

# 今後のパートタイム労働対策に 関する研究会（資料）

U I ゼンセン同盟

副書記長

田村雅宣

# 積極的なパートタイム選択

第1因子 社会参加志向

社会とのかかわり、一員としての実感

第2因子 興味選択

やりたい仕事、興味がある

第3因子 拘束敬遠

会社からの拘束敬遠、一つの型にはめたくない

第4因子 正社員志向

正社員につくまでのつなぎ

第5因子 拘束嫌遠

働きたいときだけ働く、短時間が魅力

第6因子 仕事以外優先

仕事以外のやりたいこと優先。仕事より趣味達成のための収入

第7因子 家事優先選択

非課税限度内での時間活用と収入。家事時間の確保優先

# 就業調整の有無

就業調整の有無		
	2005年	2001年
調整している	32.5	22.6
関係なく働く	29.6	28.1

就業調整の理由		
	2005年	2001年
非課税限度額(103万円)以内とする	54.9	71.7
配偶者特別控除の範囲内	36.5	40.8
健康保険・厚生年金での配偶者(130万円)	46.4	34.5
雇用保険料の不払い	3.3	3.9
配偶者手当支給要件内	25.7	22.9

# 働き方に応じた処遇のための6つのルール

## 【雇用管理における透明性・納得性の向上】

- ルール1 処遇について常用社員との違いやその理由について十分説明をおこなうこと
- ルール2 処遇決定プロセスにパート社員の意思が反映されること
- ルール3 能力の向上にともなう処遇向上の仕組みをつくること

## 【雇用管理区分の行き来を可能にすること】

- ルール4 常用フルタイム、短時間正社員への転換のルールをつくること

## 【雇用管理における公正なルール確保】

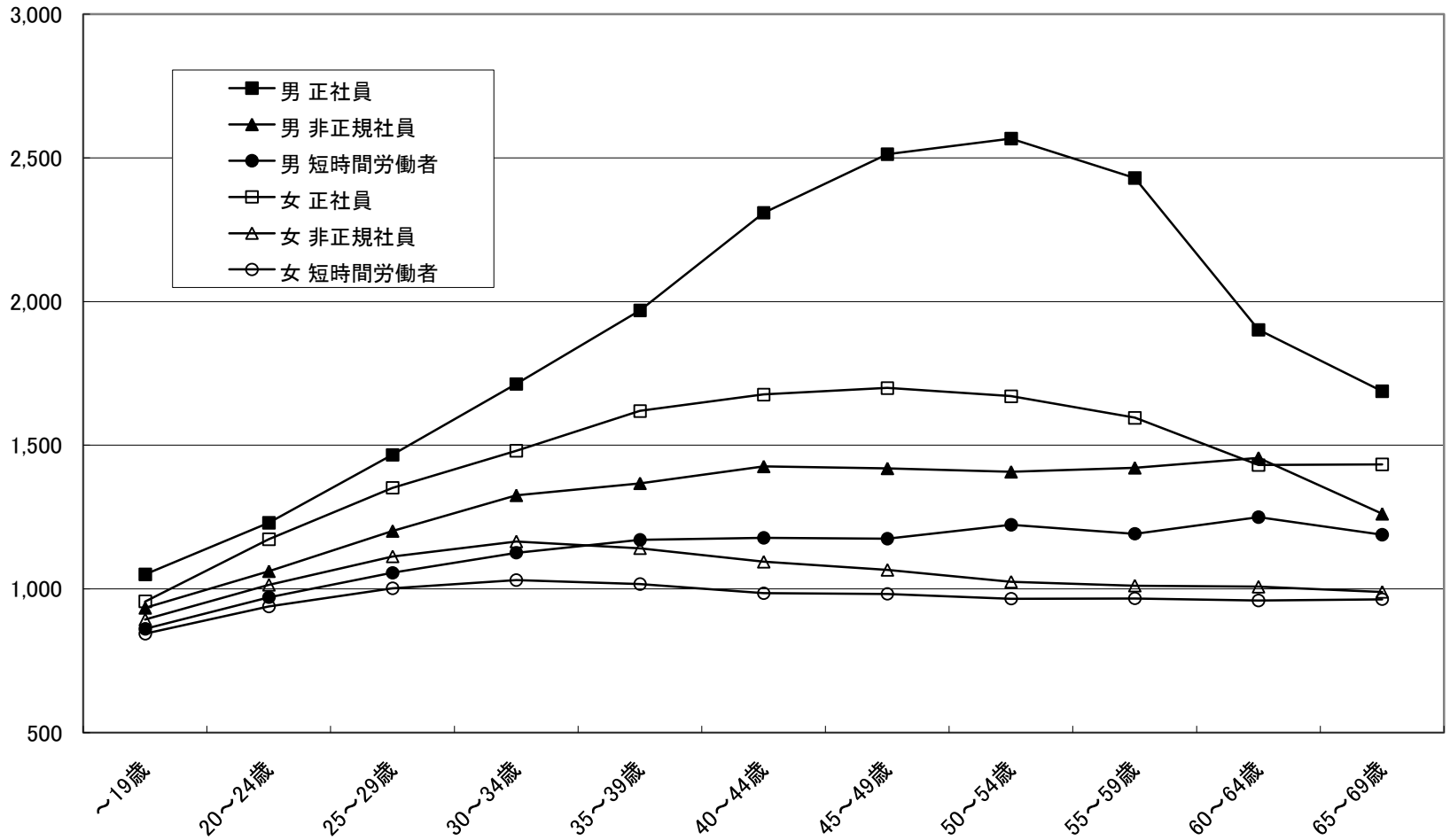
- ルール5 仕事、責任、異動の幅・頻度などの違いが明確でない場合は処遇決定方式を同一とすること
- ルール6 合理的に異なる処遇決定方式であっても、現実の仕事・責任が同等であれば、処遇水準は均衡に配慮すること

