

2011.3.30

## 『今後のパートタイム労働対策に関する研究会』ヒヤリング

日本サービス・流通労働組合連合 石黒生子

## 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

## ①実態（賃金実態）

- ・パートタイマーの平均時給と正社員の時給換算の格差は大きい。
- ・パートタイマーの働き方別の賃金実態についても格差がある。

## ②課題

- ・正社員に近い労働時間のパートタイマー・契約社員において、職務内容に差がない場合が多い。（人材活用の仕組み・運用は異なる）
- ・職務内容について明確な区分のある場合も、均衡とはどれだけの格差を適正とするべきかが明らかにされていない。

## 2-①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）について

## ①実態

- ・パートタイム労働法施行後、「職務内容が同じで、人材活用の仕組み・運用が全雇用期間を通して同じ」パートタイマーの存在は極めてまれ。

## ②課題

- ・「職務内容が同じで、人材活用の仕組み、運用が一定期間は同じ」パートタイマーへの差別的取り扱いについて規制が必要
- ・パートタイム労働法で禁止された差別的取り扱いの範囲はあまりに狭く、パートタイム労働者にとって納得性の高いものとするためには、強化が必要。
- ・特に、パートタイム労働法の範疇外となっている「通常の労働者と労働時間が同じ有期契約労働者（契約社員）」について、職務内容が同じで、人材活用の仕組み・運用が一定期間同じ」場合が多い。差別的取り扱いの禁止を強化すべき。

## 2-②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

### ①実態

- ・働き方によっては、定期昇給制度も導入されているが、短時間・単純作業の場合は、賃金が上昇する制度は導入されていないことが多い。

### ②課題

- ・長い期間働くパートタイム労働者に対して教育訓練制度を充実させ、能力開発し、それに伴い処遇を改善していくことが生産性の観点からも重要と考える。

## 3. 通常の労働者への転換推進措置（法第12条）について

### ①実態

- ・パートタイマー⇒正社員は35組織の導入。パートタイマー⇒契約社員⇒正社員は69組織の導入。パートタイマーから正社員に転換できる制度は導入が少ないが、パートタイマー⇒契約社員⇒正社員と段階をもった制度も含めると、7割の組織で導入されていると考えられる。（資料参照）
- ・短時間労働契約のパートタイマーから、一気に正社員に転換すると変化があまりに大きい。正社員に近い契約時間の契約社員に転換し、その後正社員になるということは、当該のパートタイム労働者にとってもメリットがある。
- ・制度は導入していても、ほとんど実態がないところもある。
- ・パートタイマーは、賃金が低いことを不満に思っているが、正社員への転換を望むパートタイマーは多くはない。これは、現状の正社員の働き方（自由度が低いことや時間外・休日勤務が当たり前）に対して魅力を感じていないこと、育児・家庭責任などのために、長時間労働はできないという理由によると考えられる。

### ②課題

- ・制度導入は進んでいるが、運用が進んでいる企業とそうでない企業の格差がある。制度導入の義務化とともに、運用についても実態を調査し、納得性のある制度運用について指導が必要。
- ・本来、正社員であっても、時間外・休日勤務がないことが当たり前、長期連続休暇が取得できるなど、全ての労働者においてワークライフバランスが可能な働き方になっていることが、必要だと考える

#### 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）

##### ①実態

- ・労働組合員なので、文書交付はされている。また、意識調査で、「組合に加入したメリットに「契約書が文書交付されるようになった」がある。
- ・待遇に係る説明義務については、実態として行われていないように感じる。（労働組合として労使協議などで確認し、または窓口となって会社に確認し、伝えていることもある）

##### ②課題

- ・昇給、退職手当、賞与についての均衡を検討する材料が少ない。均衡の考え方について納得性の高い指標や考え方の構築が必要

#### 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）

##### ①実態

- ・労働組合を窓口とした苦情処理体制、労使の苦情処理機関の設置など個別の対応をおこなっている。

#### 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

- ・従業員一人ひとりの処遇について納得性を得るためには、全ての労働者について「同一価値労働同一賃金」の適用は、必須である。

##### （課題）

- ・どのように「同一価値労働」と判断するのか、モノサシがないことが課題である。「同一労働」ではなく「同一価値労働」の基準づくりが急務。
- ・企業内において職務・職種毎の賃金の相場の形成をおこなう必要がある。
- ・同じ企業の中でも、パートタイム労働者・正社員と雇用形態別だけで区分するのではなく、仕事の内容により賃金を決定する仕組みづくりが必要。
- ・月例賃金については、同一価値労働・同一賃金に向けて取り組みが進められているが、退職金は、その性格からも「同一価値労働同一賃金」としていくことが難しい。

## 7. 今後のパートタイム労働対策のあり方について

◎多様な働き方のニーズに対応したディーセントワークの実現が求められている。

### ○働き方と処遇について

- ・「同一価値労働・同一賃金」の確立に向けて労働の価値、職務別賃金制度を整備する。
- ・労働時間を理由に処遇に格差をつけることを禁ずる「時間差別禁止法」の法制化をはかる。
- ・いわゆる正社員と労働時間が同じで有期契約の者についても、パートタイム労働法の範疇とするべき。
- ・パートタイム労働者の雇用期間は長期化している場合も多い。短期・臨時的な労働力ではないことから、パートタイム労働者について教育訓練の機会を充実させ、生産性を向上させるための施策をおこなう。

### ○労働契約のあり方

- ・不安定な雇用である有期労働契約は、有期である合理的な理由があるものに制限し、無期雇用を基本とする。
- ・雇用契約のあり方ではなく、職務内容によって処遇を決定する。
- ・過渡期的には、雇用形態の変更を可能とする制度の導入の義務化も必要。

### ○社会保障など

- ・雇用保険・厚生年金など社会保障セーフティネットについては、労働時間・労働契約のあり方に関わらず、全ての労働者に適用する。
- ・多様な働き方のニーズに対応するように働き方（有期・無期・フル・パート）に中立な税制を確立する。

以上

2011年3月30日(水)

第3回今後のパートタイム労働対策に関する研究会 ヒヤリング資料

# パートタイム労働者の実態と サービス・流通連合の取り組み ～2010総合労働条件調査・2010意識調査～



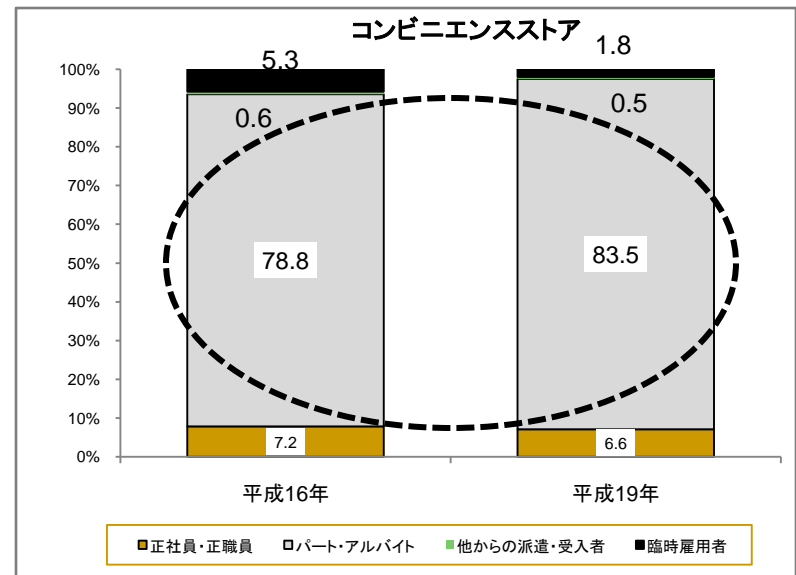
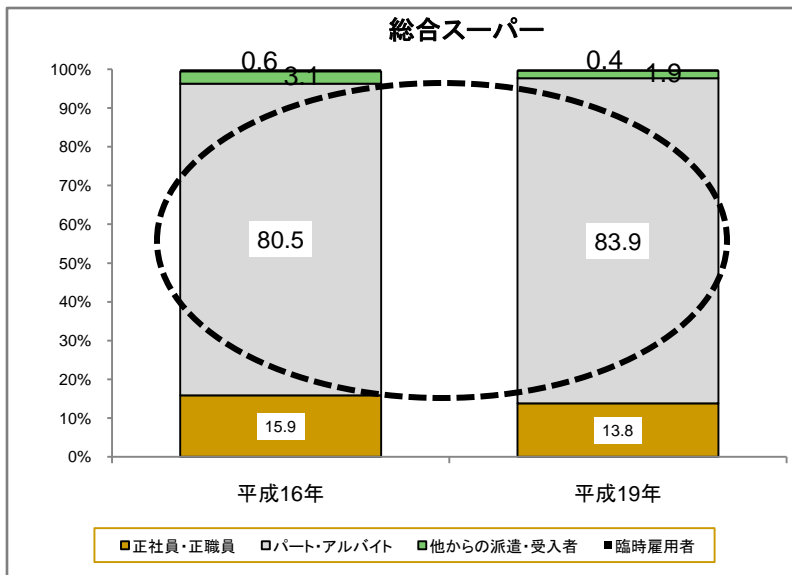
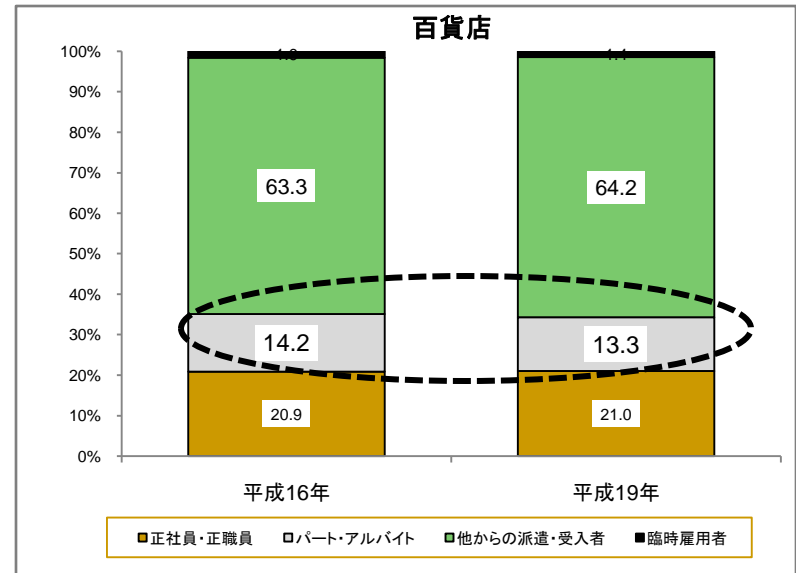
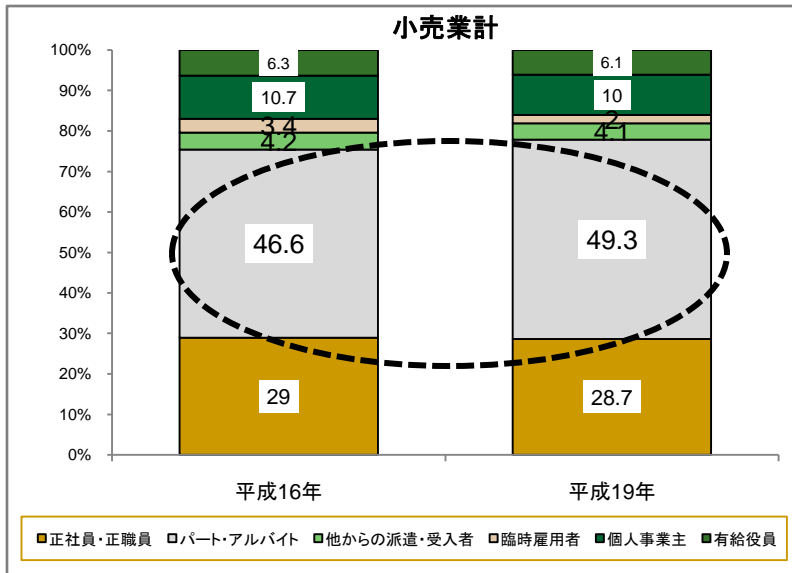
日本サービス・流通労働組合連合  
事務局次長 石黒 生子

