



【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】社会政策局

03-3451-2586

E-MAIL : syakai@jam-union.or.jp

パート労働者の処遇改善を促す 厚生労働省「パートタイム労働研究会」最終報告

7月19日に厚生労働省の「パートタイム労働研究会」は、フルタイム正社員と比べて格差があるパートタイム労働者の賃金や処遇の改善に向けた最終報告をまとめました。その中で、パートと正社員の間で職務や責任の度合いなどが同じならば、処遇に差を付ける合理的な理由がないとし、賃金の処遇決定方式を統一し、評価は企業に任せる「日本型均衡ルール」の確立を求めています。また、この最終報告実現のため働きに応じた公正な処遇のための6つのルールを基本とする「ガイドライン案」が提示されました。

ガイドライン案

パート労働者と正社員の処遇の違いとその理由をパート労働者に十分に説明する

処遇決定プロセスに、パート労働者の意志が反映されるように工夫する

パート労働者の仕事の内容・役割の変化に応じて処遇を向上させる仕組みを作る

パート労働者の意欲・能力・適正等に応じて、正社員への転換制度を整備する

正社員かパート労働者の違いだけで、現在の仕事・責任が同じ場合は、同じ処遇決定方式＝賃金表を使う

正社員との間で配転、転勤などの合理的格差がある場合でも、処遇の水準の均衡に配慮すること

<背景>

パート労働者（週35時間未満雇用者）は、現在約1,200万人を超え、雇用労働者に占める割合も2割に達しています。さらに、パートタイム労働者を含めた非典型労働者が占める割合は、3割に迫る勢いです。

企業側の要因であるコスト削減、サービス経済化、労働者側の要因である短時間就業意欲の高まり、就業意識の変化とともに「働き方についての柔軟性・多様性の確保」が重要性を増してきました。パート労働者の基幹的役割が増大しているにも関わらず、正社員とパート労働者の間には、大きな処遇格差が生じ、しかも正社員かパート労働者の二者択一では、多様なニーズに対応できなくなってきたことがあります。

<連合>

連合は、6月の第37回中央委員会で「パートタイム労働者の均等待遇と組織化に本気で取り組む」と決議しました。

今回の報告書についての連合事務局長談話では、この均衡処遇ルールが「原則は法律で示し、ガイドライン案で法制化の方向を示唆したことは評価できるが、早期の法制化は困難としたこと」は、均等待遇ルールの確立を求めた多くの労働者の期待に応えるものではないとしています。さらに裁量労働制の拡大など就労形態の多様化が進む中で、労働基準の規制緩和だけが進む恐れがあり、不安定雇用拡大に歯止めがかけられず、有期契約労働者への保護措置も明確にされていません。

<今後>

議論の場は審議会に移りますが、連合は審議会においても均等待遇原則のルール化を求めています。同時に職場における取組、ネットワーク作り、労使の意見交換を通じて、国民的な合意形成に向け、最大限の努力を行います。