

国際・国内動向

パート法と均等法

—差別拡大・固定化への整合性—

山田 郁子

パートを救えないパート法

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」が、1993年6月11日に成立したが、成立直後の「赤旗」紙に掲載されたパート労働者からの投書のタイトルに、「パートを救えないパート法」とあった。この法律の本質がみごとに表現されていると思う。

わが国の「パート労働者」の数は、政府統計の週35時間未満の短時間雇用者数だけで868万人（1992年）に達しているが、それ以外に正規労働者と同じ時間あるいは少し短いだけで、週35時間以上働いている「疑似パート」といわれる労働者を加えると1000万人を超えるといわれるほどに増大した。それは全雇用者の5分の1を占め、うち女子は約7割とみられるが、その圧倒的多数が低賃金、不安定雇用であり、雇用の安定とともに、正規労働者と同じ仕事をしているのに差別されている労働者として、同一労働同一賃金の要求が切実なものとなっている。また、所得税非課税限度額が100万円でしかないことがパート労働者を低賃金に押さえこむための重要な役割を果たしていることへの怒りも強い。

俗に「パートは無権利」といわれるが、パート労働者も労働基準法が適用されることが知られていないか、あるいは無視されている現実のもとで、パート労働者の保護と権利保障のため

に「パート労働法を」という期待は大きかった。しかし今回成立した法律は、これまでの労働行政の水準からも大きく後退しているだけでなく、パート労働者への差別処遇を公認する「差別固定化」法としての側面があり、まさに「パートを救えない」ものとなっており、「労働法」とはいえないのではないかとの声もある。

「短時間労働者の定義」で差別対象者を拡大

1970年の労働省婦人少年局長通達（婦発第5号）で、「パートタイマーは、労働時間以外の点においては、フルタイムの労働者と何ら異なるものではない」ことが明らかにされている。その後労働省は84年に「パートタイム労働対策要綱」を策定、89年には「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」を発表した。今回の法制化の目的はその指針に法的根拠を持たせるためといわれていたが、成立した「パート法」で指針よりも大きく後退したのが「パート労働者の定義」である。

指針ではパートタイム労働者を「1日、1週間又は1カ月の所定労働時間が当該事業場において同種の業務に従事する通常労働者の所定労働時間に比し、相当程度短い労働者」とし、1日の労働時間を基準にして、「短時間の目安としては1割から2割程度以上短いこと」としてい

た。そして「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、処遇又は労働条件等について通常の労働者と区別して取り扱われている者については、通常の労働者としてふさわしい処遇をするように務めるものとする」とされていた。

ところが法律では、「1日」が消えて1週間だけになり、通常労働者に比して「相当程度」が削除されて「短い」だけになった(第2条)。ごくわずかでも短時間ならこの法律が適用されて、次項に紹介するような労働条件等の「異なる取扱い」をしてもよいとして使用者は、現在正規労働者と同じ時間の「疑似パート労働者」に対して、所定労働時間をほんの少し短くするだろう。このことによって「パート法」の対象者は、「疑似パート」を含む1000万人を越える労働者に拡大されることになる。この対象拡大は決して、「パート法によって保護される労働者の拡大」ではなく、逆に「差別が固定化される労働者の拡大」を意味する。それは第3条「事業主等の責務」の規定による。

短時間労働者の「就業の実態」で差別を固定化

第3条(事業主等の責務)の政府原案は、「事業主は、その雇用する短時間労働者について、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善を図るために必要な措置を講ずることにより、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように務めるものとする」となっていた。パート法は、衆議院4日、参議院1日だけの労働委員会審議で、最終的には自社公民4党による共同修正案によって、日本共産党だけの反対で修正可決されたが、4党案による修正で第3条は、前記の「事業主はその雇用する短時間労働者について」のあとに、「その就業の実

態、通常の労働者との均衡等を考慮して」という文言がつけ加えられたのである。

「就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して」という文言は、89年の指針にも書かれていたが、そこでいう「就業の実態」の意味は何か。またそれを「考慮」したパート労働者の労働条件、とりわけ賃金はどのように規定されるのか。