JSD

JAPAN FEDERATION OF SERVICE AND DISTRIBUTIVE WORKERS UNIONS

日本サービス・流通労働組合連合

# 職場の戦力である有期雇用労働者



# サービス・流通連合（JSD）とは？

・サービス流通連合は同じ産業で働く人たちの経済的・社会的地位の向上、労使関係の民主化、流通産業の近代化などを目指して、2001年7月に結成された。

・現在、全国の百貨店、チェーンストア、生協、専門店、卸売業、ホテル等の流通サービス産業に関係する140組合が加盟している。

<構成人員> 2010年10月1日現在

正社員 (54.4%)			契約社員 (3.4%)			パートタイマー (42.2%)			合計		
男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性 (37.1%)	女性 (62.9%)	合計
70,957	47,970	118,927	1,370	6,154	7,524	8,731	83,477	92,208	81,058	137,601	218,659

# ① サービス・流通連合の取り組み



# 1. 有期契約労働者に対する政策・運動

JSDは「組織化」と「均等均衡待遇の実現」を両輪にして、取り組みを進めてきた

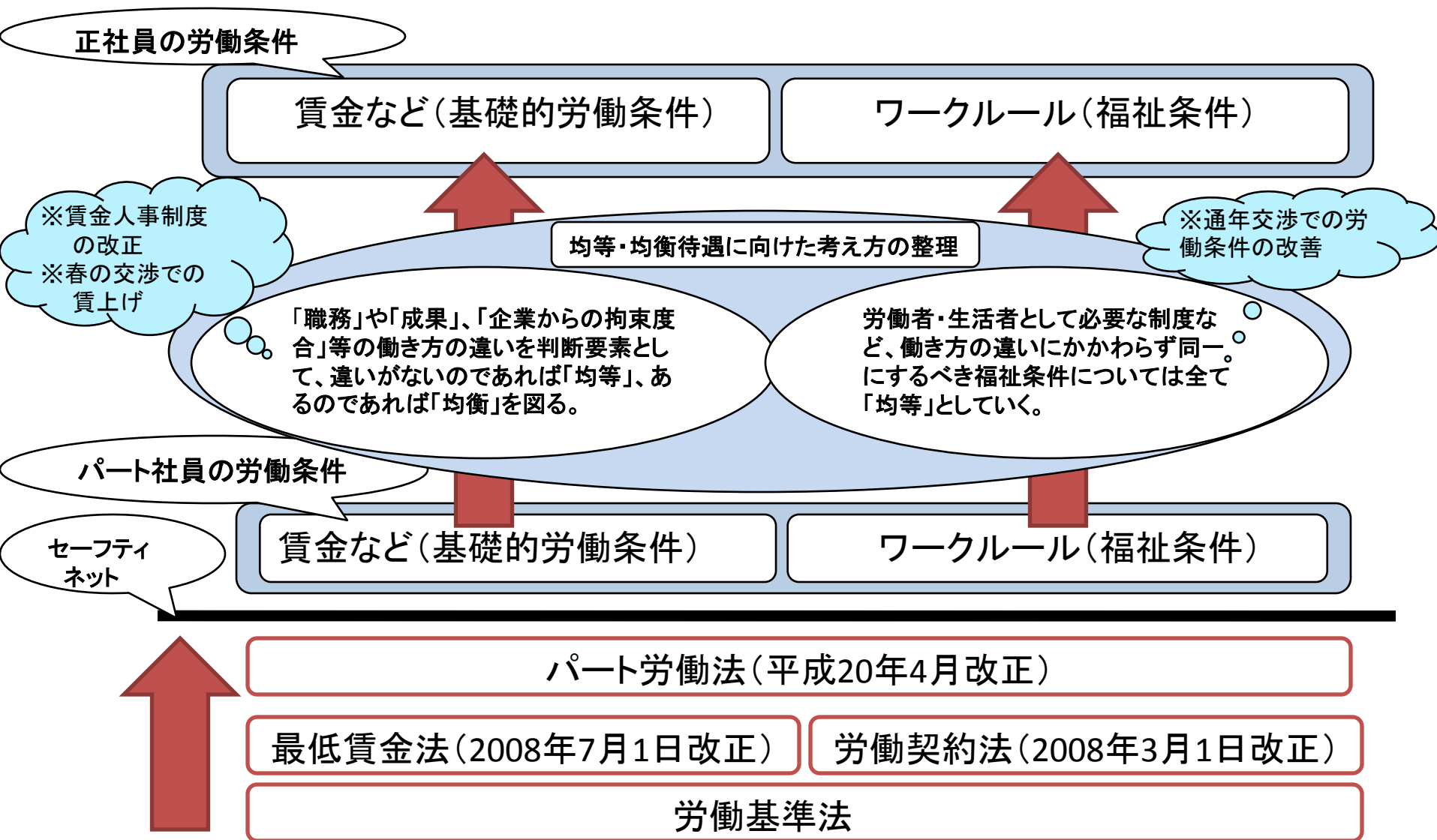
## ◆有期契約労働者（パートタイマー・契約社員）の組織化

- ・2002年の結成以来、パートタイマーの組織化を「春の交渉方針」に掲げる
- ・2006年に過去のマニュアルや基本方針を刷新した「パートタイマー組織化ガイドライン」を策定し、一層の取り組み促進を図る。
- ・現在、パートタイマーを有する全加盟組合が組織化を目指している。

## ◆均等均衡の実現に向けた取り組み

- ・「ディーセントワークの実現」を取り組みの柱として取り組んでいる。
- ・2005年の「JSD福祉政策」の中で、均等均衡待遇に向けた政策の確認
- ・各組織の中で、いわゆる正社員との差を明確にし、合理的理由の有無について確認し、労使交渉の中で改善を図ってきた。
- ・「昇給ルールの明確化」、「一時金の支給」、「慶弔休暇・通勤手当の均等化」、「正社員への転換制度の導入」については、全組織が協定化に向けて現在取り組んでいる。（春闘ミニマム項目）

## 2. JSDにおける均等・均衡待遇の取り組みの進め方



### 3. パートタイマーの組織化状況(2001年～2010年)

◆組織拡大は産別組織が果たすべき重要な取り組みとして、とりわけパートタイマーに対しては内なる組織拡大を中心に、組織化していない組織をなくすことを目標にしています。⇒「JSDパートタイマー組織化ガイドライン」を活用

#### 《パートタイム労働者の推移》

	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
総数	178,000	176,000	176,000	181,000	195,000	197,000	199,000	210,000	220,000	220,000
パート	33,000	39,000	43,000	52,000	65,000	68,000	71,000	81,000	91,000	92,000
パート比率	18.5%	22.2%	24.4%	28.7%	33.3%	34.5%	35.7%	38.6%	41.6%	41.8%

#### 《組織化の内訳》

正社員（フルタイマー）			パートタイマー			契約社員（フルタイマー）			合計		
全従業員	組合員	組織率	全従業員	組合員	組織率	全従業員	組合員	組織率	全従業員	組合員	組織率
158,617	118,927	75.0%	212,081	92,208	43.5%	11,972	7,524	62.8%	382,670	218,659	57.1%

※「全従業員数」は各加盟組合の報告によるため参考値

パートタイマー内訳					
週所定労働時間20H以上			週所定労働時間20H未満		
全従業員	組合員	組織率	全従業員	組合員	組織率
150,021	76,246	50.8%	62,060	15,962	25.7%

## 4. 2011労働条件改善交渉方針(通年交渉)

### 前提要件

- ・通年での労使協議体制の確立
- ・パートタイマーの組織化
- ・経営対策活動の実践
- ・賃金不払い労働の撲滅

### 通年目標

#### 均等・均衡待遇の実現に向けた取り組み

##### ◆均等・均衡待遇に向けた概念・基準の整理と各種制度の協定化

- ・慶弔休暇の付与基準を社員と同様にする
- ・通勤手当の支給基準を社員と同様にする
- ・社員への転換制度を導入する
- ・昇給ルールの明確化
- ・職務や成果等に応じた一時金制度の導入
- ・定期健康診断を社員と同様に実施する

#### ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み

##### ◆育児短時間勤務制度の拡充(子が小学校3年生修了時まで)

##### ◆労働者の健康と生活に配慮した労働時間に関する協定化 ~総実労働時間1900時間台をめざして~

- ・年間所定休日104日以上
- ・年次有給休暇取得一人平均5日以上
- ・時間外等の割増率を時間外30%以上・休日40%以上・深夜30%以上
- ・年間360時間以上、時間外労働をおこなう組合員をなくしていく
- ・半期に1週間~10日程度の長期連休制度を設定し、完全取得に向けて取り組む

# 5. その他のワークルールについて

## 1. その他のワークルールについて

- (1) パートタイマーの労働契約の遵守について
- (2) 「管理監督者」の取り扱いや範囲の適正化
- (3) 60歳以降の雇用確保に向けた取り組み
- (4) 改正均等法の定着に向けて
- (5) 裁判員休暇(有給)制度に関する労働協約の締結
- (6) 障がい者雇用の促進(法定雇用率1.8%の達成)

## 2. 「すべての労働者を対象とした取り組み」の展開

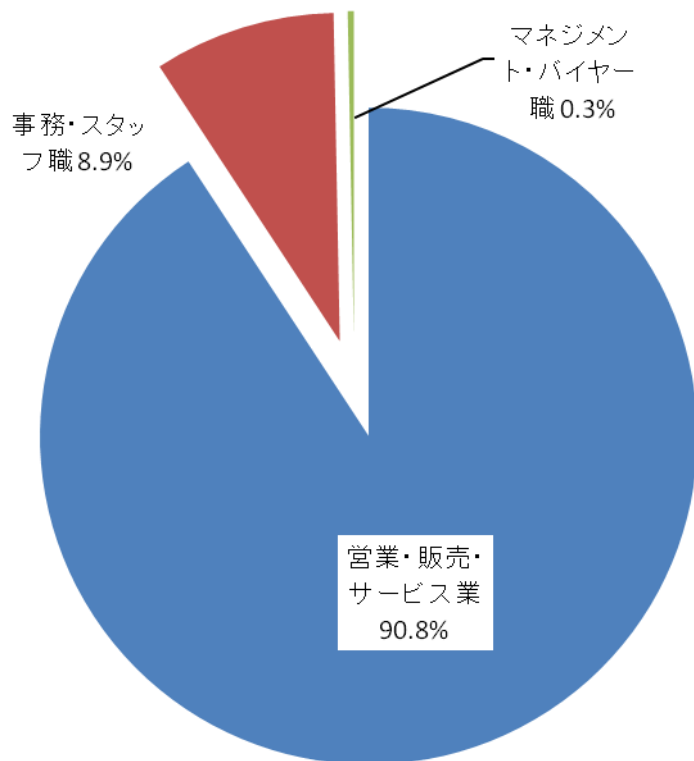
- (1) 未組織の有期雇用労働者(直雇用)」への対応
- (2) 派遣労働者への対応(※労働者派遣法や指針をもとにチェックリスト作成)
- (3) 取引先からの応援店員などへの対応  
(※独占禁止法やCSRの視点でチェックリスト作成)

## ②私たちの労働条件の実態

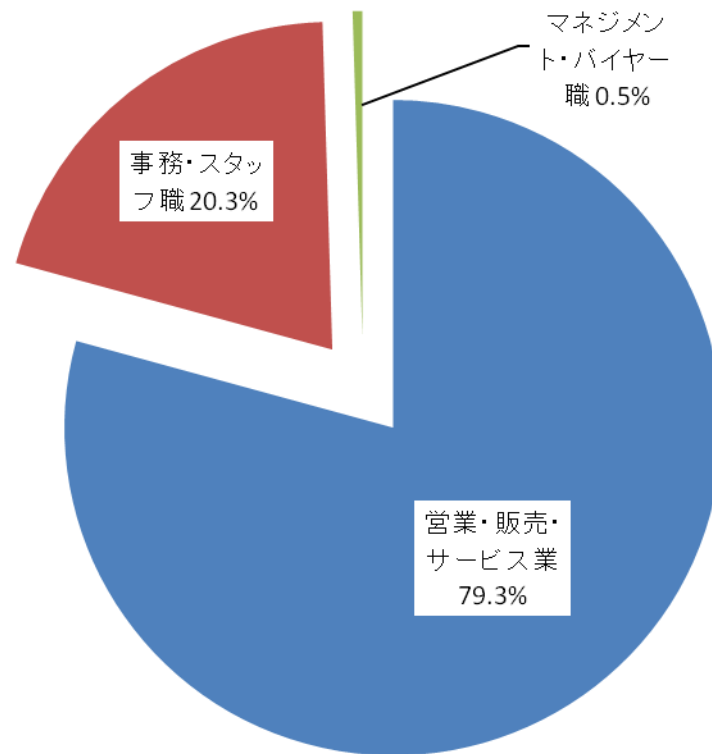
2010賃金実態調査  
2010総合労働条件調査

# 1. 有期雇用労働者が従事している職種

時間給のパートタイマー



月例給の契約社員



※パートタイマーは時間給、契約社員はフルタイムの有期雇用社員  
出所：2010JSD意識調査（回答組合員の属性データ分析より）

## 2. 平均年齢・勤続年数・基準内賃金実態

(いわゆる正社員、パートタイマー、契約社員別)

