

連合「パート共闘会議」の 立ち上げ経過と課題

たむら まさのぶ
田村 雅宣

連合総合労働局・労働条件局長

「パート共闘会議」発足の経緯

2006春季生活闘争で連合はパート共闘を立ち上げた。現段階の集計では運動として大きなメッセージの発信ができ有意義であったと判断している。

このパート共闘の発端は3年前の中小共闘の始動に起因する。バブル経済が崩壊し、国際化のもとで日本は初めてのデフレ経済に突入した。そこで企業が抱える三大過剰（負債・設備・人員）の適正化に、労使がともに緊急避難的な対応をすることを余儀なくされた。小泉政権誕生とも相まって、行き過ぎた変化が改革の名のもとに実施され、強者劣敗の構図は加速し、さまざまな二極化と格差は確実に進行した。企業内では企業存続と雇用維持のため、労使による必死の努力の結果、マクロでの経済は回復し、大手各企業は最高の収益を計上できるまで回復した。一方、中小企業や地方の企業の回復は置きざりにされ、その間、産官学金労の連携による地域独特の活動が芽生えてきた反面、多くの地場産業は回復しきれしていない。大手企業が希望退職募集を中心としたリストラで対応したのに対し、労働条件の切り下げによる存続

策がとられた。賃金水準は制度により昇格・昇級が約束される大手を中心とする労組に対し、多くの中小労組では毎年交渉をしなければ賃金は据え置かれ、賃金カーブが低下することになる。連合は、多くの中小労組への支援と、連合運動での新たな主人公としての役割を担う層の創出に向けた取り組みの運動を大いに推進させた。小出中小労働委員会委員長（連合副会長、JAM会長）の強い指導もあって、結果として自主交渉の増加、地方での身近な支援と当事者意識、多くの単組情報の収集と発信の充実などの成果となった。

弱い立場の労働者に焦点をあてた春季生活闘争を推進すれば、そこにはパートタイム労働者を代表とする、いわゆる非典型（パートタイマー、アルバイト、嘱託、契約、派遣、請負、場合によっては研修生や実習生等）の労働者が、さらに劣悪な条件でマクロの景気回復を支えてきた実態があった。

商業・流通業やさまざまな第3次産業の職場では、社員より多い非典型の労働者が、主体的に基幹的業務をこなしている。製造業では補助的作業との認識があるが、職場では質・量ともに欠かせない存在になっていた。

連合の労働条件委員会が、職場に多くのパート

タイム労働者を抱える桜田委員長（サービス・流通連合会長）にバトンタッチされたことをも好機として、パートのための活動を表面化させて取り組むこととした。連合の2006春季生活闘争方針にも、共闘会議の設置を明記することとなった。

「パート共闘会議」の方針と課題

方針は(1) パートの組織化を全力で進めるとともに、「パート共闘会議」を立ち上げ、雇用形態間の格差拡大の流れに歯止めをかけ、均等待遇実現への道をきりひらく。パート共闘会議には、第1表に掲げる6項目のいずれかについて要求して

集約する産別がエントリーすることとし、相互に情報交換や支援活動を行い、連合として逐次それを発信する。格差是正に向けた具体的な目安の設定や闘いの進め方は、パート共闘会議で検討する。(2) 同じ職場で働くパート・有期契約・派遣・請負等労働者の待遇改善（休暇制度や一時金支給など）のために、単組は未組織やパート等の全ての労働者を意識した交渉を進める。産別・連合は、最大限それを支援する。(3) 派遣労働や業務請負を活用する場合、必ず労使協議を行い、法令遵守を徹底する。また、派遣・請負元の企業に違法行為などがある場合、CSRの観点から経営側に姿勢を正し、公正な労働条件や働く場の確保を求め、として大きく羽を広げた運動を提起した。

第1表 <パート共闘会議で取り組む課題>

労働条件の明示など、法令遵守と「パートだから」という考え方に起因する差別的取り扱いを排除し、均等待遇をめざす。
 同一価値労働同一賃金を基本とした、労働条件決定システムにおけるフルタイム正社員とパート労働者等との整合性が確保された人事・賃金制度づくりをめざす。
 パート等を含む企業内最賃協定の締結と協定額の引き上げに取り組む。
 パート労働者の時間あたり賃金について、一般労働者の時間あたり賃金を考慮し積極的な改善を行う。
 対話・交流などを通じた組織化や交渉支援を積極的に行う。
 その他パート労働者の待遇改善に関与する。

