

団 体

(33件)

今後のパートタイム労働対策について

I. 団体の名称：愛知県中小企業団体中央会

II. 団 体：使用者団体

III. 意見内容

今日の経済情勢の中で安定的且つ恒常的経営を行っていくためには、人件費コスト削減のもと、正社員からパートタイム労働者等へ雇用がシフトしていくことは当然考えられることである。

正社員であれ、パートタイム労働者であれ「賃金」を受取る以上は、労働の対価としての考え方に差は生じない。従って、正社員が仕事及びそれに伴う責任の重み等の点でパートタイム労働と違うのであれば、その処遇が変わるのは当然のことである。

逆に、正社員とパートタイム労働者が仕事内容、責任体制及び労働時間等において実質的に同条件であれば、正社員とパートタイム労働者というネーミングの相違だけで処遇が違うのは問題である。

このような観点から、適正な均衡処遇ルールを設定し、普及推進させていくことはパートタイム労働者の利益のみならず、経営においてパートタイム労働者を人材として活用していくためにも必要と考えるが、普及推進に当たっては中小企業の実態を十分に配慮し、中小企業経営に過重の負担を強いることによって、雇用がかえって喪失することにならないよう強く希望するものである。

また、「短時間正社員制度」を政策的に広げていく行政の介入は、企業の労務管理の自主性を阻害する恐れがあるので反対である。

今後のパートタイム労働対策に関する意見

今後のパートタイム労働対策について

I 団体の名称

団体名称 愛知県労働組合総連合

II 個人又は団体の別

(2) 団体

1) 労働組合

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」(1) 内容、対象とする範囲等そのあり方について

私はパートタイムを多く使用する職場に20年以上在職し、この11年間はパートタイム労働組合の対応をしてきました。

パートタイムと正社員との違いは特に次の点です。

- ① 時間あたり賃金格差と昇給システムの格差
- ② ボーナスの支給率の格差
- ③ 退職金の有無
- ④ 有給休暇・休息時間の有無
- ⑤ 通勤交通費の支給の有無
- ⑥ 生理休暇の有給・無給
- ⑦ 福利・厚生処遇
- ⑧ 育児・介護休業制度の適用
- ⑨ 職業教育の有無

以上についてパートであることを理由にして有無や格差の大きさを合理的に説明できない場合には、すべて均等とする必要があります。

その際にどの程度の待遇が必要かどうかは、同じ作業を正社員がした場合との差がどの程度あるのかで判断することが妥当です。実際に高校卒業して魚や野菜の料理の仕方はおるか野菜の名前も知らない正社員の時間単価が10年勤続のパートタイムの時給を100円以上も上回り、ボーナスでは300%~500%の格差があります。

正社員との格差の説明によく例示されるのが異動と転勤が上げられます。また一部では管理責任も問題になります。これらについても各条件(たとえば転勤および転勤の可能性のあることによるコスト負担)についての合理的な試算が必要です。

今日では商品企画や受発注やパートの勤務ローテーションづくりもパートタイマーが行っており、管理責任についても正社員との処遇の格差が問題となっています。

(2) 社会的に普及推進させていく方策について

私どもは年間千件に及ぶ労働相談をうけていますが、そのなかではパートタイムの「均衡処遇」はおろか、就業規則の明示、有給休暇の付与ですら周知されていません。愛知においては名古屋市がパートタイムむけの冊子を毎年発行していますが、それ以外の市町村では窓口にはこのような資料をおいている市町村はありません。

最低でも市町村、ハローワーク、労働基準監督所にはパート労働法についての簡単なリーフレットと「均衡」待遇に関する事業者責任のわかる資料を常時おくことが必要です。

労働安全衛生法関係でもパートタイムの多くが常用労働者にカウントされるにも関わらず、パートタイムの数に見合った安全衛生管理者の配置や産業医の配置がされていない事業所が数多くあります。安全衛生委員の選出においてもパートタイム労働者を含む労働者の過半数代表の選出が必要ですが、この説明はほとんどみうけられません。

またパートの相談で多いのが急な解雇です。解雇予告手当ですら知らない事業者が多くあります。また「雇用契約満了による雇止め」についても反復雇用を繰り返した場合には「期間の定めのない契約とみなされる」という判例が周知されておらず、広報の強化が求められます。

