

事例報告

母子・父子家庭への支援と 有期契約労働者に対する処遇改善

調査・解析部

先に取り上げた母子家庭や有期契約労働者がおかれている就業環境は、パート・契約、派遣といった雇用形態が多いこともあり、脆弱な経済基盤の上にあるケースが多い。そこでその安定化をめざす取り組みとして、東京・港区における母子・父子家庭に対する支援事業と、非正社員の処遇改善に積極的に取り組む二つの組合の事例を紹介する。

離婚率の上昇傾向を反映して、ひとり親家庭も増加傾向にある。その多くを占める母子家庭の母親の八割強が働

いているものの、就業形態はパートやアルバイトなどの非正規労働や内職などが多く、低収入が問題となっている。他方、国の支援策は手当等の給付から自立支援へと、その軸足を移しつつある。こうしたなか、母子自立支援プログラムに基づき、積極的に自立促進に取り組み自治体が増えている。二〇〇六年度から始めた「ひとり親家庭就労支援事業」の就労支援員にベテランの産業カウンセラーを起用、今年度からは父子家庭にも支援の幅を広げるなど、

区内で他の自治体に先駆けてひとり親のサポートを進める東京・港区の取り組みを紹介する。

増加傾向にある母子世帯

東京都の「社会福祉基礎調査（二〇〇一年度）」によると、母子世帯の出現率は二・〇五％（父子世帯は〇・三六％）だった。ひとり親になった原因は別にして、この数字を港区の世帯数（今年四月一日現在で一一万一一三件）にあてはめると、同区

の母子世帯は約二・三〇〇件（父子世帯は約四〇〇件）と推計できる。

一方、同区で就労支援を必要とする母親（児童扶養手当受給世帯）は〇六年時点で一〇三八件を数える。先の出現率に照らせば、母子世帯数が多いとは言えないが、それでも四年前（九〇四件）より一三四件も多いなど、

増加傾向にあることは確か。福祉から自立に向かう流れのなかで、彼女たちへの就労支援が求められてもいる。こうした事情から、港区では二〇〇六年度に「ひとり親家庭就労支援事業」をスタートさせた。児童扶養手当を受給している家庭などを対象に、母親の仕事探しを応援している。

孤独で悩む母親と社会の橋渡しを

一口に「就労支援」といっても、母子家庭の母親はメンタル面でのケアを必要とする人が少なくない。実際、区の担当者も「生活保護の就労支援もしていますが、対象者のなかには過去にDV（ドメスティック・バイオレンス）を受けた女性も多く、そういうケースでは単なる仕事の紹介ではなく、まず女性の相談者がカウンセリングで心を解きほぐしてから働く意欲を育てるよううにしていくなが必要がある」（同区子ども課家庭相談係・若林恭子係長）と考え

東京・港区における 母子・父子家庭への 支援事業



港区の「ひとり親家庭就労支援事業」のポスター





ていた。

就労支援員（母子自立支援プログラム策定員）は、メンタル・キャリア両面でのきめ細かなサポートを行うことで、一人で悩む母親と社会の橋渡しをするとともに、産業界につながらない人のフォローまで手がけるべき——。そこで同区は、日本産業カウンセラー協会に事業を委託。就労支援員には、同協会が認定するシニア産業カウンセラーでキャリアコンサルタントでもある吉澤ゆかりさん（写真）に白羽の矢が立った。

勧誘から仕事のマッチングまでを一人で

実際、吉澤さんに求められた仕事は業務全般だった。勧誘作業から始まり、来所者に対するマンツーマンでのキャリア・メンタル双方の面談、履歴書の書き方や面接の練習、教育訓練講

座の情報提供、ハローワークに同行しての仕事探しの手伝い等々。こうした業務に関わる仕事を、雑務も含めすべて一人で請け負う。吉澤さんは当時のことを「二年前の出勤初日に対象者リストを渡され、『後はすべてお任せします』と言われた時は驚きました。幸い、大学で産業デザインを専攻していたので、まずは自分でポスターのイラストを描いたり、知人のイラストレーターに頼んでパンフレットのレイアウトをしてもらって勧誘資料をつくり、印刷から封入作業までやって一〇〇〇人に配布して、フォロワーの電話勧誘もやりました」と振り返る。

