

パートの仲間は手をつなごう！

**全労連** **パ・臨のなかま** NO.38

2012.8.9 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

## これではパート労働者の劣悪な状況は改善されない!!

### パート労働法の実効ある改正に向けた厚労省交渉記録

7月25日、パ臨連は、パート労働法改正にかかわる労働政策審議会報告・建議(6/21)にかかわる厚労省交渉を実施した(10時30分～11時30分)。(概要は「パ臨のなかま34号」参照)

パ臨連からの参加：柳代表、伊藤・大場・嘉満 各副議長、江花事務局長、阿部・安部・仲野 各幹事（この日は同時刻に衆議院厚労委で労契法の審議・採択が行われたため、急遽、鈴木事務局長次長、中田・松原各幹事、阿部事務局員が傍聴行動にまわった。）

厚労省：雇用均等児童家庭局短時間在宅労働課近藤係長、労働政策担当参事官室市川係長

冒頭、柳代表が、「労政審に対してはこの間、要請も行ってきたが、出された建議はパート労働者の劣悪な実態を反映したものとはなっていない。今日改めてパート労働者の実態等を話させていただくが、そうした実態をふまえ、パート労働者が少しでも救われるような法改正、私たちの切実な思いをぜひ受け止め、待遇改善を進める法改正を実現してほしいと思っている。」とあいさつをおこない、要請書を手渡した。



#### 【要請項目と厚労省の回答】

1. 均等待遇を速やかに実現するため、パートタイム労働法を早急に改正すること。

建議に基づき、可能な限り速やかに国会に提出したい。

2. パートタイム労働法の改正にあたっては、「賃金、諸手当、休暇、教育・訓練、福利厚生、解雇、退職その他の労働条件について、労働者が短時間労働者であることを理由として、通常の労働者との差別的取り扱いをすること禁止し、均等待遇を確保する」ことを明記すること。

3. パートタイム労働法第8条については、3要件から「無期労働契約要件」と「人材活用の仕組み要件」を削除し、職務内容が同じ短時間労働者についての差別的取り扱いを禁止すること。

また、職務内容に応じて「働きに見合った賃金」となるよう基準を設けること。

第2、第3項目について。現行法8条は3要件をあげているがこれは、日本の雇用システムが長期的観点に立ち、一時点の職務だけでなく、人材活用の仕組みなども考慮すべきであるということで3要件を挙げている。労政審では差別禁止対象者が1.3%に限定されているとの指摘もあり、8条をどう改定するかが論点となった。

議論の中で、労契法改正案20条との整合性を計るべきではないかとの意見が出され、建議では、有期労働契約法制の動向を念頭に、無期要件を削除し、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は認められないとする法制を取ることが適当である、とされた。

また、「職務内容に応じて、働きに見合った賃金となるよう基準を設けること」との要望だが、そのためには職務評価制度を導入してパート労働者の賃金を見直していくことが、一つの方法として考えられる。建議では、42条の規定に基づき、職務評価制度などについての資料を整備し事業主に提供していくこととされており、厚労省としてある程度基準のようなものを示せるようにしていきたい。



4. パートタイム労働法第9条(1項)は努力義務となっているが、均衡処遇の基準を明記し、罰則規定を設けること。

均衡処遇の確保については、事業主にパート労働者の雇用管理の見直しを要請することになるが、その見直し内容は、労使交渉の余地があるので、一律の基準を設け罰則によって制裁を課していくというよりも行政指導によって待遇改善を計っていくほうが適応性が高いと考える。そのため、当該規定については罰則を設けないこととしており、労政審の中でもそうした意見はまとまらなかった。

#### 5. 通勤手当については、均等待遇とすること。

9条1項で職務と密接に関連する賃金については、均衡考慮の努力義務規定が設けられているが、通勤手当は例外としてその対象から除外されている。しかし、パートタイム労働指針では、通勤手当についても、就業の実態や通常労働者との均衡を考慮することが望ましい、としている。労政審では、実費弁償的性格が強いので、パートだからと区別するのはおかしい、との意見・議論が交わされた。

