

声をあげよう！ 仲間を広げよう！ 人間らしく働く権利の確立をめざして！

パート・非常勤部会ニュース no. 6

大阪市北区錦町2-2 国会会館1F 大阪労連パート・非常勤部会 2007・4・11

厚生労働委員会のパート労働法審議を傍聴

パート労働法の衆議院厚生労働委員会での審議が4月3日から始まり、4月4日の審議会を傍聴しました。朝9時から夕方5時前まで質疑が行われ、自民党の福岡資麿議員(30分)、公明党の坂口力議員(30分)、民主党から小宮山洋子議員(1時間20分)、細川律夫議員(1時間)、山井和則議員(1時間)、内山晃議員(1時間)、共産党の高橋千鶴子議員(20分)、社民党の阿部知子議員(20分)の8名が質問に立ちました。民主党案も提出されており、内閣提出法案と一括して審議が行われました。

これについて全労連パート・臨時労組連絡会のニュースが4/3、4/6とそれぞれ発行されていますのでご覧ください。4月4日の委員会は大阪、京都、埼玉、神奈川、東京、生協労連、医労連、自治労連、国公、JMIU、全労連から12名が傍聴行動に参加しました。



パート労働法が果たした役割は？ 限界は？ 新たな法改正の一番の眼目は？

〔柳沢厚生労働大臣〕 施行後の状況として、労働条件の文書明示の割合が高まった。賞与がパート労働者へ適用される割合が高まった。あるいは、パートという立場にありながら責任ある地位へ登用されるという割合も高まった。ひとつのこれは成果と考えている。他方、限界は何かということとは、ひとつはパート労働者の処遇の均衡化をはかっていたいかなければならないということ、また、できれば、希望される方には正社員化への道を開くような方向での措置を講じなければならない、ということであり、法改正の目的と今までのパート労働法の限界と裏腹になっている。

〔阿部議員(社民党)〕 労働条件が明示される率は多少高まったかもしれませんが、賞与込みの賃金格差も改善されていません。責任ある地位につくことができたと言われるが、身分は違って責任だけ背負わされるということにもなる。93年から14年たった中で、本当にパート労働法が役に立ったんだろうか、均衡化もパート労働法に明文化されていたのに、なぜされないのかが問題。労使の力関係、一義的に雇用主の側の判断によるということなので、何ら変わることはないだろうと思う。

そうだ! そうだ!

正規が減少、主たる仕事にパート増加! 政府はこの現状をどう認識しているか

〔大谷雇用均等・児童家庭局長〕 現行のパート労働法は、法に基づく指針において努力義務として定めているにとどまっているが、これでは裁判における民事上の効力が期待できない。今回、法改正を行い、差別的取扱を禁止し、正社員の転換促進については義務として法律に規定することにより、その差別的取り扱い規定に違反した場合に労働契約無効となるような民事上の効力や、希望する者について正社員への転換のさらなる推進、こういったものを期待している。

4つのカテゴリーの対象者と実例について説明。 差別禁止パートは4~5%?

対象者について大谷雇用均等・児童家庭局長の答弁より たいへんあいまい

- ・正規と同視すべきパート 4~5%(平成13年の21世紀職業財団調査による参考値)
- ・同視すべきパートと職務・人材活用が同じパートがいると答えた事業所が合計して約15%
- ・職務が同じ正社員がいると回答したパート 約50%
- ・職務が同じパートがいないと回答したパート 約50%

実例について、大谷雇用均等・児童家庭局長の答弁より 事業主の考え方で差異を作れる

正規と同視すべきパート(差別禁止)

例えば、部品製造工場の組立てラインに従事する労働者。正規と同じ組立て業務に従事し、正規もパートも転勤がない。それから、契約更新が繰返されている、あるいは品質管理サークルに双方とも参加している。ただ勤務時間が正規より短いだけのパート

正規と職務・人材活用の仕組みが同じパート(賃金の決定方式を問わず努力義務)

