

今後のパートタイム労働対策について

1、日本婦人会議 東京都本部 2005年プロジェクトチーム

2、5) その他の団体

3、意見内容

- ①パートタイム労働者を厚生年金に適用させる
新卒の若い人が正社員になれない状況がある
このことは年金制度を不安定にする
また、パートタイム労働者の老後の生活を保障しないことにつながる
パートタイム労働者の老後の保障をするためにも厚生年金の適用が必要と考える
- ②パートタイム労働者の処遇の改善（賃金、休暇、一時金、退職金）
パートタイム労働者が正社員と同じ仕事をする場合は同じ報酬の支払いをする
労働時間の長短であって、労働の対価としての処遇の改善をする
- ③社会のしくみを個人単位にする
配偶者のいるパートタイム労働者の多くは扶養の範囲で働くために雇用調整をして
いる実態がある
103万円の壁、130万円の壁をなくすためにも社会のしくみを個人単位にするほ
とが必要と考
える

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
	個人氏名 ()
	氏名公表の可否 可 否 (いずれかに○印)
	団体名称 (日本弁護士連合会)
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
	論点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、(2)社会的に普及推進させていく方策について [意見]
	労働時間の相違に基づく合理的理由のある場合以外は、賃金をはじめとする労働条件において差別的取扱いを禁止し、均等待遇を図るべきである。
	対象とされる労働条件は、賃金のみでなく、賞与、諸手当、退職金、昇給、教育訓練、福利厚生、母性保護など労働条件全般を対象とし、特に賃金等金銭に関わる部分は、同一または類似の業務を行う正社員との待遇の違いが、労働時間の比例によるものに限られるよう、均等待遇の原則を法律で明文化すべきである。
	また、「残業、配転、転勤など」を理由とする「拘束性」の違いを格差の合理的理由としないようにすべきであり、厚生労働省の指針でその旨定めるべきである。
	[理由]
	(1) パートタイム労働者に対する差別を是正し、パートタイム労働者の権利を確立するため、当連合会は、均等待遇原則を法制化することが必要であるとの意見を繰り返し表明してきた。
	パートタイム労働者は、労働時間が正社員より短いというだけで、同じ労働者であることに何ら違いはない。正社員と同一または類似の業務を行うのであれば、労働時間以外の理由から、異なる取扱いを受けることがあってはならない。これは賃金以外の労働条件全般にわたって言えることである。
	全体の労働時間が短いからといって、すなわちパートタイムだからといって、同一単位時間における労働の評価が、当然に低くなるというのは、何ら合理的な理由のないことである。業務の内容が違うことや、熟練度が違うことは、賃金格差の理由になりうるが、経験を積んだ能力の高いパートタイム労働者が、新人の正社員よりもずっと低い賃金しか得られないのは、明らかに不当な差別である。そのような社会実態がこれまで放置されていた現状は、早急に改められるべきである。
	不当に安い賃金は法的な問題であり、事業主の努力や配慮、または行政指導にのみ委ねられるべきことではなく、法的に処理されるべきであり、少なくとも均等待遇の原則は法制化されるべきである。

また、「残業、配転、転勤など」を理由とする「拘束性」の違いを格差の合理的理由とすべきでない。

このような拘束性の違いは、その事実に対して個々に残業代（その部分に関する割増賃金）や転勤手当などを支払って対応するものである。例えば、残業ができるかどうかで、同一労働への評価（対価）が変わってくるのは、同一労働同一賃金の原則に反しており、合理的とは言えない。

さらに、拘束に対応できる労働者とそれ以外の労働者というように、労働者がグループ分けされると、子供の監護等家族に関する負担を現実には背負っている多くの女性は拘束に対応できないから、結果として、女性労働の価値を不当に低く評価するということにつながりかねない。

(2) 社会的な普及推進は、法律で原則を掲げることにより、図られるものとする。

1993年に制定された現行パートタイム労働法は、事業主の努力に期待したものの、パートタイム労働者と正社員の労働条件格差は縮小していない。それどころか、労働条件の悪いパートタイム労働者が増加し、正社員が減少している。このような現在の社会情勢に鑑みれば、少なくとも均等待遇原則については、法制化すべきである。

論点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、(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

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は必要であるが、「短時間正社員制度」が、正社員の労働条件の引き下げや、パートタイム労働者の労働条件が低いまま固定化されることにつながらないか、慎重に検討する必要がある。

