

今後のパートタイム労働対策に関する 意見募集について

[募集期間：平成14年10月11日（金）～平成14年11月10日（日）]

意見総数 58件

(個人 25件 団体 33件)

<目次>

個人	1
団体	42

個人

(25件)

パトナ御対策に関する意見書

井川 勝彦

序文

今、パトナタイムのおぼさん達は、道に迷っている。三、四年前までは、職場でも休憩時でも「よくくしゃみ、よくおしゃべりし、道に迷ったり、笑ったり、よく笑くふふ」と、明るくて元気な象徴のように言われていた。

今、正社員、ビクに、前部達は、おぼさん達のクチを聞いて、保身し、身の危険にを感じているから、本音では憤慨し、共感し、同情

こそやるもの、おぼさん達の夏の味方に、言動するに、出まほい。天々、自分、このこと、精一杯の状態にあり、それどころでもない、自分がいっぱい、どうなるかの不安、一挙一動、このこと、

企業、収益性、人件費、この比率、率、大きく左右する、民間企業、この比率、

減らされて、人数、在籍する、限られた人員で、作業時間の長短を調整、

るを、精、一定の生産量を維持、めには、全員の早出、残業、カバ、

る、この比率、当然の常態に、おぼさん達の勤務時間、長く、身、精神、健康、家族、健康、

に、年一回の社員旅行も、大金も、レクリエーションが、

した、だが、おぼさん達は、この度、夏、

パトナ御対策に関する意見書を公表されていること、心、意見、

ニスを与えて、た、感謝、

します、おぼさん、多くの貴重、

られて、おぼさん、

で、一般市民の、おぼさん、

4、おぼさん、

次第です。

昨日（8月）食品の、

て、消費者にも、

ました、幸運に、大変、

「やっぴこ」と、おぼさん、

ました、これ、おぼさん、

も、おぼさん、

担当外、おぼさん、

で、おぼさん、

策、おぼさん、

ました、おぼさん、

なく突進している。ベテランパートが多勢いる。

可本 文 也

二、チーマ①パートと正社員の処遇均衡のルール

パートは立派な常用労働者であるから、賃金法の完全適用対象にするべきである。段階的に進めるのであれば、時給引上げと賞与・退職金を支給を義務づける法制化を求めたい。

チーマ②ルール普及の具体策

パートと正社員の時給の3/4時間であるならば、労働時間のみを限定することなく、処遇全般とくに時給、昇給、賞与、退職金等の賃金面において、3/4の水準に引上げられて初めて均衡は保たれるものと考えられる。

更にもう一点、就業調整シの如き後何かの消極姿勢を廃止すべきである。そのために、は年収一〇三万円でという基準を、一五〇

5二〇〇万円に引上げることは必要である。

正社員が年収を、但目に見積って仮りにこれを五〇〇万円とした場合、パートの一〇三

万円は正社員の1/5程度に過ぎない。時給を八〇〇と九〇〇円で、 $\frac{60}{10}$ $\frac{20}{10}$ $\frac{12}{11}$ を

勤務し、賞与一分一〇五二〇万円を二回と仮定した年収であつても、正社員の1/3程度にしかならない。

可結 文 也

リストラ 賃金 賞与の引下げやカット

助成金 補助金 雇用創出 ワークシェアリング 有効求人倍率 失業率等々日々メディアにより報章されれば、一般庶民にも伝わって行くが、日本の大部分を占める中小企業

におけるパートのおぼさん達を、目も明らなく元気にさせる方策なくしては、経済の活性化はあり得ない主張したい。

以上

今後のパートタイム労働対策について

個人氏名；石田 瑞 (いしだみずほ) / 氏名公表の可否；可 / 属性；個人 その他

意見内容

私は、今回のパートタイム労働研究会最終報告及び、その中で示されている今後のパートタイム労働政策について、基本的に賛成の立場である。概ね現状に則した見解であり、支持したいと思う。ただ、パートタイム労働は今後の労働市場においてその重要度を増しつつあるなか、いくらかのグレイゾーンを残した政策では、近い将来の有効な改革にはつながらないと考えている。パートタイム労働についてより正確な現状分析と適切かつ毅然とした政策提言が必要であろう。

