

(2016年10月27日講演)

#### 4. 「非正規労働の組織化、均等待遇と正社員化について」

日本労働組合総連合会 事務局長 逢見直人委員

今日は3点の報告をする。1つは非正規労働者の組織化について。それから今の働き方改革でも話題になっている同一労働同一賃金。人によって同一労働同一賃金の解釈が違うが、私どもは均等待遇の原則を貫くと考えているのでその点について。それから非正規の正社員化の3つについてお話しをしたいと思います。

まず1番目の非正規労働者の組織化である。企業組織をピラミッドのようにして見ると上に経営者がいて、真ん中に管理職がいて、その下に一般従業員がいる。今は、雇用形態が多様化していて、一般従業員を正規の従業員と考えると、アルバイトやパート、それから直接雇用ではないけれども派遣労働者がいる。多様な雇用形態によって成り立っているというのが今の企業の雇用の実態である。

労働組合は組合員と非組合員との間に線を引いて、組合員を代表してその利益を経営者と交渉・協議するものである。従来の企業別組合の定義は、正社員によって組織されるもので、アルバイトやパートなどのいわゆる非正規の人たちはこの労働組合から排除されるというものであった。ただ昨今、こうしたパート・アルバイトの比率が高まってくるにつれて、こうした人たちを組合に抱え込んで非正規も含めて全体として労働組合として機能していくという動きが出てきているので、こうした動きについて紹介していきたい。

次に、わが国の労働組合の発言チャンネルについてである。団体交渉は労働組合法が予定している発言チャンネルであり、経済的圧力手段を背景としたものである。団体交渉で組合側が納得できる回答が得られなければ労働基本権に基づいてストライキに入ることもできるわけだが、一方で、その交渉事項は労働条件あるいは労使関係ルールなどの義務的団交事項に限られる。

もう1つの発言チャンネルの労使協議制は、労使が自発的に設定するインフォーマルなものである。インフォーマルというのは法的な根拠がないということである。労組法で予定している団体交渉とは違って法的保護はないが、一方で、義務的団交事項に縛られずに幅広く情報の共有が図られる。

日本の労使関係の特徴はこの労使協議制が非常に根付いているということである。平成26年の厚労省の「労使コミュニケーション調査」によれば、「労使協議機関がある」が40.3%で、労働組合の有無別で労働組合がある所を見ると「労使協議機関がある」が82.6%ということなので、労働組合がある所では労使協議機関がほぼ機能していると見ていいであろう。一方、労働組合のない所では15.6%なので、労働組合があるからこそ労使協議機関が機能していると見たほうがいい。規模別では、大きい所のほうが労使協議機関の比率は高

い。

成果があったか無かったかという聞き方でいくと、「成果があった」が 60.6%、労働組合がある所では 66.4%で 3 分の 2 程度である。逆に「成果がなかった」というのは極めて低く 1%、労働組合がある所では 0.3%ということなので、「成果があった」あるいは「どちらともいえない」という評価が圧倒的である。そういう意味では労使協議機関というのは機能していると思う。

次の表で、協議項目をみると、一番多いのは「労働時間・休日・休暇に関する事項」で 89.9%、「安全衛生に関する事項」、「賃金・退職給付に関する事項」といった労働条件に関わるものが多い。ただ、「経営に関する事項」も 54.0%ということで経営についての協議も行っている。それから教育訓練計画、キャリアアップなどについても協議している。また、正社員以外の労働者の労働条件・雇用・配置についても 4 割である。この 4 割を低いと見るべきか高いと見るべきかというのはあるが、こういうものも取り上げられているということは評価してよいのではないか。

次のグラフは正規雇用と非正規雇用の推移を見たものである。左右目盛が違うが、90 年代以降は正社員の減少と非正規の増加傾向が一見して分かる。正規雇用についていうと 90 年代半ばぐらいがピークで 3,800 万人ぐらいだが、ここ 2 年ぐらいは増え続けて若干元に戻ってはいるが、それでも 3,300 万人で 2000 年代初頭の頃とあまり変わっておらず、500 万人ぐらい減っている。一方のパート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託などの非正規を見ると、1990 年代半ばで 1,000 万人ぐらいだが今は 2,000 万人を超えているということで、この十数年ずっと一貫して非正規の人たちが増えている。

次に労働者の組織率を見てみる。棒グラフは労働組合員数で、2011 年は震災があったために被災地で調査できなかったのが抜けているが、2015 年の組織率は 17.4%であり、低下傾向に歯止めはかかっている。ただ、注目してほしいのはパートタイムの組織率の傾向である。2000 年代初頭ではまだ 3%に満たなかったけれども、徐々に増えてきて 2015 年でようやく 100 万人を超えた。組織率 7%ぐらいになっている。諸外国に比べるとまだ低いとはいえ、日本でもパートの組織化が進みつつあると言っていいだろう。

