

として、地域最低賃金引き上げ・ナショナルミニマム確立が必要です。それをベースにして、産業レベルで、仕事を“ものさし”にして「均等待遇」「同一価値労働同一賃金」へ接近します。

- b、ナショナルミニマムは、生計費原則に基づき、憲法25条「健康で文化的な最低限度の生活」を個人単位で保障します。ナショナルミニマムは、全国一律最低賃金制（直接賃金＝全ての労働者・国民共通）と社会保障制度（間接賃金＝医療・住宅・育児・教育・介護・年金など）で構成し、ミニマム生計費を保障する制度とします。扶養に関する費用は、多くの部分をミニマムに位置づけて保障させます。
 - c、ナショナルミニマムからの上乗せは、「労働力の価値」に応じて支給されます。より付加価値を生む労働にはより高い賃金が支払われます。「労働力の価値」を高めることがくらしの改善につながる制度として模索していきます。労働の質を高めることは、労働者の企業からの自立性を高めるとともに、生産性の向上によって、企業経営と雇用の安定につながります。
 - d、「労働力の価値」に応じた賃金は、仕事給（職種別賃金体系でミニマム部分も一部含まれる）と成果給（業績査定賃金）によって構成します。
- ③ 「働きに応じた公正名処遇の為のガイドライン」は、実効性を高める為には、猶予期間を置いた上で、法制化することを求めます。

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為に

- (1) 柔軟であることイコール処遇格差であっては、労働者にとっての柔軟性は確保されません。均等処遇であることが前提であると考えます。
- (2) 現状のいわゆる「非典型労働者」の不安定・無権利で劣悪な実態の改善が不可欠となります。「非典型労働者」は、いわゆる家計の補助的労働者という側面は年々減少しており、いわゆる主たる生計者の比率が高まってきています。ダブル・トリプル就業をしている実態もまれではありません。特に若年者の多くが該当していること、フリーターが正社員を希望してもなれない実態を見過ごすわけには行きません。現状は、安価な労働力として企業側の柔軟性が優先されている実態にあると考えます。
- (3) 「短時間正社員制度」については、時間の差以外は時間の差に比例した均等処遇であることが前提となると考えます。また、現状においてパートタイム労働者の処遇改善には有効ですが、正社員にとっては、実際に選択でき行き来できることが保障される法的規制が必要となります。
- (4) パートタイム労働者の能力開発・就業支援は当然のこととして、正社員と機会均等とすることが必要と考えます。情報量と教育機会の不均等がパートタイム労働者の能力開発と意識・意欲向上の阻害要因となっていると考えます。

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、社会保障制度など）について

- (1) 上記1で記述したように、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、個人単位にしていくことが必要です。ただし、世帯単位から個人単位への変更にあたっては、「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が不可欠であると考えます。

以上

今後のパート労働対策に関する意見

1 かながわ生協労働組合パート部会

2 団体 労働組合

3 意見内容

- 私達生協の職場では、正規労働者が 1200 名、パート労働者 5200 名、その他に未組織のアルバイト、関連会社などには委託業者のアルバイトという名の非正規労働者が多数働いています。これらのパート・アルバイトなど非正規労働者の中に、若者や、ダブルワークで生計を立てているシングルマザーや、リストラされた人が時間給で働いているなど、厳しい生活を余儀なくされている労働者も含まれています。パート労働者は基幹的な役割を担い、パート労働者なしでは成り立ちません。この中の 1 割のパート労働者は管理労働を担うまでになっています。しかし、労働条件を見ると、正規労働者との格差は広がっています。低賃金で働いているパート労働者の労働条件向上に「均等処遇」は急務の課題です。
- 同じ職務や、残業・配転など拘束性が同じであれば、処遇の決定方式は労使のルールにゆだねるとのことですが、パートの組織率が 2, 7%と、圧倒的に労働組合の無いところで働いています。企業の中だけでパート労働者の声を聞き、処遇を前進させることは非常に難しいと考えます。労働組合に加入していようがまいが、正規だろうと非正規だろうと、労働者としての権利は守られるべきです。また、現行のパート法は実効性のない制度となっています。具体的な法制化が必要と考えます。
- 派遣労働の拡大や、有期労働契約の拡大は、非正規労働者のさらなる拡大につながります。このような労基法の改悪はすべきでないと考えます。
- 「短時間性社員制度」は、非正規労働者との「均等待遇」接近への一歩前進と受け止めます。パート労働者が、短時間正規労働者と、労働時間も働き方も同じであれば、処遇は同等にすべきです。
- 103 万円・130 万円以内で働いているパート労働者(第 3 号被保険者)は、賃金要求を自粛する傾向はいなめません。均等待遇実現のネックになっていると考えます。非課税限度額を引き下げるのではなく、基礎控除の引き上げを求めていきたいと考えます。
- 配偶者控除・配偶者特別控除などの税制問題や、年金問題は、個人の尊重、男女の自立の観点から、世帯単位ではなく個人単位の制度が望ましいと考えます。個人単位になったとき、教育や育児に関する手当ては別途考えるべきと考えます。