その結果、スタート当初は反応の鈍かった母親たちの問い合わせも徐々に増加。詳細は後述するが、育児や生活面の悩みを聞いたり、働くことの大切さをアドバイスしながら、自立や就労に結びつけてきた。面談者の顔を思い浮かべながら、ハローワークなどの連携はもちろん、新聞の求人広告やフリーペーパーにまでアンテナを広げて、仕事のマッチングを考える日々を送っている。

相談者に合わせて臨機応変に対応

吉澤さんの勤務形態は週三日で、労働時間は朝八時半から夕方五時一五分まで。とはいえ、派遣社員から正社員への切り替えなど、既に働いていて転職を希望する母親の相談などにも対応するため、早朝やお昼休み、夜など勤務時間を超えて相談に乗ることもある。相談場所は、原則、区役所内の打ち

合わせスペースだが、仕事を持っていない人には、こちらから職場付近まで出向いて近くのファミリーレストランで面談をしたこともある。加えて、専用の携帯電話を持ち、平日・休日を問わず昼夜受信体制を整えてもいる。三六五日二四時間体制とは驚くが、吉澤さんは「携帯は活動のフォロワーやちよつとした疑問などにもすぐに対応できるので、支援を受ける側の相談の敷居が低くなったと考えています」とあくまで前向きだ。

欠かせない関係者との連携

こうしたサービスの向上には、関係者との連携も欠かせない。「例えば、区内にある五カ所の総合支所に保育園入園などの相談に訪れた人に対して、そこで対応している母子自立支援員が就労支援事業の案内をしてくれたり、離婚調停中の『ひとり親予備軍』の人には、家庭相談員との連携で、離婚してからのことを情報提供しています」。

吉澤さんによれば、母子家庭は新聞を定期購読していない世帯も多く、公共サービスの情報が伝わりにくいことも往々にしてある。そんな母親たちにサービスを伝える機会を増やすことは必要だし、調停中の女性が離婚後、落ち込まずに就職できるような、あらかじめ社会環境などについて知らせておくことも大切だろう。ただでさえ、気持ちが悪んでいるような時期に、就職活動で自らの市場価値を厳しく問われて疲弊したら、心の病を引き起こすだけでなく、ひいては子どもにも悪影響をおよぼしかねない。

だからこそ、ハローワークとの連携も重要になってくる。いざとなると臆する人や要領の悪い人は、一緒にハローワークに行つて担当者を引き合わせるし、面談してみても、スキルがあったり働く意欲が高いなどの比較的「就労に近そうな」感觸の人は、ハローワーク担当のコーディネーターに紹介する。その後は彼らが中心となって、メンタル面のフォローもしつつ、仕事を探すなどの支援を行うことになる。

なお、これらの連携に当たっては、プライバシーの保護への十分な配慮が必須要件。「就労支援といえども、その背景にはさまざまな生活事情や個々のパーソナリティが大きく影響しています。あくまでも就労するための必要な情報として、慎重な取り扱いに心掛けています」。関係者との連携作業に関しては、相談開始時に「安全確認などやむを得ない場合で本人のためになることに限り」個人情報共有する旨、本人に了解を得ておくのだという。

面談者の多くが「自立」

こうして、吉澤さんが面談した人は〇六年度が八〇人強。うち、二〇人が就労に結びついた。二年目となる昨年度は、初年度に勧誘をして来なかった人も現れるようになり、面談者は八〇人で変わらないが、就労した人は三〇人に達した。ただし、この実績はあくまで本人が区に報告してきた数に過ぎず、正確な人数は掴みきれしていない。そのあたりの事情を聞くと、「偶然、区役所で見かけて声をかけたら『おかげで働いています』と言われることもあ

るし、ハローワークで『退職しちゃって、改めて仕事探しに来ています』という人に出会うこともありまますから。自力で職探しができるようになった人も含めれば、かなりの数の母親が「自立」に踏み出しているようだ。

意識面の改革がポイント

では、自立を促すにあたり、吉澤さんがもつとも重きを置いていることは何かと尋ねると、「一番大事だと感じるのは、なんとと言っても意識面の改革です」と即、返事が返ってきた。

児童扶養手当受給者の場合、扶養手当（全額支給で月額四万一千七二〇円）に児童育成手当や児童手当も加えると、手当てだけで月に七万円ほどの扶助が受けられ、四カ月一度、まとめて支給される仕組みになっている。ほかにも、港区は小児医療が充実しているうえ、公共交通機関や下水道、粗大ゴミの料