次に、「労働組合活動実態調査」で、労働組合がパート、フルタイムの非正規、派遣の非正規労働者に対してどのような取り組みをしているかについて調査したものを見る。例えば「相談窓口の設置・アンケート等での実態把握」はパートでは 20%、派遣では 7%。「集会・勉強会等の開催」が 10%。「組合員の加入資格の付与」が 2%ぐらい。「組合加入の勧誘活動」が 10%台。「労働条件・処遇の改善要求」が 30%。「労働者個人が加入する労働組合との連携」が 1.9%。「離職後の再就職支援（正社員化も含む）」が 4%。「雇用についての労使協議」が 19.3%。そして「全く取り組みしていない」がパートで 52.9%、フルタイムの非正規で 49.7%、派遣で 76.1%。派遣の場合は直接雇用ではないこともあって、派遣先から派遣労働者に対してあまりアプローチがないことはある程度理解できる。これは 2010 年の調査ではあるが、実際に企業に雇用されているパートあるいはフルタイムの非正規に

対して既存の労働組合の半分以上が取り組みをしていないということになる。

次に、非正規雇用の人たちにとって労働組合とはどういうものなのかを見てみると、当然のことながら、労働組合を作る権利、加入する権利は正規・非正規にかかわらず憲法で保障されている。しかしながら正規に比べると非正規の組合組織率は低い。ただし、パート組合員は増加傾向にある。パートが組合に加入するには既存の企業別組合に加入するか、あるいは地域ユニオンに個人単位で加盟するという方法があり、現にそうしたやり方で労働組合が組織しているものもある。

ただ、地域ユニオンの場合には、例えば雇い止めに遭ったり、あるいは労災に遭ったけれども会社が補償してくれなかったりといった何か紛争やトラブルが起こったときに、地域ユニオンに駆け込んで自分の代わりに交渉してもらおうというやり方が多い。その場合はあくまでもその人個人が持っている紛争が解決できればそれでいいということで、ほとんどが金銭で解決するかたちであり、その職場に集団的労使関係が機能するということは少ない。安定的な組織運営という観点から言えば、既存の企業別組合がウイングを広げてパートの人たちをカバーしていくということのほうが、いいのだろうと思っている。

パートの労働者の組織化について絞って論点を挙げていくと、まず、パートタイム労働者は多くの企業で従来の補助的労働から基幹的労働へと大きく変化している。例えばスーパーなどの売り場に行くと、その現場で戦力になっている人たちの多くはパートの人である。ファミリーレストランや居酒屋チェーンなどに行ってみても、そこでお客さんと接している人たちはパートやアルバイトの人が多い。そういった分野では補助的労働とは言えないところまで来ている。

パートの働き方は、管理職や専門的・技術的な分野にまでその職域を広げて多様化している。例えば時間帯によってはパートの人たちがスーパーの店長をやることもあるように、単にマニュアル的な労働だけをやっているわけではなく、判断業務や管理業務もやっている人たちが出てきている。

このように正社員並みの働き方が求められる一方で、パートタイム労働者の処遇は置きざりにされている。今、同一労働同一賃金という議論が起こっているが、日本では正社員に比べて大体 6 割ぐらいのレベルでしか処遇されていないという格差があって、この処遇の低さが問題として出てきている。

労働組合の企業内組織率は労働組合未加入のパートの増加によって低下を続け、労働組合の影響力の低下や過半数代表選出への対応など、それまでの労使関係に歪みを生じさせている。企業別組合には従業員代表という側面もある。労基法が求める従業員の過半数代表として 36 協定の当事者になることもあるし、労働法制に限らず社会保障や倒産法制などでも、過半数を組織する労働組合が従業員代表としてさまざまな意見を述べるができる。こうしたことの基盤になっているのは当該の企業別労働組合が従業員の過半数を組織しているということである。ここで言う過半数とは、正社員だけではなくそこで雇っている非正規も含めた母数の中での過半数なので、正社員だけの組合であるとその比率が下が

って過半数を代表していないということになりかねない。そうすると労働組合の過半数代表としての存立が危うくなり、労使関係でいろいろな問題が出てくることになる。

すでにパートタイム労働者を組織化した組合からは、処遇・諸制度の改善や会社への意見反映、職場内のコミュニケーションの改善、福利厚生サービスの充実など、有形無形の効果が報告されている。これは後で事例も報告するが、ただ単に時間給が上がったなどというだけの問題ではなくて、自分たちの声がきちんと会社に届けられるようになった、職場内で正社員とパートの人たちの中でコミュニケーションがとれるようになった、あるいは福利厚生においては例えば制服が貸与されるようになった、従業員食堂も利用できるようになった。今までは同じ会社で働いていても差別的な待遇だと思っていたところが改善されて、モチベーションのアップにもつながっているといった、いろいろな効果があると報告されている。

