全労協fax情報 NO.997
2007年 7月 9日(月)
全労協事務局発行
TEL 03-5403-1650

(別紙1・日経新聞7/4朝刊)

パート待遇改善加速

ロフト 雇用、無期契約に

流通業やサービス業を中心にパート労働者の待遇を引き上げる動きが活発になってきた。大手生活雑貨専門店のロフト（東京・渋谷）は来年三月にも賃金と契約期間の両方で正社員とパート社員の区別をなくす仕組みを導入。給食・カラオケ大手のシダックスは給食作りを担っているパート五百人を正社員にする。来年四月にはパートを正社員に対し公正に処遇することを求める改正パートタイム労働法が施行される。同法を先取りしつつ、人材確保と競争力強化に向け各社は対応を急いでいる。

シダックス 500人、正社員化

ロフトはセブン&アイ・ホールディングスの子会社で、首都圏や近畿を中心に国内に三十八店舗を持ち従業員は約三千人。このうち約二千二百人いるパートの雇用契約は半年単位で期限ごとに更新していた。これを来年三月をメドに期間を撤廃して原則「無期契約」に変更する。

賃金面では正社員、パートとも職務内容と勤務時間で決まる新制度に原則一本化。店長からレジ担当まで十七段階ある職務ごとに時間給を設定し、正社員とパートの両方に適用する。

労働時間は正社員で週四十時間、パートは週二十時間程度が一般的だが制度変更後は同じ職務なら賃金の差は勤務時間の違いだけとなる。現在のパート社員から店長などに昇進する道も開くほか、賞与も支給する。

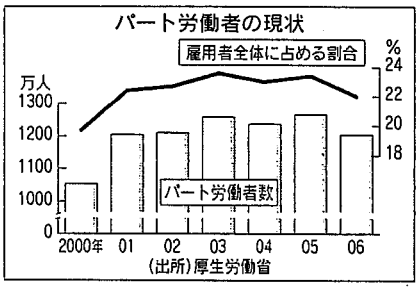
賞与支給の仕組みは今後決めるが、人件費は年金などを除いても年数億円は増える見通し。賃金と契約期間の両面でパートと正社員の待遇を同等にするケースは珍しい。

シダックスは二〇〇八年三月末までに、パートとアルバイトの約二〇%に当たる五百人を正社員にする。食の安全志向が強まるなかで、栄養士や管理栄養士の資格を持つ非正社員が管理職に進む道を開く。

四月時点では正社員約二千二百人に対し、単年度の契約社員が約二千五百二十人、パート・アルバイトが約二万五千人。正社員でなくても職場のリーダー的存在になる人材が増えているが、賃金など待遇では格差が生じてしまうことから正社員への登用を進め人材流出を防ぐ。勤務地限定の正社員とするほか、将来は管理職や役員など幹部に登用することも目指す。

先行してパートの待遇改善に手を打った企業も

パート労働者の現状



(出所)厚生労働省

義務化 先取り

外食・小売り 士気高め競争力強化

二〇〇六年の全国のパート労働者は千二百五万人で雇用者全体の二二%を占める。バブル崩壊後、雇用過剰に陥った企業が正社員を削減し、正社員より賃金が低く雇用調整しやすい非正社員の採用を増やしたのが主因だ。改正パートタイム労働法の導入も、人件費抑制のため安易にパートを正社員代わりに使う例が後を絶たないことが背景にある。

ただ足元では、景気回復の持続で産業全般に人材不足が深刻化、特にパートへの依存度が高い小売業や外食・サービス業などは人材の確保に苦戦中だ。こうした業種で法改正を先取りし義務化の枠を超えた待遇改善に踏み出す企業が増えているのはそのため。競争力強化には人材確保と士気向上が不可欠との危機感が強い。

例えばワールドは子会社で販売業務を担当するワールドストアパートナーズ（東京・港）で昨年四月に約五千人のパート・アルバイトを正社員にした。ワールドの寺井秀蔵社長は「当初見込みより四億円多い二十二億円の経費がかかったが、正社員となった販売員が売り上げ拡大に貢献し経費増を吸収できた」という。

人事制度に詳しい東大の佐藤博樹教授は「多くの業種では正社員だけがコア人材では無くなりつつある。企業はこのことに対応した人事処遇制度を再構築する必要がある」としている。

▼改正パートタイム労働法　パート労働者の待遇改善を目的に今国会で成立。来年四月に施行する。仕事の内容や責任などが正社員と同じ「正社員並みパート」に賃金などで正社員と差別しないよう企業に義務付けた。これに該当するパート労働者は全体の四～五%程度にとどまる見通しだが、その他のパートについては仕事内容などで正社員とバランスの取れた待遇をするよう企業に努力義務を課す。パートに正社員に登用する機会を与える義務なども企業に課している。

パート社員などの待遇改善に取り組んでいる企業例

企業名	内容	時期
ロフト	正社員と同じく無期契約とし賃金制度も正社員と一本化	08年
シダックス	給食担当の500人を3月末までに正社員に	08年
東急ストア	正社員登用を制度化	08年
ユニクロ	約5000人を2年かけて正社員化	07年
NTT西日本	コールセンター業務で正社員に	07年
ワールド	約5000人を正社員化	06年
リンガーハット	勤務地域を限定した正社員登用を制度化	05年
高島屋	段階的な正社員登用を制度化	05年
イオン	正社員と資格制度を統一し、賃金格差も縮小	04年

均等待遇の法制化を実現しよう！

パート労働法が第166国会で「改正」され、08年4月施行となる。今回のパート労働法「改正」は、①正社員と仕事内容が同じ、②正社員並みの転勤有り、③雇用期間の定めがないの3条件を前提に正社員並み待遇が義務づけられたもので、均等待遇化とはほど遠いものである。厚労省は、パート労働者の4~5%というが実際は1~2%と言われている。また、他のパートについては、正社員とのバランスある均衡を「努力義務」とした。

このパート労働法「改正」を受けて産業界の特徴的な動きをマスコミが報道している（別紙1参照）。また、今回の法「改正」でパート労働者の処遇がどう変化するのかの事例をマスコミで報道している（裏面・別紙2参照）。参考になるので掲載します。

現在、パート等非正規労働者は、1726万人～33.7%（07.1~3月期）にも増大し、今後も拡大する傾向にある。経営者側は、雇用の流動化などと言うが、経費削減としてパート等非正規の拡大をしており、「低賃金・低処遇」が強いられているのである。

いまや、偽装請負やスポット派遣という現代版日雇い労働も増大している。　均等待遇の法制化を実現しよう。

取り組みを強めている。〇〇四年にパートに正社員と同じ職能資格制度を導入した大手スーパーのイオンでは同制度に沿い約百人の売り場のマネジャー（責任者）が誕生、さらに一人がパートから店長になった。

ファミリーレストラン最大手のすかいらーくは、ほぼ毎月、パートの正社員登用試験を実施。〇六年は五十七人を正社員にした。今年は約八十人の採用を決めており、中途採用者に占めるパートを〇六年の二割から四割程度まで増やす考えだ。

NTT西日本はコールセンター子会社のパート・契約社員約三千六百人を対象に今年四月までにまず千人を時給制から月給制に移行。販売実績や対応件数が多い約六十人を正社員にした。「相談窓口の従業員の士気を上げてサービスの質を高める」（森下俊三社長）狙いで、業務成績が優秀な契約社員を中心に正社員への採用を増やす。