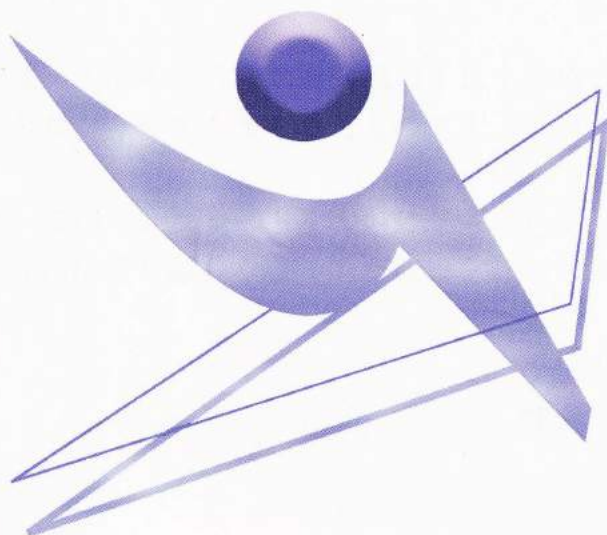


パート労働の課題と 対応の方向性

パートタイム労働研究会最終報告の概要



平成14年7月

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
財団法人21世紀職業財団

はじめに

- 我が国のパートタイム労働者は、平成13年に1200万人を超えました。
- 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ります。短時間就労などの多様で柔軟な働き方の広がりはいくつか大きな流れを背景に進行しています。
- ただ、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ません。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、正社員雇用への入口が狭まり、若年者雇用問題にも影響を及ぼしています。
- このような状況下で、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ことは何でしょうか。
- このパンフレットは、上記のような問題意識の下にまとめられた「パートタイム労働研究会」の最終報告をわかりやすくまとめたものです。
- 関係労使の方々は、このパンフレットを大いに参考にして、多様な働き方が望ましい形で広がっていくように活発な議論や積極的な取組を行っていただきたいと思います。

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
財団法人21世紀職業財団

<目次>

○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）……	2
～「パートタイム労働研究会」最終報告の図解による解説～	
○Ⅰ パート労働の現状と問題点 ……………	4
○Ⅱ 雇用システムの変化と方向→柔軟で多様な働き方を選びとれる社会へ…	8
○Ⅲ 政策の方向性（具体的方向性）……………	10
○働きに応じた公正な処遇のための6つのルール ……………	14
○（参考）パートタイム労働研究会参集者名簿 ……………	16

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1,205万人（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）

→P4 図表1,2参照

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

→P5～7 図表3～8参照

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

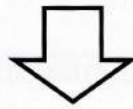
2 さまざまな働き方を納得して選択できる「働きに応じた処遇」の確立

- ・ 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

→P8,9 図表9,10参照



【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)
 - ☆多様な働き方の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「多様な働き方の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

→P10,11 図表11,12参照

【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考え方の社会的浸透・定着を図ることが重要（最終報告では別添で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

→P12 図表13,14参照

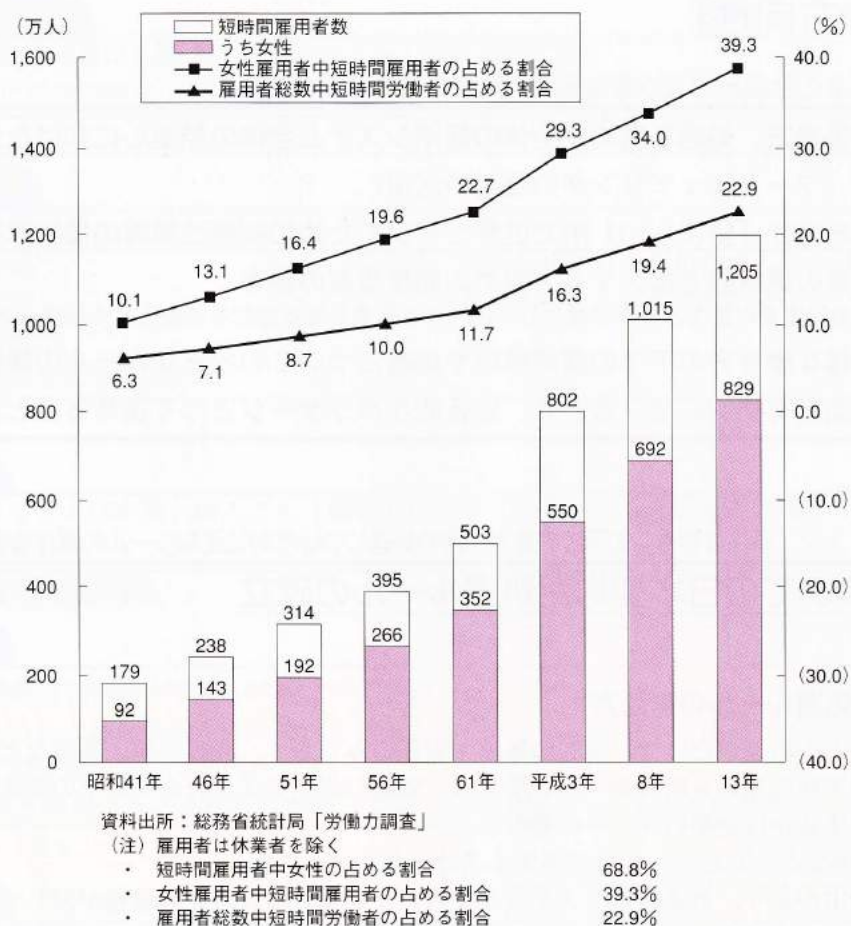
フルタイム正社員とパート非正社員の間のバイパス→「短時間正社員制度」の導入支援。

