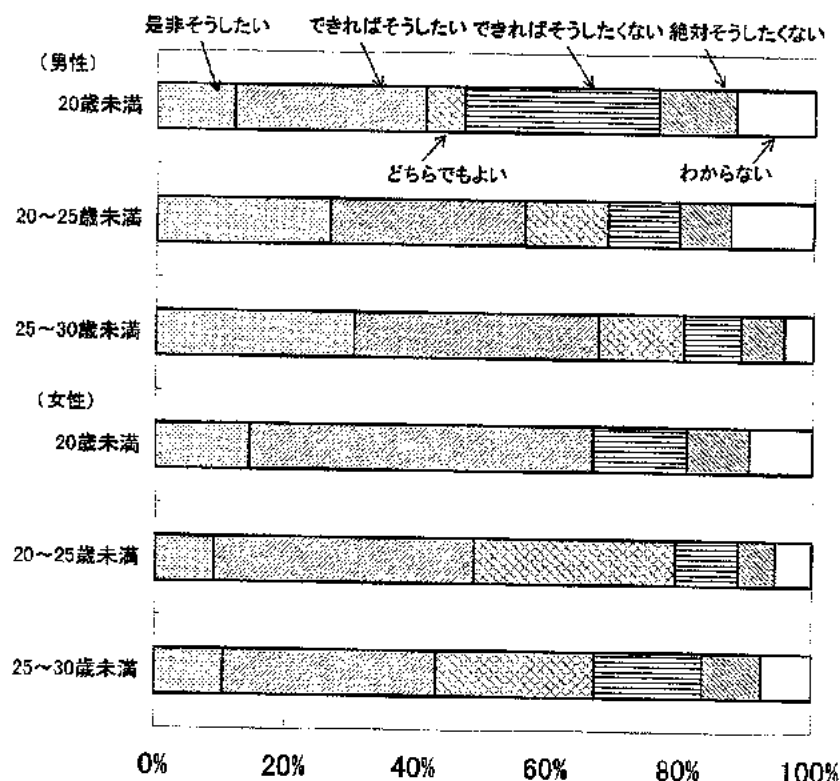
(注) 昭和47年は18歳以上、昭和59年、平成7年及び平成12年は20歳以上の者を対象として調査している。

資料出所：総務省「婦人に関する意識調査」(昭和47年10月)、「婦人に関する世論調査」(昭和59年5月)、「男女共同参画に関する世論調査」(平成7年7月)、「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成12年2月調査)

## ② 連続的な仕組みの中での経済的自立の可能性

前述のように「正社員としての仕事に就く気がなかった」からフリーターになった若年層もずっとその働き方に留まろうとしているわけではない。特に、男性において、今後の働き方として正社員を指向する層は多く、その割合は年齢を重ねるごとに高まっていく(図表37)。親からの独立、結婚など、経済的自立の必要性が高まるにつれて、フリーターからの離脱を求める意識が強くなっていくことがうかがわれるが、フリーター期間における能力開発機会の不足もあり、正社員への移行、経済的自立が円滑にいかない層もみられる。

図表37 性・年齢別フリーターの正社員化への希望



資料出所 (株)リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)

また、増加する母子世帯等においては、家事育児との両立や正社員雇用機会の不足等から、就業者の約4割がパート就業をしており、経済的自立という面で多くの困難を抱えている実態がある。こうした困難は夫がリストラで失業し、妻のパート就労が家計を支えている世帯でも同様である。

さらに、年金支給開始年齢が段階的に引上げられる中で、高齢者の就業継続による経済的自立も今後の大きな課題である。

こうした問題に対し、「拘束性の高い正社員」か「補助的位置づけで低処遇のパート」という二者択一ではなく、「拘束性の低いフルタイム社員」や「基幹的な仕事で経済的自立が可能なパート」という幅広い選択肢が確保されれば、上記のような層も経済的自立を図れる就業の枠組みに入っていけるようになると考えられる。

### 3) 社会全体にとってのメリット

#### ① より多くの層の就業可能性の向上と経済的自立

2) でみたように、多元的な雇用システムとそれに対応した処遇の仕組みができていくことは、より多くの層の就業可能性を広げ、これらの層の経済的自立を促進するものである。さらに、このような仕組みの中でライフステージに応じて短時間で働く層が拡大すれば、社会全体として雇用機会を増やすことも可能となる。

今後、少子化が一層進み、人口構成的には社会の支え手の相対的減少が予想される中で、若年層や高齢層、主婦層など、より多くの層が経済的に自立し、同時に社会の支え手となりうることは社会全体にとっても大きなメリットである。

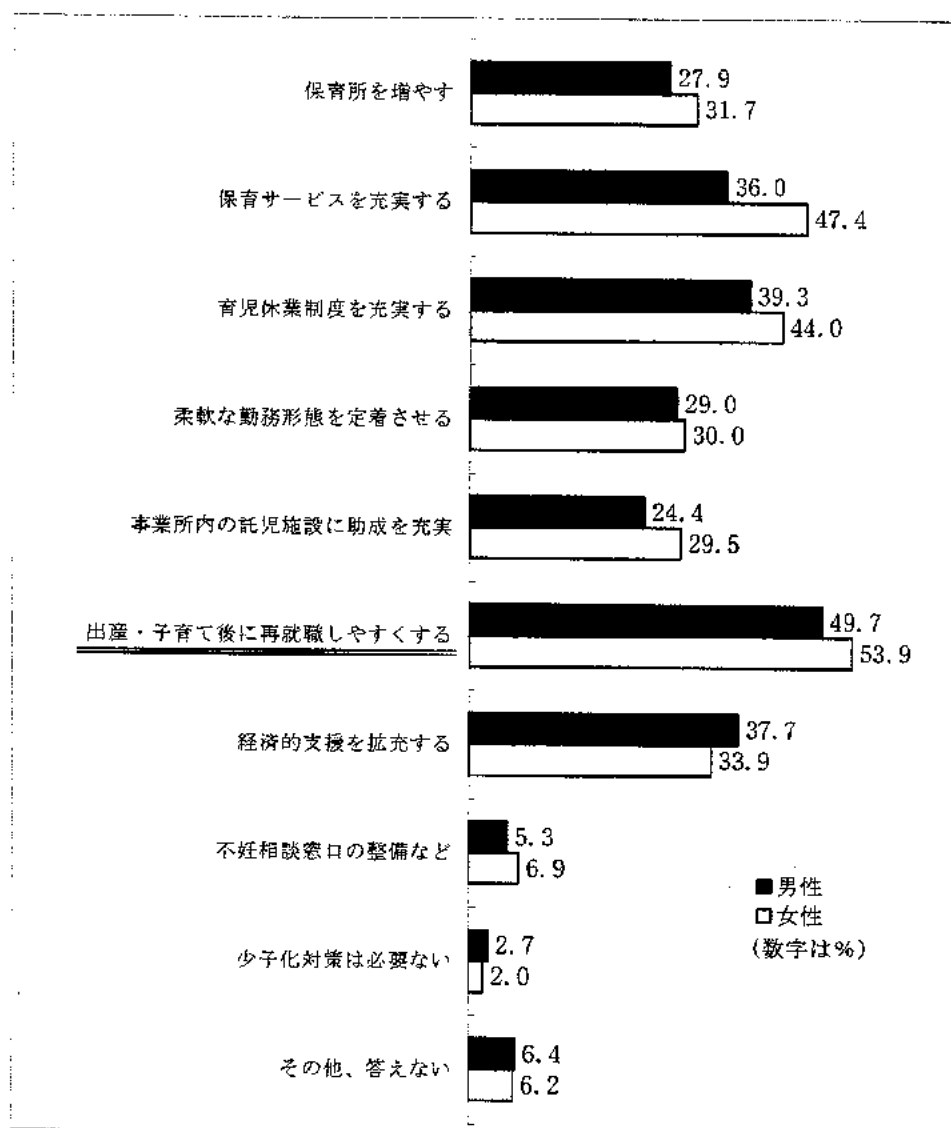
## ② 雇用のミスマッチの改善

現状、正社員の需要不足、非正社員の需要超過というミスマッチが存在しているが、「働きに応じた処遇」が浸透していけば、こうした労働市場のアンバランスも改善されることが見込まれ、より多くの層の就業可能性を広げることになる。

## ③ 少子化抑制の効果

少子化対策についての世論調査によると、出産・子育て後に再就職しやすくすることが重要との声が多い(図表 38)。強い拘束性を求められる現在のフルタイム正社員の働き方の中では子育てをしながらの就業継続が難しいのが実態である。また、いったん退職してしまうと、子育て後に補助的パート以外の形で復帰することが困難な現実がある。子育てをしながら就業継続できる短時間勤務や拘束性の少ない働き方に移行できること、子育てのためにいったん退職しても再び活躍の道が開かれる柔軟な仕組みが形成されることが、子供を産み育てる安心感をもたらし、少子化そのものを抑える効果を持つと考えられる。

図表 3 8 政府の少子化対策の中で特に重点的に取り組むべき内容（複数回答）



資料：2000年1月に実施した少子化に関する世論調査（読売新聞）

### Ⅲ 政策の方向性

わが国では、昭和 60 年代以降、サービス経済化の進展等によるパート労働者の拡大の下で、これを良好な雇用形態として社会的に確立することを目指して施策が進められてきた。平成 5 年にはパート労働法が制定され、事業主による雇用管理改善が法律上の努力義務として規定され、賃金等については基本指針において「就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるもの」とされた。以降、都道府県労働局、21 世紀職業財団等の活動を通じて、パート労働法や指針についての周知、短時間雇用管理者の選任、助成金の支給や相談援助の実施等の施策が行われている（図表 39）。

これらの施策は、事業主による雇用管理の自主的な改善を基本的な枠組みとしているが、Ⅰの3で述べたように、これらの施策の下でも、パート労働者の通常労働者と比した処遇格差は依然として大きく、パート労働法に掲げられた処遇の均衡が実現しているとはいえないのが現状である。

こうした経過も踏まえ、今後、Ⅱでみたようなあるべき姿に近づけていくための政策の方向性はどのようなものであろうか。

図表 3 9

パートタイム労働相談件数(平成12年度)(%)

|     |                  |      |
|-----|------------------|------|
| 個人  | 契約、雇入通知書、就業規則等   | 6.3  |
|     | 賃金、賞与、退職金等       | 5.8  |
|     | 労働時間、残業、休日等      | 6.0  |
|     | 退職、解雇、定年等        | 5.6  |
|     | 社会保険、労働保険、税金、年金等 | 46.8 |
|     | その他              | 29.5 |
| 事業主 | 契約、雇入通知書、就業規則等   | 14   |
|     | 賃金、賞与、退職金等       | 2.8  |
|     | 労働時間、残業、休日等      | 6.1  |
|     | 退職、解雇、定年等        | 1.4  |
|     | 社会保険、労働保険、税金、年金等 | 7.0  |
|     | パート法、助成金等        | 49.0 |
|     | その他              | 19.7 |

資料出所:21世紀職業財団調べ

# 1 基本的考え方

これまでみてきたように、今後、パート等の多様な働き方が拡大していく中で、その雇用保障・処遇を「働きに見合ったもの」にしていくことが、処遇の公平性を高め、能力の発揮を促すために、また、労働市場のバランスを確保していくためにも必要である。

ただ、パート労働者がすでに1,200万人という大きなグループとなり、また、フルタイムの就業意識も変化している。部分的にパートの処遇改善をすればいいということではなく、フルタイム正社員の働き方や処遇のあり方も含めた雇用システム全体の見直しの中でこの課題をとらえる必要がある。そのためには、Ⅱでみたような雇用システムの多元化が求められるが、こうした変化はすでに進みつつある複線型人事管理や仕事・能力・成果で評価する処遇制度の流れの延長線上にあるものであり、政策的には、すでに形成されているこうした流れをさらに推進していくことが重要と考えられる。

そのための第一の条件は、パートのみならず、正社員の働き方や処遇の見直しも含めた全体の雇用・処遇システムのあり方について、労使が主体的に合意形成を進めることである。

その際、以下のような論点が合意形成のかぎになると考えられる。

①使用者団体が「短時間正社員」の考え方を提案したり、実際に企業でパートのキャリアアップの仕組み作りなどが広がっているが、すでに大きなウェイトを占めているパート等に対して、働きに見合った処遇を確立することが、今後、企業活力を確保し続けていくためにも重要な条件であることを企業がどれだけ強く認識しうるか。

②これまで正社員中心に組織されてきた労働組合も、パートの賃上げ要求を具体的に掲げるなど、パートの処遇改善への取組を強めているが、さらに一步進めて、正社員の処遇を見直してでもパート等の処遇向上を図ることが、パートの利益のみならず、将来的に正社員の存立基盤の確保にも結びつくとの立場に立ちうるか。

今、まさに政労使の間でワークシェアリングの議論が活発化しているが、こうした機会をとらえて、今後、「企業活力」と「雇用安定」の二つの課題を同時に満たすような雇用・処遇システムのあり方について、正社員もパートも含めた全体の雇用システムを視野に入れつつ、真剣な議論が行われることが期待される。

第二の条件は、政府がこうした労使の取組を推進するべく、多様な働き方がより「望ましい形」で広がっていくための制度改革を実行することである。

そのための制度改革には二つの視点があると考えられる。

一つ目の視点は、多様な働き方が可能となるような制度改革の視点である。就労形態の多様化を可能とする制度改革として、派遣労働者の拡大、有期労働契約の拡大、裁量労働制の拡大などが掲げられている。これらの制度改革は、基本的に雇用の選択肢を拡大する方向での条件整備と考えられる。

二つ目の視点は、多様な働き方が広がる中で、働き方相互の間での処遇に不公平が生じないように、新たなルールを社会的に確立していくという視点である。多様な働き方が「望ましい形」で広がっていくためには、就労形態の多様化に対応した社会保険制度等の改革を進めるとともに、こうした公正なルールの確立という視点からの改革の方向性がさらに検討されることが重要と考えられる。

仮に、上述した一つ目の視点のみで制度改革が行われた場合、必ずしも働きに見合っていない処遇面の格差が縮まらないまま、非正社員化の進行が加速するおそれがある。他方、二つ目の視点から公正なルールの確立のための制度改革のみを進めようとした場合は、企業の自由度を損ない、結果的に雇

用機会を狭めるおそれがある。これら二つの視点を組み合わせた総合的なパッケージの中で制度改革を進めていくことが重要である。

## 2 具体的な方向性

### 1) 政労使による包括的合意形成の推進

厳しい雇用失業情勢の下で、ワークシェアリングの議論が活発化している。

日経連・連合の「雇用に関する社会合意」推進宣言（平成 13 年 10 月 18 日）では「雇用の維持・創出を実現するため、日経連・連合は多様な働き方やワークシェアリングに向けた合意形成に取組み、労使は雇用・賃金・労働時間の適切な配分に向けた取組を進める」としている。

ワークシェアリングは、雇用情勢が厳しい時に、労働時間を短縮し、仕事を分かち合うことにより、雇用環境を好転させる解決策として主に欧州諸国で採られてきた政策であるが、わが国においても、ワークシェアリングに対する関心の高まりを踏まえ、昨年 12 月以降「政労使ワークシェアリング検討会議」において議論がなされ、ワークシェアリングの基本的な考え方について本年 3 月 29 日に政労使間の合意が得られたところであり、検討会議における議論は大別して短期と中長期の二つの視点に整理される。

このうち短期的な対応としては、いわゆる緊急対応型ワークシェアリングについて検討された。すなわち経済活動の落ち込みに対し、一人当たりの労働時間を減らすことによって雇用を維持しようとする考え方であるが、その際、時間短縮の方法として、従来のように月給を下げずに時短をすることは企業にとって雇用コストの削減につながらない。上記政労使合意においては、「当面の緊急的な措置として、労使の合意により、生産性の向上を図りつつ、雇用を維持するため、所定労働時間の短縮とそれに伴う収入の減少を行う緊急対応型ワークシェアリングを実施することが選択肢の一つと考えられる」とされた。

このことは直接、パートの均衡処遇に結びつくものではない。ただ、一般的に正社員は月給制、パートは時給制という給与支給形態の違いが、これまで両者の比較を難しくしていたが、こうした議論の中で、正社員の時間賃金率意識が高まることになれば、正社員とパートの処遇実態の違いが目に見えるようになり、公平な処遇への一つのきっかけになると考えられる。

もうひとつ、短期的な対応だけではなく、より中長期的な視点から多様な就業型ワークシェアリングについて議論された。I でもみたように、「柔軟

で多様な働き方の実現」は企業と働く側双方が求めている方向性であるが、これは短時間で働く層の増大を通じて社会全体の雇用機会の増大にもつながるものである。

ただ、現状のようなフルタイム正社員とパート等非正社員の処遇格差をそのままにしてこれを進めるならば、労働市場全体の不安定化や処遇条件の低下をもたらすこととなり、それはワークシェアリングのあり方として、望ましい方向ではない。

やはりパート等の非正社員でも能力を発揮でき、働きに応じた処遇が確保されることを前提とした「多様就業型ワークシェアリング」が実現されるべきである。

その際、パートの処遇改善だけを切り離して考えるのではなく、正社員も含めた総合的な働き方や処遇のあり方について、労使で率直な議論が行われることが望まれる。例えば、

- ・フルタイム正社員の働き方として残業・配転等の拘束性の高い働き方だけを前提に考えるのではなく、もう少し拘束性の低い働き方も導入していくことが必要ではないか。
- ・働き方を見直す中で、生計費や家族手当など、いわば必要に応じた処遇についても見直すべきではないか、
- ・働き方を見直す中で、「働きに見合った処遇」の仕組みに向けて、正社員、パート等様々な働き方全体を視野に入れた処遇システムの見直しを行うべきではないか、

などについて率直に議論し、新たな公平な配分のあり方について労使が包括的な合意をすることが期待される。

このようなワークシェアリングの推進方策について、上記政労使合意において、「多様就業型ワークシェアリングの推進に際しては、労使は、働き方に見合った公正な処遇、賃金・人事制度の検討・見直し等多様な働き方の環境整備に努める」とされており、さらに政府の取組として「多様就業型ワークシェアリングの環境整備を社会全体で進めるため、短時間労働者等の働き方に見合った公正・均衡処遇のあり方及びその推進方策について引き続き検討を行う」とされた。こうした合意を受けて、公正なルールの確立に向けた検討がさらに進められることが期待される。

## 2) 多元化した雇用システムの下での雇用の安定性の確保

今後、多様な働き方が広がっていく中で、それとバランスのとれた雇用の安定性をどう確保していくかは重要な論点である。それは雇用システムの多元化の下での雇用保障のあり方をどう構想するかということでもある。

わが国においては、企業側にとって、「期間の定めの無い雇用」につい

ては一般的に解雇権濫用法理の適用により解雇が制約される一方、「期間の定めのある雇用」については原則として更新するか否かが柔軟に決定できる構造になっている。このような構造の下で、また最近の経営環境についての先行き不透明感の強まりもあって、基幹的な役割がある程度求められ、キャリア形成が必要となるような業務に従事しているパートでも、有期契約の反復更新で対応し、実態としては常用雇用に近い働き方をしている場合が多くみられる。

働く側からみると、勤続を重ねても短期契約の繰り返しというのは、雇用の安定性の面で不安が大きい。計画的なキャリア形成ができないという意味では、働く側のみならず、企業にとっても人材の有効活用の面でマイナスが大きいと考えられる。

このように無期雇用と有期雇用の取扱いについては、企業の認識も含めて落差が大きいために、基幹的、常用的な層においても有期雇用の活用が進み、その能力発揮や処遇の制約要因になっている面がある。こうした構図の中で、正規雇用機会の入口が狭まり、新規学卒でもパート入職が大幅に増えているのはIでみたとおりである。

今後、雇用システムの多元化の下で、働きに見合った雇用保障、それによる雇用の安定を図っていくためには、

- ①無期雇用であっても、ケースごとの具体的な事情によって雇用保障にかかる判断は必ずしも一律ではない裁判例の実態などについて理解を深めること、
  - ②有期雇用であっても反復更新しているケースに対しては、適正なルールを確保を徹底していくこと、
- 等が必要である。

こうした取組を通じて、現状、大きな落差のある無期雇用と有期雇用の取扱いに一定の均衡をもたらすことにより、就業実態に応じた雇用契約がゆがみなく選択され、全体として、雇用システムの多元化の下での雇用の安定や計画的キャリア形成に資するものと考えられる。

### 3) パートの均衡処遇に向けたルールの確立

これまでもみてきたように、今後、多様な働き方が「望ましい形」で広がっていくためには、パート等の処遇を働きに見合ったものにしていくことが重要である。そのための政策の方向性についてどのように考えればよいのだろうか。

#### ① 基本的考え方

この問題については、近年、ヨーロッパにおいてルール化を進める動

きがあり、わが国においても、「パートタイム労働に係る雇用管理研究会」などで検討されてきた。加えて本報告の中では、Ⅱでパートの処遇問題を正社員も含めた雇用システム全体の見直しの中でとらえる必要性について述べてきた。ここではこれらの流れを踏まえた上で、パートの均衡処遇の進め方について基本的考え方を整理したい。

#### (イ) ヨーロッパの経験

ヨーロッパ諸国においては、サービス経済化への対応、女性活用を図るためにパート労働の発展が重要との観点から、1980年代の前半より同一労働同一賃金の考えに立脚した時間による差別的取り扱いの禁止の立法化が行われ、1997年にはEUパートタイム労働指令として共通のルールとなった。

このように、ヨーロッパにおいて立法化が可能であった事情としては、

- ・職種ごとの賃金が産業別協約により存在し、これにより賃金と職務とのリンクが明確になっている分野が多いことから、同一労働同一賃金を受け入れる社会的基盤を有していたこと

- ・国により事情は異なり一般化はできないものの、例えばオランダのようにパートの活用が本格化する比較的初期の段階において、労使によりパート活用のいわば前提条件として均等原則を受け入れることが可能であったことが考えられる。

もともと、差別的取り扱いとならないための合理的理由として何を認めるかについては、国によって様ではない。職務の格付けや勤続期間の違いが認められるのは一般的であるが、ドイツにおいては、家族的責任の違いも処遇差の合理的理由として認められる場合があると考えられている。

また、法規制に至るプロセスも一様ではなく、フランスやドイツのように法規制を先行的に実施した国もあるが、オランダのように、均等処遇に関する労使合意（ワッセナー合意、1982年）から法制化（1996年）まで10年以上かけた国もある。

#### (ロ) わが国企業の処遇システムの特性

(イ) でみたようにヨーロッパ諸国においては、職務概念が社会的に確立しており、職務に賃金がリンクしている分野が多い。仕事が同じであれば、個人の属性や働きぶりによって賃金格差の生まれる余地が少ないと

いう点で、同一労働同一賃金原則の前提条件が満たされているといえる。

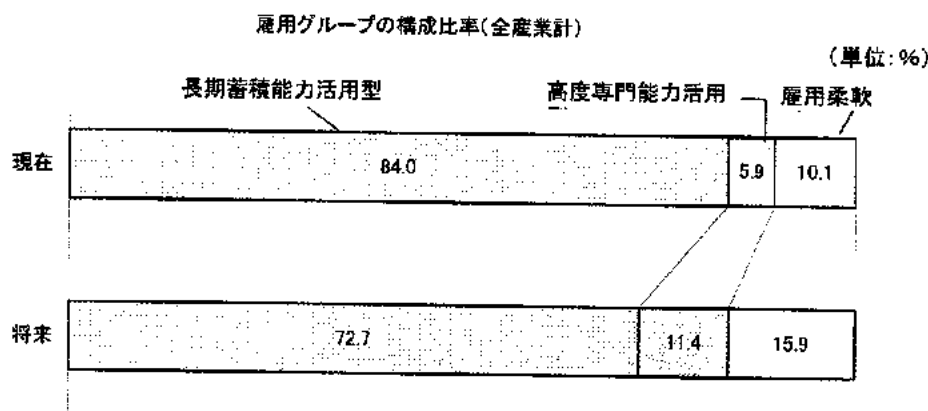
一方、わが国においては、外形的に同じ仕事をしていても、年齢、勤続年数、扶養家族、残業・配転などの拘束性、職務遂行能力、成果などの違いによって、処遇が大きく異なりうる。それは、正社員とパートの間だけではなく、正社員同士においてもしばしばみられるところであり、わが国においてヨーロッパ的な意味での「同一労働同一賃金」が公序となっているとは言いがたい。労働基準法上、均等待遇原則を定めた第3条も、差別禁止事由として挙げられている「社会的身分」にはパートや非正社員といった雇用形態の違いは含まれないと解される。