### JSD全体

2010年	正社員（組合員）			パートタイマー（組合員）			契約社員（組合員）		
	年齢（歳）	勤続（年）	基準内賃金（円）	年齢（歳）	勤続（年）	時間給（円）	年齢（歳）	勤続（年）	基準内賃金（円）
男性	39.2	12.0		40.5	3.7		45.8	10.2	
女性	34.1	10.7		47.8	7.6		37.5	5.4	
合計	37.6	11.4	278,872	45.8	6.6	854	40.4	6.5	188,444

### ●百貨店業種

男性	38.8	11.3		39.4	4.1		45.8	7.8	
女性	33.3	9.6		47.0	7.9		38.2	5.1	
合計	37.2	10.6	274,265	46.0	7.0	840	41.4	6.2	168,937

### ●総合スーパー(GMS)業種

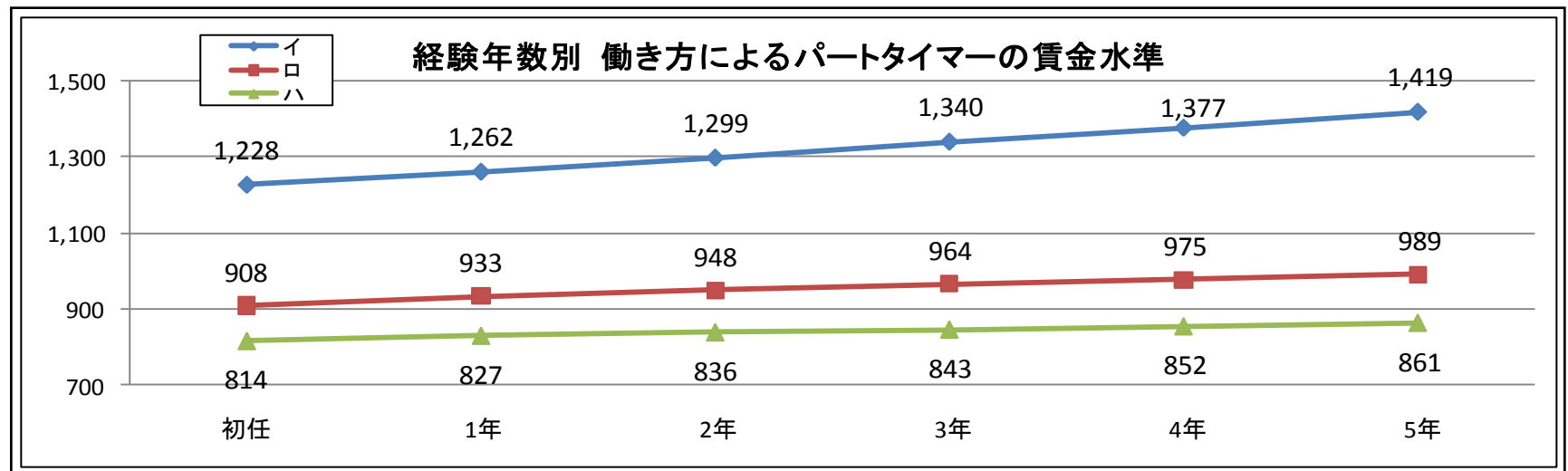
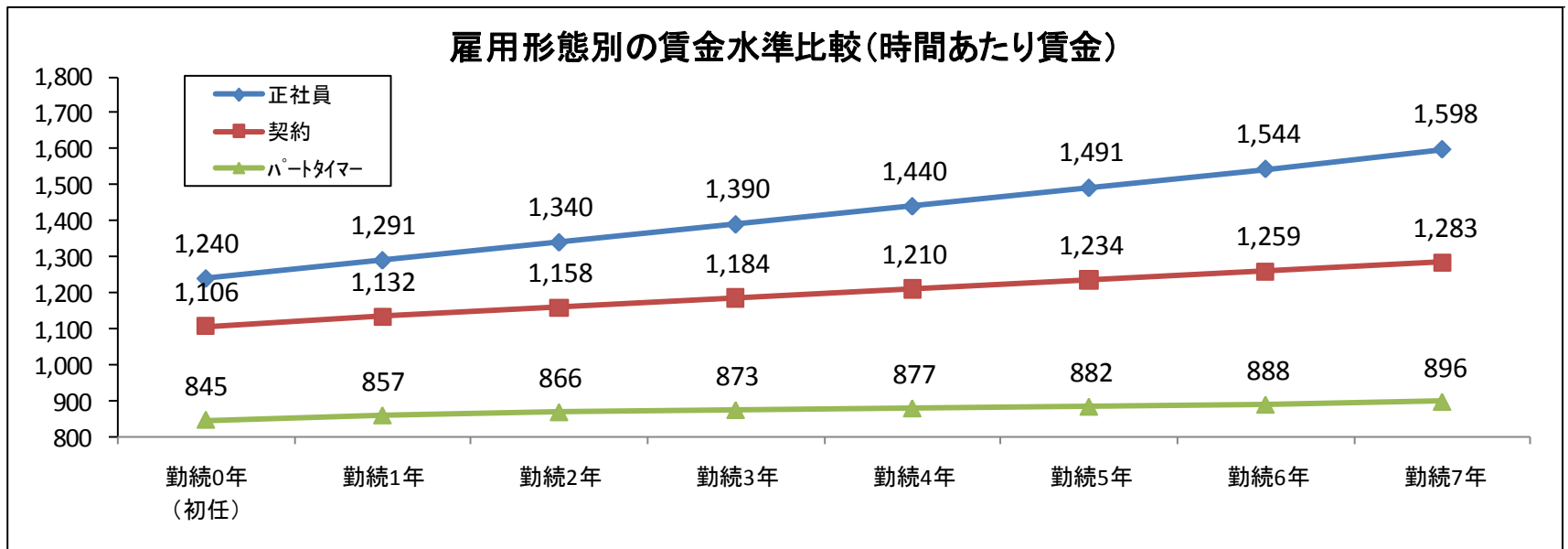
男性	38.4	9.7		46.2	4.0		58.9	3.7	
女性	32.7	8.7		50.3	8.7		43.8	4.4	
合計	37.0	10.2	286,706	45.3	7.3	900	54.3	3.4	198,042

### ●食品スーパー(SM)業種

男性	39.5	11.2		43.2	3.8		42.0	7.4	
女性	34.5	10.4		49.1	7.5		38.5	5.2	
合計	37.9	10.8	265,540	44.7	6.6	834	40.0	6.1	223,754

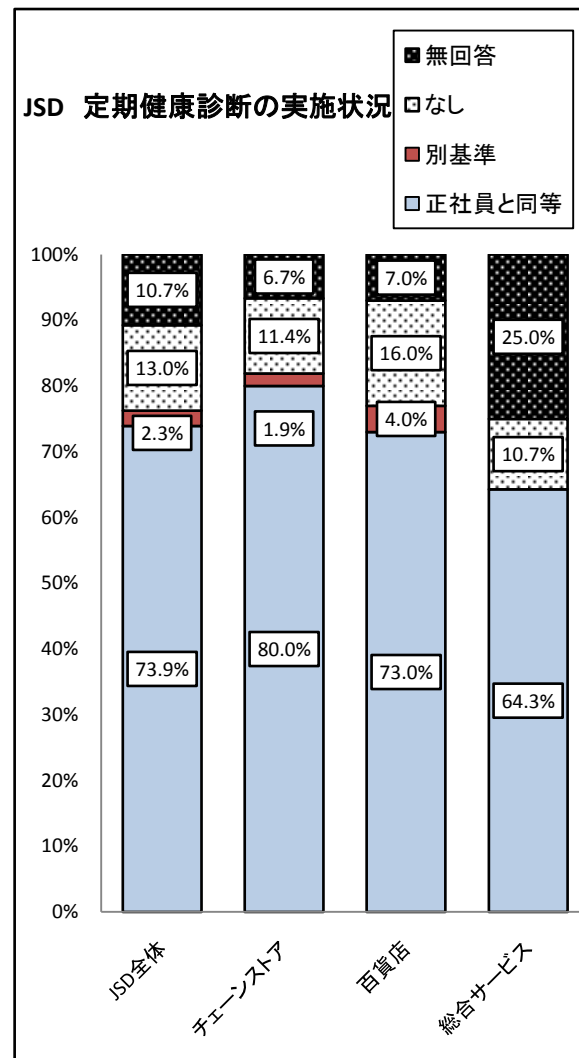
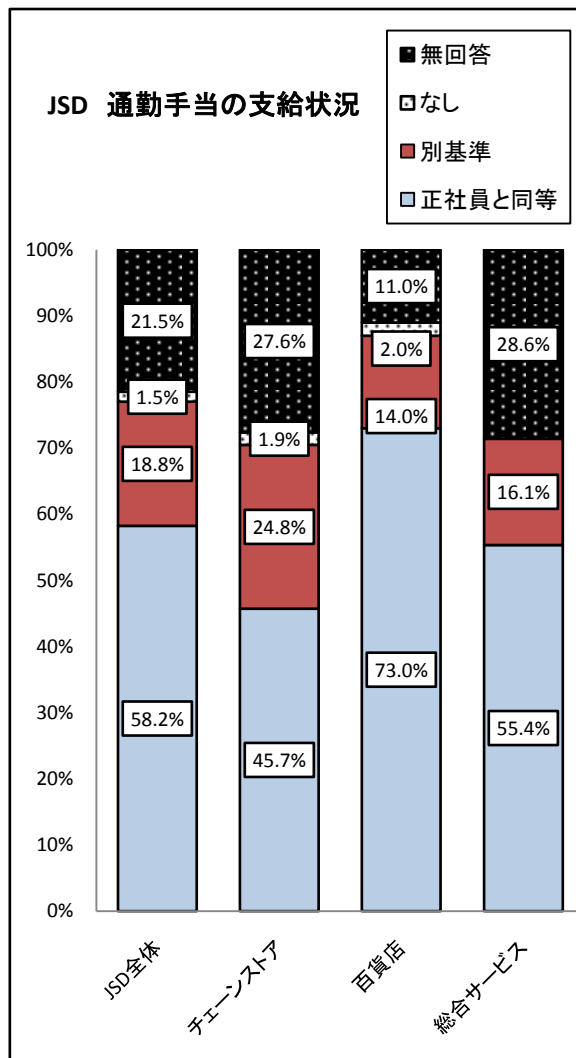
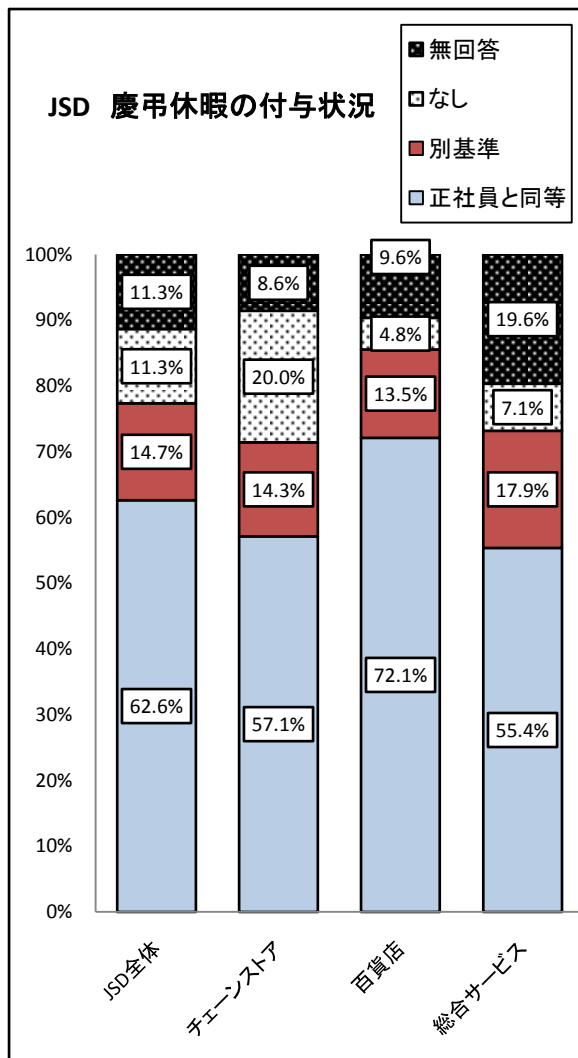


