

日本労働年鑑 第54集 1984年版
The Labour Year Book of Japan 1984

第二部 労働運動

VI 権利闘争

4 パート労働をめぐる

パート労働者が増大するなかで、パート労働者の労働条件、パート労働者の組織化といった問題が強い関心を起こしており、労働組合側のとりくみも強まりつつある。一方、労働省でも実態調査等をおこない、対策を打ち出した。また、パート労働者自身のなかからも、労働条件改善、差別賃金解消を求める声が強まってきている。

パート時代を迎えて、パート労働者の権利問題は臨時工、対外工、派遣労働者などその他の不安定雇用労働者の問題とあわせてきわめて重要な労働運動の課題となりつつある。

労働省パートタイマープロジェクトチームの報告

労働省のパートタイマーに関するプロジェクトチームは一九八三年六月四日「パートタイム労働対策について」と題する提言をまとめた。同省では、今後中小企業の経営者団体、労組などの意見を聞き、法的整備など政策面での実行を急ぐことにしている。

提言の内容は、(1)パートタイム労働者の現状と今後の動向、(2)労使の動向及び国会における論議、(3)諸外国のパートタイム労働、(4)パートタイム労働対策の方向、であるが、「パートタイム労働対策の方向」の概要はつぎのような点を指摘している。

【「パートタイム労働対策について」のうち「パートタイム労働対策の方向(要旨)」
I 労働条件の明確化

(1) 使用者は、労働基準法の定めるところによりパートタイム労働者(一日、一週間又は一ヵ月において当該事業場における正規の労働時間に満たない労働時間の労働に従事することを常態とする労働者をいう。以下同じ。)に適用される就業規則の作成又は変更をするときは、所定の手続きに加えて、当該事業場に、パートタイム労働者の過半数を構成員とする労働組合がある場合においてはその労働組合、パートタイム労働者の過半数を構成員とする労働組合がない場合においてはパートタイム労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことが望ましい。

(2) 使用者は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、当該パートタイム労働者に対して、雇用期間、賃金、労働時間その他の労働条件を明らかにした文書(雇入通知書)を交付するように努めるものとする。ただし、労働契約の締結を文書で行い又は就業規則を交付することにより当該労働条件で明らかにされている場合は、この限りではない。

なお、雇入通知書の交付を法制化する場合は、始業及び終業の時刻を当該文書に

明記することとしたときには、就業規則において始業及び就業の時刻を定めることを要しないこととすることが望ましい。

2 労働条件

(1) 超過勤務

使用者は、一日及び一週間において、同種の業務に従事するフルタイム労働者の正規の労働時間数を超えて、パートタイム労働者について労働時間を延長し、又は休日に労働させないように努めるものとする。

なお、本措置を法制化する場合は、時期外、休日労働の手続き等についても定めることが望ましい。

(2) 年次有給休暇

週の所定労働日数が五日以上であるパートタイム労働者については労働基準法所定の年次有給休暇を付与しなければならず、また、週の所定労働日数が四日の者についても同様の取扱いをすることが望ましい。

なお、パートタイム労働者に付与する年次有給休暇について法的整備を図る場合は、原則としてパートタイム労働者の所定労働日数(又は一定期間の所定労働時間数)に対応して付与する方式が合理的である。

3 フルタイム労働者及びパートタイム労働者相互間の転換の促進

事業主は、フルタイム労働者を雇い入れようとするときは現に雇用する同様の業務に従事するパートタイム労働者であってフルタイム労働者として雇用されることを希望するものを、パート労働者を雇い入れようとするときは現に雇用するフルタイム労働者であってパートタイム労働者として雇用されることを希望するものを、それぞれ優先的に雇い入れることが望ましい。

4 職業紹介等(略)

同盟のパート労働者組織化方針

同盟のパートタイマー対策小委員会は一九八二年八月七日、「パートを未組織のまま放置することは労組の形骸化、空洞化につながりかねない」とパート組織化の必要を強調した報告書を発表した。

報告書は、社員化を希望しながら企業がパート扱いを強制している「非自発的パートタイマー」と、労働者自身がパート労働を希望している「自発的パートタイマー」に分け、それぞれの対応方針を提起している。

報告書は、パートタイマーの進出を放置すれば、すでに一部の中小企業でみられるように、パートタイマーが従業員(一般労働者)を追い出してしまうような事態になりかねず、また労組員でないパートタイマーが労働の重要な部分を担うことになれば、労組の影響力は低下、労組の空洞化につながるとしている。

このため従業員(一般労働者)だけを組合員とする従来の組合規約を改め、パートタイマー労働者も含めた組織に切り替える必要があるとしている。また非自発的パートタイマーについては、低賃金、雇用調整など企業の労務政策がもっとも強くし寄せられていると指摘し、組合員として組織化

するとともに、企業にたいして従業員化を要請、さらに今後非自発的パートの雇用を防止することが必要だとしている。

パートタイマー賃金差別訴訟

名古屋にある新白砂株式会社(オーディオ製品の製造販売を目的とする輸出専門メーカー、資本金九〇〇〇万円、従業員三九七人)を相手に婦人パート労働者一〇人(パートタイマーは六十余人)が一九八三年五月一日、同一労働、同一賃金の原則を根拠に正社員との差別賃金の差額支払いを求める訴訟を名古屋地方裁判所に提起した。

すでに多くの実態調査が明らかにしているように、婦人労働者の四人に一人はパート、しかも差別賃金が常態化している今日のパート労働者の実情のなかで、正社員との差別賃金を違法として正社員との差額賃金二年分の支払いを求めた本件訴訟は全国で初めてであり、反響を呼んだ。

【参考資料】(1)『週刊労働ニュース』、(2)『国鉄新聞』、(3)『総評新聞』、(4)「労働基本権確立のために——公務員労働法の立法構想」、(5)『国労法対時報』、(6)『国鉄労働組合の歩み』、(7)『パートタイム労働対策について』、(8)『マイクロエレクトロニクス革命と産業政策』

日本労働年鑑 第54集 1984年版

発行 1983年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 ●

2001年8月28日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1984年版(第54集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
