

2011年3月30日

「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」ヒアリング（メモ）日本労働組合総連合会  
副事務局長 山口 洋子

&lt;はじめに&gt;

- パートタイム労働者は、雇用労働者の4分の1を占め、日本経済の雇用を支えるものとして欠かせないものとなっており、パートタイム労働者が働きやすい職場づくりをしていかなければならない。
- パートタイム労働者は正社員と比べると賃金水準が約5割程度であるなど、処遇面で差別的取り扱いを受けている。また、パートタイム労働者の約8割を女性が占め、男女間賃金格差の要因となっているなど、パートタイム労働が格差や差別の温床となっている。
- パートタイム労働者に対する差別的取り扱いの禁止、格差の解消を進めるには、法律面、行政面の支援が必要である。
- 今回のパートタイム労働者に関する研究会が、パートタイム労働法の改正に繋がるよう積極的な議論をお願いする。

1. パートタイム労働者と通常の労働者との間の待遇の異同について、実態及び課題をどのように考えるか。

○パートタイム労働者の賃金水準は、男性も女性も正規社員の約半分の水準である。

○2008年と比較すると、時間給で20円上昇したが労働条件での差別的待遇は依然として解消されていない。

2. 特に、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取り扱いの禁止（法第8条）、及び、すべてのパートタイム労働者を対象とする均衡待遇の確保（法第9条）について、実態及び課題をどのように考えるか。

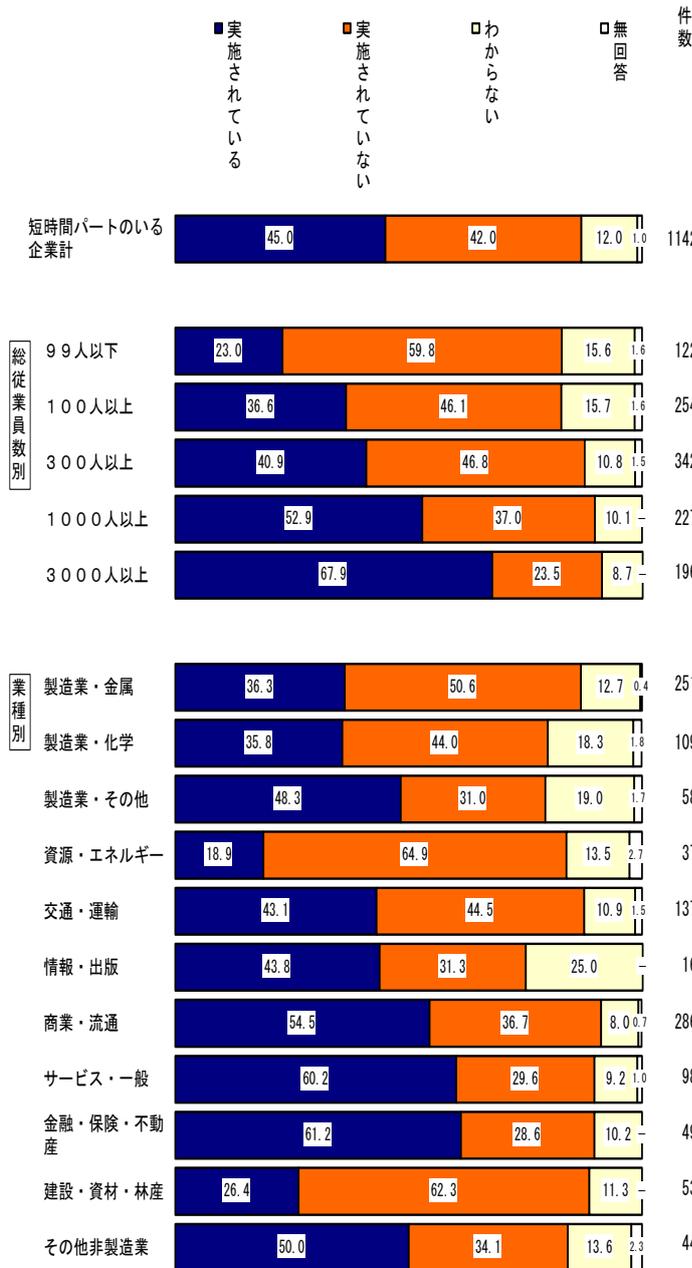
○通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者は、0.1%に過ぎない。現行パートタイム労働法8条は、パートタイム労働者の全体の労働条件を改善するには不十分である。