組合員となることのメリットとして、賃金・労働条件が向上する。それから契約更改のルールが透明化する。パートは有期契約を反復更新していることが圧倒的に多いが、組織化されるとそういう契約更改がきちんと透明化したルールでできるようになる。雇用不安が軽減する。職場の悩みを解決してもらえる。生活相談が受けられる。福祉会・共済会への加入で相互扶助のメリットが受けられる。公平な評価と処遇が実現する。多くの情報が会社や組合から得られる。他の組合員との交流が深まる。職場環境が改善する。組合や会社に対して意見が言える。イベントやレクリエーションに参加できる。

このレクリエーション参加というのはパートの人にとっては結構人気があって、例えば今は会社の運動会が見直されている。運動会にパートの人が参加して店長さんにパン食い競走をやらせると、日頃難しい顔をしている店長さんが、おたおたしながら走っているのを皆で見て自分の店の店長さんを応援するということになるが、こういうことが効果としてあるのではないか。

次に、「職場生活に対する不安や不満」について、連合が「パート・派遣等労働者生活アンケート調査」を行ったものを見ていきたい。正規労働者を対象にして正規から見て非正規の働き方はどうか（青）と、非正規の人が自ら自分たちの働き方を見てどうか（赤）の2つを見たものである。一番多いのは「賃金が安い」ことで、これは青も赤も両方とも高い。また、「経験を積んでも賃金が増えない」、「一時金がない・安い」、「正社員になれない」、「仕事の進め方や上司の指示が悪い」、「解雇や雇い止めがある」、「有給休暇が取りにくい」といったものが挙げられている。ただ単に賃金が安いというものももちろんあるけれども、やはり自分のキャリアが適性に評価されていない、正社員になる道が閉ざされているといったことが不満や不安として出てきていると言える。

非正規雇用者は労働組合に加入する意思があるのかを尋ねたところ、「加入したい」が10%ぐらいであるが、「声を掛けられたら検討したい」が2割ぐらいいて、「加入したくない」と答えているのが2割である。「よくわからない」という人もきちんとよく説明されれば入ろうということになるので、決して非正規だから労働組合に最初から入るつもりはな

いというわけではない。意識としてはあって、実際に声掛けしてみると組合に入る人たちがかなりいるのではない。

個別事例としてL社ケースを紹介する。L社は、近畿圏 142 店舗、首都圏 108 店舗と首都圏・近畿圏を中心に展開している食品スーパーで、従業員数は 3 万 8,823 人である。ここが 2012 年にパートの組織化を行って、現在、1 万 6,000 人のうち約 9 割が労働組合に加入している。

L労働組合ではパートが今や基幹労働力となっているという認識はあったものの、組合員の対象が正社員と一部パートタイマーに限られていたので、過半数組合の要件を満たしていなかったという問題意識があった。そこで 2012 年からユニオンショップ制を敷いて、パートにも適用して組織化することになった。運営はパートタイマー連絡係などを置いて、既存の執行部がパートとの連絡を図るというやり方である。

パートタイマーの組織化で生まれた職場環境の改善事例としては、パートのモチベーションを高めるに当たってはコミュニケーション上の課題解決、職場での不安をどのように共有するかが鍵となるということで、「顧客からの信頼を守るために、店舗ではレジの打ち間違いをいかに防ぐかということが職務上の重要な課題であるが、同時にその業務を担当するパートタイマーの失敗を挙げるネガティブチェックは職場の雰囲気悪くもする。そうしたチェックのあり方についての意見がパートタイマーから労働組合の相談ダイヤルに寄せられた。労働組合はその相談を踏まえて、職場でのチェックの仕方を従業員のミス可視化する方法から、ミスのなかった社員を顕彰するポジティブチェックに変えていかないと、会社と協議する」ことが報告されている。

要するにミスを叱るのではなくて、いい人を褒めるというやり方でモチベーションをアップさせる。そういった工夫によって、実際にパートがどういう点で職場の中で不安・不満を持っているかということ拾い上げて、それを改善するという取り組みをしたということが事例として挙げられている。

さらに、労働組合が提案・実施した「イキイキとした職場づくり」のワークショップでは、従業員同士が褒め合うことで店舗をポジティブな組織に変えていく取り組みを進め、まず改装出店する店舗で実施することになった。また、ある支部で実施したワークショップの参加者へのアンケートでは 30%が自分自身の気持ち・行動の変化で「よくなった」と回答しており、「一緒に仕事をしている人たちに自分が信頼されていることに気付いてよかった」、「チーフが優しくなった」、「全体的に和やかになった」という回答が見られる。

