

今後のパートタイム労働政策について

I. 団体名 生協労組おかやま

II. 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「均等処遇ルール」の
(1)内容、対象とする範囲等そのあり方について
(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。

意見

- ・法整備の方向としてはILOの175条約批准を視野にいれた論議が必要であり、国際基準で検討すべきである。また、「均等処遇」ではなく「均衡処遇」を具体的方向としていることは最初から改善への到達点を低く設定していることになる。ILO加盟国である日本は条約を批准していない場合でもそれらの条約を尊重し、促進・実現する義務を負っている。その実行のためには今後のILO175条約の批准を視野に入れた方向性を打ち出すべきである。現状の中でそれが困難な場合はその原因や問題点をあきらかにしていく作業が必要であり、それ無しに実効性のある改善はできない。
- ・私たちは、パートの賃金や労働条件は基本的にフルタイム労働者と同じとするべきであると考えている。「正社員」との賃金や労働条件の比較する場合、「異動」や「残業」などを格差の根拠とする考え方があるが、業種や業態によって大きく差がある。「異動」については、その適用範囲も海外あれば県内・市内・同事業所内の職種変更など大きく違っており、一律に判断することは困難である。またパートに残業がないということは事実とも反する。私たちは「正社員」と「パート」の処遇は原則的には均等待遇として、特殊な事情について考慮するようにすべきだと考える。
- ・また、育児や介護など家庭的事情を考慮すべき状況なかで、格差をつけることは家族的責任（ILO156号条約）から要求されるものにも反する。
- ・「不払残業」「一方的解雇」「雇用保険や労災保険の未加入」などパートやアルバイト労働者に多く発生している法律違反の現状からみても、法律を厳しく守らせることを同時に行なわなければ法律が改正されても実効性に疑問がある。また競争が激化している状況の中での指針や努力義務規定にとどまるならば、逆に法律を遵守し「努力」した使用者が損をすることになりかねない。実効性を持たせるためにも、罰則規定とすることと法律を遵守させる行政の充実が必要である。
- ・また「臨時」「派遣」「委託」など様々な呼び方で非正社員の労働形態が存在するが、パート労働者の労働条件の改善がそのような労働者の労働条件な悪化に繋がらない対策が必要である。

- 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の行き来が出来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」を政策的に広げて行くことについて。
(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。

意見

- ・労使の力関係は対等ではなく、その中では「行き来」が労働者の選別に働く危険性がある。個々で見ると自由な選択が出来る場合があるとしても、総体的には企業に有利なカタチでふるい分けされているということもありうる。それを防ぐためにも「均等」待遇を前提として法律的な保護措置が必要である。
- ・能力の開発は正社員、パートなど雇用形態に関係なく必要なことであるが、運用の仕方によっては、全員の能力を引き上げるのではなく、個人の能力や業績と賃金を連動させ、正社員に満たない賃金で正社員なみの業務をパートに担わせることになりかねない。また使用者側が要求する能力と労働者が求める能力とは違いある。使用者は企業の利潤を作り出す能力をもっとも必要とするだろうが、労働者は利潤（賃金）を作り出すことに加えて、働くことでの社会的価値＝働きがいをもてるような能力や働き方を求めている。競争を煽り立てる能力開発ではなく、協力・共生してお互いを高めあう能力開発や支援が必要である。