○ 働き方に中立的な税・社会保険制度の構築

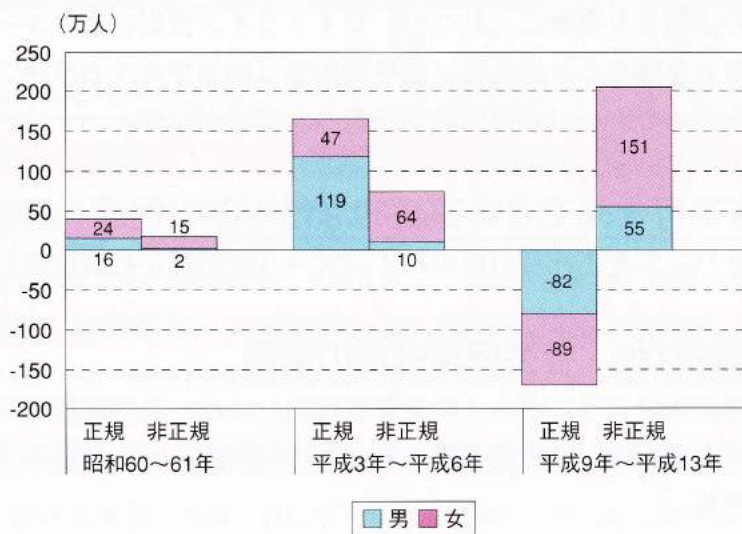
- ・収入が一定額を超えないようにする「就業調整行動」はパートの低賃金を助長。
- ・税については、パート収入が一定額を超えると手取りが逆に減る現象はすでに解消。
→正しい理解の普及。
- ・社会保険制度については、パートの年金保障の充実、就業調整行動が起こりにくい制度となるよう、パートへの適用拡大の方向で検討すべき。