金免除などの助成措置もある。「都営住宅に入居していたり、養育費や親からの援助などの収入を見込める人は、補填程度のパートだけで当面の生活には困らなかつたりするのです」。

こんな環境下にあつて、「仕事をしていくことが、母親自身の今後のライフプランにいかにも重要であるか」を理解してもらおうのがとても難しいという。

「離婚後は、どうしても子供がすべてと考えるようになりがちですし、不憫に思う気持ちもあつて、できるだけ一緒に時間を過ごしたいと思うのがむしろ自然です。でも、子供はいつの日か巣立ち、離れていく存在。だから、今の状況が続けた場合に、将来の自身の生活や人生がどうなっているのかを想像してもらおうようにしています」。少し先の自分に思いを馳せることが、自らの人生設計を考える「気付き」の機会になり、さらには、自分自身で意志決定できるようになることこそが自立に向けての目標となる。

年齢層に合わせた「気付き」のアドバイス

ならば、どうやって「気付き」までになるのか。吉澤さんが面談する母親の年齢層は、四〇代半ばが一番多いらしい。ちなみに、子供の年齢は母親の年齢に関わらずバラバラ。乳幼児を抱える母親もいれば、ある程度大きくなった子がいる親も。人数もまちまちで、一人っ子もいるし、二、三人から五、六人の子を持つ母親もいる。

そんな年代の人に将来設計の話を持ちかける際には、まず結婚前からして

きた仕事やパソコンスキルなどの経験を掘り起こして不安を取り除く。もしもパソコンスキルが心配なら、区で実施する研修の受講を進めつつ、「会社が本当に専門的なスキルが必要なら最初からそういう求人を出すはず。そうでないなら、働きながら教わって覚えればいいということだから」と励ましていく。

一方、子離れをすぐに実感できない若い層には、「今、受け取っている手当の期限が来てしまった頃、あなたは何歳になつてくるの？それまで、何もしなかつたらどうなると思う？」などと視線を少し先におくことで現実を見据えてもらい、そのうえで、「数日のパートからでも始めてみない？」と持ちかける。

仕事の質にも気配り

すると、気後れしてハローワークに行けなかつた人がひとり面接に行けるようになるなどの変化が出てくる。

「消極的だつた人が『求人票に年齢制限がないので応募したけど、面接に行つてみたら、私以外は全員若くて、明らかに制限があつた。最初から若い子しか採る気がなかつたんだ』などと愚痴りに来るようになったりします」。ここまでくれば、もう自分の立ち位置が理解できている。

また、一口に就労促進といつても、「仕事の質」には気を配っている。働く意欲が出てくると、「日雇いででも何でもいいから」と先走る人がいるからだ。「今はシングルマザーにスポットが当たりつつあるし、希望の多い事務職な

ども時間をかけて丹念に探せば見つかります。最初から正社員が無理なら、パートの事務補助で入つてスキルアップしていけばいい。例え今が苦しくても焦らず、自立支援のための制度を最大限利用しつつ、将来につながる仕事を根気よく探すべきです」。仮に働き始めたとしても、その日暮らしの先が見えない生活が続くのでは不安は解消されない。

困難な働く気のない人へのアプローチ

とはいえ、そんな前向きな話ができる人は、面談に来た約二割に過ぎず、多くは相談までこぎ着けていないのも事実。一所懸命働いても、働かずを受けている扶助分とあまり収入が変わらないとしたら、苦勞して働く分、子どもと一緒にいられる方がいいと思うのもやむを得ないのではないか。

その点について吉澤さんは、「確かに現状は、ポスターを貼つてもチラシを送つても何も応答がない人が大半。電話勧誘で話せても『体調が悪い』とか『子どもがナーバスになつているのでそばにいてあげたい』などと言われたら、私の立場では、それ以上は進められません」と頷く。生活保護受給者に対して生活指導を行える生活保護指導員と違い、就労支援員にそこまでの権限はない。

ましてや、「収入を上げると都営住宅を出なければならぬ」とか「働いて収入を上げると手当を削られる」などと働くことをマイナスに捉える人への動機付けはとびきり難しいですね」。