別紙2

今後のパートタイムの労働対策について

I. 団体名称 岐阜県中小企業団体中央会

(1) 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

II 意見内容

1. パートタイム労働者の就業に影響を及ぼしている、その他の問題について（税制）

(1) パートタイムの労働者に対する中小企業のニーズは年々増大しているが、所得税・住民税の非課税限度額が低額なため、繁忙期にもパートタイム労働者自らによる「就業調整が行われ、企業活動に支障が出るケースが少なくない。このため、非課税限度額を大幅に引き上げるべきである。

また、パートタイム労働者の正社員との均衡処遇については、個々の企業が自主的に取り組むべき課題であり、政府が均衡処遇のためにガイドラインの策定等の措置を講ずることは、中小企業の人事・労務管理を阻害することになりかねないので、その必要性も含め、慎重に検討すべきである。

今後のパートタイム労働対策について

I 均等待遇アクション2003 (30人の呼びかけ人と賛同会員による団体 代表者はおいてない)

II その他の団体

III 意見内容

1. 「均衡処遇ルール」について

(1) 内容、対象とする範囲等そのあり方について

① 「キャリア管理の実態」を格差の合理的理由とすることについて

最終報告では、「現在、就いている職務が同じであっても、幅広い異動の多寡などキャリア管理の実態が明らかに違う場合には、パートと正社員との間に処遇差があると合理的である」とされている。中間報告で示された「配転、転勤、残業など」を正社員の義務労働として合理的理由とする考え方は、すべての企業には当てはまらないとしてトーンダウンしたものの、「キャリア管理の実態」が何を指すのか、わかりにくい。「異動の幅、頻度」は、「配転、転勤」とどう異なるのだろうか。

正社員は様々な職務や転勤によってキャリア形成していくのに対し、パートは職務を限定して雇用される場合が多い。配転や転勤は想定していないのだから、もともと正社員とパートは「キャリア管理」のコースが異なっている。個々の企業によって異なる「キャリア管理の実態」を合理的格差の判断基準とするなら、現状の処遇の違いを合理的格差として追認してしまう恐れがある。さらに、有期契約の場合、有期であることを理由として教育訓練などのキャリア形成から除外している実態もある。合理的理由は、個別企業の実態に合わせるのではなく、客観的で公正な基準でなければならない。

私達は、「配転、転勤、残業」などを格差の合理的理由とすることには反対である。その理由は第一に、配転、転勤、残業は通常の労働契約に含まれないものであり、正社員であっても労使協議や本人同意が必要であること、第二に、パート実態調査によれば、残業のあるパートは、32.5%にも達しており、「高い拘束性」をもつ正社員、拘束性をもたないパートというくり方は実態を反映していないこと、第三に、日本では「同一労働同一賃金が公序になっている」と言いがたい」という誤った認識のもとにつくられようとしている日本型均衡処遇ルールは間接性差別であることである。

日本が批准しているILO156号家族的責任条約を踏まえ、パート労働者の家族的責任を保障する論議がされなければならない。パート労働者の76%を女性が占めており、女性パートの83%は家族的責任を有するとみられる30才以上である。残業・休日出勤の有無、配転・転勤の有無を格差の合理的理由とすることは家族的責任を有する女性パート労働者にとって間接性差別であり、ILO156号条約違反である。

② 日本では、正社員を雇用する場合、職務がはっきりしていないことが多い。さらに、同じ職場にパートタイム労働者と同一職務の正社員がいないケースも増えている。こうした現状では、仕事・責任が同じなら均等処遇というのは、実態を反映できない。まず、職務概念の明確化と職務評価の検討を行なうことが必要である。ガイドライン案の6つのルールでは、仕事・責任が異なるケースは70%と説明されている。70%ものパート労働者が均等もしくは均衡処遇から無視されるシステムは、果たして有効といえるか疑問である。

