

# パート労働者の組織化と均等待遇に向けた取り組み

UIゼンセン同盟常任中央執行委員 久保直幸



一九九三年にパート労働法が制定され、その第三条で事業主は通常の労働者との均衡等に努めるものとする、とされた。労働組合側は努力義務規定では実効性が期待できないとして、均等待遇を義務付けるべきと主張し、その後も法改正を主張してきた。○三年の通常国会に法改正を行うべきか否かについて、○二年九月から審議会での攻防が続けられたが、法改正は見送られ、指針を改定することとなったのは周知のとおりである。

正社員に優先して取得しているとされること、配転・転勤の可能性の有無については一律にはいえないとした。

## 1. 流通・サービス産業の現状

スーパーやファミリールレストランなどの流通・サービス産業は、パートタイム労働者比率が非常に高く、なかには九〇％を超えるところもある。性急に同一労働同一賃金原則を適用するならば、正社員の賃金水準を引下げることではしか対応ができないこととなる。

これを回避するためにパートタイム労働者と正社員との職務の分離が、極端な場合には現在パートタイム労働者が主として担っている仕事を別会社化することが危惧される状況にある。

連合は、○一年の定期大会において、「パートタイム・有期労働契約法法律案要綱」を決定し、民主党を通じた議員立法を目指した。そのなかで均等待遇について、「合理的な理由がある場合を除いて類似の通常の労働者と差別的取扱いはしてはならない」とした。

これを回避するためにパートタイム労働者と正社員との職務の分離が、極端な場合には現在パートタイム労働者が主として担っている仕事を別会社化することが危惧される状況にある。

## 2. 違いについての認識の差

この「合理的理由」とは何かについて○二年四月からプロジェクトチームで論議を行い、○三年一月にその内容をまとめた。具体的には職務、職務遂行能力、成果・業績の違いを合理的なものとし、性別・学歴、雇用契約期間の有無、採用手続の違いは合理性がないとした。しかしながら、労働時間の拘束性や休日・休暇取得の自由度（パートタイムは残業がなく休日や休暇は

流通業のパートタイム労働者と正社員それぞれに、仕事上で何が違っていると感じているかを調査したところ、両者とも一番に挙げたのは「転勤の有無」であった。しかし、二番目以下の回答には差があり、正社員では「責任の範囲や重さ」「労働時間の長さ」「残業や早出等労働時間の不確実さ」「担当する仕事や業務の難しさ」「仕事の成果・結果」「仕事を遂行する能力」

「担当する仕事や業務の種類」の順であった。これに対してパートタイム労働者は、「労働時間の長さ」「残業や早出等労働時間の不確実さ」「責任の範囲や重さ」（以下略）となっている。乖離が大きい項目は、「責任の範囲や重さ」「担当する仕事や業務範囲・広さ」「担当する仕事や業務の種類」となっている。このことからいえることは、パートタイム労働者が業務中に観察しづらい項目で、正社員との認識の差が大きいことである。（一橋大学雇用政策研究会がUIゼンセン同盟の組合員を対象に行った調査による）

均等・均衡処遇論議の前提として、正社員と比較してパートタイムの処遇に格差があるとされている。一時金や退職金、福利厚生等について、制度の有無は明確に比較が可能である。しかし、正社員の処遇は企業内のキャリア形成を前提とした長期雇用慣行と世帯生計費を考慮し、職務や成果・業績とは直接連動しない年功型の人事・処遇制度を採ってきた。その一方で、社会的に明確な合意があったわけではなく、パートタイム労働者の人事・処遇は、勤続を多少の要素としながら職

## 3. 比較について

古くから経営者は、パートタイム労働者の基幹化を狙いとして「パートタイムの戦力化」を唱えてきた。しかしながらその実態は、正社員をパートタイム労働者に置き換えただけであり、仕事の基幹化に処遇が整備されてきたとはいえない。いかなる種類の労働者であれ、仕事や勤続などに違いがあるときそれに応じた処遇がされなければ働く者の満足が得られず、勤労意欲の減退を引き起こすだけである。

務を基準として決定されてきたといえる。違う考え方を基にして設計されたものを比較することの意味についての検討が必要であろう。

賃金の比較について多く用いられる手法は、一般労働者の時間当たりの平均賃金を算出し、これをパートタイム労働者の平均時間給と比較する方法がとられる場合が多い。職種や職務、性年齢、勤続がばらばらなものを平均して比較しており、比較というには乱暴な話である。パートタイム労働研究会報告（○二年七月）は、○一年のデータを基に、女性についてパートタイム労働者の職種構成を正社員に揃えて比較してその格差を八〇・三％とし、職種を調整する前の六八・三％と比べて一〇ポイント以上格差が縮小するとしている。また、この報告書では就業調整が賃金を九％押し下げており、正社員の時短が五％程度格差に影響しているとしている。