【I パート労働の現状と問題点】

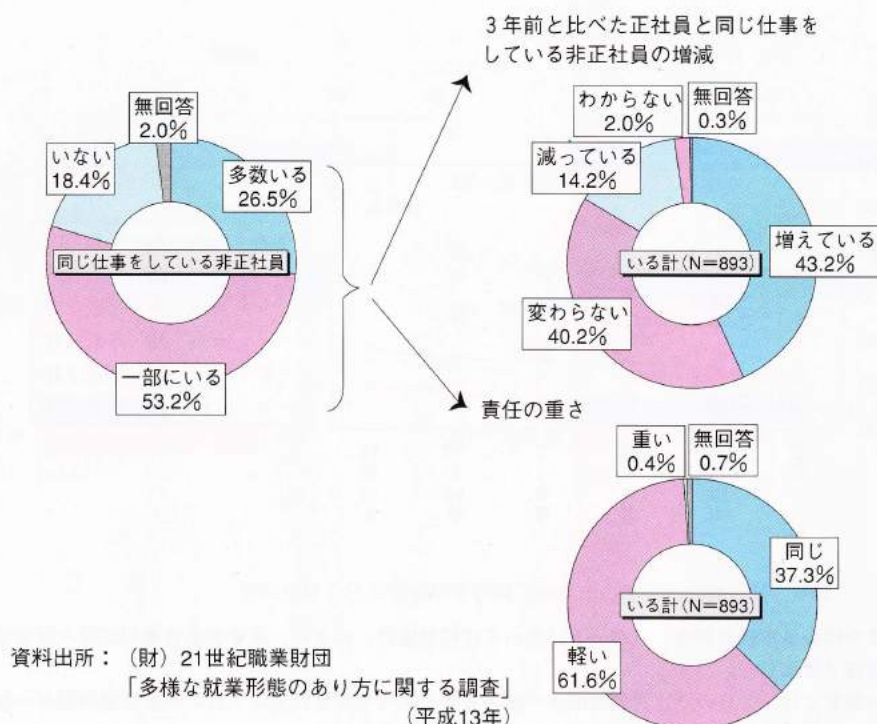
図表1 短時間雇用者(週間就業時間35時間未満の者)数の推移－非農林業－



図表2 景気後退期における形態別雇用増減



図表3 正社員と同じ仕事をしている非正社員（事業所調査）



図表4 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」

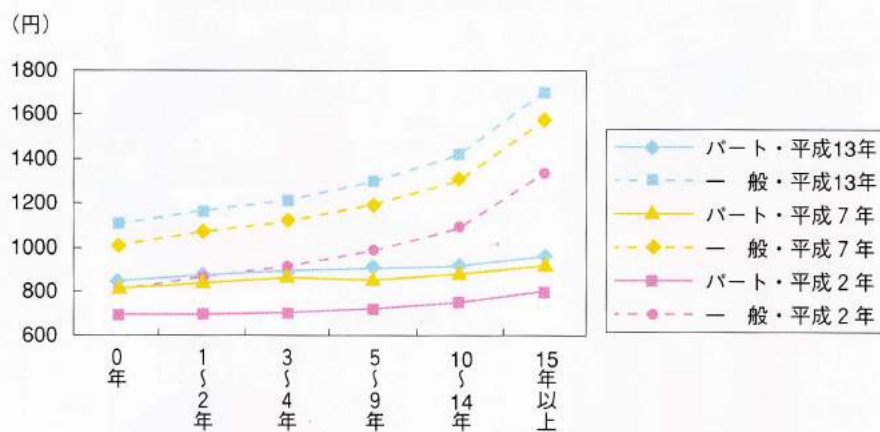
（注）一般労働者とパートタイム労働者では、勤続年数、職種等に違いがあるので、単純には比較できない。

（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5 勤続年数別賃金カーブ（時給）

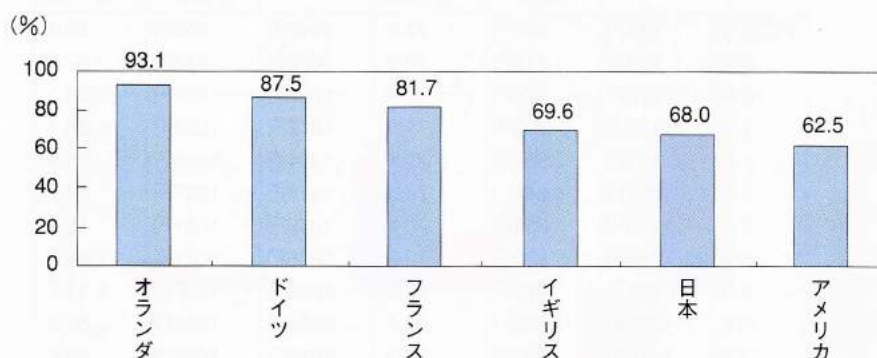


（備考）

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、厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課で算出した。

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と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