③ パート実態調査では、有期契約のパートで契約を更新したパートは85.5%、平均更新回数は7.8回である。パート労働者は短時間かつ有期雇用であるにもかかわらず、有期雇用に対する規制など何ら対策が示されていない。労働組合はいうまでもなく都道府県労働局などの労働相談では雇止めや解雇に関する内容がトップである。合理的理由のない有期契約の禁止など入り口の規制が必要である。

④ 生計維持のために働いているにも係らず、経済的自立が困難なパート労働者が増えている。賃金は生活保護水準を大きく下回り、キャリア形成の道も閉ざされ、慶弔休暇などの福利厚生も奪われているという多方面にわたった差別の実態がある。これはパート労働者に対する基本的な人権侵害であり、是正されなければならない。少なくとも賃金に関しては、時間給による比較だけではなく諸手当や一時金、諸休暇を含んだ年収比較をするという観点に立った格差是正がされなければならない。

⑤ パート労働法の対象外で、法の狭間に置かれている公務パート、正社員と労働時間が同じか長い「疑似パート」についても、検討の対象とすべきである。

(2) 社会的に普及推進させていく方策について

パート労働法では、第10条に、労働大臣による助言、指導、勧告が明記されているが、勧告件数は0である。パート労働法施行以降、正社員とパートの賃金格差が広がったことをみても、行政指導の限界は明らかである。ものさし研究会報告も情報提供に終わっているため、普及促進したとは言いがたい。こうした経過からみて、法的根拠のないガイドラインを示しても実効性に欠けるだけでなく、すでに、均等処遇は8割でよいという誤った情報操作がされているという実態もあることを指摘しておきたい。

均等処遇の実効性を確保するためには、法改正を先行させなければならない。パート労働法を以下のように改正すべきである。

- ① 第3条「均衡」を「均等」とすること。
- ② 同条の「努力義務規定」を「義務規定」とすること。
- ③ 違反した事業主に対する実効性ある制裁制度およびパート労働者に対する救済機関の設置。
- ④ 労働者の意思によるパートタイム労働とフルタイム労働の相互転換権。

2. 柔軟な雇用システムの構築

(1) 短時間正社員制度について

短時間正社員制度は、賃金の時間比例、労働時間の選択、フルタイムへの転換、が保障されていなければならない。現状では、労働時間の選択ができないため、仕事の集中する時間帯に細切れに雇用され、やむなく生計維持のためにダブルジョブせざるを得ないというケースもある。

フルタイムの正社員を短時間正社員にすると同時に、パートを短時間正社員、フルタイムの正社員に転換する制度をつくり、相互転換を保障しなければ、よりいっそう正社員のパート化がすすむ恐れがある。

3. 税制、社会保険制度について

社会保険の適用基準である週労働時間 $3/4$ を $1/2$ に、年収130万円を65万円にするという案が出されているが、これでは現状からみて社会保険を免れるための脱法行為が予測される。現在でも週労働28時間で社会保険の適用除外、18時間で雇用保険適用除外という契約にしているケースは少なくない。 $1/2$ 、65万円という加入要件は、週労働20時間以下、年収65万円以下のパートを増やす恐れがある。パートの年金権を確立するには、できるだけ加入要件のハードルを低くすることと、ダブルジョブの場合、労働時間を合算して適用できるようにするべきである。

税制については、配偶者特別控除、配偶者控除をともになくし、性に中立的な制度に変えるべきである。

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 ()

氏名公表の可否 可 否 (いずれかに○印)

団体名称 埼玉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

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「均等処遇ルール」について

現在のデフレ経済の中では、コスト削減への対応が企業の死活問題であり、パートタイム労働者の雇用につながっていくことは企業経営にとって当然と考える。

パートタイム労働者の正社員との均等処遇については、企業にも歴史があり、一般的には正社員は勤続が長く、パートタイム労働者と比べ企業への貢献度は大きい。単に正社員と同じ仕事に従事しているからルール化し一律に均等処遇を求めるものではない。個々の企業が自主的に取り組む課題であり、政策として均等処遇のためのガイドラインの策定等の措置を講ずることは、中小企業の人事・労務管理を阻害することになりかねないので、その必要性を含め慎重に検討すべきである。

