

# 差別的扱い禁止は“働き方”が 正社員と同じパートだけ

これでいいの？  
パート法「改正」

学習資料①

この法改正で差別禁止の対象となるパートタイマーは、1200万人のパートタイマーのうち、わずか1%程度と言われています。一体、どんな働き方をしているパートタイマーに適用されるのか検証してみましょう。

パート1200万人中  
わずか1%

無期契約



## 「差別的扱い禁止」の3条件(法案要綱)

ハードル③

慣行その他の事情から見て、職までに同様の態様、頻度の職務の変更が見込まれる短時間労働者

ハードル②

期間の定めのない労働契約(反復更新含む)

ハードル①

業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度から見てその職務の内容が当該事業所における通常の労働者と同じ

## これでは格差・差別固定化法

これではほとんどのパートタイマーは対象外となります。三つのハードルを超えられる「スーパーパート」のみが「差別禁止」で、その他の対象外パートは「通常の労働者との均衡を考慮しつつ、賃金を決定するように努める」となっています。「均衡考慮の努力義務」では今までと変わらず、改善効果が期待されません。そればかりか、パート間の格差を容認することになり、格差や差別の固定化につながります。

## 同じ仕事をしていて、一定期間だけ“働き方が同じ”… こんなときは？

その期間だけ賃金の決定方式を通常の労働者に合わせることにするそうです。「賃金の決定方式」ですから、結果的に得られる賃金が正規と同一と言うわけではありません。賃金水準も含めた「均等待遇」が求められます。

## 擬似パート・フルタイムパートは正規雇用

正規と同じ時間を働くフルタイムパートはもともと、パートタイム労働法の適用除外となっています。パート連絡会の実態調査(2006年秋実施)では週40時間以上働くパートは12.5%に上っています。また、正規よりわずかに労働時間が短いパート(擬似パート)は指針で「通常の労働者としてふさわしい処遇をする」ことが努力義務とされています。このようなパートの処遇については今回の改正ではまったくふれられていません。フルタイムパート、擬似パートは正規雇用とするべきです。

以上の3つの条件をクリアした場合に「差別的取り扱い」が禁止されます。同一事業所に同様の仕事をしている正規労働者がいない場合は対象になりません。有期労働契約の場合も対象になりません。



全国労働組合総連合・パート臨時労組連絡会  
〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F  
TEL.03-5842-5611 FAX.03-5842-5620 <http://www.zenroren.gr.jp>

パートタイム労働法の実効ある改正を実現しよう

これでいいの？  
パート法「改正」

学習資料②

# すべてのパートへの「差別禁止」を！

## 均等待遇原則をうちたてよう

今やパートタイマーは職場で基幹的役割を担うようになっていきました。その一方で、低賃金・低労働条件を押し付けられ、ワーキング・プアといわれる労働者が増大しています。私たちは労働にみあう適正な賃金が保障されるべきです。男女差別や雇用形態による差別をなくし、同じ仕事であれば、時間当たりの賃金・労働条件は同じになる「均等待遇」であるべきです。

「均等待遇」と差別禁止が保障されるならば、フルタイムで働くこと、パートタイムで働くことをそれぞれのライフスタイルにあわせて選択することが可能になります。



### 「有期労働契約」の制限・差別禁止で パートタイマーの雇用安定・均等待遇を

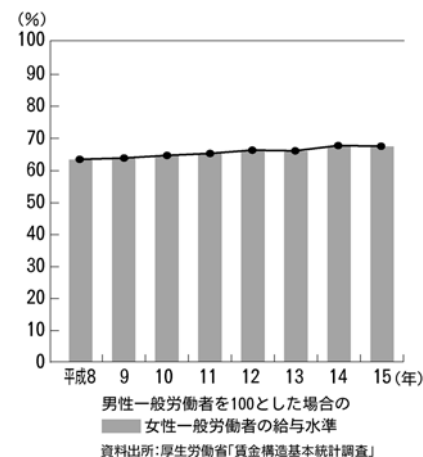
パートタイマーの8割が有期労働契約で働いています。そもそも有期労働契約は「継続してある仕事」については禁止すべきで、臨時的、一時的業務のみに認められるべきです。使用者の都合のいいように活用できる現在の有期労働契約の在り方を見直すことが先決です。厚生労働省が今国会に出そうとしている「労働契約法案」において、使用者は「必要以上に細分化された契約期間で反復して更新することのないよう配慮」することとされます。雇用の入り口での制限をせずして、反復更新を制限することはますます、パートタイム労働者の雇用を不安定にします。