図表6 フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準（女性）



資料出所：日本以外は、OECD "Employment Outlook (1999)" による1994～96年データ。

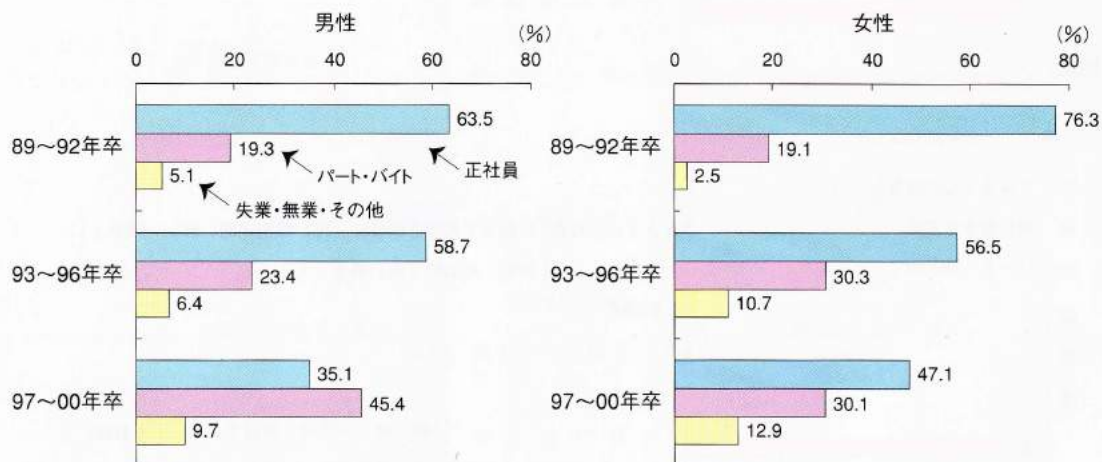
（EUROSTAT "Structure of Earnings Survey (1995)" 等のデータによりOECDが試算。）

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、厚生労働省雇用均等・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。

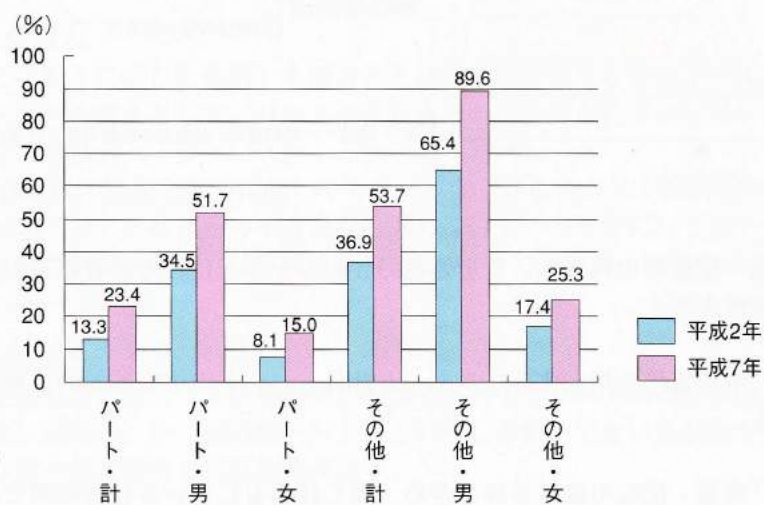
（注）日本・アメリカ以外は、全産業のうち、"Community, social and personal service" が除外されている。