# 3. 雇用形態・働き方による賃金水準



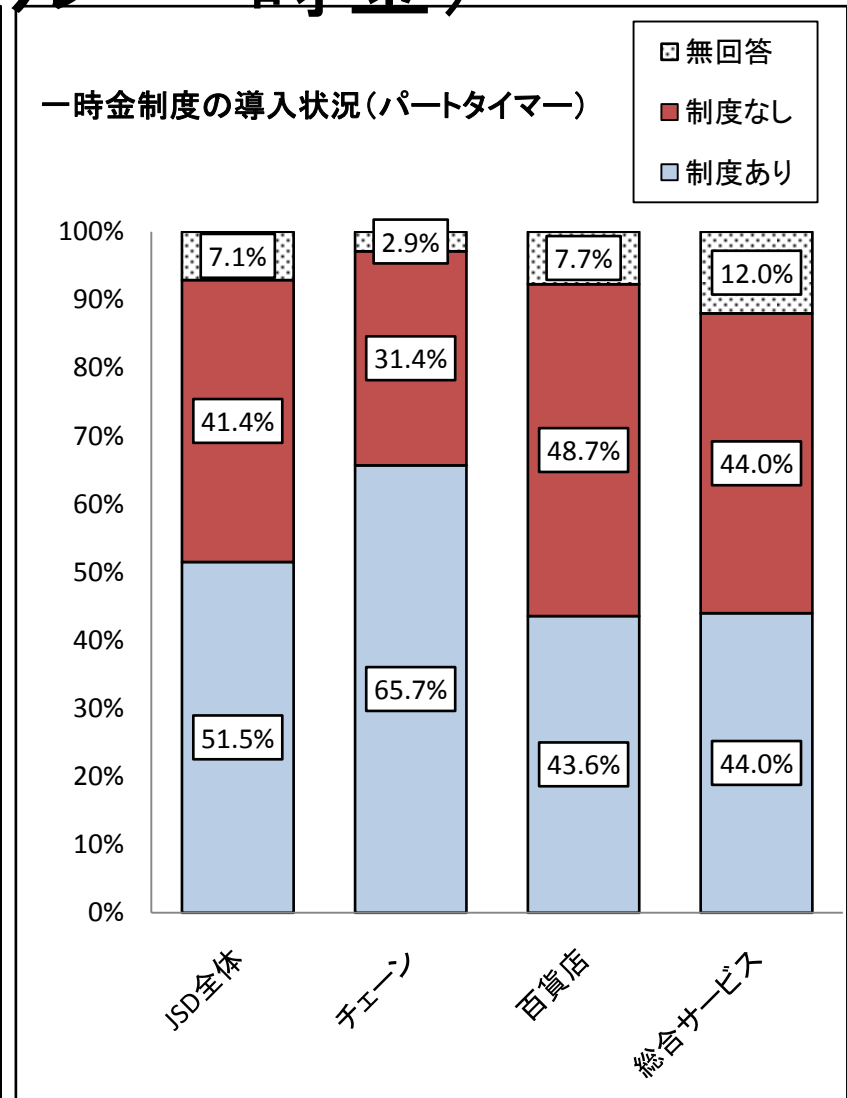
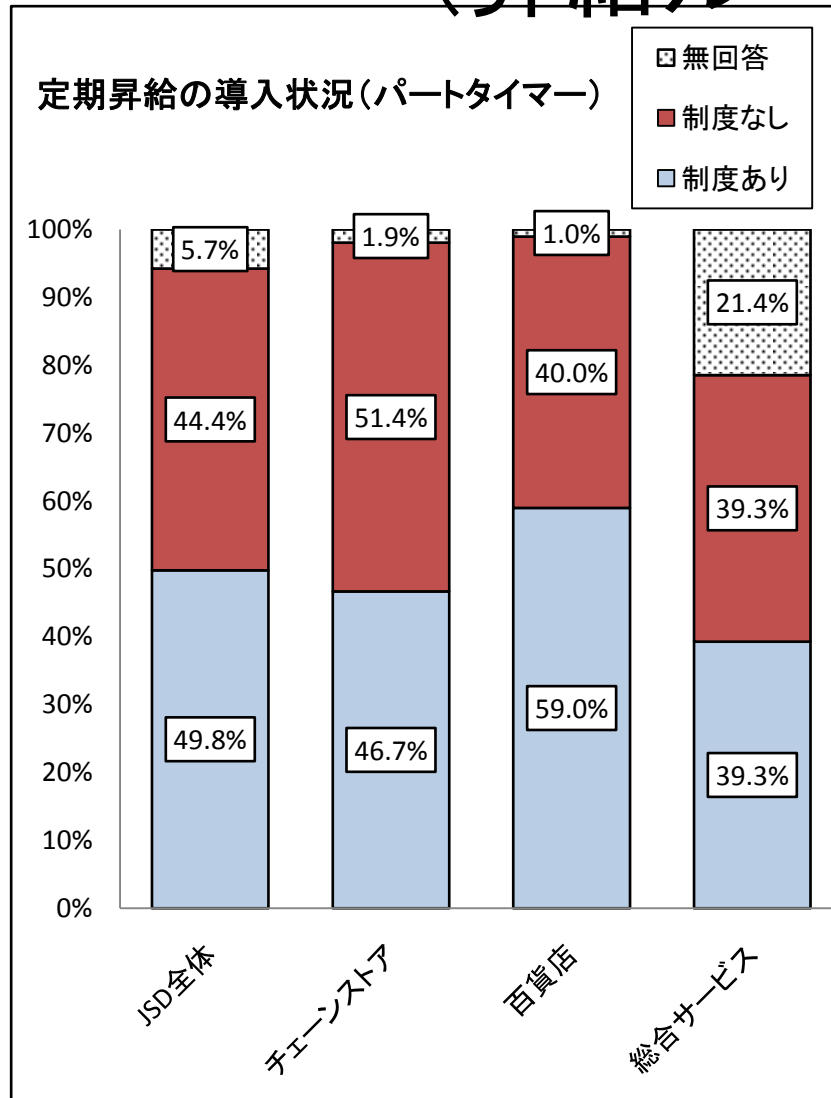
\* 2010年パートタイマー時間給実態調査結果より

# 4-①均等・均衡待遇 (通勤手当・慶弔休暇・定期健康診断)

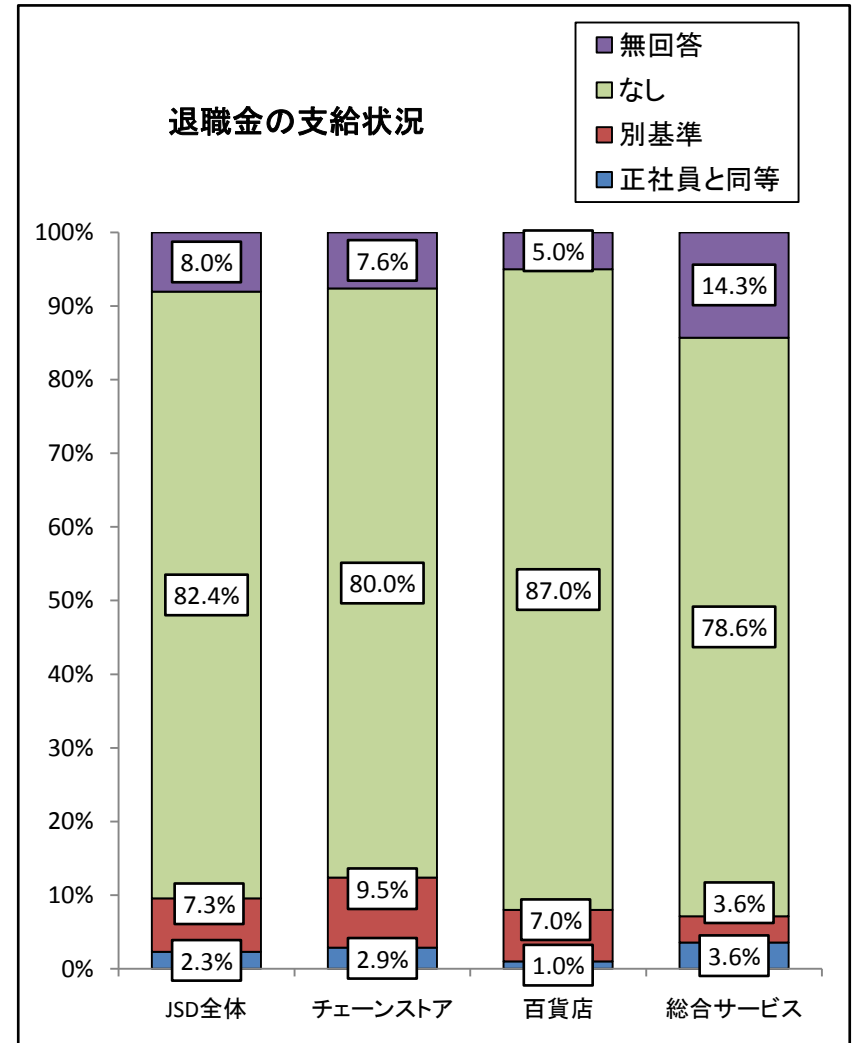
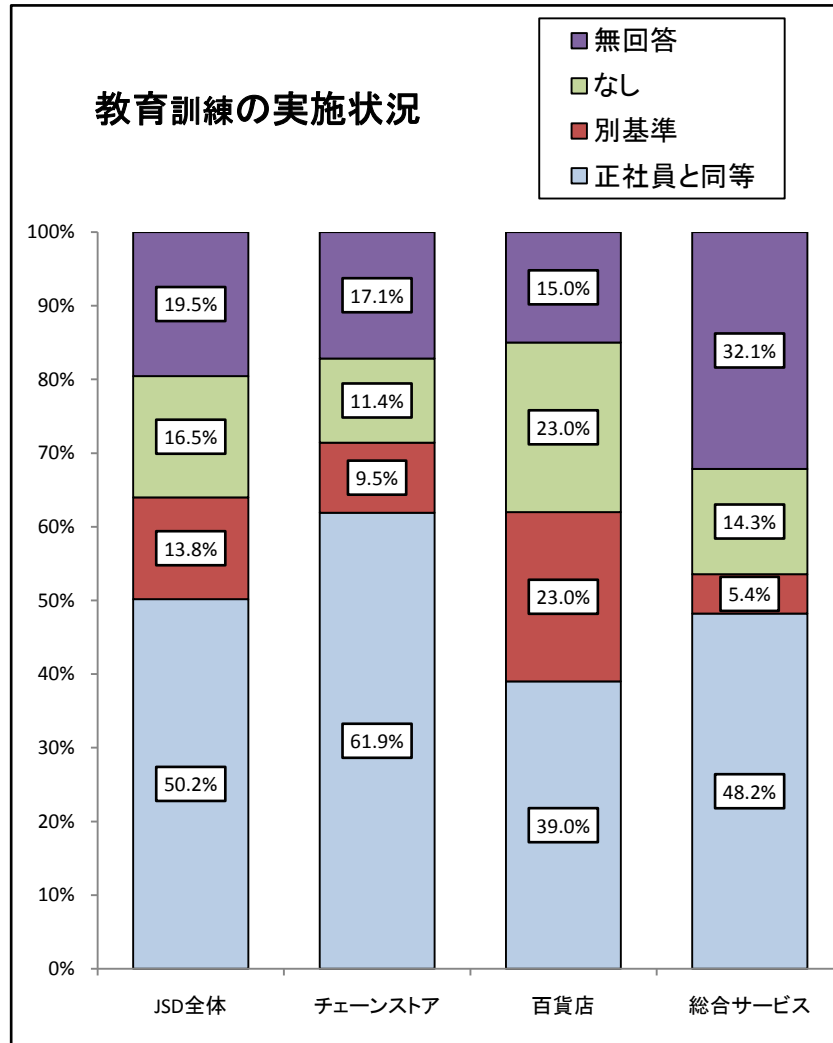


