

連合大阪「パート労働者組織化・均等待遇実現アクションプラン」(抜粋)

Ⅱ. 各組織での取り組み

1. 構成組織での取り組み

(1)パート労働者の「仲間づくり」に向けて(参考：対比表 P17～22)

- ① 構成組織は、パート労働者の組織拡大を実践するために、組織拡大「モデル労働組合」を設定する。その際、「正社員登用制度」や「組合員範囲拡大」などテーマごとにモデル組合を設定する方法なども検討し、好事例は構成組織内をはじめ、連合構成組織への紹介も行う。
- ② 構成組織は加盟組合に対し、「労働者代表性の確保」のため、労働組規約で「正社員のみ」などの組合員範囲条項については、労働組合法を順守し、パート労働者などが加入できるように規約などの改正や労働協約などについて見直すように指導する。
- ③ 構成組織は加盟組合に対して、パート労働者などの「仲間づくり」がもたらす組織の充実強化(労働者代表性の確保、全従業員が納得して働ける職場環境づくり、職場の良好なコミュニケーション確保など)を強調したオルグを実施するように指導する。
- ④ 構成組織は加盟組合に対して、パート労働者が労働組合に加入しているかどうかに関係なく、日常コミュニケーションの向上に努めるように指導する。

(2)均等・均衡処遇の実現に向けて

- ① 構成組織は加盟組合に対し、パート労働法および最低賃金法の改正、労働契約法の制定など、労働関係法令の動きを踏まえ、法令が職場で順守されているかどうかの総点検を労使で確実にを行うように指導する。
- ② 構成組織は加盟組合に対し、「連合：パート労働者の組織化と労働条件の均等・均衡待遇に向けた中期的取り組み指針〔ガイドライン〕」を参考にしながら、人事制度と就業管理(パートの正社員化などを含む)、賃金・一時金制度、休日・休暇制度、福利厚生制度、教育・能力開発制度、退職金・企業年金制度などの処遇実態を正確に把握し、正社員と比較・検討を行い、諸制度改定に向けて具体的な計画や達成目標などを決めながら取り組むように指導する。
- ③ 構成組織は加盟組合に対し、従業員代表たる労働組合がその義務を履行するため、「パートとの意見交換の場所や懇談会を設ける」など、パート労働者などの声や意見に、積極的にかつ定期的に耳を傾け、パート労働者などの均等・均衡待遇実現に向けた要求集約と取り組みを行うように指導する。
- ④ 構成組織は加盟組合に対し、「連合大阪リビングウェイジ(最低生活保障給：時間額 870 円)」を当面の到達水準目標とし、企業内最低賃金の締結および改定に取り組むように指導する。またこの水準に到達している加盟組合に対しては、さらなる向上をめざすように指導する。