今日ではフリーターと呼ばれるアルバイトなど非典型雇用が増えています。高校新卒者の就職は5割程度であり、多くの青年が非正社員としての雇用形態となっています。私どものパート労組の中にも新卒、独身のパートタイムが増える傾向にあります。従って高校教育や進路指導にあたって「均衡待遇」の周知が必要になっています。

以上

「今後のパートタイム労働対策に関する意見」
法律で、フルタイム労働とパートタイム労働との格差を是正してください

NPO法人 しんぐるまざあず・ふぉーらむ

私たちは母子家庭の当事者団体で、会員数800人の全国組織です。
社会においては主たる生計維持者として働きながら、家庭では、家事・子育て・教育・地域活動等々を担う「ひとり親家庭」当事者等の集まりです。
昨年、私たちは、緊急生活実態調査を行いました。今年1月23日の緊急！「児童扶養手当削減反対集会」資料として、発表したのですが、その調査でも

- ・ 平均年収の低下：平均年収は158万円・中央値150万円と低い。
- ・ パート・派遣など不安定雇用の増加：52%が非正規雇用と急速に増えている。
- ・ 失業率は一般平均の倍以上：失業中の人々が14%で、失業率は11.49%と高い。

など、会員や相談に訪れるかたたちの厳しい実態がそのまま数字となって現れました。

正規雇用で働きつづけている方たちの労働現場も厳しさを増すばかりです。それに耐えきれずいち早くはじきとばされてしまうのは、育児家事責任を誰に肩代わりしてもらってもできない母子家庭の母たちです。現状の正規と非正規雇用との労働現場の格差は余りにも大きく、一部の実家の支援等を得られるケースを除けばいくら保育施策を充実させようとも、育児家事責任を持つ母親たちは、非正規雇用になだれ込んでいくとも言えます。

なだれ込んだ非正規雇用での就労収入の低さを、これまで児童扶養手当や地方自治体ごとの各種手当等で補ってどうにかやりくりしてきたというのが、当会会員の平均像であったと思います。

ところが、今年の法改訂で、政府は児童扶養手当を「離婚後の激変期を一時的に援助するもの」へと変えようとし、去る8日に衆議院を通過してしまいました。すでに政令でできる部分として、6月15日の政令により来る12月支給分から49%の受給者が削減になるという認定がこの8月の現況届けで行われました。さらに「5年後には一部支給停止」などが盛り込まれた法案が衆議院を通過したところ

です。
こうして、母子家庭の母には

- ・ 長引く不況による求職環境・就労環境の悪化
- ・ 収入の低さに対する手当状況の悪化

という2重の困難があり、貧困化が急速に進むことが予想されます。

母子家庭の母が、職場で労働条件アップを申し出ることは、即、「では辞めてもらいましょう。代わりの人はいくらでもいるから」ということにつながるのです。労働組合のない零細企業がほとんどです。粘り強い運動では間に合わないし、その時間も割きにくいのが母子家庭の現実です。母子家庭当事者団体として、就労相談や支援なども行っていきたいものですが、現状では法律や制度が余りにも不備です。法律にある有給休暇でさえ使えないような就労現場が多く、どんな改善のための行為も当事者への負担ばかりが多くなってしまい、実際には低劣化する条件に甘んじるしかないことが多いのです。

このところ三連休続きで驚いています。法律の威力はすごいです。全国いっせいに休日が決まり、子どもたちの保育園・学校も休みになります。ところが、パートタイムで働く母子家庭の母にとっては祝日が増えた分、収入が減るのです。無給になったからといって子どもと狭い家にじっとしてもいられず出かけては出費にはらはらすることになるのです。サービス業に働くパートタイムの場合は、子どもが小さい場合は子どもをおいて働きに出ることもできず、自分が休まなければならないことになってしまいます。このようにいま、法律で決まったことも母子家庭には裏目にでてしまうというのが現実です。

社会のしわ寄せを何重にも受けている母子世帯の母が、一国民として働き、暮らし、子どもを育てる等の権利「人権」を回復するために、パートタイム労働の賃金水準を大幅に上げ、格差をなくしていくための法律が緊急に必要です。祝日法のように強制力を持った法律制定を緊急に望みます。

