

「改正パートタイム労働法施行後の職場実態調査」 結果のポイントと労働組合の課題

かたやま
片山たかひと
銘人

●連合・男女平等局・部長

1. 調査の目的

現行のパートタイム労働法は2008年4月に施行され、約3年が経過した。同法の附則では、「政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」と規定されている。

本規定に基づき、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、2010年12月に「短時間労働者実態調査」の結果を公表した。さらに、厚生労働省も2011年2月より、学者で構成される「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」を立ち上げて、法改正も視野に据えて議論を行っている。

連合は、改正後の短時間パートタイム労働者の職場での実態を独自に把握するため、連合に加盟する民間の単位労働組合（単組：約12,000組合）を対象に「改正パートタイム労働法施行後の職場実態に関する調査」を行った。

調査の手法としては、連合から構成組織を通じて、対象となる12,000組合すべてに調査票を配布し、その内2,554組合から回答を得た。回収率は21.3%であった。

2. サンプル構成

回収された2,554組合（企業）のうち、改正パートタイム労働法の対象となる「短時間パートタイム労働者」がいる企業は44.7%（1,142件）であった。その中には、「商業・流通」（25.0%）と「製造業・金属」（22.0%）の両業種が多い。

また、短時間パートタイム労働者がいる企業における直雇用非正規の割合は平均3割程度で、総従業員3,000人以上の大手企業（39.0%）と、サービス・一般（40.8%）、商業・流通（35.0%）、交通・運輸（34.7%）で高い。

なお、直雇用非正規社員に占める短時間パートタイム労働者の割合は、「30%未満」（57.1%）が6割近くを占め、平均は39.7%である。

3. 調査結果のポイント

(1) 労働条件の通知の有無について

- ① パートタイム労働法第6条で文書での明示が義務づけられている賃金、労働時間などの労働条件を記載した「雇い入れ通知書」を交付している企業は、[雇い入れ時]が89.4%、[契約更新時]は82.5%である。総従業員数の多い企業ほど「交付」する割合が高くなっている。
- ② 同法の施行規則第2条（法第6条第1項の明示事項及び明示の方法）で『文書交付等による明示』が定められている「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」について、遵守していない企業が約4分の1を占めている。

(2) 短時間パートタイム労働者の処遇、教育訓練等の実態と正社員化の状況について

- ① 法律の第9条では、短時間パートタイム労働者の賃金決定の方法について、「通常の労働者との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験等を勘案して、賃金を決定するように努める」ことになっている。

しかし、賃金決定理由に関し、職務内容、成果、意欲、能力、経験等を「反映している」企業は6割で、「反映していない」企業が2割弱である。「反映している」とする比率は大企業で高く（77.0%）、中小企業では47.5%と半数に満たない。産業別では商業・流通分野（68.2%）や資源・エネルギー分野（67.6%）において、「反映している」と答えた企業が多い。

- ② 法律の第10条第1項は、「職務の遂行に必要な教育訓練を通常の労働者に対して実施してい

る場合は、同じ職務の短時間パートタイム労働者に対しても受講する」よう義務づけているが、短時間パートタイム労働者を対象に、職務遂行に必要な教育訓練を実施している企業は7割である。また、同じ仕事の正社員と同じ内容で実施されているのは37.0%である。他方、キャリアアップのための訓練を実施している企業は3割となっている。

- ③ 法律の第11条では、福利厚生について、「通常の労働者に対して利用の機会を与えている場合は短時間パートタイム労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮しなければならない」とされている。具体的には、[食堂・給食施設]、[休憩室]、[更衣室]が省令で定められているが、今回の調査結果では短時間パートタイム労働者も正社員とほぼ同様に利用できているようである。しかし、省令に定めのない[慶弔休暇]となると「利用できない」が2割近くを占め、「正社員同様」に利用できるとする企業は4割弱にとどまる。また、[社宅]については「正社員同様」に利用できる企業はきわめて少数である。
- ④ 法律の第12条では、「短時間パートタイム労働者から通常の労働者への転換を推進するために、事業主は募集情報の周知等何らかの措置を講じなければならない」ことになっている。しかし、「短時間パートタイム労働者を正社員へ転換する措置」のある企業は5割弱にとどまり、うち実際に転換した人のいる企業は2割強にすぎない。この結果、正社員へ転換した者がいる企業は、短時間パートタイム労働者のいる企業全体の1割程度と少数である。さらに転換者の人数も推計であるが一企業平均10人となっている。