手当を受けている方が楽だし、何より子どもと一緒にいられるから今はこのままで、などと考えている人への就労アプローチは困難を極めるようだ。

「今より良くなる」と思えるように

また、子どもへの強い愛情は、港区という土地柄からも垣間見えるという高額所得者が多く住むことで知られる都心の港区は、物価も家賃も決して安いとはいえない。にもかかわらず、離婚後も実家のある田舎や他の地区に移動することなく、離婚後も同区に住み続ける母子家庭が多いことが「当初は不思議で仕方なかった」。

その理由は、前に述べたような港区のバックアップ体制の充実ぶりも一因だろうし、「結婚していた頃から住んでいるから」とか、「実家が近くにあって援助を受けている」などさまざまな事情があるようだ。だが、吉澤さんは、「子どもの教育を考えて引越さない人も多数いる」と指摘する。母親と話していると、有名私立校も多く、他区の学校に行くにしても交通の便がいいこの地を離れたくないとの強い思いを感じることがしばしばある。

そんな子どもへの思い入れを知っているからこそ、「今は子どもが生き甲斐だけど、子どもが親離れた後の自分にとっての生き甲斐が何なのかをイメージして、苦勞してきた分、幸せを掴みましょう」と呼びかけている。その際にはもちろん、今の子どもとの時間も大事にしながら、仕事も考える。「今より良いと思えることが第一の支援で

あり、それから生活の安定につなげていくことが大切です」。

心を解きほぐす作業も必要

一方、一步踏み出せない人のなかには、メンタル面でのケアや心を解きほぐす作業が必要な人も少なくない。「何が原因で踏み出せないのか。不満があるなら何がそうで、フラッシュバックして過去の過去があるならそれは何なのか。仕事の話をする前に、話を聞きながら、声掛けしています。例えば、「いいお子さんにお育てですね」とか「親権を取るまで大変だったのではないですか」とか。すると、徐々に悲しみや苦しみを打ち明けてくるようになるという。

「借金苦で生活できないとか、うつでもやる気が起きなかつたりDVで男性が怖くて仕方ないとか。子どもが引きこもりで不登校になっていたり事件を起こしたりなど、悩みが昂じて気持ちが沈んでしまい、就労以前にメンタル面でのカウンセリングが必要なケースも結構あるのです」。

吉澤さんの経験上、彼女たちは一般的に世情に疎く、情報も少ない。また、自らを過小評価する人も多い。だからこそ、「離婚して子どもを抱えて不安は募るものの、実親には『既に援助を受けて迷惑をかけている手前、これ以上心配をかけたくない』し、例えば子どもがある程度、大きくても『傷ついていいのだから話せず』、誰にも相談できないまま悩み続けてしまう傾向にある」。

大きい支援者の存在

こんな時には、就労支援といった直接的な話ではなくよろず相談に重きを置き、まずは気持ちを元気にして不安を軽減させる方を優先させる。メンタル面の医療的措置が必要な場合には心療内科などの受診を進めたり、母子自立支援員に連絡をとってパトナタッチしたりする。そうすれば、身の回りの不安を吐露するようになり、その繰り返しのなかで精神面が落ち着いてきて、いざれ働く意欲も芽生えてくる。「人生、決して苦しいことはばかりではないのだから、現実から目を背けず、将来を意識して幸せになつてもらいたい」。孤独で優しい言葉をかけられることの乏しいなかで、じっくり話を聞いてくれる支援者の存在は想像以上に大きく、効果があつたようだ。

きめ細かい支援ができる

では、こうした吉澤さんの取り組みは、同事業の区の担当者にはどう映っているのだろうか。家庭相談係の若林保長に聞いてみた。「良かったと思うのは、なんと今もきめ細かい支援ができています。三年前はまだカウンセラーが少なかったのですが、幸い、経験豊富な吉澤さんに事業を担ってもらえたことで、心の問題から生活の悩み、仕事の相談まで女性の気持ちを汲んだ継続的な支援ができましたし、関係者との連携もスムーズに進みます」。

