

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 (佐崎 和子)
氏名公表の可否 可 否 (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

1) パート社員 2) 常用フルタイム社員 3) その他

(2) 団体

1) 労働組合 2) 労働団体 3) 企業 4) 使用者団体 5) その他の団体

III 意見内容

1) 有期雇用について

パートの場合、2ヶ月や6ヶ月などの短期の契約期間を何度も更新し、働きつづける場合が多数みうけられるが、(パートは有期で当然であるという暗黙の了解が、事業主の間にはある) こうした有期雇用は、労働者の権利を行使するにあたって非常に不利益である。使用者に対して、不都合な発言を行った場合に、契約期間の満了と言えば、簡単に契約を終了できる。こうしたことを考える時、パートタイム労働を真の基幹的労働とするならば、臨時的な業務以外は、契約期間を定めないものでなければならない。

2) 日本型均衡処遇について

日本型均衡処遇は、同じ仕事(職務)を行っていてもキャリア形成が違えば、賃金に差があることに合理性があるとしているが、それについては納得しがたい。

仕事(職務)の内容が同じであれば、同一賃金にすることは、同一労働同一賃金の原則から当然である。現状では、育児・介護等で一端中途退職した場合、キャリアアップを目指そうとしてもその門戸は全く閉ざされているのに、キャリア形成が違ふということで、賃金格差が許されるのは、それは、現状を追認したに過ぎず、パートタイム労働に関する新しい方向性とは言えない。

また、管理職に非常に能力の低い人がいる場合、その配下で仕事をするのは、仕事のモラルが下がる。管理職になるためには、一定の学習要件、資格要件を付すことがこれからの多様な雇用形態が進む中では必要ではないか。

3) 最低賃金について

現在、福岡の最低賃金は643円であるが、この賃金で、週40時間として、年間2,000時間働いた場合の年間総収入は、128万6千円であるが、この賃金で、生活ができるというのだろうか、生活保護費と比較して欲しい。主にパート収入で生活している人も益々増加している現在、最低賃金は、生活できる賃金を設定すべきである。

4) 社会保険の適用拡大について

パートタイマーの社会保険の適用を拡大するために、正社員の2分の1、65万円以内という案が出されているが、そのようになった場合、パート労働者をこの適用基準以下で働かせようとする事業主も多くあり、パート労働者は、益々、補助労働となり、貧困化することが考えられる。現状でも適用基準以下で働かせるために、パート労働者は、労働者自身が望まないにもかかわらず、年間総労働時間は短くなり、そのために家計を担うパート労働者は、2箇所勤務する人が増えてきている。2箇所勤務では、1日8時間、週40時間に勤務であっても、社会保険は適用されない。このような現状を踏まえた、抜本的改革が必要である。

5) 法律の遵守について

日本人の文化的特性として、定められた法律を守ろうとするのではなく、どのようにすれば、その法律違反を犯さないで、自分の企業だけが得をすることができるか、それが企業の使命と考えているのではないかと思うほど、日本企業のコンプライアンス意識は低い。

法律を守り、新しい社会を目指すことが個々の企業、全ての国民にとって、より良い社会を目指すことであるという意識を啓発することが重要である。

法律違反をする人が得をする社会ではないように、違反者に対しては、厳しい罰則を適用することまた必要である。

-1-

注)

