

今後のパートタイム労働者対策に関する意見

- ・雇用形態に関わらずすべての労働者を対象に「均衡処遇」についての法制化をすべきではないか。
- ・現行のパート法では実効性が無く、賃金格差は拡大しています。法制化が必要です。
- ・パート労働者の戦力化が図られており、これまで正規雇用労働者が行っていた業務をパート職員が行っている状況は広がっています。当然、パート労働者の処遇を正規並にしなければなりません。この水準を正規の賃金を下げて均衡を目指すというやり方で論議ではなく、現行の非正規社員の水準に合わせる必要があるではないでしょうか。社会保険料を負担しみんなが支え合う社会にする上で必要ではないでしょうか。税制や社会保険料制度を変更するのであれば、誰もが負担できるだけの賃金水準が必要です。
- ・現行地域最賃が非正規雇用者の賃金を引き上げない大きな足かせとなっています。全国一律最低賃金制度を確立することと、現行の地域最低賃金の大幅な引き上げをしないと待遇の改善はないのではと考えます。

以上簡単ですが個人の意見です。

山本 博史

厚労省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課 御中

パートの処遇についてですが、

職場の研修を同等に与える。
国立大学の資料室で非常勤で司書を始めて4年目になりますが、回覧される研修のほとんどは職員のみしか受けられず、同じような職務を行っているのに寂然としません。職員のみしか受けられない研修の回覧をパートにも回すというのも配慮が足りないといつも思っています。

労働をきちんと評価してほしい。
仕事の評価もせずに正職員、パートというだけで、給与・賞与・昇進などの点で差が歴然としているのでは仕事のやる気が失せます。毎日の仕事の評価ができないのなら、同じ職務に関しての給与はもう少し正職員とパートでならしてほしいです。

身分の不安定さの改善
正職員と同じように働きながら、私のように1年更新の危うい綱渡りをするか、3年雇用で雇い止めをされ、次もまた不安定な雇用とわかりつつもそのような働き方をするしかない、同じ身分の人を何人も見てきています。

匿名希望

- I. 個人氏名
- II. 氏名公表 不可
- III. 個人 常用フルタイム社員
- IV. 住所

意見内容

社会保険加入の拡大について

パートの健康保険加入拡大案について、新聞報道されておりました。内容は、年収650千円以上又は、勤務時間週20時間以上の者は加入するとの内容でした。

現状より大幅な変更であり、負担能力を考えると該当年収額の再検討を願うものです。現在は年収1,300千円以上加入。

この変更案は、パートの雇用について長期的に考えた結果と考えますが、健康保険財政の改善も考慮されてのことと考えます。パートの場合、共働きが多いと考えますので、負担能力より再検討を賜りたく。

健康保険財政については賞与についても一般保険料率の適用が決定しており、個人としては相当の負担増と成っています。パートの場合、共働きが多いと思いますが、その場合生活費も一般的に多くなりますので、パートの保険料負担能力についてご配慮賜りたくむ。

保険加入該当者について

案では、年収650千円以上または勤務時間20時間以上と成っていますが、
①年収基準は、負担能力からして、所得税の課税基準と整合性をとるべきでないでしょうか。
②負担能力を基準にするのであれば、年収基準のみとし勤務時間基準は外してはどうでしょうか。
制度の簡素化になります。

健康保険財政の改善について

老人保健の費用が増加して財政を圧迫しているとの報道がありますが、老人に成れば医療費が増加するのはやむをえないと考えます。しかし現在の社会では、老人が物事を行う範囲が少なくなり、運動も少なくなり結果医療費が増加する原因ともみられます。旧来では、田畑を手伝ったりで、ある程度の役割が有ったと考えます。

例えば

- ①農地法を改正して、現在は農地を4反以上持っていないと購入出来ませんが、1世帯当たり1反位は買えるようにすれば、高齢者の役割も増えるのでないかと考えます。
- ②医療のカウンセリング
体が調子が悪い場合、どの様な医科で見てもらえばよいか等のカウンセリングが非常に少ないように思われます。これは、個々の医療機関が持つのか、それとも集合的に実施するのが良いのかわかりませんが、適切なカウンセリングは医療費の低減が計れるのでないかと考えます。
- ③水道水の質的向上
食事による健康確保は大きな役割を持っていますが、都市部の水はあまり美味しくないので、水質向上は健康に役立つので、給水場での水質向上に更にご努力を頂ければと存じます。保険財政も前の部分での対策に寄与出来ればと存じます。
- ④高齢者の運動用具の開発
旧来に比べると、生活環境が狭くなり運動不足があります。高齢者が家庭でも手軽に出来る運動具を開発すれば、役割の一助に成るのでないかと考えます。