企業内人事まで政策が立ち入って管理するのは本来ならば望ましいとは言えないけれども、パートタイム労働政策は適切な範囲まで政策がメスを入れなければパートタイマーにとって望ましい処遇制度にはつながらない。現に、パートタイム労働は低賃金・低処遇のまま拡大している。これは、企業の人事労務コスト削減という経営戦略にとって好都合な労働形態だからである。この状態を改善するには、パートタイマーの権利を主張する労働組合が少ない現時点では、政策がパートタイマーの権利を十分にバックアップする必要があるだろう。

今回の意見として、私は次の点に触れたいと思う。まずパートタイム労働の現状について、パートタイム労働の多様化や働く人々の意識の変化を踏まえて、パートタイマーを類型化する。更に、パートタイム労働を取り巻く社会環境について、主に社会保険や税制の改革を提言してゆきたいと思う。

パートタイム労働は、短時間労働者、有期雇用契約労働者、非正規の職員・従業員といった様々な名称と入り混じってその実態把握が困難である。現に法律上の定義や様々な調査の定義を見ても、統一的定義は無きに等しく、平成 13 年度の調査を見ても、700 万・949 万・1022 万そして 1205 万人と、調査結果にばらつきが見られる。呼称パートや基幹パート、擬似パートといった定義の曖昧な層が増えてきていることなどもパートタイム労働をより複雑化している要因であろう。またどの調査結果にも共通して、前回調査よりもパートタイム労働従事者が増えているという結果がある。パートタイマーが増大し、基幹パートや擬似パートが現れて、パートタイマーが多様化して複雑になってきているのである。パートタイマーのパートタイム労働に対する考え方も、同時に多様化している。

ここで私は、労政時報 3551 号 50 ページの概念図を参考に、次のようにパートタイマーを類型化したいと思う。この類型は、パートタイム労働の多様化に則したものであると思われる。④キャリア志向で、短時間でも責任ある仕事に就きたいと考え、ステップアップを望む層。⑤キャリア志向は低く、パートタイム労働はあくまでも家計補助、適度に働きたいと望む層。この 2 つの区分により、ピラミッドの上に登るか否かでパートタイマーを位置付ける。

次に、④であるならば、1・2・3 の段階を設け、仕事の業務レベルを徐々に上げてゆく教育訓練を施し、リーダーパートとして企業の重要な戦力となるまで頑張ってもらおう。ステップアップにつれて処遇レベルは向上するが、同時に拘束性は相対的に高まってゆく。私の考える段階としては、1 は短時間・比較的補完業務で、ステップアップのための教育訓練が受けられる。処遇レベルは⑤とそれほど変わらず、現状同様正社員と比較して 6～7 割前後にとどまる。2 は短時間・一部基幹業務であり、賃金水準も 7～8 割程度まで上がり、福利厚生や退職金、賞与などに正社員とのバランスを考慮した比例付与がなされる。3 の段階は、スーパーなどでいえば店長代理・主任クラスを任されている層であって、処遇は均等処遇ないしは正社員の 8～9 割の均衡処遇となる。この場合、有期雇用契約は 1 年という枠組みよりも延長して締結することができれば望ましい。仕事をいつでも休める・退職できるという非正規社員特有のフレキシビリティは、この時点ではほぼなくなると考えるべきであろう。1・2・3 の段階を経てゆくうえでの処遇ルールは、パートタイマーの成長レベルに合わせて均衡処遇から徐々に均等処遇へ移行してゆくことができればよい。また、成長した④はパートタイム労働研究会最終報告にある「中間的形態」とも考えられ、正社員への転換も充分にありうるだろう。