日本の雇用はメンバーシップ型といわれるが、非正規がメンバーから外れているのではなく、「あなたも戦力としてのメンバーですよ」と言ってくれると非常にやる気が起きってくる。このように職場の雰囲気が良くなるということは組織化してきたことによる効果であろう。

「等級制度の導入」も挙げられている。これはずっと課題認識としてあったことを 1 年掛けて労使がやってきたもので、2015 年から始めたばかりのまだ新しい制度である。等級

フレーム・号俸表に評価されたときの昇給金額があるが、3月と9月の年2回、業務の習得状況を確認して、例えばP1級（パートナー1級）からP2級へ、P2級から3級へといったステップアップ（進級）がある。A（アソシエイト）級というものがあって、そちらに行く道も開けている。こういった昇給制度ができたことによって、どのように頑張れば進級できるかということが目標としてパート自身にも見えてくるようになり、従業員のスキルアップ、キャリアアップにもつながる。また、それが客観的に昇給というかたちで評価されるということが非常にいい傾向として出ているようだ。等級のP1からP2、P3、Aに行く過程でどういう能力に到達すればいいかということが示されており、これが1つのモデルケースとなっている。

写真に日帰りバスレクの様子があるが、パートの人たちと一緒にバス旅行というこのようなレク活動も非常に職場の雰囲気良くして、人間関係にもプラスにつながっている。これが組織化の事例である。

次に、2番目のテーマの同一労働同一賃金についてである。まず、公正な処遇を求める法政策の進展についてである。均等待遇を求めるための法改正はこれまで何回か行われてきて、この間、いろいろな取り組みが成されてきている。例えば2007年のパート労働法改正では、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止、それから均等待遇の努力義務・措置義務・配慮義務が入った。

2012年の労働者派遣法の改正では、派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮して配慮することが定められた。配慮義務というのは強制力のないものではあるが、とはいえ、こういうものが法律に入った。

2012年の労働契約法の改正では、有期労働契約に関する不合理な労働条件の禁止という条項が入っている。2014年のパート労働法改正では、旧8条（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）の前に労契法20条と同様の規定（つまり短時間労働者の待遇の原則）を新8条として入れて、8条の無期契約であることの要件を削除して9条となった。「均等」というときの判断要素には業務の同一性、人事制度での評価、そして無期契約であるかどうかという3つがあったが、そのうちの無期契約の要件がなくなった。

それから2015年の派遣法改正の時に派遣期間の無期化が行われたが、この国会審議の過程で、連合や民主党が、生涯にわたる派遣を合法化するのではないかと、処遇改善が法律に入っていないことが派遣の低賃金化を固定化することになるのではないかとこのことを指摘した。そこで、民主党と維新の党が対案としてプログラム法である「同一労働同一賃金法案」を国会に出した。ところが与党である自公は民主党を外して維新の党とだけ修正協議を行い、維新の党を巻き込んで中身が骨抜きの緩やかな「同一労働同一賃金法」というものを作り、これが成立した。

このように非正規に対する処遇の改善については法的にはいろいろな動きがあつて、その上で、2015年秋に「一億総活躍プラン」の策定が始まり、16年6月に閣議決定がなされ

た。さらに16年秋からは「働き方改革本部」が設置されて、こうした問題対応が加速されることになった。同一労働同一賃金の法制については突然出てきたわけではなくて、こうした議論や法改正の積み重ねがある。これから議論する「働き方改革本部」において、どこまでこれらを踏まえた中身になるのかということが論点になる。

議論を拡散しないために、ここで論点を限定しておきたいと思う。まず、働き方改革で取り上げられているのは、同一企業における雇用形態の違いによる処遇格差の改善の問題である。それを「同一労働同一賃金」という視点で改善に取り組もうというものである。したがって、性や人種などの人権に関わる格差の問題は議論から除外する。例えば性や人種などはもともと本人が努力しても越えられない問題であり、そこから出てくる格差については差別禁止という法律の枠でやればよいことである。しかし雇用形態の違いによって処遇に格差が出てくることについては、一律に差別禁止というかたちの取り組みではなくて、合理的理由がないものは排除するが、合理的理由があればそこでの一定の格差は認めるというかたちでやっていくべきだと思う。

今、議論になっているのは同じ企業で働いている人たちの格差についてである。職種別の賃金を社会的横断的に作っていかなければならないという課題もあるが、これを今やろうとしているわけではない。同じ企業の中で働いていながら、同じような仕事をしているのに格差があることに対して改善していこうということだ。