図表7 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8 主に自分の収入で暮らしているパートの割合

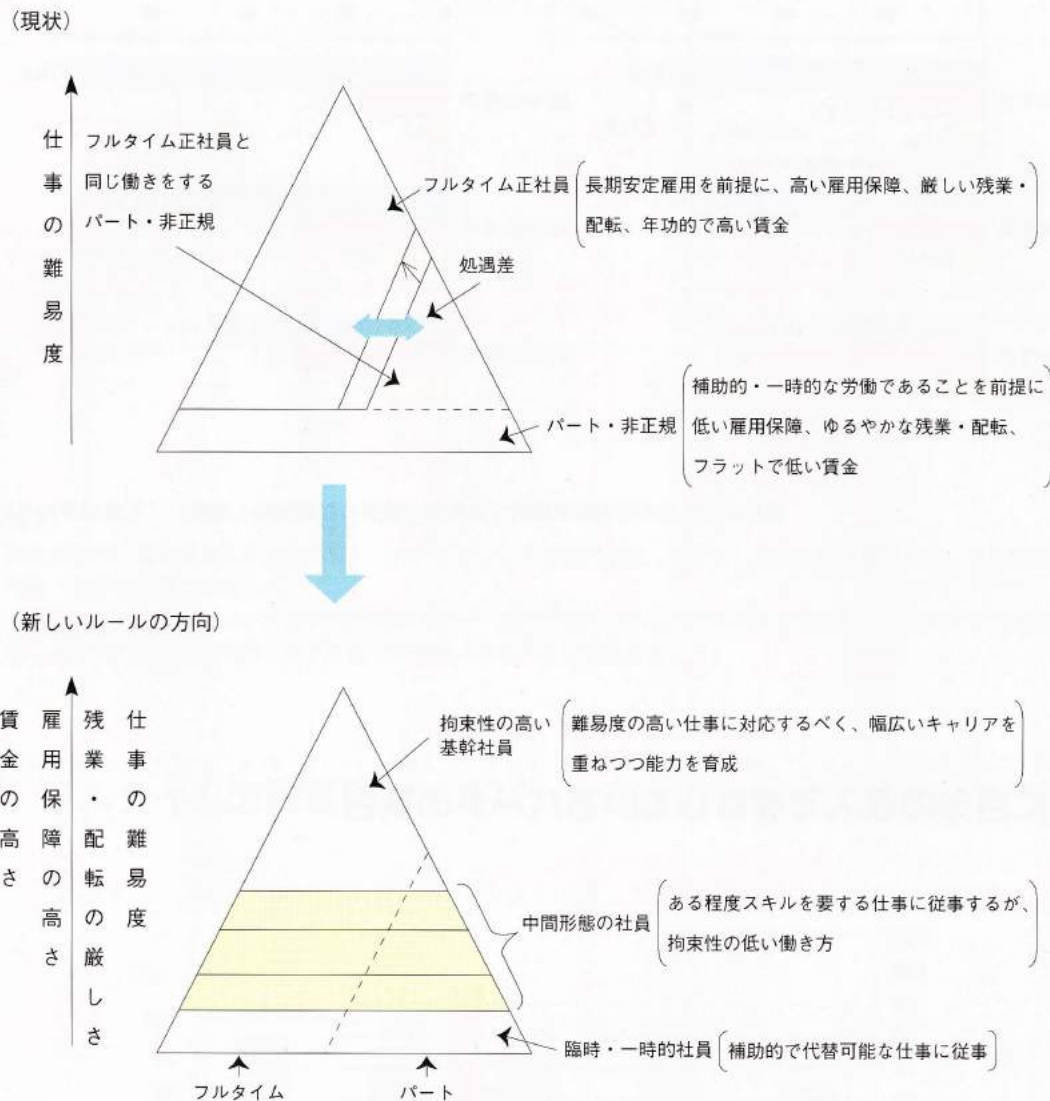


資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

(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。

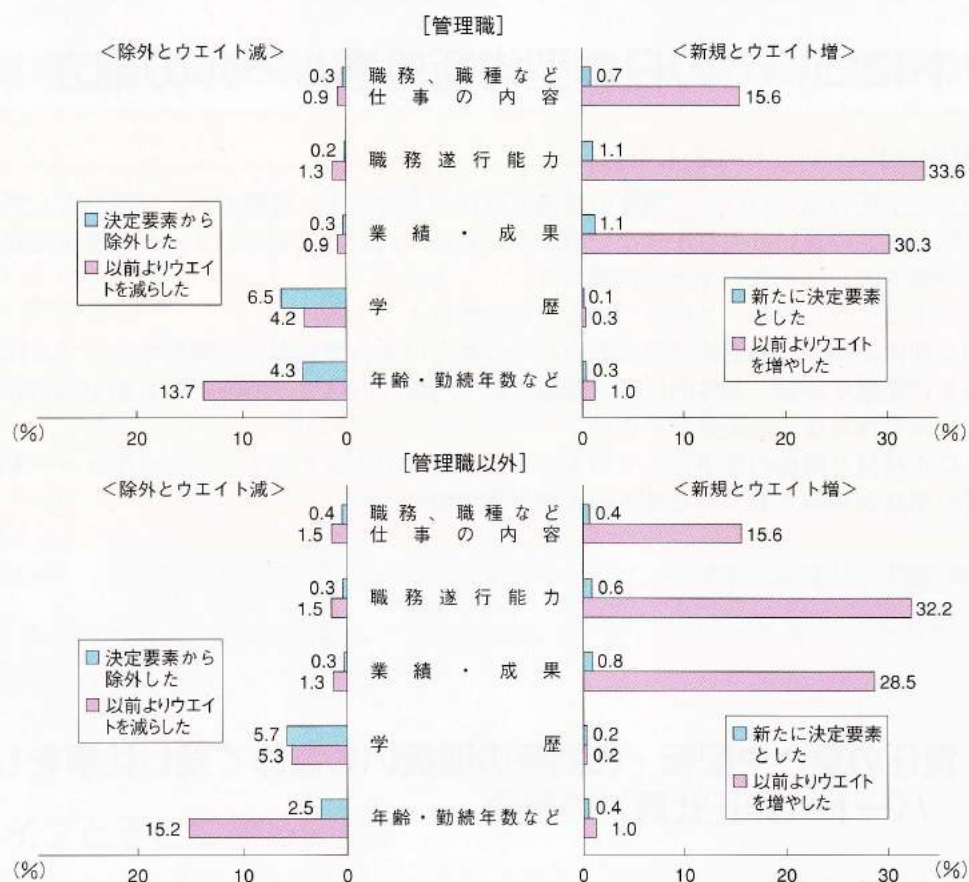
【Ⅱ雇用システムの変化と方向→柔軟で多様な働き方を選びとれる社会へ】

図表9 雇用システムの多元化（企業の雇用管理の概念図）



- ①雇用保障、残業・配転等の拘束性、賃金処遇の仕組みを多元化。労働者の選択肢を増やし、企業の雇用柔軟性を増す。
- ②中間形態には、低拘束性を指向するフルタイム社員、パートの中で基幹的業務を担う社員が位置づけられる。
- ③仕事の難易度、残業・配転の厳しさ等を含め、同じ仕事をしている社員の間では、フルタイムかパートかに関わらず、同じ賃金表を適用するなど処遇の仕組みを合わせる。
- ④タイプの異なる社員の間でも、賃金等の処遇についてバランスをとる。

図表10 基本給の決定要素の過去5年間のウエイトの変化別企業数割合



資料出所：厚生労働省「平成13年就労条件総合調査結果速報」

<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。
- (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 (平成14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」が強まる若手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

【Ⅲ 政策の方向性】（具体的方向性）