もちろんⅡでみたように、わが国の企業の処遇制度も変化しつつある。生計費などの「必要に応じた処遇」から、職務や能力・成果などの「働きに応じた処遇」を重視する方向へ企業の評価のウェイトは変化しており、年齢別賃金カーブもかなりなだらかになっている。ただ、それは職務による評価に収斂するということではない。それぞれの職務において、各人がどのような成果をあげているか、またその職務遂行能力をどう評価するか、といった要素はむしろより重視される方向にある(図表 33)。

このように、わが国における今後の賃金制度の変化を考慮に入れたとしても、ヨーロッパのように「職務」による評価を中心とした「同一労働同一賃金」の考え方をそのままわが国にあてはめることはできないと考えられる。

いま一つわが国の雇用・処遇システムの特徴として留意しなければならないのはこれまでもみてきたフルタイム正社員における広範な配転や転勤などの高い拘束性の存在である。今後、Ⅱでみたように、働く側のニーズの多様化の下で、フルタイム正社員でもより拘束性の少ない働き方が広がっていくとしても、すべてがそうなるわけではない。これまでの正社員の幅広い配置転換を含めたキャリア形成システムがわが国の企業の活力や環境変化適応の面で重要な役割を果たしてきたことを考えると、このような基幹的な社員の層も今後、ある程度は存続していくものと考えられる(図表 40)。わが国において、パートとフルタイム正社員の処遇の均衡を考える際には、このようなわが国の雇用・処遇システムの特徴についても十分考慮する必要がある。

図表40



資料出所: 第2回「新時代の日本的経営」についてのフォローアップ調査報告  
日本経営者団体連盟 労政部(平成10年8月)

(参考)

グループ別にみた処遇の主な内容

|               | 雇用形態         | 対象                  | 賃金                     | 賞与        | 退職金・年金 | 昇進・昇格              | 福祉施策   |
|---------------|--------------|---------------------|------------------------|-----------|--------|--------------------|--------|
| 長期蓄積能力活用型グループ | 期間の定めのない雇用契約 | 管理職・総合職・技能部門の基幹職    | 月給制か年俸制<br>職能給<br>昇給制度 | 定率+業績スライド | ポイント制  | 役職昇進<br>職能資格<br>昇格 | 生涯総合施策 |
| 高度専門能力活用型グループ | 有期雇用契約       | 専門部門(企画、営業、研究開発等)   | 年俸制<br>業績給<br>昇給なし     | 成果配分      | なし     | 業績評価               | 生活支援施策 |
| 雇用柔軟型グループ     | 有期雇用契約       | 一般職<br>技能部門<br>販売部門 | 時間給制<br>職務給<br>昇給なし    | 定率        | なし     | 上位職務への転換           | 生活支援施策 |

資料出所: 新時代の「日本的経営」 日本経営者団体連盟(平成10年8月)

(注) 日本経営者団体連盟の常任理事会社と財務理事会社、及び東京経営者協会会員会社の合計1838社を対象とした調査である。

#### (ハ) 日本型の均衡処遇ルール確立

これまでみてきたように、柔軟で多様な働き方が望ましい形で広がっていくためにはパートと正社員の均衡処遇を図っていくことが必要である。ただ、その方法として、これまでのようにルール化を労使に委ねるのではⅢの冒頭で見たように限界があるし、他方、ヨーロッパ的な考え方をそのままあてはめることにも問題がある。いわば日本型の均衡処遇ルールの確立を考える必要がある。

そして、この課題については「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」(平成12年4月)においてすでに方向性が出されているところであり、その主な内容は以下のとおりである。

1 正社員と同じ職務を行うパートタイム労働者（Aタイプ）に係る均衡を考慮した雇用管理のあり方

(1) 処遇や労働条件のあり方

- ・ まず、処遇や労働条件の決定方式（例：賃金の構成要素、支払形態）を正社員と合わせていく方法がある。  
ただし、合理的な理由がある場合には、決定方式を異にすることはあり得る。
- ・ 決定方式を合わせられない場合であっても、処遇や労働条件の水準について正社員とのバランスを図っていく方法が考えられる。ただし、正社員と比較して、例えば、残業、休日出勤、配置転換、転勤がない又は少ないといった事情がある場合、合理的な差を設けることもあり得る。
- ・ 同じ職務を行う正社員に賞与や退職金が支給されている場合にはパートタイム労働者に対しても、合理的な内容により、賞与や退職金に係る制度が設けられることが適切であると考えられる。
- ・ さらに、正社員との処遇や労働条件に差がある場合、パートタイム労働者の納得度を高めるためには、①決定方式や水準に違いが設けられている事情の明確化及び情報提供、②相談や苦情に応ずる体制の整備が必要となる。

(2) 働き方の選択性を高めるための条件整備

- ・ 正社員への転換制度を設ける等、採用後改めて選択（乗換え）の機会を付与することが、パートタイム労働者の意欲や納得度を高め、能力発揮にも資するものと考えられる。

2 正社員と異なる職務を行うパートタイム労働者（Bタイプ）に係る均衡を考慮した雇用管理のあり方

Bタイプのパートタイム労働者については、正社員との間で具体的な比較を行うことは困難であるが、以下のような正社員との均衡を考慮した雇用管理が図られることが必要である。

(1) 合理的な雇用管理の構築

就業の実態等に応じ、また、職務やそのレベル、職務遂行能力に見合った処遇や労働条件を考えることが重要である。

(2) 働き方に係る納得性を高めるための条件整備

処遇・労働条件の違い等に関する必要な情報の提供及び相談体制の整備を行うことや、選択（乗換え）の機会を付与することが、その意欲や納得度を高めることにつながる事となる。

この考え方は、正社員との職務（責任・権限を含む。以下同じ）の同一性を第一の判断基準としつつ、同じ職務であっても、能力や成果などの他の諸要素や、配置転換の有無等働き方の違いによって処遇が違いうるわが国の実態に深く配慮した均衡処遇ルールといえる。

すなわち、第一に「同じ職務の場合に処遇の決定方式を合わせる」というルールは、同じ職務であっても、他の諸要素によって処遇が違いうわが国の処遇制度の実態に配慮し、例えば、同じ職務についている正社員が職能給であればパートも職能給というように処遇の決定方式は合わせ、その決定方式の下で各人をどのように評価・処遇するかは企業のルールに委ねるという考え方である。

「ただし、合理的理由がある場合は決定方式を異にすることはあり得る」というのは、例えば、いまは同じ職務に従事していても、正社員には幅広い配転があり、パートは職務限定というように雇用管理形態が異なる場合には、配転を前提とした正社員には職務との結びつきの相対的に薄い職能給、職務限定が前提のパートには職務給といったように賃金決定方式が異なることもあり得るということである。

第二に「残業、休日出勤、配置転換、転勤がない等の場合、合理的な差を設けることもあり得る」というのは、例えば、現在、就いている職務が同じであっても、幅広い異動の多寡などキャリア管理の実態が明らかに違う場合には、パートと正社員との間に処遇差があるとしても合理的であると考えられるということである。

ただ、Ⅱでみたように、今後、働く側のニーズの多様化の下で、フルタイム正社員でも、配転、転勤などを伴わない、より拘束性の少ない働き方が広がっていくことにより、そうしたフルタイムとパートとの間でキャリア管理の実態に差がなくなり、他の合理的理由もないということになれば、処遇の決定方式を合わせる必要があるということになる。要は、フルかパートかの違いだけで、職務も働き方も含めて同じであれば、同じ評価の枠組みの中で処遇するというルールである。

ちなみに、現状において、職務も配転・転勤等の取扱いも含めて正社員と同じケース、すなわち上記ルールからみて処遇の決定方式を合わせるべきと考えられるケースは、事業所、正社員、パートいずれからみてもパート全体の4～5%となっている（図表41）。

図表 4 1

責任の重さや配転・転勤等の取扱いも含めて同じ仕事をしているパート（非正社員）の割合

|              | 事業所  | 正社員  | パート  |
|--------------|------|------|------|
| パート（非正社員）の割合 | 4.7% | 4.1% | 5.0% |

（注）正社員と同じ仕事に従事しているパート（非正社員）の就業状況について聞いたものである。  
 残業・休日出勤について「同じ」又は「多い」、かつ、配転及び転勤（住所変更を伴う）について「正社員・パート（非正社員）ともある（パート（非正社員）の配転及び転勤の頻度が正社員と比べて多い又は同じ）」又は「正社員・パート（非正社員）ともない」、かつ、責任の重さについて、「同じ」又は「重い」と回答したものの、事業所にパート（非正社員）がいる回答者全体に占める割合である。  
 なお、事業所については、配転及び転勤の頻度は聞いていない。

（注）事業所及び正社員には、正社員と同じ仕事に従事している非正社員の就業状況を尋ね、パートには同じ仕事に従事している正社員の働き方との比較を尋ねたため、単純には比較できない。

資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」（平成13年）

第三に「水準についてのバランスを図る」というルールは、第一でみたように、職務は同じでも働き方、キャリア管理の実態が異なるために処遇の決定方式を異にせざるをえない場合に、どんな処遇格差も許されるかということではなく、合理的な範囲内での差であるべき、とのルールである。ただ、どの程度の差なら合理的かという点については一律に定めるのではなく、それぞれの企業や労使に委ねられるべきであり、差が設けられている理由を説明することでパートの納得性を得るという企業・労使の自主性を重視したゆるやかなルールである。

ちなみに、上記の 4～5%以外に、拘束性や責任の度合いは違っても、正社員と同様の仕事をしているパートは数多くみられるが、これらのパートで正社員と同じ勤続年数の者が納得できると考えている所定内賃金の水準は、パート、正社員、事業所のいずれに聞いても、正社員の約 8 割というのが平均値であった（図表 42）。

図表 4 2

正社員と同じ仕事に従事しているパート（非正社員）の賃金の納得水準

|                                        | 事業所   | 正社員   | パート   |
|----------------------------------------|-------|-------|-------|
| 同じ仕事をしている非正社員（正社員）がいると回答した者に聞いた賃金の納得水準 | 77.6% | 77.7% | 78.9% |

（注）「正社員と同じ仕事に従事しているパート（非正社員）」について勤続年数も同じとした場合、パート（非正社員）の納得を得られる賃金水準（1時間当たり所定内給与）について聞いたものである。

（注）同じ仕事に従事しているが、責任の重さや配転及び転勤等の取扱いについては、異なる場合がほとんどである

資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」（平成13年）

さらに、正社員と職務が異なるパートについて、具体的な比較を行うことは困難としても、就業の実態に応じた合理的な雇用管理やパートの納得性の確保については考慮が必要、とされている。

現在、「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」の内容については、労使に対する情報提供に留まっているが、Iでみたような課題の大きさを考えると、今後の方向性として、この考え方を法律上明らかにすることにより、ルールの実効性をさらに高めていくことが考えられる。ただ、上記のように、日本型の均衡処遇ルールについては、それぞれのケースに応じて判断すべき要素が多く、画一的な規制はなじまない。法律で基本的な原則を示し、これを具体的な例示を含むガイドラインで補う手法が望ましいと考えられる。

なお、法制の検討にあたっては、フルタイム有期など短時間以外の非正社員への対応が抜け落ちることのないよう、手当等をあわせて考える必要がある。

## (二) 法制のタイプについて

研究会では、法制の内容について「均等処遇原則タイプ」と「均衡配慮義務タイプ」の2つの方向で議論がなされた。

「均等処遇原則タイプ」とは、事業主に対し労働時間の長短による合理的理由のない処遇格差を禁止するものであり、これに対し「均衡配慮義務タイプ」とは、事業主に対して労働時間の長短による処遇の格差について均衡に向けた配慮を義務づけるものである。この2つはいずれも事業主に対し正社員とパートの処遇格差に合理的理由を求める点で基本的な趣旨は共通にしているが、法的な効果としては次のような相違が生じうる。

「均等処遇原則タイプ」はこれに反する賃金等の取り決めについて私法的に無効とするものである。したがって、合理的理由がないとされれば私法的に重大な効果が及ぶことになることから、企業はこれを回避するため雇用管理の改善を積極的に行うと考えられる。

ただし、(ハ)でみたようなわが国の処遇システムの実態を考えると、処遇格差の合理的理由は雇用システムの実態に即してある程度柔軟に認めることが必要になると考えられる。具体的には、現在の職務が同じであり、かつ、幅広い異動の多寡などキャリア管理の実態にも差がないなど処遇差の合理的理由が見出せない場合（以下「同一職務・合理的理由なしケース」と呼ぶ）にのみ、パートを正社員と同じ処遇決定方式に

することが法的に求められることになる。

逆に言えば、このタイプの場合、合理的理由があれば法律上は問題とされないことから、正社員とパートの職務の分離や処遇差の合理的理由を整えるなどの対応で終わってしまうことも考えられる。

これに対して、「均衡配慮義務タイプ」は、格差について一定の合理性があるとされた場合も含め、パート労働者の処遇の改善という政策目的にてらして必要な配慮を企業に法的義務として求めるものである。

具体的には、「同一職務・合理的理由なしケース」に限らず、より広く処遇面での正社員との均衡に配慮した措置が企業に対して求められることになる。均等処遇原則タイプのように合理的理由を整えるだけでは不十分であり、実質的な処遇水準の均衡に向けた措置を企業は法的に求められることになる。

他方、このタイプの場合、「均衡配慮」の考え方からすると、「同一職務・合理的理由なしケース」であっても、均衡に配慮した措置が適切に講じられていれば、処遇決定方式の違いが直ちに義務違反となるわけではないとも考えられる。

「均衡に配慮した措置」は処遇水準の均衡を図るための措置である。ただ、直ちにそれを実現するのでなくとも、例えば、①パートと正社員の処遇の違いやその理由について十分な説明を行うこと、②パートが自らの処遇決定等を実質的に参加することを可能にすること(パートを含めた労使協議の推進など)、③パートの経験・能力の向上に伴って処遇を向上させること(処遇決定方式を正社員に合わせることで、正社員に準じた昇進昇格制度の設置など)、④パートと正社員との行き来を可能にすること(パートの正社員転換制度の設置など)、などを通じて、処遇水準の均衡に向けたプロセスを確実にすることが考えられる。無論、これらはあくまでも例示であって、その具体的内容についてはさらに体系的に吟味する必要がある。また、こうした配慮を求める対象範囲(例えば、パートが明らかに短期・臨時的就労の場合などの取扱いをどうするか)についても十分な吟味が必要である。

このタイプは、格差について一定の合理性がある場合も含めて配慮措置を求めるものであるため、「均等処遇原則タイプ」ほど私法的効力を明確に持つものではない。しかし、例えば、①「同一職務・合理的理由なしケース」にも関わらず、処遇格差があり、均衡に配慮した措置が講じられていない場合や、②「同一職務・合理的理由なしケース」でなくとも、処遇上明らかに合理性を欠く格差があり、均衡に配慮した措置が講じられていない場合には、私法的効力が発生する可能性がある。こうした場合には、公序違反として不法行為責任を発生させることも考えられる。ただ、いずれにしても、このタイプは、いかなる場合に私法上の

効果が発生するかが「均等処遇原則タイプ」ほどには明確でなく、法規制としての実効性を欠くことになりかねないという問題点がある。

このような検討からすると、「均等処遇原則タイプ」と「均衡配慮義務タイプ」を必ずしも二者択一でとらえる必要はないと考えられる。

すなわち、目指すべきルールとしては、

①「同一職務・合理的理由なしケース」においては、「均等処遇原則タイプ」に基づいてパートと正社員の処遇決定方式を合わせることを求めるとともに、

②「処遇を異にする合理的理由があっても、現在の職務が正社員と同じケース」等においては、幅広く「均衡配慮義務タイプ」に基づく均衡配慮措置を求める

という相互補完的な組み合わせのルール（以下これを「均衡処遇ルール」と呼ぶ）が一つの方向性として考えられる。

## ② 具体的対応

### (イ) 均衡処遇ルールの実現に向けた道筋のあり方

ただ、こうした「均衡処遇ルール」を法的措置として、直ちに導入した場合には、企業行動や労働市場に一定の影響が及ぶことは否定できない。

Ⅲの1でもみたように、パートの「働きに見合った処遇」を実現していくためには、部分的にパートの処遇改善をすればいいということではなく、フルタイム正社員の働き方や処遇のあり方も含めた雇用システム全体の見直しの中でこの課題をとらえる必要がある。

それには時間を要する。にも関わらず、直ちに上記ルールを導入した場合に、第一に考えられるのは、一時にパートの雇用コストが増えることによるパート雇用機会の減少や、フルタイム有期や直僱形態以外の派遣労働者、構内下請などへの代替等の影響である。

第二に考えられるのは、パートと正社員との職務の分離である。上記ルールは正社員とパートの職務が同じ場合に特に厳しい措置を求めるものであるため、このルールが導入されると、企業はこの適用によるコスト増を避けるために、低技能・低賃金の職務を分離して、パートの職務として固定化するのではないかとの指摘もなされている。正社員の働き方や処遇見直しは時間を要するものであり、企業の当面の対応としては、パートの処遇はそのままにして職務分離が進む可能性がある。

しかし、何もしないということでは状況は改善しない。「均衡処遇ルール」を直ちに法制化することが難しいとしても、そこに向かっていくこ

とを確実にするための方策について考える必要がある。

第一に、上記、「均衡処遇ルール」の具体的な内容の明確化が考えられる。「均衡処遇ルール」への道筋を確実にするためには、まず、企業に対し、そのルールにおいて具体的に何をするかを求めるのかを明確に示し、それについて社会的醸成を図っていくことが必要である。例えば、①(二)で検討されたルールでは、『同一職務・合理的理由なしケース』においては、パートの処遇決定方式を正社員に合わせることを求める」とされたが、その場合の「合理的理由」の内容は何か、それぞれのケースにおいて求められる「均衡配慮措置」の内容は何かについて具体的に示すということである。このため、これらのことを具体的に示すガイドラインを策定することがまず必要と考えられる。

さらに、このルールの遵守を図るための法制的道筋としては、①現状でも相対的に遵守可能性の高い均衡配慮措置を「同一職務・合理的理由なしケース」を含め、幅広く求める法整備を先行させ、環境が整った後に同ケースにおける均等待遇を求める法整備を加えるやり方と、②均衡配慮措置の場合、法的実効性が弱いことから、時間はかかっても、最初から均等待遇も含めた法整備を行うやり方とが考えられる。ただ、①の考え方に立つとしても、法的に求める均衡配慮措置の内容、配慮を求める対象範囲等について十分な吟味が必要であることは言うまでもない。いずれにしても、法整備については、企業の雇用意欲を削ぐことのないように時機を計りつつ、また、労使を含めた国民的合意形成を推進しながら、検討していく必要がある。

また、これらは公正なルールの確立のための制度改革であるが、IIIの1の基本的考え方からすると、企業にとって雇用の柔軟性を増す他の制度改革と併せて進めていくことが有効と考えられる。

第二に考えられるのは、処遇決定等へのパートの実質的参加の促進である。I でみたように、通常労働者に比べてパートの組合組織率は著しく低い。労使交渉は処遇決定の重要なプロセスであるが、そこにパートの声が十分反映されていないことが、正社員とパートの処遇格差を大きくしている側面もあると考えられる。

このため、パートと正社員の均衡処遇の実現には、例えば、パートの処遇条件の決定にあたってパートの意見を聞くこととしたり、パートも含めた労使協議の推進により、処遇等の話し合いにパートの参加を促すことも有効と考えられる。このようなことにより、パートのみならず正社員も含めた公平な配分のあり方について、労使で話し合う環境が形成されることが均衡処遇の実現に向かわせる一つの方策になりうると考え

られる。

企業においても、社内人材が多様化していく中で、正社員のみならず、社内の人材すべての能力・意欲を最大限に引き出すことが重要になっている。これら多様な人材の間の利害調整や苦情処理を図り、それぞれの納得性やインセンティブを高めるという意味でも、多様な人材の参加できる労使協議の推進は、企業にとっても有効と考えられる。

いずれにしても、Ⅰ、Ⅱでみたようなパートに関わる問題・課題について、社会全体の共通認識を深めながら、パート労働者の均衡処遇ルールを定めた法律の制定に向けて、その時機の検討と労使を含めた国民的な合意形成を進めていく必要がある。それを促進するためにも、また法律上定められる基本原則の内容を例示的に示していくためにも、何が均衡かについて具体的な内容を示したガイドライン（仮称）を早急に策定し、ルールの社会的な浸透・定着を図っていくことが重要である。

6月に発表された「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議」中間とりまとめでも、多様な働き方を可能にするために「公正な処遇を社会的に確立していくことが重要であり、政府はパートタイム労働に関するガイドラインを策定するなど環境整備に努めるべきである」と提言されている。

#### (ロ) ガイドラインによる「均衡処遇」の具体的内容の明確化

本報告では、今後の検討に資するため、ガイドライン案を別添のとおり、作成した。ガイドライン案の中で、経営者に求めるルールの内容として整理されているのは以下のとおりである（本報告の別添参照）。

##### 働きに応じた公正な処遇のための6つのルール

###### [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。

（なお、処遇の差について合理的理由と考えられるものを例示）

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。

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。

（なお、パートの昇進昇格制度のある事業所が3割弱に上ること、キャリアアップ、昇進昇格制度などでパートの納得性や生産性を高めている事例を紹介）

〔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、適正等に応じて、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。

（なお、パートの正社員登用制度のある事業所（約3割）で、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人に上ることを示す。）

〔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。

（なお、こうしたパートは全体の4～5%という調査結果を示す。）

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、処遇水準の均衡に配慮すること。

（なお、このような場合に処遇均衡のための配慮として具体的に考えられる取組を示す。また、参考値として、同様な仕事をしているパートが納得できると考える水準はパート、正社員、事業所ともに正社員の約8割が平均値となっていることを示す。）

※ なお、均衡処遇に関わるケースで法的に争われた事例として丸子警報器事件（注）についてその内容を紹介する。

※ なお、ここでは、「正社員」のことを「常用フルタイム社員」、「パート」のことを「パート社員」と呼んでいる。

（注）丸子警報器事件

原告ら臨時社員は、女性正社員と職種、作業内容が同じのみならず、労働時間もほとんど同じであり、2カ月毎の雇用期間の更新を形式的に繰り返して長期に勤続（4年～25年）していたが、何ら措置を講ずることなく、女性正社員との賃金格差が拡大していった事案。原告らの賃金が、同じ勤続年数の女性正社員の8割以下となるとき、公序良俗に反し、違法になると判断された（長野地裁上田支部 平成8年3月15日判決）。

原告・被告双方が控訴したが、控訴審において、給与を日給から月給にする、5年間月給の額を毎年3千円ずつ増額することにより5年後には正社員の9割前後にまで是正する等を内容とする和解が成立した（東京高裁 平成11年11月29日和解）。

#### (ハ) 事後的救済のための円滑なルートの整備

現在、21世紀職業財団の短時間雇用管理アドバイザー等により、パート労働者を対象とした社会保険適用も含めた幅広い相談が行われている(図表 39)。現状をみると個人からの主たる相談内容は、社会保険適用関係が多く、賃金等に関する相談は5.8%程度となっている。

また昨年10月から施行された個別紛争処理システムにおいては、都道府県労働局について窓口を設け、広く労使間の個別紛争についてあっせんによる解決の道を開いている。今後、これらの機関がそれぞれの役割を明確にしつつ、有機的連携を図ることにより、トラブルが起きた時の事後的救済の円滑なルートが整備され、また、その過程で上記ガイドラインが活用されれば、均衡処遇の実効性を高めていくことにもつながるものと考えられる。

#### (ニ) 「働きに応じた処遇」が広がっていくための評価・処遇手法の開発や実証の取組の推進

Ⅱでみたように「働きに応じた処遇」への流れは基幹的な役割を担いつつあるパートにとって望ましい方向であり、こうした企業の処遇の枠組みの中でパートも正當に評価されるようになれば、自ずから均衡処遇の実現につながることになる。その意味では、「働きに応じた処遇」を可能にする仕組みとして、個人の職業能力や成果を公正かつ客観的に評価できる手法の開発が重要である。

現在、厚生労働省では、さまざまな職種での必要なスキルや能力開発のあり方を体系化した職業能力開発体系を活用して、各業界の労使との連携により、職業能力を適正に評価するための手法の開発を進めているが、こうしたノウハウがいわば公共財として企業において活用されるようになれば、「働きに応じた処遇」のための評価軸の確立に役立つことになると考えられる。