労働政策審議会雇用均等分科会の場において配付していただく際には、添付の資料も併せて配布いただきますようお願い致します。

「暮らしの中の児童扶養手当」緊急アンケート調査報告

1. 調査の概要

1) 調査の目的

このアンケート調査は、生別母子家庭に支給される「児童扶養手当」が大幅削減の見通しとなったことにより、シングルマザーの就労・生活実態調査を行うことを目的とする。更に、この調査結果を児童扶養手当削減反対に広く理解を頂く為の資料とする。

2) 調査の対象

18歳未満の子どもを育てている母子家庭の母

3) 調査の実施主体

しんぐるまざあず・ふぉーらむ

実施期間は2001年12月17日から2002年1月4日まで。

4) 調査の方法と回答者

しんぐるまざあず・ふぉーらむ会員には郵送し、FAX若しくは郵送で回答を募る。

当会ホームページにも掲載し、ホームページ上からも回答できるようにした。

他の当事者団体にも協力を呼びかけHPにリンクしてもらった。

その結果、183人の回答を得た。

アンケートへの関心は高く、児童扶養手当の削減への危機感を反映している。

5) 調査の立案・集計

調査の立案・集計はしんぐるまざあず・ふぉーらむスタッフメンバーが行った。

2. 本調査でみえたこと。

1999年に当会で「ひとり親生活アンケート」を実施したが、当時と比べて経済の停滞と不況は

加速しており、就労状況の悪化のため、パートなど不安定就労が激増している。

不況が、子どもを育てながら働くシングルマザーを直撃し、危機的な状況になっているといえる。

所得保障としての児童扶養手当の重要性は増しており、削減などはもってのほかである。

具体的には 以下の通りである。

1) 平均年収の低下

今回の調査の平均年収は158万で中央値は150万と非常に低い年収である。

99年調査は、200万以下の収入の人が全体の33%であったが、今回は全体の76%が200万以下。

逆に年収401万以上は前回は14%だったが、今回の調査は僅か6%しかいなかった。

2) パート・派遣等 不安定雇用の増加

99年調査では、パート・派遣は28%であったが、2年半後の今回の調査では52%と

1.8倍も増加している。

パート・派遣等 不安定雇用に強いられているシングルマザーが増加している。

3) 失業率は一般平均の倍以上

仕事をしていない人は99年調査では9%であったが、今回の調査では14%に増えている。

失業率は11.49%である。

2001年11月の労働力調査によると、完全失業率(季節調整値)は5.5%と過去最高だが、

シングルマザーの失業率は一般平均の倍以上である。

4) 生活意欲の減退

長引く不況が、シングルマザーの生活にどのような影響を及ぼしているのかを調べた。

「生活意欲を無くしたりすることがある」と答えた人が87%に及んだことは、深刻な問題である。

「死にたいと思うことがある」と答えた人が該当回答者の26%もいた。

5) 児童扶養手当は母子家庭の命綱

ひとり親になって、収入が上がった人は僅か11%であり、70%の人は収入が増えるとは思えない。

5年間手当を受給し、その後は手当なしで生活できるという見通しは、この調査からは見えてこない。

自助努力だけでは、安定的な収入を確保できない社会の仕組みがある以上、所得保障としての

児童扶養手当は、拡充をこそ求められる事はあっても、削減対象にすべき手当ではないと言えよう。

アンケート集計結果。

1 回答者の年齢

25歳未満	25~30	31~35	36~40	41~	無回答	合計
7	41	59	58	17	1	183
4%	22%	32%	32%	9%	1%	100%

【内訳:インターネット150 FAX・郵送33】

2 子どもの人数

1人	2人	3人	合計
117	56	10	183
64%	31%	5%	100%

3 ひとり親になった理由

離婚	非婚	合計
156	27	183
85%	15%	100%

4 児童扶養手当受給状況

受給している		受給していない	無回答	合計
全部支給	一部支給			
123	27	29	4	183
67%	15%	16%	2%	100%

5 収入・仕事 (養育費含まず 勤労収入のみ)

【5-1】現在の仕事・収入

(1) 2001年度の年収予想は?