### パートタイマーの7割が女性 パートタイマーへの差別は「間接差別」

4月から施行される改正均等法では、募集・採用・昇進にあたって転居をとまなう転勤を要件とすることは間接差別として禁止されます。女性の7割以上がパートで働く現実からも「人材活用の仕組み」によってパートの処遇を分ける「日本型均衡処遇ルール」は間接差別の観点からも見直すべきです。



労働者の1時間当たり平均所定内給与格差の推移(男性一般労働者=100)



全国労働組合総連合・パート臨時労組連絡会  
〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F  
TEL.03-5842-5611 FAX.03-5842-5620 <http://www.zenroren.gr.jp>

## パートタイム労働法の実効ある改正を実現しよう

これでいいの？  
パート法「改正」  
学習資料③

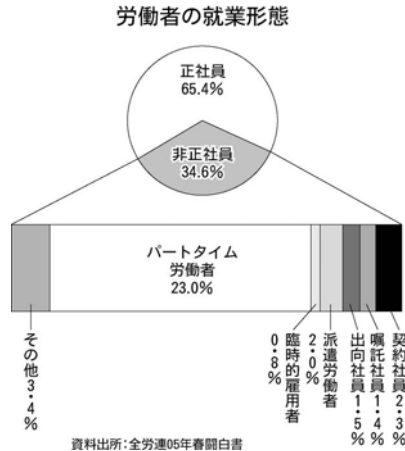
# 広がる格差、ワーキング・プアの急増…なぜ？

## 政府の責任は重大です



### 正規を非正規に置き換え……

政府と財界は雇用形態を一握りの正規雇用労働者とその圧倒的多数は企業の要請に応じて、雇い入れたり、削減したりすることができよう労働法制の規制緩和を行い、「雇用の流動化」政策を推進してきました。そのためパートタイマー、臨時、派遣、委託、請負、契約などの労働者が増大しています。今やこれら非正規雇用労働者は全雇用労働者の35%にもものぼっています。

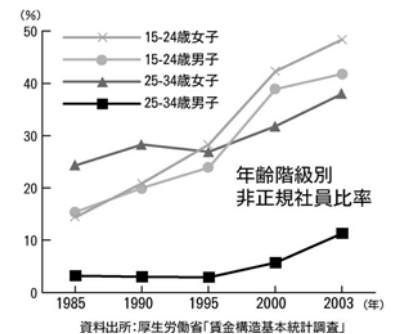
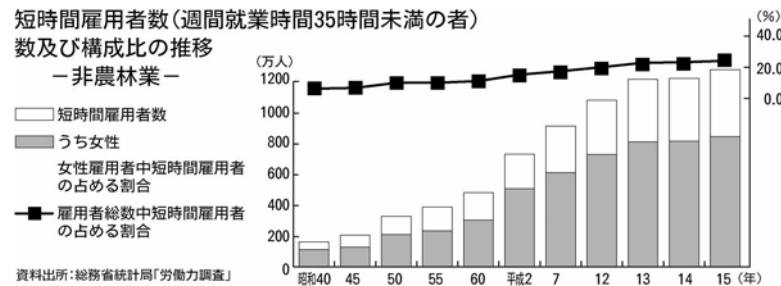


### 正社員になれない若者が増加

今、格差やワーキング・プアが社会問題となっています。非正規雇用の増大で社会的格差の問題が青年層に集中的に現れています。15歳から25歳までの約半数は非正規雇用で働いています。そして彼らの年収は100万円から150万円。このまま雇用の流動化政策が継続されるとしたら、貧困と格差拡大は一層深刻な事態となるでしょう。

### 大企業はこうして人件費コストを徹底的に削り、大儲けを蓄積してきました

パート労働者の多くを占める女性パートの賃金総額は正規男性の37%にしかありません。このような格差は国際的にも異常といわざるを得ません。一方、正規労働者の賃金水準も1995年から2005年の10年間で7.6%も低下しています。年収300万円以下の労働者はこの10年間で203.3万人増加しています。非正規雇用を増やす政策や史上最大の儲けを蓄積しながらも労働者に還元しない大企業の賃金抑制が貧困化に拍車をかけています。



