

「正社員のパート」と「パート的正社員」

同志社大学大学院総合政策科学研究科教授 佐藤 厚

パート労働の賃金は正社員の賃金よりも低いといわれる。この違いがなぜ生まれるか。正確な議論は避けて、印象的にいうと、正社員とパート労働という二つの雇用タイプについてそれぞれ企業の期待する働き方が異なっているからだといわれている。

正社員は、長期間の長時間労働を前提に、企業のコア業務に従事しながら、異動や転勤をしながら幅広くキャリアを形成していく雇用タイプであり、賃金形態の多くは月給制である。これに対して、パート労働者は、労働時間や雇用期間が短く、補助的な業務に従事する雇用タイプであり、賃金形態の大半は時間給である。これが二つの雇用形態の理念的な区分である。

従来まではパート労働者は少ないというのに、二つのタイプの理念的な区分も実態にほぼ対応していた。ところが、パート労働者の数が増加し、いまや雇用者に占める割合も約4分の1に達するようになった。また人数の増加に加えて、パート労働者の長期勤続化も進むにつれて、パート労働者のなかに正社員に近い働き方をするパート労働者も現れてきた。いわゆるパート労働の基幹労働力化である。

一方、正社員の内部も複雑化し、

従来の理念的区分に収まらない雇用区分が生じてきた。正社員だけれども短時間勤務の者、正社員だが異動頻度が低かったり、実態としてなかったりする者などの層がそれである。従来のように昇進機会を担保しにくい状況が現れてきたこと、また働く方も、仕事中心的で出世を目指して働く働き方を望まない者が増えてきたことが、こうした正社員内部の多元化をゆっくり促していると考えられる。

そうすると、従来の理念型2タイプは、それぞれサブタイプを生み出すことになる。従来の正社員とパートに加えて、「正社員のパート」と「パート的正社員」を加えた4タイプである。そうなると、この4タイプ間で仕事と処遇のバランスが問題となる。正確には「正社員のパート」と「パート的正社員」の間での「処遇の公平さ」をめぐる意識がより鮮明になってくる。パートと正社員との処遇差や処遇の均衡が問題になってくる背景は、このあたりにある。

だが、現実には目を転じると均衡の実現には課題が多い。企業業績低迷と人件費削減圧力がその背景にある。

企業内部の仕事の割り当て方と賃金の決め方を調査していて気がついたのは、賃金制度を設計する



主体は人事部で、仕事を割り当てる主体は現場管理者であり、異なっているという点だ。正社員と同じ仕事をしているパートがいる場合、処遇の決定方式を合わせるといのがパート労働指針だが、企業サイドから見ると、これを行う主体は実は別々になっていることが多いのである。

人事部の多くは現場のパートの仕事実態を知らない。パートや正社員の仕事を知るのは現場管理者である。だが、現場管理者は正社員とパートの賃金がどのような考え方で設計されているかは知らないことが多い。これでは、両者の処遇の均衡を考えることが難しい。当たり前のことかもしれないが、人事部が賃金制度を設計する際に、現場管理者の意見を反映するしくみが必要だと思う。