「今は携帯電話を持って三六五日対応をしてもらっているなど負担が大きいので、就労支援員を増やせたらと思います」。同区は非常勤職員も六五歳までの継続雇用を適用していることなどから、定員上、職員を増やすのが難しく、この事業も委託の形を採っている。しかし、就労支援員が職員でないことに違和感を抱く区民も「ごくまれにだが、いないこともない」という。とはいえ、「スタート時の見通しがあつた頃と違って、今は（就労の）実績をあげるなど浸透してきているので、今後も委託を続けるのか、非常勤職員などが対応する形に変えるのかの選択が必要になってくると感じています」。

父子家庭への取り組みもスタート

港区では今年度から、都内で初めて母子家庭の母親にのみ支給されている国の児童扶養手当の対象を拡大。父子



今年度から始めた父子家庭支援のポスター

家庭の父親にも同額を助成する支援を行っている。

現在、国の児童扶養手当や母子家庭自立支援給付金などは、対象が母子家庭に限られており、父子家庭も母子家庭同様、「ひとり親」にもかかわらず、対象外になっている。この理由として一般的に言われるのは、父子家庭の収入が母子家庭のそれに比べて高いということ。事実、厚生労働省の「全国母子世帯等調査（二〇〇六年）」でも、〇五年のデータで父子世帯の平均の年間収入は四二二万円で、母子世帯（二一三万円）のほぼ倍だった。加えて、東京都は独自に児童育成手当を母子家庭でも父子家庭でも一人の子どもに同額支給（月額一万三五〇〇円、所得制限あり）する父子世帯に対するサポート制度もある。

子どもの育成は同じ条件で

こうしたなかで、支援を父子世帯にまで広げたのは何故なのか。港区子ども課子ども給付係の木村茂喜係長は、「バブル崩壊以降、働く人の環境が変わって、それは父子世帯の父親も例外ではない。児童育成手当を受けている父子世帯の意識調査をした結果、低所得など生活の大変な世帯があることもわかったし、何より、子どもは同じ条件で育てるのが当然です」と説明する。

確かに、現実には小さい子を一人で育てていけば、家事や育児、保育園の送迎などで転勤や出張、土日出勤、残業などはままならず、正社員の道を閉ざされて困窮している人も多だろう。

先のデータをみても、全世帯の平均年間収入（五六四万円）と比べれば、父

子世帯の収入は決して高くない。吉澤さんも昨年までに数人の父子家庭の父親の相談に乗った経験から、「一見、収入が高そうに見えるも、話を聞くと派遣社員などの道を選んでいて苦労していることがわかった」と話している。

参考までに、金属産業の労組でつくる金属労協が今年の政策・制度要求で「母子世帯、父子世帯に対する同等の支援」を掲げるなど、一般的にも父子家庭への支援の声が広がっている（P三四参照）。

父親のニーズに合わせた相談を

港区の父子家庭への助成は、「児童扶養手当と同じ所得制限で、支給額も所得による違いを設定しており、対象は

三〇世帯で約一二六〇万円の予算を計上しました」（木村係長。既に先月から申請を受け付けているが、初年度は九月までに手続きをすれば四月に遡って支給を受けられる仕組み。児童扶養手当同様、四、八、一二月に前月までの四カ月分を支給する）。

助成措置の拡大に伴い、今後は父子家庭の父親の相談も増えることが予想される。吉澤さんは「父親は就労意欲が高い反面、母親に比べて子育ての不安が強く、働くことへのプライドもあります。その辺の違いも念頭に置きながら父親のニーズに合わせた支援をしていきたい」と意欲を見せる。

（調査・解析部 新井栄三）

非正規雇用の 処遇改善の取り組み

均衡・均等待遇の取り組みの先に見えるもの

イオン労組のチャレンジは続く

他社に先駆け、均衡・均等待遇の実

現に取り組んできたイオン労働組合

（高橋泰彦委員長、約八万人）。その春闘（同労組では「デイベート」の

動向は、直営店ジャスコ・マックスバリュなどに働く八万人超のパート等非正規は言うまでもなく、グループ傘下企業を含めた全国への波及効果が小さくないため、例年大きな注目を集める。

正規社員中心だった同労組に、均衡・均等待遇と向き合う転機が訪れたのは、〇四年。パート等比率が八割にも達するなか、正規・非正規を問わず意欲と

能力に応じて仕事、役割を与え、これ

に連動する処遇体系のもと、統合的な人材管理を狙う「コミュニティ社員制度」（図1）の導入と、組織化に本格的

に着手したのがきっかけだった。パート等非正規を、資格と週当たり労働時間のマトリクスで分類し、段階的に組織化対象を拡大。結果、組合員は〇三年の正規社員だけの約一万三六〇〇人