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。

意見

- ・パート労働者は「安上がりな労働者」や「雇用の調整役」として、また「男性は仕事、女性は家事や育児に加えて家計の補助的労働者」として活用され、さらに育児を終えてからの再就職の形態として存在してきた。その中で、課税最低限が低い水準で推移したことやそれに連動した企業の配偶者手当や配偶者特別控除などの制度が労働調整・賃金調整をうみだした。しかし、それはパート自ら賃金の改善を抑える働きとなり、また女性の経済的社会的自立を妨げることになった。その一方で手当を多くして基本給を低くする年功的賃金体系は「男性」を企業に従属させるとともに、パート賃金の低水準はそのまま企業の利益となった。現在のパート(家計の補助的労働)に対して「優遇的な制度」との指摘があるが、この制度は「雇用・賃金の男女格差」の存在や「女性は男性に従属するもの」との差別的な考え方を背景としてもっている。
- ・しかし、現状の制度には様々な問題があり改善が必要であることは事実であるが、制度の廃止でのみの対策であるならば、それは国民と企業に対する大增税となり、不況の更なる悪化と混乱を生み出すことになる。賃金や税制、社会保険制度についてはこれまでの「世帯単位」の考え方から「個人単位」への移行が必要と考えるが、その前提条件として、個人で生活できる最低限の賃金水準や社会制度の整備を同時に行わなければならない。103万円という課税最低限額の水準で自立した生活をおくる事は困難であり、憲法のいう「健康で文化的な最低の生活」の保障とは「必要な生活費には課税しない」ことであり、それは現在の非課税水準を大幅に引き上げることである。また厚生労働省はパート(女性)の健保加入の拡大を方針として出しているが、パート(女性)の年金問題の根本的問題は年金額が低いことにある。それは賃金そのものが低く、加えて勤続年数が短い＝加入期間が短いことが原因としてある。そのことの改善無くして年金制度の見直しを進めても問題は解決しない。「男女平等や均等待遇」や「生存権」など憲法の求める規定にそった改善が必要とされる。これまで築き上げてきた社会保障制度の維持・発展のためには、個人や国・企業の「公平」な財源負担のあり方についての論議と国民の合意が必要である。

今後のパートタイム労働対策に関する意見

2002年11月8日

生協労組おかやま定時職員部会

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」とされていますが、「日本型均衡ルール」では差別は、解消されないのでは無いでしょうか？パート労働者の処遇をめぐる最大の問題は、「正社員との差別」です。私たちがおこなった「実態アンケート」では、パート・臨時で働く組合員の「職場での不満や不安」は、「正社員との差別」が一番多く、35.7%となっています。続いて「賃金が安い」が30.1%「責任に見合った賃金を得ていない」が19.1%です。とくに週30時間以上働くパート労働者は、「正社員との差別」が47.4%、「賃金が安い」39.5%、「責任に見合った賃金を得ていない」30.1%と職場で基幹的の仕事をしているにもかかわらず、正規労働者との差別に大きな不満をもっていることが浮き彫りになっています。

「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。現在、私たちが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。法律による規制が必要であると考えます。均衡処遇・ケースに応じての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。

私は、パート労働者の「均等待遇」を切実に望んでいます。同じ仕事をして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言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は改善出来ますが、その結果によりパートの中での差別化が進むと考えられます。「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付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

「均衡ガイドライン」を義務規定にしないとパート差別はなくなりません

- ① 個人の氏名又は団体の名称
団体の名称（生協労組ちば）
- ② 個人または団体の別に応じ、下記のいずれかに記入してください。
 - (1) 個人
 - (2) 団体 1) 労働組合
- ③ 意見内容

私達の組合は労組員3000人うちパートタイマーが2200人います。
この2200人のうち、7割が103万円の課税限度額以内労働者です。
使用者が103万円以内労働を基本として雇用しているというのも割合が多い理由でもあります。
長時間契約ははなかなか契約してくれず、労組が夫と死別の寡婦には優先的に長時間契約をと要求したくらいでした。

労使交渉による努力では処遇改善できない例を以下に書きます。
93年に作られたパート労働法にも指針として、常用労働者と同じような労働時間や実態にある労働者は常用労働者と同じような処遇にしなさい、また新たな常用雇用が発生した時にはそばにいるパートを優先的に常用労働者として採用せよと記載されていました。
実際はどうでしょうか。まずそれはありませんでした。

今でこそ職員の人数を減らして短時間契約の仕事も従来の職員の仕事をさせられる実態になっていますが、長時間パートならおのずともっと職員の仕事を担ってしまっているのが実態です。私達は労働組合ですから、何度も春闘などで交渉しました。雇用形態の違いと言う事で一歩も前には進みませんでした。少なくとも寡婦で長時間契約の人には優先的に正規雇用して欲しいと要求しましたが、何十年たった今も実現しませんでした。組合があってもこうなのですから圧倒的多数が組合なんかみたこともないところで働いている中で、労使交渉でなんか処遇改善は進むわけがありません。「賃金を上げて欲しい」と言ったが最後、使用者から「あなたのかわりはいくらでもいる」と放りだされるのを恐れて何も言えないのが現在の日本です。同じ仕事をしていても雇用形態の違いの前では言葉もできません。