論点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

【意見】

配偶者控除・配偶者特別控除に関して、個人単位の課税制度を創設し、基礎控除額を生活保護基準の水準まで大幅に引き上げること等を前提条件として、廃止に向けての積極的な政策を図るべきである。

【理由】

なぜなら、両控除制度は夫婦のうち一方配偶者のみが主たる稼ぎ手である世帯を社会の基本として優遇する制度であり、男女の活動に対する中立性に反している。

また現実問題として、パートタイム労働者の37.6%が就労調整をしており、その大多数が年収90万円から100万円の収入帯にあることからすると、配偶者控除・配偶者特別控除による非課税枠の存在がパートタイム労働者の就労に大きな影響を与えていることがわかる。

そして、パートタイム労働者の約77%が女性であることからすれば、これらの制度が有配偶女性の就労を抑制していると言えよう。

しかし単に両制度を廃止するのでは、大幅な増税につながるものであるから、両控除制度の廃止と同時に、現実の担税力に配慮をした基礎控除額の大幅増額をする必要がある。

そもそも基礎控除とは、課税最低限を定めるものであり、基礎控除額以下の所得では租税を負担する能力がないものであるとされる一方で、課税される場合にも最低生活費への課税を回避するという側面をもつ。そうであれば、課税最低限とは、生活保護法にいう生活扶助基準にまで引き上げるべきである。

よって、配偶者控除・配偶者特別控除を廃止し、同時に課税最低限の制度である基礎控除額をこれに見合う形で増額することが求められる。

以上

今後のパートタイム労働対策について

日本労働弁護団パート対策部会（ 弁護士団体）

日本労働弁護団パート対策部会は、今後のパート労働対策について次のとおり意見を述べる。

1. パート労働者の処遇ルールについて

(1) 処遇ルールの内容について

① パートの処遇については、「同一価値労働を行うパートと正社員との間で、労働時間の違い・契約形態の違い・有期雇用を理由とした不合理な差別が許されないこと」「同一価値労働同一賃金、均等待遇」を基本ルールとすべきである。

すなわち、パート及び有期雇用労働者の多くが女性であって、パート・有期雇用を理由とする差別は女性に対する間接差別であり、ILO100号100号条約、労基法4条に反する。また、国連人権規約社会権規約第7条(a)(i)は、契約形態の異なる場合を含め全ての労働者について「公正な賃金と差別のない同一価値労働同一報酬」を規定しており、同規約の批准国である日本は、これを実現すべき国際的国内的責務を負っている。パート・有期雇用労働者と通常の労働者との同一価値労働同一報酬及び均等待遇原則の実現、差別の禁止は、単なる政策目標にとどまらず法的な要請である。

また、パートが正社員とは同一価値労働に従事しているとまではいえない場合および格差に合理的理由がある場合には、格差を合理的な範囲内にとどめることが法的な要請であり、これを処遇ルールとすべきである。

パートタイム労働研究会最終報告（以下「パート研報告」という）は、格差に合理的理由のある場合に企業に「均衡配慮義務」求めるとしているが、その内容が不明確である。また、前記均等処遇がパート処遇の基本と位置づけられておらず、「均衡処遇ルール」がパート処遇の全般的ルールであるかのように扱われていることは極めて問題である。

② また、パート研報告は、「キャリア管理の実態の違い」として時間外・休日労働、配転の有無の違いを処遇格差の合理的理由と認める方向を示している。しかし、次のとおり、これらの違いを合理的理由とすることは法的に許されない。

i 時間外・休日労働は、一定の要件の下にのみ例外的に法が認めたもので、削減を迫るべき対象である。ところが、時間外・休日労働を行う包括的義務を負うことを高処遇の合理的理由とすることは、それらが例外的労働であることと矛盾・逆行するものであり、また、経済的側面から時間外・休日労働を助長することとなるのであって許されない。時間外・休日労働に対する補償は、割増賃金の支払いにより行われるべきである。

ii 転勤の包括的義務を負っていることを高処遇の合理的理由とすることは、労働者側の事情を斟酌しない配転を助長するものであり許されない。配転は、必要になったケース毎に、被る不利益や代償措置等を慎重に検討して是非が判断され、補償措置が講じらるべきである。

パート労働者の多くが、家族的責任との両立を図るため通勤時間が短い就業場所であることを雇用先決定の理由の一つに挙げており、パート労働者の処遇改善のためには、逆に、使用者に対し、人事管理や教育訓練（キャリア形成システム）上、配転・転勤の有無が不利益とならない配慮、方策を求めることこそが必要である。

iii 時間外・休日労働、配転等の有無を処遇格差の合理的理由とすることは、家族的責任を

有する労働者、多くの女性労働者に対し不利益を与えるものであり、ILO156号家族的責任条約の趣旨に反し、また、女性に対する間接性差別であって女子差別撤廃条約、ILO100号条約、労基法4条に反するものである。