○連合としては、基本的に全てのパートタイム労働者を差別的取り扱い禁止の対象とし、また均等待遇にすべきであると考えます。

3. 通常の労働者への転換推進措置（法第12条）について、実態及び課題をどのように考えるか。

○JIL-PT と連合の調査（「改正パートタイム労働法施行後の職場実態調査（2010年6月）」では、約半数の企業において、パートタイム労働者から正社員への転換する制度が導入されている。しかし、実際にパート労働者から正社員に転換した人がいる企業は、23.3%でパート労働者から、正社員への転換は進んでいない。

第1図 正社員登用措置の有無（短時間パートのいる企業）



第1表 2008年4月以降正社員に転換した人の有無（転換措置が実施されている企業）

	いる (%)	いない (%)	わからない (%)	無回答 (%)	件数
短時間パートのいる企業計	23.3	42.6	10.7	23.3	514
総従業員数別					
99人以下	17.9	42.9	...	39.3	28
100人以上	14.0	55.9	3.2	26.9	93
300人以上	24.3	44.3	6.4	25.0	140
1000人以上	22.5	50.0	10.0	17.5	120
3000人以上	30.8	24.8	23.3	21.1	133
業種別					
製造業・金属	17.6	48.4	17.6	16.5	91
製造業・化学	15.4	64.1	2.6	17.9	39
製造業・その他	17.9	46.4	14.3	21.4	28
資源・エネルギー	28.6	42.9	...	28.6	7
交通・運輸	22.0	37.3	6.8	33.9	59
情報・出版	28.6	14.3	42.9	14.3	7
商業・流通	30.8	37.2	5.8	26.3	156
サービス・一般	25.4	35.6	15.3	23.7	59
金融・保険・不動産	33.3	36.7	13.3	16.7	30
建設・資材・林産	7.1	64.3	14.3	14.3	14
その他非製造業	9.1	50.0	13.6	27.3	22
短時間パート					
30%未満	17.2	52.3	11.7	18.8	239
30%～50%未満	13.0	45.7	8.7	32.6	46
50%～80%未満	26.8	39.2	11.3	22.7	97
80%以上	35.3	26.5	10.3	27.9	68
100%	37.7	28.3	3.8	30.2	53

※下線数字は短時間パートのいる企業計より10ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は短時間パートのいる企業計より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は短時間パートのいる企業計より15ポイント以上多いことを示す

連合「改正パートタイム労働法施行後の職場実態調査」  
 (2010年6月)より

○パートタイム労働者から正社員への転換が進まないと、パート労働者と正社員との二極化と格差の固定化に繋がることが懸念される。

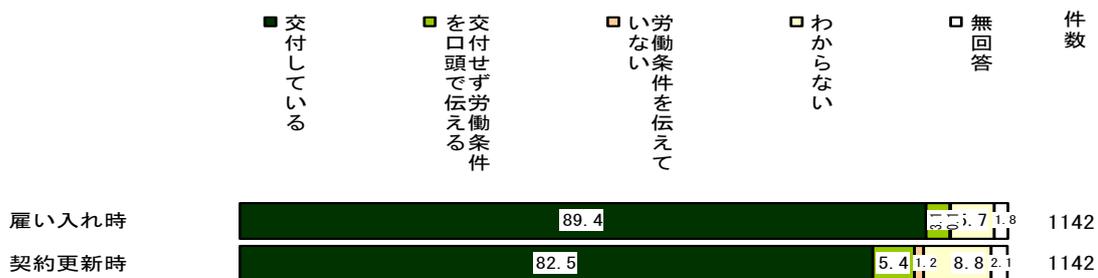
4. 待遇に関する納得性の向上について、例えば、特定事項（昇給、退職手当、賞与）に係る文書交付（法第6条）、待遇に係る説明義務（法第13条）の実態及び課題をどのように考えるか。

○雇い入れ時にパートタイム労働者に対する文書による明示が約90%以上。ただし、契約更新時となると、約82.5%。また、昇給、退職金、一時金（賞与）を文書で明示している企業は、7割弱。