1 上記Iの個人氏名又は団体名称の記載がないもの、今後のパートタイム労働対策に関する意見が記載されていないものについては、受理いたしません。

2 上記事項は労働政策審議会雇用均等分科会で公表しますが、個人氏名の公表を希望されない方については、その氏名を公表はいたしません。

前略、お忙しいこととは思いますが、私なりの意見を送ります。どうぞ、よろしくお願いします。

(1)高橋 洋美 公表可

(2)個人、パート勤務。

(3) 1、パートタイム労働者と正社員との賃金など処遇の均衡を図るための「均衡処遇ルール」の
(1)内容、対象とする範囲などそのあり方について

・雇用形態で処遇を変えるべきではない。仕事内容に応じて相応の賃金を払うべき。すべての内容、すべての範囲において均衡処遇を適用すべきだと思う。

(2)社会的に普及推進させていく方策についてどのように考えるか。

・政府の支援が欠かせないと思う。現状では経営者自身が改革するのは不景気のため無理。上からの圧力が必要。

努力目標くらいでもなかなかできないと思うので地方自治体がやっているような、入札を規制したりするなど、罰則を設けるくらいの処置を思いきってしてほしい。

2、企業、労働者双方のニーズに応じた柔軟な雇用システムを構築するため、
(1)正社員とパートタイム労働者との行き来ができる仕組みを社会的に普及させていく上で、「短時間正社員制度」を政策的に広げていくことについて

・賛成、働きやすい環境が今の世の中には必要。体が弱い人も、妊婦も子育て中の人も高齢者も無理無く働くことができ、なおかつフルタイム勤務者も自分のライフプランを多様なもののできるしステップアップもはかれる(資格取得、大学院や専門学校などにも通える)

なおかつ、正社員が長時間労働をしている分を短時間正社員が分け合うことによって労働者が増え、労働者が増えることによって社会負担を担う人も増える。

所得を得る人が増えれば内需拡大にも結びつき、所帯を持つ人も増えるし、働きやすい社会になれば子を持つ人も増えるだろう。

企業も労働者のメンタル面に配慮し、私生活が充実することによって仕事の効率、職場の雰囲気などが良くなることを考慮すべきだろう。

実際、アメリカでも労働時間が長くなるほど、仕事の能率が悪くなる。プライベートが充実すれば仕事の効率もあがるという報告もあるのだから、

今後経営者も社員の能力を最大限に引き出すという意味も混めて、今後、短時間正社員の普及が促進されることを強く望みます。

(2)パートタイム労働者の能力開発、就業支援を図ることについてどのように考えるか。

・公共機関で能力開発を行える場所が合っても良い。
民間でできるものならそのほうがよい。ただし、費用が安いのが絶対条件になるので補助などが必要かも。

3、パートタイム労働者の就業に影響を及ぼしているその他の問題(税制、社会保険制度など)についてどのように考えるか。

・パートを支えているのは主婦やフリーター、扶養に入っている入っていないで差が出るのではなく、成人(専業主婦を含め、支払能力がある人)は皆、

社会負担(年金、税金、健康保険、等)を応分に負担するべきだと思う。パート賃金が低い、時間を調整するなどせずに、自分の能力に応じた賃金を、

働いた、働ける時間受け取れるようにすべき。
専業主婦、パート主婦、正社員、短時間正社員、など様々なライフスタイルの選択を社会制度が妨げてはならない。

すべて社会負担は応分に負担し、働いた内容、時間に応じて賃金を受け取れるようにすべき、違ったライフスタイルを選択したものがいがみ合わないためにも・・・。

今後のパートタイム労働対策に関する意見(公表可)(パート)

2002年11月 1日

長岡佳代子

「短時間就業など柔軟で多様な働き方が広がっていくのは時代の流れ。主に男性が若年、壮年期に集中的に働く社会から、女性、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く社会へ変化」と書かれていますが、柔軟で多様な働き方の広がり、パート労働者のニーズというよりも企業が無駄をはぶき必要な時間に必要な人間を投入していくことへのニーズによるものと私は考えています。今、人間のジャストインタイムが進行しています。パート労働者がゆとりの中で多様な働き方を選択できているとは考えられません。具体的な例として、夫がリストラをされ、労働時間を長くして家計収入を何とか増やしたいと上司と話し合っても、上司は認めず、しかたなくトリプルワークをしているパート労働者がいます。仕事量が減ったからと契約時間を削減されたパート労働者もいます。今、企業は働く者の生活を保障していくと視点を失っているように思います。企業にとってこの時間帯は忙しく、この時間帯は余裕がある、この曜日は忙しく、この曜日は暇、それだけで仕事を細切れにし、週10時間、15時間、20時間などの労働者が生まれていると考えています。私はこうした労働時間の差、多様な働き方が自分達の労働条件を劣悪にしてきた事を知っています。多様な働き方は様々な時間給などの差を生み出し、パートやアルバイト労働者の劣悪な労働条件を助長するものに他ならないと考えます。女性も自律をした生活ができる社会を作っていく必要があります。保育所を整備し誰でも利用しやすくする事、介護保険制度や施設を充実させること、企業での残業を常態化せず、有給休暇を完全取得させることも必要ではないでしょうか。