短時間の人でも2つ3つのパートを掛け持つ労働者が1割に達しました。低賃金を労働時間でカバーするという人間の尊厳を捨てたような労働実態に、日本は法治国家なのか！と怒りさえ沸いてきます。

以上ガイドラインに義務規定を是非ともいれてほしい理由を書きました。

「今後のパートタイム労働対策について」

生協労連コープおきなわ労働組合

「同一労働同一賃金」この原則は当然のことだと思います。

私たちの働く生協は、男性正規職員を中心とした共同購入という事業スタイルから出発し、店舗展開をすすめた組織です。その中でパートタイマーの働き方は、女性を中心とした、庫内での補完的軽作業を中心としての就業でした。

しかし近年はその働き方も業務改革推進の中で大きく様変わりしています。男性正規職員が行なっていた、1トントラックを使っての配達業務に女性パートタイマーが導入され、その担当する業務の範囲や、各課題への達成目標も正規職員と同一に課せられています。各課題の達成度合いも、パートタイマーだからといって劣ることは全くありません。同じかあるいは上位になることもあります。

また、店舗においてはこれまで正規職員が担っていた部門リーダーの職務にも部門責任者として、リーダーの役割を担い、正規職員となんら変わらない業務を遂行しています。しかし、賃金面では正規職員に比較し大きな開きがあります。同じように働き同じように付加価値を生み出しているにもかかわらず、月給にして3分の1、年収すると5から6倍の差となっています。

そのようなパートタイマーで働く者の数は、正規職員の3.5倍になっております。

経営側は、パートタイマーに対し大きな役割を担わせ、「皆さんの頑張りに感謝する」と役割り発揮による事業経営上の貢献を充分認識しながらも、賃金、労働条件等の改善について「地域相場にあった処遇」「雇用形態が違う」などの理由で改善されない劣悪な状況におかれています。

以上の事は、特異な事例ではありません。日本の社会全体の共通した状況になっています。日本社会全体が「同一労働同一賃金」の認識に立ち、法的整備をしない限り、パートタイム労働者の劣悪な状況は改善されません。

特に沖縄では、9.4%と異常に高い失業率の中で、夫が失業している状況が、まだまだ続いています。妻としても家庭を支える責任がありますが、パートタイマーとして処遇される低賃金では、とても支え合う事もできません。

更に少子化が進む中で安心して子どもを産み育てることが益々重要になってきますが、その時々ライフサイクルに合わせ、正規職員からパートタイマーへ、パートタイマーから正規職員へと、働き方の選択もでき、同一労働同一賃金の変わらぬ賃金保障があれば、安心して子孫を増やし育てることもできます。

国として、ILO100号条約「同一労働同一賃金」、ILO156号条約（家族的責任）の完全実施を早急に行ない、そしてILO175号（パートの均等待遇）の即時批准とパート労働法の改正を強く望みます。