全国労働組合総連合・パート臨時労組連絡会  
〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F  
TEL.03-5842-5611 FAX.03-5842-5620 http://www.zenroren.gr.jp

パートタイム労働法の実効ある改正を実現しよう



これでいいの？  
パート法「改正」

学習資料④

# パート全体の賃金労働条件の引き上げを

## 均等待遇の実現で誰もが安心して働ける社会を

### 全労連の8つの要求

1 パート労働法にすべてのパート労働者に対する差別を禁止し、均等待遇を明記を

2 有期労働契約はパート法でも制限を

3 教育訓練、福利厚生、慶弔制度も均等待遇に

4 パート労働者を優先的に正規雇用へ

5 擬似パート・フルタイムパートは正規雇用

6 パートタイム労働法の適用対象拡大

7 パートの社会保険・年金適用拡大

8 ILO175号(パート労働条約)の早期批准を

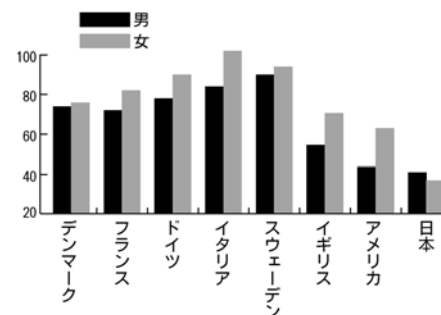


「同じ仕事で、同じ賃金」はヨーロッパではあたりまえのことです。世界の労働者の働くルールの基準を決めるILO（世界労働機構）でもこの「均等待遇」実現を加盟各国に求めています。日本は日本独特の「日本型均衡処遇ルール」をパートタイム労働法に定め、企業における「人材活用の仕組み」の違いで処遇に格差を設けることをすすめてきました。これはまったく世界の流れと逆行しています。「同じ仕事なら、時間当たりの賃金や労働条件は同じ」という均等待遇原則をしっかりと打ち立てることが求められています。

### 最低賃金の大幅引き上げと全国一律最賃制の確立を

パート労働者の賃金は地域最低賃金の影響を大きく受けています。07年通常国会では「最低賃金法」が改正される予定ですが、あまりにも低すぎる現行最低賃金を、憲法で保障された「最低限度の生活」が営める水準に大幅に引き上げることが必要です。パート労働者の「均等待遇」実現は最低賃金引き上げの運動ともつながるものです。また、全国一律最低賃金制度は、下請工賃や社会保障にも連動し、国民生活の最低保障の確立につながるもので、国民各層との共同を広げ実現をめざすことが必要です。

パートとフルの時間あたり収入比較(1995年)



資料出所:OECD(経済協力開発機構)  
注:フランスは1994年 アメリカは1996年 日本は2002年



全国労働組合総連合・パート臨時労組連絡会  
〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F  
TEL.03-5842-5611 FAX.03-5842-5620 <http://www.zenroren.gr.jp>

## パートタイム労働法の実効ある改正を実現しよう



# 「均等待遇」原則にそった パート法改正を **全労連の要求**

## 1. パート労働法にすべてのパート労働者に対する差別を禁止し、 均等待遇を明記することを求めます。

今、最も求められているのは、低すぎるパートタイム労働者の処遇の改善です。正規労働者と同じような仕事に就くパート労働者、有期雇用労働者への差別をなくし、均等待遇を実現することです。

第3条の事業主の責務に「賃金、休暇、教育訓練、福利厚生、解雇、退職その他の労働条件について、労働者が短時間労働者、有期雇用労働者であることを理由として、通常の労働者と差別的取り扱いをすることを禁止し、均等待遇を確保すること」を明記することを求めます。

法案要綱の人材活用の仕組み（配転、転勤の有無）で処遇を分ける「均衡処遇ルール」はパート労働者間に格差を設け、間接差別を生み出すことになりかねません。正規と同じように長期に働き、配転や転勤、職務の変更に応じることのできるパートは正規雇用とすべきです。