93年6月2日の衆議院労働委員会で、日本共産党の金子満広議員(当時)はその点について、1970年の婦発第5号(前述)以来、89年の指針策定までの間には、パート労働者の賃金について、職安局長通達等で「同種の作業をする一般従業員に比べて低い額でないこと」という趣旨の、同一労働同一賃金の原則による指導がされてきたのに、89年の指針策定後に当時の衆議院社会労働委員会での質疑で、指針がいう「就業の実態、通常の労働者との均衡」とは「同一労働同一賃金のことではない」と労働基準局長が答えたことを指摘し、この指針によって賃金基準が事実上大きく変わったが、パート法がこの指針に法的に根拠を与えるものであるなら、指針以前の通達とは一貫しないと追及した。

これに対して労働省松原婦人局長は、89年の指針のその部分について、「パート労働者の賃金、賞与、退職金については、その職務の内容、責任の度合い、どのような仕事に配置される可能性があるかどうか、転勤とか配転の問題など各種の要素を考慮し、通常の労働者との均衡、いわばつり合いを考慮した上定めるように」という趣旨だと答弁した。

金子氏は、同じ仕事をしているのにパートと正職員の賃金が違うことについて、転勤とか配転とかを言葉に出してきたのは89年以後であり、それまで労働省はそんな説明をしていないこと、89年以後変わったのは使用者側の意見がかなり

国際・国内動向

入ようになったからだと言われ、労働行政の変質につき、均等待遇の原則を明記した日本共産党の修正提案をおこなったが否決され、前記自社公民の修正案が通過してパート法が成立した。

「平等取扱いは適当でない」とILOに回答した政府

なお政府は、ILOが94年に「パート労働者条約」を制定するための準備として、92年に各国に送付した質問書に対し、「条約でなく勧告が望ましい」と回答し、問題別の質問では、「パート労働者の賃金は労働時間が短いことにもとづく差別なしに決定されるべきである」に対して、「賃金に関する決定は労使に委ねるべきである」と、「諸手当や割増賃金等について平等な給付をすべき」については、「パート労働者の実態、フルタイム労働者との均衡、パート労働者間の均衡を考慮して、労使において決定される事項であり、一律の平等な取扱いを規定することは適当でない」と回答している。

このような差別的な回答は世界でも少数派であり、日本政府はILO条約制定の前に、差別固定化のパート法を急いで作ったという批判の声もある。なお参議院の労働委員会審議で日本共産党の吉川春子議員は、「賃金は労使の決定に委ねるべきというが、パート労働者の組織率はどれだけか」と質問、労働省は5.7%（90年）であると回答した。

パート法と雇用機会均等法

パート法をこのように見てくると、差別の拡

大・固定化という側面で、85年成立の雇用機会均等法との、資本にとっての「整合性」が明らかになってくる。パート法での「職務の内容、責任の度合い、仕事の配置、転勤・配転の問題などの要素があるので、正職員とパート労働者の差があって当然」という政府の論理は、そのまま均等法下のコース別人事管理による男女差別の拡大・固定化を容認する論理と同じである。

またパート法が実効性に欠けることについて松原婦人局長は、「均等法もそう言われたが実態的に効果が出ている」と述べているが、女子学生への就職差別の露骨さは、均等法の実効性のなさを内外に証明してしまった。

そしてパート法は均等法と同じように、「女性の問題」であるかのようにみせかけながら、実は労働者を差別と分断によって、全体として低賃金に追い込む役割を果たすものであることはいうまでもない。パート法のどこをみても「女子」という字はなく、男女にかかわらず高年齢の労働者を短時間労働者として低賃金で「活用」という、今日の労働力政策推進の役割を持っている。均等法とともに、均等待遇原則を中心とした労働者の権利を守る強行法に改正しなければならない。

* 参考資料 第126回衆議院・参議院労働委員会会議録

(会員、関西勤労者教育協会講師)