「今後のパートタイム労働対策」に関する意見

2002年11月 5日
全国生協労働組合連合会

1. 「最終報告」が「パート法」改正について明確にしていないのは遺憾である。93年に施行された日本の「パート法」では実効性がなく、この10年間さらに正社員とパートタイム労働者の賃金格差が拡大している。直ちにパートタイム労働者の処遇実態を改善できる方向で、パートタイム労働対策を講ずるべきである。国際基準であるILOパートタイム労働条約にあるように、「均等待遇」原則をふまえて、パートタイム労働者の差別を禁止する法改正を具体的にうちだすべきである。
2. 「日本型均衡処遇ルールのガイドライン」について、「最終報告」は拘束性が強い正社員を基準にして、格差を設けることが合理的としている。しかし、例えば時間外労働は例外的な労働であり、協定書の締結と割増賃金の支払いが義務付けられている。残業に応じるかどうかを賃金決定の要素とするのは問題である。また、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、「家族的責任を有する労働者の均等待遇保障を求めるILO156号条約」（日本は批准）からみて問題となる。また、異動の幅、頻度についても、同じ企業のなかでも業態・業種により違いがある。責任の違いは、格差を設けることが客観的にも合理性があり妥当である場合に限るべきである。こうした残業や異動の幅、頻度といったことでパートタイム労働者への格差を合理的とすることは、家族的責任を有する労働者、特に女性を低い処遇に留めるものとなり女性と男性の賃金格差をさらに拡大することを助長するものである。担当職務の実態で客観的な基準を設け、合理的理由が無いときは同一の賃金とすべきである。
3. 「最終報告」はまた、「柔軟で多様な働き方を選びとる社会へ」として、その条件づくりのための制度改革に、派遣労働者の拡大や有期労働契約の拡大などをあげている。しかし、率直に言って「最終報告」は派遣や有期雇用の不安定で劣悪な実態についての問題把握が少なく、もっぱら財界の要請に応じてさらに不安定な雇用を拡大しようとしていると言わざるを得ない。現行の有期雇用や派遣の拡大が労働者の真のニーズに合致するものではなく、多くの問題やトラブルが発生している。多様な働き方が労働者にとって「望ましい」形で広がっていくためには、雇用契約の反復更新を規制する法整備を確立すべきである。
4. ライフスタイルに応じて多様な働き方を選択できるためには均等待遇が前提となるが、「最終報告」は期待に反して「均衡ガイドライン」の策定と労使の努力に委ねている。今日、日本のパートタイム労働者の圧倒的多数が未組織にある中で、労使の交渉による努力では処遇改善は進まない。「均衡（均等）ガイドライン」を指針の改正にとどめるのではなく、法的な根拠を与えて義務規定とすべきである。
5. 「最終報告」では、「同一労働同一賃金が公序となっていない」としている。パートタイム労働者の男女共同参画や均等待遇は世界的な流れであり、ILO加盟国として国際労働基準との関係が問われてくる。日本国憲法の第98条では、国際法規を誠実に遵守する必要があると謳っている。すでに批准しているILO156号条約（家族的責任）、ILO100号条約（男女同一報酬）、国連人権規約社会権規約（差別禁止、同一価値労働同一報酬）、女性差別撤廃条約からみても問題となる。間接差別の禁止を謳っている国際基準に近づける努力をこそ日本はすべきである。

「今後のパートタイム労働対策」に関する意見

2002年11月 5日

全国生協労働組合連合会

パート部会

1. 1993年に施行された日本の「パート法」は、パート労働者を保護する労働法ではなく企業の雇用管理のための法律でしかない。賃金について、「均衡を考慮し適正な取り扱いが求められる」としているが、企業への強制力はなく努力義務となっている。これでは不当な賃金差別の是正を訴えても、企業を指導し是正させることはできない。現に日本のパート労働者と正社員との格差は年々拡大している。厚生労働省のパートタイム労働者総合実態調査によれば、賃金に対する不満が最も大きく、手当や各種制度（通勤手当、定期昇給、賞与等）の実施割合は6年前の調査より低下している。パートを雇用している事業所の雇用理由では、「人件費が割安だから」とする事業所が最も多く65.3%で、前回調査の38.3%と比べても大幅に増えている。また厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によっても賃金格差の拡大傾向は明らかである。全労連でとりくんだ「パート実態調査」でも、組合員の不満のトップに「正社員との差別がある」が35.7%となっている。こうした調査結果で明らかのように現行の「パート法」のもとでは、不公正な実態は改善される見通しはない。こうしたパート雇用政策のもとで、企業は正社員を減らして不安定で低賃金のパートや非正規への置き換えをすすめている。

「パート法」はすでに施行から10年目を迎えようとしている。ILOパートタイム労働条約の批准をめざして、国内法を改正すべきである。改正の方向は「差別を禁止し「均衡」ではなく「均等」とすること、「努力義務」ではなく「義務規定」とすること、罰則規定を入れること、公務職場のパート労働者を適用とすること」とすべきである。