もう1つは公務分野における問題がある。民間企業における同一企業の中での格差の問題もあるが、非正規公務労働というものもあって、公務員の中に非正規の人がいる場合がある。例えば学校の先生には非常勤の先生もいるし、あるいは地方公務員の現業職でも非常勤で雇われている人もいて、こういう人たちの労働条件が低いという問題がある。これは公務員法でカバーすべきなのか、あるいは通常の労働法制でカバーすべきなのか、その谷間にあって実ははっきりしていない。公務員法は、任用という概念であって雇用契約というものではないので、これはこれで問題は存在するが、今ここにこれも含めてしまうと議論が拡散してしまうので、ここでは公務の問題は除きたい。

「日本一億総活躍プラン」が16年6月に閣議決定された。ここではどういうことを言っているかということ、パートタイム労働者の賃金水準は欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状況であるが、我が国では4割低くなっている。再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして同一労働同一賃金の実現に踏み込む。同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるか、または不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する。ガイドラインは今、厚労省の中で作業していて、年内にできるといわれている。プロセスとしてはガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の

根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法および労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。法案の提出は2018年になるといわれているが、2018年では遅いのではないかという指摘もあって、2017年のうちに国会に法案を出したいという動きもある。今後かなり議論がスピードアップするかも知れない。

これらにより、正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について欧州諸国に遜色のない水準を目指すとしている。「欧州諸国に遜色のない」というのは4割の格差を2割程度までというイメージであるが、それは法律に書く話ではない。政党が出している報告には与党では2割と書いてあるものもあるが、政府の出す文書には2割という言葉はない。目指す「欧州諸国に遜色のない」水準としては、大体そういうことがイメージされている。まずはガイドライン作りが行われている。

連合としての「均等待遇」原則の法制化に関する基本的考え方について説明したい。非正規雇用は今や雇用の約4割近くを占めており、現場で不可欠な存在となっている。賃金・一時金だけでなく休暇や福利厚生などの格差があるので、不合理な格差の解消は待たなしの課題である。

連合は、雇用形態の違いによる格差を解消する「均等待遇」原則の法制化を求めてきた経緯があり、2001年10月に「パート・有期契約労働法 法要綱案骨子案」を策定している。合理的理由がある場合を除いて、類似の労働者と差別的取り扱いをしてはならないという内容である。2013年の「派遣法改正に向けた連合の考え方」の中でも、派遣労働者と派遣先労働者との間で不合理に労働条件を相違させることを禁止するという考え方を出している。こうしたものを踏まえて今回の議論に参加していこうと考えている。

いろいろな取り組みの経緯を説明したけれども、現行法で、均等・均衡待遇に関してどのように規定しているかという点、労働契約法3条の労働契約の原則では、就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結・変更すべきとなっている。それから20条では、期間の定めのあることによる不合理な労働条件を禁止している。これはあくまでも有期・無期の違いで不合理なものを作ってはいけないということだ。

それからパート法では、8条の短時間労働者の待遇の原則ということで、短時間労働者の待遇を通常労働者の待遇と相違させる場合、不合理と認められるものであってはならない。それから9条では、職務内容が通常労働者と同一で職務内容・配置が通常労働者と同一の範囲で変更されると見込まれる者については、賃金決定、教育訓練実施、福利厚生施設の利用等について差別的取扱いをしてはならない。10条の賃金については、通常労働者との均衡を考慮しつつ、その賃金を決定するように努めるということである。努力義務が多く、「配慮」ということで強行性はないけれども、こういった規定がある。それから派遣法では、均衡を考慮した待遇の確保(30条)で、「同種業務に従事する派遣先労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない」。「派遣先労働者との均衡を考慮しつつ、教育訓練、福利厚生の実施など、派遣労働者の円滑な

派遣就業の確保のための措置を講ずるように配慮しなければならない」。派遣労働者の福祉に関しても、「就業機会、教育訓練の機会、労働条件の向上、その他雇用安定に必要な措置を講ずることにより、福祉の増進を図るように努めなければならない」。適正な派遣就業の確保ということで、「福利厚生施設について利用機会を与えるように配慮しなければならない」。「適切な就業環境の維持、診療所等の施設で、派遣先労働者が通常利用しているもの利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずる」。例えば体の調子が具合悪くなったら社内の診療所を使えるようにするというような規定がある。

また、「同種業務に従事する派遣先労働者の賃金水準の情報、または当該業務に従事する労働者の募集に係る事項を提供すること等について配慮しなければならない」との規定があり、派遣先は同じような仕事をしているとき、自社で直接雇用している人たちの労働条件・賃金水準はどうなっているかという情報を派遣元に提供することを求めている。派遣先、派遣元の協力ということも言っている。