(平均年収 158万)

(中央値150万)

100万以下	101~150	151~200	201~250	251~300	301~400	401万以上	無回答	合計
58	37	44	14	12	12	5	1	183
32%	20%	24%	8%	7%	7%	3%	1%	100%

(2) 就業形態は?

正社員	パート・アルバイト	派遣	管理職	自営・フリーランス	その他	合計
63	66	14	0	8	3	154
41%	43%	9%	0%	5%	2%	100%

(3) 仕事を継続していく上で困っていることがありますか?

複数回答

(A)資格がない (B)収入が増えない (C)技術に追いつかない (D)同僚いじめ (E)セクハラ
(F)時間的 (G)その他

A	B	C	D	E	F	G
21	75	10	6	9	66	28
11%	41%	5%	3%	5%	36%	15%

%は、回答者183名に占める割合

(4) 現在、仕事をしていない方、理由は?

失業・求職	病気・障害	親の援助	合計
20	4	2	26
11%	2%	1%	14%

%は、回答者183名に占める割合

【5-2】転職

(1) 転職された方 収入は前職より?

上がった	下がった	同等	合計
25	37	11	73
34%	51%	15%	100%

(2) 転職・再就職の時、何が役立ちましたか?

複数回答

資格	経験	知人紹介	職安	職業訓練	その他
21	29	16	13	5	9
11%	16%	9%	7%	3%	5%

%は、回答者183名に占める割合

(3) 転職・再就職ができなかった理由は?

複数回答

能力有無	経験有無	子どもが小さい	年齢	その他
12	13	36	25	9
7%	7%	20%	14%	5%

%は、回答者183名に占める割合

【5-3】ひとり親になっての収入

(1) ひとり親になって年月がたつにつれて、収入があがりましたか?

上がった	同じくらい	下がった	変動が激しい	合計
19	73	56	23	171
11%	43%	33%	13%	100%

(1) 下がった・変動が激しいと答えた方、その理由は?

複数回答

仕事不安定	リストラ等	その他
36	21	8
20%	11%	4%

%は、回答者183名に占める割合

(2) 今後仕事を続けると、収入が増えると思いますか?

増えると思う	いづらか増える	増えない	減少する	失業の心配がある	合計
11	42	69	9	43	174
6%	24%	40%	5%	25%	100%

6 児童扶養手当・生活・子ども・養育費

【6-1】生活

(1) あなたは、生活が苦しいと感じて悲しくなったり、生活意欲をなくしたりすることがありますか？

よくある	たまにある	あまりない	ない	合計
66	89	17	7	179
37%	50%	9%	4%	100%

(2) よくある・たまにある方、心身の健康や日常生活が損なわれるほどですか？複数回答

それほどでない	時々寝込む	子どもにあたってしま	カウンセリングを受けたい	気持ちが落ち込みがち	死にたいと思うことがある
23	18	68	22	94	40
15%	12%	44%	14%	61%	26%

%は、該当回答者155名に占める割合

(3) あまりない・ないと答えた方、5年ぐらいたてば経済的にゆとりができてそうですか？

希望が持てる	今と同じ	もっと悪くなるかもしれない	不安がある	合計
7	5	6	6	24
29%	21%	25%	25%	100%

%は、該当回答者24名に占める割合

【6-2】子ども

(1) 児童扶養手当は、あなたと子どもの生活を支える上で、安心感を与えてくれますか？

Yes	No	その他	合計
156	8	14	178
88%	4%	8%	100%

(2) 児童扶養手当は子どもを育てるのに役だっていますか？

役立っている	どちらとも言えない	役だっていない	合計
142	6	5	153
93%	4%	3%	100%

(3) 子どもの年齢があがると、教育費の負担を感じますか？

感じる	そうでもない	感じない	合計
172	8	0	180
96%	4%	0%	100%

(4) 母子家庭ということで、いやな目があったことがありますか？

Yes	No	合計
79	84	163
48%	52%	100%

【6-3】養育費

(1) あなたは、養育費を受け取っていますか？

Yes	No	合計
82	101	183
45%	55%	100%

(2) Yesの方、養育費はあてにできますか？

Yes	No	合計
23	57	80
29%	71%	100%

(3) こどもを育てるのに十分な養育費は、いくら位だと思いますか？〔子どもひとり〕

3~5万	6~9万	10~14万	15万以上	合計
32	84	25	18	159
20%	53%	16%	11%	100%

(3) 国の立替制度などで確実に相手から徴集できるのであれば、児童扶養手当はなくなってもいいですか？

Yes	No	合計
89	77	166
54%	46%	100%

(4) 養育費を受けとっていない方、あなた自身の年収がいくら位なら手当は必要ないと思いますか？

250~300万	300~400万	400~500万	500~600万	600万以上	合計
8	26	38	19	5	96
8%	27%	40%	20%	5%	100%