さて⑤のケースのパートタイマーは、④とは異なる職業生活となる。まず、④が昇給昇格を重ねていくのに対し、⑤の場合はほぼ職務給の一本化として、特定技能の高まりによる昇給はあっても、昇格昇給は無い。というのも、⑤は家計補助のための労働であり、拘束性が高まったり、仕事に責任が課されたりすることを望まない人々たちのための雇用形態であるといえるからである。かといって、そのパートタイマーのための処遇を無視するわけではない。⑤は“カフェテリアプラン式処遇”の制

度を導入することが私の提案である。“カフェテリアプラン”とは、近年福利厚生のアウトソーシングで見られる選択可能型（ビュッフェスタイル）のシステムである。それを処遇にも応用してはどうか。パートタイマーが望むものは、実に様々である。短期間雇用を前提としているなら、時給のアップや賞与支給、雇用保険の適用（これは制度改革が必要であるが）である。一方長期勤続を考えている人ならば退職金の積み立てや諸手当、福利厚生の充実などを望むだろう。金銭的メリット以外にも、社会保険の適用、有給以外の休暇制度の適用、あるいは労働時間の短縮、労働時間の指定などが考えられる。こうした様々な処遇を、本人の労働時間や勤続年数、勤務態度や成果などに応じてポイントを比例付与し、各人が自分のポイントを望む処遇に配分することで選ばせるという考え方を“カフェテリアプラン式処遇”として実施してはどうか。企業にとっては、将来的に戦力となり得る④だけではなく⑤の処遇にこうした手間をかけることには否定的になるかもしれないが、パートタイム労働が企業活動の大きな役割を果たし、パートタイマーを多く雇用している企業にとっては、運用は比較的簡単なのではないかと。またこうした取り組みは、パートタイム労働研究会最終報告でも述べられているパートタイマーのモチベーション向上につながり、企業経営にとってかならずしもマイナスにはならないという点ともつながるであろう。

私の提案した④・⑤の類型とそれぞれに対応した処遇制度は、現実問題として、一企業内の人事制度ともいえるので、政府の政策によって導入できるものではないと思う。しかし政策的取り組みの一環としてこうした例を検討してみることは、決して無駄ではないはずだ。先に述べたように、拡大するパートタイム労働に対し、総合的なフォローが講じられるのは、政府が最も有力なことから。

最後に、働き方に中立な制度という論点であるが、社会保険・税についてはフリーライダーを許さないという強い姿勢で望むべきではないか。人々の世帯構成が変化してきた現代では、従来の制度では対応しきれないだろう。早急な改善が求められる。健康保険の扶養、年金の保険料、配偶者控除・配偶者特別控除などの専業主婦優遇政策は、専業主婦世帯が大半でなくなった現代においては、増える共働き世帯や単身者世帯、母子世帯などにとっては不平等感を助長しているものだといえる。一方でこれは、パートタイム労働の低賃金と、パートタイマー達の就業調整行動という皮肉な政策効果を生み出してしまっている。優遇政策が多岐に渡って手厚いがために、懸念すべきモラルハザードが起こってしまっているのである。世帯収入では生活に十分な額まで達しているサラリーマン・専業主婦世帯の方が、相対的に低収入な単身者世帯や母子世帯で働く人々からの間接的フォローによって優遇されている。こうした事態は憂慮すべきであり、早急に改善すべきではなからうか。

結婚後の女性が家庭にいるか、あるいは働くかといった選択肢は、政策に影響されることなく個人の自由な意思で判断されなければならないはずである。しかし従来の専業主婦優遇政策は、家庭内性別役割分業を促進し下支えする政策効果を生じさせ、女性の社会進出の足枷となっている面もある。政策が合理的な理由によってある個人を保護することはあっても、専業主婦という個人のライフスタイルを優遇することに合理的な理由はないだろう。育児役割を担っていることを評価するならば、育児関連政策を考えたほうが直接的であり効果があるはずである。時代が変化した今、働き方に中立で個人の自由な選択を尊重する社会制度を構築するためには、抜本的な改革が必要だ。