例えば、スーパーの上級販売職パート。正規と同じ販売業務に従事し、正規と同じキャリアアップによって部門リーダーやマネージャー等になっている。ただ、正規は長期に本社に異動したり転勤したり、管理部門に勤務する。そこに違いがある。

正社員と職務が同じパート(職務内容・成果・意欲・能力・経験など考慮して賃金決定の努力)

例えば、薬局チェーンの薬剤師のパート。正社員と同じ売り場業務に従事するけれども、正社員のように売り場業務経験後に管理部門に異動することなどが無いパート

正規と職務も異なるパート(職務内容・成果・意欲・能力・経験など考慮して賃金決定の努力)

例えばコールセンターのオペレーター。パートが電話対応し、正規がそのトラブル対応やパートのシフト管理をしているという異なる業務をしているパート

差別禁止の3つのハードルクリアのパートは大企業より中小企業に

中小企業は転勤や人事異動がないケースが多いので差別禁止取扱いパートの要件に近いが、厳しい

1つ目のハードル、職務同一短時間労働者ということ

〔大谷雇用均等・児童家庭局長〕

- ・同一の職務とは、例えば、販売とか、営業とか、あるいはもっと細分化したレジの仕事であるとか、そういうことで考えていて、特に細かい定義はありません。
- ・職務の内容が同じとは、一つは業務の内容、それから業務に伴う責任が同じである場合を指します。例えば、販売職の中に、商品の発注、接客対応、売り上げの数値管理、こうしたものが考えられますが、これを役割分担しないで販売職の者全員で担当している小規模事業所もあります。あるいは、これを細分化して、例えば接客対応のみ、商品発注のみ、売り上げの数値管理のみという分担をしている大規模な事業所もあります。小規模事業所であれば、明確な職務内容の違いはありませんから、ひとつの販売という職務が存在しますし、大規模事業所の例であれば、3つのグループがあるんだろうということで、これは事業所ごとにその対象者を判断していくことになろうかと思えます。
- ・その判断は、一義的には事業主がその違いを判断し、それに対してその労働者が説明を求め、確認していくという中で固まっていくものだと思います。

2つ目のハードル、期間の定めのない労働契約(反復更新含む)

〔大谷雇用均等・児童家庭局長〕 反復更新の考え方でありますけれど、例えば、更新の回数とか、実際上のさまざまな事情を考慮して判断するわけですが、裁判例をもとに考えますと、例えば業務内容の恒常性や臨時性、あるいは正社員との同一性が一つの基準。また、労働者の契約上の地位の基幹性や臨時性という基準。また、継続雇用を期待させる言動とか、当事者の主観的な態様。また、更新の手続きの厳格性。その他、他の労働者の方の更新状況。こういったものを勘案しながら決まってくるものと考えております。

〔内山委員(民主党)〕 これはやはりだれがどのように判断するのか。

〔大谷雇用均等・児童家庭局長〕 さっきの裁判例が、まずはスタートラインにあるかと思えます。それを普及する中で、事業主がまず一義的には判断し、またそれを受け取ったパート労働者はそれについて判断をし、もしそれが納得いかなければ、行政事例ということで積みあがっていく。また、それについて最終的に納得が出来ない場合に、裁判例という形でまいります。

3つ目のハードル、人材活用の仕組みが同じということ

〔大谷雇用均等・児童家庭局長〕 人材活用の仕組み、運用の実態を見るというのは、具体的には、仕事の変化あるいはポストの変化を指しておりますけれど、仕事の変化とは、業務内容とか責任がどう変化していったか、ポストの変化は配置転換、あるいは昇進とか転勤が考えられると思います。その変更の範囲についても、例えば同じ人事管理をされている集団単位で見て、将来つく可能性のある仕事、役職をいい、個人単位での人事異動の態様をみることはなかろうと思います。

