

「パート労働法の改正求める役員学習のための資料」

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」をかちとりましょう

はじめに

パートなど非正規雇用労働者が1700万人を突破し、全労働者の三分の一を超えるまでに増加しています（「就業形態実態調査」では38.7%）。

しかしその雇用・賃金労働条件は大変劣悪です。男性一般労働者の時間あたり賃金を100とするパートタイム労働者の賃金は5割前後（男性で54.7、女性では49.5）であり、正社員と同じ職務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。

しかも常に雇用不安を抱え、雇止めを恐れて有給休暇など当然の権利の主張さえできず、パワハラやセクハラも少なくありません。

皆さんの職場ではどうでしょうか？

政府は今、あまりに劣悪な非正規労働者の待遇を是正するために、不十分ではありますが労働者派遣法改正案を国会に提出し、また、有期雇用の規制や非正規雇用の在り方等について各種審議会・研究会で検討を行っています。

その一つが「パート労働法」の見直しです。

厚生労働省に設置された「パート労働対策研究会」（以下、「パート研究会」と略）が半年間の検討を経て、9月に「パート労働対策研究会報告書」（以下、「報告書」と略）をまとめましたが、残念なことにその内容はきわめて不十分です。

パート労働者の待遇を抜本改善するには、①均等待遇原則を法制化し、「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の正社員化、⑤雇用は「期間の定めのない直接雇用」を原則とし、有期雇用は合理的理由がある場合にのみ限定する、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（①～④はパート労働法の課題、⑤は有期雇用の規制、⑥は職場活動等の課題）。

今後、労働政策審議会での検討を経て、2012年早々にも法案化されるとも言われていますが、政府に任せておいては、待遇改善に役立つ法改正は期待できません。

学習と宣伝、運動を早急に強め、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。

Q1、パート労働法ってなんですか？

「パート労働法」とは、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の略称で、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、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。

しかし、パート労働者の待遇改善を進めるには実効性に欠けており、改正が強く求められています。

Q2、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？

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(時間当たりの)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、それを受けてEUではEU加盟国を拘束する「パートタイム労働指令」(97年)を採択し、「パートタイム労働者は、パートタイムで労働するというだけの理由で、比較可能なフルタイム労働者よりも不利益な取扱いを受けない。『時間比例の原則』の適用による均等待遇の実現」などを定めています。実際に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扱いは禁止されています。

国連も09年7月、女性差別撤廃委員会において日本における男女差別是正の状況を審議し、日本政府に対し社会のあらゆる分野での是正を勧告しましたが、そこでは特に雇用の分野で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。

「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。

なお、日本経団連などは「同一労働同一賃金」に猛反対し、雇用形態が違えば賃金が違うのは当然だとしていますが、「業務の内容等が同じ以上、処遇を合わせるのは当然」(63.5%)、「優秀な人材を確保するために必要」(47.3%)、「短時間労働者のやる気を向上させるために必要」(46.0%)などの理由から、「同一労働同一賃金」に約8割の事業所が賛成しているのです(労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査2010年」)。

Q3、パート労働法は職場の改善に役立っているようには思えないのですが？

①「差別禁止」(8条)の対象者はほとんど存在せず改善は期待できない

パート労働法は、「働き・貢献に見合った公正な待遇を実現する」ことを目的として2007年に改正(08年4月施行)され、8条で「短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない」と、均等待遇を義務づけたことは画期的でした(それまでは、パート労働者に対する差別を規制する条項はありませんでした)。

しかし、差別的取扱いが禁止されるのは、「仕事の内容と責任」および「異動や転勤などの仕組み」が正規と同一で、しかも「期間の定めのない雇用契約」を結んでいるパート労働者に限定されているのです。

そのため、3つの要件をすべて満たすパート労働者は実際にはほとんど存在せず(「報告書」は0.1%は存在するとしています)、「報告書」でさえ、「今後、第8条の規定を活用してパートタイム労働者の雇用管理の改善を進める余地は小さい状況となっている」としているほどです。

②「均衡処遇」(9条)に基準はなく、格差が正当化される

パート労働法は、8条に該当しない圧倒的多数のパート労働者については、正規労働者との「均衡を考慮し」、「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案」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(9条)。

「均衡」とはバランスのことですが、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、法はその基準を示していません。

そのため男性一般労働者の時間あたり賃金を100とするパートタイム労働者の賃金は5割前後(男性で54.7、女性では49.5)であり、正社員と同じ職務を担っていても時間当り賃金は8割未満が半数ですが、パート労働法では是正できないのです。