例えば、税制を個人ベースでの徴収と考えるなら、サラリーマンの配偶者控除・配偶者特別控除を撤廃あるいは減額してみてもどうか。現在検討されている“広く、薄い”税制改革とも合致するであろう。個人の選択肢にかかるバイアスを除去し、且つ税金の徴収ベースが拡大し財政収支にとっても望ましいであろう。年金制度も同様で、次世代への負担が拡大し続け破綻してしまう前に、保険料免除となっていた専業主婦からも保険料を徴収するべきではないか。彼女達にもパートタイム労働でその能力を生かしてもらい社会的に財を生み出し、しかるべき責任を負ってもらうべきである。

そのためにも、パートタイム労働の処遇改善は重要課題である。手厚い専業主婦優遇政策によって、パートタイム労働やフルタイム労働への参加に消極的であった人々は、これからの生活や労働についてより真剣になるだろう。そしてパートタイム労働に意欲のないし積極的に従事する人々が増えるようになれば、処遇改善への要求は必然的に高まるであろう。制度改革と合わせて、従来の低処遇・低賃金のままではなく、働きに合わせて納得のいく処遇に改善してゆくべきである。

今後のパートタイム労働対策について

市川若子

(フルタイム職員)

個人 氏名公表 可

私は、東京の南部地域を中心にした中小企業で働く労働者で組織する地域合同労働組合の専従執行委員です。未組織の方からの労働相談も日頃、受けています。そんな中で考えていることを述べさせていただきたいと思います。

今後のパートタイム労働については「雇用保障」と「均等待遇」が不可欠であると思います。

①有期雇用は臨時的・一時的業務というような合理的理由がある場合に限定すべきです。

本来、パートタイムというのは、フルタイムと比べて一日の時間が短いとか週4日勤務とかいうように働く時間が短いということだけのはずですが、いつの頃からか、パート＝有期雇用となってしまっています。昨年オランダへ調査に行って、実際にあったパートの労働者たちは週4日とか3.5日という勤務でしたが、有期雇用ではなく期限の定めのないパート労働者でした。

現在の日本では、使用者の雇用調整のためにこの有期雇用が悪用されています。10年も20年も働いているにもかかわらず、期間満了・雇い止めということがおこなわれたり、更新時に労働条件の切り下げがされたりといったことが横行しています。

②賃金・労働条件を均等待遇に

現在の日本のパートタイム労働は正社員と比べ、あまりにも賃金・労働条件の格差がありすぎます。働いている時間・内容に比して、納得できない身分的差別ともいえる低賃金・労働条件です。「パートタイム」という名称だけで格差があるのは当然というような現状を変えなければならないと思います。納得できる合理的な説明のできる差別のない条件で働きたいとパート労働者は望んでいると思います。

③ガイドラインではなく、法改正を

ガイドラインや努力義務で均等待遇が実現するとは思いません。罰則（制裁）規定のある法制化をしなければ使用者は守ろうとはしないのが現実です。

以上

今後のパートタイム労働対策について

1. 個人名(北口明代) 氏名の公表(可)
2. 個人(パート社員)
3. 意見内容

私は、様々な理由で結婚と同時に正社員をやめました。が、働き続けることは希望しておりましたので、一子を出産したときも仕事を変えることなく、現在に至っておりますが、結婚後はずっと正社員ではありません。