「パートの基幹化が進んでいるにも関わらず処遇や雇用保障が働きに見合ったものになっていない」という点はそのとおりだと思います。パート労働法が成立をして9年になりますが、パート労働者の賃金格差は拡大しており、劣悪な労働条件は改善されていません。大阪で昨年秋に取り組んだアンケートでは労働条件の明示は書面が4割、口頭が4割、何も無いが1割。組合未加入者の56.2%が有給休暇がないと答えています。一時金も何も無いが53.3%、退職金も66.6%がありません。パート労働者の労働組合への組織率は3%弱であり、企業の競争が激化する中で弱い立場のパート労働者の労働条件はより劣悪になっています。私は、「差別の禁止、均衡ではなく均等待遇を規定すること、罰則規定を入れる事、公務員も含んだすべてのパート労働者適用とすること」をパート労働法に盛り込む事が必要であると考えます。

今年、大阪府の最低賃金は703円に据え置かれました。最低賃金を最終的に決めるのは労働大臣です。今、この地域最低賃金がパートの時間給の歯止めになっています。そして、最低賃金額がパート労働者の時間給に直結しています。大阪のアンケートでは組合未加入者の最賃違反が5.5%、700円台が31.1%となっています。この最低賃金を据え置いて、パートの待遇改善と言っても「絵に書いた餅」ではないでしょうか。また、地域別最低賃金は708円から604円まであり、同じ日本で東京と沖縄で104円もの差があります。企業は低い時間給を求めて、地域最賃の低い地方へ移転もしています。全国一律最低賃金制度を確立することと、今の地域最低賃金の大幅な引き上げなくしてパート労働者の現実的な待遇改善はないと考えています。

「日本型均衡処遇ルールの確立」はパート労働者をAタイプとBタイプに分け、Aタイプで同じ職務をする4～5%のパート労働者は処遇の決定方式を正社員と合わせていくが、合理的な理由がある場合は決定を異にすることは有り得るとし、残業、休日出勤、配置転換、配転がないか少ない場合は合理的な差を設ける事はありえるとしています。しかし、残業や休日出勤がないか少ない場合がなぜ正社員との合理的な差になりえるのでしょうか。そもそも残業や休日出勤は、最低の労働条件を定めた労働基準法に照らしても三六協定を必要とする例外であり、割増賃金の対象ともなる規制されるべき労働です。これは今の過労死も生み出す日本の異常な長時間労働を固定化、前提とした考え方と言わざるを得ません。全国的な配転にしても単身赴任などの問題で家庭生活が営めない異常な働き方をそのまま肯定するものとなってしまいます。「ライフステージに応じてゆとりを持って働く社会」を言いながら、家庭を持ち子供を育てながら働くことが差別の合理的理由になっています。日本はILO156号条約（家族的責任平等条約）を批准しています。家族を持って働くことが差別の合理的理由になるのであれば、156号条約に違反をします。

正社員と異なる職務を行なうBタイプは均衡を考慮した雇用管理と処遇や労働条件の違いに関する必要な情報提供、相談体制の整備が必要とされていますが、Bタイプは非常に処遇があいまいで、今のパートの低い労働条件のまま据え置かれる可能性が高いと考えています。「日本型の均衡処遇ルールはケースに応じて判断するべき要素が多く、画一的な規制はなじまない」とされていますが、パート労働者の組織率が3%弱で労使による話し合いでパートの処遇を改善することは期待できません。私どもが現在進めているパートの均等待遇の実現などを求める「働くルール署名」には、多くのパート労働者から共感が寄せられており、現在16万人を越える署名が寄せられています。絶対に法律による規制が必要であると考えます。均衡処遇、ケースに応じて判断などのあいまいな内容ではパートの処遇改善は望めません。

