

「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律の一部を改正する法律案」
についての意見書

2007年（平成19年）3月2日
日本弁護士連合会

はじめに

厚生労働省は、2007年2月13日、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案」（以下「改正案」という。）を衆議院に提出した。

2006年12月26日、労働政策審議会雇用均等分科会が、「今後のパートタイム労働対策について（報告）」（以下「審議会報告」という。）をとりまとめ、改正案は、これを受けて作成されたものである。

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パート労働法」という。）の施行から13年を経て、ようやく同法の改正が現実化しようとしている。

しかし、今回の改正案は、当連合会が1989年から繰り返し表明してきた意見（後記）とは重要な点で大きく異なり、看過できない問題がある。そこで、特に重要な問題点を指摘し、意見を述べる。

第1 意見の趣旨

1 均等待遇の原則の明記について

パートタイム労働者に対して、「労働時間が短い」という特性によって合理的とされる取扱いを除き、全ての労働条件について、同一または類似の業務に従事する正規労働者との間で差別的取扱いを禁止するという、均等待遇の原則を法に明記すべきである。

2 賃金について

同一または類似の業務に従事する正規労働者と同一の賃金率及び昇給率により、労働時間当たり同額の賃金を労働時間に比例して支給するよう義務づけるべきである。また、「賃金」には、諸手当及び退職金も含むべきである。

3 福利厚生について

厚生労働省令（以下「省令」という。）で定める一定の施設の利用について配慮義務を定めているが、極めて不十分である。少なくとも、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資する福利厚生施設の利用については、省令で限定することなく全て、差別的取扱いを禁止すべきである。

4 正規労働者（通常の労働者）への転換について

正規労働者への転換を推進するために事業主が講ずべき措置を定めているが、措置の内容、及び、いずれかの措置をとればよいとされていることは、極めて不十分である。正規労働者の欠員を補充するときは、正規労働者への転換を希望するパートタイム労働者に、外部の応募者に優先する権利を与えることを規定すべきである。

5 期間の定めについて

期間の定めのある労働契約は、代替的、短期的、季節的な特別な業務の場合など業務の性質上期間を定めることにつき合理的な理由がある場合を除き許されないこと、及び、解雇に関して正規労働者と差別して取り扱わないことを明記すべきである。

第2 意見の理由

1 改正案の提出に至る経緯

(1) 1960年代後半以降、パートタイム労働者が急速に増加する中で、正規労働者との労働条件の格差や、雇用の不安定が問題とされるようになった。

当連合会は、1989年から、パートタイム労働者に対する差別を是正し、その権利を確立するための法律の整備が必要であるとの意見を繰り返し表明してきた。その基本的観点は、以下の通りである。

パートタイム労働者に対する均等待遇の原則を明文化すること

有期雇用契約を規制し、パートタイム労働者の雇用の安定を図る措置を講ずること

正規労働者の欠員の補充に際して、パートタイム労働者を外部応募者に優先する制度を整備すること

(2) しかし、1993年に成立、施行されたパート労働法は、事業主に対し、正規労働者との「均衡等を考慮」して、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図るために必要な措置を講ずる努力義務を課すに過ぎなかった。

パート労働法は施行後3年を経過した場合の見直しが定められていたが、改正は見送られ、2003年にパートタイム労働指針が改正されただけであった。同指針では、正規労働者との「均衡」を考慮した処遇の考え方が具体的に示され、事業主が講ずべき措置が追加されたが、強制力がない指針だけでは、格差是正の実効性に乏しかった。

その結果、パート労働法施行後13年を経ても、パートタイム労働者と正規労働者との格差は縮小しておらず、正規労働者のパートタイム労働者への置き換えの進行、労働条件の悪いパートタイム労働者の増加で、格差はかえって拡大している。

このような状況で、前記審議会報告が法改正の必要を認め、改正案が提出されたの

であるが、その内容は、極めて不十分といわざるを得ない。

2 均等待遇の原則の明記について

- (1) 改正案は、まず、パートタイム労働者を、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」とそれ以外の短時間労働者とに分け、前者についてのみ差別的取扱いを禁止している。そして、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」とは、以下の **ないし** の要件を全て満たす者に限られている。

業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）

期間の定めのない労働契約を締結している者（反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含む）

当該事業所における慣行その他の事情からみて、雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更と同一の範囲で変更されると見込まれるもの