連合としては、「均等待遇」の原則というのは賃金だけではなくて、それ以外の給付、慶弔給付あるいは通勤手当、福利厚生、安全衛生なども含めた待遇・処遇の全般とすべきだと考えている。「同一労働同一賃金」というと賃金だけ直せばいいと考えられがちだが、それだけではないということを強く主張している。

均等待遇の原則の法制化の方法としては、合理的理由のない処遇格差を禁止することが適当だ。同一労働同一賃金の議論では、職務給にして職務の同一性を厳格に図る仕組みをつくるべきだということもあるが、「人」をベースにしている日本の賃金体系の良さは残しておくべきだと思うので、一律に職務給を求めるようなことを考えているわけではない。

「均等」は同じにすること、「均衡」はバランスを図ることであり、「均等・均衡待遇」という場合には均等と均衡の両方を含めたものであると解釈している。同じ仕事をする労働者には同じような昇給の仕組みを導入すること、そして賃金水準の差を仕事に応じたものに近づけていくべきである。また異なる仕事であっても、休暇や安全衛生、施設利用などについては格差を設けるべきではない。これらが「均等・均衡待遇」原則の基本的な考え方である。

同一労働同一賃金を文字どおり「同じ仕事であれば同じ賃金を支払うべき」という狭義に解釈すると、弊害として、完全に仕事と同じでなければ同じ賃金としなくてよいといった誤った解釈の余地を残す。そして比較対象とすべき同じ仕事がないと使用者側が主張する懸念がある。現にわれわれが調査してみると、パートの人は正社員と同じ仕事をしているかという、回答としては同じ仕事ではないというものが圧倒的に多い。だから「同一労働」ということと言えば、小売業に関しては正社員とパートが同じ仕事をしている余地は非常に少なくなっている。

待遇を均等化するというと、正規労働者の賃金を非正規労働者の賃金水準にまで引き下げて実施する懸念がある。高いほうを下げてバランスさせりということだ。これも国会で議論になって、「正社員の賃金を下げればいいということではない」という答弁はあるけれ

ども、これをどのように担保するかというのは結構難しい。これはまさに労使間の問題である。

次に、非正規労働者が望む不合理な格差の是正というのはどういうものかということを見ていきたい。賃金水準について「納得できる理由」と「納得できない理由」を挙げてもらったら、納得できるものとしては「責任の重さが違う」が多い。責任が違うことで賃金差があっても、それは納得される。納得できないものとしては「正社員と同じ内容の仕事をしているのに差がある」ことで、これは当然だと思う。それから、賃金以外の処遇等で、仕事と同じ正社員と取り扱いが異なっていて納得できないと考えているものとしては、赤丸で囲んである「定期的な昇給」「賞与」「退職金・企業年金」などが高くなっている。賃金で合わせるだけではなくて、定期的な昇給制度を入れる。賞与・一時金、退職金・企業年金といった部分については、一律に同じにすることはすぐには難しいけれども、これらについても取り組んでいかなければならないであろう。

処遇差の合理性の判断基準と具体的な適用の考え方としては、「合理的な理由になるもの」、「合理的な理由とはならないもの」、「一律に合理的な理由となるとは言えないもの」の3類型がある。「合理的理由になるもの」としては「成果や業績の違い」、「責任の違い」、「業務に要求される知識・技能」であり、これらを理由にした格差は認めてよい。一方で、「学歴や性別」、「雇用契約期間の違い」は合理的理由にならないので、これらを理由にした賃金格差をつけるべきではない。「一律に合理的理由となるとは言えないもの」としては「配転・転勤の可能性」がある。転勤がある・なしで賃金を区分けするのは合理的になる場合もあるが、一律的に合理的とは言えないということだ。

時間比例すべきものとして賃金・一時金、職務関連手当がある。合理性がある場合を除いて同様とすべきものとしては配置・昇進のルール、教育訓練の機会、合理性の有無にかかわらず同様とすべきものとしては安全衛生、通勤手当、慶弔休暇がある。これからガイドラインが出てくるが、ここで示した連合の考え方とそれほどずれたものにはならないのではないかと今は想像している。

そして立証責任の問題があって、一般的には、立証責任は不合理な格差を解消すべきと主張する側（労働者側）にある。しかし、情報の非対称性もあって労働者側が格差の不合理性を証明することは現実的に困難である。そのために均等待遇の原則から逸脱して処遇差を設ける場合、その合理性の立証責任は事業主側が負うこととすべきである。ここは使用者側と意見が分かれている。立証責任を持たされたら大変かなわないというのが本音として経営側・事業者側にあって、この立証責任をどうするかが今後の問題として残っている。われわれとしては、立証責任は使用者側にあるということを書いていきたい。