政策の基本的考え方で「正社員の働き方や処遇のあり方を含めた全体的見直しの中でこの課題をとらえる必要」「複線型人事管理や仕事・能力・成果で評価する処遇制度の流れの延長線上にあり、この流れを推進していくことが必要」とされています。この基本的な考え方には賃金は生活給というより、賃金は仕事の働き方や成果によって決まるものという考え方が基盤になっていると思います。これでは家庭も自分も大切に人間らしく働くことを望んでいる正規労働者の賃金を切り下げ、それを一部のパート労働者の待遇改善にもっていく、企業は全く利益を損なう事なく、労働者同士の競争をあり、労働者同士が痛みを分かち合うという事になるのではないのでしょうか。そして私生活を犠牲にし、ただ企業に役立つ労働者のみを一人前とし、異常ともいえる今の日本の労働者の実態をそのまま追認していくことにつながり、何よりも、パート労働者の中にそのような働き方を持ち込むことにならないかと危惧します。

私はパート労働者の均等待遇を切実に望んでいます。それは同じ仕事をしても成果によって賃金が異なるという複雑な賃金ではなく、同じ仕事をすれば同じ賃金というわかりやすい賃金です。日本型均衡処遇ルールでは、優秀な4～5%のパート労働者を活用し、そのことで一部のパート労働者の処遇改善はできるが、結果的にはパートの中での差別化がすすむと感じています。日本型均衡処遇ではなく「均等待遇」を明記し、ガイドラインではなく罰則つきの法制化をしなければ増え続けるパート労働者の処遇改善にはつながらないと思います。

以上

今後のパートタイム労働政策について

I 個人の氏名又は団体の名称

個人氏名 (中 原 純 子) ・ 氏名公表の可否 (可)
 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 (フルタイムパート社員)
 (2) 団体

III 意見内容

【私の賃金】 年間労働日数 251 日・年間休日 114 日・年間労働時間 1882.5 時間

	時給+手当 (月)	日収に換算	月 収	年 収
1993 年	820 円+0	6.150 円	129.150 円	1.808.100 円
2002 年	990 円+12.000 円	7.997 円	167.937 円	2.351.118 円

※交渉の結果フルタイムのみ月 21 日補償を協定、年間 6 日分 44.550 円年収にプラス

【パートと正社員の労働条件差別の現状】

	パート社員	正 社 員	交渉の結果
契約期間	1 年	無期限	正社員と全く同じか、週 30 時間以上のパート社員の正社員化を要求中
労働時間	フル(日 7.5H/週 37.5H) パート(日 7H/週 35H)	日 7.5H/週 37.5H	
残業・休日出勤	あり	あり	
配置転換	あり	あり	
時間外割増の開始労働時間	法定労働時間 (8 時間)	所定労働時間 (当時 7 時間 40 分)	所定労働時間 7.5H 現在は同一
残業食事代	なし	20 時から 350 円	現在は同一
勤続表彰	フルタイム (なし) パートタイム (なし)	5.10.20.30 年表彰 5.10.15.20 万円	フルタイムのみ 正社員の半額
慶弔休暇	なし	1 日～5 日	要求中
各種慶弔金	なし	1 万円～5 万円	要求中
退職金 (企業年金)	なし (なし)	規程あり (加入)	要求中
死亡弔慰金	なし	300 万円・生花	要求中
生理休暇	無 給	1 日有給	要求中
災害補償 傷病扶助	労災保険法のみ適用 通勤途上災害規定なし	労災保険法を適用 労災補償を受けられない場合、労働基準法に定める災害補償規定の範囲で会社が補償 通勤途上災害規定あり	要求中

[その他の現状]

