

パートの仲間は手をつなごう！

全労連 パ・臨のなかま NO.23

2012.5.30 発行

全労連TEL03-5842-5611

東京都文京区湯島 2-4-4

Eメール part@zenroren.gr.jp

各地で有期雇用の抜本規制もとめる宣伝・シール投票実施

神奈川パ臨連：雇用契約の内容を知らない人も多いけどみんな正社員を希望

神奈川パート・臨時労組連絡会は、5月12日（土）の神奈川労連評議員会終了後17時半から1時間、横浜ダイエー前での最低賃金裁判の宣伝行動とっしよに「有期雇用の抜本的規制」のシール投票を行いました。「あなたの働き方を教えて」のパネルを持って、呼びかけました。



若い人

たちが立ち止まって、シール投票に参加しました。「希望する働き方」に対する回答は圧倒的多数が「正規社員」でした。また、有期雇用の最大の問題点である「5年で雇い止め」に対しては、「わからない」1人以外の全員が「反対」でした。投票した人の中には、自分の雇用契約についてよくわからない、知らされていない人が多く、事業主に向かって不満など言えない、不安定で立場の弱



い労働者であることなど対話しました。

しずおかパリン「仕事はずっとあるのに『5年』で雇い止め？」シール投票実施

4月26日に引き続き、5月8日12時より1時間、シール投票「有期労働契約～仕事はずっとあるのに『5年』で雇い止め？」を、人通りのある静岡「109」前で、実施しました（参加者10名）。

用意したチラシ入りのティッシュ500個はほとんど配布することができ、シール投票には、35人の参加がありました。

「有期労働契約」の内容が知られていないことから、シール投票を促しながら内容を説明し、「5年雇い止め」の危険性と、雇用は本来「無期雇用」「直雇用」であるべきであり、今や非正規雇用が労働者の4割近くにまで広がっていることから、他人事ではないことを訴えました。結果は「賛成2」「反対33」。単純に「なんで有期なのかしらねえ」と反対



1票を投じた方

もいました。チラシ入りのティッシュを受け取り、すぐに開いて読んでいる人が多く、お知らせすることができてよかったと思いました。



労政審 雇用均等分科会、「報告案」提示 5月29日

有期労働契約法制の枠組みを出ず、これでは実効ある待遇改善につながらない!!

5月29日の労政審雇用均等分科会では、分科会としての報告原案「今後のパートタイム労働対策について」が提示された。

報告原案の内容は前回示された「論点(未定稿)」とほぼ同趣旨で、有期雇用に関する「労働契約法改正案」の枠内のもの。実効性ある改善策を示すには至っていない。

主なポイントは①現行法8条を「労働契約法改正案」に準じて「職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理な相違がみとめられない」とする法制とする。

②9条2項(職務同一かつ一定期間は人材活用の仕組みも同一の労働者については、同一方法による賃金決定努力義務)は有期労働契約法制の動向を念頭に(8条において無期要件がなくなるので)削除する。

③現行パート労働法9条1項の均衡確保努力義務の対象外として、通勤手当が例示されているが、通勤手当は一律に均衡確保の努力義務の対象外とすることは適当ではない旨を明らかにする。

④親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由とする解雇等が適当ではない旨指針に規定する。

⑤説明の強化、苦情処理担当者の設置など。

この日の議論は、通勤手当については③の表現があいまいであり均衡確保努力義務の対象とすべきとの労側の意見に対し、使用者側は企業の裁量に任せるべきと反発、また、雇い入れ時の説明を文書で行うべきかどうかなどの議論にとどまった。

しかし、(1)8条にかかわっては、正規と非正規で格差が大きく、かつ、使用者の恣意的判断に左右される「人材活用の仕組み」が考慮要素に含まれており、これでは大きな改善は見込めない。

(2)通勤手当や退職金などの諸手当、忌引き休暇をはじめとする休暇制度なども当然ながら均等処遇とすべきであり、上記内容ではあまりにも不十分である。

また、以下のように不明な点も少なくない。

ア)異動や転勤の範囲を意味する「人材活用の仕組み」は中長期的概念であるが、改正法ではどの程度の期間を見込んで判断するのか明確になっていない。

イ)「その他の事情」には何が含まれるのかが明確になっていない。

ウ)「職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情」という3考慮要素が同一であれば賃金・労働条件の格差が許されないのは当然だが、3考慮要素が多少でも正規労働者と異なる場合、どのような基準を持って賃金・労働条件の格差の合理性を判断するのかは一切明らかにされていない。