- (2) しかし、そもそも、上記 **ないし** の要件を満たすようなパートタイム労働者に対して差別的取扱いが許されないのは当然というべきである。

しかも、2007年2月13日の衆議院予算委員会でなされた厚生労働大臣の説明によれば、このようなパートタイム労働者は、パートタイム労働者総数約1200万人のうち50～60万人（4～5%）にすぎない（2007年2月14日朝日新聞）。厚生労働省担当課が「1%未満」と回答したとの報道もある（2006年12月29日しんぶん赤旗）。このような規定では殆ど差別是正の実効性がないといわざるを得ない。

また、**の**「責任の程度」とは、何に対し、どのような責任を指すのか不明確であるし、**の**「配置」の変更（転勤を含む）が見込まれることを要件とすることは、配置に容易に応じられない家族的責任を有する労働者の差別、権利侵害につながりかねず、いずれも不適當である。

さらに、このような規定では、差別を訴える労働者が、自らが **ないし** の要件に該当することを主張立証しなければならないが、それは極めて困難である。

結局、改正案によれば、殆どのパートタイム労働者は「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」には該当しないこととなりかねない。その場合、改正案によれば、事業主は、「均衡のとれた待遇」を確保するよう努める義務を負うに過ぎないのであり、これでは、格差の是正は期待できない。

- (3) 現在、パートタイム労働者は雇用者総数の3割を超えており（平成17年総務省「労

働力調査」では32.6%)、パートタイム労働は量的にも質的にも補助的労働ではなく基幹的労働となっている。

本来、パートタイム労働者は、正規労働者に比べ労働時間が短ただけで、同じ労働者であることに何ら違いはないから、「労働時間が短い」という特性によって合理的とされる取扱いを除き、正規労働者と異なる取扱いをすることは許されない。

しかし、実際には、パートタイム労働者、とりわけその約9割を占める女性パートタイム労働者は、「パートタイム労働」という雇用形態を理由に、賃金その他労働条件で不合理な差別を受けている。平成17年においても、男性一般労働者の所定内給与と女性パートタイム労働者の所定内給与とを時間換算で比較すると、前者を100とした場合後者は46.3%にしかない(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)。このような実態は、基本的人権としての労働権の保障、平等原則の観点から、早急に是正されなければならないが、事業主の努力や配慮、行政指導のみに委ねていたのでは是正は期待できず、法律によるリードが不可欠である。

よって、均等待遇の原則を法に明記すべきである。

国際的に見ても、均等待遇の原則は確立されたルールであり、ILOでは、1994年に第175号条約(パートタイム労働に関する条約)が採択され(日本は批准していない)、EU加盟各国では、1998年のEU指令に基づき均等待遇の規定が実施されている。日本の取組みが非常に遅れていることに対し、2003年の国連女性差別撤廃委員会(CEDAW)のコメントは、パートタイム労働者に占める女性の割合が高く、その賃金が一般労働者より低いことに懸念を示し、改善を求めている。

(4) 以上の理由により、意見の趣旨1の通り、全てのパートタイム労働者に対する均等待遇の原則を法に明記すべきである。

3 賃金について

(1) 改正案は、前記「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」以外の短時間労働者を、さらに、「職務内容同一短時間労働者」であって、「当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうち少なくとも一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの」と、それ以外の短時間労働者とに分け、前者については、変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により当該期間の賃金を決定するよう努めるものとするとしている。

しかし、「配置」の変更(転勤を含む)が見込まれることを要件とすることが不適當であることは前記2の通りであるし、しかも、対象になるのは「変更が行われる期間」に限られ、かつ、事業主には、努力義務しか課せられていない。

そして、後者(大多数のパートタイム労働者)については、「通常の労働者との均衡

を考慮しつつ」決定するよう努めれば足り、均等取扱いの努力義務すらない。

事業主がパートタイム労働者を雇用する最大の理由は賃金コストが安いからであり、パート労働法施行後も賃金格差が縮小せず、かえって拡大した現実を見ると、賃金格差の是正には、法による義務付けが不可欠である。わが国は同一価値労働同一賃金を規定するILO第100号条約を批准しており、同一価値労働同一賃金原則の実施は批准国の果たすべき義務である。

よって、パートタイム労働者も、同一または類似の業務に従事する正規労働者との賃金率及び昇給率により、労働時間当たり同額の賃金を労働時間に比例して支給するよう義務づけるべきである。

(2) 改正案は、「賃金」について、「通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く」としているが、これらについて、正規労働者とパートタイム労働者とを別異に取り扱うことに何ら合理的理由は見出し得ないのであり、除外すべきではない。

また、「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案」して決定しているとしているが、「意欲」の有無について客観的・公正な判断は困難な上、残業、配転、転勤に応じるか否かが「意欲」の有無の判断要素とされるおそれもあることからすると、「意欲」を考慮要素とするのは妥当でない。