逆にはっきりしているのは、差をつけていいのだということ。パート労働法が格差を正当化する根拠になっているのです。

③努力規定で法的強制力なし

パート労働法が賃金・労働条件にかかわって罰則を定めているのは、雇い入れる際の労働条件明示義務だけ。それ以外は「義務規定」であっても罰則はなく、また、圧倒的多数のパート労働者にかかわる賃金決定の仕方(9条)や教育訓練の実施(10条2項)などは「……するよう努めるものとする」という「努力規定」です。これは「努力すること」が義務付けられているだけで法的な強制力はありません。

④パート労働法の抜本的改正が不可欠

こうした理由から、職場での待遇改善は進んでいるとは言い難い状況です。

「報告書」の添付資料によれば、パート労働法改正を機に63%の事業者が何らかの改善を行ったと回答しているのですが、その大半は「労働条件を明示した」「正社員とパートの職務の違いを明確にした」など待遇改善とはいえません。実際、パート労働法改正を機に賃金・労働条件が改善されたとするパート労働者は2%程度でしかありません。

パート労働法も活用した待遇改善の取り組みをいっそう強めるとともに、パート労働法そのものの実効性ある抜本改正がどうしても必要です。

Q4、「報告書」は抜本改正の方向を打ち出したのですか？

現状認識は正当だが、方向性を示さず、「多様な選択肢の整理」にとどまった……「報告書」の問題点①

「パートタイム労働者の雇用管理の改善等をよりいっそう進めるために考えられる選択肢を整理することとする。」
「選択肢については、当面の課題として措置すべきもの、中長期的な課題とすべきもの、法律による対応が必要なもの、ガイドライン等の実行上の対応により可能となるものがあると同時に、各選択肢が並立しうるもの、しないもの」があるが、「相互関係にとらわれず、考えられる選択肢を幅広く整理することとする。」

「報告書」は、パートタイム労働者の待遇について、年齢や勤続年数にかかわらず、賃金はほとんど上昇せず、手当等の差別も多いことなどをあげて、「不満・不安を持つパート労働者が相当程度存在する」こと、また、パート労働法改正にもかかわらず、依然として格差が存在するとして、「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、極めて重要である」としています。

そして短時間労働を、「制約のある者が従事しやすい働き方」および「ワーク・ライフ・バランスを

実現しやすい働き方」という2つの観点から位置づけ、パートタイム労働者が能力を十分に発揮できるような条件整備として「パートタイム労働者の均等待遇の確保」とともに、「パートタイム労働者の均等待遇を目指す」としています。

大きい格差、均等待遇の必要性などの認識は、全労連が実態をもとに指摘してきたことに近いものであり、正当です。

したがって、こうした認識にたつ以上、均等待遇の実現、ならびに待遇改善に役立つ施策の具体化が「パート研究会」には求められていたのですが、「報告書」は、「考えられる選択肢」を、相対立するものも含め「幅広く整理」したものとどまりました。

それは、パート労働法の目玉である8条の改正方向をはじめとして委員の意見がまったくまとまらなかったためです。

そのため、「選択肢」のなかには、私たちが求めてきた均等待遇に接近する上で実効性がある重要なものも含まれていますが、現状の格差を容認しその固定化につながりかねないものや実効性が薄いものも含まれているのです。

Q5、「均等待遇」の対象は広がるのでしょうか？

前進できるかは今後の検討に委ねられた……「報告書」の問題点②

a)パート労働者が「異動や転勤などの仕組み（人材活用の仕組み）が同一であること」の要件を満たすことは困難であり、「仕事の内容や責任（職務内容）が同一」の場合に差別を禁止する。

b)「長期的な観点から、職務遂行能力等に基づき待遇が決められることが一般的な日本において」「職務内容が同一であること」の要件は有効ではなく、「異動や転勤などの仕組みが同一」の場合に差別を禁止する。

c)企業が採用している職務給、職能給などの「賃金制度の違いを考慮せず、すべての事業主に対し、一律に3要件を適用していることが問題」だ。

d)事業所における賃金制度が多様であることに対応する観点から、事業主は「パートタイム労働者であることを理由として、合理的な理由なく不利益な取り扱いをしてはならない」とする法制を採ることが適当だ。

ここでは、差別禁止の対象となるパート労働者の要件を緩和する考え(a, b, c)と、要件を定めず、「合理的理由のない不利益取り扱いを禁止する」考え(d)が提示されていますが、どのような方法をとるにせよ、パート労働者の待遇改善に役立つ内容でなければならないはずです。

パート労働者が賃金水準に納得できない最大の理由が「正社員と同じ内容の仕事をしているのに差があるから」(73.9%)なのですから、要件を緩和する場合には、「職務同一要件」のみとし、「人材活用要件」、および「雇用期間要件」をなくすことが、格差是正に不可欠です。

逆に、非正規労働者を適用対象から排除してきた「異動や転勤などの仕組み」が同一の場合にのみ差別禁止とする考え(b)は、現状の格差を容認するための理屈でしかなく、絶対に認めることはできません。

