

パートタイム労働法改正に向けた意見書

2012年(平成24年)11月15日

日本弁護士連合会

第1 意見の趣旨

当連合会は本年6月21日付けで厚生労働省労働政策審議会が公表した「今後のパートタイム労働対策について(建議)」(以下「建議」という。)を踏まえ、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「パートタイム労働法」という。)第8条(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)及び第9条(賃金)について以下のとおり意見を述べる。

- 1 パートタイム労働法第8条(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)は均等待遇の原則に基づく差別禁止規定であることを維持し、均衡待遇の原則の実効化は同法第9条の改正によるべきである。
- 2 パートタイム労働法第8条(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)について、以下のとおり改正すべきである。
 - (1) パートタイム労働法第8条第1項の定める均等待遇の3要件から「当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもの(無期労働契約要件)、及び「当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容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」(人材活用の仕組・運用の同一性)の2つの要件を削除し、「職務の内容の同一性」のみを要件とすべきである。
 - (2) 同条は「職務の内容の同一性」について「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一であることとしているが、このうち「当該業務に伴う責任の程度」が同一であることの要件については、削除すべきである。
 - (3) 以下のような規定を設けて同条の禁止規定に違反した場合の私法上の効力を明記すべきである。

「事業主が通常の労働者と職務が同一である短時間労働者に対して差別的な取扱いをした場合に、それが労働契約の内容となっている場合は、その部分についてはこれを無効とし、無効となった部分は通常の労働者と同一の基準で労働契約が補完されるものとする。」
- 3 同法第9条(賃金に関する均衡待遇の努力義務)について、以下のとおり改

正すべきである。

(1) 同法第9条第2項については削除すべきである。

(2) 同法第9条第1項については、次のとおり改正し、違反の場合の私法上の効力を付与すべきである。

「短時間労働者（前条の規定する通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。）の労働契約の内容である労働条件が、短時間労働者であることにより当該事業所に雇用される通常の労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容、その他の事情を考慮して合理的なものでなければならない。」

(3) 仮にパートタイム労働法第9条が「賃金」のみを対象とする規定のままとなるとしても、同条の対象となる「賃金」は職務関連賃金に限定すべきではなく、通勤手当や退職手当などの職務関連賃金以外についても給付の目的・性質に照らし、同条の対象となり得ることを指針等に明示すべきである。

第2 意見の理由

1 意見の趣旨1について

(1) パートタイム労働法の意義

「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」（平成19年法律第72号）附則第7条の検討規定に基づき、同法による改正後のパートタイム労働法（平成5年法律第76号）の施行状況を勘案し、パートタイム労働法の見直しに向けた議論が開始され、平成23年2月、厚生労働省「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」が設置され、同研究会は平成23年9月15日「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」を公表した。そして、同報告書を受けて平成23年9月から厚生労働省労働政策審議会均等分科会で審議が開始され、本年6月21日付けで同審議会は建議を公表した。

「均等・均衡待遇」の確保は不安定雇用・低賃金を特徴とする「非正規労働問題」の共通課題であるのみならず、「多様な正社員」の名のもと「典型的な正社員」（職務変更，時間外労働，遠距離配転の限定なし）と「限定的な正社員」（無期雇用だが職種，勤務地，労働時間等が限定的な正社員）に分断化が推し進められている正社員にとっても重要な課題である。異なる雇用形態にある労働者間の均等・均衡待遇の原則を定める現行法上、唯一の法律であるパートタイム労働法の改正は、パートタイム労働者のみならず、いわゆる正社員を含めた全ての雇用形態間の待遇格差をめぐる今後の労働政策

の在り方に大きな影響を及ぼすものである。

(2) 建議の示すパートタイム労働法第8条及び同第9条の改正の方向性

建議は「人口減少社会を迎え、労働力供給が制約される日本では、『全員参加型社会』の実現と日本経済の発展と社会の安定の基礎となる『分厚い中間層』の復活が課題となっている」とし「このような中、様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすく、雇用者の4人に1人以上が実際に従事しているパートタイム労働という働き方の環境整備が必要であり、パートタイム労働者の均衡待遇の確保を一層促進していくとともに、均等待遇を目指していくことが求められる」とし、非正規労働者の一形態であるパートタイム労働者に関する労働政策の基本的視点を示した上で、「パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保」を定めたパートタイム労働法第8条（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）及び第9条（賃金の決定に関する通常の労働者との均衡待遇の努力義務）の改正について、有期労働契約法制の動向を念頭に同法第8条について（ ）3要件から無期労働契約要件を削除するとともに、（ ）職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理な相違は認められないとする法制を採ること、同法第9条第2項については、削除すること、同法第9条第1項については均衡確保の努力義務の対象となる「賃金」から通勤手当を対象外とすることは適当でないことを明らかにすること、としている。