4 福利厚生について

改正案は、福利厚生施設であって、かつ、「健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるもの」に限定して、事業主に対し、パートタイム労働者に利用の機会を与えるよう配慮すべき義務を課している。前記審議会報告を見ると、省令には「給食施設、休養施設及び更衣室」が定められることが予想される。

しかし、福利厚生には、施設の利用の他、住宅資金や教育資金の貸付制度などがあるところ、これらのいずれについても、正規労働者とパートタイム労働者とを別異に取り扱う合理的理由はない。中でも、「給食施設、休養施設及び更衣室」のような「健康の保持又は業務の円滑な遂行に資する」施設は、当該企業で労働を提供する労働者全てに等しく利用が保障されるべきものであり、パートタイム労働者であることを理由に、その利用が排除されることには全く合理性がない。しかも、改正案では、省令で定めない限り、配慮義務の対象にすらならず、これでは法に明記する意味がない。

少なくとも、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資する施設の利用については、省令で限定することなく、全て差別的取扱いを禁止する旨を法に明記すべきである。

5 正規労働者（通常の労働者）への転換について

(1) 改正案は、正規労働者（通常の労働者）への転換を推進するため、事業主に一定の措置をとるよう義務づけているが、その内容は極めて不十分である。

改正案は、事業主が講じるべき措置について、以下の「ないし」を挙げ、そのいずれかを講じることを義務づけている。

通常の労働者を募集する場合、募集にかかる事項を掲示などで周知すること
通常の労働者の配置を新たに行う際、配置の希望を申し出る機会を与えること
一定の資格を有する短時間労働者を対象とした転換のための試験制度を設けること
その他転換を推進するための措置を講ずること

しかし、「ないし」のいずれかを行えば事業主は義務を果たしたことになるのであれば、殆ど実効性は期待できない。特に、「」は法に明文化する意味もなく、かえって、形式的に、掲示をしたり、希望を聞きさえすれば、事業主は免責されることにもなりかねない。また、「」は、転換制度の内容を過度に限定し、事実上転換を認めないものとなるおそれがある。いずれも、パートタイム労働者を外部応募者と同視し、その経験、能力を不当に低く評価するものであり、労働権や平等原則に照らし看過できない問題がある。

- (2) そもそも、パートタイム労働は、労働者の自発性が要件とならなければならないことは、国際的に認知されている。自発性を担保するためには、パートタイム労働と正規労働との選択の自由が制度的に保障されていることが重要であり、当連合会も、正規労働者の欠員の補充に際して、パートタイム労働者を外部応募者に優先する制度を整備すべきであると提言してきたところである。
- (3) また、わが国では、正規労働者を希望したがやむを得ずパートタイムで就労する者（非自発パート）が増加している。統計によると、パートを選択した理由（複数回答）は、「自分の都合のよい時間（日）に働きたいから」が42.7%、「勤務時間・日数が短いから」が42.4%と多数を占めるが、「家事・育児の事情で正社員として働けないから」が28.9%、「正社員として働ける会社がないから」が26.5%であり、その割合は増加しているという実態がある（平成17年財団法人21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」）。
- (4) 現行のパート労働法指針においても、通常の労働者への応募にかかる情報の周知、通常の労働者への転換の条件整備について規定がされているが、指針で努力義務を課すにすぎない。平成17年の同調査でも、「転換制度がある」事業主は47.3%にとどまり、平成13年の調査時と殆ど変わっていない。また、「応募の機会を提供している（優先的ではない）」事業主が53.1%であるが、その具体的な内容は不明であり、「パートには正社員への応募は認めていない」事業主も22.4%存在する。
これらを見ると、事業主の自主的取組みに任せていたのでは、今後も、経験をつんで高い能力を有しても、正規労働者として就労する機会が閉ざされることになりかねない。この点についても、法によるリードが必要である。

6 期間の定めについて

現行パート労働法は、雇用期間について特に規定はなく、改正案にも規定はない。

しかし、パートタイム労働者の約7割は有期契約労働者であり(前掲「パートタイム労働者実態調査」)、たとえ更新を重ねて長期間勤続しても、不況となれば正規労働者に優先して解雇(雇止め)がなされるという極めて不安定な地位におかれている。

わが国の現行法では、有期契約自体に対する規制がなく、恒常的な業務に対しても有期契約の労働者を従事させ、いつでも雇用調整し、安い労働力に置き換えていくということが可能となっている。パートタイム労働者の基本的人権の保障のためには、均等待遇の原則と並んで、有期契約に対する法的規制が不可欠である。

以上