<参考：対比表>

II. 各組織での取り組み

1. 構成組織での取り組み

(1)パート労働者の「仲間づくり」に向けて

中間まとめ	最終まとめ（素案）
<p>① 「既存の労働組合の側からの確な働きかけがあれば、労働組合に加入する人は増大する」「自己の収入が『なければ困る』とする人ほど労働組合の必要性を指摘する人が多い」ことを確信し、構成組織内における組織拡大を実践する。とくに、パート労働者等は、企業規模が大きいほど労働組合を必要と思う人が多いことから、大手企業から大胆に組織拡大の取り組みを強化する。そのため、各構成組織に、「モデル労働組合」を設定すること。</p>	<p>① 構成組織は、パート労働者の組織拡大を実践するために、組織拡大「モデル労働組合」を設定する。その際、「正社員登用制度」や「組合員範囲拡大」などテーマごとにモデル組合を設定する方法なども検討し、好事例は構成組織内をはじめ、連合構成組織への紹介も行う。</p>
<p>② 「労働者代表性の確保」のため、労働組合規約で「正社員のみ等」の組合員範囲条項については、労働組合法を遵守し、パート労働者等が加入できるよう規約等の改正を行う。また、これに伴い、労働協約等も見直すこととする。</p>	<p>② 構成組織は加盟組合に対し、「労働者代表性の確保」のため、労働組合規約で「正社員のみ」などの組合員範囲条項については、労働組合法を順守し、パート労働者などが加入できるように規約などの改正や労働協約などについて見直すように指導する。</p>
<p>③ 構成組織は、加盟労働組合に対して、パート労働者等の組織化がもたらすメリット（労働者代表性の確保、正社員の労働条件の維持、職場の良好なコミュニケーション確保等）を強調したオルグを実施する。</p>	<p>③ 構成組織は加盟組合に対して、パート労働者などの「仲間づくり」がもたらす組織の充実強化（労働者代表性の確保、全従業員が納得して働ける職場環境づくり、職場の良好なコミュニケーション確保など）を強調したオルグを実施するように指導する。</p>
<p>④ 加盟労働組合の力量等に応じて、パート労働者の関心事項（例えば、働く時間帯の選択幅の拡大、職場環境、休日・育児休暇制度、自社商品購入時の割引率の拡大など）について会社側と交渉し、実現することにより「見える労働組合」を具現化すること、全員を組織化するので</p>	<p>④ 構成組織は加盟組合に対して、パート労働者が労働組合に加入しているかどうかに関係なく、日常コミュニケーションの向上に努めるように指導する。</p>

はなく、例えば、週 20 時間以上勤務者の人から組織化し、徐々に拡大していく、など創意工夫した取り組みを強化する。

(2)均等・均衡処遇の実現に向けて

中間まとめ	最終まとめ
<p>① 労働基準法等労働関係法が、職場で遵守されているかどうか、加盟労働組合ごとに総点検を行う。とりわけ、10人以上のパート労働者を雇用する事業所では、短時間労働者の雇用管理の改善を行うための「短時間雇用管理者」の選任などの実効性を高める。</p> <p>② パート労働者の賃金、昇進昇格、正社員への登用、教育研修等の処遇実態を正確に把握し、正社員と比較・検討を行う。</p> <p>③ 従業員代表たる労働組合が代表義務を履行するため、組織化の如何にかかわらず、「パートとの意見交換の場所や懇談会を設ける」「パートの意見を積極的に集める」など組合の役員がパート労働者等の声や意見に積極的に耳を傾け、パート労働者等の均等・均衡待遇実現に向けた要求集約と取り組みを行う。</p> <p>④ 賃金（時間給）については、正社員との同一価値労働同一賃金の考え方を原則</p>	<p>① 構成組織は加盟組合に対し、パート労働法および最低賃金法の改正、労働契約法の制定など、労働関係法令の動きを踏まえ、法令が職場で順守されているかどうかの総点検を労使で確実にを行うように指導する。</p> <p>② 構成組織は加盟組合に対し、「連合：パート労働者の組織化と労働条件の均等・均衡待遇に向けた中期的取り組み指針〔ガイドライン〕」を参考にしながら、人事制度と就業管理(パートの正社員化などを含む)、賃金・一時金制度、休日・休暇制度、福利厚生制度、教育・能力開発制度、退職金・企業年金制度などの処遇実態を正確に把握し、正社員と比較・検討を行い、諸制度改定に向けて具体的な計画や達成目標などを決めながら取り組むように指導する。</p> <p>③ 構成組織は加盟組合に対し、従業員代表たる労働組合がその義務を履行するため、「パートとの意見交換の場所や懇談会を設ける」など、パート労働者などの声や意見に、積極的にかつ定期的に耳を傾け、パート労働者などの均等・均衡待遇実現に向けた要求集約と取り組みを行うように指導する。</p> <p>④ 構成組織は加盟組合に対し、「連合大阪リビングウェイジ(最低生活保障給：時間</p>

