

され方を前提として、その働き方をできない正規労働者をふるいおとし、その受け皿としての「短時間正社員制度」となれば、新しい形の非正規雇用労働者を生み出すことになってしまいます。

パートタイマー側から見れば、「均等待遇」への一步前進として受け止めることができます。

職場に「短時間正社員」制度を導入するにあたっては、賃金・労働条件の決定にあたって、フルタイム労働者との「均等待遇」が担保されること、本人の希望と合意を条件とするなどの労働協約の締結を徹底するなどの経営者への指導が必要です。

また、「柔軟な雇用システム」といっても、それは「低労働条件、不安定な雇用」と裏腹であることは現実が示しています。働く側からの選択の幅は現実的には大変狭いものです。私たちのパート・臨時の実態調査では「正社員の仕事がなかったから」がほぼ3割、生計維持がほぼ5割です。「正社員で安定してはたらきたい」要求は強いものです。

雇用の安定とまともな労働条件が保障されなければ「柔軟な雇用システム」の進展は危険なものとなります。

3. その他の問題

(1) 賃金・税・社会保障の個単位化について

「賃金・福祉制度を、世帯単位から個単位に改めるべき」としています。具体的には、厚生年金の適用拡大、配偶者特別控除、配偶者控除の廃止、年金の第3号被保険者の廃止などが打ち出されています。この背景には政府・財界がおし進めてきた不況・賃金抑制によって税収が打撃を受け、「支え手」を増やすというねらいがあります。その「支え手」としてのターゲットは女性、パート、高齢者です。とりわけ増大するパート労働者にその焦点が当てられています。「男女共同参画社会の形成」という大義あるとくみは政府の増税路線に矮小化されようとしています。

「男女共同参画社会の形成」「賃金・税・福祉制度の個単位化」の前提には、個々人が自立して生活できる賃金と社会システムが保障されることが必要です。そのうえで方向性を指し示す必要があります。パートであろうが女性であろうが、単身者であろうが、正規労働者との「均等待遇」が保障されることが「個単位化」への前提です。

(2) 「就労調整」問題

パートの就労調整問題を解決するには、基礎控除の大幅引き上げによる課税最低限度額の引き上げで可能です。

私たちの「実態アンケート」では、「103万円を超えないよう調整している」が24.9%です（既婚者に限定した集計）。厚生労働省の「平成13年度パートタイム労働者総合実態調査」では「調整をしている」が22.6%で、ほぼ同じ傾向を示しています。一方、「103万円を気にせず超えて働いている」が25.2%あり、42.5%が「調整しなくても年間103万円にならない」としています。「調整しなくても103万円を超えない」人が課税最低限度額内で働く理由は、「配偶者手当がなくなる」(36.8%)「税金を増やしたくない」(31.1%)と並んで、「103万円でちょうどいい」(29.4%)「短時間で収入を得たい」(29.5%)と積極的に短時間就労を選択している人が見られます。その一方で、「働きたくても職場で制限される」が24.5%あり、働き方の選択が必ずしも自由でない現実が見えてきます。

政府税調の言う「配偶者特別控除」の廃止だけでは、また「あらたな就労調整」を生み出すだけです。

パートタイマーのほぼ7割が課税最低限度額内で働いている現実には、さまざまな矛盾をはらんでいます。その7割のパートタイマーが皆同じ理由で、そのような働き方をしているのではなく、多様な意識と事情の下に使用者側や業界の短時間雇用政策と税制や社会保険制度のしくみに導かれて働いています。

全労連はかねてから、全国一律最低賃金要求月額15万円をベースに、最低生活費には課税するべきではないとして、「基礎控除を中心に課税最低限度額180万円」に引き上げることを要求してきました。これが実現するならば、「就労調整」も減少し、パートの時間給引き上げとも矛盾をすることがなくなります。