(3) 労働組合の取り組みと企業の対応について

- ① 改正パートタイム労働法成立後、直雇用非正

規社員の「労働条件改善」のため「実態把握」「相談受付」「ニーズ把握」に取り組んだ組合が多い。一方、改正後も取り組んでいない組合が約4分の1に達している。

- ② 今回調査した組合は、短時間パートタイム労働者の組織化には消極的であり、約4分の3の組合では組織化対象になっていない。
- ③ 待遇決定時に考慮した事項の説明をした企業が6割弱を占める。一方、説明したかどうか「わからない」と答えた組合が3割強を占めている。
- ④ 短時間パートタイム労働者に対する相談・苦情体制（窓口）のある企業が約7割を占めている。しかし、総従業員数の少ない企業ほど相談・苦情体制のない企業が多くなっている。

(4) 短時間パートタイム労働者のタイプと労働条件について

- ① 職務内容(仕事内容や責任の程度)と転勤・配

転条件の双方とも正社員と異なり、「パートタイム労働者の態様」で「D型」に分類されている短時間パートタイム労働者が就労する企業が最も多く、72.1%を占めている。また、短時間パートタイム労働者全員が「D型」の企業が4分の3を占めている。これに対し、職務内容や人材活用の仕組みや運用が正社員とほぼ一致する「A型」の短時間パートタイム労働者がいる企業は9.2%にすぎない(参考表)。

- ② 「A型」の短時間パートタイム労働者に対する賃金・手当の支給については、[賞与]が61.9%で最も多く、[昇給]も約5割となっている。しかし、その支給基準では「正社員とは異なる基準」が多数を占め([賞与]、[昇給]がそれぞれ58.1%、45.7%)、「正社員と同じ基準」とする企業はきわめて少数(それぞれ3.8%、2.9%)である。一方、[家族手当]や[退職金]を支給する企業は1割強にとどまっている。

(参考表) パートタイム労働者の態様

| 【パートタイム労働者の態様】 | | | 賃 金 | | 教育訓練 | | 福利厚生 | |
|--|----------------------------|------------------|---------------------------------|------------------------------------|-------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|
| 通常の労働者と比較して、職務の内容(業務内容及び責任) | 人材活用の仕組みや運用など(人事異動の有無及び範囲) | 契約期間 | 職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等 | 左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等 | 職務遂行に必要な能力を付与するもの | 左以外のもの(キャリアアップのための訓練など) | ・給食施設 ・休憩室 ・更衣室 | 左以外のもの(慶弔休暇、社宅の貸与等) |
| 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者 | | | | | | | | |
| 同じ | 全雇用期間を通じて同じ | 無期or反復更新により無期と同じ | | | | | | |
| 通常の労働者と職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じパートタイム労働者 | | | | | | | | |
| 同じ | 一定期間は同じ | - | | - | | | | - |
| 通常の労働者と職務の内容が同じパートタイム労働者 | | | | | | | | |
| 同じ | 異なる | - | | - | | | | - |
| 通常の労働者と職務の内容も異なるパートタイム労働者 | | | | | | | | |
| 異なる | - | - | | - | | | | - |

(講じる措置)

- …パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止
- …実施義務・配慮義務
- …同一の方法で決定する努力義務
- …職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

4. 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JIL-PT）の調査結果との比較

前述のとおり、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JIL-PT）も連合調査と同じ時期に同様の調査を行っており、そこで今回、連合が行った「改正パートタイム労働法施行後の職場実態に関する調査」の結果とJIL-PTが行った「短時間労働者実態調査」の結果を比較して見てみることにしたい（表1）。

JIL-PTの「短時間労働者実態調査」は、事業所（16産業分類：常用労働者5人以上の事業所10,000社）と個人を対象に調査を行っている。これに対し、連合は事業所毎に設置されている単位労働組合（単組：12,000組合）を対象に調査を行っており、概ね類似の調査対象と考えて良いのではないかと思う。

