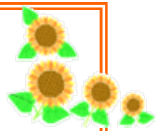


声をあげよう！ 仲間を広げよう！ 人間らしく働く権利の確立をめざして！



パート・非常勤部会ニュース No. 12

大阪市北区錦町 2-2 国労会館 1F 大阪労連パート・非常勤部会

2007・8・3

第 76 回労働政策審議会雇用均等分科会を傍聴

7月19日(木)10:00 から 12:00 まで、厚生労働省省議室(9階)に於いて、第76回労働政策審議会雇用均等分科会が開催され、朝7時前の新幹線に乗りこんで、傍聴を行いました。当日は、さほど気温が高くないということで、冷房を切って、窓を開けての開催となり、汗が首筋を流れ、ハンカチで拭きながらの傍聴となりました。パート労働法が今通常国会で可決成立し、それに伴う省令案、指針改正についての審議でした。第76回労働政策審議会雇用均等分科会での配布資料は以下で見ることが出来ます。

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/07/s0719-5.html>

「短時間労働者の雇用管理の改善などに関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、厚生労働大臣から諮問が行われました

省令案要綱

厚生労働省(事務局)は、省令案要綱について、おおよそ、以下のような説明を行った。

1)、短時間労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項

(労働基準法 15 条以外で、パート労働法で記載すべきもの)

- ① 昇給の有無 ② 退職手当の有無 ③ 賞与の有無

*労働条件に関する文書の交付など

当該短時間労働者が希望した場合に限り、以下による労働条件に関する文書交付も可能

- ①ファクシミリを利用して送信の方法→ファクシミリ装置により受信した時に到達したものとみなす
②電子メールの送信の方法→通信端末機により受信した時に、短時間労働者に到達したものとみなす。

2)、法律上均衡処遇の努力義務とならない賃金 ← なんでや!

- ①通勤手当 ②退職手当 ③家族手当 ④住宅手当 ⑤別居手当 ⑥子女教育手当
⑦賃金のうち職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金

3)、義務規定である教育訓練について、当該職務に必要な能力を有している場合は例外規定に

4)、利用の機会を与えるように配慮する厚生労働省令で定める福利厚生施設

- ① 給食施設 ② 休憩室 ③ 更衣室

5)、調停の手続きにかかる準用

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則の規定を準用し、必要な読み替えを行う。

以上の説明に対し、特に発言はなく、配布された案文で均等分科会長から「概ね妥当」と労働政策審議会議長に報告することになった。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第 14 条に基づく指針改正議論が行われました

指針改正案について(たたき台)

前回の審議会で、現在の指針を以下の4点で整理することとなり、それに基づいて今回、指針案(たたき台)が提案された。

【指針を整理する考え方】

- 1、 現行のパート労働法指針から法律上措置された事項を除く。
- 2、 国会の附帯決議及び国会審議の過程において指摘された事項について指針上必要な措置を講ずる。
- 3、 他の労働関係法令に規定している事項については、パート労働法指針上は規定せず、他の労働関係法令も適用されるということを確認的に述べる。
- 4、 解釈に関わる部分については、行政通達によって明らかにする。

【指針に関する議論より(概略です)】

指針については、活発な議論が行われた。

- ・労働者委員→パートから正規などへの転換制実施は重要。国会でも「応募したい希望があれば優先的に」という論議がされているが、事業主の推薦が要するという条文がある。有期雇用契約も繰り返し更新は期間の定めのない雇用という議論が国会であった。通達で出して欲しい。
- ・厚生労働省→社内公募の場合、昨日来た人が転換することも出てくるので、一定のパフォーマンスが必要であり、上司の推薦性の義務要件は一律不合理ではない。ハードルが高すぎる場合は行政指導を行う。有期反復更新を繰り返すことでの実質的な期間の定めのない雇用は、行政通達で考え方を示す。

▲「退職手当その他の手当」

「・短時間労働者の退職手当、通勤手当その他の職務の内容と密接な関連を有しない手当について、その就業の実態、通常の労働者との均衡などを考慮して定めるように努めるものとする。」

- ・使用者委員→*使用者側負担大きく、体力もあり、一律は不適當。
 - *職務関連と密接な関連のない手当まで均衡が必要なのか。退職金に限定すべき。
 - *退職手当、通勤手当、指針に盛り込まれている。職務内容と密接な関連を有するものがまず、事業主に求められている。そこが何か知った上で、重点でやりたい。別のもので書く必要ない。誤解を生む… 一步譲るなら通勤手当まで書く必要ない。
 - *法的に何をすべきかで企業は取り組む。それ以外、省令で除外するものまで書くのはいかななものか。現行指針に退職手当はあるからしかたない。中小企業考えて…
 - *これから怖いのは、中小企業が関心なかった所に、通勤手当を出さないといけないという義務が生じ、一人歩きし、負担が増えることを懸念する。
 - *企業としてはどこまで法律かを理解することが前提。「指針に書いてある」と言われる。実態ではなく、パートでもダブルワークしている場合も払うのか。企業側としては指針に入れないで欲しい。
- ・厚生労働省→*現行指針以外の措置について新たなものを加えたものではない。手当により均衡度合いが違う。通勤手当はパートにも支払われている実態があり、ある程度高い。それ以外は勤務実態で考慮。書いたからといって手当をすべて払えということではない。
 - *通勤手当の実態あり例示するという意味。今まであったものをわかりやすく書いた。

