

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)

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) その他 (非常勤嘱託職員)

III 意見内容

1 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

基本的に労働者をパートタイム、正社員と区別してきたことが誤りである。労働者は、その労働時間で区別されるものではない。たとえ短時間労働でも、基本的には同等に扱われるべきものと考えます。同一労働同一賃金を原則であり、基本的にすべての労働者が対象となるのではないかと。

(2) 社会的に普及推進させていく方策について

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

正社員に短時間も長時間もないと考えているが、将来的に労働時間で労働者が区別されることがなくなるのが前提ならば、「短時間正社員制度」を広げていくことは、おおいに推進すべきだろう。

(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。

パートタイム労働者そのものが、いわゆる正社員と何ら変わることがないと考えているので、能力開発や就業支援も、同等に行うべきと考える。

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、パートタイム労働者とされている労働者の、その就業目的が問題である。家計の補助など、最初から短時間で、比較的低収入でもよいと考えている場合や、生計を立てることを目的に就労したいがパートタイム労働を余儀なくされている場合など、そのありようは様々である。

やはり短時間労働、低収入であっても、税制面や社会保険制度での優遇措置等はとらないことが、社会的な公平感を生み、雇用者側も、安易な労働力として、短時間労働者を扱わなくなるのではないかと。

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
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 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」

○ 内容、対象とする範囲等そのあり方について

パートタイム労働研究会最終報告において提案されている「日本型均衡処遇ルール」は、非常に控えめな内容のものとなっているが、それでも今までの議論の水準からすれば、かなり進展した点もあると思われる。

「日本型均衡処遇ルール」では、同じ職務の場合に処遇の決定方式を合わせることが必要とされるが、同じ職務であっても、残業、配転、転勤等の拘束性が正規社員と異なる場合には、合理的な差を設けることは可能とされている。また、合理的な差を設ける場合であっても、職務が同じなら処遇差は合理的範囲内であるべきとされているが、ただ、その判断は一律には定められず、企業、労使に委ねるべきとされている。

しかしながら最終報告によれば、職務も責任も拘束性も全て正規社員と同じケースはパート全体の4～5%に過ぎず、残りの95%余りは正規社員と差を設けることが許されることになり、「日本型均衡処遇ルール」によってカバーできる範囲は極めて狭いものとなっている。その上、合理的な差を設ける場合の判断については企業、労使に委ねられているが、いかなる事由がいかなる処遇差を正当化するのかについて、もっと精緻に理論的考察を深めることは可能であるように思う。

また、この「日本型均衡処遇ルール」を採用した場合には、残りの95%の非正規社員に対して、能力開発、転換制度等の支援策を講ずることが極めて重要になってくるが、非正規社員には、職務や拘束性が正規社員と同じ基幹パートから、拘束性の低い短時間パートまで様々の形態があり、時間、職務等によって類型化した上で、それぞれの類型ごとに政策を講じていく必要があるのではないだろうか。

最終報告において、パートタイム労働者の正規社員との均衡処遇ルールについて、「原則は法律で示し、ガイドラインで補う」と法制化の方向を示唆したことは大きな可能性を示したものと評価できよう。しかしながら、「直ちに法制化することは困難」として、ガイドライン策定を先行させる結論は、これまでの行政指導による処遇改善の域を出ていないと

思われる。また、多様な働き方が望ましい形で広がっていくためには、裁量労働制の拡大など「就労形態の多様化を可能とする制度改革」と、働き方のちがいにより処遇の不公平が生じないように公正なルール確立をセットで行うことが重要であるとされているにも拘わらず、公正処遇ルールの確立は結果的に先送りされており、これでは、労働基準の規制緩和だけが進む恐れがあると思われる。

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、 ○「短時間正社員制度」を政策的に広げていくことについて

フルタイム労働者とパートタイム労働者の行き来ができる仕組みを社会的に醸成していく上で、フルタイム正規社員とパート非正規社員のバイパスとしての「短時間正社員制度」を政策的に広げていくことは有効であると考えられるが、ともすれば「短時間正社員」を低い処遇に据え置くことにより、パートタイム労働者との処遇の均衡を図ろうとする可能性がないとも限らない。正規社員の中には「短時間正社員」をはじめ、職種・勤務地限定の正社員等、拘束性の低い正規社員もおり、この中で「短時間正社員」をどのように位置付けていくのか、労使間において具体的な検討が必要であると考ええる。

また、「パートタイム労働法」は適用対象を「短時間労働者」としているため、現行法においては「短時間正社員」をも適用対象とすることになるが、実際には「短時間パート」を念頭においたものとなっている。このため、現行法が「短時間正社員」に則した規整内容となっているかについて、精査していくことが必要であると考ええる。