しかし、店舗間異動がある人には払って、異動がない人には払わないなどということであれば合理性があるが、正規には一律に払っている場合などにパートに払わないのは合理性がないのではないか、などの議論があり、通勤手当を一律に払うとするのは難しいという意見も踏まえ、建議で「多様な性格を有していることから、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」とされたところだ。

#### 6. 忌引きなど慶弔休暇については、有給保障も含め均等待遇とすること。

忌引き休暇については8条該当者以外には、現状では規定はない。労政審では慶弔休暇、とりわけ忌引きを認めてほしいとの意見が出されたが、使用者側からは、シフトなどによって調整しているから問題がないのではないか、忌引きを採ったことによる不利益取り扱いが実際にあるのかなどの議論があり、法律で規定するのは難しかった。建議では「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。」と取りまとめた。

#### 7. 正規労働者の募集・採用の際、正規で働くことを希望する同職種のパート労働者の優先雇用を義務付けること

パート労働者の正規優先雇用を使用者に義務付けることは、採用の自由が広く認められていることをふまえると、困難である。厚労省としてはパート労働法12条により使用者が正規転換措置を設け正規転換を進めることを奨励金なども使って促進していく。

#### 8. いわゆる「フルタイムパート労働者」については、パートタイム労働法から除外しないこと。

パート労働法は対象を週所定労働時間が通常の労働者より短い労働者と定義している。

しかし、07年の改正の際に、「フルタイムパート労働者」については他の法律でカバーされておらず、待遇の改善が図られていないことをふまえ、指針において、労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者についてもパート労働法の趣旨が考慮されるべきであるとした。

今回の労政審でも、「フルタイムパート」はパート労働法に位置付けるべきだ、指針の内容を法に明記すべきだ、などの意見が出されたが、労働契約法の見直しの中で、有期契約労働者の待遇改善が図られていくことになること、パート労働法にフルタイムを含めると観点がぼやけてしまうこと、などの意見が出され、建議ではフルタイムパートについては盛り込まれていない。

## 9、パートタイム労働法を、国・自治体ではたらく短時間職員へも適用すること。

パート労働法の趣旨に基づき、公務員法制に置きまして対応されるべきものと厚労省としては考える。

## 10、全労連から労働政策審議会委員を任命すること。

労働政策は、現場を熟知した当事者である労使の関与が必要である。ILO条約でも審議会を通じて労働政策を決定すべきようきめられている。労働者委員については厚労大臣が審議会設置の趣旨目的に照らし、労働者一般の利益を代表するにふさわしい適格者を種々の要素を総合的に勘案して任命している。厚労省としては、労働者一般の利益を代表するにふさわしい適格者が任命されていると考えている。

### 【質疑】

**パ臨連** 法案要綱はいつごろ諮問されるか

**厚労省** いつの国会に何月ごろ提出するという予定を示すのが難しい状況だ。未定であり、可能な限り早く国会提出できるよう法案要綱案を労政審に示したい。

**パ臨連** 法案要綱を作成する作業が遅れているというよりも国会状況を見ている、ということか？

**厚労省** タイミングを計っている。

**パ臨連** 8条が3要件から2要素になるが、そのことで均等待遇が義務付けられる労働者はどれだけ増えるのと考えているのか？

**厚労省** 8条は、無期要件が外れ、労契法と同様の構成になることで均等待遇の対象者は、一定程度拡大するとは考えているが、有期労契法の動向などを考慮する必要があり、どの程度と推計することは困難。ただ短時間労働者実態調査などを見れば、無期要件をはずせば、1.3%が2.1%になる。しかし労契法の動向などにより労働者の構成が変わり、対象者が広がっていくこともあるので、単に無期要件をはずした人だけが対象ということではないと考えている。