まず、「短時間パートタイム労働者の採用時に

における労働条件の明示方法」については、「書面で交付している」とするのが連合の調査結果では89.4%に対し、JIL-PTでは87.1%となっている。

また、「正社員、短時間パートタイム労働者全般及び正社員と職務が同じ短時間パートタイム労働者（いる場合）の教育訓練機会」について、「職務遂行に必要な教育訓練（Off-JT）を行っているとするのは、連合が37.0%、JIL-PTが38.2%となっている。さらに、「短時間パートタイム労働者から正社員への転換推進措置」については、連合の調査では「実施している」とするのが45.0%に対し、JIL-PTでは48.6%となっている。

一方、「正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ短時間パートタイム労働者の有無」を見てみると、連合の調査ではそうした短時間パートタイム労働者のいる企業の割合は9.2%に比べ、JIL-PTの調査では1.1%となっている。

表1 連合と労働政策研究・研修機構との短時間パートタイム労働者の職場実態に関する調査結果の比較

| | | 連合 | JIL-PT |
|--|------------------------|-------|---------------|
| 採用時における労働条件の明示方法 | 書面で交付している | 89.4% | 87.1% |
| 短時間パートタイム労働者を対象とした職務遂行に必要な教育訓練 | 同じ仕事の正社員と同じ内容で実施 | 37.0% | 38.2% (注1) |
| 短時間パートタイム労働者から正社員への転換措置 | 実施されている | 45.0% | 48.6% |
| 正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ短時間パートタイム労働者の有無 | 「A型」の短時間パートタイム労働者がいる企業 | 9.2% | 1.1% |

(注1：JIL-PTの調査は、「職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）を行っている」と回答した企業の割合）

出典：連合とJIL-PTの短時間パートタイム労働者の職場実態に関する調査結果をもとに連合・男女平等局で作成

連合の調査項目とJIL-PTの調査項目を比較した結果、調査項目の類似したものは以上の4項目にすぎないが、その内3項目では、図らずもほぼ同様の調査結果となった。

5. 今回の調査結果から明らかになった点

(1) 改正パートタイム労働法の職場への浸透が不十分

今回の連合が行った「改正パートタイム労働法施行後の職場実態に関する調査」結果から明らかになった点の一つ目は、2008年4月に成立した改正パートタイム労働法が職場に浸透しておらず、特に中小企業を中心に法律が遵守されていないケースがあるということである。

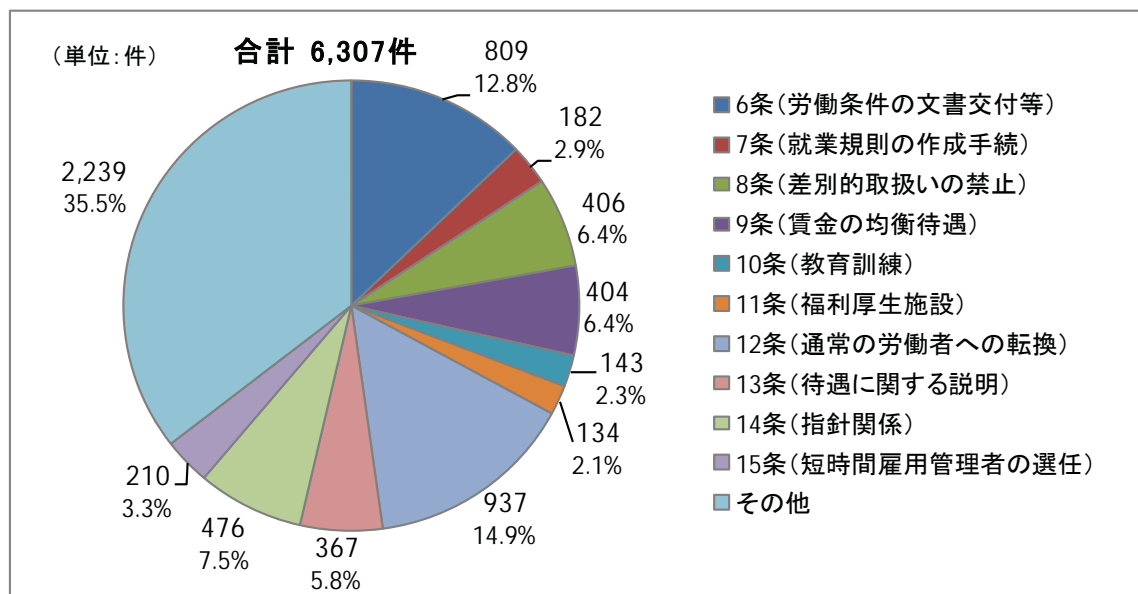
例えば、改正パートタイム労働法において文書による明示が義務づけられている「雇い入れ通知書」について、新規雇い入れ時で89.4%であり、必ずしもすべての企業で交付されているわけではなく、契約更新時に至っては「交付」割合が