ただ、こうした「働きに応じた処遇」やそれによって進むと考えられる「均衡処遇」の実践によって、実際に労働者のモラルや生産性にどのような影響が及ぶのかわからないために、企業として、踏み出せないという事情もあると考えられる。その意味では、これらの取組を実践する際にどのような点に留意すれば経営にとってもプラスとなるのかが実証的に示されれば、企業にとって大きな道しるべとなる。先行企業の成果分析を進めるとともに、企業の取組を促進してその成果・ノウハウを社会的に蓄積するモデル事業を実施し、企業に対して情報提供を行うことも有効と考えられる。

#### 4) 多様な働き方を行き来できる連続的な仕組みの促進

Ⅱの3で述べたように、行き来ができる仕組みには大きく2つが考えられる。

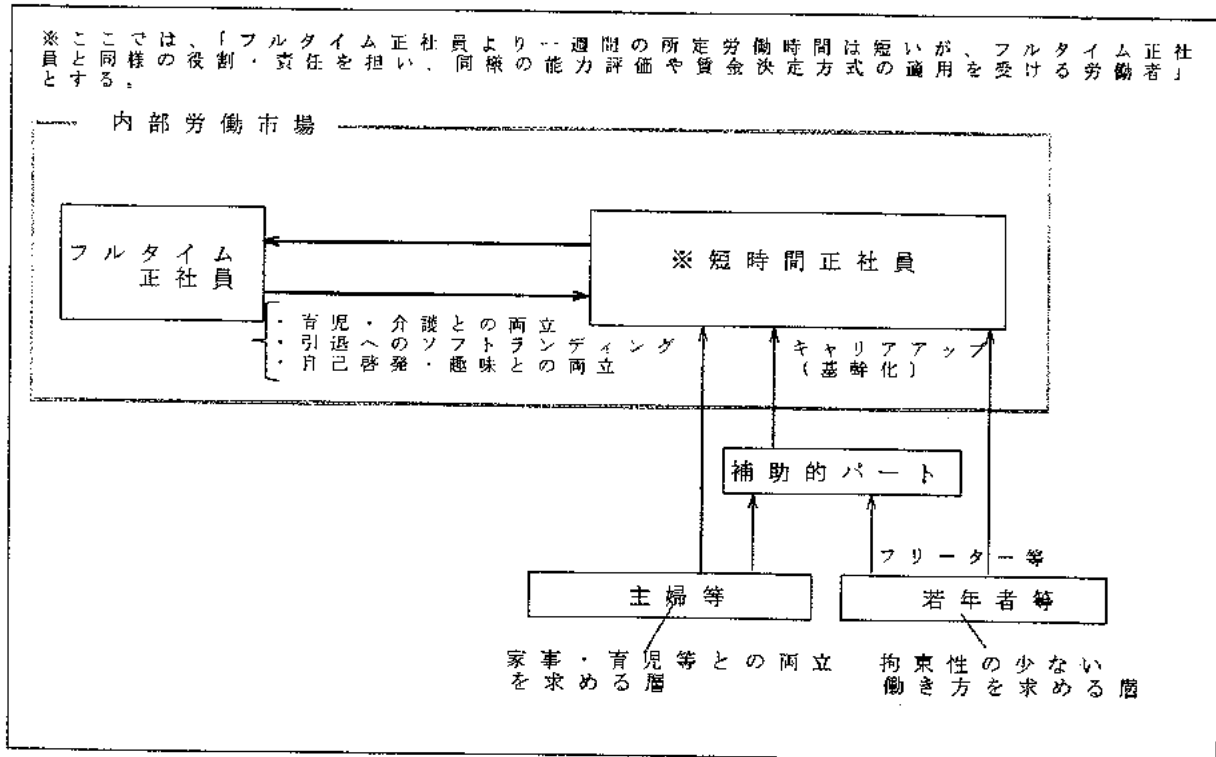
第一は、フルタイム正社員として雇用されている者が、育児・家事、自己啓発等のライフステージの一定の時期に発生する必要に応じて正社員のまま短時間勤務として仕事を継続し、一定の時期の終了後に再びフルタイムに復帰ができる仕組みである。

第二は、外部市場からの参入形態として、補助的パートだけではなく、意欲と能力に応じて、キャリアアップし、もっと基幹的な役割とそれに見合った処遇のパート、さらにはフルタイム正社員というように多様な働き方が可能になるような仕組みである。

この二つの仕組みは、いずれも「基幹的であるが短時間」という働き方を共通項として持っている。行き来ができる仕組みを社会的に醸成していくために、これをいわばフルタイム正社員とパート非正社員のバイパスとして「短時間正社員」と位置づけ、これを政策的に広げていく方向性が考えられる(図表 43)。この考え方は、決してフルタイム正社員やパート非正社員から分断された新たな雇用管理区分を作ろうとするものではない。両者をつなぐ中間的な働き方をなだらかに連続した形で創出し、両者の行き来を可能にするところに「短時間正社員」の意義がある。このような連続的な仕組みができていけば、実質的に処遇の均衡にもつながるものと考えられる。

(注) ここでは「短時間正社員」を「フルタイム正社員より一週間の所定労働時間は短い、フルタイム正社員と同様の役割・責任を担い、同様の能力評価や賃金決定方式の適用を受ける労働者」と定義するものとする。

図表 4 3 短時間正社員の概念



こうした「短時間正社員制度」には、どの程度ニーズがあるのだろうか。図表 44 は「短時間正社員制度」を対象者別に 4 つに分類し、これに対する事業所の実態、意向を聞いたものである。導入が最も進んでいるのは、育児・介護休業法においても、勤務時間短縮等の措置の選択的措置義務の対象となっている「育児・介護を行う正社員」を対象とするものであり、ついで多いのは正社員で育児介護以外の理由の者を対象にしたものである。パート等の非正社員を対象としたものは現時点での導入は少ないが、検討中か今後検討可能性ありとした事業所が約 2 割ある。

図表 4 4

短時間正社員制度の今後の検討の可能性（事業所）（％）

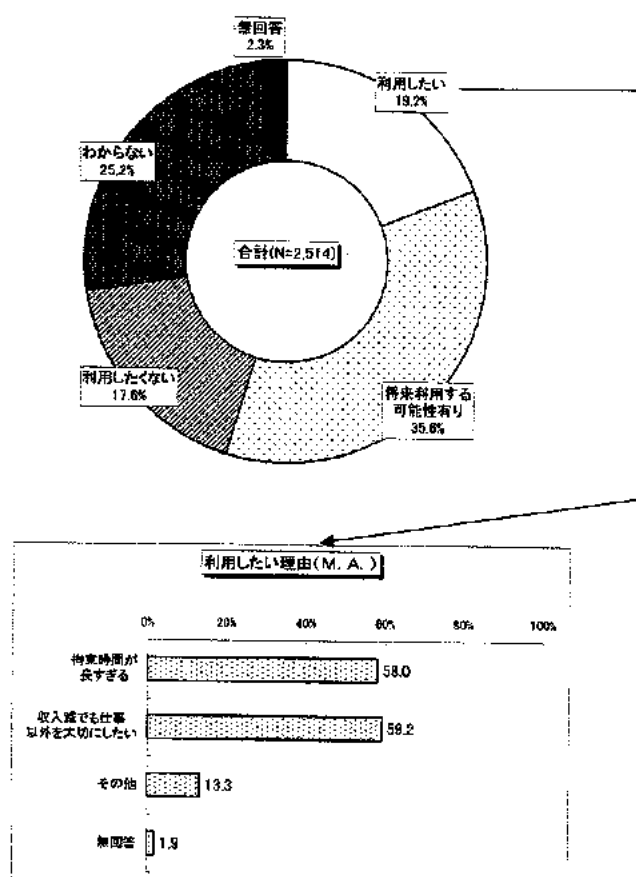
| 対象者                                | 制度が既にある | 検討中 | 今後検討の可能性がある | 今後検討の可能性がない | 無回答 |
|------------------------------------|---------|-----|-------------|-------------|-----|
| 既に正社員であって育児・介護を行う者を対象              | 27.2    | 3.6 | 21.3        | 42.6        | 5.3 |
| 既に正社員であって育児・介護以外の理由で短時間勤務を希望する者を対象 | 4.3     | 2.9 | 20          | 67.1        | 5.8 |
| パート等の非正社員で短時間正社員への転換を希望する者を対象      | 1.6     | 2.8 | 17.5        | 71.5        | 6.6 |
| 新卒・中途採用者を対象                        | 2.3     | 2.9 | 17.6        | 70          | 7.2 |

資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」（平成13年）

正社員に短時間正社員制度への希望を聞くと、「利用したい」が 20% 弱、「現在は利用しないが将来利用する可能性がある」が 36%と利用への期待が高い(図表 45)。

また、パートに希望を聞くと、残業や転勤がほとんどない制度への利用希望が多いが、フルタイム正社員と同じような拘束性のある制度についても 2 割弱が利用したいと答えている (図表 46)。

図表 4 5 短時間正社員制度の利用希望 (正社員)

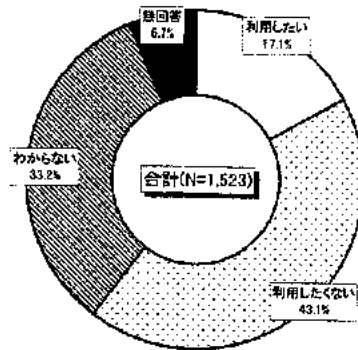


資料出所: 21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」(平成13年)

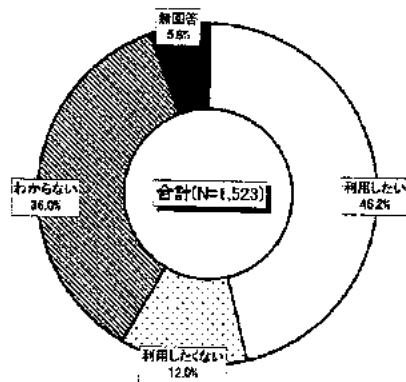
図表 4 6

パートタイム労働者における短時間正社員制度の利用希望

1 残業も転勤もフルタイム正社員と同様の「短時間正社員」制度



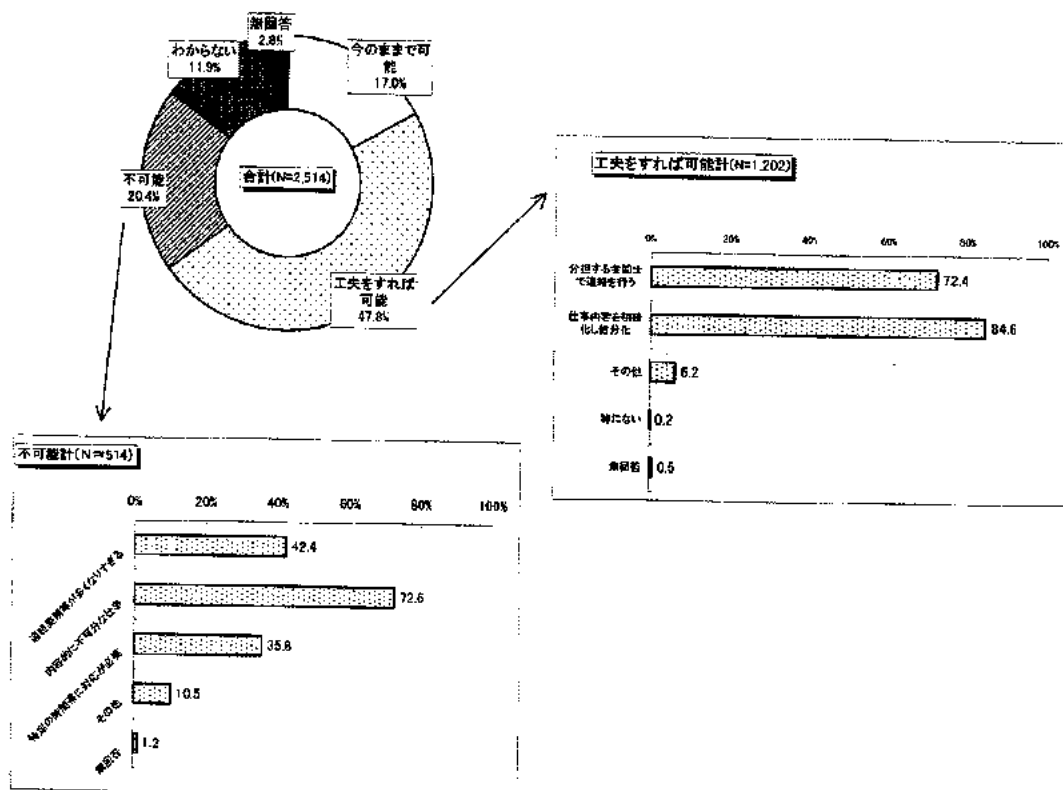
2 残業や転勤がほとんどない「短時間正社員」制度



資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」(平成13年)

事業所、正社員、パートそれぞれがある程度期待をもって見ているこの制度が広がっていくためには、どのようなことが課題となるのだろうか。正社員に現在の自分の仕事を複数の短時間正社員に分担することは可能かを聞くと、「工夫をすれば可能」が最も多く、工夫の内容としては、「仕事内容を明確化し、細分化する」が8割強、「分担する者同士で連絡をきちんと行う」が7割強、また「分担は不可能」という者にその理由を聞くと「内容的に不可分な仕事だから」が7割強、「連絡等の業務が多くなりすぎるから」が4割強、「特定の時間帯に常に対応できることが必要だから」が3割強となっている(図表47)。

図表 4 7 現在の仕事を複数の短時間正社員が分担することの可能性（正社員）



資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」（平成13年）

こうした回答から判断して、ある程度自己完結的にできる仕事や、分担が必要だとしてもあまり引継が煩雑にならない仕事などが短時間正社員の働き方に適していると考えられる。

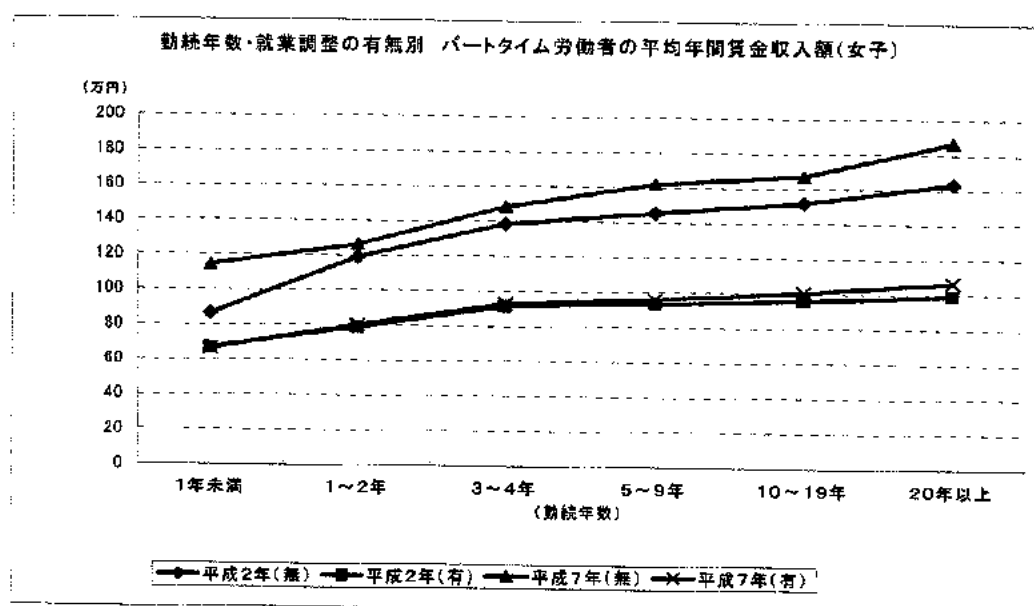
いずれにしても、こうした制度の導入については、仕事の引継や情報共有の面で生産性が低下しないようにするため、一定のノウハウが必要となるし、そもそも「短時間で働くこと」に対する企業の意識が変わることも必要である。今後これらの取組に対する行政支援をしていくことも必要と考えられる。また、こうした制度を広げていくためには 5) にも関わるが、短時間勤務になると適用関係が変わる現在の社会保険制度の仕組みについても見直しが必要である。

## 5) 働き方に中立的な税・社会保険制度の構築

I でもみたように、パートの中には、本人の収入が一定額を超えると所得税や社会保険料がかかる、あるいは配偶者手当がもらえなくなる等の理由から、収入が一定額を超えないように就業調整を行う層が 4 割程度存在する。

図表 48 は、就業調整をしている層と、していない層の勤続年数別の賃金カーブを比べたものであるが、就業調整パートの賃金カーブはフラットに近く、また時系列で見ても、非就業調整パートはそれなりに賃金カーブが上方にシフトしているのに対し、就業調整パートの賃金カーブはほとんどシフトしておらず、いわば天井に張りついている感が見られる。

図表 48



資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(特別集計(平成2年、7年))

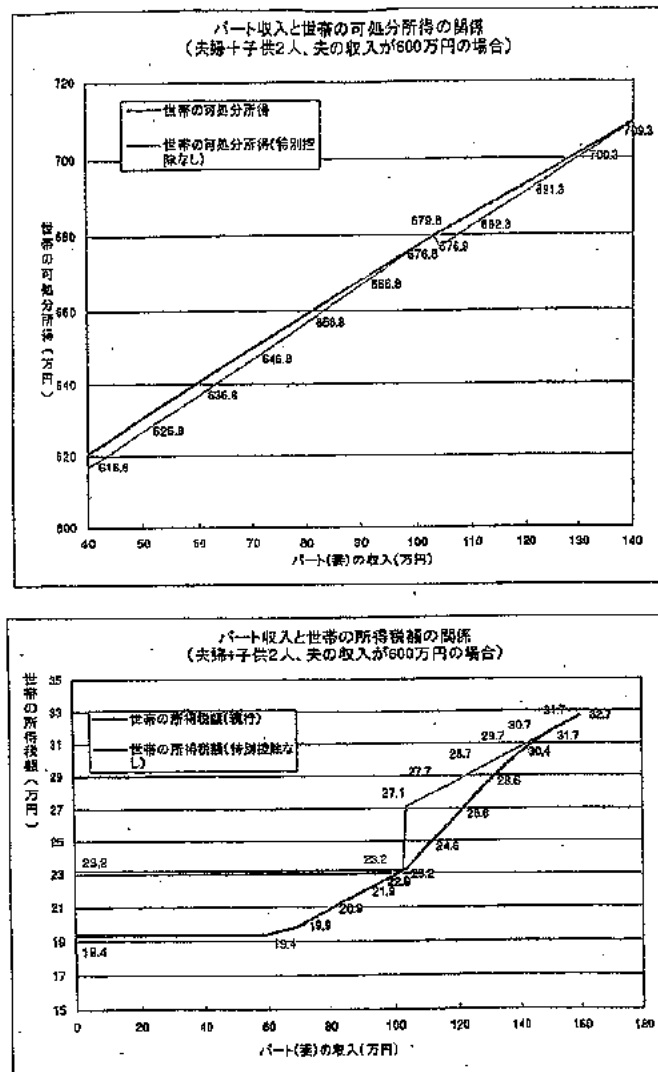
(注)・パート(学生アルバイトを除く)のうち、専門・技術的職業関係の仕事に就いているものを除き、時間給、1週間の出勤日数、1日の所定労働時間、夏季賞与額、年間賃金収入額のすべてに回答がなされているサンプルを対象とした。  
「就業調整有」とは、「年収が非課税限度額を超えそうな場合どうしますか。」という問に対して、「最初から年収が非課税限度額を超えないように計画的に働く」又は「年収が非課税限度額を超えそうになったら休みを取るなどして調整する」、あるいは「年収に所得税がかからないようにすること以外の理由で年収が一定額を超えないように調整しますか。」という問に対して「はい」と回答したもののデータである。  
「就業調整無」とは、「年収に所得税がかからないようにすること以外の理由で年収が一定額を超えないように調整しますか。」という問に対して「いいえ」と回答したもののデータである。

このように就業調整行動はパートの低賃金を助長している面があり、それはパートの能力向上意欲にもマイナスとなっていると考えられる。企業にとっても人材の有効活用や計画的な人員配置を妨げている面がある。

こうした就業調整の理由を聞くと、所得税の非課税限度額の関係で調整している層が3割強、税制上の控除がなくなるから調整している層が2割強と、税制の仕組みを理由として就業調整を行っている層が多い。しかし、図表 49 で示されるように、昭和 62 年に配偶者特別控除制度が導入されてからは税制についてのいわゆる逆転現象すなわち、パー

トの勤労収入が一定額を超えると世帯収入がかえって減少するという現象は解消されている。にもかかわらずこれを理由にした就業調整が多いのはなぜであろうか。

図表 4 9

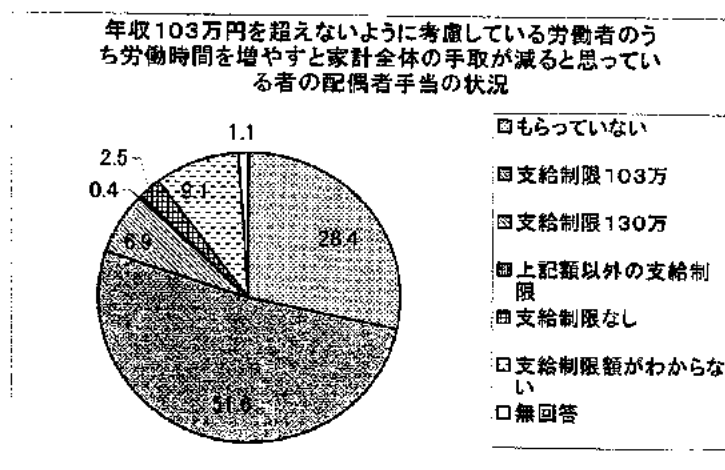


(注) 短時間・在宅労働試算による

非課税限度額である年収103万円を超えないように就業調整を行っているパートのうち7割強はこの額を超えると家計の手取りが減ると考えている。しかし配偶者の勤務先からの家族手当等が支給停止されることにより実際に手取りが減少する者はそのうち約5割であり、それ以外のパートは103万円で実際には手取りが減らないにも関わらず、減ると考えて就業調整をしていることになる(図表50)。また、これらのパートに103万のラインを超えても手取りが増えるとしたらどうするかという問いに、それでも就業調整すると答えたのは2割だった。この2割は、

課税されること自体に強い抵抗感を持っている層とみられるが、それ以外の層は、現行の税制に対する誤解から就業調整行動を行っていると考えられることから、これらについては、すでに手取りの逆転現象が解消されている現在の税制についてまず正しい理解を促していくことが重要であると考えられる。

図表 50



(資料出所) 21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」平成13年

(注) 合計(N=275)

(注) 男女パート回答者のうち、年収103万円を超えないように考慮していて、かつ、労働時間を増やした場合の税・社会保険料負担について「税・社会保険料がかかる結果、労働時間を増やしても家計全体の手取が労働時間を増やす前より逆に減ってしまう」と回答した者についての、配偶者手当の状況をみたものである。

(参考) 就業調整パート

|                                          |                          |
|------------------------------------------|--------------------------|
| 年収103万円以内にしている                           | うち約7割                    |
| ↓                                        |                          |
| 労働時間を増やした場合、家計全体の手取が労働時間を増やす前より減ってしまうと思う | うち約7割<br>(就業調整パートの約5割)   |
| ↓                                        |                          |
| 配偶者手当の支給制限が103万円であるために、実際に手取が減る層         | うち約5割<br>(就業調整パートの約4分の1) |
| ↓                                        |                          |
| 実際には手取が減らないのに減ってしまうと思っている層               | うち約5割<br>(就業調整パートの約4分の1) |

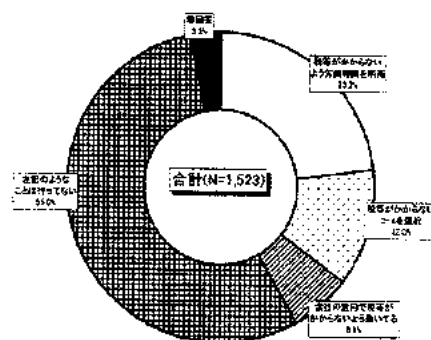
なお、今後の税制の見直しにあたっては、配偶者に係る控除制度等のあり方についても、就業行動との関連も考慮しつつ、公平・中立・簡素の原則を踏まえて検討が行われることが望まれるが、その際、昭和62年以前のように、世帯の手取りの逆転現象が再び生じることのないようにすることが重要である。