このように、建議は、パートタイム労働法第8条及び第9条の改正の一定の方向性を示すに留まり、具体的な法律案を示していないものの、「厳格な均等待遇の原則（絶対的差別禁止規定）」を規定するパートタイム労働法第8条を、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を定めた労働契約法の一部を改正する法律（平成24年8月10日法律第56号）（以下「改正労働契約法」という。）第20条と同様に、全ての労働条件について不合理な相違を認めない、すなわち、合理的な相違を許容する、という「均衡待遇の原則」を定める規定への改正を明確に示唆している。

(3) パートタイム労働者の圧倒的多数が有期契約労働者であることからすれば、改正労働契約法第20条との整合性を確保する必要性があること、均等・均衡待遇の要請は賃金のみ限定すべきではなく全ての労働条件に及ぶものであることからすれば、全ての労働条件について不合理な相違を認めない旨の規定を設置することについては賛成である。

(4) しかしながら、建議が今後の労働政策の基本的視点として「均等待遇を目指していくことが求められる」と指摘しながら、「均等待遇の原則」に基づ

き、現行労働法制上、唯一、雇用形態を理由とする待遇差別を絶対的に禁止し、私法的効力を有するパートタイム労働法第8条を、合理的な相違を許容する「均衡待遇の原則」に基づく規定に改正することを示唆している点は反対である。

- (5) 均等待遇や同一（価値）労働同一賃金の原則は、パートタイム労働者のみならず全ての雇用形態に共通する原則であり、今後の労働政策の基本理念であること、さらには、日本が批准しているILO同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（100号、昭和26年（1951年）採択）に体现される国際人権上の原則であること、均等待遇の原則を均衡待遇の原則に一本化させるような方向で法改正がなされるとすれば、それは実質的には、パートタイム労働法第8条の廃止を意味するに等しいと言えることからすれば、パートタイム労働法第8条の適用要件を緩和するとしても、適用による効力まで緩和すべきではなく、均衡待遇の原則の実効化は、パートタイム労働法第9条の改正によるべきである。均等待遇の原則に基づく絶対的な差別禁止規定である同法第8条は維持されなければならない。

2 意見の趣旨2(1)について

(1) パートタイム労働法の目的

パートタイム労働法は、パートタイム労働者について、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じ、パートタイム労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにすることにより、その福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とした法律である（同法第1条）。

(2) パートタイム労働法第8条の適用要件と問題点

そして、パートタイム労働法第8条は、退職するまでの全ての期間、職務内容（業務の内容と業務に伴う責任の程度）、人材活用の仕組み・運用の範囲（職種変更や転勤を含めた配置の変更の見込み）、契約期間（期間の定めがないこと若しくは更新を繰り返し期間の定めのない契約と同視することが社会通念上相当と認められること）の3つについて、「通常の労働者」と同一であることを条件として、これらの全てを満たすパートタイム労働者を「通常の労働者と同視すべき労働者」とし、「短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について差別的取扱いをしてはならない」と規定している。

しかし、同条の対象となる3要件を満たすパートタイム労働者は0.1%程度といわれるとおり、適用要件が厳格すぎるため、対象となるパートタイ

ム労働者が極めて限定され、実際には、救済規定としてほとんど機能していない。したがって、次のとおり改正すべきである。

(3) 無期契約要件は削除すべきである

まず、パートタイム労働法第8条は「通常の労働者と同視すべき」パートタイム労働者の要件として、事業主との間で期間の定めのない労働契約を締結しているか（同法第8条第1項）、期間の定めがあっても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こと（同法第8条第2項）（無期労働契約要件）を要求している。

しかし、パートタイム労働者の8割以上が有期の労働契約を締結しているという現状、及び昨今の裁判例の傾向に照らした場合、「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」のは、實際上、極めて困難であることに鑑みると、この要件を具備するのは容易ではない。一方で、通常の労働者との間の均等待遇の確保の要請は、期間の定めの有無にかかわらず存在するのであり、建議も「均衡待遇」の実現を労働政策の基本理念として重視している。

だとすれば、契約期間に関する要件は、同条による救済の範囲を不当に制限するものであり、これを削除するのが相当である。

(4) 人材活用の仕組み・運用の同一性は削除すべきである

パートタイム労働法第8条は「通常の労働者と同視すべき」パートタイム労働者の要件として、「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」ものとし人材活用の仕組み・運用の同一性を要求している。

同条は、同一（価値）労働同一賃金の原則や均等待遇の原則を法定化したものであるところ、少なくとも、現に、同一の職務に従事している間においては、昇進、配転又は転勤等の将来の可能性の有無にかかわらず、当該事業所の業務における働き、貢献の程度に差異は存在しない。むしろ、パートタイム労働者の方が、当該業務への習熟度が高い場合も考えられる。