〔内山委員〕 同一職務について正規とパートの責任や意欲などはどのように判断するのか。

〔大谷雇用均等・児童家庭局長〕 経営者が人事権として経営の中で判断する。

4つに分けられたパートは格差固定化につながるのではないか



・〔大谷雇用均等・児童家庭局長〕 労働者の方々がその区分のところを移動することについてなんら制約しているわけではありませんので、何か役割固定というふうには考えておりません。

丸子警報器の例は差別的取り扱い禁止、100%の待遇を求めるケースになりうる

〔小宮山委員〕 丸子警報器のケース。形式上は正規より30分短い所定労働時間で、3ヶ月という期間の定めを置いて雇用された労働者が正規と同じ業務で、長期にわたり毎日同じ時間、30分の残業をして働き続けてきた。しかし正規には生活を保障するが、パートは家計補助だからと低賃金に置かれ、正規に保障される昇給措置が講じられなかった。差別的取り扱いの禁止は適用されるか。

〔大谷雇用均等・児童家庭局長〕 事実認定があるが、今回の想定の中では差別的取扱い禁止の対象となりえるケースではないかと考えている。改正法の第8条の差別的取り扱いの禁止は、すべての待遇が対象となるので、パートに昇給を行っていないければ、差別的取り扱いの禁止に該当すると考えている。

〔小宮山委員〕 同じ賃金体系の適用を保障するという主旨だと考えていいのか。

〔大谷雇用均等・児童家庭局長〕 同じ賃金表を適用することが原則求められていると考えております。

〔小宮山委員〕 労働基準法に基づく差別的禁止規定に抵触した場合は同第13により、労働者は差別がなかったものとして権利が主張できると解釈されているが、パート法も同様に考えてよいのか。

〔大谷雇用均等・児童家庭局長〕 パート法案については、労働基準法の規定は適用されませんが、民法第90条の公序良俗違反に該当するものとして無効になり得ると考えています。

〔小宮山委員〕 100%になるまで格差を埋めないと違法になるという考え方でいいのか。

〔大谷局長〕 3つの要件が認められた場合には、100%の待遇を求めるという厳しい規定と理解している。

差別的取り扱いの禁止に交通費、慶弔休暇・見舞金がなぜ含まれないのか

〔大谷雇用均等・児童家庭局長〕

・いわゆる通勤手当の支給自体が法律上求められているというわけではない上に、パート労働者に対する支給実態はさまざまで、例えば基本給に織り込まれている例、支給上限が設けられている例があり、今回は法律で一律に措置を求めることは困難と判断しました。

・慶弔費、慶弔休暇などについての考え方ではありますが、福利厚生はその実態が多様多様であります。審議会でも相当の議論が闘わされたところではありますが、今回、福利厚生の中でも業務関連性があるものについては、パート労働者に対する措置の対象とする合理性があると判断いたしました。給食施設とか休憩施設、あるいは更衣室、こういった三つについて、正規に利用機会を与えているような場合にはパート労働者にも機会を付与するように配慮すべきことといたしました。

正規への転換、希望するパートの優先的な雇用が必要ではないか

〔柳沢厚生労働大臣〕 企業の採用活動を硬直的にするほか、当該企業に就職しようとする新規学卒者の機会を制限するというようなマイナス面があり、適当ではないと考えている。

就業規則変更による正規のパートへの転換が危惧される。その合理性は？

〔小宮山委員〕 パートと正規の処遇を整理したいということで、就業規則を変更して、正規は転居を伴う転勤、残業を予定する社員、パートは予定しない社員という区分を明文化して処遇の見直しを図ることにしました。その結果、正規で転勤や残業に応じられない社員がパートへの転換措置を講じられるようになったケースを例に考えてみたいと思います。就業規則の変更による正社員のパートへの転換を促す労務管理に合理性があると考えられますか。

〔大谷雇用均等・児童家庭局長〕 政府案では、正規の労働条件の見直しに係わる規定は置いていないけれど、判例法理により、合理性のない就業規則の一方的な変更は無効という考え方があり、労働契約法の中でも諸事情に照らして合理的であることが必要である旨を明記しています。合理的な理由のない正規の労働条件の低下は法律上も許されないと考えています。

