



1. 現実的なパートタイム研究会最終報告

先日、パートタイム労働研究会の最終報告が発表されました。報告書によると、今後のパートタイム労働の方向性は、正社員とパートの二者択一でない「働き方についての柔軟性・多様性の確保」と位置付け、そのうえで「正社員の働き方、処遇も含めた全体の雇用システムの見直しに向けた労使の主体的合意形成」のための政策が必要であるとしています。そして、「パートにおける日本型均衡処遇ルールの確立」のために「法制化を視野に入れたガイドライン策定」や、「働き方に中立的な税・社会保険制度の構築」などを提言しています。具体的には、労働時間の長短以外に違いのない場合は賃金決定方法を同一にすること（均等処遇）、処遇決定方法を別にすることに合理性がある場合にもその処遇水準の均衡に配慮すること（均衡処遇）などが盛り込まれています。

これに対して、日本経団連は「本報告は学識経験者による検討成果を取りまとめたものと理解している」「審議にあたっては…人事・労務管理の実態に即した慎重な検討が必要」などと主張しています。要するに、この報告書は現場の実態を知らない学者が作ったもので、使用者代表も参加する審議会での議論はこれとは別ですよ、ということでしょう。

しかし、報告書の内容を見ると、「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」として、「残業、配転、転勤等の拘束性」「異動の幅、頻度などキャリア管理実態」が違えば「処遇決定方式に違いのあることは合理的」とするなど、企業の人事・労務管理の実態にかなり配慮された内容になっています。また、コストアップになるという批判に対しては、「正社員の働き方や処遇の見直しも含め」と、正社員の処遇の引き下げも容認する姿勢をにじませています。

2. 雇用管理区分の明確化が求められる

また、「均衡処遇」そのものは、実はそれほど難しくなさそうです。均衡処遇というのはパートと正社員の処遇を全く同じにしななければならないわけではありません。報告書によれば「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」ということで、これがひとつの目安と考えられます。一方、報告書は別の箇所でも「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」と示していますから、少なくとも所定内賃金の平均値ですでに均衡処遇を達成しているということです。

もともと、「パート」と言ったときに、労働時間において「フルタイムでないパート」という面と、雇用管理区分において「正社員でないパート」という面との二面がありました。これまでは、人事管理において、こうした二面性が整理されていない実態も一部にはあったと思われる。従来はともかく、これからは今年4月の政労使ワークシェアリング検討会議の合意において今後「多様就業型ワークシェアリング」の環境整備に取り組むとされたように、働き方の多様化を進めていく方向性にあります。正社員でも短時間就労したりケースも出てくるでしょう。そうすると、企業としても雇用管理区分を明確化した上で、その中ではフルタイムもパートタイムも同じ賃金決定方法（さらには人事制度）を適用するといった形で人事制度を整理する必要があるのではないのでしょうか。そうすれば、「職種構成の違い」という問題もなく、均衡処遇がみえやすくなるでしょう。

3．成果が求められるとき

それでもなお日本経団連がこの報告に難色を示しているのは、コメントにも「ガイドライン等の措置については、その必要性も含め慎重に検討すべきであり、各企業の人事・労務管理を阻害するものであってはならない」とあるように、立法化や、ガイドラインを根拠にした行政の介入に反対である、という点が大きいように思います。各企業の実態は個別労使が最もよく承知しているのであり、当事者の判断に第三者が介入すべきではない、というわけです。

ところが、最近公表されたこの研究会の議事録を見てみると、議論の中で「すぐに法制

化するのは難しい。...ミクロレベルの労使が合意することを考えることが必要」との意見がある一方で、「これまでの経緯からすれば、（均衡処遇の法制化は）労使の合意ができなくても進めるべき」との意見も記録されています。「これまでの経緯」というのは、93年のいわゆるパート労働法施行から現在に到るまで、パート比率が上昇し、パートの基幹化が進んでいるにもかかわらず賃金格差は逆に拡大しているなど、事態に所期の改善が見られないという実情を指しているのでしょう。

「労使の主体的な取り組みに任せるべき」といわれて十年近くたっているのに一向に改善が見られないなら「労使の合意ができなくても進めるべき」という意見が有識者や行政から出てくることは十分考えられます。労組はもちろんこうした規制の強化は歓迎でしょうから、審議会などの場面でも経営サイドはかなりの苦戦を強いられそうです。

4．残された課題

それでは、将来的な法制化まで含めてこの報告書の方向性でいいのかということになるかということ、実務的にはまだはっきりしない部分が残されているように思われます。

たとえば、所定内賃金以外の部分での均衡処遇をどう考えるかということです。一応、報告のいう「所定内8割」は現行の賞与や退職金を前提としているのでしょうから、これらを増額するならその分、所定内は8割を下回っても均衡処遇と考えるべきでしょう。加えて、退職金は基本的に長期勤続奨励的な制度であり、短期有期雇用が主流のパートと長期雇用の正社員とを同列に論じられないといったことにも留意が必要でしょう。

同様に、社会保障の負担がどうなるのかという問題があります。「雇用と年金に関する研究会」（厚労省年金局長の私的研究会）では、

年収・労働時間の両面でパートの社会保障への加入要件の下限を引き下げようとしています。これは場合によっては企業にとって大きなコストアップになる可能性があります。こうした場合は、企業の負担分を賃金減に転嫁して、結果として格差拡大もやむなしという配慮が必要でしょう（パートにとってはトータルで不利益にはなりません）。

結局のところ、各企業の現場の実情に応じた運用が不可欠になります。雇用管理区分の

設定など、人事制度の設計・適用は基本的に各労使の自治に委ねることは当然として、雇用管理区分の転換制度を設けることを前提に、何をもって雇用管理区分間での均衡処遇とするかも、各労使の個別判断に委ねていくべきだろうと思います。この点を明確化した上であれば、ガイドラインの設定や将来の法制化も不可能ではないかも知れません。今後の議論を通じての進展を期待したいところです。

本号から、労働政策を中心に、実務家からみた労働関係のトピックスに関するエッセイを隔号で掲載させていただくことになりました。日常業務に追われ、ともすればとりとめもなく毎日を過ごしている実務担当者諸氏も私を含め多いことでしょう。こうしたなか、今回のねらいは日々刻々と入ってくる情報や日ごろの出来事について、人事労務の現場で働く目線で取捨選択し、書きとめておこうというものです。

一介の実務家の文章ですから、研究者やジャーナリストのものに比べて調査不足、取材不足が多々あると思います。ご叱正をいただければ幸いです。

なお、本文は筆者の個人的見解であり、筆者が所属する会社の公式見解ではありませんので、念のため。