

求められている雇用の原則は、



「均等待遇」と「無期雇用」です

雇用は均等待遇が原則です

仕事が同じなら、正規との差別禁止を

生協の職場でも正規とパートの仕事を比較した場合、「ほとんど同じ」もしくはそれに近い働き方が増えてきています。しかし、パートの賃金は正規のほぼ半分です。均等待遇とは、仕事を基準とした「同一価値労働同一賃金原則」です。これを実現していくためには、法律で均等待遇をきちんと明記し、企業に義務付ける必要があります。

均等待遇をめざすためにも、パート法の実効ある見直しが求められています。

雇用は無期が原則です

有期労働契約には規制が必要です

今、生協でも継続してある仕事なのに「6か月」や「1年」の「有期労働契約」で働いているパートがほとんどです。「有期労働契約」ゆえに、いつかは雇い止めになるのではとの不安がよぎります。事業所の統廃合などでは、「有期」を理由に、雇用が守られないこともあります。

「継続してある仕事」は「期間の定めのない雇用＝無期雇用」が原則であり、有期雇用契約は制限されるべきです。



今のパート法では、 差別はなくなりません

パート法が定めている「差別禁止対象」のパート労働者は下図のように、同一の事業場で働いている「通常の労働者」と同じ「3つの条件」を満たすことが必要です。しかし、この「3つの条件」をクリアできるパート労働者はほとんどいません。私たちの周りでも、パート法によって差別禁止対象となったなかまは誰もいません。このままでは、永遠かつ合法的に差別が温存されることとなります。



3つの条件を
全てクリア出来る
パート労働者は
ほとんどいません



今のパート法では、 均等待遇は実現できません

パート法は、「差別禁止対象」から外れるパート労働者については、職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して、均衡待遇に努めることとしました。パート法施行後3年近くとなりますが、努力義務、配慮義務であることから、ほとんどのパートの賃金・労働条件は劣悪な状態に置かれたままとなっています。のことでも、パート法は実効性に乏しいことは明らかです。

パート労働法の抜本改正と 有期労働契約の規制強化を求める要請書

厚生労働大臣 細川 律夫様

2011年 月 日

要請趣旨

2008年4月施行の改正パートタイム労働法は、「短時間労働者であることを理由とする差別的取扱いを禁止」するなどの一定の前進面も見られましたが、その要件が極めて厳しく、「差別的取扱いの禁止」によって正規労働者と同じ賃金テーブルが適用されたという事例は聞きません。また、その要件から外れる労働者については「均衡待遇」の努力義務などだけのため、実効性が乏しいものです。そのために、改正法施行から3年近くが経過しましたが、圧倒的多数のパート労働者は、依然として劣悪な賃金・労働条件を強いられたままとなっており、正社員との均等待遇は程遠い状況となっています。

改正法附則2条「この法律の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる」にしたがい、実態をふまえた実効性ある改正が求められています。

また、多くの非正規労働者は、恒常的な仕事をしているのに、短期の雇用契約であるため、常に雇い止めの不安を抱き、劣悪な賃金労働条件を強いられています。今こそ、有期労働契約への規制が、求められています。

すべてのパート・非正規労働者の待遇改善が具体的に前進し、雇用が安定するよう、以下の通り要請します。

要請事項

① パートタイム労働法を改正し、以下の事項を盛り込むこと。

- (1) 正規労働者との差別禁上の対象を同一業務に従事するすべてのパート労働者とすること。
- (2) 正規労働者の募集・採用の際、正規で働くことを希望するパート労働者の優先雇用を義務付けること。
- (3) パート法に均等待遇を明記すること。

② 雇用は、「期間の定めのない直接雇用」「均等待遇」を原則とし、 有期労働契約については「臨時・一時的な業務」に限定するよう、 実効ある規制を行うこと。

氏名	住所