# 設問 1 (待遇の異同について)

## 当事者の認識

- 実態
- ①重要度も高く、実施率が高い  
一時金
  - ②重要度は高く、実施率が低い  
退職金制度、定期昇給制度、年次有給休暇
  - ③重要度低く、実施率が高い  
採用時業務の説明、会社理念の説明、就業規則の説明、職場の交流会、社販の説明
- 課題
- ①職場の区別意識の解消(パートさん)
  - ②制度、ルールの明確化
  - ③短時間正社員制度の普及・・・要件による義務化
  - ④退職時期の明示

雇用形態別年齢層別時間あたり所定内賃金の比較(産業規模計)



	時間賃金水準（円）									時間賃金比較指数・正社員=100					
	男女計			男			女			男女計		男		女	
	正社員	非正規社員	短時間労働者	正社員	非正規社員	短時間労働者	正社員	非正規社員	短時間労働者	正社員	短時間労働者	正社員	短時間労働者	正社員	短時間労働者
年齢計	1,881	1,194	1,002	2,045	1,337	1,086	1,493	1,069	973	63.5	53.3	65.4	53.1	71.6	65.2
～19歳	1,014	909	851	1,051	934	861	956	893	844	89.7	83.9	88.9	82.0	93.4	88.3
20～24歳	1,207	1,038	956	1,230	1,061	971	1,173	1,014	939	86.0	79.2	86.3	78.9	86.5	80.1
25～29歳	1,419	1,153	1,021	1,467	1,201	1,056	1,352	1,113	1,002	81.3	71.9	81.9	72.0	82.3	74.1
30～34歳	1,648	1,235	1,052	1,713	1,325	1,126	1,481	1,165	1,031	74.9	63.8	77.4	65.7	78.7	69.6
35～39歳	1,882	1,231	1,038	1,969	1,367	1,171	1,619	1,142	1,017	65.4	55.1	69.4	59.5	70.5	62.8
40～44歳	2,153	1,200	1,005	2,309	1,426	1,178	1,677	1,094	985	55.7	46.7	61.7	51.0	65.3	58.8
45～49歳	2,301	1,175	1,001	2,513	1,419	1,175	1,699	1,066	983	51.1	43.5	56.5	46.8	62.7	57.8
50～54歳	2,339	1,167	991	2,567	1,407	1,223	1,671	1,025	966	49.9	42.4	54.8	47.6	61.3	57.8
55～59歳	2,228	1,204	995	2,430	1,421	1,192	1,596	1,011	967	54.0	44.6	58.5	49.0	63.4	60.6
60～64歳	1,795	1,320	1,053	1,902	1,456	1,250	1,431	1,007	960	73.6	58.7	76.6	65.7	70.4	67.1
65～69歳	1,619	1,176	1,071	1,688	1,261	1,189	1,434	990	964	72.6	66.2	74.7	70.4	69.0	67.2

