

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. 15

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 2008・7・14

パート労働法施行状況などについて労働局交渉を実施

7月10日(木)の午前10時から11時30頃まで、労働局・雇用均等室との交渉を行いました。労働局からは監督課・賃金課の主任各1名、雇用均等室1名の計3名が参加、大阪労連からは全国一般、自治労連、生協労連、医労連、北河内、大阪労連計11名が参加しました。冒頭、出向井部会長は「労働契約法、改正パート労働法、改正最低賃金法が施行され、いずれも不十分ではあるが少なくとも改善をめざしており、どう改善されているか懇談をしたい」と趣旨を述べ、あらかじめ要請していた事項に基づき各局から口頭での回答がありました。

パート労働法の周知啓発の具体的方法と実施状況について

雇用均等室 →「説明会を今年6月末まで91回開催し、9880社が参加」

07年度説明会を75回実施し8060社が参加、08年度は6月末までに説明会を16回開催し、1820社が参加した。厚労省パンフを12,500部、リーフを24,000部すでに配布し、今年度作成の新パンフ10,500部、新リーフ13,000部を充分活用したい。府独自として両面広報チラシ14万部を作成、ハローワークの新規学卒求人説明会では8000部を配布した。

具体的な改善の事業所事例、差別禁止の事例は？

雇用均等室 →「正社員転換制度が不十分。差別禁止パートの事例は今ない」

4月以降、パート労働者が多くいる所を選定し、個別指導に訪問している。正社員転換制度が不十分な所が多く、文書で指導書を作り「1ヶ月以内に社内で検討するよう」指導している。「昇給・退職手当・賞与の有無」の明示は過料などもあり、比較的实施されている。ただ、雇入れ時に就業規則を渡して明示している場合があり、契約更新時に明記されない場合があるので「労働条件通知書に盛り込んでおく必要があるのではないか」と言っている。差別禁止パートについては、現在いない。

パート・非常勤職員の雇用を奪う維新プログラム案の抜本的見直しを

労働局 →「府民選出の知事であり、関与できない」

交渉参加者から「パート法問題で労働局の訪問があったが『大阪府が好き勝手なことをしているのに、大阪府の言う事をなぜ聞かないといけないのだ』と管理者が言っていた」と発言があり、「維新プログラム案により非常勤の首切りが行われれば、民間職場への影響は大きい」と迫りました。

仕事の違いを隠れ蓑にした差別、一般パートには関係ないパート法

① 正規職員に一時金があって、パートは一時金がない

→「職務の内容、意欲、能力、経験などに則って、勘案すべきことで一概に指導できない」

・雇用均等室 →一時金をなくし、時間給に組み込むことはパート法の問題ではない。均衡とは全体で考えるもの。一時金についてパートだけ不支給になった場合は一方的不利益変更が考えられるが、もともとパート不支給の場合は、パート法 8 条の差別禁止パートならば指導できるが、それ以外のパートは職務の内容、意欲、能力、経験などに則って勘案すべきことで、一概に指導対象ではない。

② 何年働いても新規採用者と同じ時間給

→「職務の内容、意欲、能力、経験などに則って、昇給制度がないのならば違反でない」

・雇用均等室 → 昇給規定があるのか。仕事で判断する内容。意欲、能力、成果に則って昇給制度がないのならば違法ではない。パート法 13 条に事業主の説明義務があるので、「なぜ昇給しないのか」という説明を求めて、事業主が説明をしない場合は指導対象になる。

③ 27年間週30時間勤務のパート年収が196万円、同年勤務の正規年収が750万円の場合

→「差別禁止パートならば指導の対象。違うならば法違反とは言えない。個別判断」

・雇用均等室 →差別禁止パートならば指導の対象であるが、それ以外のパートの場合は職務内容や賃金の決定方法について個別判断が必要であるが、法違反とは言えない。何パーセントが均衡という考え方はないので、年収が3分の1であっても職務の内容によって違反とは言えない。ただ、ずっと企業が努力義務を果たしているかは見る事はできる。