非正規労働者の処遇改善の主役は労使である。今や非正規立法のパート法、労契法、派遣法などの核心は均等・均衡処遇に移ってきていると言っていると思うが、その処遇問題のカギは集团的労使関係を通じた当事者の納得性である。要するにその人たちが納得できるかどうかが大変なことなので、公正・透明な制度をつくることと、それについて納得の

いく説明をすることが大事である。これはまさに集团的労使関係の中でルールを作っていないとできないことだと思う。

労働組合が非正規雇用者を組織していなければ、集团的労使関係のルールが非正規には及ばない懸念がある。したがってまず労働組合が非正規雇用者を組織して、その声が集約される基盤づくりが重要である。ガイドラインができて、結局は個別労使の中でそのガイドラインを自分たちの賃金・人事制度にどう生かしていくかということをやらなければいけない。

次は個別事例としてUA ゼンセンの2016年の労働条件闘争結果から見る短時間組合員の処遇改善について触れたい。UA ゼンセンの「2016年統一賃上げ闘争」に参加した組合が1,863あって、このうち短時間組合員（パートの組合員）がいるのが555、いないのが1,308である。この555のうち、賃上げ要求したのが522、しないのが33である。正社員と同時に交渉したのが484で、分離してやったのが38である。

正社員の賃上げを決めた後でパートの賃上げを決めているのではないかというイメージがよくあるが、実際には同時にやっている所が多い。先ほど紹介したように現場の戦力はパートで成り立っているので、正社員の賃上げを決めてその後にこれからパートさんのことを考えるというのでは、それだけでまず理解や納得は得られなくなる。それで今は同時に決着するようにしている。

2015年と2016年（実線）の賃上げ率を比較すると、傾向としては2016年のほうがやや右にシフトしていて、率的には上がっていると言っていいだろう。正社員を含めた全体の賃上げ率としては2016年のほうがやや下がっているけれども、短時間組合員について言えば率は少し上がった。これはやはり人手不足によるものが大きいと思う。

平均賃金と妥結率であるが、2014年、2015年、2016年と見ると、時間給は912円だったものが940円に上がっている。それから妥結率も1.42、1.85、2.04%ということで2%超えになった。人手不足が反映して、パートの賃上げ率も時間給も上がってきているということだと思う。

正社員の賃上げ率との比較で見ると、正社員を上回る率で妥結したのが42.2%で、その前年の33.2%からは増えている。正社員と同率が0.6%で、正社員を下回ったのが57.2%だが、去年の66.4%よりも下がっている。全体としては正社員を上回る率で妥結している所が増えてきたということだ。

タイプ別で見ると、正社員と職務内容が異なるのが232、正社員と職務内容が同じなのが41、正社員と同視すべき人がいるのが11で、数の上では正社員とパートで職務内容が異なるというものが圧倒的に多い。それぞれの総合計の時間給の額と率が載っている。

次の論点としては非正規の正社員化がある。政府がやろうとしている処遇改善は同一労働同一賃金に論点がシフトしていて、この非正規の正社員化については議論になっていない。しかし実際の労使の現場ではこの正社員化の取り組みが行われていて、ここはきちんと把握していかなければいけないことだと思う。

ここでも論点の限定をしなければいけない。ここで言う非正規の正社員化とは、当該企業が直接雇用するパート、アルバイト、有期契約社員の正社員化である。いわゆる間接雇用の派遣を直接雇用に切り替えるということについてはここでは触れていない。

それから正社員化とは、個別企業における人事制度の中で正社員とされている者に登用するか、制度上それに近いものとするることである。それは雇用契約や処遇の改善を含んでいるが、それらを一括して正社員化と呼ぶ。正社員といってもそれぞれの企業によって中身はいろいろあるが、その企業で正社員と呼ばれている制度に登用するほかに、今出ているジョブ型正社員などのように正社員を多様化して受け皿を作ることも含めて正社員化と呼んでいる。

どういう背景かという、1つは2007年のパート法改正で、通常の労働者への転換制度(13条)が創設されたことだ。例えば通常の労働者を募集する際には短時間労働者へ通知すること。それから通常の労働者の新たな配置を行う際には希望を申し出る機会を付与すること。つまり、配置転換で空いたポストに正社員を移そうというときに、パートにも「私もそのポストに入れさせてほしい」、「私も新しいポジションに就けさせてほしい」という希望を受け付けるようにするということだ。それから通常の労働者への転換のための試験制度、その他転換を推進する措置を設けること。これらが2007年にパート法で改正され、これを受けて制度をつくる所が出てきた。

それから背景の2番目として、人手不足からくる人材確保策の必要性、パートの能力発揮対策、処遇改善策、正規雇用との均衡ということから、パート従業員を定着化させて従業員のモラルアップを図るということがあった。

そして背景の3番目として、2012年に労働契約法が改正されて、通算5年たったら期間の定めのない労働契約へ転換することになった。2018年からこの通算5年契約が発生することになるので、今その準備をしている段階である。