〔小宮山委員〕 転換させられた、あるいは転換させられようとする労働者は、政府案に基づく調停などの申し立て権が確保されると考えていいのか。

〔大谷雇用均等・児童家庭局長〕 こうした案件について、個別労働関係紛争解決促進法により、都道府県労働局長の助言、指導、あっせんの対象となりえます。しかし、調停という法律の根拠はございません。まずは都道府県の労働局の総合労働相談コーナーにご相談いただきたい。

パート労働法の中にワークライフバランスや均等待遇の明記を



〔高橋委員(共産党)〕 過労死ラインと言われる年間 3000 時間を超える労働者は、男性正規の 4 人に 1 人とも言われています。こうした働き方を通常の労働者ともし言うのなら、長時間労働をしなければ差別禁止対象にならないのか。だれもが仕事と家庭の調和がとれた働き方ができる社会を実現することは重要な課題。パート労働法の中に、ワークライフバランスが前提とされるべきということが何らかの形で担保される、明記される、あるいは指針に置かれるべきだと思うが、いかがか。

〔大谷雇用均等・児童家庭局長〕 ワークライフバランスという考え方はパート、正規を問わず重

要な考え方。この制度の施行、普及において取り入れていく価値のあるものであろうと考えています。

〔高橋委員(共産党)〕 考え方ではどこにも生かされない。それを具体的に盛り込むことを検討していただきたい。1 時間当たりの一般労働者との所定内給与の比較で見ると、一般男性社員に比べると、パート女性社員は 46,2%にすぎない。非常に格差がある。そのことを無視できないのではないか。労基法第 3 条の均等待遇、あるいは労基法 4 条の男女同一賃金の原則が、パート労働法で何らかの形で明記されるか、労基法を見直すとかそういう整合性をとるべきだと思うが、いかがか。

〔大谷雇用均等・児童家庭局長〕 現状の日本の雇用システムはある程度中期的な雇用を想定して処遇がなされているというのが一般的で、ある時点で職務が同一であるにもかかわらず待遇が異なるといった場合において、法による介入が正当化されるほどの合理性はないといった考えもあります。今回のパート労働法において均衡待遇あるいは差別禁止の徹底が図られれば、ご指摘がありました女性の労働条件の改善もされるということで、ご理解賜りたい。



パートの 7 割は有期雇用契約。有期の問題を避けて通れない

〔高橋委員(共産党)〕 平成 17 年の UFJ 総研の実態調査でも契約期間満了後、引き続き働きたいという方が 50.1%、正社員として働きたい方が 19.8%、7 割を超えている中で、逆に会社が契約更新するつもり 87%、となっている。有期雇用問題を今回きちんと取り組むつもりがあるか。

〔柳沢厚生労働大臣〕 有期を反復することによってパートはずっとパート、このようなことで色々な処遇において劣後的に扱われるということを今度は直そうと考えています。期間の反復をされる方については、通常の労働者と同視すべき方だということで差別禁止を進めてゆきたい。

パートへの差別は間接差別ではないのか

〔柳沢厚生労働大臣〕 日本の現状の雇用システムはある程度、中長期的な雇用を想定して待遇がなされているのが一般的でございまして、正規と比較して人材活用の仕組みが異なるが職務の内容が同じ場合に、正規とパートで異なる待遇にすることがすぐに間接差別とうふうに考えることは、働き、貢献に見合わない不公平な待遇となりえるわけでありまして、適当でないと考えています。

なぜ、日本はILO175 号条約を批准しないのか。

〔大谷雇用均等・児童家庭局長〕 一般的に職務給ということが定着していて、事業所横断的な労働市場が形成されているヨーロッパとは異なって、事業所ごとの雇用管理により賃金などが決定されている我が国におきまして事業所を超えて通常の労働者というものを定義すると、実態と相当はなれた制度となる問題がある。現状では適切な国内担保措置がないためにパート労働法に関する条約は批准できない状況にある。