④ アルバイトとパートという雇用区分をもうけ、別枠の労働条件

→「雇用区分が違えば、法に基づく改善指導はできない」

・雇用均等室 →一週間の所定労働時間が 10 分でも短ければ、パート労働法の適用労働者であり、アルバイトもパート法が適用される。周知に努める。雇用区分による労働条件の差については法に基づく指導はできない。具体的事例で考える。

⑤ パートから正規へ転換した場合、別枠の正規の労働条件がある

・雇用均等室 →例えば正職員に一般職と総合職があり、パートからは正規転換で一般職にしかたない場合は指導できない。しかしパートから契約社員になり、その後正規になれない場合はパート法違反になるので指導できる。「正規賃金が年齢給になっていて、中途採用者は同年齢からスタートしながら、パートからの転換者は低い年齢からスタートする場合、指導はできないのか。」と質問すると、労働局は「規定を見る必要があるが、給与不支給に該当する場合もある。」と答えました。

⑥ 公務職場にもパート労働法の考え方の徹底を

→「労働局に権限ない。一般的な啓発の中で行う」

・雇用均等室 →国家公務員、地方公務員は法令に基づいて勤務条件が決められており、パート法は

なじまない。総務省が「地方公務員の短時間勤務のあり方に関する研究会」を7月から開始、毎月1回開催し12月に取りまとめ」と聞いている。「自治体は脱法的行為が行われており、地公法22条で25年間働いている」と参加者が発言すると、「労働局の職場も違反していると思う」と……。

**すべてが企業の判断。法律の役割が発揮できていない。
パート労働法は私たちの後ろ盾とは言えない(参加者の声)**



フルタイムパートは指導対象ではない

← なんでやねん! おかしいやん!

全国一般の職場から、「同じ仕事をしているのに非正規労働者が、契約社員甲・乙・丙種、パート社員という4段階に分かれていて、一時金・退職金の有無、月給制・時間給など労働条件が異なる。正規採用は35歳までになっている。正規への転換制度があるが、パート社員から順番に登用していけば年齢制限にひっかかり、実際には正規になれない」という発言がありました。これに対し「短時間ではなく、フルタイムパートなので指導対象ではない」と雇用均等室は述べました。また、昇給・一時金・退職金の有無を明示することで、労働組合が交渉時、「契約書に書いている」と門前払いをされたことについて、「明示しているからといって交渉しないとはならない」と述べました。

主任になる可能性がなければ、差別禁止パートにはならない ← 差別禁止がないはずや

「ある保育士さんが自分は差別禁止パートだと思って雇用均等室に電話をしたら、『園長になれる可能性がなければ、人材活用の仕方が違うので差別禁止パートではない』と言われたが、そうなのか」と聞くと「園長までとは言えないが、主任レベルになる可能性がなければ、差別禁止とは言えないのではないか」と雇用均等室は述べました。参加者からは「パートは役職につく機会も奪われている。正規職員がみな役職についている訳ではない」と怒りと驚きの声があがりました。

職場がすべてパート保育士の場合、正規転換は職種を変える必要も…←実質的に希望ゼロ!

「園長を含め現場の保育士がすべて正社員ではなく、正社員は本部で管理の仕事をしている場合、正社員への転換は現場の保育士のままではなれないのか。」という質問に、雇用均等室は「正社員を中途採用する時に開示をしなければいけない。保育士の中に正社員を作っても良いが、『作りなさい』とまでは指導できない。職種転換が必要だろう」と述べました。

パートから契約社員、次に正規に転換という場合、契約社員で雇止め?←有期雇用の落とし穴

「パートは何十年と働いていて辞めさせられなかったが、契約社員になり、1年で辞めてくださいという事はないのか」また、「極端な例で言うと、パートの時は差別禁止パートだったが、契約社員になれば均衡処遇になりパートの時より時給が下がったとしても指導できない場合が出てこないか」と聞くと、「正規転換制度はすべてのパートが対象であり、契約社員だけにとどめて正社員にしない事は違反になるので、転換制度の道筋を内規で作っておくことが必要」と雇用均等室は述べましたが、契約社員になって賃金が下がる場合については、はっきりと答えませんでした。