2 処遇ルールを社会的に普及させていく方策について

(1) まず第1に、労働時間・契約形態・有期雇用を理由とした差別の禁止、均等待遇を早急に法律で規定すべきである。

パート研最終報告は、当面は法制化を先送りしガイドラインで社会的な浸透・定着を図るとしているが、パートに対する差別はコスト削減という経済的に極めて強い要請によるものであり、今後ますますその圧力は大きくなると予想される。法律規定なしのガイドラインでは、従前の行政指導の域を出ず、差別＝権利侵害の解消が実現できない。パート研報告は、法制化により是正を強力に進めれば、パート機会の減少やフルタイム有期や直用以外への代替進行、パートと正社員の職務分離が進む弊害が生じるといえるが、経済のサービス化や長期労働力減少が進む現代において、企業の側にとっても短時間労働力・女性の労働力の活用、基幹労働力化は不可避である。法制化による弊害は考えにくく、また、仮にそうした弊害が生ずれば、それに別途対応していくべきである。むしろ、パートと正規の賃金格差縮小による経済効果として正規従業員もパートも雇用が増加するとの予測がなされている（三菱総合研究所による試算）。

(2) 第2に、法律で、同一価値労働に従事している労働者間の格差の合理性については使用者に主張・立証責任のあることを明記し、差別是正要求の負担を軽減することが必要である。

(3) 第3に、法律で、有期雇用の締結を期間を定めることに合理的理由がある場合に限定する等、有期雇用の濫用を規制する規定を設けるべきである。

パート労働者の有期化が急速に進んでいるが、契約更新を拒否されることを恐れて有給休暇の請求や組合加入を自制するなど法律上保障された権利行使すらできない例が多い。有期パートの殆どが現実には恒常的業務に従事しており、有期契約は、専ら解雇規制を免れる手段、契約更新を契機に労働条件を切り下げる手段として使われている。パートの権利を保障するためには、法律で、有期雇用を規制することが是非とも必要である。契約形態の違いや有期雇用を理由とした差別を禁止すべきことは前述したとおり。すでにEUでは、1999年6月に、有期契約に対する規制を規定した指令が成立している。

3 「企業、労働者双方のニーズに応じた柔軟な雇用システム」について

(1) パート研報告は、残業・配転などの拘束性の程度により雇用保障や処遇をコース分けした多元的雇用システムを提起しているが、かような雇用システムには反対である。すなわち、使用者の恣意や一方的な都合により職を奪われない権利は、全ての労働者にとっての基本であり、残業や転勤が限定されていることは、雇用保障を低くする＝解雇を容易に認めたり雇用を有期化することの合理的理由とはならない。また、法的にみて有期契約は労働者側のメリットはなく、「労働者のニーズ」を有期契約拡大の理由とすることは誤りである。さらに、拘束性の違いが処遇格差の合理的理由とならないことは1(1)②に述べたとおりである。残業・配転の違いにより雇用保障および賃金処遇をコース分けすること、それを前提とした中間層の形成には反対である。

(2) 今後の雇用システムは、労働者の雇用の安定と均等・公正処遇をその基本としなければならない。短時間正社員制度は、パートタイマーに正社員と均等な処遇と雇用を保障する制度として、労働者に選択権及び転換権を保障することを大前提に、その導入を促進すべきである。

今後のパートタイム労働対策について

I 団体名称 ふえみん婦人民主クラブ
氏名公表の可否 可

II (2) 団体
5) 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 「・・・処遇の決定方式を合わせ、その決定方式の下で各人をどう評価するかは企業のルールに委ねる。」としているのは、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にすることであり、現状の処遇の違いを合理的格差として追認される恐れがある。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を作るべきだ。家族責任など女性が多く負担している現状を前提にした日本型均衡処遇ルールは間接性差別であるとも言える。

② 同じ職場に正社員と同一職務のパートタイム労働者がいた場合は均衡配慮すべきとしているが、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く、さらに比較する正社員がいない場合もあるなど現状にそくしていない。職務概念を明確にして職務評価をおこなって均等待遇の道をさぐるべきだ。経済的自立ができる最低賃金補償体系の確立が強く求められている。