また、パートタイム労働者の7割は女性であり、女性労働者の非正規化が男女間賃金格差や女性、ひいては子どもの貧困の大きな要因となっていること、パートタイム労働者の相当数が、育児や介護といった家庭の事情等から遠距離の配置転換や長時間労働を暗黙の前提とする労働契約を締結することができず、やむを得ず、パートタイム労働を選択しているという実態に鑑みれば、同条の適用要件として人材活用の運用・仕組みの同一性を設けること

は、男女間賃金格差の解消や男性の育児休業取得率の向上を含めた男女共同参画社会の実現を阻むことになる。

以上のような事情を考慮した場合、人材活用の運用・仕組みの同一性は、削除するのが相当である。

3 意見の趣旨 2 (2)について

(1) パートタイム労働法は、職務の同一性を判断するに当たって、「業務の内容」に加えて、「当該業務に伴う責任の程度」も同一であることを要求している。

(2) しかし、「責任の程度」というのは、何に対するどのような責任を指すのか不明確であり、恣意的に解釈されやすく、また、法的概念として曖昧である。行政解釈によれば、責任の程度とは、業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等をいうとされているところ、授權されている権限の範囲などは当該労働者が担当している業務の内容として判断すれば足り、業務の内容と別に「当該業務に伴う責任の程度」という概念を設ける必要性がない。かえって、かかる曖昧な概念を職務の同一性の判断要素として法文において明示的に設けることは恣意的な解釈を許容し、脱法を招くことになる。

統計（平成 22 年「短時間労働者実態調査」）（独）労働政策研究・研修機構によると、「正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者」は全短時間労働者の 2.9% に過ぎないのであり、無期労働契約要件及び人材活用の仕組み・運用の同一性要件を削除し、現行のまま「職務の同一性」のみを適用要件としたとしても、適用範囲の拡大としては不十分であり、より実効的な解釈・運用が求められる。

(3) 以上のような事情に鑑みると、職務の同一性を判断するに当たって、業務の外形からは判断困難な「責任の程度」の同一性の有無を、「業務の内容」の同一性の有無と別に考慮するのは相当ではない。

4 意見の趣旨 2 (3)について

(1) パートタイム労働法第 8 条は、「均等待遇の原則」や「同一（価値）労働同一賃金の原則」を法定化し、雇用形態の異なる労働者間の賃金格差を違法とし得る実定法上初めての根拠規定であり、また、差別的取扱いを明確に禁止する私法上の強行規定である。したがって、同条に違反することが明らかな差別的待遇は無効となり、またそれ自体として不法行為を構成し、損害賠償責任を発生させ得る。

(2) しかし、パートタイム労働法は、労働基準法第 13 条（この法律違反の契

約)のように、違反の場合に「通常の労働者」と同じ基準に労働条件そのものが変更される補充効を定める規定がない。パートタイム労働法第8条は、絶対的な差別禁止規定であり、その実効性を確保すべき要請は強く求められることからすれば、違反の場合の効果として、意見の趣旨2(3)のように、直接的な差別是正の効力を明定しておく必要がある。

5 意見の趣旨3(1)について

(1) パートタイム労働法第9条第1項は、同法第8条の「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当しないパートタイム労働者であっても、「通常の労働者」との均衡を考慮しつつ、職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案してその賃金を決定することを事業主の努力義務としている。

さらに同法第9条第2項は、「職務が同じパートタイム労働者」が一定期間、人材活用の仕組み・運用が「通常の労働者」と同じである場合は、当該期間は通常の労働者と同一の方法により賃金を決定することを事業主の努力義務としている。

(2) まず、建議が、同法第9条第2項を削除するとしている点は賛成である。すなわち、第2項は、「職務内容同一短期労働者であって、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」を対象としている。

しかし、意見の趣旨2(1)(2)のような形で改正が実現する場合、通常の労働者と職務の内容が同一の労働者に関しては、同法第8条の適用対象とされるため、同法第9条第2項は不要となる。したがって、第9条第2項は、削除されるべきである。

6 意見の趣旨3(2)について

(1) 意見の理由1(3)記載のとおり、建議が「全ての労働条件」について不合理な相違は認められないとの均衡待遇の規定の設置を示唆している点は賛成である。しかし、かかる法制は同法第9条第1項の改正によるべきであり、第8条の改正によるべきではない。

(2) そして、その場合、労働条件の相違が合理的であることの立証責任を使用者が負担することを明確にすべきであり、具体的には、意見の趣旨3(2)の条文にすべきである。

(3) ところで、改正労働契約法第20条は「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の

使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない」と定めている。

同条と整合性を確保する見地から、労働条件の相違が合理的か否かの判断要素については、基本的には改正労働契約法第20条の定めに従う内容とすることが相当である。ただし、労使間の情報収集能力の圧倒的格差に鑑みると、「相違」が不合理であることの立証責任を労働者側に負わせることは、立証責任の公平な負担の観点から問題がある。