82.5%と低くなっている。さらに、文書中に明示が義務づけられている「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」についても約4分の1の企業（中小企業では4割）で明示されてなく、法律違反のケースもある。

また、「短時間労働者から正社員への転換推進措置」についても、何らかの措置のある企業は半分に満たず、実施率も2割（中小企業では2割弱）と低い。なお、厚生労働省が2011年5月に公表した「パートタイム労働法の施行状況等について」でも最も多い相談内容が「通常労働者への転換推進措置」（14.9%）となっている（図1）。

他にも、賃金決定の方法、教育訓練、福利厚生において、法律では実施義務、配慮義務、もしくは努力義務にとどまっているが、正社員と短時間パートタイム労働者間で不平等な取り扱いをするべきではないと思われる項目で、そうした取り扱いになっている実情が見受けられる。特に、教育訓練、福利厚生については経験や能力に関係なく付与されるべきであり、原則的に差別的な取り扱いを禁止すべきである。

図1 相談内容の内訳



出典：厚生労働省「平成22年度パートタイム労働法の施行状況等について」（2011年5月27日）

こうした実態を改善するために、都道府県労働局から法律の趣旨と内容を企業経営者（特に中小企業経営者）に周知・徹底させる必要がある。また、労働組合としても労使交渉・協議を通じて、パートタイム労働法を遵守するよう企業側に働きかける必要がある。

(2) 実効性の乏しい短時間パートタイム労働者に対する差別的取り扱い禁止

今回の調査から明らかになった二つ目の点は、短時間パートタイム労働者と正社員の処遇の格差の解消に向けて新たに設けられた差別的取り扱いの禁止規定の実効性が乏しいことである。

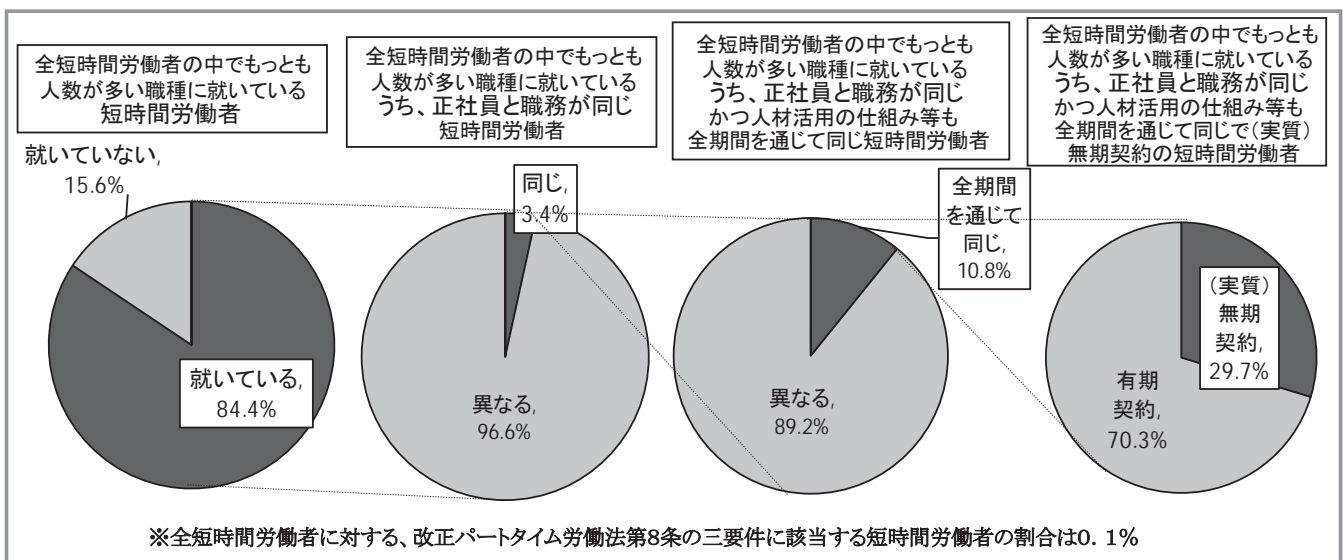
すなわち、改正パートタイム労働法の第8条で差別的取り扱いの禁止の対象となっている職務内容、人材活用が正社員と同じである短時間パートタイム労働者、いわゆる「パートタイム労働者の