2. 生協の職場では正規職員よりパート職員が圧倒的多数を占め、基幹的な労働力となっている。すでにパート店長、パートリーダーとして、管理労働の分野にも職域が拡大している。正規職員と同じように、数値責任を持って管理監督にあたり、イレギュラーに対応するためには残業もこなし、職種や職場の異動も前提とした登用の実態で働いている。しかし、その処遇は正規職員の年収の半分程度となっている。また、こうした管理的な職務についていないパート職員についても、仕事の内容は正規職員と明確に区別できるものではなく、職場では混在して働いている。そこでの賃金の実態は時間当たりに換算して比較すれば二分の一以下となり、一時金（賞与）を加えた年収で比較すると三分の一程度である。到底、合理的な理由に基づく格差とはいえない。しかし、生協のパート労働者の処遇実態は、地域の未組織のパート労働者に比べれば、労働組合のとりくみもあり雇用の安定も処遇の条件も一定は確保されている。地域水準を大幅に超えられないとする経営側の理由のもとで、こうした格差が続いている。社会的な規制（パート差別禁止法）がない中では、一企業の努力では限界があることも事実である。1200万人のパート労働者の圧倒的多数が労働組合に加入できていないなか、こうした未組織の労働者の差別的な労働実態を解消するためにも、社会的なルールとしてオランダのような「労働時間差差別禁止法」を日本でも制定すべきである。

3. 「最終報告」にある「日本型均衡処遇ルールのガイドライン」について、拘束性が強い

正社員を基準にして、格差を設けることが合理的としていることは問題である。日本の男性正社員の異常ともいえる長時間労働、広域配転を是とするような働き方を正社員のモデルとして、この働き方との違いを格差の理由として肯定している。こうした残業や異動の幅、頻度によってパート労働者との格差を合理的であるとするのは、家族的責任を有する労働者、特に女性はこの「正社員モデル」で働けなくなり、低い処遇で当然であるということになる。パートだけでなく、女性差別を肯定するもので、「家族的責任を有する労働者の均等待遇保障を求めるILO156号条約」（日本は批准）からみて問題となる。正社員とパートとの合理的な格差については、客観的な基準を示すべきである。「均衡ガイドライン」を示したことは一定評価できるが、「最終報告」で示している内容では、労使のルールにより「均衡」を考慮して改善の方向で努力するものとなっている。格差是正の有効性は疑わしい。「均衡」でなく「均等」のガイドラインとして、法的な規制力をもつものを制定すべきである。

4. 「短時間正社員制度」や「柔軟で多様な働き方を選びとる社会へ」として、「最終報告」は雇用システムの変化の方向を示し、その具体的な政策の方向性で派遣労働者の拡大や有期労働契約の拡大などをあげている。しかし、公正なルールの確保については、「パート法」の改正等の具体化が示されていない。ライフスタイルに合わせて自由に選択し、フルタイム正社員とパート社員の転換ができるためには、その前提として均等待遇が確保されていなければならない。また、多様な働き方が「望ましい」形で広がるためには、派遣や有期雇用も不安定でなく公正な処遇が確保されなければならない。しかし、「最終報告」では、企業の選択肢を拡大する方向で派遣労働者の拡大、有期労働契約の拡大などの制度改革が必要としている。（すでにこの「改革」については着々と準備がすすめられている）現行問題となっている有期雇用や派遣労働の、不安定さや不公正な処遇を改善する方向性には全く関心を示していない。今後のパートタイム労働対策には、有期雇用への規制と有期雇用であることによる差別を禁止する法律制定を盛り込むべきである。ILOやEU諸国で規制されているように、合理的理由のない有期契約や反復更新を禁止する法整備を確立すべきである。
5. 「最終報告」では、日本では「同一労働同一賃金が公序になっている」とは言いがたいとしている。国際的にも均等待遇は大きな流れとなっている。すでに批准しているILO156号条約（家族的責任）、ILO100号条約（男女同一報酬）、国連人権規約社会権規約（差別禁止、同一価値労働同一報酬）、女性差別撤廃条約からみても問題となる。間接性差別の禁止を謳っているこうした国際基準を誠実に遵守する立場（日本国憲法98条）で、「パート法」を均等待遇原則に則り改正すべきである。
6. 労働政策審議会では、年内8回のスケジュールが組まれていると聞いている。その後の検討スケジュールがないということであれば、広範な角度で議論することはできない。「パート法」が成立してすでに10年を迎えようとしている。今後のパートタイム労働対策は日本の雇用政策の大きな転換を意味する重要な課題となっている。正社員の働き方とも密接な関係があり、時間をかけて議論をすすめていく必要がある。

「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 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 (全国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の均衡処遇について