UA ゼンセン加盟の組合の転換制度とその実績を見ると、この制度の導入は古い所では1998年もあるが大体2007年で、2005年以降にこういったものが増えてきたが、これはパート法の改正が影響していると思う。これは2012年調査なので若干古いけれども、右端に転換者の実績があって、大体2桁である。それから試験の合格率は極端で100%の所もあれば33%の所もあって、登用の仕組みや試験の合格率はかなり違うようだが、こういったものが制度としては導入されてきている。

これも急に出てきたものではないが、最近これが動き出しているのはやはり人手不足が背景にある。経営側にとってもパートの人たちに辞められては困るので、抱え込みをすることによって辞めないでもらえること、そして正社員に登用したことによってモチベーションをより発揮してもらえることのメリットがあるので、こうした正社員登用というものが出ているのではないかと思う。

正社員への転換者は経験者が多いが、即戦力になる、企業へのロイヤリティが高い、離職率が低いといったメリットを企業は感じている。ただ、正社員化とはいっても、幹部候

補となるいわゆる正社員とは異なる仕組み、あるいは従来型の正社員とは違う受け皿を提供しているケースもある。この別紙の資料を見ても、そういうものが出ていると思う。

ここからは個別事例であるが、事例1はS社である。グレード(G)1から3に上がっていくが、G3がいわゆる正社員になる。G1からG2に上がるチャンスがあって、そしてさらにその評価の仕組みによってG2になった人の中からG3になるという制度である。

実績としては過去3年間で毎年45人以上がG3に昇格し、2013年にはこれまでで最多の71人が昇格したということで、登用される人の数が最近増えてきていると報告されている。また正社員化をサポートする仕組みとして、2013年9月からはG1からG2への昇進が年1回だったものを2回に増やしている。そしてG1でもS評価をもらえばG2を飛ばしてG3まで一気にに行けるという制度をあえて行っている。こういうことを行うと人件費のコスト増になるのではないかという指摘があるが、ここでは空きポストがあったときに転換を実施するという事なので、これ自体で人件費増にはならないということであった。

それから事例2は、生活雑貨専門店であるL社の人事制度である。2008年3月に人事制度を改定して、それまでは本社員、契約社員、パートタイム社員であったが、この区分を廃止してL社員に統一し、賃金制度を1つにした。これが2013年からの新しい区分で、アシスト社員、パートナー社員、その上に時給制の無期雇用社員、それから月給制の無期雇用社員になった。ここから上は正社員に当たるもので組合員である。パートナー社員を含めたこの辺が店舗の中心的存在になって、無期雇用社員は管理的立場になる。

最初はアシスト社員で入って次にパートナー社員になり、1~4年たって評価が良ければ次に時給制のL社員に上がっていく。ここもやはり労働契約法を意識して、通常の評価を得ていれば大体5年たてば無期雇用になれる仕組みをつくったということだ。そして社会保険の適用関係もこのパートナー社員の所で線引きをしている。これが2013年からの新しい制度での区分である。

次は、D社の制度であるが、2016年から正社員にエリア専従職というものを作った。もともと正社員には総合職と2004年に入れたエリア総合職があって、転勤のある・なし、管理職登用のあり・なしがあった。非正規から上がってくる人たちの受け皿として、管理職登用はなく基本給が75~65%、一時金が3カ月、退職金あり、扶養手当あり、月給制、無期契約というエリア専従職を新たに作った。こちらの非正規の人から上がっていく時にやはり総合職、エリア総合職ではハードルが高いということがあって、ジョブ型正社員と言ってもいいかもしれないが、こういうものを作って正社員の受け皿にしたということだ。これもやはり無期雇用への転換そしてモラルアップを意識したものである。

こうしてみると、タイプとして2つに大別できる。パート・アルバイトも含めて1つの人事体系にして、一定の資格から上を正社員化と呼んで、制度を一気通貫型にしてその中で行うロフトのようなものと、正社員の中に受け皿として限定正社員・ジョブ型正社員を別の枠組みとして作って、そこに上がっていく仕組みのものである。これはいろいろ議論のあるところだが、実務的に言うとやはりいわゆる無限定正社員といわれているものにパ

ート・アルバイトの人がいきなり行けないということもあって、正社員を2種類あるいは3種類作るということも出てきている。

流通業などでは正社員にももともと2種類あったが、今はこの2種類がさらに細分化されている傾向がある。これについては正社員を2分化することになるのではないかと問題視もされている。しかし、PからNに上がるのが難しい、そこまでパートの人が望んでいるわけでもないということもある。PからRに上がるという受け皿は、それを希望する人たちの納得性があればそれで良いのではないかと私は思っている。