2010年 JSD総合労働条件調査

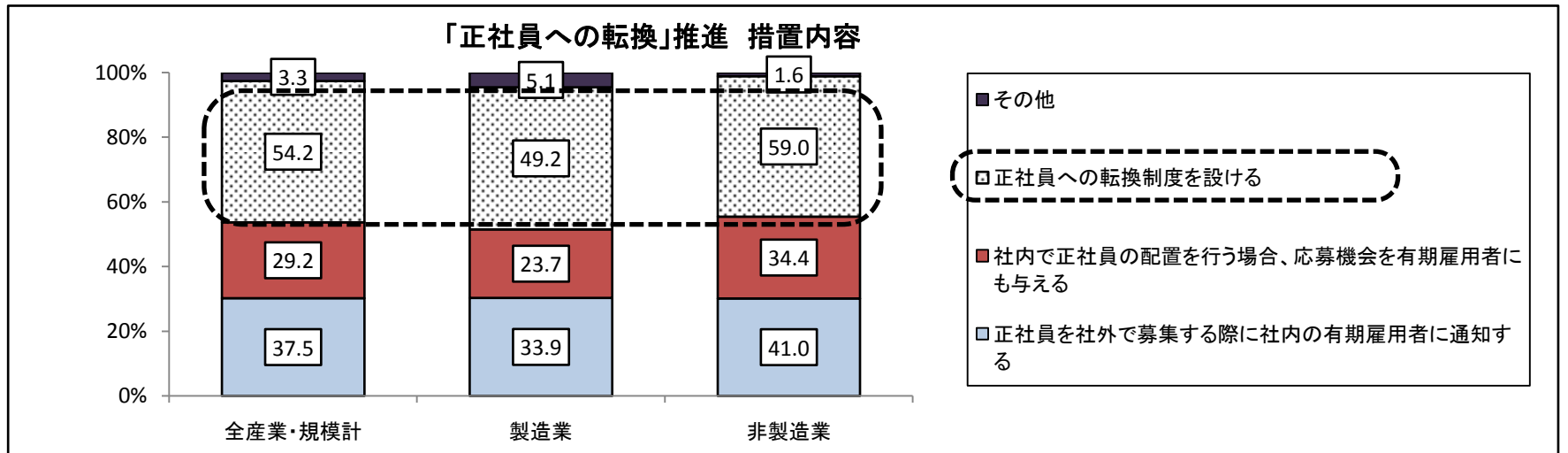
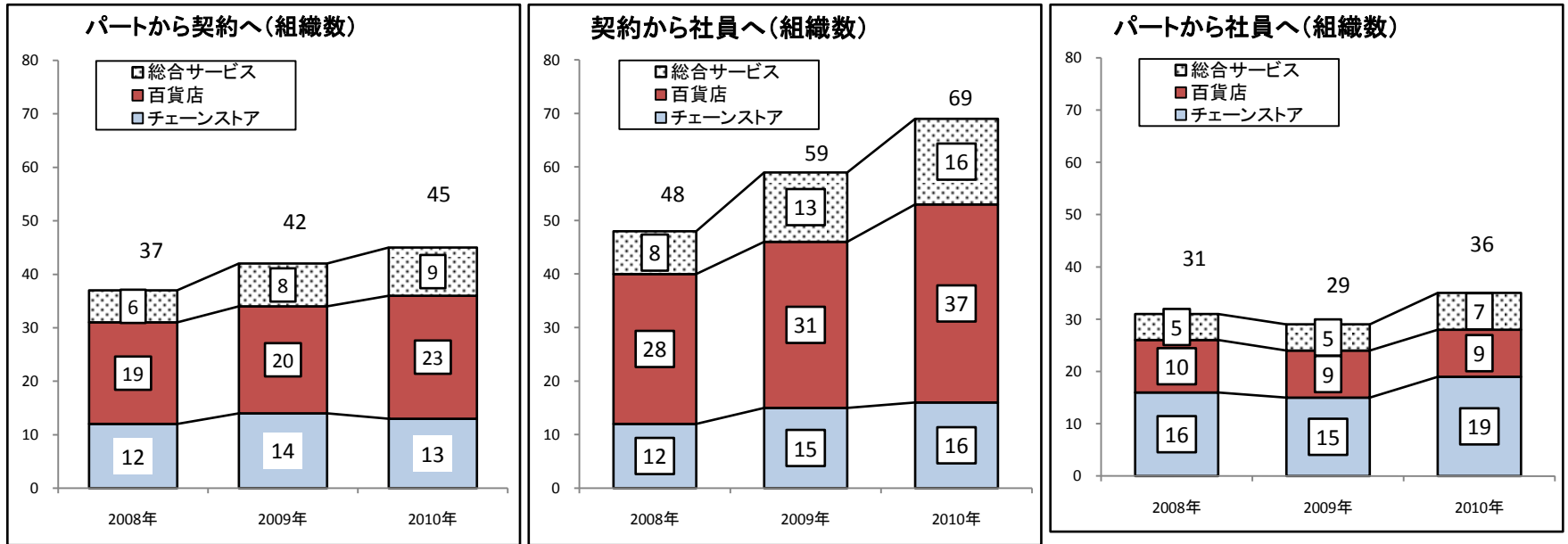
# 4-②均等・均衡待遇 (昇給ルール・一時金)



# 4-③均等・均衡待遇（教育訓練・退職金）



# 5. 転換制度の導入の実態



上段：(出所) JSD総合労働条件調査 (2010年)  
 下段：(出所) 労務行政研究所「改正パートタイム労働法に対する企業の対応調査 (2008年)」

# ③雇用形態の転換制度および 人事制度の事例

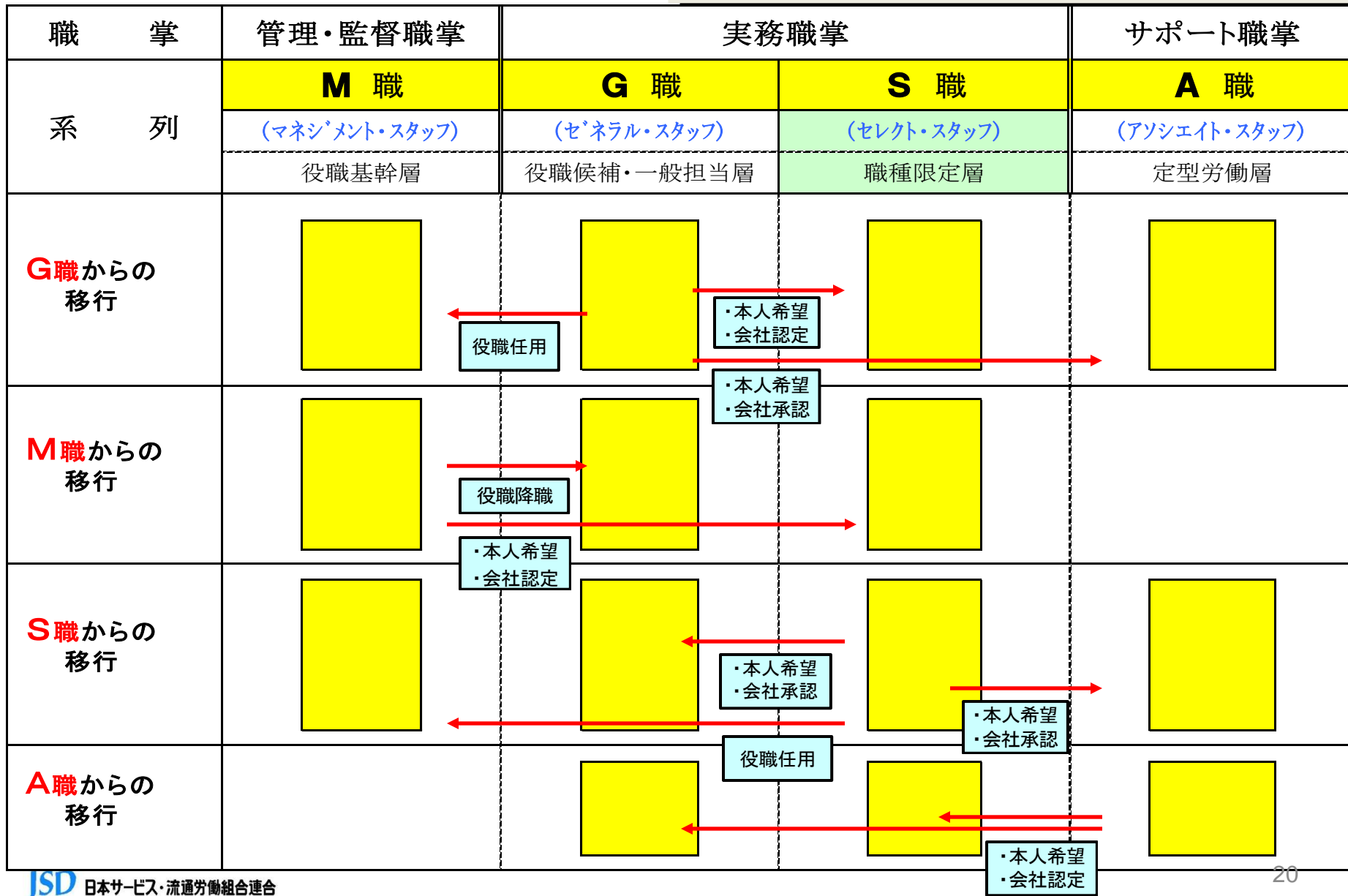
1. 食品スーパーA社
2. 百貨店B社
3. 総合スーパーC社

# 1-①食品スーパーA社（概要）

職 掌		管理・監督職掌	実務職掌		サポート職掌
系 列		<b>M 職</b>	<b>G 職</b>	<b>S 職</b>	<b>A 職</b>
		(マネジメント・スタッフ)	(セネラル・スタッフ)	(セレクト・スタッフ)	(アソシエイト・スタッフ)
		役職層	役職候補・一般担当層	職種限定層	定型労働層
雇用の形態		正規雇用 ＜無期労働契約＞			流動雇用 ＜有期労働契約＞
戦 力 区 分		<b>中長期育成型</b>		<b>即戦力型</b>	<b>定型・補助労働型</b>
		基幹層(コア人材)	基幹層予備層・他	技能・技術活用、実践層	流動的労働層
基本労働条件	労働契約	無期雇用			有期雇用 ＜6カ月契約＞
	新設 職 種	<b>職種ローテーション</b> ＜職種限定不可＞		<b>職種限定</b> ＜本人希望・会社認定＞	(販売)全般
	人事異動	有 り			有 り ＜本人了解が前提＞
	新設 労働時間	フル勤務 ＜勤務時間選択不可＞	勤務時間・日数の 選択可能 ＜本人希望・会社認定＞	勤務時間・日数の 選択可能 ＜本人希望・会社認定＞	契約労働時間
	新設 通勤時間・ 勤務地域限定	適用不可	通勤時間・勤務 エリア限定可能	通勤時間・勤務 エリア限定可能	適用外
	退職金	適 用			適用なし
企業年金	適 用			適用なし	