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 _____ (_____)
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：派遣社員

(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

パートタイム労働者と正社員との賃金等処遇の均衡を図るための「均衡処遇ルール」の

(1) 内容、対象とする範囲等そのあり方について

勤続年数や学歴ではなく、実際の日々の労働の中でどれだけ貢献しているかを尺度とする。その判断ができる管理職(社員に限らず)を育成する。

(2) 社会的に普及推進させていく方策について

段階的に年功序列、終身雇用制度の全廃。組織や企業ごとの基準ではなく、国として一律の基準を設ける。ワークシェアリングの導入によりすべての労働者に対し時間給で計算。それ以外に必要な管理職手当、能力給をプラスしていく。これが実現すれば、雇用は「強い企業に弱い労働者を雇ってもらおう」ではなく、労働者が自由に就業先を選択でき、企業は魅力ある職場環境を整える。いかに魅力ある仕事に就くことができるか、という労働の質の向上が実現する。

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

上記内容と重複するが、正社員とパートの区別をできるだけ小さくしていく必要がある。

(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。

現在はパートタイム労働者に対して、企業は教育や社内情報を閲覧を許可していない。その中で社員と同様の、ときにはそれ以上の労働を強いられる。どれだけがんばっても契約書に書いてある賃金以上の金額はもらえない。この不自然な、旧態然としたシステムを廃止する必要がある。まず企業側にこの現実を認識させ、教育する必要がある。

-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。

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。

◆現在一年以上の雇用契約を結んでいる派遣社員は雇用保険に入る権利を有しているにもかかわらず、契約を三ヶ月単位と細切れにしているため、派遣会社側は労働者にその連絡すらしてこない。これは派遣業界ではごく一般的な現実である。そのため何年も同じ派遣会社で給与を受けていても、雇用保険に入っていない人が少なくない。また派遣会社は現実にもそうした行為の制裁を受けることは、チェック機構がないこともあり、ほとんどない。

◆社員は企業によって様々な利益（福利厚生・交通費・経費など）を受けているが、パート社員はどこからも得ることができない。これらの不均衡は先ほど述べたとおり、「正社員優位」の社会が出来上がっているからである。同じメリットを手に入れたければ、正社員になれ、そうでなければあきらめろ、という二者択一の選択肢しかない。

その他

◆【例】現在の職場で、全く能力がなく積極的に仕事を避けようとする50代の平社員は、労働年数が長いというだけでパートの4倍近くの年収を得ている。彼が仕事をしないことによるしわ寄せは、パート労働者である派遣社員に降りかかる。まだ彼より一回りも若いのが能力を買われて管理職になっている社員ですら、彼の年収には及ばない。

◆この不自然な労働形態は私が派遣されたどの企業にも必ず見られる実態である。50代の社員は本当に仕事をしない、逆に邪魔になるくらいだ、というのは知り合いの間でもよく聞かれる言葉である。彼らは確かに高度成長後をずっと支え頑張ってきたのだろう。豊かなバブル時代も経験しただろう。だからこそ今の社会の現実を認識できずに意識改革ができないのだ。

過去にいくら結果を出したからといって、現在働かない人間が高い給料をもらっている。これは労働契約における詐欺のようなものだ。一度企業に就職してしまえば、犯罪でも起こさない限り解雇されることはこれまでめったになかった。その安心感は逆に怠惰な社員を生み出し、頑張る社員を嘲い、パートを見下す。能力を高めようとする個人の意欲を失わせる。そういったプロセスを経てきた人間が企業のトップについているわけだから、旧態然とした企業体質が変わらないのは仕方がない。新しいことを導入することにより、努力を強いられる、自分の立場が不安定になる人がほとんどだからだ。つまり反対する人間というのは、これまで制度の中であぐらをかいていた人間であり、新しい制度を導入する際に解雇すべき人間とも言える。

