

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」

I. はじめに

厚生労働省発表の「2007年労働組合基礎調査」によると、現在労働組合の組織率は、全国では18.1%(大阪では20.1%)となっています。このことは、全労働者約5人に1人しか組合員がいないこととなります。組織率低下の主な原因は、①大企業の正規労働者(正社員)を中心に組織化が進められてきたこと、②雇用労働者総数は増加しているが、これまでの厳しい経済の中で企業倒産、雇用調整などにより正規労働者数が減少する一方で、パートなどの非正規労働者が急激に増加し、その大部分が未組織労働者であったこと、③100人未満の地場・中小企業の組織化が進んでいないこと、などがあげられます。

また収益優先と人件費抑制のために、多くの事業所・職場ではパート・アルバイト・派遣・請負などといった「非正規労働者」が増加し、全雇用労働者の35.6%にまで達しています。その中でも「ワーキングプア」と呼ばれる年収200万円以下の労働者が、全労働者の19.6%を占め、特に単身世帯に限るとその割合は43.0%にまで達しており、格差社会は年々拡大・進行しています(総務省統計局「2007就業構造基本調査」より)。

連合大阪では、2004年8月に「パートプロジェクトのまとめ」を行い、パート労働者の「仲間づくり(組織化・組織拡大)」や同じ働く仲間として不公平な処遇を是正することなどをめざす「均衡処遇、均等待遇の実現」について、連合大阪や構成組織の取り組み強化にむけた役割などについて事例も含め、明らかにしてきました。

その後、同まとめを基本としながら、「パート・最賃委員会」の中に「パート労働者組織化アクションプラン策定小委員会」を設置し議論を進め、連合大阪と構成組織での具体的な取り組みの指針となる「パート労働者組織化アクションプラン」の中間まとめを第19回地方委員会(2006年10月)で提起し確認し、そして今回、同プラン最終まとめを作成しました。なお本プランは2期4年を一つの区切りとし、1期2年で中間検証を加えつつ補強していくこととします。

「同じ職場で働くすべての労働者は、同じ仲間」の考えを基に、労働者全体の労働条件底上げをはかるために、また「すべての人に働く機会と公正な労働条件が保障される社会」、つまり連合・連合大阪がめざす「労働を中心とした福祉型社会」の実現のために、働く仲間が心をつなげて本プランに基づき、多くの「仲間づくり」と労働条件の向上に取り組んでいきましょう。

1. 「仲間づくり」の現状と必要性

前述のように、近年は「正規労働者」が減少する一方で、「非正規労働者」は増加しています。特に流通・サービス業界、自治体の非常勤職員などでは、基幹労働者として欠かせない存在となっています。

しかし厚生労働省発表の「2007年労働組合基礎調査」では、全国でパートタイム労働者は1218万人、組合員数は58万8千人(7万3千人増、対前年比14.2%増)で、全組合員数に占める比率は5.9%、推定組織率は4.8%(前年より0.5ポイント増)にとどまっています。

「仲間づくり」は徐々に進んでいるものの、まだまだその数値は低い状態となっています。その背景および課題としては、既存の企業内労働組合が「パート労働者の労働組合加入を制限している」「パート労働者に労働組合加入の働きかけを行っていない」、パート労働者

に「労働組合の存在やその意義がなかなか周知できていない実態やパート労働者自身の“組織”への抵抗感」、さらには「使用者側が、パート労働者の組合員化を嫌悪し阻むなど不当な働きかけの影響」などの理由が考えられます。

ですが「自分たちの生活を良くするためにも、会社が良くなって、働きやすい職場にしたい」との思いに、正規労働者も非正規労働者も違いはありません。そのためには、一人の労働者と会社の個別の労使関係ではなく、労働者の代表と会社とが話し合う「集団的な労使関係」を作り、「労使が対等に話し合っ物事を決める」働く仲間の過半数要件を満たす労働組合が必要になります。

既存組織が非正規雇用の仲間を含む組織率拡大に取り組み組織の構築が出来れば、労使協議や団体交渉を通じて「労働条件の維持・向上」「公正・公平な処遇基準づくりや運用」「生活水準の底上げや生活の質の向上」をめざす取り組みが行えます。それは、「会社の発展」にもつながります。すでに組織されている正社員を中心とした企業内労働組合が「仲間づくり」を進めることは、「従業員過半数代表制の維持」や「発言力の向上」という目的もあります。

一方、企業内労働組合のない職場で働くパート労働者も多くいます。この方々からの労働相談は急増しており、問題解決のために1人でも入れる労働組合(連合大阪地方ユニオン)に加盟してもらい、対応しています。また地域単位に活動をする「地域ユニオン」は個人加盟を原則とし、一人ひとりを組織化することで、より地域に根ざした労働運動の将来的な可能性を示しています。

労働組合の自立と当該企業との「安定した労使関係」を構築するために構成組織への加盟を原則として組織化に取り組むことが前提ですが、一人ひとりの労働者をどのようにして自立した労働組合に導くのか、連合・連合大阪、構成組織、地域協議会が一体となった取り組みが必要となっています。

