

職務を明確にし、職務を基準とする一体型人事・賃金制度の確立を

サービス・流通連合 副会長 筒井隆昭

2001年から2003年にかけて、流通業界は不良債権問題などによりリストラ策が多く企業の多くでとられ、希望退職により退職したいいわゆる正社員の補充をパートタイマーの大量採用により行った。結果として、食品スーパーなどのチェーンストア業界ではパートタイマー比率が著しく上昇し、今日では従業員に占めるパートタイマーの比率が80～90%という企業も決して珍しくない状況になっている。そして、雇用形態の違いをこえて能力や成果で処遇する、正社員への登用も組み込んだいわゆる正社員・パートタイマー一体型の人事・賃金制度の検討と導入が、特にチェーンストアにおいて大きな流れになってきている。

このことは、パートタイマーの従業員比率が極限まで高まり、いわゆる正社員とパートタイマー・契約社員とを雇用形態の違いだけで区分けして業務分担や処遇制度を検討することが不可能あるいは意味を成さなくなったことを示している。その結果、職務や能力や成果という雇用区分を超えた業務上の共通の物差しを軸に、当該業務ができる者であれば雇用区分に関係なくその職務につけることを可能とする、いわゆる正社員・パートタイマー一体型の人事・賃金制度を構築する必要が出てきたとい

える。換言すれば、均等・均等待遇の実現という普遍的な考え方を基本にした処遇制度の確立ということであり、採用環境の変化によっても簡単には元にもどれない本質を持っていると思われる。

多様な働き方を前提にパートタイマー・契約社員の賃金や職位も、職務の達成度に比例して向上させる均等待遇を基本にした仕組みをつくり、公正な人事で雇用区分に関わらず職務で処遇する制度を、有期契約社員比率の高低に関わらず全ての企業で作り上げていく必要がある。このことは、雇用労働者の約3割がパートタイマー・契約社員となった日本社会の健全な発展に必要な視点であると思う。

私の職場であるサービス・流通連合で、約1万名のパートタイマーを含む約4万名組合員を対象に2年に1度意識調査アンケートを行っている。その中で、パートタイマーの方たちの愛社精神は一般のいわゆる正社員よりも常に高い比率を示しており、自らの能力向上に向けての学習意欲も極めて強いものがある。職務や能力や成果ではなく、性別や雇用形態や年齢の違いで処遇を考えることは、本人はもちろん企業や日本社会にとって人的資源の活用という面からも大いなる損失であるといえる。



最近の就職戦線は、バブル期並みの売り手市場であるという。その結果、特に流通産業においては、新規大卒者の採用はもとより、特に都市部においてはパートタイマーの採用も極めて厳しい状況となっており、いくつかの企業では千人単位で、有期契約社員からいわゆる正社員への転換を実施することが大々的に報じられている。

企業からみた採用環境が厳しくなり、「単に人件費が安ければいい」ということから、使い捨て的に有期契約社員を採用してきた企業が淘汰され、正社員の新規採用が増えるとともに、有期契約社員からいわゆる正社員への転換が進んでいくことは、本人の能力の向上と処遇改善にとっても、また企業の生産性向上にとっても素晴らしいことだといえる。

そして、この流れが正社員転換制度も組み込んだ一体型の人事制度として広く普及し定着していく事を、健全な日本社会の実現のためにも強く期待したい。