◆私が深刻な問題だと思うのは、いくらやる気十分で仕事についても、正社員とパートの格差を目の当たりにして、パートのやる気がそがれてしまうことである。どんなにがんばっても給料が上がらないのなら、できるだけサボりましょう、という開き直った考え方をする人は派遣の中にも少なくはない。せつかく能力があっても、その「チャンス」も「教育」も「賃金」も与えられないのでは、労働意欲を失うのは当然のことである。

◆誰かの言いなりでしか仕事をできない人間は社会に必要なと思う。皆が同じ条件の下で、どれだけ切磋琢磨しあえるかということは、企業や社会全体の質の向上につながるはずだ。

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 ()
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 (下記の1および2の双方を経験)

1) パート社員 2) 常用フルタイム社員 3) その他 本年5月に退職

(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

私は約10年間外資系の会社(日本法人)に勤務し本年5月に退職致しましたが仕事の減少により最後の約1年半は半日勤務のパート(一部在宅勤務)の条件で働きました。この経験に基づき私の意見を申し述べます。

- 1 パートタイム労働者と正社員の区別・呼称自体を廃止する方向に向かうべきで、職務内容に応じてフルタイムの場合の固定分及び時間スライド分の賃金を定め、固定分は1日の労働時間に関係なく支払い、時間スライド分は労働時間に比例して支払うように設定すればフルタイム社員とパートタイム社員の処遇をシームレスに設定出来るはずで、私の場合、職務内容は全く変わりませんでしたから、この方式で全く問題ありませんでしたし会社から一定期間勤務時間を延長するように要請された際も1時間当たりの賃金と期間を記載した簡単な同意書で済ませました。このやり方は長期(1年以上)継続雇用のパートタイム労働者全体に適用出来ると思います。ただ、賃金以外の処遇で、私の場合は会社に規定がないという理由で全ての休暇(年次有給休暇や夏期休暇など)と会社の定期健康診断等が全く受けられなくなりました。半日勤務への変更に同意した時点では私にはそれが予測出来ませんでしたので失敗でした。これは大きな差別であって是非とも是正が必要だと思います。少なくとも休暇や健康診断は法律で規定すべきでしょう。特にフルタイムからパートタイムに変更する場合は休暇日数その他勤務年数に従って変化する処遇に就いてはフルタイム契約の期間と合算して勤務年数を計算すべきであると考えます。

-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。

2. 私の基本的な発想は正社員とパート社員の区別そのものを無くすることで、雇用契約において契約労働時間が会社の標準労働時間よりも短いことのみを理由に他の条件を落とすべきではないということです。従ってその第一段階として「短時間正社員制度」を政策的に広げて行くことには全面的に賛成です。
- 従来のパートタイム労働者に対する考え方はどちらかと言えばアルバイト的な存在として考えられ、熟練を要しない仕事を契約時間こなすだけの単純労働が多く、知識と経験を必要とする職種に就く例は少なかつたかも知れませんが、これからの考え方はもっと会社の業務に深く入り込んで、自分の知識と経験を生かしてどれだけ会社の業務に寄与し得るかによって賃金を決定するようなあり方を取り入れる方向に行くべきだと思います。その為には知識と経験に応じて昇給させ、プロジェクトによってはフルタイム社員もパートタイム社員も一緒になって討議しそれぞれの立場に応じて責任を分担するように教育・訓練を行う事も必要だと思います。
3. 上記のような考え方をベースにした場合社会保険制度などは原則としてフルタイムの労働者と同等にするのが望ましくその為にはフルタイムの労働者と同等の保険料負担をする事も当然と考えます。特に長期間フルタイムで勤務した後にパートタイムに契約が変更された場合にはたとえ勤務時間は減少してもそれまでのフルタイム勤務の延長として同等に扱うべきだと思います。私の場合は現行の法規に基づくとこの理由でフルタイムのときに加入していた健康保険や社員の定期健康診断等から全て外されてしまいました。この点も是正が必要で、少なくともフルタイムの延長或いは1年以上の長期継続雇用のパート社員に対しては社会保険（健康保険、厚生年金保険、雇用保険）の適用及び定期健康診断を義務付けるべきであると考えます。私の場合、雇用保険に就いてもフルタイムの期間の方が長かったにも拘わらず短時間被保険者として扱われて結果的に不利を蒙りました。税制に就いては私の場合年収総額以外フルタイムの時と差は無かったように思いますので特にコメントする内容を持っていませんが、若し被扶養者の年収限度や非課税限度額等との関連が問題となっているのであればパートタイム労働者の働く意欲をそがないような税制を考える必要があると思います。