- ①ハローワーク紹介の求人票には「9:00~5:00のパートタイマー」とあった契約内容を、雇入れ面接時に「あなたの働く現場は8:30~5:10(当時・現在は5:00)で残業もある」と言われ、正社員と全く同じ時間働くフルタイマーの雇用契約となった。
- ②組合が上記①を問題にして正社員雇用を主張すると、雇用契約更新時に書類上のみでいいから30分契約時間を短縮するよう強要された。組合が問題にして翌更新時に正しい契約に戻す。
- ③教育訓練として恒例実施されている展示会見学がある職場に配置転換後、参加を希望したにも関わらずパート社員のみ参加を拒否された。(交渉の結果現在は参加している。)
- ④業界団体主催のキャリアアップ講習会に参加希望を相談した際、参加不要と言われやむなく時間外・自費で参加した。(正社員は時間内・会社負担で参加)
- ⑤労働時間が正社員と全く同じかほとんど同じパート労働者の現状を、「パートタイム労働指針」に基づき労働基準監督署に行政指導を相談、監督官が調査を実地した。
→監督官に内容を聞くと「法律違反が有る部分は指導した。相談があった正社員とパート社員の処遇の違いなどは努力義務規定なので踏み込めない、パート労働法につきリーフレットで説明をした。」(その後、賃金等パート社員に対する会社の労務政策は全く変わっていない)
- ⑥正社員とパート社員が一つの労働組合に加盟し、パート組合員の賃金・労働条件改善をねばりよく要求してきたが、最近は雇用保険・社会保険加入から逃れるため、新規雇用パート社員を契約する際の契約時間を3時間30分や5時間(実際は契約時間を超えて働いている)として雇用している。また、正社員退職後の補充として男性パート社員・派遣社員も増えている。

[今後のパートタイム政策に関するパート現場からの意見要点]

私は、1年契約で10回めの契約更新間近のフルタイムパートです。前記賃金の通り低賃金のため、3人の子供を育てながら夜と休日に別の職場で掛け持ちで働いていました。当時は、年間3,000時間労働でようやく300万円近い年収となりましたが、収入が少し増えた分児童扶養手当が減額されて愕然としたこともありました。夜の職場(ファミリーレストラン)は、掛け持ちで働く女性たちばかりで、昼の職場では生活できる賃金を得ることができない有期雇用のパートで働く女性たちが多くに驚きました。正社員を希望してもパートで働く仕事しかなかく、寝る時間を削って働き子供たちと話しをする時間さえない現状を知っていただき、生活できる賃金と処遇の実行ある法制化をお願いしたい。

また、私の職場のようにフルタイムや正社員と30分短いだけのパート労働者がほとんどの所にも「パート労働指針」に基づく『所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者の取り扱い』が努力義務では、労基署の監督官も踏み込めずに法の精神を活かせられない現状があること。更に、法から逃れるために雇用保険を週20時間以下、社会保険を通常の労働者の労働時間の3分の2以下で契約して各種保険に加入をしない。(実際は、契約時間以上働いている例も多い)などの雇用契約が使用者のコスト削減のために行なわれている現実を知っていただき、どうか、このような実情を具体的に改善できる「均等」を明記した法制化をお願いします。

「今後のパートタイム労働対策について」

2002/11/10

- (1) 福島 晴盛 (Fukushima Harumori) 氏名公表：可
- (2) 個人：その他
- (3) 意見

私は目下、学士論文に取り組んでいます。タイトルは「ALTERNATIVE LIFE -おとこが短時間労働者として生きる途-」。ひとことで内容を述べれば、<フリーター>としてライフサイクルを完結させるのは21世紀の「新しい生き方(Alternative Life)」になるのではないか、そして、それを実践するのに私はいまなにをすべきか、を論じています。論考は2つの視点でおこなっています。第1に「ジェンダー」の視点。タイトルに「おとこが」とつけた所以です。パート労働の問題点、とくに正社員との<身分制>的格差を告発したのはフェミニズムの成果といえます。その成果を汲んで、働き方・生き方を<男性学>として主体的に考えるための視点です。第2に、フリーター問題を非正規雇用労働者問題のひとつとして位置づける視点です。永らく非正規労働問題は<主婦パート>に代表される形で議論されてきました。それと同一平面上にフリーター問題を据えることで、「正業に就きたがらない若者」という狭い議論からの脱却をめざす視点です。