-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。

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の構築（「短時間正社員制度」）について

「短時間正社員制度」は、個別企業の労使の合意のもとで行われるべき制度であり、また、企業のコスト増に通じることは明らかであることから、政策的に広げるべきではない。

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

パートタイム労働者に対する中小企業のニーズは年々増大しているが、所得税の非課税限度額が低額のため、繁忙期にもパートタイム労働者自らによる就業調整が行われ、企業活動に支障が出るケースが少なくない。このため、所得税の非課税限度額を引き上げるよう望む。

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 (自治労横浜関連労組協議会)

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

男は正規という構造も崩れつつあるが、それでもパートは圧倒的に女性が多い。短時間勤務が悪いと言うことはなく、むしろ、これから推進されるであろう。

しかし、その前提として、時間当りの賃金を正規とパートで平等にすべきである。

また、誰もが働く社会を前提にした税、社会保障制度を考えるべき。

そのために世帯単位から、個人単位へと保障制度を転換すべきと考える。

個人単位でも生活できる賃金を当然パートにも保障すべきであり、年金についてそう考えるべきである。

現行の基礎年金だけで生活していけるのだろうか

-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。

2002年11月10日

女性ユニオン東京

今後のパートタイム労働対策に関する意見

1、はじめに

私たちは、女性が中心に運営している労働組合です。1995年の組合結成以来、約6000件の労働相談を受けて具体的解決を図ってきた。一昨年から非典型雇用の相談が急増しパートタイム労働者の相談も多く受けており、こうした労働相談活動の経験と、実態から下記の意見を述べる。

2、女性労働の劣化は、日本の雇用関係のモラルを低下させている。

正社員からパートなどへの代替の歯止めなくして、雇用の安定と多様化はありえない。

ついに、女性労働者の正社員と非正社員との割合が逆転し非正社員が増加した。(総務省の2002年度調査)これらは、決して女性が非正社員を望んだ結果ではない。

さらに、非労働力人口も前年比24万人も増加している。(2001年働く女性の実状 厚生労働省)その内、家事専業者が1750万人にも及ぶ。これらの現状は、失業が長期化し専業主婦にならざるをえない状況を反映している。働く女性の非正規化、非労働力化が急速に増加している。

こうした、非正社員化・非労働力化の傾向は、女性ユニオン東京に来る労働相談の傾向にも反映されている。

例えば、ユニオンの労働相談の中で「正社員からパートになれ」といった相談が増加している。

正社員のパート化は、決して労働者側からの選択ではなく、「退職するか、パートになるか」とどちらかの究極の選択を迫られるものである。最近、人件費の削減の必要性がなくても安易なパート化をする企業が多い。しかし、働く側は、その事によって月額賃金が3万～5万も減給になって生活がなりたたなくなり、結果として退職に追い込まれるケースもある。正社員のパート化の歯止めをかけずに、「短時間就業など柔軟で多様な働き方によって…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」は実現しない。

3、女性のパート化の促進は、さらに少子化を促進させる。

厚労省の2001年1月と7月に行った出生児縦断調査の結果でも、働く女性の7割が、第一子出産後に、仕事を辞めていることが分かった。出産する一年前に職業に就いていた人は、全体の73.5%(常勤47.2%、パート・アルバイト22.5%)で、出産を機に仕事をやめたのは、67.4%だった。このような状況は、多様なライフステージに応じて、多様な働き方ができる雇用などと悠長にいけない女性の厳しい雇用状況を示している。厚労省が、少子化対策に一兆円もの予算をたてても、企業は子供のいる女性を一人前に扱わないばかりか、パートタイムであっても、雇用継続がきつくなるような状況である。パートタイムは、非正社員とする概念そのものを変えない限り、ライフスタイルにあわせた雇用形態などありえない。また、いったん解雇されたり、子供がいて転職しようとしても、再就職はパートタイムの選択しかない。ライフスタイルに合わせてではなく、非自発的にパートを選択せざるを得ないのである。

また、少子化抑制に寄与しない。妊娠したらパートになれと言われるなど、不利益扱いは後を絶たず、正社員で残れたとしても現職復帰ができないなどで、子供を1人だけで諦めざるを得ない女性も多い。雇用均等室の対応も努力義務規定に対して「違法ではない」と企業に、「非努力」を押しつけている現状である。