以上

個人：匿名希望

項目ごとに意見を述べるほど、意見がまとまっていませんので、現場でパートとして働いている者として、この最終報告を読んだ感想という形で意見を述べます。

まず、近年パート労働者が急激に増加しており、どの職場でも基幹的な役割を果たすようになってきていることはまぎれもない事実です。私のいる生活協同組合でも正規約 200 名に対して、パートは約 700 名です。パートの存在なくしては事業がなりたないのは明らかです。しかし、その待遇は、高卒初任給にもおよばない時給で、3ヶ月毎の契約更新を何年にもわたって繰り返すということにもあらわされているように、極めて劣悪で働く女性をあなどった扱いです。それでもパート労働者が職場を放棄しないのは、その少ない賃金が家計にとって欠くことのできないものだからであり、又、働くことへの責任感と愛着があるからです。

そもそもなぜ多くの女性がパートという働く形態を選ぶのかといえば、家庭と仕事を両立させたいと願うからです。その家庭とは家事、育児、介護などさまざまな本来は社会的に保障されなければならない問題が、すべて女性の責任であるかのような今日までの日本の社会風潮のなかで、その問題を自分の手で解決し、なおかつ教育費の増大等のなかでいくらかでも家計を支えたいという願い、さらには子供が中学、高校、大学に進むにつれて母親にも自分の時間ができ、自分も社会的なつながりがほしいと思うようになるからです。最初はあまり意識せずに働きだしたとしても、次第に基幹的な仕事をするようになるにつれ、あまりにも低い時給や待遇に不満を抱くようになるのは当然のことです。

しかし、雇う側は家庭との両立を願うパート労働者の立場を利用して、補助的な仕事＝低い待遇、いつでも解雇できる雇用形態にいつまでも固執しています。

このような状態は、パートで働く女性の意欲を大いにそいでおり、企業にとっても損失であるし日本の社会全体にとっても大きな損失だと思えます。

最終報告の中にある「同一労働同一賃金」が社会的に公序となっていないという理由で、「日本型均衡処遇ルール」が妥当とするのは、このような状況を許してきた政府、企業側の責任を問うことなく、あくまでパート労働者の側の不利益を放置する結果にならざるをえないと思います。又、「残業、配転、転勤等」の拘束性を甘受できるのが正規職員という考え方は、正規職員の働き方を劣悪なままで放置するものであり、本当の意味での人間らしい働き方、生き方とは何かを示すべきではないでしょうか。

更にパート労働者の「均等待遇」を図るための法制化が是非とも必要だと思えますが、最終報告では「均衡ガイドライン」の策定にとどまっていることは、企業にやさしく、パート労働者にはあいもかわらず現状に我慢を強いるものであると思います。又、圧倒的多数が未組織にあるパート労働者にとって、労使の交渉による努力では処遇改善は全くといっていいほど進まないのは火を見るよりも明らかではないでしょうか。そのことをわかっていながら、このような方向を示すのであれば、極めて犯罪的だといわざるを得ません。

最終報告では、「中立的な税・社会保険制度の構築」をかかげていますが、均等待遇が実現しないままで、税、保険制度の適用拡大だけが進めば、パート労働者の実収入がさがり、パート労働者からの収奪が進行するのみであることは、誰でもわかることではないでしょうか。確かに誤解から「就労調整」しているパート労働者も多いのですが、ちゃんとわかっていて保険制度に入らないように調整せざるをえないほど、低い時給で働いているパート労働者が多数いることを、もっと知るべきではないでしょうか。

パート労働者の実像を捉えたならば、またその処遇が不公平であると分かるのならば、企業にきかねることなくパート労働者の処遇改善が本当に進むような策を提起するのが本来の意味でのパート労働研究会の役割ではないのでしょうか。

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 ()

氏名公表の可否 否、

団体名称 (個人事業者)

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 自宅勤務者(SOHO)

インターネットで男女共同参画社会をテーマに、女性の社会問題全般をテーマ(労働雇用、少子化対策、社会政策の問題など)に取り組んでいる。現在、東京都港区の男女共同参画推進委員。

III 意見内容(論点表に則して回答)