一方、健康保険、年金保険への加入義務が生じることを理由に就業調

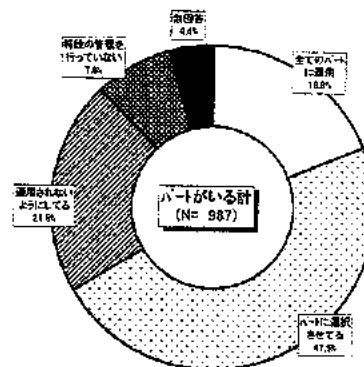
整しているパートも1割強存在する。これら社会保険については、年収130万円、通常労働者の4分の3の労働時間を超えると、保険料のかからない3号被保険者から、それぞれ保険料のかかる1号被保険者、2号被保険者になるため、このラインで実際に手取り収入の逆転現象が生じる構造となっている。また、2号被保険者になると、事業主にも保険料負担が生じるために、事業主がそこに至らない短時間の範囲でパートの就業時間を設定しているケースも多い(図表51)。

図表51

就業調整しているパートの割合



就業調整は誰が決めているのか



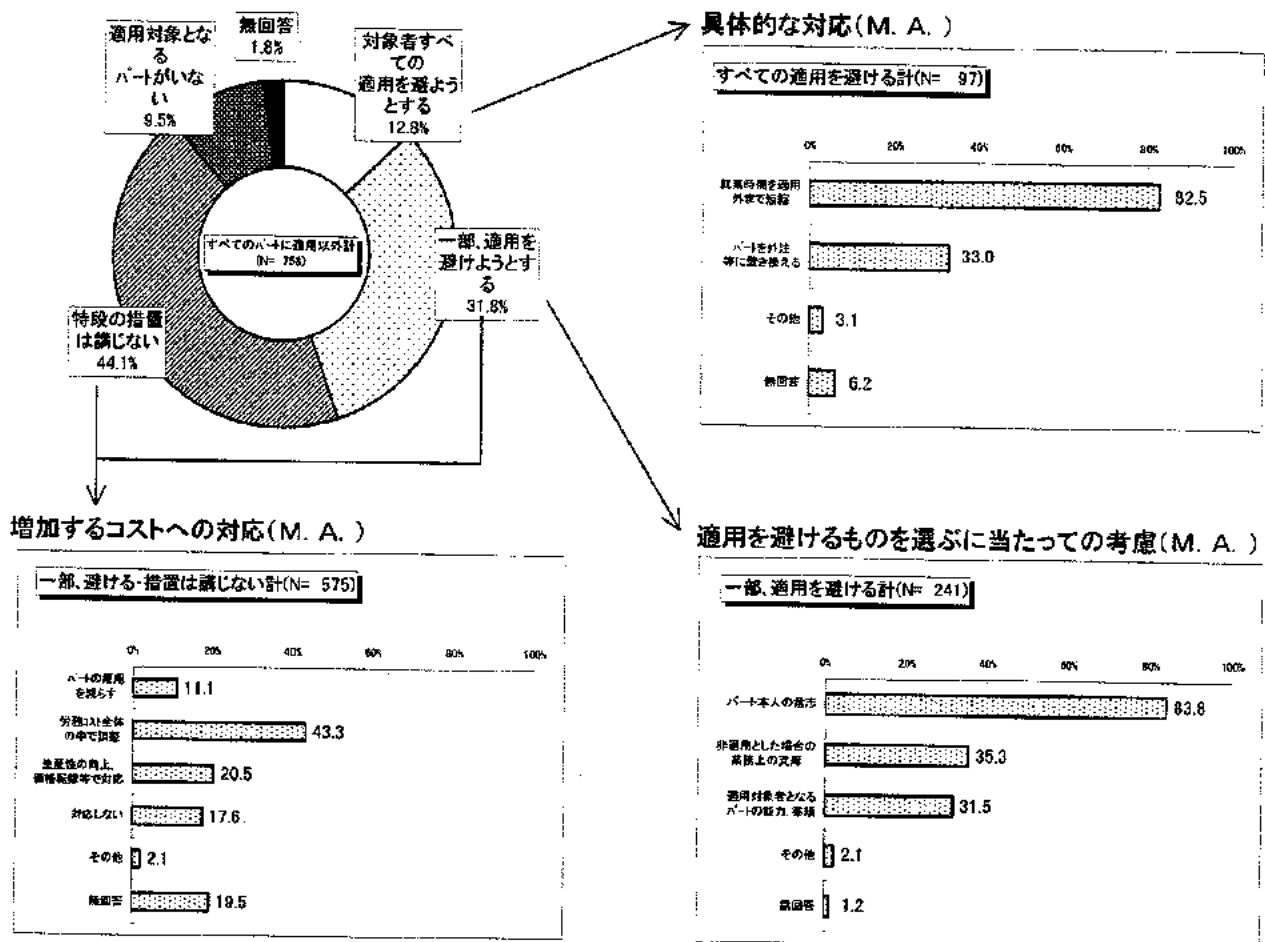
資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」(平成13年)

上記のような就業調整行動による弊害を考えると、このような就業調整行動が起こりにくい、働き方に中立的な制度への見直しに向けた検討が望まれる。

ちなみに、パートの社会保険の適用拡大について、「例えば、その範囲

が現在通常労働者の4分の3から2分の1程度に拡大された場合、現在適用されていないパートが新たに社会保険の適用対象になるのを避けるために何らかの措置を講じるか」を聞いたところ、特段の措置は講じないと答えた企業が半数弱を占めた（図表52）。適用拡大によって、新たなラインで新たな就業調整が生じる可能性はあるものの、こうした企業の意向や現在のパートの所定労働時間の分布等を鑑みれば、それは現状に比べ、かなり少なくなるものとみられる。

図表52



資料出所: 21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」(平成13年)

今後、「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金のあり方に関する検討会報告」(平成13年12月)に示されたように、厚生年金の適用について、被用者にふさわしい年金保障の確立、とりわけパートが多い女性に対する年金保障の充実という観点から企業行動や労働市場への影響・効果、年金財政への影響等を踏まえつつ、適用拡大を行う方向で

検討を進めるとともに、被用者保険として適用対象について共通の基準により運営されている医療保険制度においても、その取扱いについて検討を進めることが重要と考えられる。

いずれにしても働き方に中立的となるように税・社会保険制度等の改革が進められていくことが、今後、柔軟で多様な働き方が望ましい形で広がっていくために重要な条件である。それはパートの能力発揮を進め、処遇の改善を図るためにも、また、企業が少子化に向けて、家庭責任のある男女や高齢者など時間制約のある人材の有効活用を図っていくためにも不可欠な条件と考えられる。

## まとめ

### （求められる方向性）

これまでみてきたように、企業、個人、双方が柔軟で多様な働き方を求める方向を指し示している中で、パート等の働き方が拡大していくのは不可逆的な流れである。主に男性が若年、壮年の時期に集中的に働いて産業社会や家計を支えた時代から、女性や高齢者を含め、幅広い社会構成員がライフスタイルに合わせてゆとりを持って働く時代に変化しつつある。

### （問題点と課題）

ただ、現状をみると、パート等において基幹的な役割が増しているにもかかわらず、処遇や雇用保障の面で働きに見合った対応がなされているとは言い難い。正社員とパートと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しており、正社員雇用の入り口が狭まるなど、労働市場のアンバランスも広がっている。近年、若年のパート入職が急増している背景にも、若年者の意識の問題のみならず、こうした労働市場の問題が内在している。

今後、多様な働き方の拡大は不可逆的な流れであるとしても、それが労働市場全体の不安定化や処遇条件の低下に結びつくのではなく、いわば多様な働き方が「望ましい」形で広がっていくためには、どうすればよいのか。それは今後のわが国の労働市場のあり方にも関わる重要課題である。

同時に、多様な働き方が「望ましい」形で広がっていく仕組みができれば、それは少子化の下での社会の支え手の確保に寄与し、子育て後の魅力ある再就職の道を開くことにより少子化抑制にも寄与するものと考えられる。

### （あるべき雇用システム）

こうした課題への対応を考える上で、1,200万人を超えるパートのグループとしての大きさやフルタイムも含めた就業意識の変化を念頭に置かねばならない。すなわち部分的にパートの処遇改善をすればいいということではなく、フ

ルタイム正社員の働き方や処遇のあり方も含めた雇用システム全体の見直しが必要である。

一つの方向性として、現在の雇用システムを多元化し、フルタイムでも配転、残業などの拘束性の少ない働き方を中間形態として位置づけ、他方、パートであってもより基幹的な役割を果たすグループについては、やはりそこに位置づけ、その中では、フルとパートの評価・処遇の仕組みをできるだけ合わせていくという考え方がある。こうした多元化した仕組みの中で、フル、パートを問わず「働きに応じた処遇や雇用保障の仕組み」を確立していくことや、ライフステージの中でそれぞれの働き方の行き来が可能となる「連続的な仕組み」を構築していくことが根本的な問題解決への道であると考えられる。

#### （政策課題）

問題は、こうした仕組み作りをいかに進めていくかであるが、それはすでに進みつつある複線型人事管理や仕事・能力・成果で評価する処遇制度の流れの延長線上にあるものであり、企業の雇用処遇システムは、こうした仕組みを形成する途上にあると考えられる。これを政策的に推進していくための条件は何か。

いま、労使の間でワークシェアリングの議論が活発化しているが、こうした機会をとらえて多様な働き方が広がる中での雇用処遇システム全体のあり方について大所高所からの議論が行われ、

- ・企業側は、自らの活性化のために、パートの戦力化や働きに見合った処遇を進めることの重要性を、

- ・労働側は、パートのみならず、正社員の雇用安定のためにも、パートの処遇向上を正社員の処遇を見直してでも進めることの重要性を、

ともに強く認識する中で、正社員、パートの双方が「働きに見合っただけで処遇される」仕組みについて労使間の包括的な合意に至ることが期待される。

政府は、こうした労使の取組を推進するべく、多様な働き方がより望ましい形で広がっていくための制度改革を着実に実行していくべきである。実行にあたっては、「企業の雇用の選択肢を拡大する方向での制度改革の要素」と「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確保の要素」の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ていくことが大切である。

前者の要素としては、派遣労働者の拡大、有期労働契約の拡大、裁量労働制の拡大など就労形態の多様化を可能とする制度改革が中心となるが、後者の要素としては、①パートについての日本型均衡処遇ルールの確立、②フルとパートの行き来ができる仕組みの推進、③働き方に中立的な税・社会保険制度の構築、などの制度改革や環境整備が重要である。

このうち、①については、「フルかパートかにかかわらず、働き方が同じであれば、同じ評価の枠組みの中で処遇する」というルールを確立するための法整備について国民的合意を進めていくことが必要であり、そのためにもルールの

具体的な内容をわかりやすく事業主等に示すためのガイドラインを策定すべき（別添ガイドライン案参照）である。

②については、フルとパートの行き来ができる仕組みを社会的に醸成していく上で、フルタイム正社員とパート非正社員のバイパスとしての「短時間正社員制度」を政策的に広げていくことが有効であると考えられることから、企業のこうした制度導入への取組への支援のあり方を検討すべきである。

③については、税、社会保険制度の関係で、収入が一定額を超えないようにする就業調整行動については、低賃金を助長し、能力発揮への妨げにもなっていることから、年金制度等について、適用拡大による労使の保険料負担の増加に配慮しつつ、パートに対して被用者にふさわしい年金保障を行うことの重要性を認識する中で、パートへの適用拡大を行う方向で検討を進めることが必要である。

## 短時間労働者の均衡処遇に関するガイドライン案

## 第1 このガイドラインの趣旨と使い方

## (1) 「多様な働き方」を活かせる組織運営が少子化に対応できる経営のカギ

経済環境の変化や、就業意識の変化などの下で、パート労働者や派遣労働者の増加にみられるように、就業形態の多様化が急速に進展しています。企業にとっては、こうした多様な人材の能力を引き出し、組織全体の活力を高めていくことが新たな課題となってきました。特に、少子高齢化が進む中で、女性や高齢者など短時間の働き方（パート就業）を望む層を有効に活用しつつ、組織運営を円滑にし、生産性を高められるかが、今後、企業として競争に耐え抜いていくためのカギになると言っても過言ではありません。

## (2) パート社員も企業の重要な一員。働きに応じた公正な処遇を

すでにパート労働者は雇用者全体の2割を超える大きな存在となっています。企業経営の観点からみて、これらの層の活性化、戦力化が重要なことは言うまでもありませんが、その前提としてまず「パート社員も企業の重要な一員」という認識を持つことが重要です。経験・能力のあるパート社員に、他の社員に劣らぬ役割を期待する一方で、処遇については「パートだから低くて当然」というアンバランスな考え方に陥ってはいないでしょうか。企業として、パート社員の真の活性化、戦力化を目指すならば、パート社員も企業の重要な一員として「働きに応じた公正な処遇」が確保されるような取り組みが必要です。

## (3) 常用フルタイム社員の働き方や処遇も含めて、総合的な雇用管理の見直しを

もちろんパート社員の処遇を見直せばすべて問題が解決するわけではありません。常用フルタイム社員のニーズも変化しています。従来の仕事一辺倒の働き方から、仕事と家庭生活との両立をはじめ、ゆとりを実感できる働き方を求める層も増えています。パート社員の処遇の見直しだけでなく、常用フルタイム社員の働き方や処遇のあり方も含めた総合的な見直しを行うことによって、組織全体の活力を高めていくことが重要です。

このガイドラインは、このような基本的な考え方の下に、多様な働き方に対応した雇用管理のあり方をできるだけ具体的に示すことによって、パート社員を雇用している経営者が留意すべき基準として提供するとともに、パート社員、常用フルタイム社員、労働組合にも考えていただく素材として提供するものです。このガイドラインをきっかけに、今後個々の企業において働き方や処遇のあり方について検討が行われ、関係者それぞれがメリットを享受できる具体的な方策が講じられることが望まれます。あわせて、これにより、処遇格差に関する紛争が予め回避されることが望まれます。

注) このガイドラインで「パート社員」及び「常用フルタイム社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パート法」）第2条に規定する「短時間労働者」及び「通常の労働者」のことを想定しています。

短時間労働者：（定義）1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べ短い労働者。1日の所定労働時間は通常の労働者と同じであるが、所定労働日数が少ない者を含む。

通常の労働者：（定義）いわゆる正規型の労働者をいい、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処遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給・昇格の有無等）を総合的に勘案して判断する。

なお、フルタイムで働いているにもかかわらず、いわゆる非正規型の労働者であるためにパート、契約社員等の名前と呼ばれている方についても、「働きに見合った公正な処遇」という観点から、以下の「パート社員」と同様な取扱いが必要です。

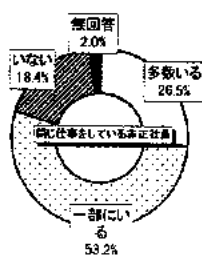
## 第2 パート社員を雇用する経営者の方々へ

### 確認1 あなたの会社ではパート社員をどう位置づけていますか？

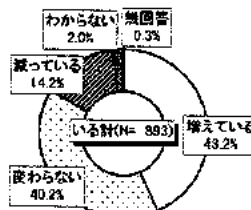
- 日本で働いているパート労働者の数はすでに1,200万人を超えています。もちろん、その仕事は多岐にわたっていますが、最近の傾向として、従来、常用フルタイム社員が行っていた役割の一部をパート社員が担うようになってきています(図表)。

(事例)

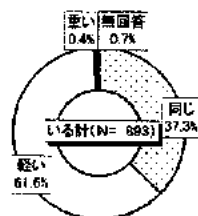
正社員と同じ仕事をしている非正社員(事業所調査)



3年前と比べた正社員と同じ仕事をしている非正社員の増減



責任の重さ



資料出所: 21世紀職業財団  
「多様な就業形態のあり方に関する調査」  
(平成13年)

「実際、使ったことのある人に『これ、いいですよ』と薦められるとお客さんも心動かされます。パートさんの生活者としての重みは大きいですよ。」(百貨店)

「利用家庭のニーズに合わせてヘルパーを配置する必要があることから、パートのシフト制が不可欠です。利用者とのコミュニケーションが大事なので、パートさんの力量にほんとに左右される業態です。」(介護サービス)

「地域に密着しているパートさんの情報で、学校の遠足、地域の祭りなどに対応して品揃えができ、売上げもアップしています。」(スーパー)

「多品種少量生産のため部品の数が増大で、以前は部品を探し回ることがしょっちゅうでしたが、パートさんがこまめに部品棚の整理をしてくれるようになってからは、そういうことがなくなり、効率もアップしました。」(精密機械製造業)

「看護師の資格を持ったパートさんを活用しています。パートであっても、生命を預かる仕事には変わりありません。正社員と同様に責任を持って働いてもらっています。」(病院)

あなたの会社のパート社員はどんな仕事をしていますか。意外に会社にとって重要な仕事を任せていても「パートだから」と考え、その能力を十分に引き出すことを忘れていませんか。

以下のようなことはあなたの会社のパート社員にあてはまると思いますか。

- ・ パート社員にしっかり働いてもらわないと仕事がまわらない。
- ・ パート社員の対応次第で会社の信用にも影響が及ぶと思う。
- ・ 常用フルタイム社員が知らないような大事な現場の情報に接している。
- ・ 能力・経験において、常用フルタイム社員がかなわないパート社員がかなりいる。

常用フルタイム社員であれ、パート社員であれ、会社にとっていずれも貴重な人材です。彼らの一人一人が意欲を持って働き、能力を発揮できるかどうかが会社の活性化にとって不可欠です。特に、少子高齢化が進む中で、女性や高齢者など短時間の働き方（パート就業）を望む層を有効に活用しつつ、組織運営を円滑にし、生産性を高めていけるかどうか、今後、企業として競争に耐え抜いていくためのカギになると言っても過言ではありません。

パート社員についても、会社の重要な一員として、その能力・意欲を引き出せるように雇用管理の発想を変えることが必要ではないでしょうか。

## 確認2 パート社員の処遇についてどう考えていますか？

☆あなたの会社のパート社員の処遇についてあてはまるのはどれですか。

- ①常用フルタイム社員であれ、パート社員であれ、現在の仕事や責任に応じて分け隔てなく処遇している。
- ②現在の仕事や責任が同じでも、常用フルタイム社員とパート社員では転勤、配転の有無などキャリア管理が明らかに違うので、現時点の処遇も違う。
- ③現在の仕事や責任が同じだけでなく、キャリア管理もそれほど違わないが、とにかく雇用管理区分が違うので処遇が違う。

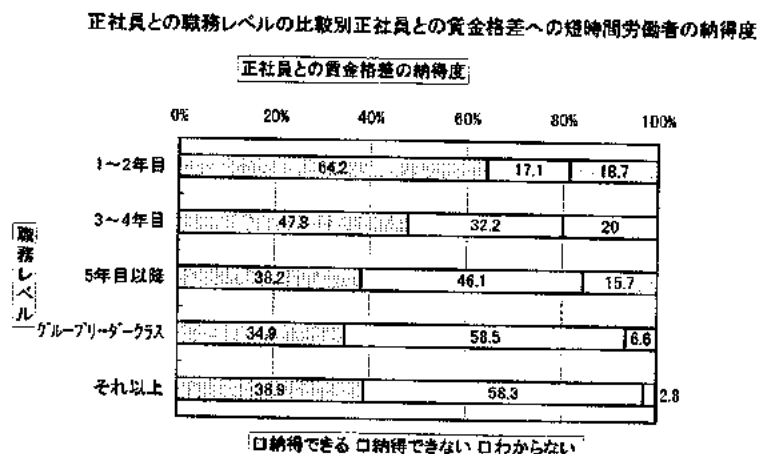
(注) ここで「キャリア管理の違い」とは、企業の雇用管理の考え方にに基づき、パート社員と常用フルタイム社員の間で、異動の幅、頻度、あるいは同じ職場の中でも役割の変化の度合いが明らかに違うことを言います。

☆もう一つ。あなたがもしパート社員だったとして、会社のために尽くそうと思えるのは上のどの場合でしょうか。

①の場合はパート社員だからといって分け隔てをしていないので、やる気を持てるでしょうし、②の場合も、常用フルタイム社員の今後の負担を考えると多少の違いなら納得できるかもしれません。

しかし、③の場合はどうでしょうか。「こんな不公平な会社のために尽くそうという気にはなれない」と思うのではないのでしょうか。

・平成11年のJIL（日本労働研究機構）の調査によると、パート労働者は、自分の認識する職務レベルが高くなると、正社員との職務が同じであるのに賃金の差があることに不満を感じる度合いが高まる傾向があります（図表）。



資料出所: 日本労働研究機構「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」(平成11年)

パート社員の重要性を認識し、そのノウハウの活用を企業として図ろうとしても、「働きに見合った処遇」に配慮を欠けば、おそらくは「冷めた反応」しか返ってきません。パート社員として有能な人材を確保するのも難しいのではないのでしょうか。企業として、パート社員の真の活性化、戦力化を目指すならば、パート社員も企業の重要な一員として「働きに応じた公正な処遇」が確保されるような取り組みが必要です。

☆ パート社員の処遇が問題化した例として、以下のような裁判例があります。

#### 丸子警報器事件

原告ら臨時社員は、女性正社員と職種、作業内容が同じのみならず、労働時間もほとんど同じであり、2カ月毎の雇用期間の更新を形式的に繰り返して長期に勤続（4年～25年）していたが、何ら措置を講ずることなく、女性正社員との賃金格差が拡大していった事案。原告らの賃金が、同じ勤続年数の女性正社員の8割以下となるとき、公序良俗に反し、違法になると判断された（長野地裁上田支部 平成8年3月15日判決）。原告・被告双方が控訴したが、控訴審において、給与を日給から月給にする、5年間月給の額を毎年3千円ずつ増額することにより5年後には正社員の9割前後にまで是正する等を内容とする和解が成立した（東京高裁 平成11年11月29日和解）。

## 働きに応じた公正な処遇のための6つのルール

以上のようなことを踏まえると、パート社員の力を経営に活かそうとするならば、以下のような点に留意することが必要と考えられます。

### 〔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。

労働基準法やパート法の指針で定められている事項に加え、パート社員と常用フルタイム社員の仕事やキャリア管理の具体的な違い、それに伴う処遇の違いなどについて、採用時やパート社員から求められたときに十分な説明をすることがパート社員の納得を得、モラルを確保する上で必要です。

#### （事例）

「パートさんの採用時に正社員との処遇の違いについて説明するようにしています。単にパートだから賃金が安いというのではパートさんの納得を得られません。仕事・役割がこう違うと説明することで、仕事の与え方にも自然に注意が行くようになりました。」（小売業）

**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聴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）。

パート労働者の組合組織率は極めて低く、賃金改定の労使交渉でもパート社員の意思が反映されにくいのが実情です。非組合員であるパート社員の処遇も含めて交渉しようとする労働組合への適切な対応や職場で直接パート社員の声を聞くことをしながら、処遇条件を決めるという手順を踏めば、必ずしもパート社員の希望どおりにならなくても、その納得性を高めることにつながるはずです。

#### （事例）

「突然、優秀なパートさんが辞めたいというので、びっくりして理由を聞くと、うちよりも時給の高い他の職場に転職するというのです。そんなことがあってからは、時給改定時にはパートさんときちんと話し合う場を設けるようになりました。」（ビルメンテナンス）

「年1回の時給アップの時期には、パート社員を集め、まず、店舗の売上げ、収益状況を説明し、賃金アップに使える全体費用、個々のパート社員への配分基準を説明した上で、それに対するパート社員の意見を聞くようにしています。これをやるようになってから、パート社員の賃金に対する不満が少なくなり、自分たちの時給アップのためにも売上げ、収益を増やそうという意欲が高まっています。」（小売業）

**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。**

常用フルタイム社員については、ほとんどの企業が「やる気」を引き出すような様々な処遇制度に腐心しています。パート社員についても「やる気」を持って積極的に働いてもらおうとすれば、やはり同じような視点での配慮が必要です。

なお、平成13年の21世紀職業財団の調査によれば、パートの昇進昇格制度のある事業所はパートを雇う事業所の約3割に上っています。

**(事例)**

「パートさんの仕事レベルが上がると、昇格し、時給もアップするという資格制度を導入しました。例えば、『発注業務を担当できるようになれば、この資格等級に昇格できる』など、昇格基準を明確に示しています。資格制度の導入で、パートさんもそれぞれ目標を持って、仕事のレベルアップに励んでおり、コストアップ以上の成果が出ています。」(小売業)