今後のパートタイム労働対策に関する意見

全国労働組合連絡協議会
女性委員会

1. 均衡処遇ルールについて

(1) 内容、対象とする範囲とそのあり方について

最終報告で出された「キャリア管理の実態」による処遇差が合理的とされることは現状追認をすることにつながるのではないか？

日本では職務が不明確、従って仕事の範囲、役割、責任も正社員にあっても不明確な状況が多い。このような状況では結局、正社員とパートという雇用形態の違いが「キャリア管理」の違いとされ、原状の格差を正当化してしまう恐れがつよい。

「異動の幅、多寡」をキャリア管理の実態とすることは、中間報告の「配転、転勤」とどう違うのか理解できない。これもILO156号条約に反するのではないか。

日本ではパート法施行以降、パート労働の多くが雇用期間の定めのある契約とされ、かつその期間が短期化し、有給休暇などの権利行使すらできない状況を生み出している。本来フルタイムとパートは労働時間の差の問題で「雇用形態の差」をいうものではないはずである。パート問題を論議するときには有期雇用に対する規制もあわせて論議されるべきである。合理的理由のない有期契約は禁止すべきである。

公務パートが国・自治体で増えているが、本来国・自治体こそ条約を率先して遵守し、均等待遇の実現を図るべきである。このことも検討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

最終報告ではガイドライン策定によりとされているが、ガイドラインでは役に立たないことは明白である。均等法すら努力義務では『義務がない』として裁判所でしりぞけられている日本にあっては、法律で義務化することが必要であり、急務である。

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) 短時間正社員制度を政策的に広げていくことについて

前述のように本来のパートとはフルタイムとの労働時間に差を意味するはずだが、日本では労働条件の違いを合理化するための「身分」のように扱われている。短時間正社員とはパート労働者を意味するものと思うが、日本の現状をふまえれば、時間比例・同一労働労働条件の短時間正社員制度を拡げていくことはパート労働者を「本来の姿」に近づけるという意味で有効であり、賛成である。ただし、フルタイムと短時間正社員との相互転換が自分の意思で行えること、パートから短時間、フルタイムへの転換制度も同時に作る必要がある。

3. その他の問題について

税制や社会保障は個人単位にし、労働に応じて税負担を行う、子供の養育について公的に一定の助成をする社会にすべきである。自立して女性が生きていくことを阻むような税の仕組みや無権利・低賃金のパート労働を変えることなしに、団塊の世代の親たちがいなくなったあと、日本の税制や社会保障がなりたつのだろうか？女性たちが子供を生む選択が出来る社会なのか真剣に検討されるべきである。

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

氏名公表の可否 可 不可
団体名称 (第7回臨時・非常勤・パート・派遣労働者・フリーターのつどい
実行委員会)

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。

(2) 団体

1) 労働組合 とその他の団体

III 意見内容

第7回臨時・非常勤・パート・派遣労働者・フリーターのつどいアピール

戦後最悪の失業率、こんな新聞の見出しをもうどれくらい見続けているでしょうか。厳しく長い不況は出口が見えません。NTTは、全国各地の支店を地域外子会社とし、11万人を転籍・出向させ、51歳以上の職員は退職、15~30%の賃金カットを行いました。

大企業職場での労働者雇用が減少しています。小泉政権は大企業のリストラを応援し、不良債権の「早期最終処理」で中小企業をも倒産に追い込む政治を進めています。

解雇を規制し、労働者の雇用を守ることなしに日本の景気回復は望めません。

来年4月から健康保険の本人負担は2割から3割となり、一時金からも保険料が徴収されます。介護保険料は平均10%上げられ、雇用保険料も今年10月から月収の1.2%から1.4%に、更に年金給付額も過去4年分にさかのぼって2.3%もの減額が計画されています。「社会保障は国民的たかり」と発言をした竹中大臣。社会保障の3兆円負担増が計画されています。そして、私達を苦しめる増税も計画されています。配偶者特別控除や特定扶養控除の縮小・廃止などでさらに5千億円もの国民への負担増、逆に企業へは法人税の減税です。小泉政権は大企業を優遇し、私達国民いじめの政治を進めています。