1. 均衡処遇ルール

1) 日本では、パートタイマーという、その一般定義は主たる生計者でない者(主婦)が年収103万円以下という優遇税範囲で労働するという固定イメージがある。しかし、海外でパートタイマーという、正社員ではない、フレキシブルな契約労働者すべてを示し、男女の区別も、職種も正社員同様に様々で、100%契約労働者と同じ定義付けになる。今後は、まず、この定義を社会に明確にすべきと考える。

2) 1)の定義付けができた上で、契約労働者としてパートタイマー制度を導入するためには、正社員同様の<社会保障制度の充実>がなければならない。現法では、終身雇用制・高度成長期の家庭をモデルとしているため、年金制度も労働法全般も現改定では、現状の変化する社会に十分対応し切れていない。これをなくして、現パートタイマー(=主たる生計者でない者による低賃金労働)からは抜け出せず、諸外国にある真のパートタイマー制度(=社員と同等の条件を兼ね備えた契約労働社員)の導入はできない考える。短時間や契約労働というハンデがあっても、正社員と同等に救っていく社会のしくみを持つことが、<均衡であること>の大前提と考える。

2. 短時間正社員制度の拡大

1) 現労働法では、契約労働者の定義が極めて専門職に偏っており、また制約も多い。しかし不況が続く現代においては、特に専門職に限定する必要もない。当然、契約労働になると、労働契約時間が月単位、週単位、一日単位と様々な契約内容になると思う。しかし、アルバイトとの違いを明確にするため、半日4時間を最低基準とするなど、まず<最低労働時間の定義>が必要と考える。更に重要なことは、雇用契約でハンデがある分、<賃金ではハンデがあってはならない>。この点が使用者・労働者双方において、明確であれば、欧米にあるパートタイム労働制度は日本にも根付くと思う。

また、短時間正社員という名称であるが、果たして短時間と限定する必要があるのだろうか? 欧米における契約社員とは、契約に基づいてフレキシブルに雇用できる労働者すべてを意味するもので、必ずしも短時間にはならないことも多い。なぜなら、成果主義導入でフレックスタイム勤務の事業所が多いため、時間での労働に囚われない労働者

が多いからである。日本も、大手企業は成果主義・フレックス勤務を導入してきている。この時間労働ではない、能力主義社会という変化も考慮すべきである。中小企業の現状は、極端な能力主義か、極端な低賃金主義のどちらかであるが、生き残りをかけた人材獲得で彼らもまた変化、人事政策を模索している。

2) 特に少子化の支援をする上で、企業側にも有益な仕組みがある。それは、一旦退職した社員を再雇用するしきみを持つことである。例えば、今、推奨しているのが、OG会の設立。妊娠や育児で辞めた女性（復帰後の能力は見極める必要があるが）や、キャリアアップで辞めた中途退職者をまた契約社員として雇い入れる制度である。

- a) 一度人事が採用した信用のおける人材であること、
- b) 社内のしきみや風土を理解していること、
- c) また社内結婚などで主たる生計者である夫が社内にいる場合は、機密保持にも一役買う人材であること、
- d) cの条件であるなら、企業をファミリーで支えるため、現在問題となっている人材流出防止策にも繋がる。
- e) 男性社会の風俗の乱れや規律を正す、監視する女性の目が入る。

これら上記の利点が使用者にもある。現状のモデルケースでは、商社が退職した女性活用しているケースがある程度。

能力開発、就業支援について。

元社員の再契約雇用について、いくつかの業種の現場でリサーチした結果では、新コンピュータシステムなどの教育期間が必要な場合が多いが、それでも3ヶ月か半年もあれば完璧な戦力になるといくことだった。派遣社員を入れるより元社員の方が、何かと人間関係や能力レベルに問題がなくて良いという意見が多かった。極めて有益性が高い。

3.