（組織率約一四％）から、現在では「職務I以上かつ雇用保険適用（週二〇時間以上）」のコミュニティ社員を網羅する、約八万人（同約七四％）の大所

帯となった。

パート等非正規が、組合の多数派を占めるようになった同労組は、運動の方針・スタイルを大きく変化させた。職場集会をはじめ、さまざまな機会を

用意して、コミュニティ社員の生の声を収集。これをブロック別、エリア別の会議にかけ、要求に折り込んでのぞむ毎春闘では、時間給、一時金の改善

にとどまらず、従業員買い物割引の全社員同率化（〇四年）、日給月給制コミュニティ社員に対する子女教育（家族）手当の導入（〇五年）、全社員を

図1：イオン(株)の人事処遇体系

S職(経営幹部)			
統括MGR/副店長	M	3	日給月給制(1) 時給制(2)
MGR/統括MGR	M	2	
MGR	M	1	
売場長/MGR	J	3	
売場長	J	2	
担当	J	1	職務Ⅲ
			職務Ⅱ
			職務Ⅰ
			フレッシャー
N社員	R社員	コミュニティ社員	
(いわゆる 正規社員に相当)	(いわゆる パート等非正規社員に相当)	(いわゆる パート等非正規社員に相当)	
転居転勤あり	転居転勤なし	転居転勤なし	
フルタイム 変形労働制	無期契約	日給月給制はフルタイム 変形労働制/時給制は、 時間帯・長さとも本人希望 に応じる 有期契約	

※正規社員、パート等非正規社員とともに同一の職能資格制度(統合型)で、意欲・能力に応じて仕事、役割を与え、相応に処遇(コミュニティ社員の賃金は、転居・転勤リスクの差に応じてN社員(全国転居転勤あり)対比80%程度、R社員(全国を4ブロックに分けた各地域内で転居転勤あり)対比90%程度)。

1資格給(9、コミュニティ社員は資格部分(7)+職位部分(2))+能力給(1)+手当関係
2地域給+資格給+職位給+部門給+時間帯・曜日加給

図2：イオン労組のこの間のコミュニティ社員を中心とした春闘(「ディベート」)等成果

(2004年～)	コミュニティ社員制度の導入に伴い、その組織化に本格的に着手)
05年春闘	①従業員買い物割引制度を全社員同率化 ②勤続1年以上のコミュニティ社員に対し、育児・介護休暇を導入 ③連続休暇の取得しやすさを確保(有給・無給のいずれかで職場で調整)等
06年春闘	①賃金改善(J3、J2のベアとしてそれぞれ時給20円、10円増。日給月給制コミュニティ社員に子女教育(家族)手当の導入等) ②時給制コミュニティ社員から、日給月給制への変更要件の緩和(資格要件の引き下げ、職位要件の廃止)
07年春闘	①賃金改善(J2、J3の賞与をそれぞれ1カ月増し、2カ月、3カ月へ。職務Ⅰ～Ⅲ、J2・J3それぞれについて、時給を約11円増(定昇+地域給改善分)、約22円増(同) ②65歳までの雇い止め年齢の引き上げ ③時給制コミュニティ社員について新人事処遇制度の検討を要望 等
08年春闘	①賃金改善(職務Ⅰ～Ⅲ、J2・J3それぞれについて、時給を約12円増(定昇+地域給改善分)、約25円増(同)) ②日給月給制コミュニティ社員について、均等待遇を実現(通勤手当を全額支給化(上限3万円/月)、時間外割増率25%→30%へ、財形貯蓄(一般、住宅、年金)の加入を可能に、退職金制度(企業年金(確定給付・確定拠出))を適用化) ③正規社員と職務・人材活用の仕組み・実態が同じコミュニティ社員(J3、J2)の希望者についての無期契約(正規社員)化を要求 ④有給休暇取得順位を変更(前年度繰越分より)、看護休暇の対象者(小学校入学前の子を持つ→同居家族並びに介護を必要とする家族を持つへ)及び取得方法(無給・一日単位→有給・一時間単位へ)、育児・介護休暇中の情報提供、10日間の育児休暇(有給)、介護休暇を延長(1年上限→最長2年)——等