また、「合理的理由のない不利益取り扱いを禁止する」と定める方法は、原則を「不利益取り扱い禁止」とするものであり、その限りでは前進ともいえます。

しかし「合理的理由」があれば正社員と異なる取り扱いをしても容認されることになりますから、なにか「合理的理由」に当たるのが重要です。

ところが「報告書」は「合理的理由」について、ヨーロッパ諸国を参考に、勤続年数、学歴、資格、

職業格付け、労働時間や就業場所の変更にどれだけ対応できるか、キャリアコースなどを例示し、幅広く考えられるとし、「ガイドラインで示す」などとしています。

しかし、「合理的理由」は問題となる手当や制度の性格に応じてさまざまであり、一つの手当についての「合理的理由」がほかの手当の「合理的理由」になるとはかぎりません。

たとえば「午後だけの短時間勤務であること」は「昼食のための食事手当」を支給しないことの「合理的理由」になることはあっても、通勤手当を支給しないことの「合理的理由」にはなりえません。したがってガイドライン等で示す場合には、一つひとつの手当等の性格等に応じて「合理的理由」を示すべきです。

とりわけ基本賃金などについては、何が異なる扱い・格差を容認する「合理的な理由」に該当するのか、その「合理的理由」をあらかじめ厳密に限定しておくことが必要です。

そして「異動や転勤などの仕組み」「労働時間や就業場所の変更にどれだけ対応できるか」（いつでも残業ができるか、転勤できるかということ）、「キャリアコース」（非正規労働者のキャリアアップをはかるコースと正社員の昇進コースとは最初から別に設定されている）などが「合理的理由」として認めれば、現行パート労働法と何ら変わらず、現状の格差を容認するだけにもなりかねません。

職務が同じであれば同じ賃金となるよう、「職務の違い」などに限定すべきです。

Q 6、「均等待遇の対象とはならないパート労働者」の待遇改善は、どうなりますか？

自主的改善計画の取り組みを誘導するだけ……「報告書」の問題点③

「報告書」は9条にかかわって、「会社や仕事に対し不満・不安があるパートタイム労働者は約6割となっており、そのうち、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待遇改善に対するニーズは高いと考えられる。……よりいっそうの待遇改善を推進する方策について検討する必要がある」との正当な認識を示し、「待遇改善の考え方」では、9条の「努力規定」を「義務規定」に強化することで規制を強める、という積極的な意見も紹介しています。

しかし逆に、パート労働者の賃金は地域の労働市場の影響を受けるので安くても仕方がない、企業の競争力を維持するためには正規と同一の賃金制度にはできない等、「よりいっそうの待遇改善を推進する方策について検討する」との趣旨からはずれた、企業の言い分をそのまま表現したような意見も示されています。

そして結局のところ、「賃金制度や雇用管理の取り組みは個々の事業所ごとに多様であることから、待遇改善のあり方について、法律等において一律の基準を設けることには限界がある」として実効性ある規制を放棄。そして、事業主が自主的計画的に改善をすすめるポジティブアクションの取り組みと、促進のための減税措置等を結論付けています。

しかし、いかに賃金制度等が事業所ごとに多様であっても、パート・非正規労働者であることを理由とする差別は許されないのであって、明確な基準が求められています。強制力を持たないこのような仕組みでは「6割ものパートタイム労働者の不満」に応えることは困難です。

Q 7、賃金以外の点ではどうなりますか……「報告書」の問題点④

(1)パート労働者の納得性を向上させることを重視し、「説明を求めたことを理由とする不利益取り扱いの禁止」の法定化などの選択肢を挙げています。説明の強化や、説明を求めたことを理由とする不利益取扱い禁止などは必要ですが、待遇改善なしに「納得性」を向上させようとするのは、「非正規だから」と待遇改善をあきらめさせることでしかありません。

(2)①「職務評価」については、「事業主に職務分析・職務評価を義務付けることは適当ではなく」と

し、②キャリア形成のための教育訓練については、企業の経営戦略に応じて行われるものであるから「義務付けることは困難」とし、③正社員への転換推進措置については、パート労働者の優先採用を義務付けることは、「企業の採用の自由を制約する懸念」があると否定しています。

そして、これらについては、事業主が雇用管理改善行動計画に自主的に組み込み推進していくよう法人税減税などを使って誘導していくとしていますが、法的強制力がありませんから、改善は期待できません。

(3)「柔軟な働き方のまま雇用の安定を望むパートタイム労働者のニーズへの対応」が課題になっているとして、勤務地や職種を限定した契約期間の定めのない雇用形態（多様な正社員）の検討をしながら、事業所の閉鎖や職種の廃止の際の解雇要件を緩和しようとしています。

求められているのは、「真に均等待遇で雇用の安定した短時間労働」であり、また「正規の長時間過密労働の是正」や「異動・転勤の本人同意制度」などです。勤務地や職種を限定したとしても、解雇要件を緩和することは絶対に許されません。