○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)

図表11 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：（財）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12 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はいるが、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：(財)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)

これはあくまでアンケート調査結果に基づく平均値であり、望ましい水準を示したものではないことに注意が必要である。

【法制のタイプとそこに至る道筋】

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

- ・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。
- ・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

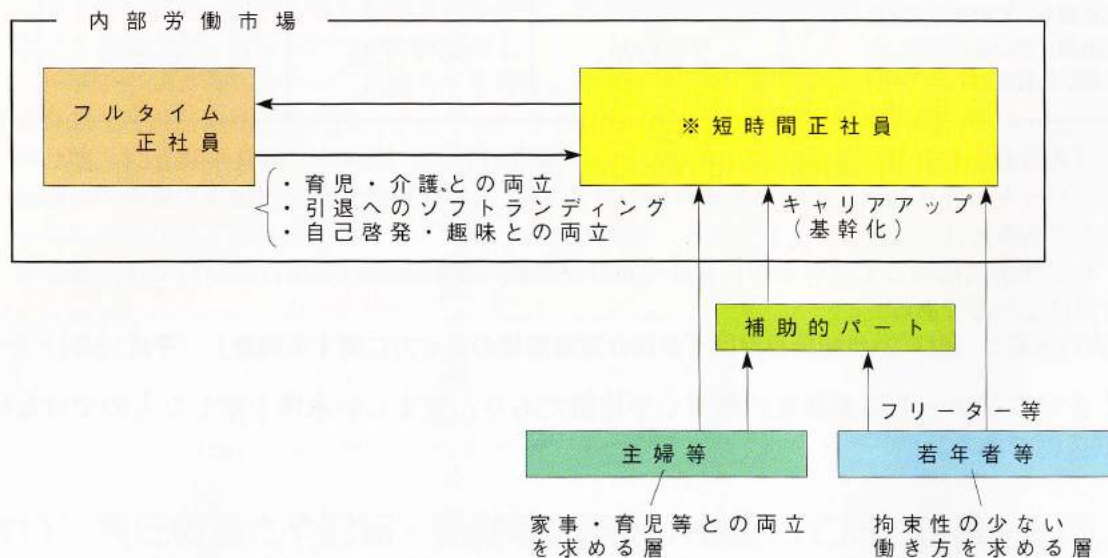


- ①均衡考慮の内容の明確化
 - ・ガイドライン策定により、均衡処遇ルールの具体的考え方を社会的に浸透・定着させる。
(→ガイドライン案については、P14-15参照)
 - ・ルール遵守を図るための法制の道筋としては、(イ)上記①のケースも含め、均衡配慮措置を先行させる考え方と、(ロ)時間はかかっても均等処遇も含めた法整備をする考え方あり。
→いずれにしても、時機を計りつつ、また、国民的合意形成を進めながら検討を。
- ②処遇決定等へのパートの実質的参加の促進。
 - パートも含めた労使協議の中で、パートのみならず正社員も含めた公平な配分のあり方について検討することの有効性。

