

パートの仲間は手をつなごう！

全労連 パ・臨のなかま NO.14

2013.2.18 発行

全労連TEL 03-5842-5611

東京都文京区湯島 2-4-4

Eメール part@zenroren.gr.jp

2月8日、「いのち・暮らし・雇用を守れ2.8中央総行動」がおこなわれ全国から5500人が参加。パ臨連はこの日、中央総行動に結集するとともに、非正規の待遇改善・均等待遇をもとめ、独自に早朝宣伝、厚労省交渉をおこないました。

均等待遇を実現しよう!! JR池袋駅で早朝宣伝

早朝宣伝は、東京パート非正規労組連絡会、自治労連本部と共同して、8時半～9時半まで池袋駅東口でおこないました(参加は自治労連、生協労連、郵政産業ユニオン、宮城、埼玉、千葉、東京、大阪から90人でした)



伊藤潤一さん(東京地評議長)、山田真吾さん(東京パート非正規労組連絡会代表)、小玉高弘さん(宮城県パート臨時労組連絡会 事務局長)、木下百合子さん(生協労連副委員長)、端野真理さん(大阪自治労連)、広岡元穂さん(郵政産業労働者ユニオン委員長)が次々にマイクを握り、非正規労働者が4割弱を占めるまでに増加し、その賃金労働条件は劣悪で、雇用も不安定で雇止めが後を絶たない状況になっていることを紹介しながら、政治を変え、パー

ト労働法の実効ある改正を勝ち取り、均等待遇・雇用の安定・正規化を実現しようと訴えました。

配布したチラシは、改正労働契約法による「通勤手当の支給」や「5年手前での雇止め問題」を知らせ、「労働組合に加入して待遇改善・雇用の安定をかちとろう」とよびかけるもので、2300枚を配布。横断幕も、パ臨連のものに加え、生協労連、千葉労連、大阪労連、首都圏青年ユニオンなど各労組の横断幕も掲げ、にぎやかに宣伝しました。



パート労働法の実効ある改正求め、厚労省交渉

11時からはパート労働法などの課題で厚労省交渉をおこないました。

パ臨連からは柳代表をはじめ産別・地方組織の仲間22人が参加。厚労省からは近藤係長(雇用均等児童家庭局短時間在宅労働課)らに対応しました。



冒頭、柳代表が「パート労働法の実効ある改正求めるジャンボ要請はがき」458枚を追加提出(年末には1000通を提出)し、「パート労働法の改正にかかわる建議は処遇改善をすすめる内容になっていない。労働条件の格差の合理性を判断する要素から『人材活用の仕組み』を除外することなどにより、合理的な理由のない不利益取り扱いを禁止する実効ある改正をしてほしい」と強く要請して、交渉を開始しました。

要請書に対し厚労省は、①労政審での審議経過を紹介し、昨年6月の建議をふまえ、「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」との内容で法案化の準備をしているところだとし、②通勤手当や退職金については9条2項の均衡処遇努力義務からは除外しているが、「パート労働指針」では均衡処遇を努力義務としているし、忌引き休暇の取得による解雇禁止についても「指針」に盛り込むとしました。また公務で働く短時間職員については、パート労働法は適用とはならないが総務省と連絡をとり情報を共有して進めていきたいとしました。

パート労働法改正についての政権交代の影響については、公益・労・使の3者構成による労政審建議がまとまっているので、政権交代に関わらず、建議に基づき法案化していくとしましたが、今通常国会に提出できるかどうかは調整中であるとし、8条から無期要件が削除されることとのかかわりで、「人材活用の仕組み」をどの程度の期間を見込んで考慮するのかなどの基準について、このままでは労使双方にとって予見性がないので、法案化までには基準を明らかにすると回答しました。

有期にかかわる労働契約法の関係では、雇用実態の把握を重視し、労働力調査においても今年から有期の実態をより詳しく調査していく、5年での雇止めを抑制するため労契法19条などの周知、更新基準の明確化、無期転換モデル事例の開発と無期転換に取り組む企業への助成金の拡充などをおこなっていくとしました。

回答をうけて参加者が各地の実態をふまえて発言。

「低賃金の非正規への置き換えが進み、比較すべき正規労働者がいない状況になっているため、パート労働法が活用できない」「パートも異動はあるが、転居を伴うかどうかで人材活用の仕組みが違ふとされる」「人材活用の違いによる差別が均等法でも容認されている」「公務非正規の劣悪な状況を知りながら公務員法制で対応すべきとの対応で、放置している。総務省にちゃんとモノを言っているのか」「有期にかかわる労契法について企業は対応を強めている。ある私学は十年以上働いてきた非常勤講師に不更新条項付の契約書を提示してきた」「福岡の経営者協会のアンケートでは4割の企業が雇止めするとしている。雇止めをどう防止するのか」「大学病院では現在でも3年で辞めさせ、別な労働者に置きかえている。これが5年に延びるだけ。これでは医療技術の継承にならない」「自治体当局は3年での雇止めが正当化されると受け止めている」「非正規労働者がどんな不安な気持ちで働いているか、実態をよく分かってほしい」「東京都は3月に300人の専務的非常勤職員を5年目だからと雇止めしようとしている」「厚労省が雇用不安を拡げる法律をつくっていいのか。助成金ではなく入口規制を」「正規になりたいが正規枠が少なく15年間非正規で働いているが、私たち非正規が病院の現場も支えている」「更新基準を明確化することは雇止めのおそれを明らかにするだけで、雇用の安定には全くつながらない」など劣悪な実態と実効ある法改正の必要性を訴え、改善を求めました。

要請項目

- 1、パート労働法の改正に当たっては、すべての労働条件について「短時間労働者であることを理由として、合理的な理由のない不利益取り扱いを禁止」し、同じ仕事には同じ賃金が保障されるようにすること。
 - ①そのために、労働条件の格差の合理性を判断する要素から「人材活用の仕組み」を除外すること。
 - ②通勤手当や退職手当をはじめとする諸手当、忌引きなどの休暇や福利厚生制度などについても、合理的理由のない不利益取り扱いを禁止すること。
- 2、パートタイム労働法の内容を、国・自治体ではたらく短時間職員にも適用すること。
- 3、有期雇用労働者の雇止めや、通算雇用期間を5年未満に制限する動きなどの実態の把握と雇用安定にむけた実効ある措置を講じること。