結婚の際に辞めた理由は、通常の原因に加え、養ってくれる相手が見つかったので「やりたいことをやる」ことを目指したからです。一番はじめは、小さな無認可保育所の保母でした。園長と栄養士の方が義理の姉妹で共同経営者、保母は皆パートタイマー。保育内容は充実していた分やや保育料も高めで、二人とも正社員で働くご両親ばかりでした。それでもパートタイマーしか雇えない状況で経営的にも楽なものではありませんでした。評判は良かったのですが、姉妹が仲違いして閉園。失職。次は、知人に誘われて、市役所の嘱託職員に。社会教育課でしたのでやりがいにはありましたが、地縁で勤務している人が多く、賃金格差、特にボーナスなどの日はいやなものでした。今考えればセクハラもありました、言葉の暴力ですが、先輩が異動して、職場環境も変化、泊まりの研修もあり、自分にも身に付くものはありましたが、正社員との歴然とした格差に、展望を持てなくなりました。また、地縁が多い市役所の男性職員は男性優位論者が多いように思います。そんな職場環境も耐えきれないものでした。夫はちなみに、「おれが食わせている」などとは思わないタイプです。ちょうど、今の職場のパートの仕事が見つかったので退職。この仕事は14.5年続き、現在に至っています。正社員になりたいとも思いましたが、この仕事がおもしろく、かつ正社員がいない、パート契約しか採用しない特殊な仕事でしたので、ズルズルとパートのままで。出産し、保育園で子育てをしました。

こうした経験を踏まえ、私なりの意見を述べさせていただきます。

- ① 「日本型均衡処遇ルール」とはなんのでしょうか。確かに戦後の日本は、企業の中にいろいろな手当をつけ、その直接賃金ですべてを養う、「男性が働き、女性が家庭を守る」やり方をしてきました。しかし、グローバル化がすすみ、日本だけが特殊であるとは思えません。ヨーロッパのあり方を研究し、「同一労働同一賃金」を目指すべきです。今後さまざまな雇用形態が生まれたとしても、その考えが根幹にあれば差別はうすくなるはずです。
- ② 短時間正社員制度は、当面必要な制度と考えます。正社員の長時間労働を是正させつつ、しかし、家庭も維持しなければならず、どちらかが給料は少なくとも短時間で働く道を選ぶことが必要になると思います。男女の教育が進み優秀な人材はふえ、長時間だから優秀とは限らないでしょう。短時間しか働けなくても優秀で、マネジメント能力がある人もいます。管理職も含めて考えるべきです。
- ③ 短時間正社員の処遇は、その仕事をしている「時間だけの差」と「異動の範囲」の差が適当です。残業はそもそもあつてはならないものなので、考慮しない。異動も、全国展開で行われている転勤がこんなに必要なか疑問に思っています。
- ④ 行き来できるシステムは、企業の都合ではなく、働く側のライフステージに合わせられるシステムにしなければ意味がありません。
- ⑤ ジェンダー問題も大切です。その点で、大人になっての講座が、市や県で行われているのは評価しています。しかし、これは女性側だけが受講対象になっています。今現役でバリバリ働いている男性側(企業)も学習する場を設定する必要があります。まず、公務員から始めてはいかがでしょうか。また、公立の小学校は男女混合名簿になっていたり開かれているように思いますが、中学校が遅れているように聞いています。頭の柔らかい、小中高のうちにジェンダー問題は解決してほしい。早急に。
- ⑥ 働くものの権利についての教育も⑤と同様にやるべきです。
- ⑦ 今回最終報告で出されたガイドラインは禁止規定とすべきです。圧倒的に労働組合のない職場で、努力義務と企業任せにしたのでは、すすみません。
- ⑧ いずれにしても、社会保障の充実がなければ、働いても暮らしてはいけません。今以上の切り捨てはやめ、賃金が下がってもくらしていけるような社会保障の充実を。配偶者特別控除は廃止しても良いが課税最低限度額はむしろ引き上げるべき。年金加入要件の引き下げは慎重にすすめてほしい。働く側の増税につながるわけですから。国の財政がきびしいのもわかりますが、発想を変えて頂きたい。やはり、ヨーロッパのあり方を研究していただきたい。
- ⑨ 今後も政界・財界・労働者の話し合いを続けて頂きたい。
- ⑩ 家族単位から個人単位に軸を変えるのは賛成です。