「日本型均衡処遇ルール」ではなく、「同じ仕事なら、均等待遇」にすべきです。

- ① パートタイム労働者と通常の労働者の職務が同一・同等・類似ならば、時間当たりの賃金は同等とするべきです。
- ② 職務の比較は同一事業所の通常の労働者、または、同一事業所に比較可能な通常の労働者がいない場合は同一企業、同一事業所内で過去に同種の仕事についていた通常の労働者との比較で決定することを求めます。
- ③ パートタイム労働者の職務が通常の労働者と異なる場合は、同一産業・業種などの社会的水準に比した賃金とすることを求めます。

## 2. 有期労働契約はパート法においても制限されるべきです。

有期労働契約の無原則的な濫用を使用者に許しているためにパートタイム労働者の雇用の不安定、低労働条件が改善されません。有期労働契約は臨時的・一時的業務に限定し、継続してある仕事については期間の定めのない雇用契約とするべきです。また有期労働契約が反復更新した場合は期間の定めのない雇用とするべきです。

## 3. 教育訓練、福利厚生、慶弔制度も均等待遇にすべきです。

教育訓練は努力義務でなく、正規労働者と同様に受けることができるようにするべきです。また、福利厚生施設利用も「配慮義務」でなく、食堂、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等にわたって、同様の取り扱いとするべきです。また、慶弔休暇や慶弔金なども正規労働者と同様にすべきです。

## 4. 正規雇用への転換を求めるパート労働者は優先的に雇用すべきです。

正社員としての雇用を希望するパート労働者には正規労働者の募集・採用に当たっては優先的に雇用することを義務付けるべきです。

## 5. 擬似パートおよびフルタイムパート(呼称パート)については 正規雇用(期間の定めのない常用雇用)とするべきです。

現行の指針で「所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ短時間労働者のうち通常の労働者と同様の就業の実態にあるにもかかわらず、労働条件その他の処遇について通常の労働者と区別して取り扱われているものについては、通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるものとする」とされている擬似パートについては、正規雇用とすべきです。

また、現行のパート法では正規労働者と労働時間が同じか長い「フルタイムパート（呼称パート）」については適用対象外となっていますが、擬似パートと同様、正規雇用とすべきです。

## 6. 公務・自治体非正規でもパートタイム労働法の適用をすべきです。

公務・自治体関連の非常勤職員はパートタイム労働法が適用されません。また、「雇用契約」でなく「任用行為」であるとして、契約更新が長期に繰り返されていても、期間の定めのない雇用契約とみなすという判例法理が適用されません。そのため、公務・自治体リストラのもと厳しい雇止め・解雇攻撃にさらされています。公務・自治体関連の非正規労働者の労働条件と雇用の安定をはかるためにも法適用対象とすべきです。

## 7. パートの社会保険・年金適用拡大をはかるべきです。

すべてのパートタイム労働者を社会保険・年金適用とすべきです。同時に最低保障年金制度の確立や最低生活費には課税しないよう課税最低限度額の引き上げなどの措置をあわせて行なうことが必要です。

また、複数の職場で就労する場合は労働時間を合算すべきです。

## 8. ILO175号(パート労働条約)の早期批准を求めます。

国際労働基準であるILO175号条約には「均等原則」が貫かれています。日本政府はこの条約をまだ批准していません。「均等待遇」は世界の流れです。175号条約を批准し、国内法の整備を求めます。



全国労働組合総連合・パート臨時労組連絡会  
〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F  
TEL.03-5842-5611 FAX.03-5842-5620 <http://www.zenroren.gr.jp>