**パ臨連** 改正法8条によれば、「職務・人材活用+その他の事情」が通常の労働者と同一の場合には労働条件の相違は認められないということでもいいか

**厚労省** その通りだ。同じ待遇が保障される。

**パ臨連** 「職務・人材活用+その他の事情」は「要件」ではなく、「考慮要素」とされている。「職務・人材活用+その他の事情」が通常の労働者と多少違っている場合は、基本賃金などの労働条件は「職務・人材活用・その他の事情」を考慮して合理的な相違の範囲でなければならないということになるのか。

**厚労省** 実際に、どの程度違ったときにどの程度の待遇を考慮しなければならないかというところまで労政審では議論されていない。労契法の議論では、待遇の性質によって、職務や人材活用の仕組みが違って同じくすべきものについては同じにすべきとの議論があり、同じ考え方になると議論された。

どの程度違っていてどうなるか、どこまで具体的に示すことになるかは今後の検討次第だ。

**パ臨連** 今後の検討とは？

**厚労省** 法案にする際、および施行までの段階で検討していく。パート労働法は行政指導をおこなう形になっているので、基準がしっかりしていなければ、事業主がどうしたらいいかわからないことにもなってしまうので明確にしていきたい。

**パ臨連** 98%の労働者は「職務・人材活用のしくみ」が同一ではない労働者だ。この圧倒的多数の労働者について、基準がどうなるのかがはっきりしなければ現場は困ってしまう。例えば、職務が同一で人材活用の仕組みが多少違っているが賃金は正規の5割という労働者について、これでいいとなるのかどうか最大の問題だ。

**厚労省** 有期労契法20条は裁判で判断できるように規範性をもたせた。

パート労働法については、事業主に措置していただき、不十分な場合には行政指導をおこなう形になるので、基準を分かりやすく示していきたい。

**パ臨連** 「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？ 同じ職務の、1年限定の短時間労働者と正規労働者を比較したとき、人材活用の仕組みも1年

間なら正規もパートも違いない場合があるが、どう考えるのか。

**厚労省** この点についても労政審の中で議論がされていない。労契法における「人材活用の仕組み」の考え方と整合性を取っていく必要があるが、どれぐらいと示すことはできない。

**パ臨連** 「その他の事情」とは何か？

**厚労省** 労使での合意があれば、その他の事情に該当すると考えられる。指針等に明記する。主には職務、人材活用の仕組みで考えていく。主として2要素になる。

**パ臨連** 9条2項が廃止される。9条2項では職務と人材活用の仕組みだけで判断されてきたのに、それが廃止されて8条に含まれるとしているが、「その他の事情」が加わることで異なる扱いが容認されるのが起こりうるのではないか？

**厚労省** 「その他の事情」を幅広く認めてしまうと、ご指摘のようになってしまうので、基本は2要素であり、労使の合意で、何か特別な事情がある場合にその他の事情が勘案されるということだ。

**パ臨連** 今日では主たる生計者が非正規、パートタイマーになっている。男性の非正規も増えている。しかし、使用者側委員などの発言はかつての家計補助的パートのイメージで発言しているのではないか。

**パ臨連** この法案では均等待遇になる対象が広がらない。私は35年間、長時間パートをしてきたのに、年金の比例報酬部分は月5万円弱だ。これは明らかに均等待遇ではないからだ。

**パ臨連** パート研究会の議論はかなりいい議論もあり、期待もしていた。ところが建議は、これで改正と言えるのか疑問を感じる内容でしかない。生協はパートが8割で、パート店長も少なくないが、この改正法案には人材活用の仕組み要件が残っているため、誰も救われない。

**パ臨連** この法案では、同じ責任で同じ仕事をしていても、パートと正規では人材活用の仕組みが違う（数年後の異動の有無）との理屈で、賃金差別が容認されてしまう。どうしても納得できない。「幸福のフロンティア部会」報告でさえ、「同一労働同一賃金」の主張がなされ、厚労省の「短時間労働者実態調査」でも8割の事業主は「同一労働同一賃金」に賛成している。ここには人材活用の仕組みの相違などは盛り込まれていないのだから、人材活用の仕組み要素ははずすべきだ。