2. 連合大阪のこれまで具体的な取り組み

(1) 「パート労働者組織化アクションプラン」中間まとめ

連合大阪では「パート労働者組織化アクションプラン」中間まとめに基づき、①2007 春季生活闘争時から「パート共闘会議」を立ち上げ、パート労働者の労働条件向上について協議、②2008 春季生活闘争時には「連合大阪リビングウェイジ(最低生活保障給：時間額 870 円)」を設定し、企業内最低賃金の締結や引き上げ、また大阪府地域最低賃金の引き上げ、③ILO 第 111 号条約(雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)や同 175 条約(パートタイム労働に関する条約)の批准を求める「大阪労働局と大阪府への要請行動」の実施、④なんでも相談などを通じて、労働者ひとりでも加入できる形態をとっている「連合大阪地方ユニオン」に加入してもらい、団体交渉などを通じての相談者の悩み解決、などに取り組んでいます。

一方複数の構成組織や加盟組合では、①時間給引き上げや有給休暇を増やすなど労働条件の改善、②短時間パート労働者でも加入できるようにする労働組規約の見直し(労働組合法第 2 条では「使用者の利益を代表するものなど以外は、原則誰でも労働組合に加入することができる」旨が規定されています)、③正社員登用制度の確立、などに取り組んできました。

また全国的な情勢としては、改正パート労働法が成立し、正社員とほぼ同一視されるパート労働者の差別的取り扱いの禁止が定められるなど、連合・連合大阪が求めている運動に一定の前進も図られています。

(2)パート労働者・当該労働組合役員との意見交換会

「パート労働者組織化アクションプラン」の中間まとめから、プランの最終まとめを行うにあたり、現場で働くパート労働者の要望、およびパート労働者を組織する加盟組合(単組)の組合役員からの現状報告について、同プラン策定小委員会のメンバーが加盟組合を訪問し、ヒアリングを行いました。

①NTT労働組合堺分会(情報労連)

日 時：2007年11月30日(水) 16:00～18:15

場 所：NTT西日本・泉北事業所

②イズミヤ労働組合(サービス・流通連合)

日 時：2007年12月7日(金) 14:00～16:15

場 所：イズミヤ労働組合

③ソニーマーケティング労働組合(全国一般)

日 時：2007年12月11日(火) 18:30～19:45

場 所：ソニーマーケティング労働組合

④万代ユニオン(UIゼンセン同盟)

日 時：2007年12月19日(水) 15:00～17:15

場 所：万代ユニオン

⑤せんしゅうユニオン(全国ユニオン)

日 時：2008年5月15日(木) 10:30～12:40

場 所：連合大阪

⑥豊中市放課後こどもクラブ指導員労働組合(自治労)

日 時：2008年5月22日(木) 9:30～11:30

場 所：豊中市職員組合

そこで提起された意見としては、「正社員との賃金格差を感じる」「スキル別賃金で求められるものが高度」「賞与は少額もしくは賞与はなし」「正社員の意見はよく反映されるが、自分たち(パート労働者)の意見はなかなか反映されない」「正社員への転換制度は必要」「組合加入条件のハードルは下げるべき」「福利厚生制度を充実してほしい」「組合の情報伝達方法に工夫を」「有給休暇が取得しにくい」など多様なものでした。

また「時間給の引き上げ」などについては、税制や社会保障制度の関係と複雑に絡みあって、「時間給の引き上げ」は基本的に望みつつも、働く時間などに自己規制せざるを得ないなどの問題点があり、求められる施策は一律的なものではありませんでした。

そこで連合大阪は、こうした現実をふまえつつ「パート労働者組織化アクションプラン」を作成しました。

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、労働組合法で「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。

2. 連合大阪での取り組み

(1)パート労働者の「仲間づくり」に向けて

- ① 連合大阪は、パート共闘会議やパート最賃委員会などで、パートの労働条件向上

を行っている組織からの取り組み事例報告を受け、各組織での取り組み促進を図る。

また、組織拡大委員会・組織拡大実務者会議とパート共闘会議やパート最賃委員会が連携して取り組みを進めつつ、連合大阪は各構成組織への定期的な訪問などを通じて、「仲間づくり」運動の実効性を高める。

- ② 連合大阪は、大阪労使会議などを通じて、経営者団体と「企業にとってのパート労働者などの組織化のメリット」（企業内における技能・技術の伝承、従業員代表性の確保、企業コンプライアンスの実現など）について議論を行う。
- ③ 連合大阪は、春季生活闘争時期に「パート共闘会議」を設置し、連合方針に基づいて、パート労働者の労働条件向上についての取り組み内容を協議し、実践していく。
- ④ 連合大阪は、「連合大阪地方ユニオン」（地域支部の設置も検討）と連携しながら、「一人でも入れる労働組合」として、「仲間づくり」を行う。さらに「非正規労働運動センター」の設置を検討するとともに、地域においては、ライフサポートセンターと連携して「仲間づくり」を進める。
- ⑤ パート・派遣・請負など多様な働き方の増加にともない、「自分の雇用契約や雇用形態がわからない」という相談が増えている。そこで連合大阪は、街頭行動やホームページなどで働く人(自分自身)にとっての「雇用形態チェックの必要性」を強く呼びかける。
- ⑥ 連合大阪は、パート労働者の「仲間づくり」や均等待遇実現の課題と深く関わっている派遣・請負労働者などの諸課題についても、連合と連携しつつ、検討課題とする。そのため、派遣・請負労働者などを含む関係法規、および労働問題の実態について連合大阪法曹団との情報交換を行い、問題点などを学習会や街頭行動などを通じて広く情報発信を行う。