## 4. 処遇制度の整備

古くから経営者は、パートタイム労働者の基幹化を狙いとして「パートタイムの戦力化」を唱えてきた。しかしながらその実態は、正社員をパートタイム労働者に置き換えただけであり、仕事の基幹化に処遇が整備されてきたとはいえない。いかなる種類の労働者であれ、仕事や勤続などに違いがあるときそれに応じた処遇がされなければ働く者の満足が得られず、勤労意欲の減退を引き起こすだけである。

パートタイム労働者が企業のなかで少数であった時代は、属人的に対応することで問題は生じなかつたといえる。

UIゼンセン同盟の組合員構成

	男	女	合計
正社員	417,413	161,482	578,895
短時間A	9,525	62,226	71,751
短時間B	13,583	104,343	117,926
短時間C	2,199	52,106	54,305
合計	442,720	380,157	822,877

短時間A：週30時間以上  
短時間B：週20時間以上30時間未満  
短時間C：週20時間未満

しかし、比較にならないほど量的に増加した今日においては、制度に基づいて処遇しない限り公平感を維持することはできない。

5 処遇基準の根拠について

均等論議の場面では、同一労働同一賃金の主張を耳にすることが多い。処遇基準の根拠として属人的な年齢や勤続、能力と従事する職務や成果、業績によるもの、または職種によるものがある。これをひとつに揃えることが可能であるか、またそうすべきかの検討が必要である。日本では一部を除いて職務や職種の概念が発達してこなかったのであるが、近年は職務給や成果・業績主義の導入が喧伝されている。しかし必ずしも大層となつていいるとはいえず、定着しているとの評価を下すことも困難である。

処遇基準の根拠を何に求めるべきかは、それぞれ一長一短があり一概にいえないうべきではないだろうか。経営者と働く者の合意によることを

とで充分であり、このことがそれぞれの満足度を最大化させると考えるべきである。

なお、合意された処遇規程は全ての者に等しく適用されなければならず、合理的な理由がある場合に限り別々の処遇基準の適用を容認することとすべきである。

6 UIゼンセン同盟における取り組み

UIゼンセン同盟は、〇二年にゼンセン同盟、CSG連合、繊維生活労連が統合して結成された。統合以前のゼンセン同盟は、八九年九月に臨時・パートタイム労働者等対策方針を決定し、そのなかで「能力に対応した賃金、勤務時間に対応した賃金」を原則として「理由のない差別は認めない」として「理由のない差別を認めること」として導入し、公正処遇を図ることとした。ただし、「理由のない差別」における「理由」を具体的に明示していなかった。

その後、パートタイム労働者の基幹化は量的にも質的にも一層進んだ。八九年当時は、いまよりもパートタイム労働者と正社員との仕事も区分が明確であったと考えられるが、今日に至ってはその境目が曖昧となつてきた。

また、社会的に明確に合意されたものではなかったが、実態として正社員の賃金は生計費を基礎とし、パートタイム労働者のそれは勤続要素を交えながら職務によって決定されてきた。均等や均衡を論議する基礎が整っていないかといえるが、近年は、正社員の賃金決定基準から生計費要素が除外さ



UIゼンセン同盟のパート・セミナー

7 パートタイム雇用・労働条件指針

れ、職務や成果・業績に応じて賃金を決定する仕組みが拡大しており、パートタイム労働者と正社員の賃金の違いを説明することが困難となつてきた。

一方で、均等処遇に関するパート労働法の見直しに向けた論議が具体化し、連合が法律案要綱をまとめるなど、パートタイム労働者と正社員の差を設ける場合の合理的基準の具体化が迫られることとなった。

こうしたことから、〇三年から「パートタイム雇用・労働条件指針」の検討を行い、〇四年八月に概要の内容を確認した。

(一) 処遇を異にする場合の合理的根拠

処遇基準を同一にすることを原則とするが、処遇基準を同一にしないこと

に合理性を認める根拠を以下のよう整理した。なお同一の処遇体系のなかで、すなわち職能給体系のなかでの能力の違い、職務給体系のなかでの職務の違いによる賃金の差は当然のこととしている。

① 配置転換、転勤の有無

これらを合理的根拠として位置づけるには、正社員は配置転換や転勤の可能性があり、パートタイム労働者にはその可能性がないというだけでは足りないとした。雇入れ時に配置転換や転勤が条件とされ、事実として配置転換や転勤をしている場合に限りとした。したがって名ばかりの全国社員を認めるものではない。

② 労働時間の拘束性

流通業、サービス業では深夜営業や二四時間営業が拡大しており、不規則な勤務が常態である（このこと自体の是非はあるが）ことから合理性があるとした。ただしこれの前提は、パートタイム労働者の勤務については変形労働時間制やみなし労働時間制を適用しないことであり、時間外労働を命じないことである。

(二) 雇用条件

① 雇用契約期間

期間の定めのある雇用は、更新の結果一定期間を超えなくなると、期間の定めのない雇用契約とする。有期雇用契約の期間の最低を六カ月とする。なお契約を更新する場合は、面接、労働者の希望を聴取するなど、契約更新の際のルールを作ること。有期契約の期間が、一年以上三年未満である場合は、有期契約としての更新は認めない。更新するときは期間を定めない雇