このように私はパートタイム労働政策に非常に関心があります。私の大学卒業後の暮らしを左右する話題だからです。ここでは「論点3」について、『パートタイム労働研究会最終報告』(以下、『報告』と略)とかかわらせて、上記の視点で「意見」を述べたいと思います。

私は、『報告』も指摘のとおり「主に男性が若年、壮年期に集中的に働く社会」に違和感をもちます。おとこというだけで、どうして「家族的責任」を他人(とくに女性)に押し付けたり、<生活権>を侵害されたりしなくてはならないのだろう、と考えるからです。おとこは「労働への疎外」を強いられているともいえます。だから、「女性、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く社会」への変化が世の流れであることは好ましいです。私は短時間労働者として生きる術を模索しています。変化を求める声は、非正規労働者の多くを占める女性だけでなく、男性からもあげられているのです。

このように考えるとき、おとこである私にとって「パートタイム労働者の就業に影響を及ぼしているその他の問題」とは以下の3つです。まず第1に、生涯に渡って賃金がフラットになるとき、加齢に応じて増加が予想される家計支出を補う<社会保障>がないことです。「主に男性が若年、壮年期に集中的に働く社会」は、「カップル単位」¹で『男性稼ぎ主』型²の社会といえます。そこでは定年までの雇用保障、熟練が留まっても上昇する年功賃金、家族給によって、いわば企業が社会保障も担っています。同じ男性といえども非正社員はこの恩恵に預かれません。また、『報告』ではこの「企業福祉」の見直しも言及されていますが、今後正社員の賃金もフラット化するなら、企業福祉の代替案、やはり国家による社会保障を厚くする必要があります。なお、正社員男性の賃金フラット化を女性非正社員の待遇向上で補うという「カップル単位」を維持した政策では、進歩とはいえないことを付言します。それは、結婚は個人の選択というだけでなく、シングルでも充分自立できないかぎり、結婚が現実的な選択肢にならないのではないかと考えるからです。社会保障は個人単位が望まれます。

第2に、<フラットな賃金>自体の水準も問題です。雑誌『日経ビジネス』は「正社員はもうい

¹ 伊田 広行 氏のことば。(『21世紀労働論』/青木書店 /1998)

² 大沢 真理 氏のことば。(『男女共同参画社会をつくる』/NHK ブックス /2002)

らない「ここまで来たパート活用術」と題した特集を組み³、パートタイム労働者の基幹化に成功した企業の例をあげています。基幹化とは「正社員並み」に働かせることだと私は解釈しています。現に記事中の新古書店では、一店舗でただ1人の正社員である店長と、その他のアルバイトとの見分けがつかないようにすることが、「活用術」であると紹介されています。その結果「サービス残業」まで引き出しているのです。アルバイトを「正社員並み」に活用しているといえます。それでも賃金は依然低いままです。この点が雇う側にとって譲りがたい最大の魅力なのでしょうが、仕事内容と賃金が乖離していく傾向は問題です。アルバイトは低賃金でもかまわないとする理由として、「アルバイトとは本来「副業」のはずだから」と、小遣いに準じた賃金設定にすることが考えられます。実態は専業であっても、です。また、「専業アルバイトは自由を謳歌している存在なのだから」と、「自由の代償」としての低賃金も考えられます。これにはフリーターという名称の影響もあるでしょう。どちらにしろ、フリーターの低賃金は「主婦パート」の低賃金と同じく「身分差別」だといえます。これをいかにして公正な仕事評価に変えるか。「論点 1」ともかわる難しい問題です。それから、「賃上げといえば労働組合」という時代は終わったとされますが、非正規雇用労働者たちの労働組合活動が活発さを増してきました⁴。正社員との格差に対する「下からの改革」として、私はとても注目しています。