また広範な雇用形態があり、視野には入れつつも、闘争の集中化による交渉組織の共通認識のため対象労働者と活動領域を絞り込むこととし、

- (1) 短時間・短日の労働者、および有期雇用労働者を対象とする。
- (2) 労使関係における労働諸条件、諸制度、処遇および組織化を目的とする。

ことで、直雇用の労働者をベースとすることとした。

各産別におけるパート等労働者の待遇改善取り組み状況

2005年年末に第1回の会議を全構成組織対象に招集し、前述の主旨の理解と産別内の討議を依頼し参加の意思決定を促した。年明けには運動の主旨と参加産別の任務を協議し、第3回の会議までにエントリー登録することを確認、結果として22の構成組織が参加を表明、そのうち15産別が共闘会議にエントリーすることとなった。

議論を重ねるたびに、産別の非典型の雇用形態

や運動の取り組みが多様であることが感じられ、桜田共闘会議座長と筒井連絡会議座長（サービス・流通連合副会長）を中心に、関係構成組織の訪問オルグを実施した。パートタイマー労働者という一般的認識は短時間または短日（一週間の勤務日数が少ない）で補助的業務との認識があったが、現場ではフルタイムで、事実上繰り返しの雇用がおこなわれたり、分社化等での身分の変更や採用時にパートと言われ、その後変更のないまま継続されているなど問題点が指摘された。主旨説明や取り組みへの協力要請は意見交換の席で十分なされ、全体のオルグ報告として集約し、共通認識が持てたものと理解している。訪問オルグ時のエピソードとして、参加形態を表すのに、パート問題に認識のある組織は国技館にまず入って貰いたい（連絡会議への参加）、そのうち土俵に上がり相撲をとって貰える産別（共闘会議参加）はエントリーして貰いたいと表現した。パートタイマーの多くが女性であるので、女性はもともと国技館の土俵には上がれないとの厳しい指摘も受けた。これからの運動にもなるが、当事者の多くが女性や若年労働者であり、不安定雇用に従事している現状から、議論や運動への参加を求めてもいききたい。

訪問オルグでの概要は次の通りであるが、抜粋であることはお許しをいただきたい。サービス・流通連合とUIゼンセン同盟はあえて訪問しなかったため記載はない。また記載は訪問日程順である。

私鉄総連 地方の中小ではパートより正社員の雇用が先との声が依然として強いが、昨年と比べてパートタイマーへの取り組みに対する理解は着実に浸透してきている。

サービス連合 大手を中心に企業内最賃の取り組み、さらに派遣労働者の組織化に取り組んでいる。

J R 連合 組合員の資格・範囲等について、会社側と整理しているが時間がかかっている。

フード連合 均等待遇の取り組みは通年的な取り

組みが重要。例えば、評価制度の導入を行い、定昇制度を勝ち取ったケースもある。粘り強く取り組みたい。

J P U 24,000人（20%）の組織化に向けて、現在取り組んでいる。さらに民営化に向けて、本務者への登用の道も労使協議を行っている。来月10月の民営化により任用制度から通常の雇用関係に変わることから、関係する課題整理も行っている。

情報労連 早くから短時間正社員制度があり産別最賃の取り組みを行ってきた（地賃の10%上乗せの労連地賃とさらに上位の労連産別最賃の基準を持っている）。契約社員・パートの休日手当等の割増率・特別手当の改善、契約社員からの社員登用制度・評価制度の導入、パート賃上げ要求を交渉中。

J E C 連合 関連企業労組の組織化に取り組み、その状況を受けて、パート関連に取り組んでいきたい。その他、企業内の請負関係を準組合員として、共済制度を中心に取り組んでいる。

全水道 検針員をはじめ非常にパートタイマーが増えてきており、現在、組織化と合わせて制度政策的な内容も含めて通年的に取り組んでいる。

自治労 公共サービス、自治体及び公共民間とも市町村合併等もあり、賃上げより、雇用問題が浮上し、非常に厳しい状況。特に介護ヘルパーが制度改正の煽りを受けて厳しい。従って、パート関係は諸条件の向上に取り組むたい。

全労金 「すべての労金労働者の生活改善を」を基本に取り組んでいる。労使交渉で全国一律企業内最賃910円を協定した。これを契機に組織化と生活改善に向けて拍車をかけていきたい。

ヘルスケア労協 職場では委託、派遣、請負が増えている。看護師も夜勤対応等でパート化が進んでいる。しかし、連合加盟3年目、体制確立途上にあり組織化が遅れている状況。特に福祉関係は少数単位で困難さがある。今後の大きな

課題だ。

電機連合 パート共闘の時間給の基準は絶対額表示とすべきであり、昇給額を掲げる場合は定昇とベアの区分を明確にすべき。社会的メッセージ・マスコミ対応からも今後の検討課題だ。今後は、多種・多様な業種を踏まえた、戦略・戦術をどう立てるかがポイント。そのための様々な企画を要検討すべき。