<p>とするが、当面、07 春季生活闘争で新たに設置する「連合大阪パート共闘」において、議論深化を図りつつ、各構成組織における検討を促進する。</p>	<p>額 870 円)」を当面の到達水準目標とし、企業内最低賃金の締結および改定に取り組むように指導する。またこの水準に到達している加盟組合に対しては、さらなる向上をめざすように指導する。</p>
---	--

(2)均等・均衡処遇の実現に向けて

中間まとめ	最終まとめ
<p>① 労働政策審議会雇用均等分科会における均等法指針論議が進められているが、とくに、国会審議過程における「付帯決議」に明記されている①雇用管理区分による間接差別禁止 ②正社員との均衡待遇の法制化 ③同一価値労働同一賃金原則の推進を強く求め、均等待遇実現の法制化に向けた取り組みを推進する。</p> <p>② 厚生労働省は、労働政策審議会雇用均等分科会で議論の上、パート社員と正社員との賃金格差などを是正するため、パート労働者の処遇改善に取り組むこと、正社員と同じような仕事をしているパート社員には同じだけの賃金を支払うことを明記した、「パート労働法」の改正案を来年の通常国会へ提出する動きにある。連合大阪は、連合に結集し、パート労働者などへの差別禁止や通常の労働者との均等待遇が明記された「パート労働法」の制定に全力をあげる。</p>	<p>① 2008 年 4 月に施行された「パート労働法」では、正社員にほぼ近いパート労働者の「差別的取扱い禁止」が明記された。しかし該当するパート労働者の割合はごくわずかで、大多数のパート労働者は「差別取扱い禁止」の努力義務にとどまっている。そこで連合大阪は連合と連携し、①すべてのパート労働者を対象とした均等待遇（雇用管理区分による間接差別禁止や同一価値労働同一賃金原則の推進など）の義務化、②賃金の項目に通勤手当も追加、③福利厚生に慶弔休暇・見舞金も追加、などもパート労働法に明記されるよう、取り組みを行う。</p> <p>② 連合大阪は、パート労働者の社会保険制度適用の拡大、配偶者控除などの税制の抜本的改革がされるよう、連合と連携して制度改定を求めていく。</p>

<p>③ 大阪府に対しては、「パート労働法」の早期制定、均等待遇実現の法制化にむけ、国へ積極的に働きかけること、公務職場における非常勤職員・臨時職員等の均等待遇の実現を求める。また、ILO175号条約の批准を求める大阪府議会・市町村議会での意見書採択にも取り組む。</p> <p>④ 格差社会の拡大の中で、社会的セーフティネットとしての「リビングウエッジ（生活できる賃金）」を構想した取り組みを推進する。</p> <p>⑤ 新たに設置する「連合大阪パート共闘」において、06 春季生活改善闘争で連合が示した「合理的理由のない格差の排除、均等・均衡待遇」の目安を基本として、「連合大阪版」を提示し、各構成組織総がかりの運動を推進する。とりわけ、時間給の改善とともに賞与、退職金・企業内年金、定期昇給、ベースアップ等を重点課題とし、各構成組織・労働組合の実態を把握し、その改善策について検討議論の上、取り組む。</p>	<p>③ 連合大阪は、大阪労働局に対して、均等待遇などが明記された「パート労働法」の早期改正を求める。 大阪府に対しては、「パート労働法」の早期改正にむけ、国へ積極的に働きかけることを求める。 また、ILO175号条約の批准を求める大阪府議会・市町村議会での意見書採択にも取り組む。</p> <p>④ 連合大阪は、「連合大阪リビングウエッジ(最低生活保障給：時間額 870 円)」を当面の水準目標とし、大阪府地域最低賃金の改定に取り組む。</p> <p>⑤ 連合大阪は各構成組織に対して、「出かける事務局」や組織訪問などを通じて「パート労働者組織化アクションプラン」の趣旨についての理解と同プランの具体的な実行を求めていく。</p>
---	--