パートタイム労働者の均衡処遇については、パートタイム労働者の利益のみならず、経営においてもパートタイム労働者を人材として活用していくために必要であると考えます。

ただし、この処遇問題については、個々の企業が自主的に取り組むべき課題である。政府が均衡処遇のためのガイドラインを策定し、行政指導でこれを促進することは、中小企業の人事・労務管理の自主性を阻害することにもなりかねないので、その必要性も含め、慎重に判断すべきである。

また、中小企業の現下の厳しい経済実態を考慮し、中小企業経営に過重の負担をかけ、雇用をかえって喪失させることとならないよう十分配慮することも必要である。

2. パートタイム労働者に対する所得税・住民税の非課税限度額について

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加しているが、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ことにより、パートタイム労働者の就業意欲を高め、企業の人材として活用できるようにすべきである。

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

団体名称 全労連 (全国労働組合総連合)

II 2) 労働団体

III 意見内容

1. 「均衡処遇ルール」について

「厚生労働省の「パートタイマー総合実態調査」で、使用者がパートタイマーを雇用する理由のトップは「人件費が割安だから」(65.3%)です。「一時的な繁忙に対処するため」は27.3%と、前回平成7年調査の9.3%から今回大きく上昇しています。また、事業所が雇用契約期間を決めてパートを雇用するのは、「雇用調整がしやすいから」(55.4%)が最も多くあげられています。このように、事業所側のパート労働の位置付けは「安く、いつでも置き換えがきく労働力」として求めていることは明らかです。しかし、一方で職務・責任が正社員と同じ「パート」がいる事業所は40.7%にものぼり、雇う側の要請と現実に働くパートタイマーの要求との矛盾は、雇う側の労働条件改善への不断の努力がない限り、いっそう深まると考えられます。労働組合に加入していようがいまいが、労働者保護法によって労働者としての権利や平等は担保されなければなりません。そのためには、「均等待遇」を法律に明記しなければなりません。

以上の内容での法改正をめざすことを明確に目標としてすえた上で、「均衡処遇ルール」を3年などの期間を区切って到達状況を調査点検するなどの措置をはかることが必要です。

2. 『均衡処遇ルール』を社会的に普及させるために

パート労働者の組合加入率が2.7%。圧倒的多数のパートタイマーは労使の交渉によって労働条件を改善させるという日本国憲法で認められた当たり前の権利すら手にすることができない状況におかれています。厚生労働省の「平成13年労働協約等実態調査結果」によれば、「パートタイム労働者がいる」事業所は71.2%にのぼっていますが、そのうち組合に組織されているところは14%でしかなく、労働協約が適用されるパートはさらにその8割となっています。使用者がよほど良心的に「日本的処遇ルール確立のガイドライン」を実践しないかぎり、改善は進まないでしょう。法改正で強制力を持たせることが必要です。そのうえで、当面の到達目標として、経営者への周知徹底をはかることが大切です。そのさい、中小零細企業への助成制度についても拡充する必要があります。

3. 柔軟な雇用システムについて

「最終報告」では、パートの賃金だけを見直すのではなく、「正社員も非正社員も含めた全体の処遇を見直す」こと、「多様な働き方の行き来ができる仕組みの醸成」を強調し、具体的施策として「短時間正社員制度」を打ち出しています。

「最終報告」は、パートタイマーの処遇を改善するにあたって、総額人件費が膨むことは避けなければならないとして、正規労働者の人件費を下げることを示唆しています。「短時間正社員制度」はその産物です。急速に少子・高齢化が進むなかで、育児や介護などの家庭生活と仕事の両立支援という観点からも、望ましい方向だとする世論があることも事実です。

しかし、本来的には野放しになっているサービス残業をなくし、全労働者の時間短縮の実現をはかることが必要です。フランスでは残業をしない、させない。有給休暇をきちんととる、とらせる。さらに法定労働時間を週5時間ほど短縮する政策が進んでいます。つまり働き方をフランス並みにすれば、みんな「短時間正社員」ということになります。オランダはもっと先を進んでいます。同一労働・同一賃金の原則によって、「均等待遇」が確立しています。労働者は実質的に短時間正社員に転化し、失業率は大幅に改善しました。

本来、例外であるべき転勤や配転、残業を当然としている日本の正規労働者の働か