増税反対、社会保障改悪反対の声を大きく広げてゆきましょう。

仲間みなさん！パート・臨時・非常勤・派遣・フリーターなどの労働者は12

00万人を超え、労働者の4人に1人、働く婦人の約半分になりました。私達の仲間はあらゆる職場に進出し、その職場でなくてはならない労働者、職場の基幹的労働者になりつつあります。しかし、その賃金労働条件は相変わらず劣悪で、正規労働者との賃金格差は益々拡大をしています。今年、大阪府最低賃金は初めて703円のまま据え置かれました。地域の劣悪なパート賃金相場は一層引き下げられ、私達の賃金も押さえられる可能性があります。

あきらめるのではなく、引っ込み思案にならないで、より多くの仲間が自分達の要求を口に出し、大阪府最低賃金の引上げ、全国一律最低賃金制の確立、パート労働者の均等待遇実現のために、雇用の違いや組合の垣根を超えて手をつないでゆきましょう。

仲間みなさん！私達は今日、600人がこのクレオ大阪中央大ホールにつどい、「第7回臨時・非常勤・パート・派遣労働者・フリーターのつどい」を成功させることができました。

あの職場、この職場でパートや非常勤の仲間が頑張っています。「しんどい事もあるけれどやっぱり労働組合はすばらしい」と感じる事が出来ました。この感動を明日からのあふれるパワーとエネルギーに変え、差別への怒りやくやしさを笑顔に変えて「弱い立場のパート労働者にこそ労働組合を」と仲間の輪を大きく広げてゆきましょう。

仲間みなさん！また来年新しい仲間とともに会いましょう。

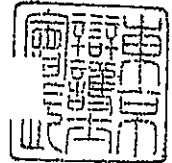
2002年11月9日

第7回臨時・非常勤・パート・派遣労働者・フリーターのつどい

パートタイム労働研究会の最終報告
「パート労働の課題と対応の方向性」に対する意見書

2002年(平成14年)11月8日

東京弁護士会



厚生労働省均等・児童家庭局長の私的研究会であるパートタイム労働研究会は、「パート労働の課題と対応の方向性」と題する最終報告を今年7月に発表したが、その内容は中間報告と大筋で変わらず「日本型均衡処遇ルール」を打ち出し、しかもその法制化日程を具体化せずガイドラインとして6つのルールを提案するにとどまっている。そこで、当会は、以下の提言を行い、均等待遇実現のため、直ちに法制化することを要望するものである。

第1 提言

- 1 パート労働者と通常の労働者との均等待遇確保を目的とする法制化の方向として、実効性ある「均等処遇原則タイプ」を取るべきであり、具体的には「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下、「パート労働法」という)第3条1項を「事業主は、その雇用する短時間労働者について、通常の労働者と均等に取り扱わなければならない」と改正すべきである。
- 2 上記1の禁止規定につき、パート労働法に罰則規定を設け、救済制度を整備すべきである。
- 3 パート労働者の処遇にあたり、通常の労働者とその職務・職種等が同じ場合には時間外労働・転勤などのいわゆる拘束性の違いを高く評価して格差の合理的理由としてはならない旨を厚生労働省の指針で明記すべきである。
- 4 職務評価については、同一価値労働同一賃金の実現のため、ILO100号同一価値労働同一報酬条約・国連女性差別撤廃条約に基づき客観的な職務評価の基準を厚生労働省の指針で定めるべきである。

- 5 パートタイム雇用への配置を決定した状況がなくなった場合又は通常の労働者に欠員がある場合はパート労働者から通常の労働者への、並びに、通常の労働者からパート労働者への相互転換権を労働者の権利としてパート労働法に定めるべきである。
- 6 恒常的な業務に短時間労働者を雇用する場合には、合理的な理由のない期間の定めを設けてはならないとの規定をパート労働法に定めるべきである。