全国ユニオン 派遣労働者の取り組みは、数年前から取り組んでおり、公正な競争のルールなど業界との関係も改善させてきた。また健康保険の統一など着実に実績も出てきている。雇用の底流の格差は依然拡大しており、早急に有期雇用の法的規制が必要で連合の今回の取り組みは評価している。

セラミックス連合 全体的に組織率の低下は深刻であり、昨年調査では63%台であり、組織によっては30%を切る状況にある。その反面、業種によってはではあるが、パート労働者が増加している。パート等非典型労働者の組織化を組織決定して、現在、パンフレット等を作成し、組織を

挙げて取り組んできている。

訪問オルグ後の桜田座長のコメントは、次のとおりであった。

- ・パート共闘として初年度、基礎づくりの年。
- ・各構成組織のこれまでの取り組みが今次オルグでかなり表面化した。まさに各構成組織、産業の特色を踏まえた取り組みがされていた。
- ・均等待遇の取り組みは通年的に取り組んでいたところが多い。従って情報開示のタイミングを整理する必要がある。
- ・今後、情報の共有化が必要。
- ・秋頃を目途に記者も含めて事例報告会（プレゼンテーション）などを企画することも要検討。その上で今後の方向性と要求課題の整理をする必要がある。昨年の発表による労働組合の組織率が18.7%であり、非典型労働者は3.3%である現状を考えるとマスコミ対策も重要である。多くのマスコミがパート問題は時間給をいくら上げるのかだけに興味集中しているが、本来の運動はそれだけではないことを伝えていきたい（第2表）。

第2表 パート等労働者の待遇改善状況について（総括表）

2006.6.7 連合・集計結果

．要求・取り組み状況			
パート労働者の待遇改善に取り組んでいる組合		848組合	
内 訳	合理的理由のない格差の排除、均等・均衡待遇の実現に関わる課題	287組合	
	時間給の改善に関わる課題	574組合	
	パート労働者等の組織化に関わる課題	113組合	
．解決状況			
1．合理的理由のない格差の排除、均等・均衡待遇の実現			
パートを含めた人事処遇制度の整備		整備できた数	116組合
休日・休暇、諸手当、福利厚生制度等の整備・改善		前進した数	114組合
労働契約や社会保険加入、就業規則等の点検		取り組み数	10組合
2．時間給の改善			
時給の引き上げ	要 求	294組合	21.4円UP
	回 答	201組合	11.2円UP
パートを含む最低賃金額（時給）		回 答	284組合 2.5円UP
3．パート労働者等の組織化（通年の取り組みを含む）			
パートの組織拡大数		27組合	20,421人

今春季生活闘争の総括と今後の展望

多くの単組・構成組織(産別)が総括議論に入っているが、現時点では、今後の課題を以下のように提案し、現在議論に付している。

基本的スタンス

本来的にはパート・有期契約・派遣・請負等労働者全体の格差是正に取り組むことが連合の使命であることはいうまでもない。そのため連合としての中期政策を確立させ、その体制整備を急ぐ必要がある。

連合がパート・有期契約・派遣・請負等労働者の、均等・均衡待遇改善に取り組んだことは内外共に一定の評価がされた。同時に産別等がそれぞれ抱えている悩みや派遣・請負等直雇用以外の取り扱いの問題、さらには共闘軸の絞り込み等、今後整理すべき課題も表面化してきた。とりわけ、派遣・請負等労働者の扱いについては、直接労使関係が及ばないことや組織化の課題もあり、足下からまずは

固めるというスタンスで、当面、直雇を基本に対応していくこととしてきた。従って、2007春季生活闘争においても2006春季生活闘争の枠組みを基本に取り組んでいくこととする。

パート共闘連絡会議とパート共闘会議の役割
パート共闘会議は初回の取り組みとして、重点的に取り組む産別の共闘により牽引役として集約と公表の役割を果たした。

パート共闘連絡会議は、均等・均衡待遇を基本とした通年的な取り組みの体制を任務として位置付け、課題の洗い出しと整理を行う。

2006春季生活闘争の総括議論に入っているが、これまでに寄せられた意見は、引き続き共闘を組み不安定雇用の解消と希望者の正社員登用、制度面(休日・休暇制度、退職金や一時金等)での均等待遇の実現、時間給の均等処遇での闘争の集中化と考えている。通年的に設置するパート共闘連絡会議の議論で2年目の共闘に向けさらに共感の得られる運動に発展させたいと考えている。