第3の問題は、おとこに向けられる「期待」です。男性はつねに基幹的労働を担うよう、家族を扶養するよう期待されています。フリーター問題も、将来の基幹的役割を担うべき男性労働者が技能形成にとって大切な若い時期に、転職を繰り返したり未熟練労働に終始したりで嘆かわしいという観点が多いように見受けられます。したがって、対策もフリーターからの「脱出支援」がメインです。フリーターの働きぶりを積極的に評価する向きも、結局は正社員登用制度の拡充を訴えます⁵。このような対策が暗に男性フリーターのみを対象としていることも大きな問題ですが、フリーターを「望ましくない」働き方とみなして「正社員至上主義」に傾くのも見通しがいいとはいえません。正社員の職そのものがないからです。もちろん、脱出支援策が主流派となるぐらい、フリーター自身の「脱出志向」は高いです。しかし、その内実は「やりたいことがみつかったから」といった積極的なものではありません。「『拘束性の高いフルタイム正社員か補助的パートか』の二者択一」に悩んで、みせかけの自由に対して支払う代償が大きすぎるから、結婚や子どもを考えると「このままじゃ、やばい」⁶から、正社員の拘束性を受容するというだけなのです。「職はない。かといってフリーターじゃ生きられない。」「期待」は重荷になるばかりです。

以上、パートタイム労働対策に関する意見を、フリーターを志望する1人の若者男子として「社会保障」、「低賃金」、「期待」について述べました。「若者の就業意識の多様化」ではなく、雇用形態やジェンダー秩序の問題点を強調したつもりです。具体性に乏しくて恐縮ですが、ご参照いただければ幸いです。

³ 2001年11月12日号。

⁴ 非正規雇用労働者主体の地域労組が集まって結成された「全国コミュニティ・ユニオン連合会」が連合に加盟したのはニュースになりました。また、フリーターを中心とする「首都圏青年ユニオン」も地道な活動をしています。

⁵ 『フリーターは日本の人材育成を損なうか』／東京都産業労働局／2002

⁶ 『フリーターなぜ？ どうする？ ～フリーター 200万人時代がやってきた～』／学研 編著／学習研究社／2001より。同書には現・元フリーター23人へのインタビューが収められています。引用した発言は男性フリーターによるもの。また、女性からも「フリーターって、私の中では『女の子だからできること』っていう気がするんですよ。一中路 男の人が27,8歳くらいでフリーターとか聞くと、なんかちょっと……って思いますね」という声が聞かれるなど、性役割をまっとうしようとしていることがうかがえます。

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 (三村 りつ子)

氏名公表の可否 可

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

2) 常用フルタイム社員

III 意見内容

現在の労働の状況は人材面での不良債権化の進行だと思えてなりません。

中高年の男性の雇用を守るために、新規募集をしぼることで、人員の削減を行っている企業が多いですが、これは、金融と一緒に、問題を先送りしているに過ぎません。

若い人間に仕事の機会を与えず、スキルを身につけるチャンスがないまま、年齢のみを重ねていくといった状況が続けば、人の不良債権化はますます進み、日本の国力の衰退がすすんでいくでしょう。

わたしは、流通業で働いているので、そのように、労働市場からはじき出されてしまった人たちと仕事をする機会が多いので、特にその危険を感じます。就職のためアルバイトをやめた高校生が、就職に失敗してフリーターとして、もどってくるのが、最近とても多いです。それも、常識もなく就職できなくてもしょうがないという人間ではなく、まじめに、きちんと働いていた人間が戻ってきています。

また、30歳を過ぎてもアルバイトのみで生計を立てている男性も多くなっています。そうした人間もまた、仕事は真面目で、仕事に対する取り組み方に問題があるわけではないのに、正社員として企業で働いてはいません。

たぶん、今のような状況が続けば、彼らのような人間は確実に増えていくと思います。その彼らが、結婚や子供の養育といった問題に直面したり、高齢化したとき、日本はいったいどうなっているのかと、とても心配になります。

そのとき、暗澹たる未来とならないために、非正社員であってもきちんとした保障が得られるようなシステムへの変更が、まったなしで迫られていると思います。

注)

- 1 上記Iの個人氏名又は団体名称の記載がないもの、今後のパートタイム労働対策に関する意見が記載されていないものについては、受理いたしません。
- 2 上記事項は労働政策審議会雇用均等分科会で公表しますが、個人氏名の公表を希望されない方については、その氏名を公表はいたしません。