# 1-②食品スーパーA社

M職・G職・S職は **相互に移行** が可能

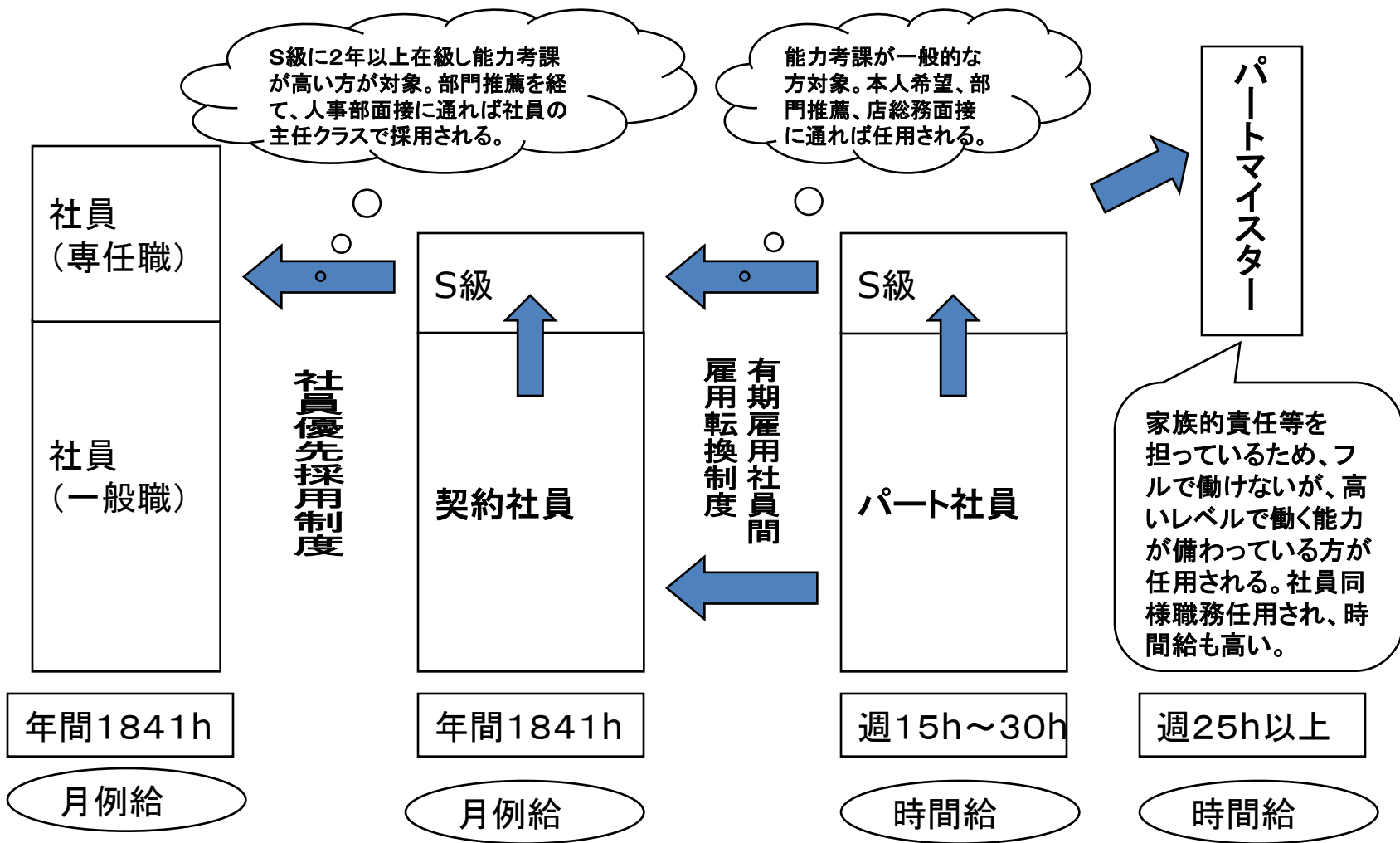




# 1-③食品スーパーA社 登用の実績

	店舗S職	本社S職
平成20年度申請者	63	設定せず
平成20年度合格者	44	設定せず
平成21年度申請者	35	1
平成21年度合格者	21	1
平成22年度申請者	33	1
平成22年度合格者	7	1

## 2. 人事制度のフレーム例（雇用形態毎に管理） 百貨店B社



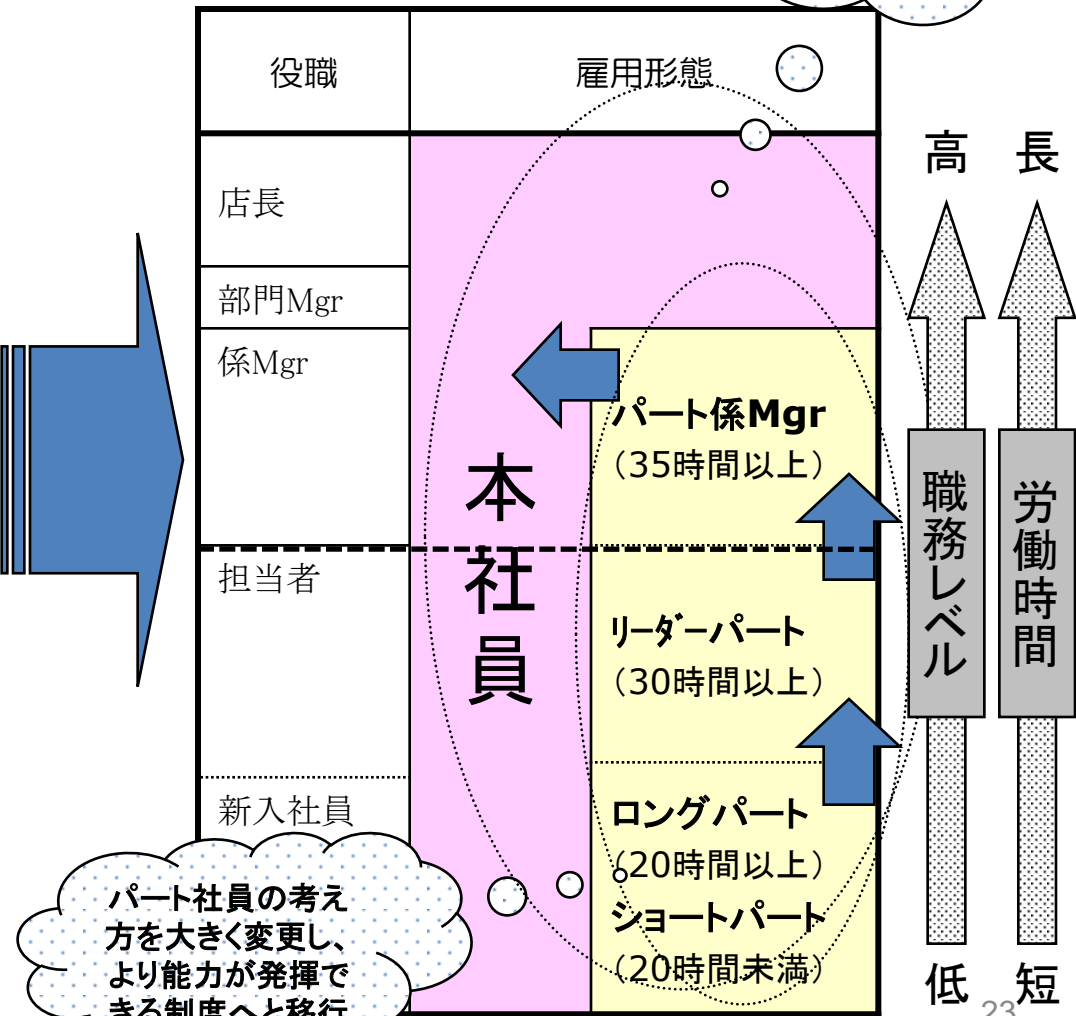
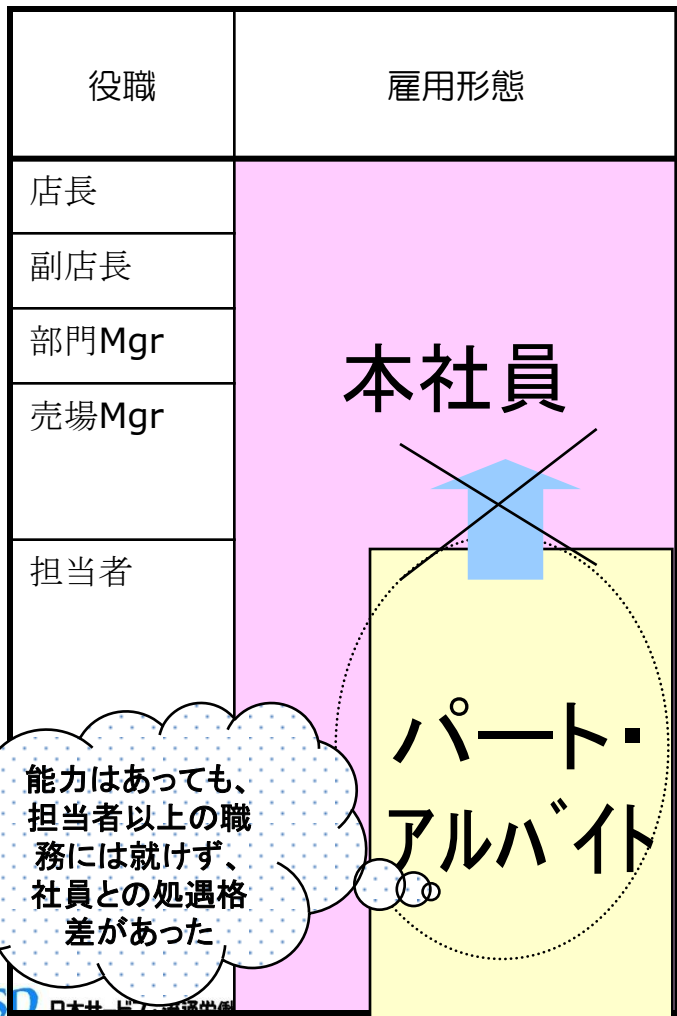
# 3. 人事制度のフレーム例(全従業員を一体的に捉えた制度)