Q 8、待遇改善に役立つ改正を勝ち取るためにはどうすればいいですか？

「報告書」をうけて、今後は労働政策審議会「雇用均等部会」で検討され、法案化されていくことになります。

しかし、労働政策審議会は労働者委員・使用者側委員・公益委員の3者構成ですので、使用者側委員の巻き返しなどによる議論の紛糾が容易に予想されます。したがって、審議会任せでは改善は期待できません。

待遇改善に役立つ法改正を勝ち取るには、私たちが大きな運動をつくる以外にありません。以下の取り組み例を参考に、取り組みを強化しましょう。

①パートをはじめとする非正規雇用のみなさんは、職場や生活上の不安や不満をたくさん抱えている場合が少なくなく、しかもその多くはパート労働者(非正規労働者)に共通するものです。そうした不安や不満、そして仕事にかける思いなどを、職場で大いに交流しましょう。

②そうした実態を踏まえ、すべての職場で、すべての非正規労働者を対象に、この「Q&A」の読み合わせをはじめ、「パート労働法」の抜本改正にむけた学習を行いましょう。

③また、パートや非正規労働者の様々な権利についての学習を行いましょう。

④周りの正社員・非正規労働者、地域や街頭で、パート労働者の劣悪な実態と仕事への思い、法改正の必要性を多めに宣伝し、法改正に向けた世論を作りましょう。また、ディーセントワーク署名(11月下旬～)や、非正規の待遇改善に向けた様々な署名などを大きく取り組みましょう。

⑤法改正に向けた取り組みと合わせ、共通する不安や不満を「要求」としてまとめ、事業主に実現を迫っていきましょう。

⑥要求を実現するには「仲間増やし」が決定的に重要です。周りのパート労働者の皆さんに積極的に訴えていきましょう。

⑦話し合いや学習会、宣伝、要求、仲間増やしの仕方などについては、身近な労働組合が親切に援助してくれますので、心配せずに相談してください。

補足Q 1、私はフルタイムで働く非正規です。パート労働法は適用されないのでしょうか？

パート労働法そのものは、週当たりの労働時間が職場の正規労働者(通常の労働者)より1分でも短い労働者(つまり短時間労働者)を対象とした法律ですので、その意味ではフルタイムの非正規労働者

はパート労働法の適用対象外となります。

しかし、フルタイムの非正規労働者は基幹的労働を担っていることも多く、本来ただちに正社員化されるべきであるにもかかわらず、パート労働者と同様、たいへん劣悪な労働実態におかれています。

そのため、「パート労働指針」(厚労省告示 326 号)は、フルタイムの非正規労働者について「パート労働法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること」としています。

また、そもそもフルタイム非正規労働者の賃金・労働条件は短時間労働者の賃金・労働条件ときわめて密接にリンクしていますから、パート労働法の動向はフルタイムの非正規労働者についてもたいへん大きな影響を与えていると言えます。

したがって、職場では、「パート労働法」および「パート労働指針」を活用して、両者の待遇改善と一緒に追求していくことが必要です。

なお、「有期労働契約研究会報告書」(10 年 9 月)も、有期雇用労働者の劣悪な待遇を指摘し、「パートタイム労働法も参考に、有期契約労働者と正社員との間の均衡のとれた待遇を推進する」としていますし、「報告書」も「フルタイム有期契約労働者について、パートタイム労働法の適用対象の拡大の可否という視点から検討することが重要である」としています。

フルタイムの非正規労働者の待遇改善にもつながるパート労働法の改正を勝ちとりましょう。

補足 Q 2、自治体非正規職員への適用は検討されているのでしょうか？

多くの自治体非正規職員は、本来、正規職員が担うべき恒常的業務を担い、正規職員と同じ仕事をしている場合も少なくありませんが、その賃金労働条件は、民間の非正規労働者と同様に、あるいはそれ以上に劣悪です。

賃金は、経験加算制度や一時金、退職金がなく、年収 200 万円未満のワーキングプア状態に置かれ、雇用も半年・一年の有期雇用で、民間の非正規労働者以上に不安定であることも少なくありません。

こうした自治体非正規職員の待遇改善が強く求められているのですが、パート労働法は不当にも自治体非正規職員を適用除外としています。全労連はこの点の見直しを厚労省に強く求めてきましたが、「報告書」は、いっさい触れておらず、極めて不当です。

なお、ILO 条約勧告適用専門家委員会は、この点にかかわる全労連、自治労連がおこなった ILO への要請に応え、「民間の短時間労働者に提供される保護を地方自治体の非正規職員に拡張すること」について日本政府に情報提供を求めています。政府の真摯な対応が求められています。

自治体非正規職員への適用拡大などをめざし取り組みを強めましょう。