3 その他

最終報告では有期労働契約についての問題点が示されつつも、いわゆる「疑似パート」や「契約社員」など、期限の定めがある雇用に対する施策が具体的に示されていない。パートタイム労働者については「日本型均衡処遇ルール」という名の下で、均等待遇原則が部分的ではあるが導入される方向性が明確になっている。しかし、それ以外の有期雇用や派遣労働については、今日まで、拡大すべきか、それとも制限すべきかという議論に終始してきた感があり、有期雇用者や派遣労働者についての均等待遇を問題にする議論はほとんど行われてこなかったといっても過言ではない。EUでは既に有期雇用労働者の均等待遇と連鎖契約制限を定める指令が成立し、各国の国内法となりつつあり、また、派遣労働者についても、派遣先の常用労働者との均等待遇などを定める指令案が審議されているところである。我が国においても、こうした有期雇用者、派遣労働者等の非正規雇用者について、均等待遇という観点から議論を始めておかないと、非正規雇用者の増加が不安定雇用の無秩序な拡大を招くだけに終わってしまいかねない。昨年12月に出された総合規制改革会議の第1次答申では、就労形態の多様化を可能とする規制改革と称して、労働者派遣や有期労働契約の見直しが求められており、厚生労働省の労働政策審議会では既にこれを受けた議論が始まっているが、是非、こうした観点からの議論が深められることを期待したいところである。

今後のパートタイム労働対策について

I. 個人氏名

氏名公表の可否 可(否)

II. 個人 非常勤嘱託員 (週26時間労働)

III. 意見内容

約23年間働いている指導員です。

- 公設公営の学童保育で約23年間働いている指導員です。

非常勤嘱託雇用で1年毎の契約を20数回繰り返して現在に至っています。ということは、経験年数が認められず、1年目も23年目も同じ賃金(報酬)なのです。

本来なら正規職員が担うべき市民サービスを、非常勤嘱託に責任を押し付けられていると思います。週労働時間が正規職員と比べて少ないだけで、色々な権利、制度はか非常勤には与えられていない現状を変えていきたいと考えて長年闘ってきました。

- 今後ますます増えていくことが予想される不安定雇用労働者の処遇改善を原案に、
新卒のおな

国はILO175号条約を批准すべきです。

これが批准されれば新卒も安心して働きつづけられると思います。望んでやみません。

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

(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

現行の公的年金制度の改善による維持を願う1常勤労働者(44歳 女 年金保険料の分類上は、2号被保険者 但し過去に1号被保険者の経験あり)として、別紙1論点のうち、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。について、現行では年金3号被保険者となられている方々(2号全体で保険料を負担している)を念頭に、以下に意見を述べさせていただきます。

(概要) 別紙1〔パートタイム労働に関する論点〕に指摘なさっている

①「働きに見合った処遇」、付け加えて稼ぎ(税および社会保険料を引く前の収入)と手取り収入が常に正相関となるよう、年収が一定限度額を増えると社会保険負担が大幅に増大してしまう現行制度を改善する。

②「多様な働き方の行き来ができる仕組み」の醸成(特に主婦の常勤⇄パート労働・無職の方向の妨害を減らす)

の2点を目標に、税制および社会保険制度を改善する。

具体的には

③「社会保険制度の適用拡大」を柱とする。

③-1 健康保険について、常勤者の現行3号配偶者については、自身が国保以外の健康保険本人資格を獲得できるまで2号配偶者の家族としてとどまれるよう、制度を緩和する、

③-2 年金保険料については、パートを含め、給与所得者は報酬比例源泉徴収の形で納付できるように、政府管掌制度を拡充する、

ことを提案いたします。

-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。

(意見)

具体策となる③「社会保険制度の適用拡大」について以下に述べる。

③-1 健康保険

現在年金2号被保険者の家族となっている3号被保険者については、現行では本人のパート等恒常的収入が一定額を超えると、本人が(通常)単独で国民健康保険に加入しなければならない。この国民健康保険料は、世帯単位で純粋に社会保険負担増となるばかりでなく、住民登録をしている自治体によって算定根拠がまちまちで、一部自治体では国保対象であるか否かにかかわらず世帯の(2号被保険者を含んだ)地方所得税を算定根拠としているためきわめて高額となる。

配偶者の健康保険に限って、本人の雇用が真に安定し保険証を持つ状態にならない限り、家族に残れるように収入に関する条件を緩和することにより、国保保険料負担に伴う世帯税・保険料込み収入増手取り収入減のパラドックス防止は可能となる。

③-2 年金保険料

パートを含め、給与所得者は報酬比例源泉徴収の形で納付できるよう、政府管掌制度を拡充する。ただし事業主負担については、結果として生じうる人件費増を容易に最終製品やサービスに転嫁しがたい現状を考えると、経過措置として現行3号保険料相当分を組合から国民年金基金に移算している分などを充当し、極端に増えないようにする。あるいは、2号をふくめ、事業主負担義務を軽減~なくすことも考慮すべきかと思う。

大学卒業後、就職を希望しても果たせずにパート労働者(いわゆるフリーター)をしている若者が、現行では収入の多寡に相関しない1号被保険者となっているが、彼らについても2号(報酬比例保険料)扱いにする必要を切に感じる。

最後に現行の3号被保険者制度については、所得税配偶者特別控除とともに、いわゆるパート主婦の時給を抑制し、かつ年末に調整してしまうため雇用者側にとってもたよりにならない労働者としてしまっている一因と思います。また、単身2号被保険者のひとりとしては、本来2号3号世帯にて負担すべき3号被保険者保険料の負担を強制される(かつ年金受給時には何の利益もない)現状は、早急に改善(すなわち3号被保険者制度の廃止)を考慮いただきたいと思います。

以上、現行年金制度の破綻を懸念する1労働者として、意見を述べました。