

「5年雇止めはイヤ！」「有期雇用使い捨て反対」シール投票実施

全労連・パート臨時労組連絡会

3月28日、全労連・パート臨時労組連絡会は、雇用の安定、有期雇用の抜本規制めざし、JR御茶ノ水駅前で行った宣伝とシール投票を実施しました。

国会に上程された有期規制にかかわる労働契約法改正案は、「有期雇用が5年超えれば『期間の定めのない安定した雇用(無期雇用)』に転換できる」としています。

しかし、「無期雇用」への転換を嫌う使用者によって、「上限5年」の手前での雇止めが大量に引き起こされるおそれがあること、5年のカウントは法施行後からでありこれまで長期に働いてきた人も法施行後5年未満で雇止めされてしまう恐れが大きいこと、6か月の空白期間を置

「労働契約法改正案」について、民・自・公の間で、4月中旬の審議入り・採決が画策されています。取り組みを早急に強めましょう!!

けばそれまでの有期契約期間は通算されないこと、仮に無期雇用に転換できても「労働条件は有期の時と同一とする」とされていることなど、法案は重大な問題点を持っています。

パート臨時労組の役員が次々とマイクを握り、「恒常的業務は期間の定めのない直接雇用を原則とし、有期雇用は臨時的・一時的業務に限定させよう」「労働者を5年未満で雇止めし、別な労働者に置き換えていくことが可能な法律では、待遇はいつそう悪化する」「均等待遇の法制化を実現させましょう」と訴えました。



「5年雇止めへの賛否」などを問うシール投票は、1時間の取り組みでしたが、42人が投票。

「息子は正規の職がなく非正規で働いている」「どうしてこんなに有期雇用が増えたのか！いったい誰のせいだ」「6年間勤務した大学から3月末での雇止めを通知され今就職活動をしている。安定した雇用でなければいい仕事はできないのに」「希望する雇用形態？ 有期雇用を望む人はいないよ」など対話も弾み、みな、「5年雇止め」に反対し、安定した雇用を希望していました。



※有期雇用抜本規制求める宣伝版下を添付しました。

宣伝・シール投票など全国で旺盛な宣伝をおこないましょう。

この日のシール投票では、①勤続年数[1年未満・5年未満・5年以上]、②希望する働き方[有期雇用・期限のない雇用・正社員]、③5年雇止めに[賛成・反対・わからない]の3つの設問としましたが、ほとんどの投票者が③の設問にのみ回答。3つの設問は多すぎたようです。

パート法改正にかかわる「論点・意見」でそろろ

……労政審雇用均等分科会 3/13

3月13日、労働政策審議会雇用均等分科会が開催された。

この日は、事務局より、有期雇用規制にかかわる労働契約法改正の法案要綱等の説明を受けたうえで、パート法改正にかかわる「論点・意見」について、若干の議論がおこなわれた。

「法案要綱」にかかわっては、「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」の内容とパート法8条の規定の関連・相違等について質問が出され、事務局及び公益委員などから以下の見解・意見が示された。

①「法案要綱」では、有期であることだけを理由とする労働条件の差別は禁止される。

②「法案要綱」では「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」「職務の内容及び配置の変更の範囲」とあわせ「その他の事情」も考慮要素となっている。

③パート法8条では、3要件(職責、雇用期間、人材活用の仕組み)すべてが通常の労働者と同一でなければ8条「均等待遇」の対象とはならないのに対し、「法案要綱」では、労働条件の相違が合理的であるかどうかを判断する考慮要素であり、同一でない場合も考慮される。

④有期雇用である短時間労働者には、パート労働法と労働契約法の両者が適用される。

労働契約法改正法案要綱より

(有期労働者の労働条件が無期の労働者の労働条件と) 期間の定めがあることにより……相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の①業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該②職務の内容及び配置の変更の範囲③その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。

パート法改正にかかわる「論点」については、前回までの分科会で出された労働・使用者・公益各委員の主な意見を取りまとめた資料「論点及び関連する主な意見」が示され、各委員が論点ごとに、追加・補充意見を出し合い、意見がほぼ出つくしたと見られる。

労働者側委員の主な意見(8条について)

①すべてのパートタイム労働者を対象に、合理的理由なくパートタイム労働者であることを理由として差別的取扱いを禁止するように見直しをするべき。

②3要件を廃止し、差別禁止の一般規定とすべきである。何が差別に当たるかについて、一定のガイドラインを設けて客観化を図り、事業主の予測可能性を確保し、労働者の判断指標とするべきである。

③ガイドラインで示す合理的理由には、3要件に準じた内容は入ってくる。しかし、現状の3要件は事業主の主観で決められる内容であり、より相対的な比較もできるような指標とすべきである。

④3要件の中に「人材活用の仕組みと運用」があるが、パートは7割が女性であり、家庭的責任等から転勤できない者も多いので、この要件は間接差別に当たるのではないかと懸念する。

使用者側委員の主な意見(8条について)

①日本では通常の労働者とパートタイム労働者の間で、労働力としての活かし方が異なる中で、処遇の仕組みが異なっており、両者を比べるための物差しとして、前回法改正時に3要件が明確化された。過去の審議会の議論を無視するような形で第8条の枠組みを改正することには反対。

②第8条は、施行後3年が経過し、ようやく企業に定着し始めている。現行法下での企業の取組を促すことに注力するべきである。

③3要件はこれまでの労働慣行を踏まえて設定され、法施行後、企業はこれに即して取組を進めてきており、大きな問題は生じていない。第8条の対象者は1.3%ということだが、数の大小で問題があると判断するのは適さない。

④仮に修正する場合には、合理性の中身をどのようにするのか、まず議論が必要。また、合理的な理由とだけ条文に書いて、その中身はガイドラインで示すというのは分かりづらい。法文上に書くべきだ。

⑤契約期間の定めの有無は人材活用の仕組みと密接に関わる。3要件の一つとして契約期間の定めの有無があるのは、人材活用の同一性の判断に資するものであり、分かりやすさを担保するために引き続き残すべきである。