このままでは実効ある待遇改善にはつながりません。「有期にかかわる労働契約法改正案」の国会審議日程は未定ですが、宣伝・地元国会議員要請など取り組みを強め、大きな世論で抜本修正＝短時間労働者の待遇改善に役立つ法改正となるよう、取り組みを強めましょう。

今後のパートタイム労働対策について（報告）（案）

○ 労働政策審議会雇用均等分科会は、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律」（平成19年法律第72号）附則第7条の検討規定に基づき、昨年9月以降、同法による改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。）の施行状況等を勘案し、今後のパートタイム労働対策の在り方について審議してきた。

○ 人口減少社会を迎え、労働力供給が制約される日本では、「全員参加型社会」の実現と、日本経済の発展と社会の安定の基礎となる「分厚い中間層」の復活が課題となっている。

このような中、様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすく、雇用者のうち4人に1人以上が実際に従事しているパートタイム労働という働き方の環境整備が必要であり、パートタイム労働者の均衡待遇の確保を一層促進していくとともに、均等待遇を目指していくことが求められる。

○ また、短時間であることから働き方が多様となるパートタイム労働者の待遇について、納得性を向上させ、あわせてパートタイム労働者に対する継続的な能力形成も進めていく必要がある。

○ 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、期間の定めがあることを理由とする不合理な労働条件の禁止等を内容とする「労働契約法の一部を改正する法律案」、パートタイム労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大の措置を含む「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案」が国会に提出されている状況の下、このような動きを念頭に対応していくことが必要である。

○ 以上のような点を考慮し、今後のパートタイム労働対策として下記の事項について法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当であると考える。

記

1 パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保

（1）有期労働契約法制の動向を念頭に、パートタイム労働法第8条については、①3要件から無期労働契約要件を削除するとともに、②職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理な相違が認められないとする法制を採ることが適当である。

（2）職務の内容が通常の労働者と同一であって、人材活用の仕組みが通常の労働者と少なくとも一定期間同一であるパートタイム労働者について、当該一定期間は、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとされているパートタイム労働法第9条第2項について、有期労働契約法制の動向を念頭に、削除することが適当である。

（3）通勤手当は、パートタイム労働法第9条第1項の均衡確保の努力義務の対象外として例示され

ているが、多様な性格を有していることから、上記（１）の見直しに合わせ、一律に均衡確保の努力義務の対象外とすることは適当ではない旨を明らかにすることが適当である。

２ パートタイム労働者の雇用管理の改善

（１）パートタイム労働者の「雇用管理の改善等に関する措置」（賃金に関する均衡、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換等）に関し、事業主が、パートタイム労働者の雇入れ時等に、当該事業所で講じている措置の内容について、パートタイム労働者に説明することが適当である。

（２）事業主は、パートタイム労働者からの苦情への対応のために担当者等を定めるとともに、パートタイム労働者の雇入れ時等に周知を図ることが適当である。

（３）事業主は、パートタイム労働者がパートタイム労働法第13条に定める待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」（平成19年厚生労働省告示第326号。以下「パートタイム労働指針」という。）に規定されているが、これを法律に位置付けることが適当である。

（４）厚生労働大臣は、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関し必要な事項について調査、研究、資料の整備に努めるものとされているパートタイム労働法第42条の規定に基づき、教育訓練の実施やパートタイム労働者に関する評価制度（職務評価・職業能力評価）について資料の整備を行い、必要な事業主に対し提供することを促進していくことが適当である。

３ その他

（１）パートタイム労働者が親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由として解雇等が行われることは適当でない旨をパートタイム労働指針に規定することが適当である。

（２）報告徴収の実効性を確保するため、報告を拒否又は虚偽の報告をした事業主に対する過料の規定を整備するとともに、勧告に従わなかった事業主の公表の規定を整備し、さらに、勧告を行う場合であって必要と認められるときに措置計画の作成を求めることができるようにすることが適当である。

（３）行政刷新会議「事業仕分け」で、短時間労働援助センターの在り方について法改正を含めて対応するよう指摘されたことから、同センターを廃止することが適当である。