*通勤費は固定費的。実態的に見て、例示がふさわしくないという指摘があったが、その他のものは適当か、家族手当は無理。通勤手当は国会では、「職務関連以上に当然、正規に払っていけば払うべき」との議論。この部分を加えて議論すべき。

・公益委員 → *整理する考え方(1)で通勤手当の記載は無理。考え方(1)と(2)で考えること必要。

国会審議などが労使で合意できれば、記載は可能。

・労働者委員 → *通勤手当は実態としてはなんらかの形で支払われており、心配している影響はない。

*省令案要綱の賃金の均衡処遇除外の中に通勤手当が入っていて、除いて良いという解釈にならないように書いているのではないか。

*手当では新たに一律的に負荷がかかるものではない。実際、労使合意でいろいろある。これは法的に許されないということ…

*ベースの考え方は(1)とと思っている。他の手当でも書き加えるべき。外すのは不適切。

*就業の実態がある人が転居し、負担増に。現行でも求められている。今新たに求められているということではない。

▲ 雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっての基本的考え方

ハ、 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに際して、その雇用する通常の労働者その他の労働者の労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益に変更することは法的に許されないこと、また、所定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は、法の定める短時間労働者とはならないが、法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること。(考え方2、国会の附帯決議にてらしたもの)

・使用者委員 → *企業体力が必要。「正規引き下げを含めた見直しも必要」と昨年10月の審議会で公益委員からの発言もあった。ハ(上記)は削除を。

*合理的な理由があり、労働者の合意あれば不利益変更がありうるということを文章に書いて、周知すべき。

*通常労働者への転換は混乱が生じるかも… 転換して同じ労働時間に… 附帯決議が出ていたので、あえて指針でなく、パンフなどで周知すればよい。

・公益委員 → *附帯決議があり、抜くことはむずかしい。

・厚生労働省 → *中小企業体力がある。そこは均衡処遇。経営は全体の体力… 一方的に引き下げは単にダメだ。実情を無視して書いているものではない。

*合理的な理由があり、労働者の合意あれば不利益変更がありうるということを必要なら、誤解を与えないように周知方法を考える。

・労働者委員 → *フルタイムパートの均等待遇が国会議論になった。パートの大半が有期…

▲ 不利益取扱の禁止

(一) 事業主は、労働者が、法第七条に定める過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として不当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにするものとする。

(二) 事業主は、労働者が、法第十三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

ことを理由として不利益な取扱いをしないようにするものとする。

- ・使用者委員→* 不利益取扱いの内容が何かを企業としては理解が必要。説明義務は果たすが、納得するかどうかは別という合意があったはず。指針ではなくパンフ周知にとどめるべき。
 - * 「短時間労働者から求めがあったときは、当該短時間労働者の待遇に係るその他の事項についても、説明するように努める」とあるが、その他の事項説明とは…どこまでやったのか、理解しないと対応できない。いろいろ説明を求められ… 「その他の事項についての説明を求める部分」か、説明を求めた場合の「不利益取扱いの禁止」かどちらかをはずして欲しい。
 - * 不利益取扱い禁止は国会で附帯決議として上がったのか。議論されたのか。
- ・労働者委員→* 今回の指針はパート労働法以外一切削除されている。よほど関係法令を知らないとわからない。わかりやすい体系に。わかるものを作って欲しい。
 - * 不利益取扱いは多く入れたほうが良い。力関係が違う。どちらかをはずして欲しいということだが、どちらも落とさないで書くほうが良い。
 - * 実態を把握して欲しい。説明を求めることは初歩的なことだが、求められるかどうか。事実確認をすることさえ言えない、退職覚悟でないと言えない実態がある。不利益取扱いの禁止は必要。ここで書くべき。
 - * 不利益取扱いとは男女雇用機会均等法の例示と同じか。どのような形で周知するのか。
- ・厚生労働省→* 不利益取扱いは男女雇用機会均等法の例示よりも内容は広い。法律上は解雇その他と書いているが、考課を下げるなども含んでいる。
 - * 不利益取扱いは国会で議論された。

▲ 福利厚生

事業主は、法第八条及び第十三条に定めるもののほか、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の福利厚生施設の利用及び事業主が行うその他の福利厚生の措置についても、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した取扱いをするように努めるものとする。

- ・使用者委員→* 事業主が行う「その他の福利厚生の措置」を削除して欲しい。
 - * 企業状況判断により、企業に任せてもらいたい。
 - * 福利厚生はそもそも企業に任せるべきもの。
 - * 理解の仕方を言っている。理解の仕方によっては混乱する。
- ・労働者委員→* 元に戻すのか。
 - * その他の福利厚生、慶弔休暇や慶弔金についても国会審議で問題になった。しかも現行「同様の取扱い」としているのを「就業の実態、通常の労働者との均衡を考慮」が入っているので良いのではないか。
 - * 理解の仕方は具体的にわかりやすいもので周知を。

12時終了ぎりぎりまで、使用者委員は言いたい放題。
次回は指針の改正について諮問が行われることになった。