「パートさんの目標管理制度を導入しました。上司が半年ごとにパートさん一人一人と面談し、一人ずつ半年間の目標を決めます。半年後、また面談し、目標が達成できたか話し合い、その達成度合いに応じて時給もアップする仕組みです。これによって、パートさんのやる気を引き出し、新しい仕事にどんどんチャレンジしてもらっています。」(レストラン)

「1年に1回勤務評価を行い、昇給額を決定しています。上司が出勤率、勤務態度、仕事の習熟度、改善提案等の各項目について評価を行い、100点満点で点数化します。90点以上の優秀者は15円、80～89点は10円、70～79点は7円、60～69点は5円の時給アップです。60点未満は時給アップがありませんが、60点未満のパートさんはほとんどいません。評価制度を取り入れてから、やる気がアップしています。」(ホテル業)

「パートさんの仕事をその複雑度、難易度、責任度に応じて4つの資格等級に分けて処遇しています。また、年に3回人事考課を行い、それぞれ昇給・昇格、夏・冬のボーナスに反映させています。考課要素や着眼点は、各等級ごとに決めています。結果は、被考課者へフィードバックしているため、賃金の納得度はとても高いです。また、考課結果を教育訓練にも活用しています。」(製造業)

「パートさんにも成果主義を導入し『やってもやらなくても時給は同じ』という事態を防ぎたいと思い、昨年度からパートさんを勤務形態・仕事、責任の段階により区分し、それぞれの区分に応じて処遇する制度を導入しました。処遇に係る制度が明確化されたことにより、パートさんのモラルアップにつながりました。」(小売業)

**〔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「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」）。

パート社員の意識は多様ですが、その中には、仕事における自己実現を望んでいる層もいます。そしてこうした層が、意欲も能力も高く、企業にとっても有益な人材であることが多いのです。

パート社員から常用フルタイム社員への転換の道を制度として用意すれば、このような人材にとって、最初は補助的な仕事から入るとしても、将来のキャリアパスが描けるので大きな魅力となるはずです。企業にとっても有能な人材を確保する有効策となります。

なお、パート社員の正社員登用制度のある事業所は約3割で、それらの事業所において、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。

さらに、少子高齢化が進む中で、女性や高齢者の活用が不可欠になってくるとすれば、常用フルタイム社員だけではなく、短時間のまま、常用フルタイム社員と同じように責任と役割を持って働く働き方も、今後広がっていくことが予想されます。先鞭を切ってこのような働き方を提案すれば、さらに有能な人材を確保することが可能になると考えられます。

（注）『短時間正社員』とは、常用フルタイム社員より一週間の所定労働時間は短い、常用フルタイム社員と同様の役割・責任を担い、同様の能力評価や賃金決定方式の適用を受ける社員のことを言います。

**（事例）**

「パートに対しても仕事レベルに応じた等級制度を採用しています。最上級の等級になると、フルタイムで働くことができれば、パートから正社員に転換することができます。最上級の等級になれば、正社員に転換できることがはっきりしているため、『どうせパートだから』という消極的な考えのパートが減ったように思います。また、パートから正社員になった方は、意欲、能力とも優れており、会社の発展になくてはならない人ばかりです。」

（流通業）

## 〔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を。

- 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、実際企業に聞くと、以下のようなケースもみられます(平成13年の21世紀職業財団の調査)。
- ・正社員と仕事も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3割に上っています。
  - ・現在の仕事、責任だけでなく、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も4～5%程度は存在しています。

後者のようなケースでは、現在の仕事、責任のみならず、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。

なお、ここで「処遇決定方式を合わせる」とは、同じ賃金テーブルの適用など、同じ評価基準で評価・処遇することを言います。

Q：わが社においては、常用フルタイム社員は、長期的キャリア形成を前提としているため、職能に基づく賃金制度をとっていますが、パート社員については、有期契約ということもあり、別の賃金制度を適用しています。特に若手のころには、常用フルタイム社員とパート社員が同じ仕事で責任も変わらないという場合がありますが、そのようなケースはこのルールからみて、問題となるのでしょうか。

A：異動の幅、頻度などからみて、確かに常用フルタイム社員とパート社員とのキャリア管理の実態が違っていると説明できるかどうかが決め手になります。それがパート社員にも納得のいくようなものであるかどうかでしょう。雇用管理区分が違うわけですから、たまたま現在は同じ仕事をしていても、キャリア管理の仕方が明らかに異なるのが通常で、例えば、常用フルタイム社員には転勤・配転があるけれども、パート社員にはそれがない、というように具体的な違いがあるはずで、その違いも説明できないということになると、処遇格差についてパート社員の納得を得るのは困難と考えられます。なお、有期契約であっても反復更新を繰り返し、実質的に常用フルタイム社員と同じような働き方をしている場合には、やはり処遇格差について納得を得るのは難しいでしょう。こうした処遇格差をそのままにしておくと、トラブルの発生やパート社員のモラルへの影響も懸念されます。また、今後に向けて有能な人材の確保に支障をきたすことになるかもしれません。

**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。

「重要な仕事を任されて、はじめは働きがいを感じたが、ふと隣の常用フルタイム社員の給料との差を考えたればかばかしくなった」——意欲と能力のあるパート社員にはよくみられるケースです。このような人材のモラルを削いでしまっては元も子もありません。

こうした意味で、異動の頻度や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おうとしても、現時点ではほとんど同じ仕事をしており、その内容に照らしてみた時に、パート社員の処遇条件が著しく低いケースについては、処遇水準の均衡を図ることが必要と考えられます。

平成11年のJILの調査で、正社員と職務内容がほとんど同じパートがいる事業所に対して、正社員との処遇の格差を縮める必要があると思うかと聞いたところ、約半数が処遇格差を縮める「必要性が高い」又は「一定の必要性がある」と答えています。企業自身、現状の処遇格差でパート社員のモラルを削いでいないか心配している、ということでしょう。

ただ、処遇水準の均衡に至る道筋はひとつではありません。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ったり、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ったり、また、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にしていくことが重要です。

こうした方策はいずれもコストアップとなって、企業経営にマイナスだという見方もありますが、そうとは限りません。前述の昇進昇格制度の導入事例でもみたように、やり方次第で、パート社員のモラルアップや優秀な人材の確保などを通じて、企業の成果にも結びつきうるものです。

#### (事例)

「地域相場より高い賃金設定でパートを募集したところ、いい人材が集まるようになりました。当社の場合、パートから正社員店長に登用される確率が高いなど、将来に道が開かれていることも、パートさんにとって魅力となっているのかもしれない。」(小売業)

このような取り組みの結果として、キャリア管理実態の違いがあっても、処遇の水準の均衡が図られることが望めます。どのくらいならば均衡がとれていると判断されるのかは、もちろん、キャリア管理実態の違いにもよるので、一概には言えません。

ちなみに、平成13年の21世紀職業財団の調査によると、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。

## 常用フルタイム社員の働き方や処遇のあり方も含めた雇用管理の見直しを

以上、パート社員の処遇のあり方を中心に話を進めてきましたが、もちろんパート社員の処遇を見直せばすべて問題が解決するわけではありません。

今の常用フルタイム社員の処遇が年功的な場合は、それにパート社員の処遇を合わせると言われても労務コストの面等から困難との見方もあります。

ただ、これだけ大きな存在となっているパート社員を常用フルタイム社員の処遇体系といわば無関係に管理し続けることが、組織全体の活力やモラルからいってもマイナスとなりかねないことも事実です。常用フルタイム社員の処遇を能力や成果に応じたものに見直していく流れがありますが、こうした流れの一環として、パート社員の処遇についても見直していくことが重要ではないでしょうか。パート社員のみならず、常用フルタイム社員の働き方や処遇も含め、総合的な雇用管理の見直しが必要と考えられます。

このため、以下のようなことについて、パート社員の声も反映する形で労使間の話し合いが行われ、それぞれの関係者にとってメリットとなるような調整がなされることが望まれます。

- ・ 常用フルタイム社員でも、従来の仕事一辺倒の働き方から、仕事と家庭生活との両立をはじめ、ゆとりを実感できる働き方を求める層も増えている中で、もう少し転勤、残業などの拘束性は低い、経済的自立の図れる働き方も導入すべきではないか。
- ・ このように働き方を見直す中で、生計費や家族手当等、いわば「生活の必要に応じた処遇」についても見直すべきではないか。
- ・ 企業の中の「仕事・責任」の評価やそれを遂行する「能力・成果」の評価を客観的にを行い、これに基づく「働きに見合った処遇」の仕組みを作っていくべきではないか。

### 第3 パート社員の方々へ

**確認1** パート社員であっても、常用フルタイム社員と基本的に同じように労働基準法・最低賃金法等の労働関係法令が適用されます。

- ・ パート社員であっても、常用フルタイム社員と基本的に同じよう労働基準法・最低賃金法等の労働関係法令が適用されます。あなたを取り巻く法律や制度を正確に把握していれば、いざという時に自信を持って対応ができます。

(事例)

「週3日パートで働いていますが、『パートは有給休暇はない』と事業主に言われました。」

(製造業)

→パート社員であっても、①6ヶ月間継続勤務し、②全労働日の8割以上出勤したという適用要件を満たせば有給休暇が取得できます。

「パートなので『産休がない』と人事課長に言われました。本当ですか。今、妊娠5ヶ月なのですが辞めるしかないのでしょうか。」(小売業)

→産前産後休業は、パート社員であっても取得できます。また、産前産後の休業中と産後休業が終わった後の30日間は、女性労働者を解雇することはできません。

「最初に約束したのと時給が違って困ったというパートの話を聞きました。こうならないためにはどうすればいいのでしょうか。」

→契約は、何かトラブルが起きたときのために書面にしておくことが重要です。『言った』『言わない』を証明するのはとても難しいことです。労働基準法では、使用者に契約締結時の労働条件書面明示を義務づけています(労働基準法第15条)。契約締結の際には、仕事の内容、労働条件を確認し、書面でそれを明示してもらってください。労働条件通知書のモデルもありますから、これに書いてもらってもいいでしょう。

「年収103万円を超えると損すると仲間から聞きました。現在103万円ぎりぎりなので、使用者からの時給アップの申し出も労働時間増加の申し出も断っています。」(流通業)

→税制上は年収103万円を超えても世帯の実収入が減ることはありませんが、世帯主の会社の配偶者手当の停止水準が103万円に設定されている場合には、それを超えると実収入が減ることになります。ただ、平成13年の21世紀職業財団の調査によると、103万円就業調整している人の約4分の1はそれを超えても手取りが減少しないにも関わらず、減少すると思い込んで就業調整していることがわかっています。あなたも誤解に基づいて、時給アップを断ってしまっているのかもしれない。

いずれにしても税・社会保険制度や配偶者が勤めている会社の家族手当制度の内容などについて、一度確認した方が良いでしょう。制度は変更されることもありますから、世の中の動きにも注目しておくことが重要です。

法律や制度を知らないと、自分自身が損する結果になってしまいます。

- ・ただ、いろいろな疑問や不満があっても、なかなか上司に言い出すのは難しいものです。あなたにも以下のような経験がありませんか。
- ・年休を取得できないのはおかしいと思ったが、事業主の機嫌を損ねては契約を更新してもらえなくて困ると思って諦めた。
- ・正社員と全く同じ仕事をしているのに賃金は半分以下で、納得がいかなかったけれど、言っても無駄だと思い、黙っていた。
- ・契約締結時には、「1年経過したら正社員になるチャンスを与える」と言われたのにいつまで経ってもチャンスを与えてもらえないが、波風を立てるのも嫌なので何も言い出さずにいる。
- ・一方で次のように、上司との人間関係を損なわずに、うまく問題を解決した事例もあります。

#### (事例)

「労働条件に納得がいけない点があったので、疑問点をノートに整理して、都道府県労働局の総合相談コーナーに相談に行きました。相談の結果、私自身の誤解にも気づいたし、自信を持って使用者に問題点を指摘できました。」(外食産業)

「年休や休憩時間の取扱い等おかしいと思うところがあったので、自分で調べた上で、会社の苦情相談窓口にお話してみました。何人か同じように考えていた人がいたようで、みんなで一緒に職場の上司に申し出ました。状況は・・・改善されましたよ！」(製造業)

「職場でパート同士で集まるとすぐ、不満やグチばかりで、これでは良いサービスもできないと思いました。そこで『陰で不満を言っていないで前向きな提案をしよう』と呼びかけ、みんなで話し合っ『職場活性化提案』として施設長に渡したところ、前向きな姿勢が評価され、いろいろ改善されました。これまで、掃除はやる気のある人が時間外にやるという実態でしたが、きちんと当番制を敷き、時間内にやるなどのルールができました。」(介護施設)

勇気を出して、職場の上司に、または相談機関に相談してみませんか？ 職場に労働組合があれば、あなたが組合員でなくても、組合に相談してみませんか？ 自分だけで悩んでいても問題は解決しないはずです。

## 確認2 働くうえでの心構えを持つことが大切です。

- ・パート社員も、会社と労働契約を結び、その契約内容に沿って勤務し、報酬を対価として受け取っているという点においては、常用フルタイム社員と何ら異なることはありません。ただ、企業の人事担当者から、以下のような指摘があるのも事実です。

### (事例)

「日頃から業務の状況を説明しているにもかかわらず、年末に就業調整するパートさんがたくさんいるんです。当社は接客業なので、一度に大量に休まれる12月に備え日頃から業務のやりくりをしなければならず大変です。」(流通業)

「子供の学校行事で急に休むパートさんがいます。年休で休むのは仕方がないと思うのですが、当日に『休む』という連絡だけで何の引継もなされないで、とても困ります。」

(建設会社)

「パートさんにも教育訓練の機会を付与していますが、新しいシステムを導入しても慣れようとしません。職場のモラル低下を招いて困っています。」(製造業)

- ・「突然来なくなったので、電話してみたら、『別の仕事がみつかったのでやめることにしました』ということでした。シフトの関係もあるし、1カ月くらい前にきちんと相談するのがルールだと思うのですが・・・。」(小売業)

それだけの給料しか出してないからそうなるのだ、という見方もあります。しかし、こうした行動がパート社員全体に対する会社の評価を低め、「パートだから安くて当然」という誤った認識に結びついている面もあるのではないのでしょうか。

- ・一方で、パート社員の責任感や仕事ぶりを評価する人事担当者はたくさんいます。一生懸命働いているパート社員に対して、働きに応じた処遇をする企業も増えています。

### (事例)

「今までパートさんは管理職に登用していなかったのですが、一生懸命働いてくれる労に報いたいと思い、主任や店長に登用し常用フルタイム社員と時間比例の処遇をする制度を導入しました。まだ始めたばかりですが、結果は上々です。もっと上位の役職につける仕組みも考えたいと思っています。」(小売業)

「頑張ってくれるパートさんと意欲の乏しいパートさんが同じ処遇では申し訳ないので、パートさんに細かいキャリアアップ制度を設けました。資格等級の上位と下位では、時給もかなりの差があります。」(外食産業)

会社が働きに応じた公正な処遇をする気持ちになるか否かは、パート社員の働き方にも大きく左右されます。企業にとって存在価値のあるパート社員になることが大切です。

「こんなに頑張っているパートさんには、処遇を引き上げないと。」「このパートさんに辞められては、うちの企業は立ち行かない。」そう会社に思わせることができれば、会社での様々な疑問も自信をもって正すことができるのではないのでしょうか。

## 第4 常用フルタイム社員及び労働組合の方々へ

### 確認1 常用フルタイム社員のあなたはパート社員の働き方をどう見えていますか？

第2でみたように、パート社員の働く領域は大きく広がっています。常用フルタイム社員として働くあなたは会社のパート社員について、どうとらえていますか。

- ・ やはり私たち正社員とは別だと思う。労働時間が短いので、補助的な仕事しかできず、時給が低くても仕方がない。
- ・ 会社の売上げが上れば、みんなの雇用や収入が確保される。そのためにはパート社員も含めた全員のモラル向上が不可欠。パート社員も意欲や成果に応じて、きちんと処遇すべきだ。

前述したように、従来、常用フルタイム社員が行っていた役割の一部をパート社員が担うようになってきています。同じ仕事をしているパートが増えていると回答した正社員が4分の1強存在し、減っていると回答した正社員（10%弱）を上回っています。

もはや「パートは別、パートは補助的な仕事」という認識は必ずしも当てはまらなくなっているようです。会社を動かす重要なパートナーとしてパート社員が力を発揮できるようになることは、常用フルタイム社員にとっても重要なことではないでしょうか。そのためにあなたが力になれることもあるはずです。

（事例）パート社員の声を聞いてみましょう。

「職場で集会を開くときに、フルタイム社員の方が、わたしたちパートにも声をかけてくれました。初めて仲間として認められた感じがします。」（製造業）

「店内のレイアウトを変える際に、パートの意見も聞いてもらえました。売り場主任も私の提案に熱心に耳を傾けてくれ、結果的に私のアイデアが一部採用されました。」（小売業）

「お総菜売り場の主任だった正社員の方が急にお辞めになって、店長が私を後任に指名して仕事を全面的に任せてくださいました。商品を今までより小分けにしたり、お総菜の種類を増やしたり、張り切って取り組みましたよ。時給も大幅にアップしました。」（流通業）

パート社員がやる気を持って意欲的に仕事に取り組み職場全体に活気が生まれるか、もてる能力の一部しか発揮せず職場全体に暗い雰囲気立ちこめるか、あなた自身の意識や行動によっても大きく変わるのではないのでしょうか。

## 確認2 パート社員の処遇についてどう考えていますか？

でも常用フルタイム社員の意識を変えるだけでは解決できない問題もあります。それはパート社員の処遇の問題です。パート社員の処遇の改善のためには、常用フルタイム社員の意識を変えるだけではなく、実際にパート社員の処遇制度を見直す必要があります。

### (事例)

「わが社ではこのところ正社員がかなり削減され、これまで正社員がしていた仕事をパートさんが代わってやっています。当然、正社員並みの仕事をしてもらわないと、我々正社員の方に負荷がかかり、自分の仕事も回らなくなってしまうのですが、彼らがもらっている給料の額を考えると強いことは言えません。」(流通業)

「妻がスーパーのパートで1日6時間働き始めて10年になるのですが、時給が850円。入社時から50円アップしただけです。売り場責任者で責任もあるのに、これではひどいのではないかと思います。疑問に思っ自分の会社のパートさんの時給についても聞いてみたら、妻の状況と大して違わず、ショックを受けました。それ以来、パートさんの働き方や時給についても、機会があれば上司に意見を言うようにしています。」(小売業)

「人事部に異動になってパートさんの時給があまりにも低いことを知りました。自分と同じ仕事をしているのに、時給換算だと私の半分くらいなのです。パートさんに仕事を頼むのが何だか申し訳なくなってしまうと同時に、給与の高い自分は今までよりもっと頑張らねばと思いました。」(製造業)

平成13年厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、女性正社員と女性パート労働者の1時間当たり所定内給与は、正社員を100とした場合に、パート労働者が66.4と開きがあります。賞与を含めると55.5と、格差はさらに大きくなります。また、平成11年の厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、賞与や退職金制度の適用を受ける正社員が9割を超えるのに対してパート労働者は、賞与支給制度の適用を受けるのが4割強、退職金制度の適用が1割弱となっています。

さらに、平成13年の21世紀職業財団の調査によれば、自分と同じ仕事に従事しているパートが増えていると答えた正社員のうち、5割がパート処遇改善の必要性を感じています。

事例にもあったように、パート社員が積極的に仕事に取り組んでくれるかどうかによって、常用フルタイム社員の業務の負担は大きく違ってきます。常用フルタイム社員にとってパート問題は「自らの問題」でもあるのです。実際、それを感じているからこそ、前述のようにパート社員の処遇改善が必要と考える常用フルタイム社員が多いのでしょう。

あなたの職場に労働組合が組織され、あなたが組合員であるならば、労働組合に対してパート社員の処遇の改善に取り組んでいくことを求めることも重要ではないでしょうか。

### 労働組合がパート問題を自らの問題として取り組む姿勢を

平成13年厚生労働省「労働組合基礎調査報告」によると、パート労働者の組合組織率は2.7%に止まっていますが、パート問題を自らの問題ととらえるならば、正社員の組合員を中心として構成されている労働組合もパート労働者の労働条件の向上と一緒に取り組んでいくことが重要と考えられます。

#### (事例)

「かつて正社員として勤務し、組合でも活動していたときは、パートのことはほとんど念頭にありませんでした。『家計補助の人たち』くらいの認識でした。不幸にも会社の業績が悪化し、早期退職に応じて退職しました。新しい就職先でパートになってみて、はじめてパートの気持ちがありました。職場の正社員や労働組合が、パートを同じ労働者としてとらえてくれたら大変心強いのですが、・・・」(製造業)

「当社の組合にはパート労働者の大半が加入しています。最初は組合内部で正社員とパート労働者の利害調整が大変なのではないかと危惧していたのですが、全くそんな心配はありませんでした。組合員として一緒に労働条件向上に向けて活動していく中で、職場内の一体感も強まりましたし、生産性も向上したと思っています。」(流通業)

「パートさん5人が、会社から解雇を通告されたと言って私たちの組合に相談に来ました。そのパートさんたちは組合員ではありませんでしたが、使用者が労働条件をきちんと説明することは職場全体にとって大切なことだと思い、使用者にパートさんに対する説明会を開いてもらいました。結果的には、解雇は撤回できなかったのですが、パートさんたちは納得して辞めていきました。『やっぱり組合って強いですね。』の言葉が忘れられません。」(小売業)

労働組合のナショナルセンターである「連合」も以下のような考え方を打ち出しています。  
「就業形態が多様化する中で、パートや派遣、契約労働者をメンバーシップから除外するならば、企業別労働組合は長期継続雇用を典型とする労働者の利益しか守れない組織に墮す恐れがあり、結果として典型労働者の利益さえ危うくすることにもなる。」(「21世紀『ニュー連合』の役割と行動」)

ただ、ことはパート社員の処遇問題に止まりません。第2でもみたように今の常用フルタイム社員の処遇が年功的な場合は、それにパート社員の処遇を合わせると言われても、労務コストの面等から困難との見方もあります。現在、常用フルタイム社員の処遇を能力や成果に応じたものに見直していく流れがありますが、こうした流れの一環として、パート社員の処遇についても見直していくことが重要ではないでしょうか。パート社員のみならず、常用フルタイム社員の働き方や処遇も含め、総合的な雇用管理の見直しに向けた労使間の率直な話し合いが望まれます(P12参照)。

## 参 考

- ・パートタイム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)
- ・パートタイム労働研究会中間報告から最終報告への主な変更点
- ・報道発表資料
- ・パートタイム労働研究会最終報告(概要)
- ・パートタイム労働研究会参集者名簿
- ・パートタイム労働研究会の検討経過
- ・パートタイム労働研究会開催要綱
- ・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～
- ・ワーキンググループについて
- ・パートタイム労働研究会ワーキンググループ参集者名簿

# 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)

- ① コスト削減要請
- ② サービス経済化
- ③ 今後の少子高齢化  
→ 女性・高齢者等の有効活用

(供給側の要因)

- 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
- 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発化  
⇒ 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中間報告から最終報告への主な変更点

### 1 多元的な雇用システムのメリット

#### (1) 企業側にとって

- ・パートを含めた「働きに応じた処遇」を図ることは企業経営にとってマイナスか。  
最近の大手スーパーの動きとして、パートと正社員との不合理な仕事の垣根や処遇の違いをなくしていく取組が実際に進行。

(cf 優秀な人材確保、処遇全体の見直しやモラル向上によるコスト吸収などのメリット)  
→パートの増加の下で、正社員との不合理な処遇の違いをそのままにしておくことの方が企業活力の低下をもたらす恐れが大きい(cf. 日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会(本年5月))

#### (2) 働く側にとって

- ・例えば、年齢を重ねるごとに「正社員指向」が強まる若年フリーターの経済的自立の問題。  
→「拘束性の高い正社員」か「補助的パート」という二者択一でない連続的な仕組みができることにより、多様な層の経済的自立の可能性が増す。

#### (3) 社会全体にとって

- ・「働きに応じた処遇」による労働市場のアンバランスの改善→雇用のミスマッチの改善
- ・多元的な働き方の仕組み→より多くの層の就業可能性の向上と経済的自立→支え手の拡大
- ・少子化対策として出産・子育て後に再就職しやすくすることが重要との世論調査  
→いったん子育てのために退職しても再び活躍できる柔軟な仕組み→少子化抑制効果

