

旬刊

# 経営速報®

経営者・経営幹部のための実益情報誌

2008年 10/25号

No. 1611

■経速センサー 2

■経営者のいま打つべき手  
コストダウン三要素に注目  
～原材料急騰で生産性低下の懸念  
広まる～ 田辺次良 3

■大田区ビジネスレポート(1)〈新連載〉  
中小製造業の集積地・大田区の  
現状とこれから 奥山陸 4

■働く人たちのメンタルヘルス(40)  
パート労働者と出張の移動時間  
武藤清栄 6

■激動する金融機関と企業経営(154)  
サブプライム、公的資金投入で  
終止符を打てるか 吉田和男 8

■経速サマリー 10

■提言  
老舗しょう油メーカーの  
コア・エボリューション戦略  
南川典大 13

■タナベセミナーご案内 14

世界的視野で企業を診る経営の総合コンサルタント



株式会社 タナベ経営

<http://www.tanabekeiei.co.jp/>

発行所 ©(株)タナベ経営


発行人 田辺次良 編集人 中東和男

〒532-0003 大阪市淀川区宮原3-3-41 振替00980-8-3747

●ネットワーク本部 企画部 出版課 TEL06(7177)4007 FAX06(7177)4026

年間ご購読料 8,160円(〒共) [1部330円]

# 働く人たちのメンタルヘルス



東京メンタルヘルスアカデミー 所長 武藤 清栄

## 40. パート労働者と出張の移動時間

### 正社員に比べて低いパート労働者の待遇

最近のパート労働者の実態調査（厚生労働省『パートタイム労働者総合実態調査』）によると、約64%の人が不安や不満があると答えている。その中でも賃金が安いと訴えた人は61%に上る。これは2001年の調査から10ポイントも上昇した。次頁の【図】はパート労働者の仕事に対する不満を表したものである。パート労働者は正社員と並ぶ戦力として期待をかけられ、同じような仕事をしているが給料は安い。さらに昇進の道も閉ざされているケースがほとんどだ。有給休暇などの制度が整っておらず、休みも取りにくい。

悩みはさまざまである。「先月入ったパートの時給が1000円と聞いてびっくりした。自分より150円も高く、不満に思った」「同じ時給なのに、何で私が仕事を教えなければならないの?」「パート労働者は家族やプライバ

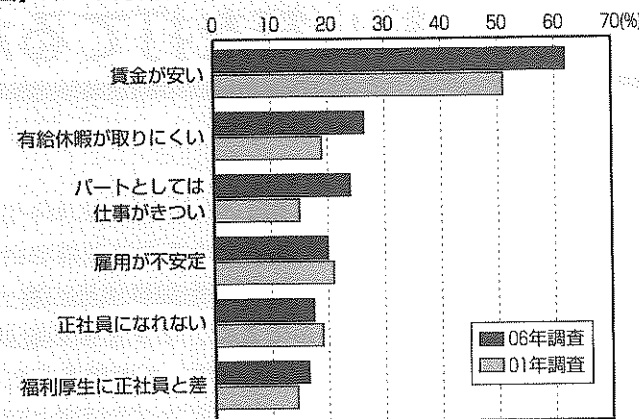
シーの悩みについて何一つ言えず、不利な立場である」「正社員がやりたくないキツイ仕事が回ってくる」「パワハラやセクハラの対象になりやすい」といった訴えが多い。

#### 【事例】

Bさん（男性、32歳）は、ある会社を辞めてから別の会社にパートタイムで採用された。先日、九州へのお出張があり、行き帰りを含め1日を要したが、会社は移動時間を労働時間として認めてくれない。法律でも認められていないとのことだが、時間給で働いている者にとって、移動時間が計上されないのは全くの不利益である。

出張は2週間に1回くらいの頻度であり、やる気が削がれたり、出張手当が支払われる正社員を妬んでしまったりすると言う。仕事が好きで正社員以上の実績を出しているのに、自分が差別されている気がして落ち着かない、同業他社に転職した方が良いのかと葛藤する毎日だと訴える。

【図】パート労働者の仕事に対する不満



資料：厚生労働省『パートタイム労働者総合実態調査』（2006年）

### 待遇改善はメンタルヘルスにも影響

このような事例は少なくない。08年4月施行の「改正パートタイム労働法」では、正社員と仕事の内容がほとんど変わらないパート労働者に対する正社員との差別的扱いが禁じられた。そのため企業は労働者の格差解消に取り組む必要がある。仕事に対する責任の重さや時間外労働、配置転換などについても正社員と同じ条件にすることや、重要な役割・任務について配慮することを勧める。

また、パート労働者の昇給の有無などについては文書で明示することが義務化され、正社員に登用する施策の導入も義務づけられた。例えば正社員を募集する際、すでに雇っているパート労働者に周知したり、パート労働者が正社員になるための試験制度を設けたりする必要がある。違反した場合は罰金を支払わなければならないだけでなく、社会的なイメージダウンにつながる。

ところで事例のBさんに話を戻すが、出張の移動時間が労働時間に当たるかどうかの判

断は、雇用主の指揮命令下に置かれているかどうかで決定される。そういう意味では移動時間は指揮命令外となっているため、時給の支払い対象とはならない。これはパート労働者・正社員を問わず、どんな雇用形態でも同じである。その代わり出張の移動時間中はマンガを読んでも居眠りをしても、弁当を食べても一向にかまわない。したがって、出張のために休日に移動したとしても休日労働には当

たらない。

ただし、移動に際して会社の指示や命令が特別にある場合は例外として扱われる。例えば、商品や現金などを運んだり、移動中に物品を監視したりなど、運搬自体が仕事の目的となる場合、また、移動中に企画書を作成するように命じられたり、データを整理せざるを得ない状況に置かれたりした場合も労働時間として認められる。

現実には、多くの会社で正社員に対しては出張手当が支払われているが、パート労働者には不払いである。しかし、改正パートタイム労働法施行後において、パート労働者にも正社員と同様の扱いが求められるのは、時代的・社会的な要請であろう。実際には時間給とまでいかなくても、団体交渉などを通してある程度の手当が支払われる仕組みを創設してもらうことも一つの方策である。

それは経営者の立場からも大切である。格差是正はもちろん、キャリアのある人材や優秀な人材をつなぎとめるためにも必要なことであり、双方のメンタルヘルスにも悪くはないはずである。