【6-4】児童扶養手当

(1) 年収200万未満の方 もし児童扶養手当が支給されなくなったら生活できますか？

できる	多分できる	出来ない	合計
8	4	127	139
6%	3%	91%	100%

(2) 出来ないと答えた方、支給されなくなったらどうしますか？ 複数回答

仕事を増やす	生活保護を受ける	その他
73	27	35
57%	15%	19%

%は、該当者127名に占める割合

(5) 児童扶養手当が支給されなくなったら、家計のどこかを削れますか？

Yes	No	合計
52	106	158
33%	67%	100%

(4) あなたにとって、児童扶養手当は必要ですか？

絶対必要	必要	なくてもどうにかなる	不要	合計
147	22	9	0	178
83%	12%	5%	0%	100%

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 (いずれかに○印)

団体名称 (①NPO法人夢の樹オホーツク
②育児休業・介護休業推進協議会「あまねの会」
③北海道男女平等参画審議会)

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)内容、対象とする範囲等そのあり方について

正社員との賃金格差を是正するには、全ての労働者に対して時間による賃金の支給体系を導入すべきと考える。オランダ方式を念頭にすえ、パート職員を「短時間働く正社員」と位置付けるように法改正が必須。労働者双方向転換制度(育児・介護など正当な理由があると認められる場合は自由に正職員から短時間正職員へと転換し、かつその逆も認める状態)を導入することも必須となる。

(2)社会的に普及推進させていく方策について

ILO175号条約『パートの権利条約』を批准すること。かつ、批准できるように問題のある法規をどんどん改正することが急務である。また、育児と家庭を両立させている人々への助成を検討すべし。企業に対しても、制度を導入していない企業、制度を導入している企業、制度を実際に活用している企業の順に公共事業などの入札が受けやすくする法制度を確立すべきである。また、ざる法は排除すべきであり、明確な罰則規定を設ける必要がある。罰則規定のない法は、お題目と同じだということを肝に銘じるべきと考える。

同時に、家庭におけるいわゆる家事全般の性的分業体制を緩和するために、幼児期からの親子への教育から始め、保育施設(含む幼稚園)、学校などに対する、

-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。

ジェンダーフリー教育の実践を義務づけることが必要となる。

2-1 短時間性社員制度を広げることについて

この制度を広げることは、仕事につくことのできるものを増やすことにつながり、一日80人という大量の中老年男性層を中心とした自死に歯止めをかけることに通じる。

また、多様な人材が働くようになるということは、これまで埋もれていた最大の「人財」である女性の頭脳と行動力、実践力を社会に反映させることになると同時に、男性のオーバーヒート気味の心身に安らぎを与え、錆付きかけた能力を、復活させる効果があると推測される。(育児休業を取得した男性が職場復帰後、職場内あるいは社会活動において著しい活躍を見せていることがそれを証明している。)

育児休業の申請もそうだが、短時間正社員への転換、正社員への転換をしんせいする場合、企業ではなくハローワークなどの拠点施設に直接申請できる体制を作るべきだと考える。

2-2 パートタイム労働者の能力開発と就労支援

国家を挙げて取り組むべき事業の一つと考える。育児休業あるいは短時間正社員制度で不足した部分に優秀な補充人員を送り込めるような体制を国を挙げて構築するべきである。具体的には国や都道府県による拠点を設置し、そこから代替労働者を派遣することが必要である。(育児・介護休業についても同様な取り扱いが必要である。)拠点は現在のハローワークで良いのではないか。