### 2 目指すべきルールと道筋

#### (1) 法制的タイプ

目指すべきルールは「均等処遇原則タイプ」と「均衡配慮義務タイプ」の二者択一でなく以下の二つの組合せ。

- ①「同一職務・合理的理由なしケース」・・・「均等処遇原則タイプ」に基づいてパートと正社員の処遇決定方式を合わせる
- ②「処遇を異にする合理的理由があっても、現在の職務が正社員と同じケース」等・・・幅広く「均衡配慮義務タイプ」に基づく均衡配慮措置を求める

#### (2) そこに至る道筋

- ・上記ルール実現のためには、部分的なパートの処遇改善でなく、正社員の働き方や処遇のあり方も含めた見直しが必要。それには時間を要する。
- ・にも関わらず、このルールを法的措置として直ちに導入した場合には、パート雇用機会の減少、派遣・構内下請等への代替、低処遇のまま職務分離の進行、などの影響が懸念。  
→ルール実現への方向性を確実にするための方策が必要

##### ① 均衡考慮の内容の明確化

- ・ガイドライン策定により、均衡処遇ルールの具体的考え方を社会的に浸透・定着させる。
- ・ルール遵守を図るための法制的道筋としては、(i) 上記(1)①のケースも含め、均衡配慮措置を先行させる考え方と、(ii) 時間はかかっても均等処遇も含めた法整備をする考え方あり。→いずれにしても、時機を計りつつ、また、国民的合意形成を進めながら検討を。

- ②処遇決定等へのパートの実質的参加の促進。→パートも含めた労使協議の中で、パートのみならず正社員も含めた公平な配分のあり方について検討することの有効性。

### 3 ガイドライン案の提示(最終報告に添付)

「雇用管理における透明性・納得性の向上」、「雇用管理区分間の行き来を可能にすること」、雇用管理における公正なルールの確保に係る6つのルール等を明示。

|        |                 |                      |  |
|--------|-----------------|----------------------|--|
| 担<br>当 | 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 |                      |  |
|        | 短時間・在宅労働課       |                      |  |
|        | 課長              | 山田 亮                 |  |
|        | 調査官             | 板谷 英彦                |  |
|        | 課長補佐            | 奥村 英輝                |  |
|        | 電 話             | 03-5253-1111 (内7873) |  |
|        | 夜間直通            | 03-3595-3273         |  |

## 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－

パートタイム労働研究会（座長：佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授）では、昨年3月より、パートタイム労働を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ための方策の検討を進めてきた。同研究会では、正社員も含めた雇用システムについて幅広く議論を行い、パートタイム労働に関する課題を整理するとともに、正社員との均衡を考慮したパートタイム労働者の処遇・労働条件のあり方等今後のパートタイム労働のあり方について検討を進めてきたが、このたび最終報告をとりまとめた。

厚生労働省では、今後、この報告を受け、労働政策審議会雇用均等分科会において、新しいパートタイム労働対策のあり方について労使を含めた検討をしていただくこととしている。

#### （最終報告のポイント）

- 1 短時間就業など柔軟で多様な働き方が広がっていくのは時代の流れ。主に男性が若年、壮年期に集中的に働く社会から、女性、高齢者も含め幅広い社会構成員がライフステージに応じてゆとりを持って働く社会へ変化。
- 2 ただ、平成9年～13年にかけて、正社員が170万人減少する一方で、パート等非正社員は200万人増加。コスト削減要請の下で、正社員からパート等への代替が加速しているのが実態。正社員雇用の入り口が狭まり、若年者雇用問題等にも波及。
- 3 背景として、パートの基幹化が進んでいるにも関わらず処遇や雇用保障が働きに見合ったものになっていない現実がある。
- 4 今後、多様な働き方が「望ましい」形で広がっていくためには
  - ① 部分的にパートの処遇改善をするのではなく、正社員の働き方・処遇も含めた雇用システム全体の見直しの中で、正社員、パートに関わらず、「働きに見合った処遇」とすることへの労使の合意形成が必要。
  - ② さらに、日本の実情に合った「日本型均衡処遇ルール」の確立や「多様な働き方の行き来ができる仕組み」の醸成、「社会保険制度の適用拡大」が重要。
- 5 これらのことは、少子化の下での社会の支え手の確保に寄与。また、子育て後の魅力ある再就職の道を開くことにより、少子化抑制にも寄与。

# パートタイム労働研究会最終報告（概要）

## I パート労働の現状と問題点

### 1 パート労働者等の増加とその背景

- ・ 平成 13 年のパート労働者（週 35 時間未満雇用者）は 1,205 万人で全体の 2 割（20 年前は 1 割）。
- ・ 一方、「呼称パート」は 1,129 万人で非正社員の 8 割強を占める。景気後退期の正社員と非正社員の増減パターンに変化がみられ、今回（平成 9 ～ 13 年）ははじめて正社員が大幅に減少する一方で（170 万人減）、非正社員が大幅に増加（200 万人増）（図表 3）。

（増加の背景）

#### ① 需要側の要因

- ・ コスト要因  
国際競争激化、先行き不透明感の高まりの下で、賃金コストが安く、雇用調整も容易な労働者のウェイトを拡大したいという企業側のニーズのかつてない強まり。
- ・ 業務変化要因  
サービス経済化の下で、業務の繁閑や長時間営業への対応のためパート化が進行。
- ・ 今後の少子高齢化への対応  
若年者確保の困難化。女性、高齢者など短時間就業を指向する層の有効活用が必要。

#### ② 供給側の要因

- ・ 短時間パートの就業理由  
時間的な自由度を積極的に評価する者が多く、「正社員として働ける会社がなかったから」という者は割合としては少ない。
- ・ 女性  
女性が理想とする就業パターンとしては依然「再就職型」が多数派であり、再入職時の雇用形態は 7 割がパート。ただ、長期的には正社員へ移行するなどライフステージに応じた働き方を希望。
- ・ 若年層  
男女とも若年層でパート比率の上昇が顕著。新規学卒でもパート入職が大幅に増加（女性の 20 %、男性の 16.3 %）。こうしたいわゆるフリーターの増加の背景には仕事一辺倒でない生き方への指向など若年層の就業意識の変化がある。ただ、近年は正社員雇用機会の減少など需要側の要因も影響。
- ・ 高齢者  
高齢化の下で、無理なくこれまでの経験を生かして働く高齢者パートも増加。

→柔軟で多様な働き方を求める傾向は需給両面のニーズであり、パート等の働き方が拡大していくのは不可逆的な流れ。主に男性が若年、壮年の時期に集中的に働いて産業社会や家計を支えた時代から、女性や高齢者も含め、より幅広い社会構成員がそれぞれのライフスタイルに合わせてゆとりを持って働く時代に大きく変化。

その意味で、「働き方についての柔軟性、多様性を確保していくこと」が、企業にとっても、個人にとっても今後の基本コンセプト。

## 2 問題点と課題

### (1) パートの基幹的役割の増大

- ・ 正社員と同じ仕事をしているパート等がいる割合は（正社員からみて）4割強で、そうしたパートは3年前に比べて増加。責任の違いなどはあれ、従来正社員がやってきた基幹的な仕事にパートが組み込まれつつあることが類推される。

### (2) 処遇の実態

- ・ 女性パートの所定内給与を時間換算で正社員と比べると7割弱の水準、格差の推移をみると拡大傾向（図表 20）。職種構成の違いを除去するため、パートの職種構成を正社員にそろえ、いわば同じ職種における正社員との賃金格差を推計すると8割強である（図表 22）。  
また、賞与、退職金制度の適用を受ける正社員は9割超だが、パートでは4割強、1割弱と大きな差。
- ・ 常用パート（臨時、有期でないパート）の割合はオランダ、フランスの8割程度に比べ日本は4割。常用パートが少ない形でパート化が進行。
- ・ パートの労働組合組織率は3%弱。労働者全体の組織率（2割弱）を大きく下回る。

### (3) 背景となる構造と問題点（内部労働市場と外部労働市場）

- ・ 正社員とパートとで勤続を重ねた時の賃金の上がり方の違いが顕著（図表 25）。  
「長期的な企業内キャリア形成、家計の支え手を前提とした正社員の賃金体系」と「地域市場で代替可能な仕事、家計補助を前提としたパートの賃金体系」の違い。
- ・ パートの基幹的役割が増している中での問題点
  - ① 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しており、正社員雇用の入口が狭まるなど労働市場のアンバランスも拡大。非自発パートの増大。近年、新規学卒のパート入職が急増（図表 26）している背景にも、若年者の意識の問題のみならず、こうした労働市場問題が影響。
  - ② 増加する母子世帯、単身世帯の場合、パートであっても家計の支え手（図表 30）。  
こうした場合、働きに見合わない処遇差の存在は特に不公平感をもたらす。
  - ③ 「残業や配転などの拘束性は高いが雇用保障や高い処遇に守られたフルタイム正社員グループ」と「自由度は高いが雇用保障が不安定で低い処遇のパート等非正社員グループ」の二者択一の構図では、就業意識の変化が進む若年層やライフステージに応じた働き方を求める女性のニーズに対応できず。今後の少子化で、これら人材の有効活用が課題となる企業にとってこうしたニーズへの対応が必要。

→今後、多様で柔軟な働き方の拡大は不可逆的な流れであるとしても、それが労働市場全体の不安定化や処遇条件の低下に結びつくのではなく、いわば多様な働き方が「望ましい」形で広がっていくためにはどうすればよいのか。それは今後のわが国の労働市場のあり方にも関わる重要課題。

こうした課題への対応を考える上で、パート労働者がすでに1,200万人という大きなグループとなっていること、フルタイムも含めた就業意識の変化を念頭に置く必要あり。すなわち部分的にパートの処遇改善をすればいいということではなく、フルタイム正社員の働き方や処遇のあり方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が選べるとされる社会の形成に向けて）

### 1 正社員も含めた雇用システムの多元化（図表32）

- ・ 「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が必要。
- ・ 従来の正社員に比べ、残業、配転などの拘束性は少ないが、ある程度基幹的な仕事を行う「中間形態」の形成が一つの方向性として考えられる。
- ・ 基幹的パートについても「中間形態」に位置づけ、その中でパートかフルかにこだわらず、できるだけ統一的な雇用保障・処遇を行なう連続的な仕組みを形成。これは現在の複線型人事管理の流れの延長線上にあるもの。

### 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

- ・ 企業の賃金決定における重視要素は年齢・勤続年数から職務遂行能力、業績・成果へ、いわば「必要に応じた処遇」から「働きに応じた処遇」にウェイトが変化しつつある。  
ex. 年齢別賃金カーブのフラット化。家族・扶養手当の支給企業割合低下。
- ・ 働きに応じた処遇の流れは、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。ただ「家計の支え手としての正社員」と「家計補助的なパート」という発想を変える必要あり。共働き世帯が多数派となる中で、正社員も世帯全体の生活を支えなければならないというのは必ずしも平均的な姿でなくなりつつある。

### 3 ライフステージに応じて多様な働き方の間を行き来できる連続的な仕組みの構築

- ・ まず、育児・介護に関連して、さらには他の理由を含めて、内部労働市場におけるフルとパートの行き来の可能性を広げることが重要。
- ・ 内部労働市場の中で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されれば、外部労働市場からの参入による働き方にも選択肢が広がる可能性。補助的パートから入職しても、経験を重ねる中で、意欲と能力に応じて、より基幹的な働き方に移れる仕組みを広げていく。そのためにも雇用システムの多元化により「連続的な仕組み」を作っていくことが重要。

### 4 新たな雇用システムがもたらす労使双方、社会全体へのメリット

#### ① 企業側にとって・・・パートを含めた「働きに応じた処遇」を図ることは企業経営にとってマイナスか。

最近の大手スーパーの動きとして、パートと正社員との不合理な仕事の垣根や処遇の違いをなくしていく取組が実際に進行。→パートの増加の下で、正社員との不合理な処遇の違いをそのままにしておくことの方が企業活力の低下をもたらす恐れが大きい（cf. 日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会（本年5月））

#### ② 働く側にとって・・・例えば、年齢を重ねるごとに「正社員指向」が強まる若年フリーターの経済的自立の問題。→「拘束性の高い正社員」か「補助的パート」という二者択一でない連続的な仕組みの確保により、多様な層の経済的自立の可能性が増す。

#### ③ 社会全体にとって・・・

- ・ 「働きに応じた処遇」による労働市場のアンバランスの改善→雇用のミスマッチの改善。
- ・ 多元的な働き方の仕組み→より多くの層の就業可能性と経済的自立→支え手の拡大。

- ・ 少子化対策として出産・子育て後に再就職しやすくすることが重要との世論調査  
→いったん子育てのために退職しても再び活躍できる柔軟な仕組み→少子化抑制効果。

### Ⅲ 政策の方向性

#### 1 基本的考え方

こうした仕組み作りはすでに進みつつある複線型人事管理や仕事・能力・成果で評価する処遇制度の流れの延長線上にあるものであるが、これを政策的に促すための条件は何か。

#### ○ 正社員の働き方や処遇の見直しも含めた全体の雇用システムのあり方についての労使の主体的合意形成

その際、合意形成のかぎとなるのは、

- ・ 企業側は、自らの活性化のために、パートの戦力化や働きに見合った処遇を進めることの重要性を認識しうるか。
- ・ 労働側は、パートのみならず、正社員の雇用安定のためにも、パートの処遇向上を正社員の処遇を見直してでも進めることの重要性を認識しうるか。

ワークシェアリングの議論の中で、こうした認識の醸成により、正社員、パート含めた「働きに応じた処遇」の仕組みに向けた労使間の包括的な合意形成を推進。

#### ○ 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の着実な実行

その際、「企業の雇用の選択肢を拡大する方向での制度改革の要素」と「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」の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ていくことが大切。

- ・ 前者の要素としては、派遣労働者の拡大、有期労働契約の拡大など、多様な働き方が可能となるような制度改革を実行していくこと、
- ・ 後者の要素としては、働き方相互の間での処遇に不公平が生じないように公正なルールを社会的に確立していくこと、が重要。

#### 2 具体的方向性

##### (1) 政労使による包括的合意形成の推進（ワークシェアリングの議論の活用）

- ① 緊急避難型ワークシェアリング・・・時間賃金率意識が高まれば、パートの公平な処遇への一つのきっかけに。
- ② 多様就業型ワークシェアリング・・・パートについても働きに応じた処遇が確保されることが前提条件であるが、パートのみならず、正社員も含めた総合的な働き方や処遇のあり方を労使で率直に議論し、新たな公平な配分のあり方について包括的合意に至ることを推進。

##### (2) 多元化した雇用システムの下での雇用の安定性の確保

先行き不透明感の強まりの中で、企業は無期雇用を回避し、基幹的、常用的な層においても有期雇用の反復更新で対応する傾向。結果的に正社員雇用機会が大きく制約されているのが現状。

今後、労働市場全体の安定性を確保していくためには、①無期雇用でも雇用保障にかかる判断は一律でないことの理解を深めること、②有期雇用でも適正なルールの確保を徹底することにより、無期雇用と有期雇用の取扱いに一定の均衡をもたらし、就業実態に応じた雇用契約が選択される方向に持っていくことが重要。

### (3) パートについての日本型均衡処遇ルールの確立

- ・ ヨーロッパ諸国では同一労働同一賃金の考えに立脚した労働時間による差別的取扱い禁止の立法化。97年、EUパートタイム指令として共通のルール化。
- ・ ただ、わが国では、ヨーロッパ諸国と仕事の組み立て方や処遇の仕組みが異なり、正社員の間でも外形的に同じ仕事でも処遇が異なりうる。ヨーロッパ的な意味での「同一労働同一賃金」原則が公序となっているとは言いがたい。
- ・ 今後、わが国で柔軟で多様な働き方が「望ましい」形で広がっていくためには、「日本型均衡処遇ルール」の確立が必要（「パートタイム雇用管理研究会報告」の考え方）。

#### ①「同じ職務の場合に処遇の決定方式を合わせる」

同じ職務であれば、正社員が職能給ならパートも職能給というように処遇の決定方式は合わせ、その決定方式の下で各人をどう評価・処遇するかは企業のルールに委ねるべき。

#### ②「残業、配転、転勤等の拘束性が正社員と異なる場合、合理的な差を設けることもあり得る」

現在は同じ職務でも、異動の幅、頻度などキャリア管理実態が正社員とパートで違えば処遇決定方式に違いのあることは合理的。ただ、フルタイムでも拘束性の少ない働き方が広がっていけば、それとパートの間では処遇決定方式を合わせるべき。

要は、フルかパートかの違いだけで、職務も責任もキャリア管理の実態も同じであれば、同じ評価の枠組みの中で処遇すべきということ。

現状、職務も責任も配転・転勤等の扱いも同じであり、処遇決定方式を合わせるべきと考えられるケースは、事業所、正社員、パートいずれからみてもパート全体の4～5%（図表41）。

#### ③「水準について正社員とのバランスを図る」

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においても職務が同じなら処遇差は合理的範囲内であるべき。ただ、その判断は一律には定められず、企業、労使に委ねられるべき。

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所定内賃金の水準はパート、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（図表42）。

- ・ 「日本型均衡処遇ルール」は、それぞれのケースに応じて判断すべき要素が多く、画一的な規制にはなじまない。法律では基本的な原則を示し、その具体的な内容をわかりやすく事業主等に示すガイドラインで補う手法が望ましい。

### ・ 法制のタイプについて

目指すべきルールは「均等処遇原則タイプ」と「均衡配慮義務タイプ」の二者択一ではなく以下の二つの組合せ。

- ①「同一職務・合理的理由なしケース」・・・「均等処遇原則タイプ」に基づいてパートの処遇決定方式を正社員に合わせる
- ②「処遇を異にする合理的理由があっても、現在の職務が正社員と同じケース」等・・・幅広く「均衡配慮義務タイプ」に基づく均衡配慮措置を求める

・そこに至る道筋について

- ・上記ルール実現のためには、部分的なパートの処遇改善でなく、正社員の働き方や処遇のあり方も含めた見直しが必要。それには時間を要する。

- ・にも関わらず、このルールを法的措置として直ちに導入した場合、パート雇用機会の減少、派遣・構内下請等への代替、低処遇のまま職務分離の進行、などの影響が懸念。  
→ルール実現への方向性を確実にするための方策が必要

① 均衡考慮の内容の明確化

- ・ガイドライン策定により、均衡処遇ルールの具体的考え方を社会的に浸透・定着。
- ・ルール遵守を図るための法制の道筋としては、(イ) 「同一職務・合理的理由なしケース」も含め、均衡配慮措置を先行させる考え方と、(ロ) 時間はかかっても均等待遇も含めた法整備をする考え方あり。→いずれにしても、時機を計る必要あり。

- ② 処遇決定等へのパートの実質的参加の促進。→パートも含めた労使協議の中で、パートのみならず正社員も含めた公平な配分のあり方について検討することの有効性。

- ・ I、IIでみたような問題・課題についての共通認識の醸成→法整備への国民的合意形成の推進。これを促進するためにも何が均衡かについてのガイドラインの策定が必要。ガイドラインの実効性を高めるための事後的な救済措置の充実、均衡処遇のベースとなる「働きに応じた処遇」を促すための職務、能力、成果の評価手法の開発などの取組をあわせて行なっていくことが重要。

(4) 多様な働き方を行き来できる連続的な仕組みの促進 (図表 43)

フルとパートの行き来ができる仕組みを社会的に醸成していく上で、フルタイム正社員とパート非正社員のバイパスとしての「短時間正社員制度」を政策的に広げていくことが有効であると考えられることから、企業のこうした制度導入への取組への支援のあり方を検討すべき。

(5) 働き方に中立的な税・社会保険制度の構築

- ・ 税、社会保険制度等の関係で、収入が一定額を超えないようにする就業調整行動がパートの低賃金を助長し、能力発揮への妨げにもなっている面あり(図表 48)。
- ・ このうち、税制についてはすでにパートの勤労収入が一定額を超えると世帯収入がかえって減少するといういわゆる「逆転現象」は解消しているが(図表 49)、調査からも、税制に対する誤解から就業調整している層がかなりいることが判明 (図表 50)。まず現行税制について正しい理解を促すことが重要。

なお、今後の税制見直しの中で、配偶者控除制度等のあり方の検討については、昭和 62 年以前のように、世帯の手取り逆転現象の復活がないようにすることが重要。

- ・ 社会保険制度においては、パートの年金・健康保険の充実に向けて、また現在のような世帯収入の逆転現象が解消され、就業調整行動が起こりにくい制度となるように、適用拡大の方向で検討を進めるべき。なお、パートの社会保険の適用拡大の下で適用を嫌って特段の措置を講じることはしないとする事業主が約半数 (図表 52)。

短時間労働者の均等処遇に関するガイドライン案の策定(別添)

「パートタイム労働研究会」参集者名簿

(50音順、敬称略、○は座長)

|   |                       |                       |
|---|-----------------------|-----------------------|
|   | おおさわ まちこ<br>大沢 真知子    | 日本女子大学人間社会学部教授        |
|   | さとう あつし<br>佐藤 厚       | 日本労働研究機構主任研究員         |
| ○ | さとう ひろき<br>佐藤 博樹      | 東京大学社会科学研究所教授         |
|   | しらいし たかこ<br>白石 多賀子    | 雇用システム研究所代表           |
|   | たけいし えみこ<br>武石 恵美子    | ㈱ニッセイ基礎研究所主任研究員       |
|   | つちだ みちお<br>土田 道夫      | 同志社大学法学部教授            |
|   | ながせ のぶこ<br>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 |
|   | ほりうち ひでお<br>堀内 英男     | ㈱伊勢丹人事部採用担当部長         |
|   | みずまち ゆういちろう<br>水町 勇一郎 | 東北大学法学部助教授            |
|   | わきさか あきら<br>脇坂 明      | 学習院大学経済学部教授           |

「パートタイム労働研究会」の検討経過

|                |                                                              |
|----------------|--------------------------------------------------------------|
| 第1回(13.3.30)   | ・パートタイム労働をめぐる諸課題について                                         |
| 第2回(13.4.27)   | ・パートタイム労働問題のこれまでの検討状況等について<br>・我が国経済社会システムとパートタイム労働について(第1回) |
| 第3回(13.5.21)   | ・我が国経済社会システムとパートタイム労働について(第2回)<br>・均衡処遇の実効性のある推進方策について       |
| 第4回(13.6.11)   | ・企業のパートタイム労働者の雇用管理の実態について<br>・パート労働実態追加調査(案)について             |
| 第5回(13.7.26)   | ・諸外国のパートタイム労働の実態について                                         |
| 第6回(13.8.30)   | ・均衡処遇について                                                    |
| 第7回(13.9.20)   | ・短時間正社員制度及びワークシェアリングについて                                     |
| 第8回(13.10.9)   | ・就業調整等について                                                   |
| 第9回(13.11.5)   | ・多様な就業調整のあり方に関する調査について<br>・中間とりまとめに向けた検討課題について               |
| 第10回(13.11.20) | ・パート労働の課題と対応の方向性(検討のたたき台)について<br>・日経連との意見交換                  |
| 第11回(13.12.10) | ・パート労働の課題と対応の方向性(たたき台)について<br>・連合との意見交換                      |
| 第12回(14.1.8)   | ・パート労働の課題と対応の方向性(たたき台)について                                   |
| 第13回(14.1.28)  | ・パート労働の課題と対応の方向性(案)について                                      |
| 第14回(14.3.6)   | ・三菱総合研究所との意見交換<br>・全国中小企業団体中央会との意見交換                         |
| 第15回(14.3.13)  | ・コミュニティユニオンとの意見交換<br>・ゼンセン同盟との意見交換                           |
| 第16回(14.4.12)  | ・株式会社クレディセゾンとの意見交換<br>・日本サービス・流通労働組合連合との意見交換                 |
| 第17回(14.4.26)  | ・全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会との意見交換<br>・株式会社グリーンハウスフーズとの意見交換       |
| 第18回(14.5.10)  | ・株式会社イオンとの意見交換<br>・中間とりまとめへの各界からの指摘事項について                    |
| 第19回(14.5.24)  | ・最終報告に向けた論点について<br>・ガイドライン案について                              |
| 第20回(14.6.13)  | ・最終とりまとめ案について<br>・ガイドライン案について                                |
| 第21回(14.7.5)   | ・最終とりまとめ案について<br>・ガイドライン案について                                |
| 第22回(14.7.19)  | ・最終とりまとめ案について<br>・ガイドライン案について                                |