したがって、労働条件の相違については労働者側が立証責任を負うが、その相違が合理的であるとの立証責任は事業主が負う趣旨であることを明確にすべきである。この点を明確にするために、法文としては「不合理と認められるものであってはならない」ではなく、「合理的なものでなければならぬ」とすべきである。

- (4) また、改正労働契約法第20条は、「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」と規定するが、「職務の内容及び配置の変更の範囲」は、労働条件格差の合理性判断に当たって基準とするにふさわしいものとはいえないことから、これを考慮要素とすべきではない。
- (5) さらに改正労働契約法第20条は、「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」を労働条件の相違の合理性判断の考慮要素としているが、意見の理由3(2)のとおり、考慮要素とすべきではない。
- (6) 意見の理由5(1)のとおり、パートタイム労働法第9条第1項は、同第8条に該当する「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」に該当しないパートタイム労働者の賃金については、「通常の労働者との均衡を考慮しつつ決定するよう努める」と定めており、事業主に均衡待遇取扱いの努力義務を課すに留まっている。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、パートタイム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，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ないのであり，法律によるリードが不可欠である。不合理な格差是正を目的とした法律の実効性を確保するためには，法律に違反した場合の私法的効力を明示的に付与すべきであり，具体的には，少なくとも，法律に違反して格差に合理性が認められない場合は，損害賠償請求権が発生し得るとする私法上の効果を付与すべきである。

(7) 以上の点から，パートタイム労働法第9条第1項は，意見の趣旨3(2)のとおり改正すべきである。

7 意見の趣旨3(3)について

(1) パートタイム労働法第9条は，「賃金」についてのみ均衡確保の努力義務を定めている。そして，同条の「賃金」は，職務関連賃金，具体的には，基本給，賞与，役付手当等の勤務手当及び精皆勤手当などを対象とするもので，通勤手当，退職手当，住宅手当，(子女)教育手当その他，職務関連賃金以外の賃金については，これを対象とはしていない。

(2) この点，建議が，同法第9条第1項については均衡確保の努力義務の対象となる賃金から通勤手当を対象外とすることは適当でない，と指摘している点は妥当である。

すなわち，子育て支援，あるいは公営住宅の提供等，勤労世帯に対する社会保障制度の整備の極めて遅れている我が国の現状に鑑みた場合，通勤手当等を考慮の対象外としてしまったのでは，実質的にみて，パートタイム労働者の働き，貢献を正に評価したことにはならない。また，通勤手当は，労務提供義務の履行に必要な不可欠な実費であることからすれば，職務の内容と密接に関連を有する賃金に含めるべきであるし，労働者による労務の提供によって事業主は経済的利益を得ている以上，本来，事業主が負担すべき性質の金員である。だとすれば，雇用・就労形態によって差異を設ける合理的理由はない。低賃金の非正規労働者にとって通勤手当の支給の有無は，就労先の大きな選択基準であるところ，通勤手当の不支給を許容することは，パートタイム労働者の就業機会の選択の幅を狭め，また，格差・貧困の助長につながる。

(3) 一方，建議が，通勤手当を除き，職務関連賃金以外の賃金を対象としていない点は相当ではない。予測可能性等の見地から，指針等により適用の対象となる賃金その他の給付の範囲を例示することはやむを得ないが，当該給付の目的・性質に照らして個別具体的な判断がなされるべきであり，職務関連

賃金以外の賃金であっても同法第 8 条ないし第 9 条の対象となり得ることを指針等に明示すべきである。

特に、退職手当は、賃金の後払いとしての性格と功労報償的性格を有しているとされるところ、働きと貢献に見合った待遇の確保という同法の立法趣旨からすれば、むしろ退職手当は職務の内容と密接に関連を有する賃金として均衡待遇の対象に含めるべきである。退職金は、通常、算定基礎賃金に勤続年数別の支給率を乗じて算定されること、退職金の支給の有無により生涯賃金に大きな格差が生じることからすれば、パートタイム労働者であるというだけで勤続年数にかかわらず退職金が支払われないという事態を許容することは同法の立法趣旨に反し、格差・貧困の助長につながると言わざるを得ない。

したがって、賃金の均衡を考慮するに当たっては、通勤手当のみならず、退職手当等についても、その対象に含められるべきである。

- (4) なお、パート労働法第 9 条を意見の趣旨 3 (2) の記載のとおり改正すれば、賃金は労働条件の一内容に過ぎなくなり、各給付の性質・目的によって相違の合理性を判断すれば足りるから、賃金の範囲を職務関連賃金に限定するか否かの争点はなくなることになる。

以上