正社員からパートへなどの、身分変更や、不利益変更に関して歯止めをかけ、パートの処遇を公正にする強制力をもつ法的規制が先決である。

①同じ価値の仕事をしているパートタイマーには、時間あたり賃金や、福利厚生・賞与などの報酬を同一にする。

ILO100号条約を実効あるものにする事。職業分類に基づいて仕事別職務評価の基準を作成する事。

②日本型パートタイム概念を廃止し、パートタイム正社員の概念の創設をする事。

③現存する全ての擬似パートタイムは、正社員とする事。

④有期雇用契約について、1年を超える業務については、期間のない定めである常用雇用とする旨、法律に明記するべきである。有期雇用契約の濫用は、不安定雇用を増やす。

4、低すぎるパートの賃金

女性パート平均時給は、890円(2001年)で平均年収115万円、生活できず複合労働するパートが増えており、年収100万円未満が37.6%、100～130万円が18.9%、130万円以上28.7%となっている。(厚生労働省調査平成13年度)東京都の生活保護費の最低は20歳月収100320円である(年収にすると1203840円)で、パート平均年収は、それ以下という悲惨な実態である。夫の扶養を前提とした賃金決定方式は、男女差別であり労働基準法

4条違反である。「一人でも生活できる雇用」の安定こそが急務である。

ある大手民間会社の食堂の調理師の事例では、10年前は嘱託で月給制であった。社会保険も完備していた、3年前に時給制の契約にされ、労働時間も1時間減らされ週5日週30時間になった。社会保険も、そのまま維持された。ところが、会社は社会保険料の負担分を減らす為にさらに、週4日週20時間の短時間にしたアルバイト（仕事の中味はほとんど同じ）を雇用した。アルバイトといえども、一人で切り盛りする店舗もあり、アルバイトでは、割りに合わないと辞める社員も多いが、不況を反映して、人が入れ替わり立ち代りしている。しかし、それだけでは、生活できないため、土曜日、日曜日や、夜間に複合労働している。こうした事例は、たくさんある相談事例の中のほんの一例である。

- ①誰でも生活保護費を下回らないように、時間給の最低賃金を引き上げること。
- ②家族手当、住宅手当など、正社員・世帯主のみ支払われる賃金は間接差別であることを法律に明記すること。
- ③税・社会保障制度を個人単位にする事。
- ④配転や残業の有無を基準にパートタイムの賃金を低くすることは、間接差別である事を法律に明記すること。

5、21世紀職業事業団調査の統計は、信憑性に欠けており、信憑性に欠けた調査結果から、政策を検討するのは、誤りである。

パートタイム研究会最終報告に引用されている21世紀職業事業団の図表は、私たちの実感と大きくかけ離れている、他の行政の調査とも大きく異なると思える図表を挙げてみると、

図表39 パートタイム労働相談件数

図表41 残業や拘束性や責任の重さなども含めて同じ仕事をしているパートの割合

図表42 正社員と同じ仕事に従事しているパートの賃金の納得水準

図表45 短時間正社員制度の利用希望（正社員）

図表46 パートタイム労働者における短時間正社員制度の利用希望

図表39は、女性ユニオン東京や、パートの労働相談を受けている労働相談実態とも全く異なっている。

東京都労働経済局の平成12年相談件数48045件中、パートの相談4080件うち、女性の割合69.2%、相談のベストは、解雇1077件（16.3%）、賃金不払い852件（12.9%）労働契約720件（10.9%）で4割を占めています。それに比して、21世紀職業事業団は、社会保険・年金関係で46.8%としている。21世紀職業事業団が、雇用トラブルの相談場所としては、他より極少数にも関わらず、あえて統計を使うのは、期間満了解雇「雇い止め」の問題等を、隠しているといわれても仕方がない。

図表の41、42は、日本型均衡処遇のルールの根拠づけになっているようであるが、正社員と同じ仕事と責任で合理的理由なしのパートが4~5%とか、納得度が、約80%となっている。これは、調査対象、調査方法、調査人数など、この統計の根拠を明らかにして議論をする必要がある。