民主党案の均等待遇とは、就労実態による違いを包含している

〔西村(智)委員〕 民主党案におきましては、すべてのパート労働者の賃金などを就業の違いを無視して、全く正規と同じにするとすることを考えているわけではない。その仕事の内容や転勤のあるなし、職務の範囲、責任の大きさなど、就業の実態に応じてある程度の違いが生じることを包含しているという考え。

〔小宮山委員〕 民主党案は同一の価値の労働に対しては同一の待遇を確保すべきとの観点を盛り込んでいます。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差別的取り扱いを禁止しています。基本的考え方として4点あげたい。一つは、同一労働同一賃金の原則にのっとり処遇されること。二つ目として、同じ働き方でない場合でも、仕事や職務遂行能力に見合った公正な処遇や労働条件を考えること。三つ目として、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じでどのような就業実態にあるパート労働者については、通常労働者と同様の処遇を行うこと。四つ目として、均等待遇を確保するためにも、ワークライフバランス、仕事と家庭の調和を図ることができるように、正規の働き方を含めて総合的に雇用管理を見直すこと。

〔内山委員〕 民主党案はどのように均等待遇を実現していくのか。

〔西村(智)委員〕 労使代表による検討を重ねていき、社会的コンセンサスを得ていくことが重要。それに向けた一歩として、事業主に均等待遇など検討委員会を設置する努力義務を盛り込んだ。調査審議し、事業主に対して意見を述べる常設の委員会。構成員は労働側はパート労働者と正規の両者を含めることを明記している。

こうした委員会はくせもの、均等待遇がはかられていくとは思えない。



初めて国会傍聴に行きました(長岡記)

前泊をして、初めて国会の委員会傍聴をしました。パート・臨時連絡会の仲間や連合の人達などで傍聴席はほぼ満席でしたが、議員席は空席も目立ちました。委員会は朝9時から午後4時30分ごろまで休みなく質疑が続く(昼食時、1時間20分休憩)、午後は私自身も集中力が低下、大谷局長の答弁も聞き取りにくい部分がありました。公明党の坂口前厚生労働大臣が質問に立った時、全医労の国立病院不利益・雇止め裁判の嘉満さんたち賃金職員に向かって「お気の毒な方々」と言って雇止めをしたことや、最賃委員に任命されないことに対し行政不服審査請求を行った時、坂口大臣の名で「審査請求を却下する」という文章が送られてきたことを思い出しました。共産党や社民党の質問時間がたいへん少ない事実をまのあたりにして、議席数が少ないとはこういうことなのかと実感しました。パート法審議のはずですが、タミフルや年金積立金管理運用独立行政法人、薬害C型肝炎の訴訟と救済について質問が出され、特に細川議員はパート法質問には至りませんでした。共産党、民主党、社民党の全議員が指摘しているようにパート労働法自身は実効性に非常に乏しく、多くのパート労働者の差別固定化につながる可能性があります。さらに職能給・成果主義賃金をパートに持ち込む可能性があります。パート労働者の処遇改善は、まず一義的に事業主の判断です。そして判断に対して異議があればパート労働者が事業主に説明を求めていきます。こうしたやり方では、処遇改善は期待できません。ILO175号条約はフルタイム労働者と同一の保護としてパート労働者に「団結権、団体交渉権及び労働者代表として行動する権利」を認めています。労働組合の役割を認めたこの立場が必要です。なかなか均等待遇論議につながらない質疑内容でしたが、より実効性をもたせるパート労働法に向けて、多くの仲間と共にがんばりたいと思います。

* 今、アルバイトをパートよりも安く使っている職場がありますが、アルバイトも短時間労働者であり、呼称に関係なく、短時間労働者としてパート労働法の適用対象です。アルバイトについて、一層の処遇改善が必要です。