また、今春闘でイオン労組は、ワーク・ライフ・バランス等の観点から、育児をしながら働く正規社員を対象に一定期間、親元など希望する勤務地を選択できる制度の導入にも漕ぎ着けた。

対象にした六五歳までの定年延長(〇六〇〇七年)——など、正規社員との均衡・均等に配慮したさまざまな処遇改善を進めてきた(図2)。

今春闘は均等待遇達成の一つの節目に

そうした取り組みも四年目を迎えた〇八春闘。イオン労組は月額ペア一〇〇〇円を獲得し、うち約二八〇〇円を、日給月給制のコミュニティ社員(約二〇〇〇人)に対する地域手当の増額に配分した。また、財形貯蓄や企業年金(退職金)への加入、通勤手当の全額支給(月額上限三万円)、時間外割増率の二五%→三〇%への引き上げ——など一連の成果も獲得。その結果、日

給月給制のコミュニティ社員については、「これで均等待遇に限りなく近づいた(西川聡・政策担当リーダー)との認識だ。」

一方、未組織も含めた時給制のコミュニティ社員(約八万二〇〇〇人)については、一人当たり(加重平均)の時給改善原資で一二・六円+αを獲得した。内訳は、定昇分九・一円+最賃改定に伴う見直し分三・〇円のほか、正規社員との均等待遇のための改善分〇・五円——というもの。同労組は「正直なところ定昇(昇格昇給+評価昇給)分と、昨秋の最賃改定に連動した(九一店舗での)見直し分によるもので、目立った成果とは言えない(西川氏)と話す。だが、それもここ数年、制度の構築に傾注し、コミュニティ社員に

についても着実に、賃金の検証・改善が行われるようになったからこそその到達点と言っている。

均衡・均等待遇追求の先に 展望するもの

均衡・均等待遇の取り組みを突き詰めたことで、ある種の達成感も漂うなか、イオン労組は、その先を展望する新たなテーマとも対峙し始めた。「日給月給制コミュニティ社員の無期契約化」をはじめ、「時給制コミュニティ社員の地域単位の時給改善」、また、昨年からの検討している、時給制コミュニティ社員の「新たな複線型人事処遇制の構築」——だ。

「フルタイム変形労働制・日給月給制のコミュニティ社員と正規社員が、限りなく均等待遇に近づきたいま、あえて有期契約(基本的に更新される)と無期契約という雇用上の位置づけを、そのまましておく道理はないのではないか」——。均衡・均等待遇を追求していくと、当然直面する一つの命題。イオン労組は今春闘、日給月給制のコミュニティ社員(転居転勤なし)について、全員を無期契約(＝正規社員)へ移行するよう会社側に要求した。現行でも、転居転勤に応じられる日給月給制コミュニティ社員には、正規社員化の道を開いている(転換実績約一五〇〇人)が、同労組の要求の本質は、そもそも正規社員を転居転勤できる人に限定してきた枠組み自体の変更にある。交渉の結果、イオン労組は「さまざまな課題を含め、総合的・多面的に継続討議していく」ことにした。日給月給制のコミュニティ社員についても資格に同じ、(正規社員とまったく同額)で企業年金(退職金)が付与されることになったため、残された有期・無期の違いの意味合いは、社会的な信用の差くらいになった。だが、コミュニティ社員と正規社員という雇用形態の整理には、やはり相当の時間を要するようだ。

均等待遇実現後は 正規社員化?

小売業は女性が多い職場のため運用は一苦労だが、できるだけ辞めずに働き続けてもらうのが狙い。保育所が休みの土日・祝日等に、親に子育ての援助を頼める効果は大きく、ワーク・ライフ・バランスの方策としては画期的だといえる。だが、こうした正規社員の働き方の多様化が進めば、コミュニティ社員との雇用形態上の合理的な取扱いという課題も、避けて通れなくなるのかもしれない。

——パート等非正規間の時給に対する納得性も具体的に確保へ

一律の処遇制度を設けても、採用時期や労働力需給、地域相場等に左右されるため、個別契約上、非正規の時給水準は異なってくる。同社も例外ではなく、資格給十能力給十部門給十調整給十地域給——で構成するコミュニティ社員の時給のうち、全国共通のテールがあるのは前三要素のみ。残り二