6、最終報告「キャリア管理形態の違い」で、格差の合理的理由と言えない。

また、中間報告では合理的理由として拘束性をあげていたが、最終報告では「キャリア管理形態の違い」という言葉にあらため、異動の頻度を問題にしている。また、異動のない正社員の割合も、明らかにすべきだ。キャリア管理形態の違いといった概念も、極めて曖昧であり、異動のない正社員が、先に述べたような、パートになれといった攻撃の対象になるのである。異動と言う例外的な要素で、合理的理由を言うことは不可能である。可能であるなら、もう少し分かりやすい形で、説明すべきである。企業は、擬似パートを、正社員の代替としてきたところ、問題点を指摘されるや、労働時間を30分短くするなどして、時間あたりの賃金格差の違いを合理化してきた。しかし、いまや、パートタイムもさらに、短くして35時間以内をアルバイトとして、社会保険の対象除外にする企業まで出ているのである。日本経営者団体では、依然としてパート労働条件は、個々の企業の労使関係で決めるものとの意見を持っている。ILO フィラデルフィア宣言でも「労働力は商品ではない」と宣言されているが、パートタイム労働者の賃金労働条件の均等待遇を立法化し、企業間競争を規制する事なしに、「望ましい多様な働き方」はあり得ない。近年、米国と日本の国際競争力は国際社会の協力を重んじるより、国際競争力の中で一人勝ちしようという政策が見られ、批判されるところである。ILO111号条約についても、ILO基本条約の一つとして位置付けられているのに、未批准は先進国の中では、日本と米国だけである。

7、公務職場の非常勤・臨時などのパートについて

埼玉県志木市では、市職員を半減させて、更に市民のボランティアに代替させようとしている（2002年8月20日付朝日新聞夕刊）このような無償労働を増加させる状況は、市職員の労働条件の低下を促進させる。現在、公務職場での非常勤・臨時職員化が、全国的に広がり、女性が多い女性センター職員図書館司書、相談員など専門職種までも、臨時・非常勤職員と代替えされ、有期契約5年雇い止めが横行している。このような状況の促進は、行政サービスの低下をもたらす、また、大半が女性である職場で進行しているのは問題である。

今後のパートタイム労働対策に関する意見

1. 生協しずおか労働組合パート部

2. (2) 団体 1) 労働組合

3. 意見内容

現行労基法ではなかなか守り切れないということで、「パート労働法」が作られて9年たちました。パートタイム労働研究会の調査でも明らかなように、正規との格差は拡大しています。「パート労働法」がパート労働者を守る役目を果たせていないことを示しています。それは法律といいながら、雇用主への義務規定・罰則規定が何も盛り込まれていないからです。

パートタイム労働研究会報告の6つのガイドラインは、ぜひ法制化し、雇用主に罰則規定で縛りがきくようにしなければ、パート労働者の待遇や労働条件は改善しませんし、この雇用情勢の中で、もっと悪化することは十分予測できます。なぜならば、ガイドラインの策定や実施を労使の努力に委ねており、パートの労働組合組織率2.7%という実態からの力関係を考えれば明らかです。

世界のルールであるILOパートタイム労働条約の精神、「均等待遇」「差別禁止」の原則を、日本の「パート労働法」に盛り込む法改正を、具体的に打ち出すべきです。

柔軟で多様な働き方が選び取れる社会をめざすとしていますが、パート・臨時・派遣など様々な名称の労働者の、不安定・無権利で劣悪な実態の問題把握が不十分といわざるをえません。

労働者の自由意思で柔軟に働く人はまれで、企業が必要な時間に必要な労務を確保するニーズによるものです。我が職場でも、パートが生活の必要性から長時間の契約を望んでも認められませんし、仕事量が減ったことを理由に契約の削減を言われることがほとんどです。派遣労働者が日々雇用で、今日はA社、明日はB商店と企業の求めに合わせて働く様子を、テレビで放映していました。すべて若者ばかりでしたが、いざ自立した生活をと正社員に変わろうとしても、その門戸は皆無といえる状況です。多様な働き方を選択できるためには、どんな雇用形態であっても生活できる賃金が得られること、「均等待遇」の実現が重要です。

「日本型均衡処遇ルールの確立」についてはパート労働者をAとBの2タイプに分け、同じ職務をする4~5%のパート労働者は、正社員と処遇の決定方式を合わせるとしています。残業・休日出勤・配置転換などの、拘束性が強い正社員を基準としています。残業・休日出勤は正社員にとっても例外的な労働で（だから割り増し賃金がつく）、転居を伴う転勤の可能性を格差の理由とすることについても、ILO156号条約（家族的責任を有する労働者の均等待遇保障を求める）からみても問題と考えます。しかも、同じ職務でも拘束性が少ない場合は、合理的な差を設けることはあるとしています。

どんな形態の働き方でも生活できる処遇になれば、納税の額・社会保険などの納入もキチンとできるようになり、国・地方自治体にとっても望ましいことと考えます。

ぜひ、均等待遇の実現にむけ、法制化を検討されることを切に望みます。

以上