第2 理由

1 全体について

最終報告は、パート労働者の現状について、パート労働者の急増、正規労働者からパートなど非正規労働者への代替化の加速、パート労働者の基幹的役割の増大にもかかわらず、1993年のパート労働法制定以降むしろ賃金格差は拡大傾向にあり、処遇や雇用保障が働きに見合ったものになっていないとの問題点を指摘している。

しかし、この賃金格差拡大の大きな要因は、企業がコスト低減のため雇用形態の違いを理由としてパート労働者の賃金を上げないこと、パート労働者の多くが有期契約かつ労働組合未加入で対等な立場で使用者と交渉できないこと、政府がこれまで均等待遇確保のための実効性ある法的規制を行ってこなかったことにあるが、最終報告はこれらの点に触れていない。

かかる経緯から見れば、均等待遇実現のためには、既に1993年のパート労働法制定時点で国会などが提言している、政府が強制力のある法的規制を取ることが必要不可欠であるが、最終報告はこの点内容的にも不十分で消極的な姿勢に終始しており問題である。

例えば、中間報告は処遇公正化の第一の条件として労使が自主的に合意形成を進めることをあげているが、賛成できない。政府は1989年告示の「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべ右記事項に関する指針」や1993年制定のパート労働法においても事業者の自主的努力に任せてきたが、その結果、賃金格差は拡大してしまったことは最終報告自らが指摘している通りである。よって、労使の自主的努力に任せることなく、政府が、率先して法的規制を中心とした政策を打ち出すことが最重要である。

また、最終報告は、処遇公正化のための法制化について、企業の雇用意欲を削ぐことのないように時機を計るべきと述べているが、去る4月3日に厚生

労働省が発表したパート労働者の実態調査結果でも通常労働者との賃金格差はさらに拡大しており、パート労働者の権利保護政策実行は急を要し、このまま放置することは許されないと考える。

2 提言1について

最終報告は、公正処遇の法制化のタイプとして、均等処遇原則タイプと均衡配慮義務タイプの2つを検討しつつ、理由を十分明確にしないまま均衡配慮義務タイプを選択している。

しかし、「均衡」という概念は平等と同義の「均等」と較べてあいまいで不明確であり、実効性を確保するためには差別を禁止する均等処遇原則タイプを採るべきである。

最終報告は、均等処遇原則タイプだと、使用者側が差別の合理的理由を整えるなどの対応に走る危険があると指摘するが、提言3及び4のように、厚生労働省が指針で基準を明示し、使用者側の脱法的行為を封ずる対策を講じればよいと考える。

3 提言2について

格差が年々拡大してきた現状を打開し、均等待遇実現の実効性を確保するため、違反した場合の罰則規定を設けるべきである。

最終報告は、救済については事後的救済につき21世紀財団と都道府県労働局を救済機関としてあげているが、いずれも強制権限がないので適格とは思われない。実効性を確保できる救済制度を整備すべきである。

4 提言3について

最終報告は、ヨーロッパと違い、日本では同じ仕事をしていても年齢・勤続年数、扶養家族、残業・配転などの拘束性などにより処遇が大きく異なり、同一労働同一賃金が公序になっていないとし、日本型の均衡処遇ルールの確立が必要と述べている。

しかし、日本は、同一価値労働同一賃金を規定するILO100号条約、同156号家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約及び国連の女性差別撤廃条約を批准しており、同一価値労働同一賃金原則は条約上の義務である。現状として少なからぬ企業がこの原則を無視し政府もそれを放置してきたことをもって、公序となっていないから同原則を採用できないということは違法状態の追認に他ならず許されない。