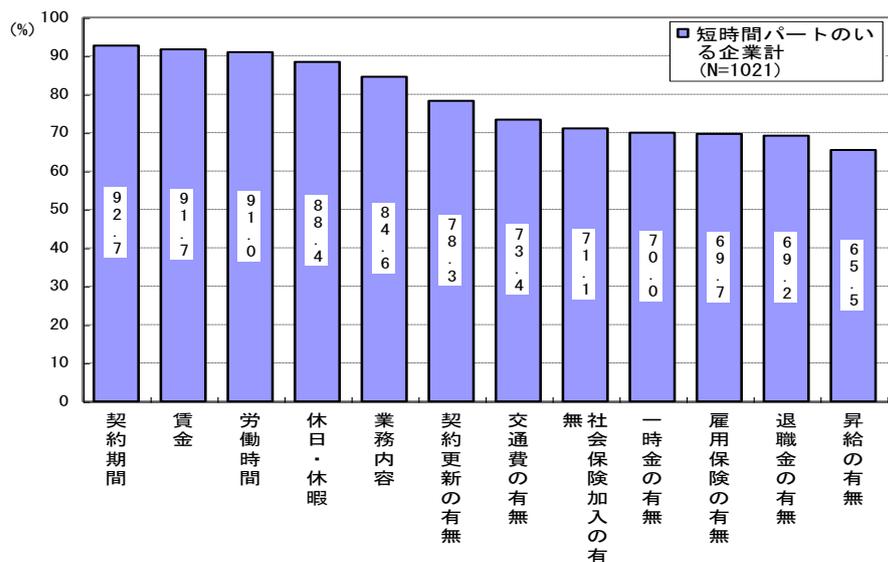
○賃金決定の方法について、「仕事内容」、「成果」、「意欲」、「能力」、「経験」等を6割の企業は「反映している」と答え、「反映していない」との回答が2割であった。また、残りの2割は、「わからない」との回答。また、パートタイム労働者からの求めに応じて説明を行った企業も約6割。

