

パートの仲間は手をつなごう！

全労連 **パ・臨のなかま** NO.13

2013.2.4 発行

全労連TEL 03-5842-5611

東京都文京区湯島 2-4-4

Eメール part@zenroren.gr.jp

13 春闘の推進、「2・8 中央行動」の成功めざして

13 年 1 月 30 日、パ臨連第 3 回幹事会

パート臨時労組連絡会は 1 月 30 日、第 3 回幹事会をおこない、以下の点を中心に協議・確認しました。

(1)各組織の 13 春闘の準備状況、重点課題などを交流。各組織とも、最賃、労契法、パート労働法などの課題の学習と宣伝、署名を推進しながら賃上げなど要求実現の取り組みを強化していく構えを強めています。とくに通勤費については労契法 20 条を活用し正社員と同一基準での支給を勝ち取ってほしいと確認しました。

(2)「2・8 中央行動」では、パ臨連として独自に、池袋駅東口での早朝宣伝(8:30~9:30)、パート労働法の実効ある改正などを求める厚労省交渉(11:00~正午)に取り組みとともに、全体行動に参加し、また最賃引上げ等を求める厚労省交渉(10:00~11:00)や院内集会(14:30~16:30)へ積極的に参加していくことを確認しました。

(3)パート労働法の実効ある改正を求める取り組みでは、「署名」の取り組みが重要になっています。職場・地域における署名と宣伝行動の推進・強化にむけて、単産への要請をおこなうこと、労働法制連絡会としての学習会の開催(3 月)などを確認しました。

(4)6 月 1 日~2 日の「非正規ではたらくなかまの全国集会」の分科会等について協議しました。

具体化・検討進む「非正規ではたらくなかまの全国集会」

「非正規センター」において、「非正規ではたらくなかまの全国集会」(於:岩手県一関市)の具体化が進んでいます。現在、確認・検討されているのは、概略、以下の点です。

6 月 1 日(土曜) 13:30~17:30 全体集会「一関市文化センター中ホール」

記念講演講師:宇都宮健児さん(弁護士)

6 月 2 日(日曜) 9:00~正午 分科会・講座(以下の 13 分科会・講座で具体化・検討中)

①派遣切り非正規切り分科会／②介護分科会／③最低賃金入門分科会／④職場から待遇改善を進める分科会／⑤雇止め阻止・雇用安定めざす分科会／⑥元気な職場活動めざす分科会／⑦ジェンダー平等を進める分科会／⑧仲間づくりの喜びと悩み交流分科会／⑨権利基礎知識入門講座／⑩生保など社会保障入門講座／⑪メンタル不全やパワハラを生まない職場づくり入門講座／⑫公契約入門講座／⑬原発問題入門講座

また、被災地域の視察・交流・支援の「移動分科会」を企画しています。(6 月 2 日 8:30 集合 バスで被災地に移動し、15 時ごろ一ノ関駅解散。バス代実費)

「職務に見合わない処遇の低さの改善を！」

1 月 28 日に行われた全労連「男女雇用機会均等法の実効ある改正を求める集会」での安部栄子さん(パ臨連幹事・かながわ生協労組)の特別報告を紹介します。

コープかながわの事業は、約 8 割のパート職員に支えられています。店舗・宅配・工場などに加えて、子会社のコープ水産やコープデリバリーでもたくさんのパートが働き、その多くが 1 年の契約を繰り返して更新して、10 年以上勤続経験のあるパートも珍しくありません。コープかながわは、全国に先駆けてパート制度を導入してきました。当時は、正規職員の指示命令のもとに働くのがパート職員でしたが、

その後、正規職員が担っていた役割・責任の一部をパートに置き換える管理職パート制度が導入されました。パート職員の多くが3時間程度の短時間労働であるのに比べて、管理職パートの契約時間は6時間でした。パート職員の多くが103万円の配偶者控除の範囲での就労を希望している中では、管理職パート職員への登用はそう簡単ではありませんでした。管理職パートの適正や能力よりも、6時間働くことができるのを第一優先として管理職パート職員を登用してきたのが現実です。しかし、コープかながわの店舗事業が悪化していくなか、理事会は事業展望を働くものに十分示さないままに、人件費削減



の施策を次々に申し入れてきました。

2005年10月からは、売り場面積50坪の小型店のパート店長制度が導入されました。これは正規職員の店長に代わるものとして管理職パートが店長となる制度です。労働組合は「小型店パート店長制」は完全な正規からパートへの職務の置き換えと捉え、均等待遇の視点から人間ドックや一時金の支給など正規と同じ制度要求を理事会に対して行い実現してきました。また、パートの無期雇用契約は毎春闘で要求し続けています。し

かし、正規店長とパート店長の労働時間は30分しか差がないものの、その賃金は一時金を含む年収では約8割に止まっていて、1年の有期雇用契約のままです。制度導入からいったんは全小型店がパート店長制に移行されましたが、パート店長の定年に伴った後任の登用が進まず、現在は正規職員や再雇用シニア職員が店長として配置されている店もあります。後任登用を阻む要因として1番に揚げられるのは、職務に見合わない処遇の低さです。パート店長の働き方を身近に見ていけば、「あんなに大変な仕事や責任を負わされるのに500円の職位給じゃやってられない」というのがパートの本音です。主たる生計者として働くパートにとって長時間契約できることは魅力ですが、その処遇には大きな不満があります。

その後も事業のパート化は急速に進み、100坪の惣菜インストアのある中型店1店舗に限定したパート店長制、大中型店の正規職員減、小型店の指導担当に代わるエリアトレーナー制度が労使合意の上で実行されていますが、その処遇は現状維持のままです。管理職パートを対象にした労働組合の懇談などでは、「やることは多いのに少ない人数と稼働時間削減では、サービス労働にならざるをえない」「安い賃金ならもっと役割や責任を軽くしてほしい」という声が多く出されます。パートの職域拡大は喜ばしいことですが、処遇のアンマッチが解消されなければこれらの制度は頓挫してしまいます。また、賃金だけでなく慶弔休暇制度や交通費の支給基準などさまざまな点で正規とパートに差があります。

さらなる経費削減を目的に、理事会は大中型店のパート職トレーナーと中型店パート店長制の申し入れをしていましたが、労働組合は事業の展望を示せない理事会に対して、これ以上のパート化に対して職場の声をもとに均等待遇の視点も含めた協議交渉していきます。