ハローワークが中心となって、育児・介護休業、短時間正社員等に対する『各分野専門の代替労働者』を養成し、リストアップして派遣していく体制が望ましい。

3 パートタイム労働を阻害するもの

- (1) 個人ではなく世帯に課税される税制度、年金制度など。
- (2) 配偶者控除や、103万円枠などの存在
- (3) 企業の「パート労働者＝便利で安価な労働力」という意識
- (4) 国のパート労働者に対する無策
- (5) ILO175号条約批准に必要な法制度の未整備
- (6) 固定的性役割に基づくパート職員に対する世間の目
- (7) 自治体の臨時職員にたいする保障の曖昧さ
- (8) 正社員補充時の、優先的パート職員採用の不徹底
- (9) 無秩序な転勤制度の存在
- (10)

今後のパートタイム労働対策に対する意見

2002年11月10日

大阪自治労連関連評議会

私たちは大阪府下の自治体で働いている非常勤・臨時・パート職員約3600人が加盟している自治体関連労働者評議会です。全員の総意として意見を表明します。

これまで「補助的」「補完的」業務とされていた非常勤・臨時職員が安上がりの労働力として増え続け「基幹的」「本格的」業務を担わされ、直接市民と接する業務に従事し増えつづけています。正規職員と全く同一の業務に、全く同一の勤務形態で、長期にわたって勤務しているなど地方公務員法の本来的な任用からかけはなれた雇用がされています。

また、賃金・処遇についても著しい格差があり、たとえば賃金は正規職員の初任給のほぼ3/4を基準とし、1年雇用を更新して20年勤続しても、勤続とは認めず、新規採用者と全く同一の賃金となるのが圧倒的多数です。

今回の厚生労働省の「パートタイム研究会」の最終報告に、私たちのこのような実態を改善できる内容が盛り込まれることを期待していました。しかし、「均等待遇」の法制化は先送りされたばかりでなく、むしろ今後労働者が分断されるような危険な内容を含んでいると思われる。以下是非検討をしていただき「最終報告」に盛り込んでいただきたい点を記します。よろしくお願ひします。

記

- 「パートタイム労働法」ができてから10年が経過しようとしていますが、この法には罰則規定がなく、努力義務のみになっています。そのためパートの正規社員との格差はむしろ拡大しているのが現状です。このこと一つとってみても、罰則規定のない法には実効性がない事は明らかです。最終報告で言っているガイドラインでの指導は、法制化した上での補足として実施すべきです。基本となる「均等処遇」を明記した法制化を猶予することなく盛り込むべきです
- 地方自治体に働く非常勤・臨時・パート労働者の実態についても調査し、パート労働法をはじめ、育休・介護休暇制度などの適用除外となっている状態を改善し全ての短時間労働者に適用することとすべきです。
- パート労働者は多くのところで人間の尊厳を傷つけられる扱いを受けています。

既にわが国が批准している女性差別撤廃条約、同一価値労働同一賃金条約などの国際基準を満たす国内法の整備の見地や憲法の基本的人権の見地からもアプローチすべきで、「国民的合意形成」を待つという消極的姿勢では「最終報告」を出す意味がありません。

また、国際基準であるパート労働条約(175号条約)の批准についても研究会としてその必要性を明確にするべきです。

○有期雇用については本当に期限が限られている臨時業務のみに限定し、基本的な雇用関係は短時間であっても期限付き雇用としないことが求められます。

以 上

今後のパートタイム労働対策について

2002年11月8日

大阪自治労連婦人部

○ パートタイム労働法ができてから、10年近く経とうとしているのに、パートの実態は、正規との賃金格差がさらに広がったり、年次有給休暇さえもない、とれないというような状況が蔓延しています。なぜ、こうなったのか、パート労働法の実効性が確保されなかったことを分析・総括する必要があると考えます。しかし、日本のように労働組合の組織率が低い、とくに、パート労働者の組織率は3%弱という状態では、労使での解決は困難です。賃金・労働条件を改善するために実効性のある法制化が求められます。

○ 法の実効性を確保していくには、罰則規定を設けることは不可欠です。また、マスメディアなどを使った周知を徹底していくことが、重要と考えます。

○ 地方自治体にはたらく臨時・非常勤労働者は、法の狭間で全く、無権利な状態になっています。パートタイム労働法はじめ、法制化にあたっては、官民労働者すべてに適用するものとすべきです。