態様」にある「A型」の短時間パートタイム労働者がほとんど存在していないという実態である。

連合の調査では、「A型」の短時間パートタイム労働者のいる企業は、9.2%と1割にも満たない。加えて、J I L - P Tの「短時間労働者実態調査」結果によると、「A型」の短時間パートタイム労働者は、全体の短時間パートタイム労働者の0.1%にしかすぎないという調査結果が出ている（図2）。

さらに、連合の調査では、「A型」の短時間パートタイム労働者も必ずしも正社員とまったく労働条件が同じというわけではなく、賞与の支給率は61.9%であり、昇給も5割の人しか実施されていない。時間当たり賃金の支給基準が「正社員と異なる基準である」とする企業が73.3%であり、賃金・手当に関する差別的取り扱いの禁止が守られていないことが明らかになった。

図2 全短時間労働者中、もっとも人数が多い職種に就いている人数割合、同職種の中で正社員と職務がほとんど同じ人数割合、同短時間労働者でさらに人材活用の仕組み等も同じ人数割合



出典：J I L - P T 「短時間労働者実態調査」結果（2010年12月27日）

このことは、職務内容や人材活用による「短時間パートタイム労働者の態様」（A型～D型の区分け）が必ずしも短時間パートタイム労働者の実態を捉えたものでないということを意味している。そのため、こうした区分けを見直すとともに、現行法を改正して、原則として全ての短時間パートタイム労働者が差別的取り扱い禁止の対象となるようにするべきである。

(3) 短時間パートタイム労働者の労働条件改善と組織化に向けた労働組合の取り組みが不十分

今回の調査から明らかになった三つ目の課題は、労働組合として短時間パートタイム労働者の労働条件改善と組織化に向けた取り組みが未だ不十分であることである。

2008年4月の改正パートタイム労働法施行後も約4分の1の組合は、短時間パートタイム労働者の「労働条件改善」のための取り組みを行っていない。また、約4分の3の組合で短時間パートタイム労働者を組織化の対象としていない。

こうした実情は、労働組合のナショナルセンターである連合に対して、これまでの運動の見直しを迫るものであるとともに、職場レベルで改正パートタイム労働法が職場に定着するように、改めて労使交渉・協議の場でパートタイム労働法の内容を企業側と話し合うことの必要性を認識させるものであった。

6. 労働組合としての今後の課題

今回、連合が行った「改正パートタイム労働法施行後の職場実態に関する調査」の結果から明らかになった「労働組合としての今後の課題」を整理すると、以下のとおりである。

<労使交渉・協議を通じて取り組む項目>

- ① 「雇い入れ・契約更新時の労働条件に関する文書」を確実に交付するよう取り組む必要がある。
- ② 交付する文書には、特定事項である「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「一時金の有無」を明記するよう取り組む。
- ③ 職務遂行上必要な教育訓練は必ず行うようにし、キャリアアップのための教育訓練については機会を確保するよう取り組む。
- ④ 正社員への転換制度の導入と活用の促進が図られるよう環境整備も含め積極的に取り組む。
- ⑤ 給食施設など福利厚生施設について正社員と同様に利用できるよう取り組む。また、慶弔休暇等についても正社員と同基準とするよう取り組む。
- ⑥ 短時間パートタイム労働者の相談・苦情窓口を設置する必要がある。

<労働組合として取り組む項目>

- ① パートタイム労働法の対象となっていないフルタイムのパートタイム労働者の実態把握を行い、処遇改善に取り組む。
- ② 短時間パートタイム労働者の労働組合活動への参加を促進し、組織化に取り組む。
- ③ 短時間パートタイム労働者に係る就業規則を作成・変更するときは、当該事業所の過半数を代表する労働組合と、短時間パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を必ず聴くよう取り組む。

なお、連合は2011年3月11日の第18回中央執行委員会にて、非正規雇用に関わる「職場からはじめよう運動」の今後の展開として以下の課題に取り組むことを確認した。

- (1) 組織拡大に向けた取り組み（5～6月集中

取り組み)