用契約とする。

② 転換制度

パートタイム労働者と正社員との相互に転換することが可能な人事管理制度を整備する。

(三) 人事処遇制度の確立

パートタイム労働者を対象として、職務の内容、能力、意欲、経験などを適切に評価し処遇に反映する制度を整備する。

(四) 労働条件

① 賃金

同一の処遇体系のなかで、パートタイム労働者の賃金は正社員の賃金に時間比例させるものとする。処遇体系を異にする合理的理由がある場合にあっては、初任賃金について八割程度を目安に設定する。ただし、UIゼンセン同盟の示す最低賃金基準を下回らないものとする。

② 一時金・退職手当

パートタイム労働者と正社員の支給基準を揃えることとする。処遇体系を異にする合理的理由がある場合にあっては、一定の配慮をするものとする。

(五) 合理的な理由の有無にかかわらず、原則として同様の制度を適用する

ものは、①安全衛生②通勤手当③定年(期間の定めのない雇用の場合)④解雇手続き(原則として解雇予告をする)

⑤各種休暇制度(未消化有給の積み立て制度なども含む)⑥各種休業制度⑦各種退職制度⑧労働保険、社会保険制度——とする。

(六) 正社員を募集しようとするとき、同様の業務に従事するパートタイム労働者に応募する機会を優先的に与える。

8 パートタイム労働者の組織化

UIゼンセン同盟は、旧ゼンセン同盟時代の七三年以来パートタイム労働者の組織化に取り組み、現在に至っている。UIゼンセン同盟全体に占めるパートタイム組合員は、約三〇%となつてはいるが、従業員総数に占める比率はようやく五〇%を超える程度であり、必ずしも十分とはいえない。

そもそも均等・均衡論議の目的とするところは、パートタイム労働者の処遇についての納得性を高めることにある。そのためにはパートタイム労働者と正社員との処遇の違いを理論的に説明することも必要であろうが、いくら精緻な論理を組み立てたとしても当該の人々(パートタイム労働者だけでなく正社員を含めて)にとって納得のいくものでなければ意味をなさない。

論理的に多少難があつたとしても、納得が得られる場合もある。パートタイム労働者と正社員とで仕事上何が違うかについての認識にそれぞれギャップがあることについては既述した。結局、納得性をいかにして高めるかは当事者であるパートタイム労働者と正社員が互いに自身の事情や考えを出し合つて相互理解を深める以外にない。

したがって均等・均衡のあり方論議の前に、労働条件への配分原資を具体的にどう配分するか協議の場面に、パートタイム労働者が参加できることが保障されなければならない。正社員だけで組織する労働組合が、パートタイム労働者を抜きにして分配を論議している限り、パートタイム労働者の納得性が得られないだけでなく、相互の不信を招くことも想像に難くない。パートタイム労働者の会社に対する帰属意識は正社員よりも高いことは、各種調査によつて明らかである。こうした意欲の高い人々に対して、自分の処遇に納得できる環境を創ることが労働組合の使命のひとつであると考えるところである。

◇ ◇ ◇

パートタイム労働の均等論議は、同一の雇用主の下で働く正社員とパートタイム労働者の処遇の二重構造をいかに解消するかというところにある。この観点からすると同種の問題がいくつもあり、併せて論議をすべきであろう。すなわち古くからある下請け企業、また、近年法整備が進んだことにより増加している分社された企業、あるいは派遣労働や請負労働の存在である。企業構造の二重性は、労働条件の二重性

の上に成り立っている。

企業の一部を一〇〇%子会社として分社し、分社される部門で働いていた者が当然のように転籍させられる(多くは労働条件の引下げを伴う)ことが多く行われている。労働者と仕事の内容、働く場所は変わらないまま、名目上の雇用主が代わり、労働条件が引下げられる。もっと典型的な例は派遣労働であろう。コスト引下げと雇用調整の簡便さを目的として派遣労働が拡大しているが、本来、直雇用の従業員が担当していた仕事を不安定な身分で労働条件が低い派遣労働者が担っているのである。

親会社や発注元会社から独立性の希薄な法人や労働者に対する指揮命令の実態からすると、同一労働同一賃金原則は名目上の雇用主の違いを超えて適用されるべきである。

パートタイム労働者の多い流通業やサービス業の問題にとどめるべきではないと考える。

〈プロフィール〉

久保直幸(くぼ・なおゆき)

一九五四年生まれ。サンドール北海道で労働組合書記長などを務め、一九九二年から旧ゼンセン同盟本部、流通部会組織部長、政策局流通・サービス部長などを経て、一九九九年より常任中央執行委員。二〇〇二年に長崎屋を退職し、UIゼンセン同盟に転籍して現職。九九年から中央最低賃金審議会委員も務める。