○改正パートタイム労働法は十分に定着しているとは言えない状況であり、法律のさらなる周知・徹底が必要。

第2図 「雇い入れ通知書」などの文書交付の有無（短時間パートのいる企業計）

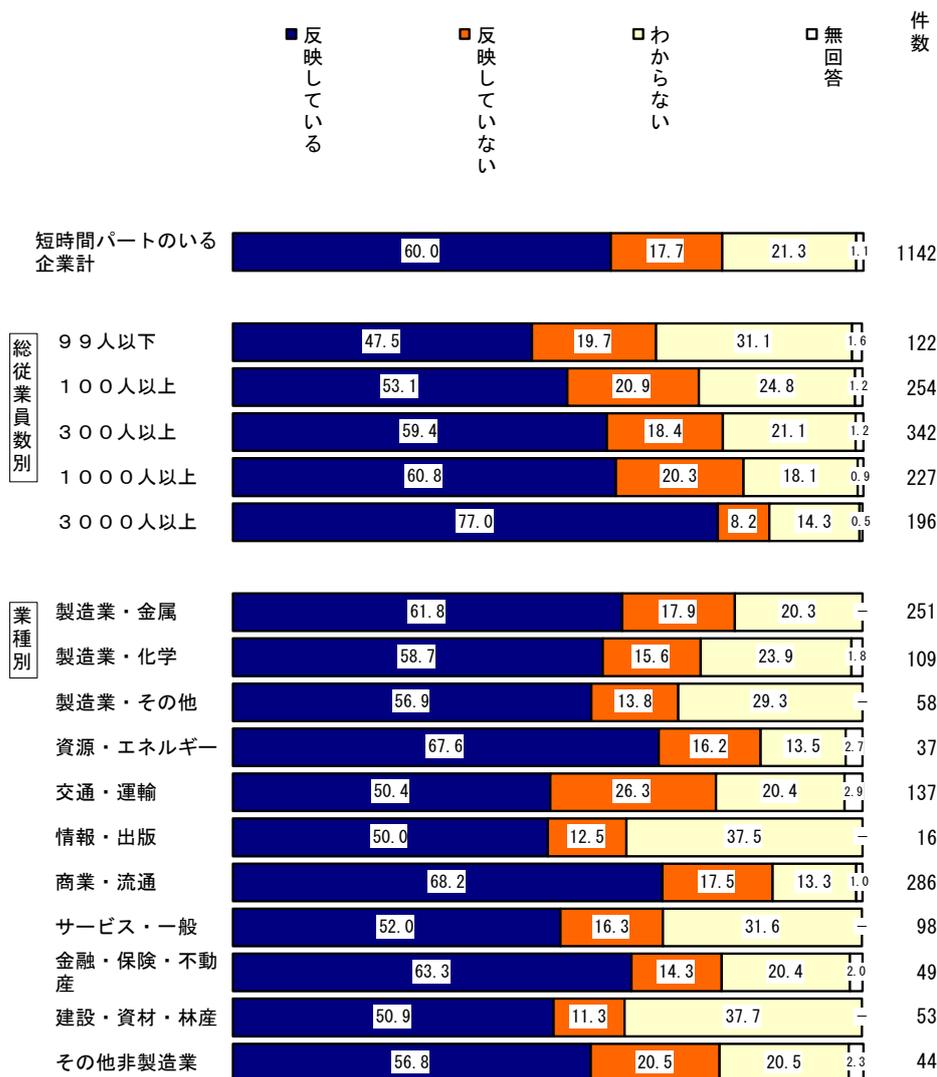


第3図 雇い入れ時における文書での伝達項目（複数選択）（短時間パートのいる企業）



連合「改正パートタイム労働法施行後の職場実態調査」（2010年6月）より

第4図 賃金への仕事内容や責任、成果、意欲、能力、経験等の反映（短時間パートのいる企業）



連合「改正パートタイム労働法施行後の職場実態調査」（2010年6月）より

5. パートタイム労働法の実効性の確保について、例えば、紛争解決援助（法第21条～第22条）の実態及び課題をどのように考えるか。

○パートタイム労働法の実効性という点では、まず職場での法律の定着が不十分であることが大きな問題であり、中小企業への周知を徹底して、法違反には厳しく指導する必要がある。

6. パートタイム労働者と通常の労働者との間の待遇の問題に関し、「同一価値労働同一賃金」を適用することについて、どのように考えるか。

○「同一価値労働同一賃金」は、国際的な労働基準であり、基本的には同じ仕事をしているのであれば、同じ処遇でなければならない。

7. 今後のパートタイム労働対策のあり方について、どのように考えるか。

○パートタイム労働対策のあり方としては、正社員とパートタイム労働者の間で均等・均等待遇を確立する必要がある。

○中小企業において、パートタイム労働者の処遇を引き上げるには、助成金の活用が有効である。

○パートタイム労働者の処遇の改善には、教育訓練が必要であり、教育訓練での行政の支援が必要である。

○地方自治体のパートタイム労働者である臨時職員・非常勤職員の処遇の改善も必要である。

○連合は、組織内で現在議論している「2012～2013 男女平等政策」において、次のパートタイム労働法の改正の中で盛り込むことを求めることとしている。

「2012～2013 政策・制度 要求と提言 男女平等政策」より抜粋

(1) すべてのパートタイム労働者の均等・均等処遇の改善、労働条件の向上をはかるため、パートタイム労働法を以下のように改正する。

- ①現行法で4つに分類されているパートタイム労働者の態様を見直す。
- ②すべてのパートタイム労働者を対象に、「合理的理由」がある場合を除き、処遇についてパートタイム労働者であることを理由とする差別的取扱いを禁止する。
- ③法第7条（就業規則の作成の手続）について、パートタイム労働者用の就業規則を作成・変更する場合は、パートタイム労働者の過半数を代表するものから意見を聴取することを事業主に義務付ける。
- ④法第9条（賃金）について、通常の労働者との均等待遇を義務化する。なお、通勤手当については通常の労働者と同じとする。
- ⑤法第11条（福利厚生施設）について、配慮義務の対象となる福利厚生に慶弔見舞金と慶弔休暇も追加する。
- ⑥差別的取り扱いの禁止の対象となるパートタイム労働者が希望する場合は、通常の労働者として優先的に雇用する。
- ⑦法第13条（待遇の決定に当たって考慮した事項の説明）について、パートタイム労働者が待遇に関する説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを法律で禁止する。
- ⑧都道府県労働局長の勧告に従わない企業の企業名を公表するなどの制裁措置を設ける。

(2) 労働条件の時間比例を原則とする「短時間公務員制度」等の導入を行い、公務における臨時職員・非常勤職員の雇用安定と処遇改善をはかる。

○均等・均等処遇の合理的な理由については、いろいろ議論の分かれるところがあるので、日本の職場の実情に則した、正社員とパートタイム労働者双方が納得のいく理由の検討が必要。

8. パートタイム労働者に対する連合の取り組み

○連合は、非正規労働センターを中心に「非正規労働者の組織化」、「処遇改善に向けた交渉」、「人事処遇制度の見直し」に向けた取り組みを行っている。

○春季生活闘争では、パート共闘を中心に、パート労働者の労働条件の改善に向けた取り組みを行っている。

以 上