(2)均等・均衡処遇の実現に向けて

- 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。

加えて、現在パート労働法により差別的取扱いを禁止されているパート労働者が、（法の趣旨を逆にとられて）不利益な取扱い（「同視すべき」条件をはずすなど）がなされないよう注視していく。

- 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。
- 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。

- ④ 連合大阪は、「連合大阪リビングウェイジ(最低生活保障給：時間額 870 円)」を当面の水準目標とし、大阪府地域最低賃金の改定に取り組む。
- 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。

以上

<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か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、企業規模が大きいか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、労働組合同規約で「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、労働組合同規約で「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</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</p>

<p>ーション確保等)を強調したオルグを実施する。</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。</p>	<p>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 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>
---	--

(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>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 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>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. 連合大阪での取り組み

(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
<p>① 組織化の取り組みの温度差を解消するため、各組織の交流・事例研究を目的とした、「組織拡大促進集会」等を開催するとともに、事例集等の発行を行う。また、組織拡大委員会と連携しつつ、各構成組織への定期的な訪問などを通じて、組織化拡大運動の実効性を高める。</p> <p>② 各構成組織・加盟労働組合の取り組み強化を支援するため、組織拡大のための教材（ビデオ等）を作成する。また、IT情報の活用等を図る。</p>	<p>① 連合大阪は、パート共闘会議やパート最賃委員会などで、パートの労働条件向上を行っている組織からの取り組み事例報告を受け、各組織での取り組み促進を図る。</p> <p>また、組織拡大委員会・組織拡大実務者会議とパート共闘会議やパート最賃委員会が連携して取り組みを進めつつ、連合大阪は各構成組織への定期的な訪問などを通じて、「仲間づくり」運動の実効性を高める。</p>

<p>③ 大阪労使会議等を通じて、関西経営者協会・関西生産性本部（KPC）など企業経営者に積極的に、「企業にとってのパート労働者等の組織化のメリット」（企業内における技能・技術の伝承、従業員代表性の確保、企業コンプライアンスの実現等）を伝達・要請の取り組みを展開する。</p> <p>④ 06 春季生活改善闘争における「連合パート共闘」による成果をより拡大発展させる立場から、07 春季生活改善闘争においては、連合大阪内に「連合大阪パート共闘」を組織し、取り組む。具体的取り組み内容は、パート・最賃委員会等で議論を行う。</p> <p>⑤ 当面の受け皿としての「連合大阪パートユニオン」の設置について、組織拡大委員会・地域協議会とも連携しつつ、引き続き検討する。</p> <p>⑥ パート労働者の組織化や均等待遇実現の課題と深く関わっている派遣・請負労働者等の諸課題についても、連合と連携しつつ、検討課題とする。そのため、派遣・請負労働者等を含む関係法規及び労働問題の実態について連合大阪法曹団との情報交換の場を設ける。</p>	<p>② 連合大阪は、大阪労使会議などを通じて、経営者団体と「企業にとってのパート労働者などの組織化のメリット」（企業内における技能・技術の伝承、従業員代表性の確保、企業コンプライアンスの実現など）について議論を行う。</p> <p>③ 連合大阪は、春季生活闘争時期に「パート共闘会議」を設置し、連合方針に基づいて、パート労働者の労働条件向上についての取り組み内容を協議し、実践していく。</p> <p>④ 連合大阪は、「連合大阪地方ユニオン」（地域支部の設置も検討）と連携しながら、「一人でも入れる労働組合」として、「仲間づくり」を行う。さらに「非正規労働運動センター」の設置を検討するとともに、地域においては、ライフサポートセンターと連携して「仲間づくり」を進める。</p> <p>⑤ パート・派遣・請負など多様な働き方の増加にともない、「自分の雇用契約や雇用形態がわからない」という相談が増えている。そこで連合大阪は、街頭行動やホームページなどで働く人(自分自身)にとっての「雇用形態チェックの必要性」を強く呼びかける。</p> <p>⑥ 連合大阪は、パート労働者の「仲間づくり」や均等待遇実現の課題と深く関わっている派遣・請負労働者などの諸課題についても、連合と連携しつつ、検討課題とする。そのため、派遣・請負労働者などを含む関係法規、および労働問題の実態について連合大阪法曹団との情報交</p>
--	--

	換を行い、問題点などを学習会や街頭行動などを通じて広く情報発信を行う。
--	-------------------------------------

(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>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</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 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</p>

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。

- 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。
- 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。

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。

- 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。
- 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。