

# パートへの差別をなくし、 「同じ仕事には同じ賃金」 「仕事に見合った賃金」を

## はじめに

パートなどで働く非正規労働者が1700万人を突破し、全労働者の3~4割を占めるまでに増加しています。しかしその雇用・賃金労働条件は大変劣悪です。

統計ではパートタイム労働者の賃金は正社員に比べ5割前後、正社員とまったく同じ仕事を担っていても時間当り賃金は8割未満が半数です。キャリアアップが見込めず、勤続を重ねても賃金はほとんど上昇しません。そのため年収200万円未満の労働者が1000万人を超えています。

みなさんは、正規社員に比べ賃金がいかに低すぎると感じていませんか？

一時金や退職金の格差、慶弔休暇や福利厚生制度の差別はありませんか？

非正規だから仕方がないのでしょうか？

政府も、あまりに劣悪な非正規労働者の待遇を是正するために、「パート労働法」の見直しや有期雇用契約の規制を検討していますが、残念なことにその内容はあまりにも不十分です。

ご一緒に、パートなど非正規労働者の賃金労働条件の問題を考えて見ましょう。

## パート労働法ってなんですか？ 職場の改善に役立っているのですか？

**99.9%のパート労働者は差別禁止の対象外って、ひどすぎ！**

「パート労働法」とは、パート労働者(短時間労働者)の適正な労働条件の確保などを促進するためとして1993年に制定された法律で、2007年には、一定の要件に合致するパート労働者について、正社員との差別を禁止する(8条)などの改正が行われています。

また、パート労働者の賃金・労働条件の決め方(考え方)や正社員への転換制度、労働条件の明示・説明などにかかわる最低基準を定めています。

ところがパート労働法には大きな問題があって、待遇改善に役立っていないのが実情です。

①パート労働法8条は、差別禁止の対象となるパート労働者の要件を厳しく限定しているため、99.9%のパート労働者には該当しません。

②圧倒的多数のパート労働者については、正規労働者との「<sup>きんこう</sup>均衡(バランスのこと)を考慮し」、「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は<sup>かんあん</sup>経験等を勘案(考慮すること)」して「賃金を決定するように努めるものとする」としています(パート労働法9条)。

しかし、どれだけの賃金差がバランスがとれていることになるのか、基準もないためにまったく役に立ちません。また、「努めるものとする」とは、努力することが義務付けられているだけですから、法的な強制力がありません。つまり、パート労働法で明確になったことは、99.9%のパート労働者は、正社員と差別してもいいのだということ。これでは、パート労働者の待遇改善は進みません。

③その他、正社員転換制度や教育訓練の実施なども実効性に乏しい規定にとどまっています。

パート労働法の抜本的改正がどうしても必要です。

## 非正規労働者は、正社員より待遇が悪くても仕方がないのですか？

日本以外は均等待遇が当たり前、「日本の常識は世界の非常識！」

担っている仕事の内容や責任が同じであれば、その時間あたりの賃金が同額なのは当たり前であり、「労働時間が短い」ことや「非正規である」ことを理由に、賃金に格差をつけることは、本来あってはならないことです。

ILO(国際労働機関)は「パートタイム労働者が、パートタイムで働いているという理由のみによって、フルタイム労働者の(時間あたりの)基本賃金よりも下回らないよう、国内法等で措置する。」(ILO175号条約)と定めています。

ヨーロッパ諸国では、パートも正規も時間あたりの賃金は同一であり、手当等についても合理的な理由のない不利益取り扱いが禁止されています。

国連は日本における男女差別是正の状況を審議(09年7月、女性差別撤廃委員会)し、日本政府に対し、パート労働者の均等待遇が実現されていないなどの差別状況を指摘し、是正を求めています。

日本経団連などは「同一労働同一賃金」に猛反対していますが、「業務の内容等が同じ以上、処遇を合わせるのは当然」として約8割の事業所は「同一労働同一賃金」の考え方に賛成しているのです。

「非正規だから賃金が低くても仕方がない」という日本の常識は、国際的には通用しない、極めて非常識な考えなのです。

## パート労働法の抜本改正を求めます

パート労働者の待遇を抜本的に改善するには、パート労働法などを抜本改正し、①均等待遇原則を義務づけ、「同じ仕事には同じ賃金」「働きに見合った賃金」を実現する、②一時金や退職金、諸手当における差別をなくす、③慶弔休暇をはじめとする労働条件や福利厚生・研修などでの差別をなくす、④正社員への転換を希望するパート労働者については正社員化する、⑤有期雇用契約は有期契約にしなくてはならない合理的理由がある場合に限定し、パートであっても定年まで安定して働けるようにする、⑥有給休暇など当然の権利が行使しやすく、パワハラ・セクハラなどのない働きやすい職場をつくること、などが必要ではないでしょうか。

## 厚生労働省における「パート法」の見直し議論は進んでいるのですか？

国まかせでは待遇改善に役立つ法改正は期待できません

「パート労働対策研究会報告書」は、正社員とパートタイム労働者の間に、依然として待遇の格差が存在するとし、賃金に対する不満・不安が最も高くなっており、パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇をより一層確保していくことは、社会の公正という観点から、きわめて重要で、などと正当な認識を示しています。

ところが、8条の改正方向では、「同一労働同一賃金」を導く積極的考えと並んで、現状の格差を容認する考えやあいまいな考えも併記されています。

またそれ以外の点については、事業主が自主的に改善計画を策定・推進していくことを誘導するとの結論にとどまっています。

この「報告書」をうけて、今、労働政策審議会(公益・労働・使用者の3者構成)で審議されているのですが、非正規労働者の活用をいっそう進めようとしている使用者側委員も入っていますから審議会に任せておいては、待遇改善に役立つ法改正は期待できません。

**学習と宣伝、運動を強め、私たちの力で「パート労働法」の実効性ある改正を実現し、「均等待遇」「大幅な待遇改善」を勝ち取りましょう！**