以上

別紙2

【御意見公募様式】(A4タテ、意見は全体で2枚以内)
今後のパートタイム労働対策について

- I 個人の氏名又は団体の名称
個人氏名 (木村 育代)
氏名公表の可否 可 (いずれかに○印)
団体名称 ()
- II 個人又は団体の別に応じ、下記のいずれかに記入して下さい。
(1) 個人
3) その他

III 意見内容

パートタイム労働者は、正社員の補助的仕事の範囲のものであるべきと思う。その仕事の職場のすべての責任を負う労働者はパートタイム労働者
とすべきではない。たとえば私のような学童保育(放課後児童健全育成事業)の指導員は、本来、正規の労働者とすべきだと思います。学校長期休業日、その他学校休業日は午前9時から午後5時までの勤務、通常は午後0時15分から5時15分までの勤務時間であるが、この仕事は、子どもの発達保障が仕事の中身として非常に大切なため、研修や、日々所定外の労働時間が多い。指導員間の情報交換や保護者との連携、学校との連携、そして経験の積み重ねが等が必要な仕事です。

そしてパートタイム労働者は、そのすべての仕事に関わる労働時間、研修等に対して、正規職員と同じ時間按分で支払うべきである。経験加算などの考慮はもちろんで、どんな仕事も経験が生きてくるのだから、そういった処遇は守ること、一時金についても、すべての時間を計算に入れて、正規職員同様に算出すべき、また退職金、年金についても、すべての労働時間を算出基準に入れて、金額を出すことが必要と思っています。もちろん社会保険、有給休暇等、労働者として必要な制度は正規職員同様にすること。

パートタイム労働は時間も短いことも多々あり、子どもを保育所に入れにくいなどの社会的困難さがある場合も多いので、そのあたりで正規職員同様の取り扱い、特に子育て女性が働く比率が高いと思うし、子どもの病気など、短時間看護休暇の取りやすいことなど社会的合意が必要と思う。

税制についても、配偶者控除限度額をもっとあげてほしい。保育所の保育料を払っても、それに見合うように。

今後のパートタイム労働対策に関する意見

I 近藤正代

氏名公表 可

II (1) 個人 3) その他

III 意見

1

日本はILO第100号条約、156号条約ともに批准済みであり、国内法も既に整備されている。にもかかわらず、パートの差別待遇は厳然とした現実である。「ルール」は日本でも既に存在し国際的な常識ともなっている。実効性が皆無であることに注目したい。

- (1) 内容は当然生活できる最低賃金の引き上げであり、対象は公務員を含むすべての労働者である。
- (2) 企業側の認識と行政の姿勢の一途にあると考える。人権の観点からも「パート問題」は女性問題であり、女性差別である。このような「パート」を特別な労働であるような蔑視こそ問題であり、「労働時間差以外の差別待遇は禁止」する実効性ある法整備が必要である。社会的にその法に実効性を持たせる様な厳しい罰則規定がこの国には必要、そのためには労働者自身の人権意識の啓蒙も必要である。

2

- (1) 労働者を正規雇用だ非正規雇用だの区別が間違っているのであって、当然勤務時間按分の待遇とし、按分に馴染まない社会保健等については、最低勤務時間なりを設定し、通常勤務者と同様取扱いにすべき。
- (2) 「パート」に限らず能力開発・就業支援は企業側・行政ともに重要な責務である。企業の人材育成は企業自身にとって他企業との競争力上も当然の課題であり、行政の就業支援は国民に対する義務である。

3

現行の税制や社会保健制度については、大変不公平感があり、今、政府自民党ですすめられている、配偶者特別控除の廃止に対しては賛成である。税制や社会保健制度、共に個人単位が当然と考える。扶養家族控除適用範囲内で働く家族がいる家庭では、社会保健や税金を優遇されている現実がある限り、[同一価値労働・同一賃金]も「男女共同参画社会」も実現できない。

以上