

あまりに不十分な「改正案」… これでは待遇改善は進まない

現行パート労働法は第8条で「正規社員と職務および人材活用の仕組みが同じ」で「無期雇用」という要件を満たしたパート労働者に限定して差別を禁止しているため、99%のパート労働者は対象外となっています。

改正案は「無期要件」をはずすとしていますが、正規と非正規で大きな違いとなっている「人材活用の仕組み（つまり、異動や転勤の有無など）が同じ」という基準（考慮要素）を残したために、均等待遇の対象はまったく広がりません。

通勤手当や引き上げについても、改正案は微々たる改善でしかありません。労働条件全般について、法律で均等待遇を明記すべきです。



パート労働法の実効ある改正で 待遇を改善し 均等待遇を実現しよう



全労働者の4割に近づく非正規労働者 (女性の非正規率は5割超)

非正規労働者の賃金労働条件は劣悪で、正規労働者の半分程度。正規の職がなく自立できない青年や、少ない賃金で生活を支えざるを得ないワーキングペアが増えており、事態はいよいよ深刻です。

「非正規だから低賃金」という 日本の常識は世界の非常識

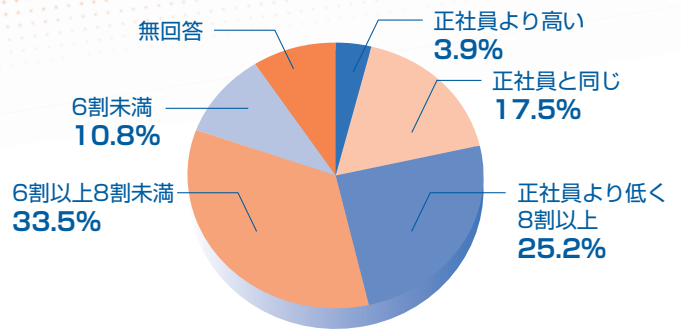
国際的には均等待遇が当たり前。日本の非正規労働者の労働条件は国連でも問題になっています。「非正規だから賃金が低くても仕方ない」という日本の常識は、国際的には通用しない、極めて非常識な考えです。

「官製ワーキングペア」の改善を

公務で働く非正規職員の待遇も劣悪です。正規職員と同じ仕事を担っている場合も含め、低賃金で昇給制度がなく、一時金や退職金、通勤費などが支給されないか、大きな格差を押し付けられ、休暇制度などの労働条件も劣悪です。しかもパート労働法さえ適用除外とされ、放置されています。

仕事は同じでも賃金は8割以下が約半数

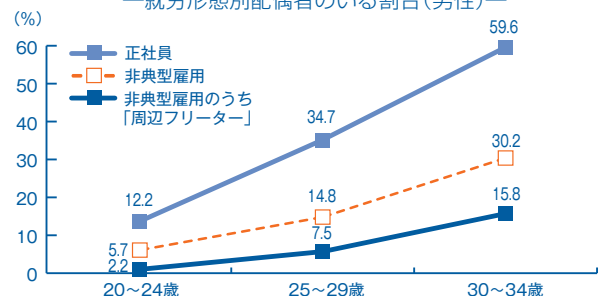
職務が正社員とほとんど同じ短時間労働者の正社員との賃金額の差 (%)



資料：労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査2010年」

結婚したくてもできない非正規雇用労働者

—就労形態別配偶者のいる割合(男性)—



資料：内閣府「子ども・子育て白書」2011年版

パート労働法の実効ある改正求める国会請願署名

衆議院議長 殿

参議院議長 殿

紹介議員

1800万人を超え、4割に接近している非正規労働者。正規社員と同じ職務でも賃金は8割以下と、その賃金労働条件は劣悪です。

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の禁止」を明文化するなど前進面も見られましたが、適用要件が極めて厳しく、対象となる労働者はほとんど存在しません。

そのため、改正法施行から4年が経過しましたが改善は進まず、政府の「パート労働対策研究会報告書(11年9月)」においても、不満・不安を持つパート労働者が相当程度存在し、依然として格差があるとして、「働き・貢献に見合った公正な待遇をより一層確保していくことは、社会の公正という観点から、極めて重要である」と、法改正の必要性を強調していました。

しかし、改正案は、正規と非正規で大きな違いのある異動や転勤の範囲を意味する「人材活用の仕組み」などを、労働条件の格差の合理性の判断要素に残しているため、実効ある改善にはつながりません。パート労働者の待遇改善を具体的に前進させるためには、判断要素から「人材活用の仕組み」をはずすことが不可欠です。

上記の趣旨に基づき、パートタイム労働法の実効ある改正をおこなうよう要請します。

請願項目

1、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。

氏名	住所

取扱団体

全国労働組合総連合

〒113-8462
東京都文京区湯島 2-4-4
全労連会館4F
TEL03-5842-5611
FAX03-5842-5620
Email:webmaster@zenroren.gr.jp