## 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。

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。

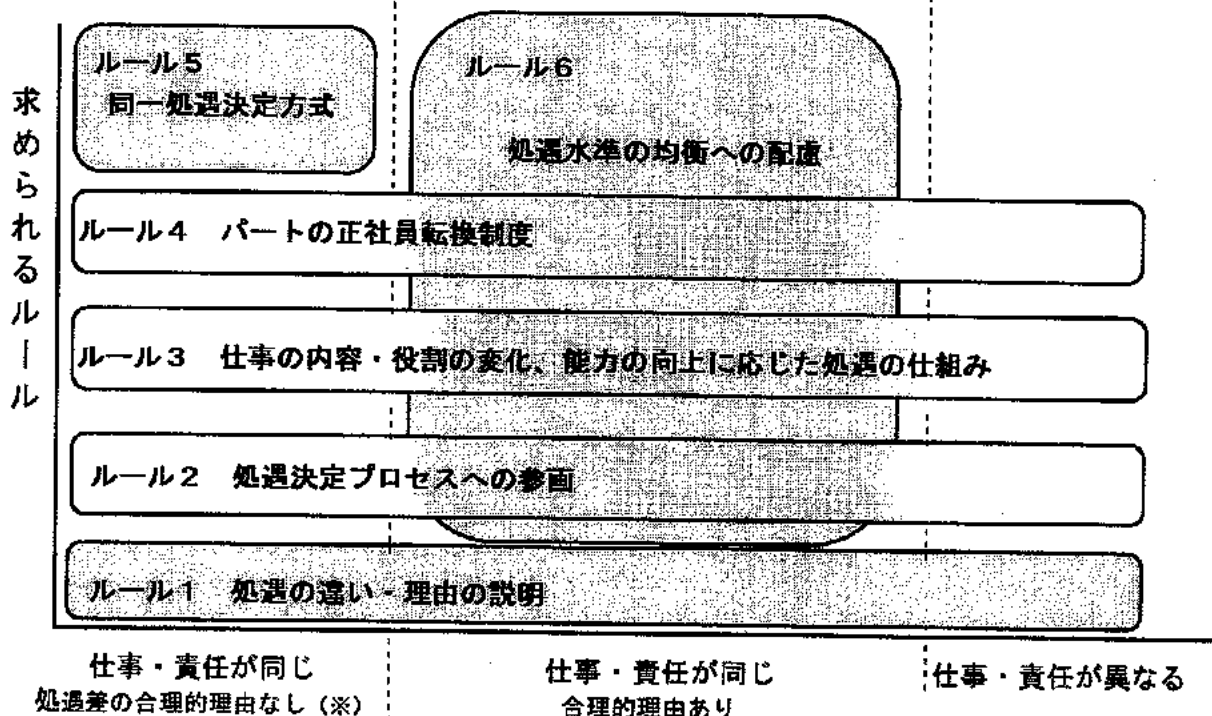
**ルール3** パート社員についても、仕事の内容・役割の変化や能力の向上に伴って、処遇を向上させる仕組みを作ること。

○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っている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）丸子警備隊事件（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）

## ワーキンググループについて

### 1 検討事項

パートタイム労働研究会中間とりまとめを受け、パートタイム労働者と正社員との均衡処遇の具体的内容を明確化するためのガイドラインを検討する。

### 2 スケジュール

第1回（3月1日）より7月の研究会最終報告に向けて、月1～2回程度開催。

### 3 メンバー（敬称略）

|    |     |                           |
|----|-----|---------------------------|
| 木村 | 進   | (株)アイデム 人と仕事研究所所長         |
| 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         |
| 松田 | 憲二  | (有)マツダ・ビジネス・コンサルティング代表取締役 |
| 宮本 | 光子  | 宮本社会保険労務士事務所 社会保険労務士      |

パートタイム労働研究会ワーキンググループ参集者名簿

(50音順、敬称略、○は座長)

- |   |                    |                    |                           |
|---|--------------------|--------------------|---------------------------|
|   | <sup>きむら</sup> 木村  | <sup>すすむ</sup> 進   | (株)アイデム 人と仕事研究所所長         |
| ○ | <sup>さとう</sup> 佐藤  | <sup>ひろき</sup> 博樹  | 東京大学社会科学研究所教授             |
|   | <sup>しろいし</sup> 白石 | <sup>たかこ</sup> 多賀子 | 雇用システム研究所代表               |
|   | <sup>たけいし</sup> 武石 | <sup>えみこ</sup> 恵美子 | (株)ニッセイ基礎研究所主任研究員         |
|   | <sup>まつだ</sup> 松田  | <sup>けんじ</sup> 憲二  | (有)マツダ・ビジネス・コンサルティング代表取締役 |
|   | <sup>みやもと</sup> 宮本 | <sup>みつこ</sup> 光子  | 宮本社会保険労務士事務所 社会保険労務士      |

## 参考資料

- I パート労働者の一般労働者に対する賃金格差の  
実態とその背景（国際比較）
- II パートタイム賃金格差縮小の労働需要および労働費用への影響分析

# I パート労働者の一般労働者に対する賃金格差の実態とその背景（国際比較）

## 1 パート労働者の一般労働者に対する賃金格差の国際比較

主要先進国におけるパート労働者の一般労働者に対する賃金格差をまとめると、表1のとおり（本文図表21と数字が異なるのは、表1は平均値で算出したものであり、図表21は中央値で算出したものであるためである。なお、米国については適当な統計を見出せなかったのを除外している）。

表1 パート労働者の一般労働者に対する賃金格差（主要国比較） （一般労働者=100）

|                                     | 英国   | フランス | 西ドイツ | オランダ | 日本   |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|
| 賃金比率                                |      |      |      |      |      |
| 男子                                  | 63.3 | 75.5 | 89.1 | 73.6 | 55.3 |
| 女子                                  | 70.3 | 79.1 | 91.0 | 90.9 | 70.4 |
| （参考）<br>女子パートの<br>男子一般労働者<br>に対する比率 | 54.1 | 63.6 | 70.0 | 64.2 | 44.2 |

（資料出所）日本以外は、EUROSTAT「Statistics on the structure and distribution of earnings」（1995）  
日本は、厚生労働省「賃金統計基本統計調査」（1995）

## 2 賃金格差をもたらす就業構造要因

こうした賃金格差をもたらしている要因について推計した。すなわちパート労働者と一般労働者それぞれが属している産業・職業の構成の違いが、どの程度賃金格差に影響しているかを推計した。推計結果は表2の通りである。（算出式は注1）

表2 パート労働者の一般労働者に対する賃金格差をもたらす就業構造要因の大きさ  
(単位：％)

| 国名      | 性別 | 賃金比率<br>(原数) | 推計値  | 就業構造要因<br>(ポイント差) |
|---------|----|--------------|------|-------------------|
| 英国      | 男子 | 63.3         | 82.2 | ▲ 18.9            |
|         |    | 63.3         | 92.9 | ▲ 29.7            |
|         | 女子 | 70.3         | 77.3 | ▲ 7.0             |
|         |    | 70.3         | 85.5 | ▲ 15.2            |
| フランス    | 男子 | 75.5         | 87.9 | ▲ 12.4            |
|         |    | 75.5         | 94.1 | ▲ 18.6            |
|         | 女子 | 79.1         | 85.3 | ▲ 6.2             |
|         |    | 79.1         | 88.2 | ▲ 9.1             |
| 西独      | 男子 | 89.1         | 92.6 | ▲ 3.5             |
|         |    | 89.1         | 91.9 | ▲ 2.8             |
|         | 女子 | 91.0         | 93.4 | ▲ 2.4             |
|         |    | 91.0         | 94.5 | ▲ 3.5             |
| オランダ    | 男子 | 73.6         | 76.8 | ▲ 3.2             |
|         |    | 73.6         | 80.4 | ▲ 6.8             |
|         | 女子 | 90.9         | 92.0 | ▲ 1.1             |
|         |    | 90.9         | 95.1 | ▲ 4.2             |
| (参考) 日本 | 女子 | 66.7         | 68.2 | ▲ 1.5             |
|         |    | 68.3         | 80.3 | ▲ 12.0            |

(注) 各国とも、男女別の上段が産業別、下段が職業別の数値。

(資料出所) 日本以外は、EUROSTAT「Statistics on the structure and distribution of earnings」(1995)

日本は、厚生労働省「賃金統計基本統計調査」(パートについては特別集計データ)

(上段：2000、下段：2001)

(注1) 各国とも、各賃金比率については、

(原数値) =  $[\Sigma (\text{各産業 (職業) のパート労働者の時間当たり賃金}) * (\text{パート労働者に係る当該産業 (職業) の就業割合})] / (\text{当該産業 (職業) における一般労働者の時間当たり賃金}) * 100$

(推計値) =  $[\Sigma (\text{各産業 (職業) のパート労働者の時間当たり賃金}) * (\text{一般労働者に係る当該産業 (職業) の就業割合})] / (\text{当該産業 (職業) における一般労働者の時間当たり賃金}) * 100$

に従って算出した。

◎ この資料の作成にあたっては、日本労働研究機構のご協力をいただきました。

## Ⅱ パートタイム賃金格差縮小の労働需要および労働費用への影響分析

パートタイム労働の労働条件改善（時間あたり賃金格差縮小）の経済的影響、とりわけ労働力需要に対する影響を定量的に明らかにし、その施策の意義を明らかにすることを目的として、労働需要関数によるシミュレーションを実施した。本調査研究は雇用・能力開発機構からの委託を受けて三菱総合研究所が実施したものである。結果の概要は以下の通り。

|         |                |                     | 雇用者数（全体）：万人 | 正規従業員数：万人 | 正規従業員の総労働時間：時間／月 | パート雇用者数：万人 | 労働費用（固定費・法定福利費を含む）の生産額に対する比率：％、％ポイント |
|---------|----------------|---------------------|-------------|-----------|------------------|------------|--------------------------------------|
| 2000年実績 |                |                     | 5320        | 4251      | 180.2            | 1069       | 27.36                                |
| 2005年推計 | ケース0           |                     | 5294        | 4203      | 181.5            | 1092       | 26.03                                |
|         | 格差現状維持         | 2000年に対する変化         | (-26)       | (-48)     | (1.3)            | (23)       | (-1.33)                              |
|         |                | 正規従業員時短なし           | -           | -         | -                | -          | -                                    |
|         | ケース1           |                     | 5406        | 4294      | 178.2            | 1112       | 26.08                                |
|         | 格差現状維持         | 2000年に対する変化         | (86)        | (43)      | (-2.0)           | (43)       | (-1.28)                              |
|         |                | 正規従業員時短あり・消費支出増効果加算 | <112>       | <91>      | <-3.3>           | <20>       | <0.05>                               |
|         | ケース2           |                     | 5420        | 4322      | 177.8            | 1099       | 26.08                                |
|         | 格差縮小・消費支出増効果加算 | 2000年に対する変化         | (100)       | (71)      | (-2.4)           | (30)       | (-1.28)                              |
|         |                | 正規従業員時短あり           | <14>        | <28>      | <-0.4>           | <-13>      | <0.00>                               |

今回のモデルによって試算したパートタイム労働の賃金の格差縮小の効果（ケース1とケース2の比較）は、若干の労働費用の増加が所得・消費に回る部分のGDE増加効果という最小限の経済拡大効果を織り込んでみると以下のようなことが言える。

①パートの「働きに見合った処遇」による賃金格差縮小の効果は、企業の正規従業員とパートそれぞれへの雇用需要を変化させ、何もしないケースに比べ、ワークシェアリングの効果とあわせて正規従業員の大幅な増加（119万人）をもたらす。

2000年からの推移をみると、現状延長のケース0は雇用者総数が26万人減少するのに対して、ワークシェアリング実施のケース1では86万人増加し、これにさらにパートの賃金格差縮小がなされると100万人増加する。その内訳はケース1の場合はパートタイム労働と正規従業員の増加が43万人ずつ同数であるが、格差の縮小するケース2では正規従業員の増加（71万人増）がパートの増加（30万人増）を上回る。

②パートの賃金格差縮小に伴って労働費用は0.6％ポイント増加するが、同時に経済全体の所得・消費増加を通じた産出額の増加があるため、その産出額に対する労働費用の比率は格差一定の場合と同じ26.08％という比率となり、コスト負担増は相殺される。

上記のことから、正規従業員とパートタイムの賃金格差を縮小することにより、これまでのようなパートへの急速なシフトが緩和され、結果として正規従業員が増加し、全体の雇用者数も若干増加する。また、労働費用についても、賃金格差縮小を行っても、産出額が増加するという効果のため、必ずしもコストアップ要因とはならない。さらに、本シミュレーションでは、正規従業員の1人あたり残業時間が削減されることとなり、より望ましい結果となっている。

## パートタイム賃金格差縮小の労働需要および労働費用への影響分析

平成14年7月

株式会社 三菱総合研究所

近年、経済環境の厳しい状況が続く中で、企業におけるパートタイム等労働の増加が顕著である。パートタイム労働は、その多くが女性で占められており、雇用の不安定さや賃金、社会保険などの面で、多くの問題点を抱えている。なかでも正規従業員とパートタイム従業員等との時間あたり賃金格差が大きく、このことが男女間の賃金格差を拡大することになっている。

このような状況は、家庭内で育児の局面にあり、仕事との両立が難しいときには、結局は女性が仕事を犠牲にして育児に当たるという選択を導くことになり、ひいては女性の活躍・能力発揮を妨げることになっている。また、このことは家事労働の男女間の分担にも現れ、ほとんどの家事労働は女性が担う状況となっている。このため、近年の雇用情勢が悪化している場合、夫婦のなかで従来主な所得の稼ぎ手であった男性が失業や賃金減少にさらされて、女性が働いて収入を維持しようとしても、良好な雇用機会がなかなか無いということになり、失業と所得、消費へのマイナス効果を通じての経済の回復力を削ぐ結果となっている。

さらに、このような賃金格差等の問題は、女性に限らず人々が多様なライフスタイルを志向し始めている現在、パートタイム労働という選択肢を有効に活用することを阻害するものとなっている。

このように、家庭内における家事労働の再配分と実体的な男女間の賃金格差解消、そして、正規従業員とパートタイム等労働の間での賃金をはじめとする労働条件の格差縮小・是正は、多様な働き方の選択や男女共同参画という観点などからも求められており、そのためにはまず、企業側および社会にパートタイム労働の労働条件の改善の意義、意味の理解を深めることが重要である。

本調査研究においては、パートタイム労働の労働条件改善の経済的影響、とりわけ労働力需要に対する影響を定量的に明らかにし、その施策の意義を明らかにすることを目的として実施した。この目的のために試算した指標は以下のものである。

- ①正規従業員、パートタイム従業員数の変化（人数ベースの労働力需要の変化）
- ②労働費用の変化
- ③正規従業員の労働時間の変化

なお、本調査研究は雇用・能力開発機構からの委託を受けて三菱総合研究所が実施したものである。

## 1. モデルの考え方

### 概 略

正規従業員およびパートタイムに対する労働需要関数により、資本及び生産所与のもと、正規従業員およびパートタイムの賃金を与え、対応した正規従業員とパートタイムの労働需要を推計。このとき、パートタイム賃金は正規従業員と同等の生産力を持つパートタイム（Aパート）と一般のパートタイム（Bパート）の賃金の加重平均を使用。パートの需要は、正規従業員の最適残業時間（企業にとってコストミニマム）の場合の正規従業員の時間当たり平均賃金とパートタイムの時間当たりの関係から決まる。

正規従業員とパートタイムの賃金格差を縮小した場合、労働需要モデルにおいては、前提となる成長率のもとでの生産を達成するため、正規従業員のコストミニマムの最適残業時間、それに伴う割増賃金率、正規従業員のマンアワー労働需要、パートタイマーの労働需要、所定内労働時間（外生変数）とコストミニマムの最適残業時間のもとでの正規従業員の人員数、パートタイマーの人員数、実現された残業時間と残業手当支払額が決定される（図1参照）。

コストミニマムの最適残業時間は、所定内賃金率、所定内労働時間、残業割増率と福利費など人件費の固定費部分などに依存して決定される（図2参照）。これに応じた割増賃金率をもとに、所与のパート賃金率、生産、資本ストックから、正規従業員とパートタイマーのマンアワーベースでの労働需要が求められる。正規従業員の人員数については所定内労働時間（外生）と、コストミニマムの最適残業時間から総労働時間が予定されるので、これとマンアワーの労働需要から人員を決定する。また、パートタイマーについても、労働時間（外生）をもとにやはりマンアワーから人員を決定する。

現実の正規従業員の残業時間は、資本及び生産所与のもとでパートタイマーの労働投入マンアワーと正規従業員の所定内のマンアワーが先決されているので、これら労働力の生産力（質）を考慮した場合に、生産するにあたって満たされない労働投入量を補うものとして決定される。

このような労働需要の考え方を基本として、パートタイマーについて、正規従業員と同じ仕事をしているパートタイマーを「Aパート」、それ以外のパートタイマーを「Bパート」として概念的に整理し、その加重平均としてパートタイマー賃金が決まっていると考えてモデルの中に組み込み、Aパートと正規従業員の賃金格差を縮小した場合の効果を計測した（図3参照）。実際にAパートの時間あたり賃金はデータとしては観察されておらず、Bパートと同じ時間あたり賃金と想定せざるを得ないが、Aパートの実際の生産力はBパートより高く、正規従業員に近い生産力を持っていると考えられ、その生産力と賃金の格差分、企業はコストを節減できていると考えられる。この分析においては、この格差を縮小し、実際の生産力に近づけた場合の正規従業員、パートの労働力需要と総労働費用の推計を行っている。

なお、今回のモデルによる分析は、産業6分類からなる労働需要ブロックのみについてシミュレーションを行っており、賃金・所得・消費を通じたモデル上の需要波及効果は考慮していない。そのため別途、雇用者所得増加に伴う消費支出を求め、その分のみを当初想定 of G D E に加算した場合に対応した生産と雇用を求めた。消費増加の計算の際には、総労働時間の短縮（残業時間の削減）が所得のある人の余暇時間の増加につながる場合の消費性向上昇効果を考慮している。しかし、実際にモデル全体を動かした場合は経済体系内の波及があるため、従業員数の増加はここでの支出増による雇用増効果より大きいと考えられる。結果のインプリケーション検討にあたっては、この点も考慮に入れる必要がある。<sup>\*1</sup>

\*1 ここで雇用者所得の増加に対応した消費支出がそのままG D E 増加になると想定したが、実際に所得増があると、経済体系内で消費増－生産増－所得増－消費増・・・といった効果や、消費増－生産増－設備投資増－生産増・・・という波及効果があり、G D E 拡大効果は大きくなる効果が働く。他方で、企業の分配面では雇用者所得に資金が回るため、設備投資が抑えられる効果も働く。この拡大効果と抑制効果のどちらが大きいことによって最終的な効果は変わってくるが、現在の経済状況からすると、G D E および設備投資が低迷しているのは需要拡大が不確実と見られているためであり、資金的な制約は余り働かないと考えられる。従って、所得増の波及効果は、ここで消費支出のみ上乗せした以上に大きくなると考えられる。

図1 労働ブロックフローチャート

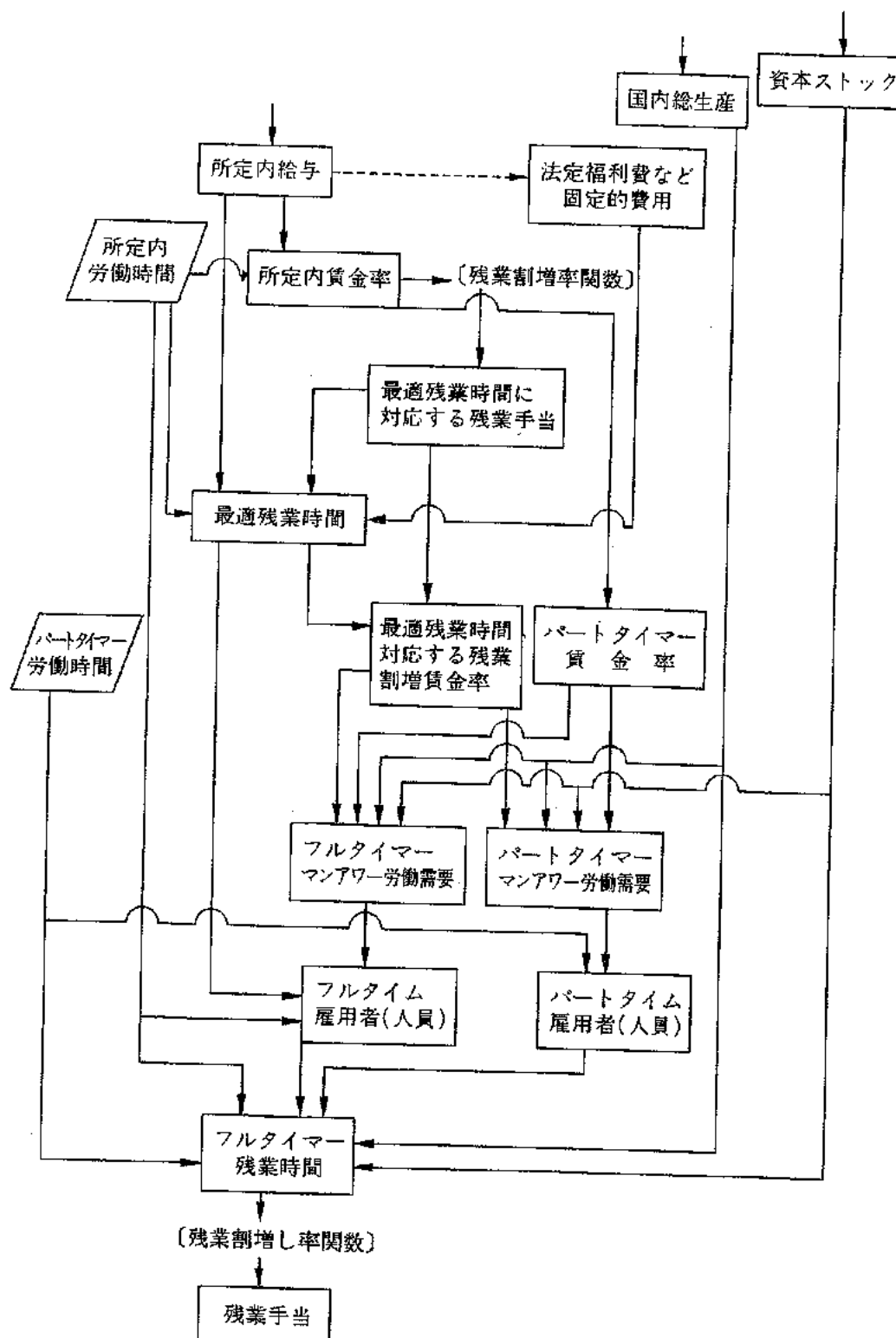


図2 企業の費用最小化行動による最適残業時間の決定図式

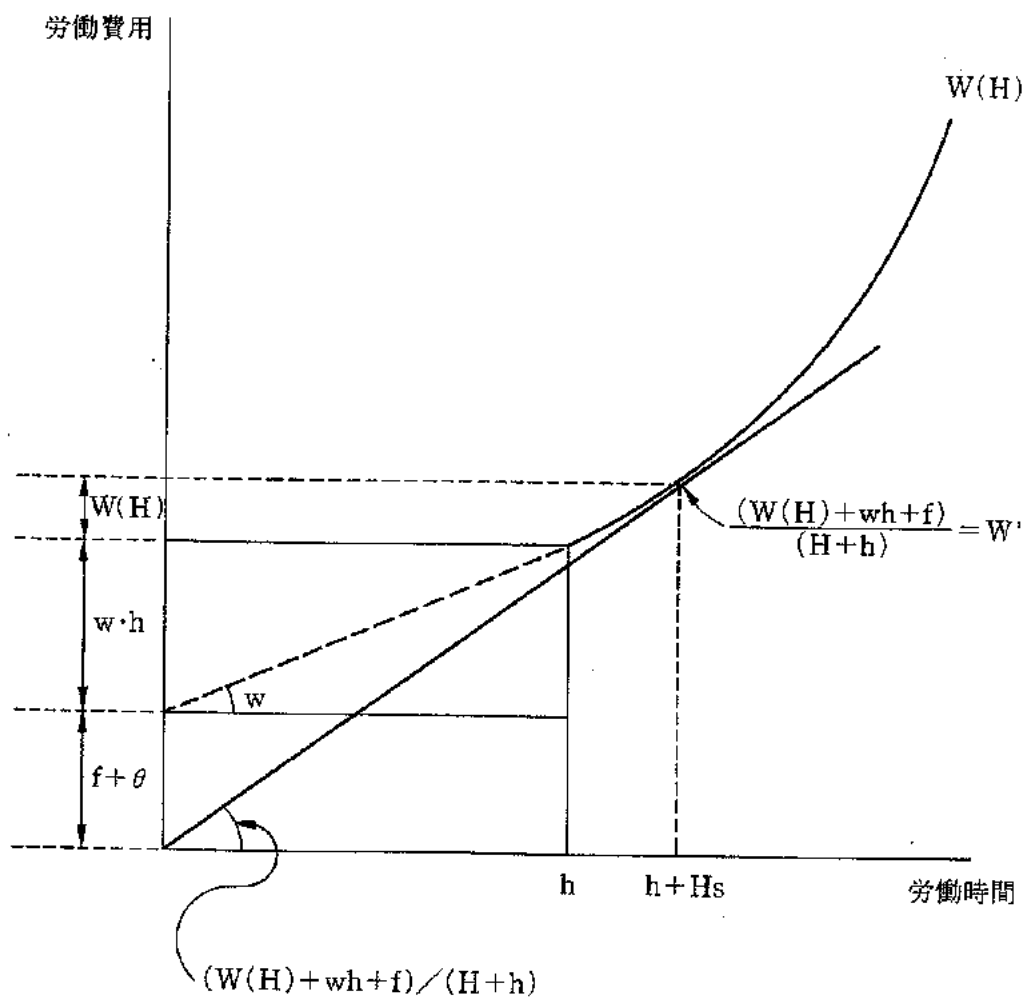
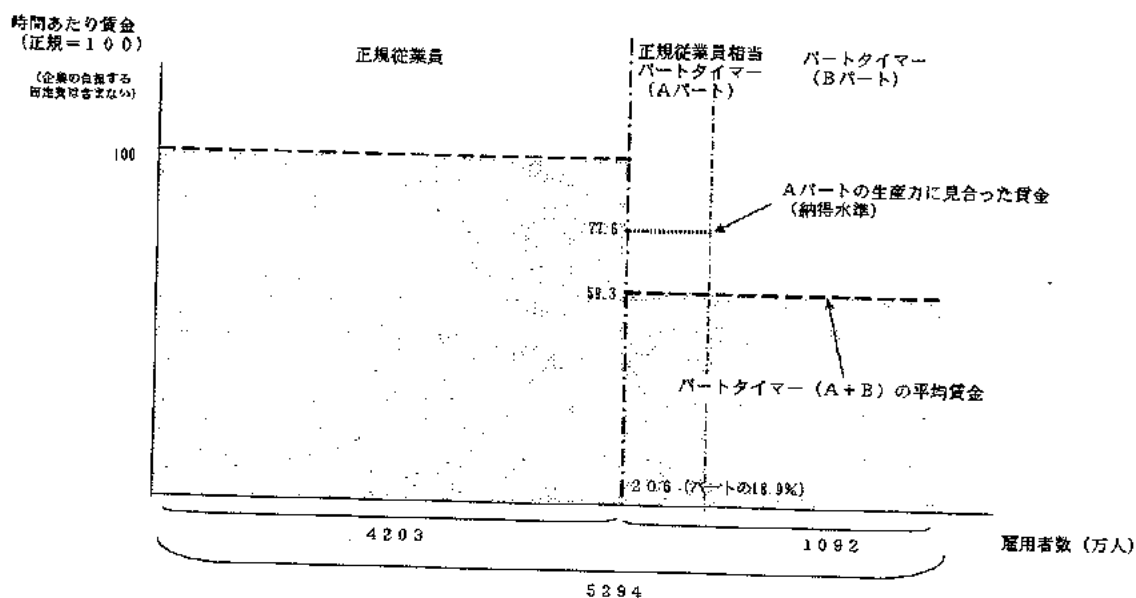