103万円のパート優遇税は、派遣労働でも、アルバイトでも、使用者に悪用されているケースが多く、離婚女性や母子家庭の経済的自立を妨げる要因になっている。パートという労働者になった場合は、年齢が40歳以上だと年収が60万から300万程度にしかない。また男女均等の折、キャリアのある女性でも、途中、過労発症などでフルタイムの就業が難しくなった際、パート勤務や自宅でSOHOを開業するが、この程度の平均年収にしかならず、生計そのものが営めない。その場合、25年という厚生年金の受給は不可、他方、国民年金の半額支払いも難しいほどの経済困窮状態になり、老後の生活のめどすらたたない。

女性の社会進出における変化に、現代は税制も社会保障制度も対応していない。例えば、女性が主たる生計者である場合が、最近は多い。職業の選択が自由である現代、夫を支える妻が若い世代に当たり前のようにある。(30%くらい)。女性が大手企業のサラリーマン、男性が契約ライターとした場合、主たる生計者は女性になり、その名義で住宅ローンを組んでいたりする。しかし、すべての社会保障制度は男性優位のまま。基本的な雇用条件である給与問題にも及び、住宅手当や扶養家族手当などが女性には支払われないなどの問題が、実際、企業で起こっている。男性社員は自動的に受給できるが、女性は源泉徴収を一家で丸ごとで提出するなど、著しい受給差別がある。

また、別途、少子化の問題にも深く絡んでいる。経済を支える女性が多くなると、更に現場では労働の男性化が求められ、子供を生まない人が多くなる。育児休暇取得も取りたいが、他の労働者(女性)にその業務負担が回るケースが多いため、女性同士の不満が発生。職場の人間関係も悪くなり育児休暇は取りづらく、女性として子供を生むこと

が抑制されている。こんな実情が現場には多数ある。こんな時、OG会などのサポートが会社があれば、どんなに産んで働いて、経済的な自立も、職場の平穩も守られるという大きな社会的なメリットが生まれる。

*全般的に今の社会保障制度と政策は、現代社会の変化に対応しきれていない。

今後のパートタイム労働対策に関する意見

(1)

(2) 個人、常用フルタイム社員

(3) ア、契約期間について

パートタイム社員に対して、契約期間の上限を、「原則3年、特例5年」へと延ばす案があるが、これは、ますます多くの正社員を減らし、多くの人々の生活を不安定にすることになり、絶対するべきではない。

イ、同一賃金
パートタイム社員の地位向上をめざし、正社員と同一労働であれば、同一賃金を保証することが、求められている。これにより、正社員とのワークシェアリングが進み、正社員の過労死を防止する事が期待される。

ウ、産休、育休の保証
パートタイム社員の家庭生活を保障するため、正社員と同様、産休や育児休業を、不利益なく取れるような制度的な保証をするべきである。

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 ()
氏名公表の可否 (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

III 意見内容

1. 私の職場 (賃金・身分)

私は〇〇市の非常勤職員です。仕事は、いわゆる学童保育指導員、つまり、市民の子育てと仕事の両立を支援する公務労働者です。

〇〇市では、週25時間の非常勤職員で、この事業を運営しています。賃金は、市職員の5等給の時間按分の“給料表”によって定められています。とはいえ、手当等認められず、昇給や一時金等職員との格差は歴然とあります。

(業務内容)

しかし、児童の就学後の放課後を対象とした、両立支援業務は、教育、福祉の両分野に渡り、また個別の地域状況をとらえて、児童の発達を促し、一定期間後、地域へ返していく仕事です。週25時間ではこなせなくて、〇〇市では、事業を条例化した28年前に労使で時間外業務協定を結び、現在、おおよそ年間300時間の時間外業務を毎年繰り返しています。自治体行政の苦肉の柵ともいえる非常勤職員の活用で、公務をこなしてきた現状がここにあります。

(私は)

夫の転勤で、私自身の転職もやむなくされ、今の仕事について12年たちます。非正規の雇用でしたが、業務の性格上、正規職員化の要求を掲げてきました。

(しかし)

昨今の雇用のあり方の変化の中で考えると、短時間の公務員があってもよいと考えます。初めからの短時間ではなく、公務員としての、また学童保育指導員の専門的力量的蓄えの必要性から、当初はフルタイム労働者、生活の変化により、短時間を選択でき、また、フルタイムにも戻れるという制度がより有効だと考えます。現在、若い人たちが、子どもに関わる仕事がしたいと、相応の学歴、経験もありながら、ひとりで独立した生活をするには困難な、非常勤職員の身分に甘んじながらも、仕事に励んでいます。現場で蓄積された技能が、ずっと活かされ、生活もできる処遇を確立していくことが、日本の将来を明るくすると思えます。諸権利は同一で、賃金は時間按分でこそ、働き続けられるというものです。