「連合・賃金レポート2010～賃金構造基本統計調査を中心とする賃金分析～」より作成

※雇用形態間により同じ年齢層でも勤続年数格差が大きいことが考えれ、その要因を考慮する必要がある。

# 設問 2(同視すべきパートタイマー)

## 8条・9条

実態 フルタイムのパートタイム労働者はいない。(正社員への転換か若干の契約社員)

- 課題
- ①法に同視すべきパートタイム労働者の記載があることに違和感がある・削除
  - ②エリア限定の社員制度とする
  - ③雇用を無期とする
  - ④賃金額以外の差を禁止する



# 設問 3(転換制度)

- 実態
- ①正社員への転換制度は多数存在する
  - ②正社員志向は35%(65%は望まない)
  - ③50%は会社には縛られたくない
- 課題
- ①正社員の働きモデルが異常  
労働時間・職務の異動
  - ②転換される正社員のハードルが高い  
部下の教育、責任区分
  - ③ライフスタイルの差の容認

# 設問 4 (待遇の納得性)

- 実態
- ①説明内容での労使の意識の差  
法に則り説明はあるが、労働者が求める説明は少ない
  - ②ルールの説明はあるが、実体とあっていない  
正社員転換者の実数、昇格額、一時金、退職金
- 課題
- ①相互確認の文書交付、確認署名などでの徹底。  
届出・保管義務
  - ②制度・運用での当事者参画
  - ③途中でのコミュニケーション不足

# 設問 5(紛争解決など)

- 実態
- ①個別苦情の増加(人間関係含む)  
運用における差の説明不足
  - ②業務変更時に採用時の説明と認識に差  
ができる
- 課題
- ①労働組合の役割重要(組織率低い)
  - ②問題が狭いエリアで発生する。環境多様
  - ③人間関係の問題が多い。離職につながる
  - ④個人情報保護が守りにくい
  - ⑤労組が時間・費用をかけて対応できるか
  - ⑥退職してから公的相談窓口に行く

# 苦情処理機関

	苦情処理機関	
	あり	なし
合計	23.2	76.8
労組あり	46.8	53.2
労組なし	11.0	88.9

H16厚労省調査

# 設問 6(同一価値労働同一賃金)

実態 確立されていない

課題 ①賃金構成の確立

②人材活用を定量化で評価できるか

③年収と時間給での調整(103万円)

④税制と社会保険(雇用・労働)の不備

⑤同一視のモノサシ(職務文書か実体か)

⑥同一視の限度。100%同じなのか

⑦同一価値労働で共通認識が持てるか

# 設問 7(対策のあり方)

## ①今後も必要な雇用形態である

使用者にとって: 定型的、短時間、地域限定

・しかし、多くは賃金が低位で雇用調整し易い

労働者にとって: 多用性の担保と処遇の納得性が求められる。正規社員からの置き換えは否定

## ②ワーク・ライフ・バランスの推進と合わせた対策

## ③女性労働問題としての側面打破優先

## ④途中入社での採用要件の見直し(経験者)

# 提言

1. アルバイトとパートタイムの労働を明確に分ける
  - ・生計の主・従に関係なく一定期間を超える場合など
2. 雇用期間・契約期間を原則無期にする
  - ・合理的理由の離職と求職努力
3. 入口規制より中間・出口規制を強化し、義務化する
  - ・行政は書面交付や実態把握調査の強化

# パートタイム労働法の改正の必要性

## 1. パートタイム労働者の区分の見直し

対象者での擬似的パートタイムでなく一般的なパートタイム労働者(常用の〇〇%程度以下の勤務)とすべき。人材活用は区別する要件として枠を狭めるべきと考える

## 2. 差別的取り扱いの禁止

常用と同じを基準線として、合理的理由に基づき減額(率)などを決定すべき

## 3. 説明や文書交付を努力義務から義務とする

## 4. 雇用期間は業務の継続期間(恒常的にある)を想定し、無期または長期(短期間の繰り返しではない)契約を前提とすべき