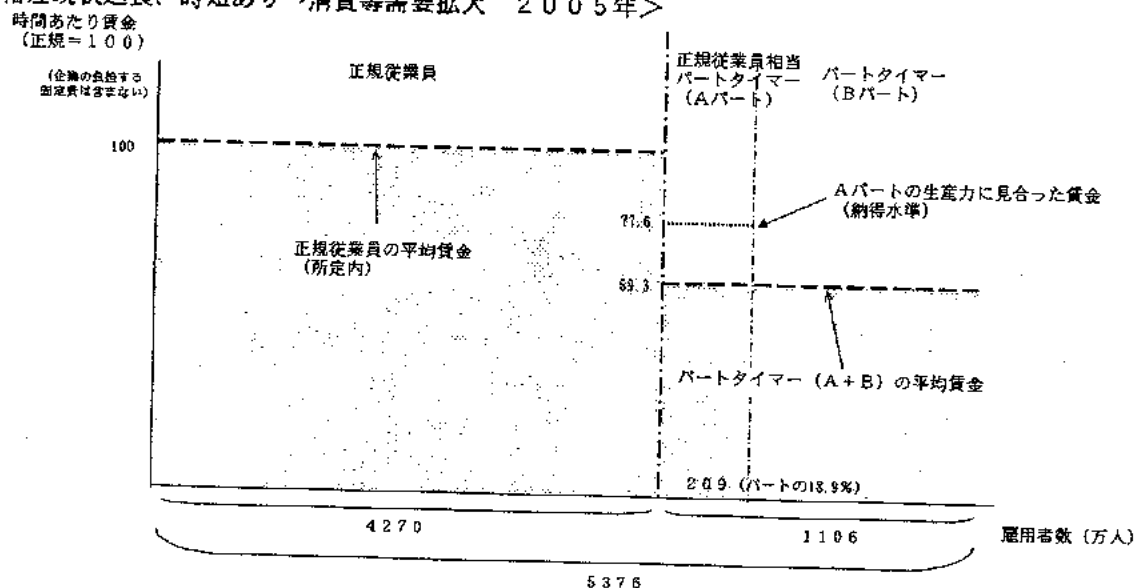
図3 賃金格差とその縮小のイメージ

パートタイム賃金格差縮小の場合の賃金水準と労働者構成

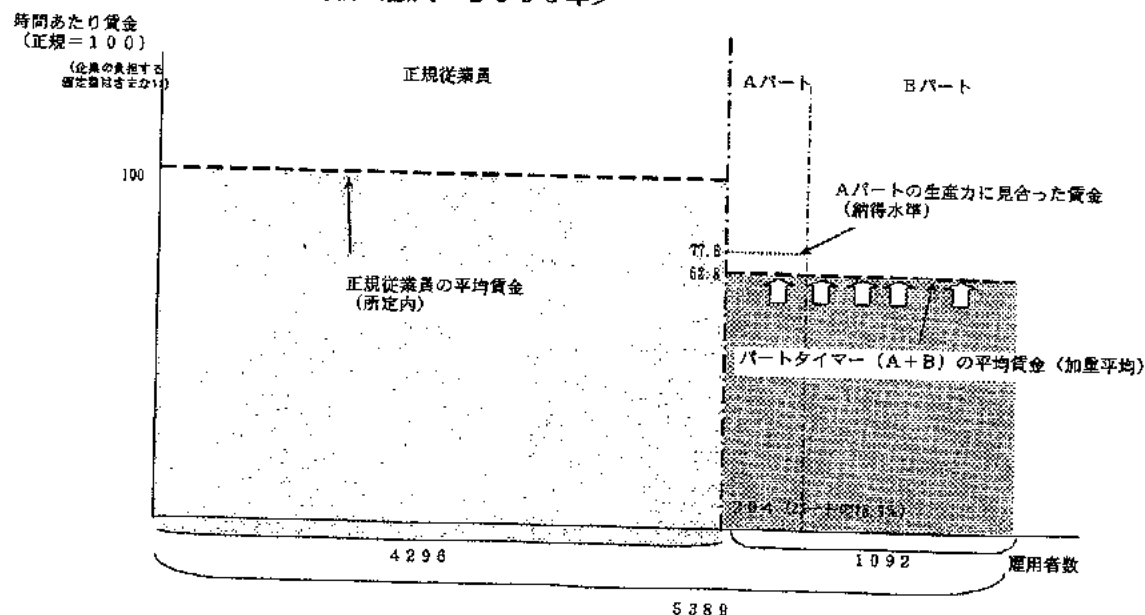
<格差現状延長・時短なし 2005年>



<格差現状延長、時短あり→消費等需要拡大 2005年>



<格差縮小・時短あり→消費等需要拡大 2005年>



## II. シミュレーションケースの前提

### 1. マクロ経済成長率の前提

各ケースとも、「構造改革と経済財政の中期展望」(2002年1月25日閣議決定)での数値をもとに、2002年、2003年がほぼゼロ成長、2004年、2005年は1.5%成長と想定した。

|       |      |       |
|-------|------|-------|
| 2001年 | 実績推計 | -1.4% |
| 2002  |      | -0.1% |
| 2003  |      | 0.5%  |
| 2004  |      | 1.5%  |
| 2005  |      | 1.5%  |

### 2. ケース設定

#### ケース0：格差現状維持ケース（正規従業員の所定内労働時間の時短なし）

正規従業員の所定内時間当たり賃金・・・・・・2005年まで2000年の値で一定

正規従業員の所定内労働時間・・・・・・2005年まで所定内労働時間2000年の値で一定

パートタイムの正規従業員に対する賃金格差・・現状格差一定

(前提数値④参照)

パートタイムの正規従業員に対する時間あたり賃金格差が現状のままで推移し、労働時間に関しては2000年次点の所定内労働時間のままで推移する場合を想定している。

#### ケース1：格差現状維持ケース（正規従業員の所定内労働時間の時短あり）

正規従業員の所定内時間当たり賃金・・・・・・2005年まで2000年の値で一定

正規従業員の所定内労働時間・・・・・・2005年にかけて5%減（週2時間程度に相当）の水準に達する

パートタイムの正規従業員に対する賃金格差・・現状のまま格差一定で推移

(前提数値④参照)

パートタイムの正規従業員に対する時間あたり賃金格差が現状のままで推移し、現状においてみられるワークシェアリングの動きがある程度実現する場合を想定している。

なお、ワークシェアリングによって結果的に多くなる雇用者所得総額に対応した消費拡大分をGDEに上乗せし、その生産額に対応した雇用を推計した。

#### ケース2：格差縮小ケース（正規従業員の所定内労働時間の時短あり）

正規従業員の所定内時間当たり賃金・・・・・・2005年まで2000年の値で一定

正規従業員の所定内労働時間・・・・・・2005年にかけて5%減（週2時間程度に相当）の水準に達する

パートタイムの正規従業員に対する賃金格差・・Bパートについては現状のまま推移

Aパートは2005年に納得水準に達するまで年々同じ金額だけ格差縮小(前提数値④参照)

パートタイムの正規従業員に対する時間あたり賃金格差については2005年にかけて、約2割のAパートについては納得水準まで格差を縮小し、変化しないBパートとの間で加重平均した賃金までパート全体の平均賃金が上昇する場合を想定。あわせて、現状においてみられるワークシェアリングの

動きがある程度実現する場合を想定している。

Aパートの賃金格差縮小の際に賃金として払われる雇用者所得総額は、Aパートの生産力以下に評価されていた賃金が生産力見合いまで引き上げられることからケース1より多くなるが、その増分に対応した消費支出増をGDEに上乘せした。実際にはその支出増加効果の波及があるが、その分はここでは考慮していない。従って支出のGDE押し上げ効果としては最小限を考慮した形となっている。

### 3. 前提数値

#### ①実績データ

雇用者数関連 : 労働力調査  
 社会保険料 : 賃金労働時間制度等総合調査  
 労働時間、賃金 : 賃金センサス

#### ②ボーナスの取扱

パートタイム : 年間賞与を時間当たり賃金に上乘せ  
 フルタイム : 年間賞与を「きまって支給する現金給与総額」に対する比率で所定内と残業手当分に分割して上乘せ

#### ③フルタイム正規従業員と同一の仕事をするパートタイム労働者（Aパート）の割合

出 所 : 平成13年7月 21世紀職業財団調査「多様な就業形態のあり方に関する調査」  
 事業所調査、個人用（正社員）調査、個人用（パート）調査の各結果

使用数値 : パートタイムのうち 18.9% が「正規従業員と同じ仕事をする」パートタイム

根 拠 : 正規従業員と同じまたはほとんど同じ仕事をしている非正規従業員について

|      | 調査結果  |       |       | 分析にあたっての想定 |
|------|-------|-------|-------|------------|
|      | 事業所回答 | 正社員回答 | パート回答 |            |
| 多数いる | 297   | 312   | 513   | 5割いると想定    |
| 一部いる | 596   | 764   | 546   | 1割いると想定    |
| いない  | 206   | 1099  | 433   | —          |
| 計    | 1099  | 2175  | 1492  |            |

|         |       |       |       |
|---------|-------|-------|-------|
| Aパートの割合 | 18.9% | 10.7% | 20.9% |
|---------|-------|-------|-------|

←

#### ④フルタイム正規従業員と同一の仕事をしているパートタイム賃金格差縮小の程度（納得水準）

出 所 : 平成13年7月 21世紀職業財団調査「多様な就業形態のあり方に関する調査」  
 事業所調査、個人用（正社員）調査、個人用（パート）調査の各結果  
 及び、賃金センサスデータ

使用数値 : 正規従業員と同一の仕事をしているパートタイムの賃金格差解消の納得水準は、正規従業員の賃金の現状の格差 59.3%から、77.6%へ。

根 拠 : アンケート調査及び賃金センサス（使用データ）におけるそれぞれの前提により、以下のように調整を行った。

|                    |       |                                        |
|--------------------|-------|----------------------------------------|
|                    | 納得水準  | 前提条件                                   |
| アンケート調査<br>(事業所回答) | 0.776 | 同一職種、正規従業員の時間当たり所定内給与に対する割合(ボーナスを含まない) |

|    |       |                                        |
|----|-------|----------------------------------------|
|    | 現状の格差 |                                        |
| 推計 | 0.593 | 同一職種、正規従業員の時間当たり所定内給与に対する割合(ボーナスを含まない) |

実際の賃金格差

|                     |        |         |
|---------------------|--------|---------|
| 賃金センサス※<br>(職種調整なし) | ボーナス除く | 0.50497 |
|                     | ボーナス含む | 0.42066 |

|                                                                |       |       |
|----------------------------------------------------------------|-------|-------|
| 賃金センサス<br>女性のみの数値<br>(「パートタイム労働研<br>究会中間とりまとめ」<br>平成14年2月図表19) | 職種調整前 | 0.679 |
|                                                                | 職種調整後 | 0.798 |

### Ⅲ. 結果

シミュレーション結果は別添の表に示したが、要約は以下の通り。

|         |                |                     | 雇用者数（全<br>体）：万人 | 正規従業員数：<br>万人 | 正規従業員の総<br>労働時間：時間<br>／月 | パート雇用者<br>数：万人 | 労働費用（固定<br>費・法定福利費<br>を含む）の生産<br>額に対する比<br>率：％、％ポイ<br>ント |
|---------|----------------|---------------------|-----------------|---------------|--------------------------|----------------|----------------------------------------------------------|
| 2000年実績 |                |                     | 5320            | 4251          | 180.2                    | 1069           | 27.36                                                    |
| 2005年推計 | ケース0           |                     | 5294            | 4203          | 181.5                    | 1092           | 26.03                                                    |
|         | 格差現状維持         | 2000年に対する変化         | (-26)           | (-48)         | (1.3)                    | (23)           | (-1.33)                                                  |
|         |                | 正規従業員時短なし           | -               | -             | -                        | -              | -                                                        |
|         | ケース1           |                     | 5406            | 4294          | 178.2                    | 1112           | 26.08                                                    |
|         | 格差現状維持         | 2000年に対する変化         | (86)            | (43)          | (-2.0)                   | (43)           | (-1.28)                                                  |
|         |                | 正規従業員時短あり・消費支出増効果加算 | <112>           | <91>          | <-3.3>                   | <20>           | <0.05>                                                   |
|         | ケース2           |                     | 5420            | 4322          | 177.8                    | 1099           | 26.08                                                    |
|         | 格差縮小・消費支出増効果加算 | 2000年に対する変化         | (100)           | (71)          | (-2.4)                   | (30)           | (-1.28)                                                  |
|         |                | 正規従業員時短あり           | <14>            | <28>          | <-0.4>                   | <-13>          | <0.00>                                                   |

#### <雇用者数・労働時間・労働投入量>

##### - 2000年からの推移 -

○ケース0では最近の正規従業員の減少トレンド状況を引きずって、正規従業員は2005年まで48万人減少する。これに対してパートは23万人増加であり、合計でも26万人の減少となる。

○ケース1では正規従業員のワークシェアリングを行うことから、その所定内労働時間の減少分を補う形で正規従業員の人数が増加することになる。その結果、2005年まで43万人増となる。これに対してパートは43万人の増加であり、合計では86万人の雇用者数の増加となる。

○ケース2では労働市場で過小に評価されていたAパートの賃金が引き上げられることから、パート全体の加重平均された賃金も上昇し、パートに対する労働需要は増加数が30万人と少なくなり、正規従業員（71万人増）に労働需要がシフトする。これは、正規従業員の時間あたり賃金が、パートの賃金上昇によって、市場において相対的に安くなるためである。その際に、賃金として払われる雇用者所得の増分から発生する消費支出増効果の成長率の向上を考慮した結果の雇用増を含むものとなっている。総人数ベースでは2000年からの増加数は100万人となる。

##### - 2005年におけるケース間の比較 -

○ケース1とケース0の比較を通じてワークシェアリングの効果を見ると、正規従業員の所定内労働時間を5%短縮した分を補う形で人数が91万人多くなり、残りはパートの増（20万人）と残業で対応する形となっている。

○ケース2とケース1の比較を通じてAパート時間あたり賃金格差縮小の効果を見ると、労働市場で過小に評価されていたAパートの賃金が引き上げられることから、パート全体の加重平均された賃金も上昇し、その結果パートに対する労働需要は13万人少なくなり、正規従業員が28万多くなって正規従業員に労働需要がシフトする。全体の雇用者数としては14万人多くなる。

#### <労働費用>

- 固定費を含まない労働費用ではケース2はケース1に比べて若干高い費用である。これは、労働の質を考慮した生産力見合いの労働需要は、当初想定された生産量を作り出すためには変わらないものの、Aパートの時間あたり賃金の上昇分だけは費用として増加するためである。Aパートの賃金を2割程度引き上げても、パートの中でのAパートのウエイト（18.9%）、パートの労働投入マンアワーの総投入マンアワーに占める割合（13%程度）を勘案すると、生産の増加に対応した労働投入量を加味しても総人件費への影響としては、ケース1と比較して0.7%ポイントのコスト高でとどまる。
- 固定費を含む労働費用については、正規従業員にはその人数に応じた固定費がかかっていることから、その分を考慮するとケース1と比較した場合、ケース2は0.6%ポイントのコスト高となる。
- ケース2のように正規従業員との格差を縮小し、かつケース1と同等のコスト削減効果を実現させようとする場合、モデル結果数値を用いて他の条件を一定として試算すると、正規従業員の時間当たり賃金を0.37%引き下げることで実現可能である。
- ケース2は、総労働費用を0.6%ポイント増加させるが、所得・消費増加により、産出額が増加するため、産出額あたりの労働費用の比率で見ると、結果的にケース1の26.08%と同じ比率となり、労働コストの比率は2000年の27.36%に比べて低下する。

#### Ⅳ. 結論

以上、今回のモデルによって試算したパートタイム労働の賃金の格差縮小の効果（ケース1とケース2の比較）は、若干の労働費用の増加が所得・消費に回る部分のGDE増加効果という最小限の経済拡大効果を織り込んでみると以下のようなことが言える。

①パートの「働きに見合った処遇」による賃金格差縮小の効果は、企業の正規従業員とパートそれぞれへの雇用需要を変化させ、何もしないケースに比べ、ワークシェアリングの効果とあわせて正規従業員の大幅な増加（119万人）をもたらす。

・2000年からの推移をみると、現状延長のケース0は雇用者総数が26万人減少するのに対して、ワークシェアリング実施のケース1では86万人増加し、これにさらにパートの賃金格差縮小がなされると100万人増加する。その内訳はケース1の場合はパートタイム労働と正規従業員の増加が43万人ずつ同数であるが、格差の縮小するケース2では正規従業員の増加（71万人増）がパートの増加（30万人増）を上回る。

②パートの賃金格差縮小に伴って労働費用は0.6%ポイント増加するが、同時に経済全体の所得・消費増加を通じた産出額の増加があるため、その産出額に対する労働費用の比率は格差一定の場合と同じ26.08%という比率となり、コスト負担増は相殺される。

③正規従業員の労働時間の変化は、正規従業員数の人数の増加に伴って1人あたりの残業が削減される。

上記のことから、正規従業員とパートタイムの賃金格差を縮小することにより、これまでのようなパートへの急速なシフトが緩和され、結果として正規従業員が増加し、全体の雇用者数も若干増加する。また、労働費用についても、賃金格差縮小を行っても、産出額が増加するという効果のため、必ずしもコストアップ要因とはならない。さらに、本シミュレーションでは、正規従業員の1人あたり残業時間が削減されることとなり、より望ましい結果となっている。

シミュレーション結果のまとめ

| 雇用者数         | 万人        | 正規従業員<br>パート<br>合計                                                                        | 2000年                                                 | ケース0: 2005年<br>現状延長 (時短なし)                            | ケース1: 2005年<br>現状延長 (時短あり・時短に伴う消費等需<br>費等需要拡大効果を<br>含む) | ケース2: 2005年<br>格差縮小 (時短あ<br>り・時短および<br>パート賃金格差縮<br>小に伴う消費等需<br>費等需要拡大効果を<br>含む) |
|--------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
|              |           |                                                                                           |                                                       |                                                       |                                                         |                                                                                 |
| 労働時間         | 時間/月      | 正規従業員 所定内<br>パート 所定外 (残業)<br>合計<br>増分 (2000年に対する)                                         | 4251<br>1069<br>5320                                  | 4203<br>1092<br>5294                                  | 4294<br>1112<br>5406                                    | 4322<br>1099<br>5420                                                            |
| 賃を考慮した総労働投入量 | 時間/月      | 正規従業員 所定内<br>パート 所定外 (残業)<br>合計<br>増分 (2000年に対する)                                         | 167.5<br>12.7<br>107.3                                | 157.5<br>14.0<br>107.3                                | 159.1<br>19.1<br>107.3                                  | 159.1<br>18.7<br>107.3                                                          |
| 労働投入量        | 万人・時間/月   | 正規従業員 所定内<br>パート 所定外 (残業)<br>合計<br>増分 (2000年に対する)                                         | 880.734<br>712.043<br>53.988<br>114.704               | 878.151<br>703.935<br>58.836<br>117.133               | 882.372<br>683.175<br>82.015<br>119.311                 | 885.378<br>687.582<br>80.816<br>117.891                                         |
| 時間当たり賃金      | 円/時間      | 正規従業員 所定内<br>パート 所定外 (残業)<br>パート加重平均 (Aパートは18.9%)<br>合計 (賃を考慮しないもの)<br>増分 (2000年に対する) (%) | 2,275<br>2,612<br>983                                 | 2,275<br>2,710<br>983                                 | 2,275<br>2,727<br>983                                   | 2,275<br>2,717<br>1,046                                                         |
| 労働費用 (給与分月額) | 千万円・人/月   | 正規従業員 所定内<br>パート 所定外 (残業)<br>固定費<br>法定福利費<br>合計<br>増分 (2000年に対する) (%)                     | 1,519,897<br>141,016<br>0<br>112,800<br>1,873,712     | 1,601,453<br>159,423<br>0<br>115,188<br>1,876,065     | 1,554,224<br>223,648<br>0<br>117,330<br>1,895,202       | 1,564,250<br>219,536<br>0<br>123,278<br>1,907,064                               |
| 労働費用 (給与分月額) | 千万円・人/月   | 正規従業員 所定内<br>パート 所定外 (残業)<br>固定費<br>法定福利費<br>合計<br>増分 (2000年に対する) (%)                     | 1,519,897<br>141,016<br>197,585<br>197,222<br>112,800 | 1,601,453<br>159,423<br>195,337<br>197,218<br>115,188 | 1,554,224<br>223,648<br>199,585<br>199,122<br>117,330   | 1,564,250<br>219,536<br>200,873<br>199,784<br>123,278                           |
| 産出額あたり労働費用   | 10億円<br>% | 産出額<br>産出額あたり労働費用比率                                                                       | 994,903<br>27.36                                      | 1,045,857<br>26.03                                    | 1,055,294<br>26.08                                      | 1,062,033<br>26.08                                                              |