○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13 短時間正社員の概念

※ここでは、「フルタイム正社員より一週間の所定労働時間は短いが、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」とする。



○多様な働き方を行き来できる連続的な仕組みには大きく2つが考えられる。

- ①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できる仕組み
- ②外部市場からの参入形態として、補助的パートだけでなく、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

→共通項：「基幹的であるが短時間」という働き方

→行き来ができる仕組みを社会的に醸成していくため、「短時間正社員」を政策的に広げていく方向性が考えられる

図表14 短時間正社員制度の今後の検討の可能性（事業所）

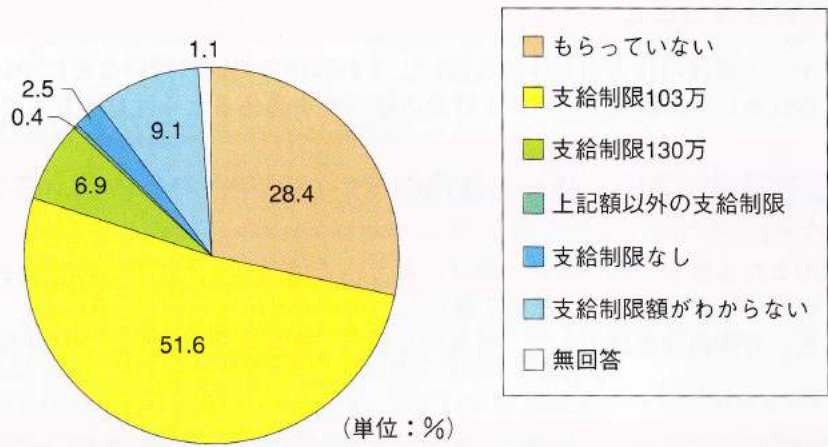
（単位：％）

対象者	制度が既ある	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	20.0	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	70.0	7.2

資料出所：（財）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）

○働き方に中立的な税・社会保険制度の構築

図表15 年収103万円を超えないように考慮している労働者のうち労働時間を増やすと家計全体の手取が減ると思っている者の配偶者手当の状況



資料出所：（財）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見たものである。

（参考）就業調整パート

年収103万円以内にしている

就業調整パートの約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（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（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（就業調整パートの約4分の1）

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が、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。

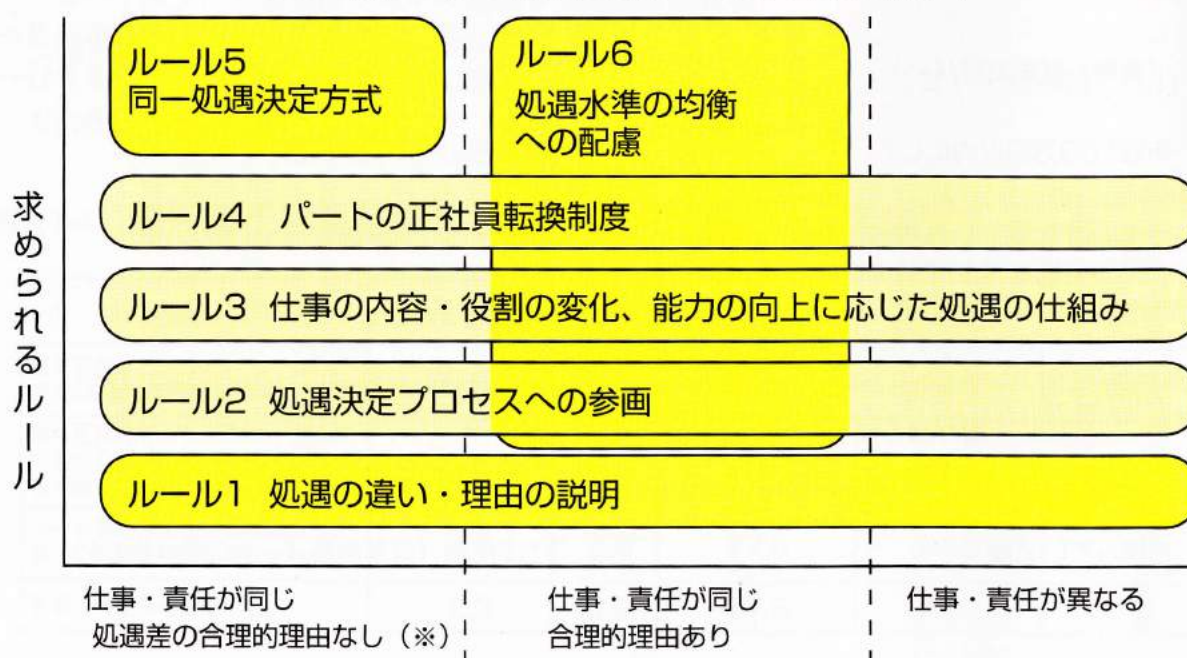
ルール 3 パート社員についても、仕事の内容・役割の変化や能力の向上に伴って、処遇を向上させる仕組みを作ること。