よって、日本でも、同一価値労働同一賃金原則を明確化し法制化すべきで、日本型均衡処遇ルールなどといった特殊なルールを持ち出すことは反対であ

る。

特に最終報告は、時間外労働・転勤などの拘束性の違いを過大にとりあげ、同じ職務の場合でも、拘束性の違う場合には賃金格差を設けることを容認している。

しかし、第1に、本来時間外労働・転勤などは、通常の業務の例外的な場合であり、例外的な場合に労働者が応じる可能性の有無を通常業務の賃金格差を設ける理由とするのは不合理である。やむをえない事情で転勤を命じる場合には、転勤に応じた労働者に対し、特別手当などの措置をとればよいことである。第2に、家事・育児・介護などの家族的責任を負う労働者にとっては、時間外労働・転勤などに無条件には応じられないことは常識である。これらの拘束性の有無・強弱により基本給に格差を設けることは、家族的責任を有する労働者を差別することとなり、前述のILO156号家族的責任条約に違反している。第3に、現実にはほとんどの場合には、これらの家族的責任を負っている労働者は女性であることから、拘束性を差別の合理的理由とすることは、憲法第14条、間接差別も禁止した女性差別撤廃条約及びILO100号条約にも反する。

なお、最終報告は、仕事が同じで拘束性が異なる場合について、8割程度の格差を例示しているが、何の合理的理由も示されていない。仕事と同じ場合には同一労働同一賃金の原則により、同一の賃金を支払うべきである。

以上より、政府は、拘束性がパートの処遇格差の合理化・固定化・抜け道とならないよう、上記原則から職務・職種等に違いがない場合には拘束性の違いを職務の価値として高く評価すべきでない旨を厚生労働省の指針に明記すべきである。

5 提言4について

職務評価については、最終報告の述べている、これまでの企業の評価処遇の枠組内との条件付では、同一価値労働同一賃金原則実現のためには不十分であり、女性の多く就いている職務を低く評価するなどの性差別性を克服しえない。よって、ILO100号条約・女性差別撤廃条約などに基づき、客観的で性差別性を払拭した職務評価の基準を厚生労働省の指針で定めるべきである。

6 提言5について

最終報告は、パート労働者と通常の労働者との間の相互転換について、労働者の権利として認めていない点が問題である。企業の自主性に委ねるだけでは、使用者によるパート労働者の恣意的な支配に利用される恐れがある。

ILO156号家族的責任条約のガイドラインである同165号勧告では、

パートのフルタイムへの転換を労働者の権利として認め、さらにILO175号パートタイム労働に関する条約では、相互の転換を労働者の権利として認めている。

相互の転換につき、企業の自主性に委ねることなく、パート労働法にかかる規定を新設すべきである。

7 提言6について

最終報告は、欧米に比してパート労働者の常用の割合が少ないことを指摘しているが、有期労働契約によるパート労働者の不利益を改善する方策を示していない。

しかし、有期労働契約の場合、契約更新は使用者の意思に委ねられることから労働基準法2条に定める労働条件の労使対等の決定の原則を貫くことは困難であり、労働者の雇用を不安定にしている。有期労働契約は、主として使用者の都合であり労働者は応じざるを得ない実情にある。

よって、労働者が安心して働ける権利を守り、均等待遇を実現するため、有期労働契約を規制する必要がある。パート労働法に、恒常的な業務に短時間労働者を雇用する場合には合理的理由のない期間の定めを設けてはならないとの規定を設けるべきである。

- I 個人の指名又は団体の名称
日本婦人会議東京都本部権利部会
- 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。
(2) 団体
5) その他の団体
- III 意見内容
現在、失業者は増加の一途をたどり、総務省の10月29日公表では、男性労働者は5.8%、女性労働者は4.9%となっており、女性の失業率は下がっていますが、正規労働者が減り、パート労働者の増加という雇用市場の不安定・劣悪化に繋がっています。
パート労働者の問題は女性問題といっても過言ではなく、かつては、家計補助的103万円、130万円の限度内労働でしたが、パートの7割近くがパート賃金では生活できず、生活保護基準以下の賃金は、人権問題として怒りを禁じえません。パートと正規は全く同じ労働に従事しているケースもあり、正規労働者の1/3の賃金は言語道断です。
そこで、私どもとしては、当面のパート労働の改善策として、「最低賃金」を手取りで時間単価1,000円にし、年収180万円にさせていただきたく、お願い申し上げます。