○ 日本のパート労働者は、短時間労働者とはちがった低い地位におかれています。グローバル化がすすむもと、労働条件についてもグローバル化にたいおうする「パートタイム労働に関する条約」を批准することが、必要です。

厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課 御中

1 沖縄県中小企業団体中央会

2 使用者団体

3 意見

1 均衡処遇ルール

- (1) 内容、対象、範囲とも適切である
- (2) 労使双方の十分な理解

2 柔軟な雇用システム

- (1) 雇用者、被雇用者間で意見の調整が困難だと思われるが、積極的に検討すべきだ。
- (2) 能力の高い失業者が多い状況下では、それほどニーズの強いものではないが、必要な制度であろう。

3 その他の問題

社会保険料等の負担が増加し、企業の経営を圧迫する。また、ワークシェアリング型の考え方をするとき、一つの仕事に対する責任の所在、効率などに疑問な面もあり、検討を要する。
労使双方、労働者間の十分な理解が必要である。

「今後のパートタイム労働対策に関する意見」

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 (神奈川県中小企業団体中央会)

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

企業側にとっても、働く側にとってもパート労働力の重要性は高まっている。

しかし、税・社会保険制度の理解が、とりわけ働く側に得られていない。

それは年収が103万円を超えると、配偶者控除が受けられなくなり、特別控除も減り、所得税も高くなり、家族手当も減るということから、

労働者自らが就業調整を行っていることが多く見受けられる。

これは企業側にとっても大きな損失である。

この解決のためには、上記内容の理解が得やすい明確な説明・PRが必要と思われる。

「今後のパートタイム労働対策に関する意見」

I. かながわ生協労働組合

II- (2) 団体 1) 労働組合

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

- ① 内容は、「均衡」でなく「均等」とすることが望ましい。職務内容（職務範囲と責任）と労働時間の違いを「ものさし」として、同一価値労働同一賃金の原則で処遇する。職務内容と時間というより公正なものさしを基準にし、賃金格差を認め、階層化して処遇する。
- ② そのためには、社会対話によるルール作りが、産業レベルでの労使による処遇のものさし作りが必要であり、労使ともに産業レベルでの統治能力を発揮できる組織作りが必要です。直近では、企業内の人事制度について、最低保障を位置付けた上で、「産別の職務基準の職種別横断賃金（パート・正社員共通）」「同一労働同一賃金」への模索に位置づけ、企業内での職務分析を行い、企業内の職務基準を作り、処遇していくことかと考えます。
- ③ ただし、現状の社会的賃金格差を一気に是正することは困難であり（前提条件整備は後述）、均等でなく最低限9割の処遇を実現させる。9割とは、丸子警報機事件の実質的解決水準。
- ④ 残業の有無を処遇差の合理的理由とすることは容認できない。残業はイレギュラーであり、男女共同参画社会を実現させていく上でも障害であり、現状の正社員の国際的にも異常な働き方を標準化することは容認できない。配転はともかく生活拠点の変更を余儀なくさせるような転勤の乱発も同様である。
- ⑤ 範囲は、雇用形態に関係なく同一のものさしで処遇する。ただし、上記②の状況もあることを鑑み、特に、擬似パート及び管理職パートの処遇改善に重点を置く。

(2) 社会的に普及推進させていく方策について

- ① 「均等待遇」「同一労働同一賃金」「性とライフスタイルの選択に、中立な社会」の実現は、個人単位で「賃金と社会保障」のミニマムを社会基盤として整備させることなくして実現し得ないと考えます。社会の枠組みの抜本的改革の中に、つまり、「男女共同参画社会」の実現を目指した改革の中に、賃金のあり方を位置づけて取組みを進める必要があります。社会と賃金のあり方を、世帯単位で低社会保障と企業福祉に依存したあり方から、個人単位で自立しうる「賃金と社会保障」のミニマムを社会基盤として整備させるよう改革することが必要です。ミニマム保障を確立した上で、その確立度に応じて暫時正社員の処遇の引き下げも必要と考えます。
- ② 間接賃金の比率を高め直接賃金の比率を減少させることが、直接賃金の同一労働同一賃金実現の可能性を拡大させることにつながると考えます。
 - a. 個人単位で自立して生きられる生計費原則に基づく「生きる権利」を保障する制度