人材活用の仕組み要素は基準を作りようがないのではないか。異動があるかないかで100かゼロ。異動がないことで、どんな格差も合理化されてしまう。

**パ臨連** 自治体でも半数近くが非正規として正規と同じ仕事をしている。それにもかかわらず、法の谷間におかれている。職場では、パート労働法の趣旨をふまえよと交渉しているが、やはりパート労働法適用除外となっていることが大きな障害だ。

また、自治体直雇用の非正規から委託などに置き換えていく動きも進んでいる。それら委託労働者の賃金は直雇用非正規よりも劣悪であることが少なくない。負のラスパイレルだ。パート労働法が歯止めにならずに貧困が広がっている。

**パ臨連** 公務員法制の中でパート労働法の趣旨が活かされる実態には全くなっていない。

3条3項の非常勤職員については労組法が適用されるにもかかわらずパート労働法が適用されない。こうした点を認識しているのか。

厚労省は総務省との間で、自治体非正規についてどう考えるのか、詰めていく必要があるのではないか。

**厚労省** 自治体非正規の問題については多数のご指摘をいただいている。先日の本会議でも大臣が地方自治体の職員にもパート労働法の趣旨が適用されるべきだと答弁した。民主党のなかでも臨時職員の問題でのワーキングチームのようなものが作られ、議論されていると承知している。

**パ臨連** 生協も経営が厳しく、パートの職務が拡大し、店長まで任されるようになっていく。ところがそれに見合った賃金になっていない。低いままだ。交渉で改善を求めているが経営側は3要件に合致しないからなどの言い訳をしている。この改正法も労働者が救われる中身ではない。職務評価制度も使いやすいものでないと何にもならない。改正するのであれば分かりやすく使えるものにしてほしい。

**パ臨連** 大阪では45%が非正規。この現実に対し、改正法案が「1.3%から2.1%」の拡大では間尺に合わない。改善に役立たない。低賃金をなくしていこうと審議をされてきたはずだが、結局は対象は拡がらず、今の説明を聞いても、職場で改善に向けて活用できるところはない。

ダブルワーク、トリプルワークをしないと生活を支えられない実態が蔓延している。そうした労働者の実態を改善する中身にはなっていない。厚労省として不安定低賃金労働者が増えていることをどう改善しようとしているのか？

**厚労省** 改善していきたい。

**パ臨連** でもこの法律では使えない。改善していくとの立場で旗を振ってほしい。

**パ臨連** 要請項目4については、努力を怠っているような企業に対し、強く指導するためにも、罰則は必要だ。

**パ臨連** パート労働法はだれを守る法なのか。フルタイムの非正規が増え、公務非正規の問題も拡大しているにもかかわらず、そこは対象としない、でいいのか。

今回の改正は、均等待遇を進めるよりも、いかに現状の差別を維持するか、というものにしか見えない。差別待遇を認める法なのか、労働者を保護し均等待遇をめざす法なのか。

**厚労省** 基本的立場としては、「均等待遇の確保を一層促進していくとともに、均等待遇をめざしていく」ということだ。

**パ臨連** 審議会の経営側委員は均等待遇をすすめるようとは思っていない。足を引っ張ることしか考えていない。審議会では、非正規の待遇については改善、均等待遇に向かっていくことが必要だ、という共通認識をまずつくり、そのうえで、どのような具体策をとるかが議論できるようにしないと、個別論点ごとに改善が必要かどうかから出発して、結局この法案のようにほとんど前進がみられない、顕微鏡で見ないとわからないような微々たる前進でおわってしまう。均等待遇に向けた建設的議論が進むように、厚労省は強く指導性を発揮してほしい。

**パ臨連** 時間がないので十分ふれられないが、通勤手当については、均衡確保の対象であることさえ明確にされていないし、忌引きについてもきわめて不十分な内容である。労働者側委員の任命も極めて不公正だ。

引き続き、法案要綱の作成に向けて少しでも待遇改善に役立つ法律となるようご努力いただきたいし、私たちも引き続き運動を強めたい。