(2) 社会的に普及推進させていく方策について

① ルールの具体化にあたっては、当面ガイドラインとしているが、パートタイム労働法が1993年に制定されて第3条に「その就業の実態、通常の労働者との均衡等の考慮」を事業主の責務として掲げこれまで10年近く、ガイドラインに基づく行政指導をおこなってきたにもかかわらず、フルタイム正社員とパートタイム労働者等との賃金格差は拡大していることからみても「均等処遇原則を規範とする法制化」を先送りするのではなく1日も早く実現すべきである。なお、法制化に当たってはすべての職場を対象とし公務の職場も含めること。また、均等処遇は8割でもよいというような情報操作はあやまりである。

② 既に批准されている女性差別撤廃条約及びILO第100号条約（同一価値労働同一賃金条約）、第156号条約（家族的責任条約）の活用やILO第175号条約（パート労働条約）、第111号条約（差別待遇に関する条約）を早期に批准して国際基準を満たす国内法を整備すること。

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。現状では使用者側の都合で繁忙期の時間帯だけ数時間雇用も行われる等、それだけでは生活できないため他に働かざるを得ない厳しい実態がある。実現に向けては、均等待遇をはかりフルタイムの正社員との相互転換をはかるなど、労働者全体の働き方を検討すべきである。

3 税制、社会保険制度について

個人単位を原則とする制度に移行するよう具体的な施策を提起すること。

パートタイム労働者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。また、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こと。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、中立的な制度にかえること。

今後のパートタイム労働対策に関する意見

2002年11月9日

労働組合なのはなユニオン

1. パートの全国平均時給は890円です。これでは、年間2000時間働いても年収200万円にも届きません。戦後最悪の失業率、リストラの嵐が吹き荒れ、男性は会社に、女性は男性に「パラサイト」という時代は否が応でも変ろうとしています。求むべくは、女性もパートも一人で生活でき、生きていける賃金、社会保障をです。

人件費コスト削減を命題とする経営側は積極的・戦略的に、正社員を一方的通告のみで<同労働時間×同労働日、仕事同じ、有期雇用>でパート化を進めています。パートの問題は今や、正社員問題化しています。均等待遇の実現によってしか、正社員の労働条件も守れません。若年パートも急激に増加している現在、男も女も、そして若者にとっても、すべてのパート労働者の均等待遇こそが、これからの働き方に夢をもてるかどうかを左右するキーワードです。

2. 正社員とパートの賃金格差は広がっていますが、就業実態は正社員と違わなくなっています。正社員が担ってきた<①管理業務、②指導業務、③判断を伴う業務>のいずれかを担う労働者を「基幹労働者」というなら、パート労働は基幹労働化しています。新入社員に仕事を教える、勤務のシフトを組む、客の苦情処理にあたる等々、具体例には事欠きません。労働時間の長短はあっても、1時間あたりの仕事・責任はほとんど同じです。

10年前にパート労働法が施行されたにもかかわらず、「仕事は一人前、扱いは半人前」という実態は問題です。労使にまかせるのではなく、早急な均等待遇の法制化が求められています。

3. 日本では「同一価値労働同一賃金は公序になっているとは言いがたい」という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、賃金格差の合理的理由として、中間報告で問題と指摘された拘束性<残業・休日出勤の有無、配転・転勤の有無>にかわり、「キャリア管理の実態」という言葉を新たに使っています。言葉はかわっても、法的には例外的働き方です。まして、家族的責任を負わされている女性が本人の努力では越えられない働き方を比較すべき正社員像とすることは間接性差別であり、日本が批准しているILO156号条約（家族責任条約）に違反しています。

また、均等待遇の対象としては、パート労働者全体の4～5%しか該当しないということは、大多数のパート労働者に対する格差は容認するということです。少数の基幹的パートと大多数の補助的パートに分断され、新たな差別がつけられます。しかも、パートタイマーの雇用管理として「新しいパートタイマーの姿・エキスパートタイマー」がすでに商工会議所のリーフレットなどで提唱されています。審議会が開かれ、意見募集がされているなかで、このようなものが出されている事はいかがなものでしょうか。

4. パート労働者の6割以上が有期雇用です。雇い止め、労働条件の不利益変更など、常に雇用不安におびやかされています。なぜ、パート労働というだけで有期雇用でなければいけないのかを明らかにすることなく、「労使のニーズ」といわれ、規制どころか拡大の方向が示されていることを認めることはできません。合理的理由のない有期契約は禁止すべきです。