- (2) パートタイム労働法の遵守、徹底に向けた取り組み
- (3) 「改正パートタイム労働法施行後の職場実態に関する調査」結果による課題を組み込んだ取り組み
- (4) 春季生活闘争における非正規労働者の処遇改善に向けた取り組みの推進
 <パート・有期契約共闘、非正規共闘会議

と連携>

- (5) 職場から始めよう運動の通年的な取り組みの強化

また、春季生活闘争において、短時間パートタイム労働者を多く抱える構成組織が協力して取り組みを進めるための連絡会議として、連合に設置されているパート共闘会議では、以下の項目に重点的に取り組むことを確認している。

パート共闘で確認された重点項目

- ① 昇給ルール の条件整備
- ② 一時金の支給
- ③ 正社員への転換制度の導入と、ルールの明確化
- ④ 通勤費・駐車料金の支給
- ⑤ 慶弔休暇の利用
- ⑥ 正社員と同様の時間外割増率の適用

7. 「パートタイム労働法」改正 において求める内容

連合は、2011年6月2日の第60回中央委員会で「2012～2013年度 政策・制度要求と提言」を確認した。この中の「男女平等政策」では、短時間パートタイム労働者及び有期契約労働者等の均等・均衡処遇を確立するため、以下の内容に沿ってパートタイム労働法を改正するべきであるという内容を記載している。

連合としては、今回確認した政策・制度要求の方針にもとづき、来年の通常国会で短時間パートタイム労働者の均等・均衡処遇の確立につながる法改正が実現するよう取り組みを行う。

<連合の求めるパートタイム労働法の改正項目>

- (1) すべてのパートタイム労働の均等・均衡処遇

の改善、労働条件の向上をはかるため、パートタイム労働法を以下のように改正する。

- ① 現行法で4つに分類されているパートタイム労働者の態様を見直す。
- ② すべてのパートタイム労働者を対象に、「合理的理由」がある場合を除き、処遇についてパートタイム労働者であることを理由とする差別的取扱いを禁止する。
- ③ 法第7条(就業規則の作成の手續)について、パートタイム労働者用の就業規則を作成・変更する場合は、パートタイム労働者の過半数を代表するものから意見を聴取することを事業主に義務付ける。
- ④ 法第9条(賃金)について、通常の労働者との均衡待遇を義務化する。なお、通勤手当については通常の労働者と同じとする。
- ⑤ 法第11条(福利厚生施設)について、配慮義務の対象となる福利厚生に慶弔見舞金と慶弔

休暇も追加する。

- ⑥ 差別的取り扱いの禁止の対象となるパートタイム労働者が希望する場合は、通常の労働者として優先的に雇用する。
- ⑦ 法第13条（待遇の決定に当たって考慮した

事項の説明）について、パートタイム労働者が待遇に関する説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを法律で禁止する。

- ⑧ 都道府県労働局の勧告に従わない企業の企業名を公表するなどの制裁措置を設ける。

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

| | | | |
|----------|---------------------------------|----------|------------------------------------|
| 2009年5月号 | 労働組合の産業政策 | 2010年5月号 | 日本のセーフティネットを考える |
| 6月号 | 介護労働の実情に迫る | 6月号 | 一時金政策の再考 |
| 7月号 | 仕事と家庭の両立支援に向けて | 7月号 | 職種別にみる処遇の課題 |
| 8月号 | 若者への就労支援 | 8月号 | 定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題 |
| 9月号 | 新しい働き方を考える —協同労働、社会起業家の可能性— | 9月号 | 個別労働紛争の実際 |
| 10月号 | 非正規従業員組合員の 組合費の現状と課題 | 10月号 | 労働時間をめぐる諸問題 |
| 11月・12月号 | I. 労働組合のIT活用 II. 労調協の仕事、この1年 | 11月・12月号 | I. 外国人労働者問題を考える II. 労調協の仕事、この1年 |
| 2010年1月号 | これからの労働組合に大切なこと | 2011年1月号 | 昨今の就職事情 |
| 2月号 | 男女間賃金格差を考える | 2月号 | 勤労者の生活の現状と今後の課題 |
| 3月号 | 勤労者の生活の現状と今後の課題 | 3月号 | 「定年後の仕事と生活に関する調査」報告 |
| 4月号 | 労働組合の国際貢献活動 | 4月号 | 男女共同参画 |
| | | 5月号 | 諸外国の労働事情 |
| | | 6月号 | 職場のパワー・ハラスメント |