## 総合スーパーC社

社員とパートタイマーを同じフレームの中で管理を行う。係Mgrへの登用も社員と同様の試験を受ける。

【雇用形態別に管理された人事制度】

【職務を基本とした一体型人事制度】



# ④パートタイム労働者の意識

## ～JSD2011意識調査～

調査対象：サービス・流通連合の組合員

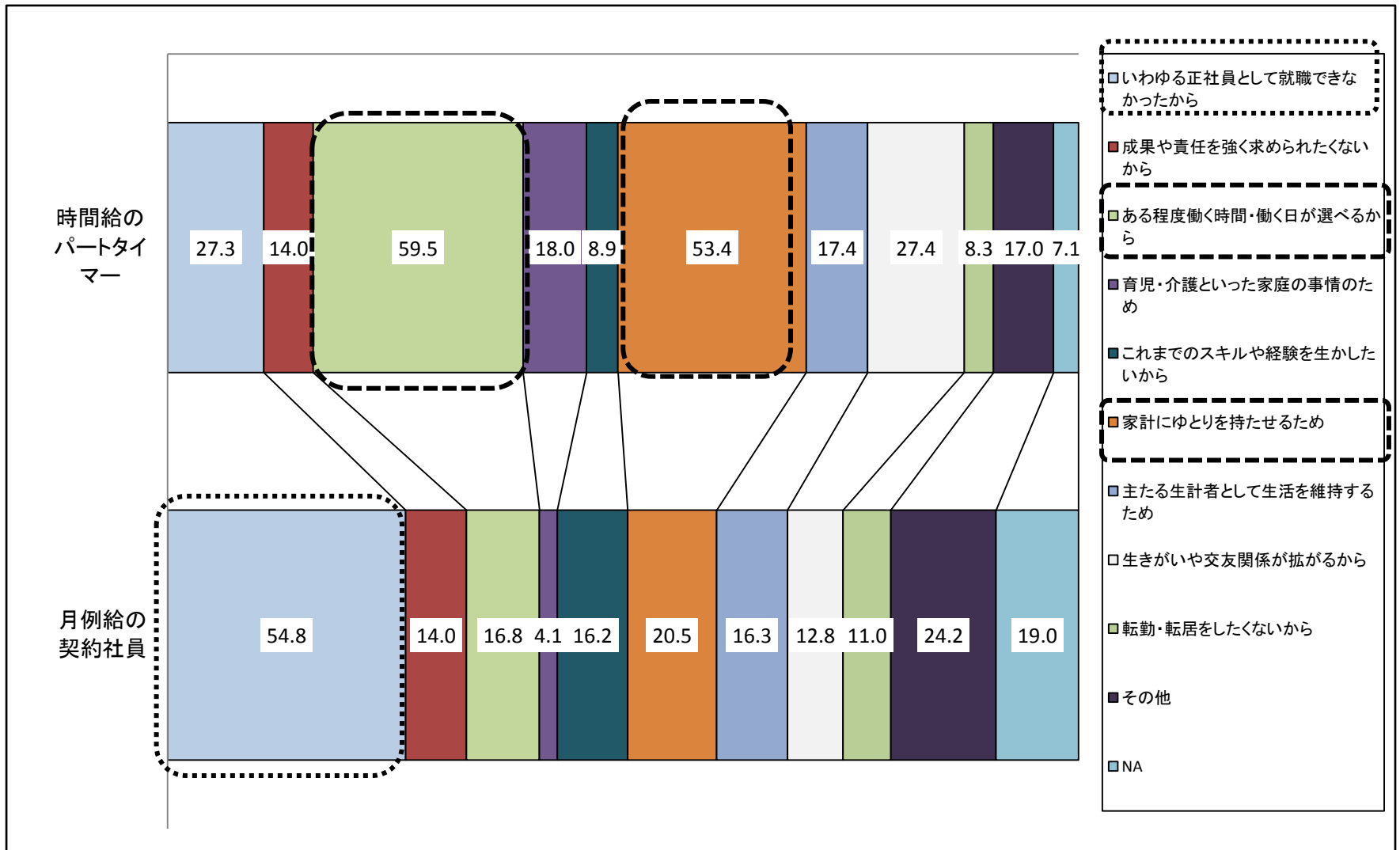
実施時期：2010年5月～6月

配布枚数：68,000枚（組合員の約3割） 回答枚数：42,627枚（62.7%）

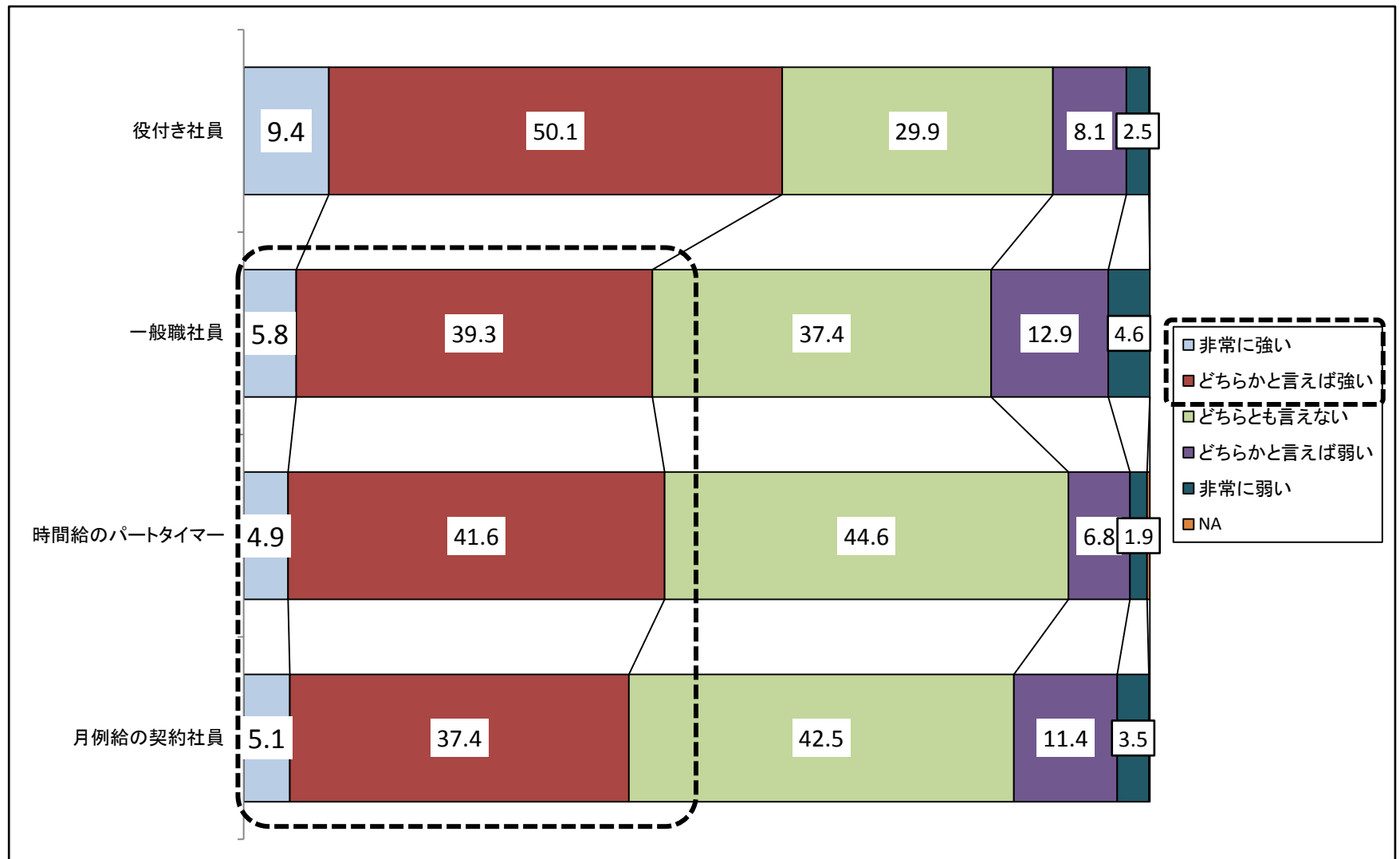
内：有期契約労働者17,932人（42.1%）

パートタイマー13,946人（32.8%） 契約社員3,986人（9.4%）

# 1. 有期雇用者として働く理由

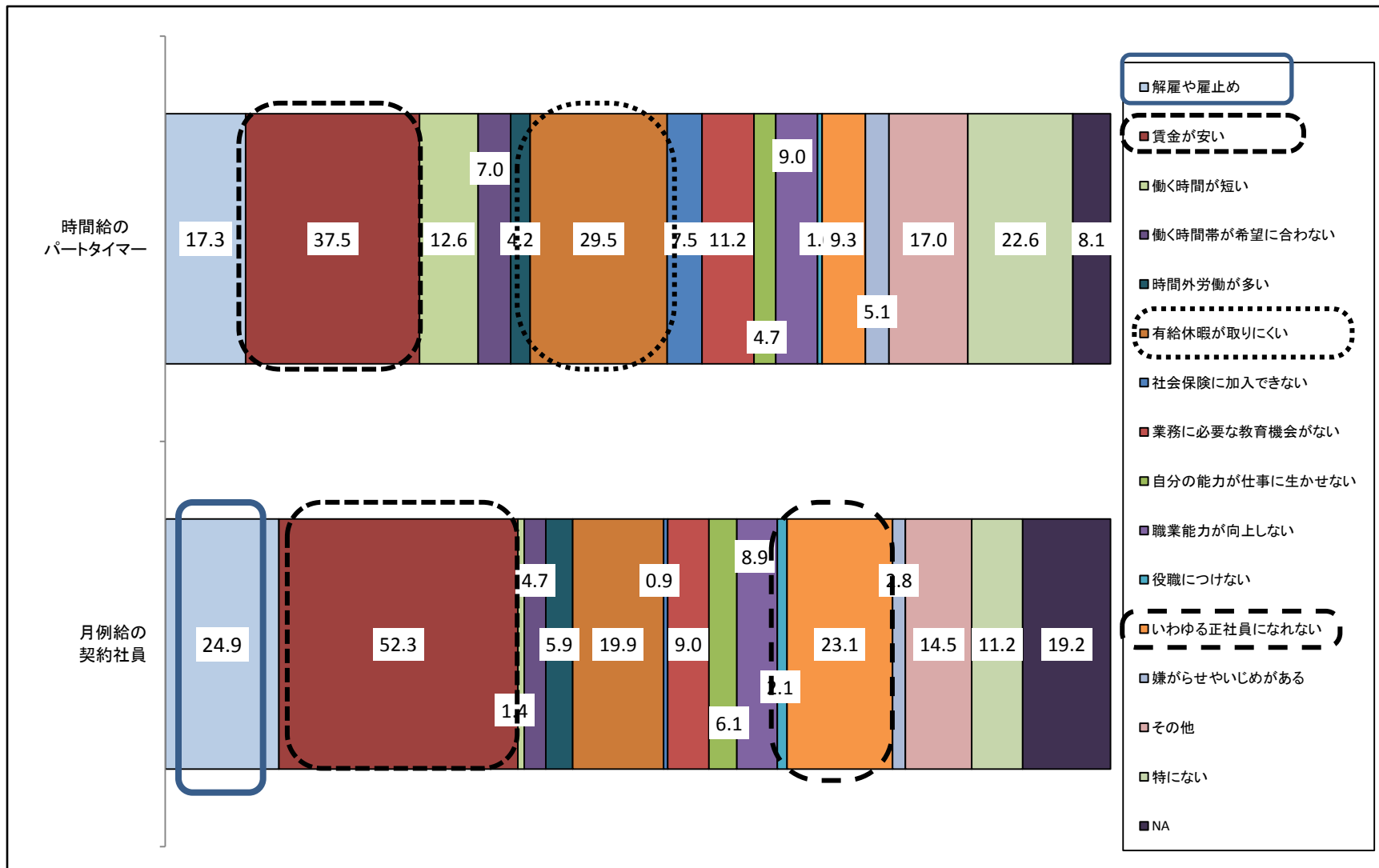


## 2. 愛社精神の程度について

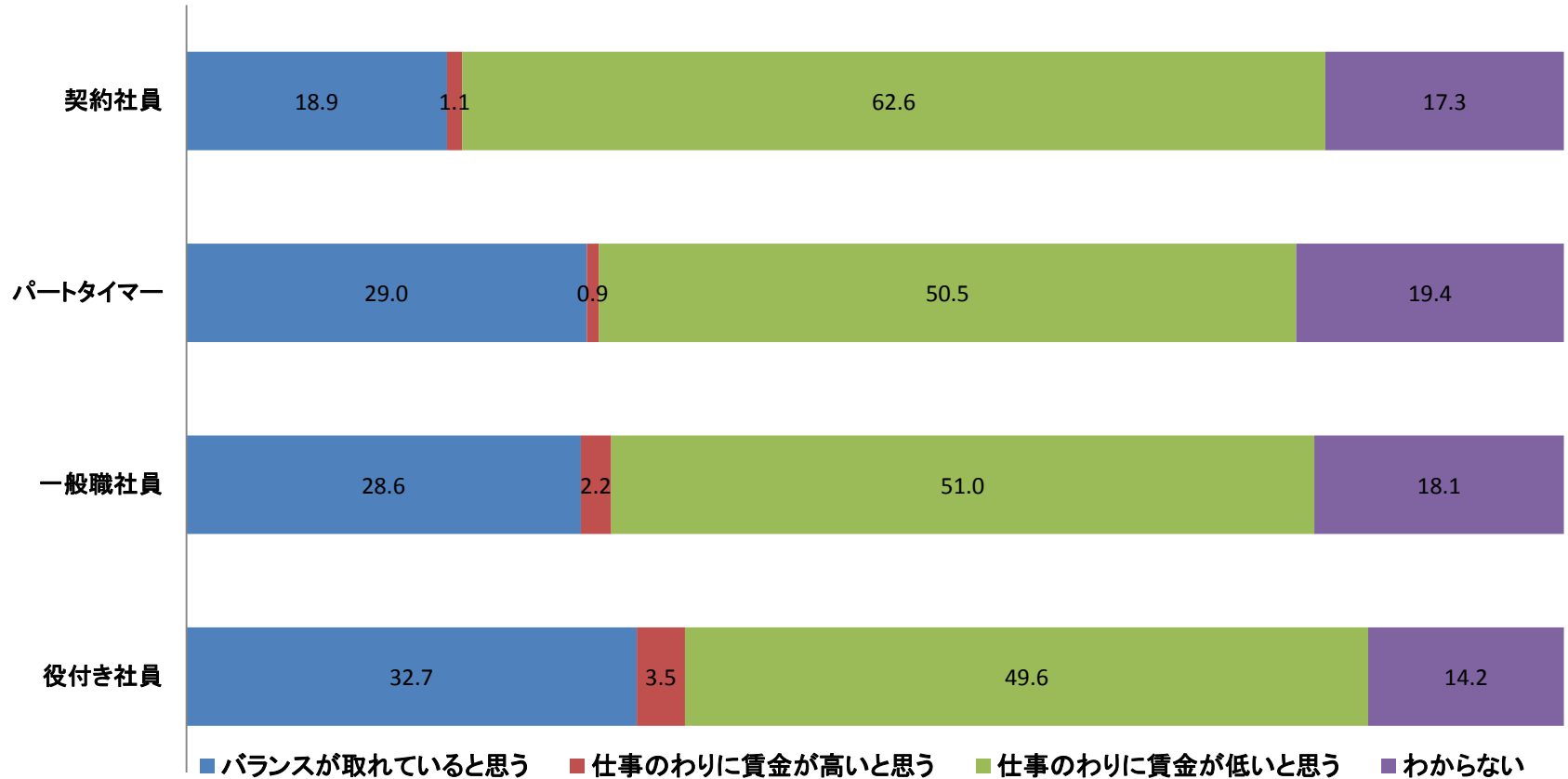


JSD 2010年 第5回意識調査

# 3. 職場で不満や不安を感じること

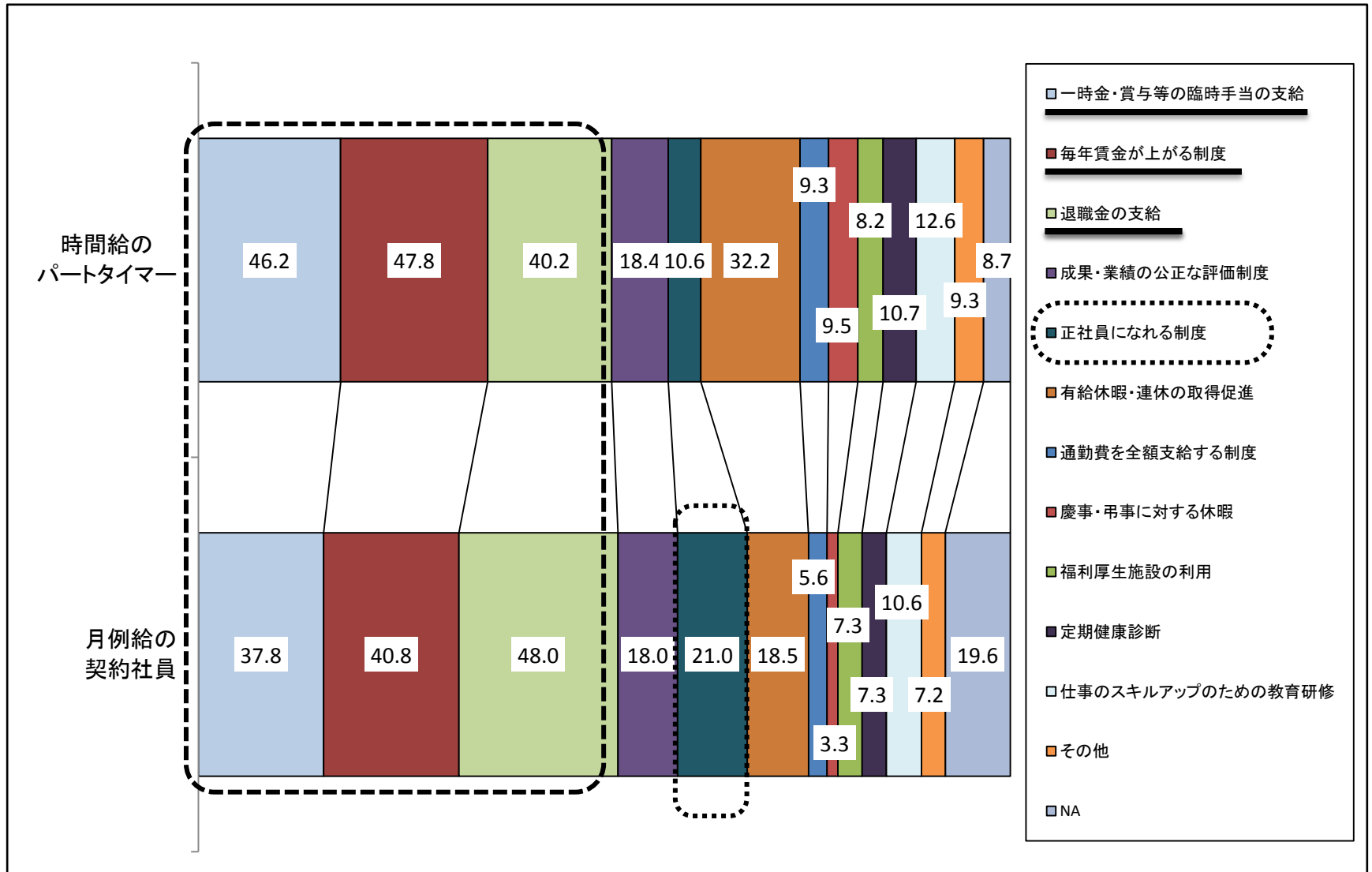


## 4. 仕事と賃金のバランスがとれているか？





# 5. 今後、制度化あるいは充実してほしいと思うもの



# 6. 労働組合に加入して良かった点は？

職場環境(安全衛生面)の改善

賃金(時間給等)のアップ

時間外労働の削減

契約更新の際に契約書が交わされる

会社や職場内のコミュニケーションの輪

会社や職場に対する意見の反映

会社情報がタイムリーに入ってくる

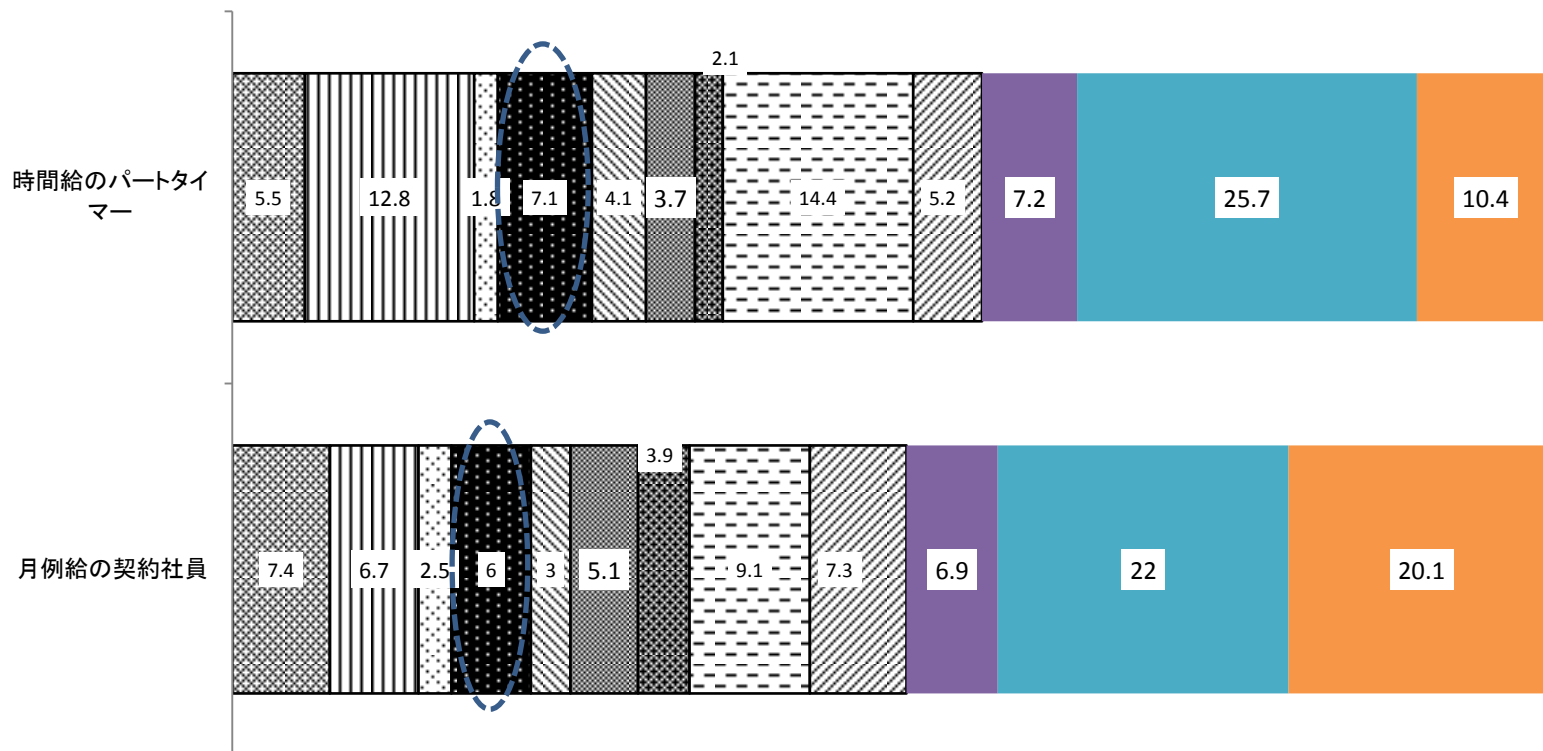
レクリエーション活動への参加  
(映画・レジャー施設の利用割引を含む)

各種共済制度への加入

その他

メリットを感じたことがない

無回答



# 【参考】2011春の交渉方針 (概要・パートタイム労働者関連)

# 2011春の交渉に臨むJSDの取り組みの柱

- 賃金体系維持分の確保と年収ベースにおける賃金水準の維持・復元
- パートタイマー・契約社員の処遇改善とすべての労働者を対象とした取り組みの展開
- 総実労働時間短縮に向けた取り組みの強化
- 企業の持続的な成長発展に向けた交渉の展開
- 統一的運動の推進体制・支援指導体制の強化

# JSD春の交渉方針③(パートタイマー時間給)

## 1.基本的な考え方

- ・均等・均衡待遇の考え方に則り、働き方に応じた公平・公正な処遇を目指すとともに、中長期的な地域別最低賃金の上昇を踏まえ、大幅に時間給を引き上げる取り組みを推進する。
- ・各加盟組合は、制度維持分(定期昇給相当分)の完全実施を要求し、必ず確保する。
- ・産別として掲げる具体的要求基準を踏まえ、均等・均衡の考え方を前提に、企業の置かれた環境に応じながら、いわゆる正社員との格差是正や底上げに向けて賃金改善に取り組む。
