



生協労連パート部会ニュース

2011年秋闘速報 NO. 1

2011年10月20日発行

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-1-9
tel03-3408-0067 fax03-3408-8955

<http://cwu.jp/>



2011 秋闘がスタート！ (要求提出 10/22、回答指定日 11/5)

冬の一時金闘争とともに諸要求の前進を！

●みやぎ 年末一時金は正規と同率 2.5 ヶ月 エキスパートの均等待遇を要求

- ▶ 年末一時金 パートタイマー職員 2.5 ヶ月 (正規・嘱託 2.5 ヶ月)
長期アルバイト 1.0 ヶ月
- ▶ 欠員状態を解消すること。特にパート職員の退職者を少なくする職場運営、パート職員の定着率を高めるための特別の対策を打つこと。
- ▶ 予約品販売 (ケーキや年末ギフト等) や共済の取り組みで半強制的に数値目標を押し付けるようなマネジメントをさせないこと。職員本人が商品の良さを納得して、メンバーさんにお勧めし、メンバーさんに喜んでいただけるよう、商品教育やコミュニケーション教育を進めること。
- ▶ パート労働法の改正施行 (08 年 4 月) にともない、とりわけ正規と同様な働き方をしているエキスパートの均等待遇が求められるが、その実現への計画を示すこと。

●弘前大 一時金要求提出

- ▶ 定時職員 1.5 ヶ月 (正規 2.5 ヶ月)、パート賞与単価 100 円

●よどがわ 一時金 2.5 か月、雇用確保と退職金の改善を要求

- ▶ パート職員、再雇用パート 2.5 か月 (正規、再雇用準職員 2.5 ヶ月)
- ▶ パートの有休取得率の推進にむけて、調査と必要な改善を
- ▶ 店舗業態撤退後の雇用維持
- ▶ パートの退職金の算定式を、勤務年数×年契約時間×13 円とすること

●みえ 一時金 1.0 か月、65 歳までの定年延長を要求

- ▶ パート職員 1.0 ヶ月 (正規 2.0 ヶ月)
- ▶ 65 歳までの定年延長の検討、少なくともシニアパートの時給 740 円を 765 円に改善

第 16 回大阪パート・非常勤・ヘルパー・派遣労働者のつどい

みんながフツーに働き、安心して暮らせる社会を！ 360 人がつどう

10月16日(日)午後一時から城東区民ホールで開催されました。オープニングとして吹田市学童指導員のなかまが演じるエイサーでつどいが始まりました。

実行委員長の川辺大阪労連議長のあいさつに続き、花園大学社会福祉学部吉永教授の学習会、丸子警報機のたたかひのDVD上映、各団体からのリレートーク、最後につどいアピールの提案が参加者全員の拍手で確認されました。



パート法見直し審議、厚労省雇用均等分科会で始まる

改正パート労働法の見直し作業が労働政策審議会雇用均等分科会で始まった。厚生労働省によると、必要であれば2012年度に法改正を行うという。9月にまとめた同省の研究会報告が審議のたたき台となる。研究会報告は「正社員と同じ待遇が保障されるパートは全体のわずか0・1%だ」と説明し、3つの判断要素が規制を逃れるための運用基準になっている可能性を指摘。実効性の乏しさを認めた。均衡だけでなく、「均等をめざしていくことが必要」としているのも特徴。そのうえで、職務の困難度を測定する「職務評価」の実施を促している。ただ、「留意点」として、パートの賃金を上昇させる一方で、「通常労働者の賃金を下げることが課題となる」と、正社員賃金をパートの低い水準に引き下げる可能性にも言及している。

パート労働法は08年改正で、(1)職務内容が正社員と同じ(2)人事コースなど人材活用・運用の仕組みが同じ(3)無期雇用(実質的な無期雇用も含む)——の3つの判断要素を設定。すべてあてはまるパートには正社員と同じ待遇を保障し、そうでない場合は均衡(バランス)を求める仕組みが整備された。

鴨田哲郎弁護士(日本労働弁護団元幹事長)は「社会保障とのセットで実効性の確保を」

——報告書の印象は？

改正の方向だと思うが、正規、パート、フルタイム有期と適用対象ごとに焦点をあてる分断した政策提起には限界がある。例えば、パート労働者の「通常労働者(正社員)への転換促進」の課題では、経営者の自発的な取り組みを促す政策が提起されているが、正社員の際限のない労働義務に歯止めをかける裏付けがない限り、効果は期待できない。まずトータルの働き方をデザインし、それぞれの働き方に手を打つことが必要ではないか。パート法単独では、努力義務や配慮義務ばかりが並び、実効性を確保するのは難しいだろう。



——欧州の均等待遇制度を検討するというが

パートの賃金は正社員の時間当たり賃金を元に支給するのか、その際の時給換算は、手当や一時金、退職金も含めるのか。こうした問題が避けて通れない。欧州のような均等待遇を進めるならば、労働法だけで対応するのはもはや限界に来ている。社会保障とセットにした制度設計が必要だ。従来は、男性世帯主が生活費を稼ぎ、社宅や低利ローン、年金などの恩恵を受けてきた。いわば企業に福利厚生をすべてを背負わせてきた。だから、枠外にいるシングルマザーや零細企業社員は厳しい生活を余儀なくされてきた。一方、欧州では、労働者のボーナスはせいぜい1カ月程度で、退職金はない。その代わりに、家計負担の大きい医療や教育、住宅、失業中の生活についての心配が日本と比べ、はるかに少ない。社会保障が支えているからだ。この点を見落としてはならない。

——パート法改正だけでは無理がある？

男性正社員の際限のない労働を前提とする、「身分差」とも言える正規とパート間の格差は、戦後の雇用政策で意図的に作られた仕組み。終身雇用制が徐々に崩れ、非正規の拡大が進んだ今、政策の転換は待ったなしだ。日弁連も今年10月の人権擁護大会でこの点を指摘し、社会保障基本法の制定を求める決議を採択している。労働法制の改革は、社会保障、税の改革をあわせた国家的な検討が必要になるだろう。社会の「パラダイムの転換」に踏み込むべき時が来ている。

10/14 厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会の審議内容

この日の審議では、今後の検討項目が提示された。総論として「パート労働法の効果と課題」をはじめ、各論では(1)差別的取り扱いの禁止(2)賃金に関する均衡(3)教育訓練(4)福利厚生(5)通常の労働者への転換(6)待遇についてのパート労働者への説明(7)履行確保——が審議されることとなった。労政審の別の分科会で審議中の有期雇用規制の結果をにらみながらの検討となる。

使用者側から質問や意見が相次ぎ、「EUとの直接比較が適当なのかどうか疑問の部分も多々ある」「検証するためのデータの提示を」などと注文した。(連合通信・10/20隔日版より)

生協労連は「パート法改正を求める」署名にとりくみます！