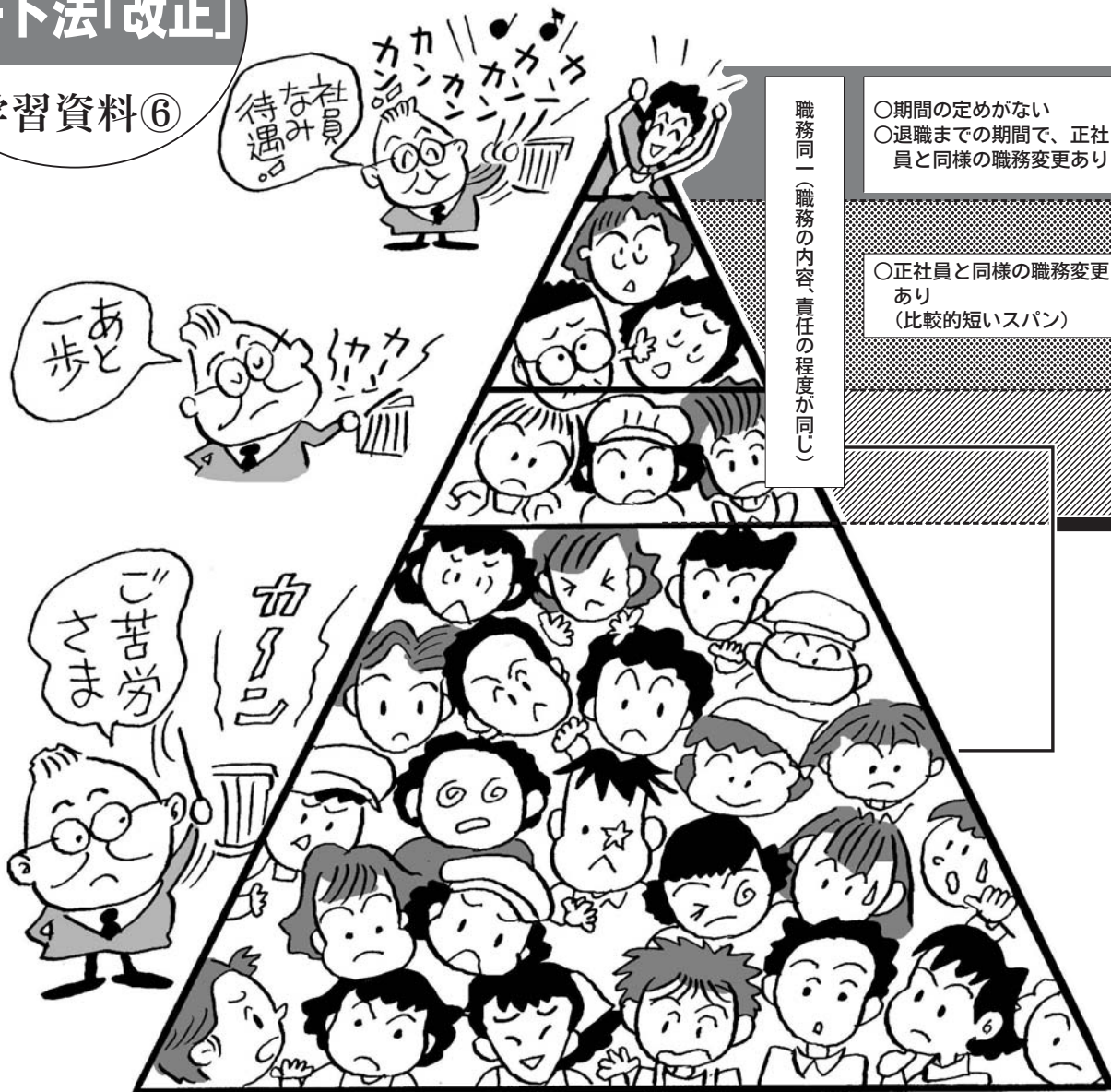
## パートタイム労働法の実効ある改正を実現しよう



# 図解パート法「改正」案

これでいいの？  
パート法「改正」

学習資料⑥



賃金	教育訓練	福利厚生	その他
待遇についての差別取扱い禁止			
○期間の定めがない ○退職までの期間で、正社員と同様の職務変更あり	○正社員と同様の職務変更あり (比較的短いスパン)	職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を行う義務	給食施設、更衣室、休憩室など、健康保持又は業務の円滑な遂行に資するものについては、利用の機会を与える配慮義務
職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案して賃金を決定(努力義務)	正社員と賃金の決定方式を合わせる(努力義務)	職務の内容、成果、意欲、能力並びに経験等に応じ、教育訓練を実施(努力義務)	労働条件の文書提示(賃金・退職金の有無等は義務/労働時間等は努力義務)
パート法で定められた範囲の待遇についての説明義務			
正社員への転換機会の周知等の措置を講ずる(義務規定)			



全国労働組合総連合・パート臨時労組連絡会  
〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F  
TEL.03-5842-5611 FAX.03-5842-5620 <http://www.zenroren.gr.jp>

パートタイム労働法の実効ある改正を実現しよう