○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（（財）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（（財）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る手になります。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っても、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（財）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）丸子警報器事件（長野地裁上田支部 平成8年3月15日判決）

<参考>パートタイム労働研究会参集者名簿

	おおさわ	ま ち こ	
	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	
	佐藤	厚	日本労働研究機構主任研究員
座長	さとう	ひろき	
	佐藤	博樹	東京大学社会科学研究所教授
	しらいし	た か こ	
	白石	多賀子	雇用システム研究所代表
	たけいし	え み こ	
	武石	恵美子	(株)ニッセイ基礎研究所主任研究員
	つちだ	みちお	
	土田	道夫	同志社大学法学部教授
	ながせ	のぶこ	
	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	
	堀内	英男	(株)伊勢丹人事部採用担当部長
	みずまち	ゆういちろう	
	水町	勇一郎	東北大学法学部助教授
	わきさか	あきら	
	脇坂	明	学習院大学経済学部教授

(50音順、敬称略)

パートタイム労働研究会における検討に際しては、下記の方々（パートタイム労働研究会ワーキンググループ）により作成されたパートタイム労働者と正社員との均衡処遇の具体的な内容を明確化するためのガイドライン案の成果を活用した。

	きむら	すすむ	
	木村	進	(株)アイデム 人と仕事研究所所長
座長	さとう	ひろき	
	佐藤	博樹	東京大学社会科学研究所教授
	しらいし	た か こ	
	白石	多賀子	雇用システム研究所代表
	たけいし	え み こ	
	武石	恵美子	(株)ニッセイ基礎研究所主任研究員
	まつだ	けんじ	
	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
	みやもと	みつこ	
	宮本	光子	宮本社会保険労務士事務所 社会保険労務士

(50音順、敬称略)

～このパンフレットに関するお問い合わせは～

○厚生労働省雇用均等・児童家庭局

短時間・在宅労働課 03-5253-1111 (内線7878)

○都道府県労働局雇用均等室

北海道	011-709-2715	滋賀	077-523-1190
青森	017-734-4211	京都	075-241-0504
岩手	019-604-3010	大阪	06-6941-8940
宮城	022-299-8844	兵庫	078-367-0820
秋田	018-862-6684	奈良	0742-32-0210
山形	023-624-8228	和歌山	073-421-6157
福島	024-536-4609	鳥取	0857-22-3249
茨城	029-224-6288	島根	0852-31-1161
栃木	028-633-2795	岡山	086-224-7639
群馬	027-210-5009	広島	082-221-9247
埼玉	048-822-4273	山口	083-995-0390
千葉	043-221-2307	徳島	088-652-2718
東京	03-3818-8408	香川	087-831-3762
神奈川	045-211-7380	愛媛	089-935-5222
新潟	025-234-5928	高知	088-885-6041
富山	076-432-2740	福岡	092-411-4894
石川	076-265-4429	佐賀	0952-24-4240
福井	0776-22-3947	長崎	095-844-4384
山梨	055-231-8611	熊本	096-352-3865
長野	026-227-0125	大分	097-532-4025
岐阜	058-263-1220	宮崎	0985-38-8827
静岡	054-252-5310	鹿児島	099-222-8446
愛知	052-219-5509	沖縄	098-862-4380
三重	059-226-2318		

報告書全文は、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

<http://www.mhlw.go.jp/>

また、報告書をご希望の方は、財団法人21世紀職業財団にて、取り扱っていますので、電話で、以下のところに御連絡下さい。

財団法人21世紀職業財団 短時間・在宅労働業務部

Tel 03-5276-3693