

静岡県

-働くものと県民のためのシンクタンク-

労働研究所

会報

〒422-8062 静岡市稲川 2-2-1

コハラサウスサイドビル 7F 静岡県評内

静岡県労働研究所

Tel.054-287-1293 Fax054-286-7973

E-mail.kenpyo@mail.wbs.ne.jp

http://shizuokaroken.cool.ne.jp/

研究所への注文まっています

“均等待遇めざして…”

問題提起

発表者 杉山 美代子氏

全協しずおか労組副委員長

3月18日 (金)

↑には、単なる雇用形態
差別だけではない間接差別がある。

前回において、「ペイ・エクイティ戦略を考える」の中で男女賃金格差と正規・パート等の「均等待遇」のことが話合われました。特に生協の職場実態について現状から運動への働きかけをどのように進めるかを今回のテーマとしました。

パート労働が「安い労働力」としての背景は

60年代初頭に、経済発展に伴い、労働力不足が生じ、主婦・パートを中心とした雇用が生まれ、63年には、企業・財界の要望に沿って、政府諮問機関・経済審議会が「経済発展における人的能力開発の課題と対策」を答申し、パート労働の積極的活用が政府の労働力政策となって推進された。

2つ目としては、「性別役割分業社会」による「女性差別」が常態化した。男性は企業に従属、女性は家庭に従属したため、多様な能力や社会進出が後回しになり、特に労働現場における女性に対する間接差別が制度として残ることになった。この結果、女性の長期勤続による「高コスト化」を防ぐ狙いと短期流動的低コストを生み出す役割となつて、パートの処遇格差の根底

政府が一体となつてパート労働者の活用を進めるには、社会の制度、企業の制度、家庭のあり方など労働者の意識を固定化するように仕組みが構築されていった。例えば103万円までの非課税措置と家族手当の支給、世帯収入に様々な恩恵が受けられるよう、社会と企業が相互に連動する制度が構築された。

均等待遇の高揚と

新たな課題

均等処遇の高揚は、4点を上げることが出来る。①パート労働力の量的拡大が企業のリストラフ人件費削減の対策で、パートの重要度を高めている②男女共同参画や女性差別の撤廃等、社会的法的にも認知され、国会の中でもパート議運が充足し均等待遇の求める声が公的機関や研究等で位置付けられるようになってきた。③不安定な非正規労働者の増大は、財界・政府が一体となつて進める21世紀戦略によつて、今後一層強まる傾向にある。このことは、「正規労働の場」を減少させ過酷な労働を強いることになり、正

課題になってくる。④パート労働力の質的拡大(パート店長、パート役員など)が進んでいる。⑤更に、労働環境の悪化により、家計収入の減少、世帯の収入が途絶えることもあり、パートの収入が「家計の補助」から「主な収入」に変化し、世帯収入における「経済要求」が高まっていると述べていた。こうした動きの中で課題として大きな問題が山積している。現行労働法制におけるパート・臨時・派遣・請負等の非正規労働者の雇用の安定は法的に規制がなく保障もされていない。

もう少し詳しく見てみると①パート労働については、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律で短時間労働者が定義され、事業主の責務が規定されている。しかし全て努力義務で実行性に乏しく、雇止めを制限がなく、雇用の安定の保護が弱い。②これまで解雇を一般的に規制する法的根拠はなく、判例による解雇権濫用法理が確立していた。03年の改正で解雇規制が設けられたことは前進である。但し、非正規雇用労働者が多数を占める「有期雇用」、いわゆる雇止めについては、03年度改正によると反復雇用に対する規制が判例と確立していたが、

「雇用期間上限の緩和によって、【期間満了・雇止め】となるケースが増えることが危惧される。」③現行法では「雇用形態を理由とする差別」については規制がない。改正パート指針では、正規社員との均衡を考慮した処遇の考え方が示されたが、実効性に乏しい。また、派遣労働者についても、派遣先の労働者との均等待遇について法的規制はない。判例においても、短時間の非正規・有期雇用労働者に対する差別的取扱いを違法・不法とする判例がない。このことから差別待遇の改善と均等待遇実現に向けたパート法若しくは新法の制定が必要である、と述べていた。

均等待遇実現の運動の方向

まず日本の社会のあり方を根底から変えていくことが求められる。性別役割分業社会での女性差別を解消し、男女共同参画社会をめざすことであり、何よりも労働者の意識改革をしていくことである。二つ目は生活と労働の選択に中立で生存権を保障する社会制度の実現（税・社会保障中心）、簡単に言えば、一人一人が働けるだけ働いて、払うべきは払って社会を支え、その代わりに正当に保障が受けられる社会制度にする。税制も社会保障制度を支えるためであれば労働能力のある人が年収を抑制するような優遇は廃止とする。更に、企業負担は、法人税優遇は論外、「応能負担」にすべきである。三つ目は 不安定雇用と間接差別を規制し均等待遇原則を保障する法制度を

「確立する。四つ目は、最低賃金の確立と生計費の保障を前提に賃金は「世帯」から「個人」へ転換する。五つ目は、自由に労働のあり方を選択できる環境整備と処遇のあり方を確立する、等が述べられた。

終りに当って、「処遇の均衡性」を進めるには、パートタイム労働研究会の報告では、残業配転等、いわゆる拘束性を重視し処遇格差の合理的理由としているが、家族崩壊や過労死・過労自殺等、異常な働き方や働かせ方は、仕事の基準となりえないこと等を提起し発表を終えました。

【討論の輪】

質問は、均等、均衡を求めている、生協の職場において、正規労働者と同じ仕事についてパートはどのように考えているか？また、職場に於けるパートの一年間の出入りはどうか？更に、パートの就労時間構成と6時間以上の就業数はどの位か？パートの就労理由は、家計の補助としてか、生活費そのものに充当するか等が出されました。

杉山氏は、質問に対して擬似パートは1割位存在しており、一年間に於ける退職率は25%有、常に流動化している。また、正規の1〜2年と比較するとパートの方が仕事をこなしているという見解がある。3年以上の勤続で賃金が3等級になった時、試験が受けられ、登用制でキャリアパート（管理職パート）になれる。週30時間以上は30人以上で、短時間の人の多くがダブルワークで生活を支えている。若い人がパートで働く人達は、生活費そのものである。（文責 片桐）



【今後の日程表】

◆ 4月15日(金) 18:30〜第18回定例研究会「成果主義賃金のもたらすもの…」中澤特別員

会場 静岡労働政会館5F

◆ 4月26日(火) 18:30〜第35回所員会議

県評会議室

◆ 5月20日(金) 18:30〜第19回定例研究会

会場 未定