要素は店舗単位の運用に委ねられ、近年そのウエイトが徐々に高まってきているのが現状だ。

その結果、「同じイオンなのに近所にできた新店の方が、既存店で長く働く私より採用給が高いのはなぜ？」——など、コミュニティ社員間で時給のパラつきに対する不満が目立ってきた。イオン労組は今春闘、その改善に踏み込むため、労使協議の新たなスキームを試行した。

スキームの概略はこうだ。まず、全店舗約八・二万人分に及ぶコミュニティ社員の時給水準を中央の労使で具体的に検証。そのうえで適宜、改善余地のあるテーマを設定し、地域ごとの労使でも、個別の状況を確認してゆく。

例えば今春は、各地域の近隣店舗間で、地域給（十日祝・時間帯加給）に大きなバラつきを生じているケースはないか検証した。その結果、いくつかの店舗で近隣を参考に地域給を改定することで一致（先述した時給改善原資で十α分）。同労組はこうした取り組みを

通じ、「コミュニティ社員にとっても、時給の検証・改善のリアリティを高めたい」（西川氏）と意気込む。

スキームは今後、企業内最賃（時間給）の労使確認にも活用される見通しだ。全国あまねく展開する同社だけに、こうした取り組みは他の労組にも大きなインパクトを与えるだろう。

——パート等非正規にも働く動機に応じた複線型の新人事処遇制度を

「コミュニティ社員も正規社員並みに働き、資格を上げてマネジメントまで昇進しようとするのが、キャリアアップや処遇向上につながってゆく」——。四年前、同社が社会に発信した、パート等非正規でも正規社員並みに働けば同等に人事処遇するという、先駆的な考え方。しかし、やる気や実際の頑張りに応じていくらかでもキャリア、処遇のチャンスをはらく同制度は、一定の公平性を持ちつつも、必ずしも多

様な働き方を志向するすべての社員のモチベーションを向上させるわけではなかった。

これに対処するため、イオン労組が昨年の春闘で要求し、この間、労使で検討を重ねているのが、コミュニティ社員に対する複線型の新人事処遇制度の構築だ。マネジメント層をめざす人だけでなく、熟練担当者をめざす人、専門性の発揮（スペシャリスト）をめざす人——など、コミュニティ社員自身の動機・目的に応じてコースを選択してもらい、相応の処遇やステップアップの機会を受けられるようにする仕組み。マネジメント人材を基軸とした単線型から、働く側の多様性を認め、特定の働き方・仕事でも熟練／専門人材として成長することを可能にする複線型への転換と言える。

「社会を牽引する労組」をめざし、不断の進化を遂げるイオン労使の今後の取り組みに期待したい。

（調査・解析部 渡辺木綿子）

非正社員の組織化で職場はどこまで変われるか？
食肉製造・販売A労組の取り組み

正社員のベア要求を見送つても、非正社員の処遇改善を優先させて取り組みたい——。連合パート共闘が立ち上げから三年目を迎え、そんなスタンスで春闘に臨む労組の活躍も出始めた。

○四年秋からパートナー社員（フルタイム有期契約社員・月給制）の組織化に着手し、この間、そのニーズを反映

した処遇改善に力を入れてきた食肉製造・販売A労組（約三四〇〇人）もその一つだ。

同労組は今春闘、ユニオンショップ協定で一昨年秋に完全組織化を果たした、パートナー社員（事務、営業系）／Kパートナー社員（工場系）合わせて約一五〇〇人について、一人一律一

五〇〇円の賃金改善を要求した。その結果、同五〇〇円のベア改定を勝ち取るとともに、一人平均二〇〇円の配分原資で、基礎給の底上げを図ることも合意した。

また、四〇歳以下のパートナー社員／Kパートナー社員を対象に、直近二年間の能力評価要件を満たし、部門長

推薦がある場合には、「エリア社員」（転勤範囲を一定地域内に限った正社員）へ登用する制度についても、さらに機会を拡大するよう要請。その結果、受験は一人当たり三回までの上限を設けるものの、部門長推薦という要件を取り払うことで一致し、同制度は新卒採用と並ぶ重要なルートとして、充実化が図られた。

このほか、同労組が今春闘で、パートナー社員／Kパートナー社員のため獲得した成果は、自己啓発に対する補助や、出産・育児サービス利用時の