- ・均等・均衡の考え方に則った賃金制度が確立されていない加盟組合は、賃金制度の確立・整備を目指した取り組みを前提とする。

## 2.具体的要求基準

- ・均等・均衡の考え方に則り、いわゆる正社員と職務内容、人材活用の仕組み・運用の状況を見ながら賃金の引き上げを行う。とりわけ、①の基準については均等・均衡の考え方から格差是正に向けて、②・③の基準については国の政策的な最低賃金の大幅な引き上げを踏まえ、20円程度を目安に賃金改善要求を行う。

### ◆パートタイム労働者時間給 要求基準

①いわゆる正社員と職務内容、人材活用の仕組みや運用が一定期間同じであるパートタイマーについて

制度維持分含めて 3.0%以上 の引き上げ

②いわゆる正社員と職務内容が同じで人材活用の仕組みや運用が異なるパートタイマーについて

制度維持分含めて 1.6%以上 の引き上げ

③いわゆる正社員と職務内容も人材活用の仕組みや運用も異なるパートタイマーについて

制度維持分含めて 1.1%以上 の引き上げ

# JSD春の交渉方針④(契約社員月例賃金)

## 1.基本的な考え方

- ・均等・均衡待遇の考え方に則り、働き方に応じた公平・公正な処遇を目指し、月例給を引き上げる取り組みを推進する。
- ・各加盟組合は、制度維持分(定期昇給相当分)の完全実施を要求し、必ず確保する。
- ・産別として掲げる具体的水準を踏まえ、自組織の状況を勘案しながら、いわゆる正社員との格差是正や底上げを行う。
- ・均等・均衡待遇の考え方に則った賃金制度が確立されていない加盟組合は、賃金制度の確立・整備を目指した取り組みを前提とする。

## 2.具体的要求基準

### ◆契約社員の月例賃金 要求基準

制度維持分も含めて 2.0 %以上 の引き上げ

# JSD春の交渉方針⑤(最低賃金)

## 1. 基本的な考え方

- ・生活保障の観点から、産業別最低賃金の新設・改定に不可欠な「時間給」をはじめ、「月例賃金」「年間収入」を企業内最低賃金として協定化を行う。とりわけパートタイマーの労働者など、「時間給」で働く労働者が企業内にいる場合は必ず「時間給」による協定化を徹底する。
- ・協定化にあたっては法定最賃との優位性を確保した取り組みの推進を行い、未組織労働者を含めたサービス・流通産業に働くものの賃金水準の底上げに寄与していく。

## 2. 具体的要求基準

### ◆最低賃金 要求基準

パートタイマーを含めた全従業員を対象に下記の基準にて企業内最低賃金の協定化を行う。

#### ①産業別最低賃金がない業態・都道府県

2010地域別最低賃金 × 106 % 以上

#### ②産業別最低賃金がある業態・都道府県

2010特定(産業別)最低賃金 × 102 % 以上

#### ③上記①、②を上回る組織

連合リビングウェイジの水準をめざして取り組む

### ※JSD世帯別標準生計賃金・最低賃金について

- ・成果・実績主義の浸透に伴う個人配分重視の傾向や臨時賃金の急激な減少に見舞われる中、個人の生活を最低限守るため、JSD世帯別標準賃金・最低賃金を設定し、全従業員を対象とするセーフティネットを構築し生活の安定をはかる。