

「パート労働法の改正求める役員学習のための資料」をしっかりと学び、 パート労働法の抜本改正を求める世論と運動を大きくしていきましょう

2011年11月5日 生協労連書記局

2011年秋季年末闘争でのご奮闘、大変お疲れ様です。

さて、パート労働法の抜本改正を求めてきた私たちの運動によって、厚生労働省はパート研究会を立ち上げ、報告書をまとめました。そして、今、パート法の改正に向けて労政審雇用均等分科会で法改正への議論を開始しています。

しかし、審議会冒頭から使用者側委員は、パート法の改正が必要ないことを主張しています。

パート労働者の均等待遇の実現、処遇の改善に結びつかない現在のパート労働法を改善させていくためには、社会的な世論と運動づくりが必要となっています。

そこで、パート労働法改正に向けてのとりくみをすすめていくために、「Q&A」＝「パート労働法の改正求める役員学習のための資料」を作成しました。是非、執行委員会、パート部会役員会でこの「Q&A」の読み合わせをおこない、何故パート法の改正を求めるのか、どのような法改正をすれば均等待遇が実現できるのかなど、しっかりと学習をしましょう。合わせて、分会や労組員があつまった時にすぐ読み合わせができる「職場学習資料」も作成しました。それぞれの職場での積極的な活用をお願いします。

パート法学習リーフ

必要部数を下記の注文書に記入し生協労連まで送って下さい

2011年10月
「パート臨時労働者協議会」・生協労連

パート労働法の改正求める役員学習のための資料

**パートへの差別をなくし、均等待遇を実現しよう
均等待遇はディーセントワーク実現の柱**

はじめに

パートなど非正規雇用労働者が1700万人を突破し、全労働者の三分の一を超えるまでに増加しています（『就業形態実態調査』では38.7%）。しかしその雇用・賃金労働条件は大きく劣ります。男性一般労働者の時給あたり賃金を100とするパートタイム労働者の賃金は5割前後（男性で54.7、女性で50.6）です。正社員と同じ働き方をしていても労働者の賃金は年々減少が続き、キャリアアップが図れません。勤続を要しても賃金はほとんど上昇しません。そのため年収200万円未満の労働者が1000万人を超えています。

しかも毎に雇用不安を抱え、雇止めを恐れて有給休暇などの権利の放棄を余儀なくされています。パートの中心のりも少なくありません。働き手の労働環境はどのようでしょうか。

政府は今、あまりに劣悪な非正規労働者の待遇を是正するために、不十分ではありますが労働政策推進法改正案を国会に出しています。また、有期雇用の規制や非正規雇用の在り方について各府省議会・研究会で検討をおこなっています。

その一つが「パート労働法」の見直しです。厚生労働省は設置された「パート労働法研究会」（以下、リーフ研究会と略）が半年間の検討を経て、9月に「パート労働法研究会報告書」（以下、「報告書」と略）をまとめたほか、構想などにその内容はきわめて不十分です。

パート労働者の待遇を抜本改善するには、①均等待遇原則を法制化し、「同じ仕事には同じ賃金」「働き方に応じた賃金」を実現する。②一時金や退職金、終身年金に相当する給付を確保する。③雇用形態はじめてとする労働条件（労働時間、通勤など）を定めなくす。④雇用者「雇用の安定のない派遣雇用」を規制し、有期雇用は合理的理由がある場合にのみ限定する。⑤正社員への転換を促すパート労働者の正社員

職場学習資料

生協労連のホームページからダウンロードし、増刷りして下さい

11年10月「パート臨時労働者協議会」・生協労連 職場学習資料

パートへの差別をなくし、「同じ仕事には同じ賃金」「仕事に見合った賃金」を

はじめに

パートなどで働く非正規労働者が1700万人を突破し、全労働者の3〜4割を占めるまでに増加しています。しかしその雇用・賃金労働条件は大きく劣ります。男性一般労働者の時給あたり賃金を100とするパートタイム労働者の賃金は5割前後（男性で54.7、女性で50.6）です。正社員と同じ働き方をしていても労働者の賃金は年々減少が続き、キャリアアップが図れません。勤続を要しても賃金はほとんど上昇しません。そのため年収200万円未満の労働者が1000万人を超えています。

みなさんは、正規社員と同じ賃金がもらえるに働かざるを得ない生き方か？ 一時金や退職金の給付、雇用形態や福利厚生制度の差別はありますか？ 非正規だから仕方がないのでしょうか？

政府も、あまりに劣悪な非正規労働者の待遇を是正するために、「パート労働法」の見直しや有期雇用の規制を検討していますが、残念ながらその内容はあまりにも不十分です。

①「同じ仕事には同じ賃金」

パート労働法ってどんなですか？ 職場の改善に役立つ1冊の資料ですか？

99.9%のパート労働者は差別禁止の対象外って、ひどすぎ！

「パート労働法」とは、パート労働者（短時間労働者）の適正な労働条件の確保などを促進するために1993年に制定された法律で、2007年には、一定の要件に合致するパート労働者について、正社員との処遇を準する（8割）などの改正が行われています。

また、パート労働者の賃金や労働条件の改善を促す正社員とパート労働者への労働時間、労働条件の明示・説明などに相当する最低標準を定めています。

ところがパート労働法には大きな問題が一つ、待遇改善に役立っていないのが実情です。

①パート労働者には、就業期間の異なるパート労働者の条件を厳しく設定しているため、99.9%のパート労働者には適用されません。

②圧倒的多数のパート労働者については、正規労働者との「均等（バランスのこと）を考慮し」、雇用の内容、雇用の成果、責任、能力又は経験等を勘案（考慮すること）して「賃金を決定する」という規定が定められています（パート労働法10条）。

しかし、どれだけ賃金でバランスがとれているにせよ、基準もないためにまったく役に立ちません。また、「貯めるもの」として、貯蓄することの義務付けられているだけですが、法的強制力がありません。つまり、パート労働者に強制されたことは、99.9%のパート労働者は、正社員と差別してもいいわけだということです。これでは、パート労働者の待遇改善は望みません。

③その際、正社員転換制度や教育訓練の奨励など業務上の必要性にない規定にとどまっています。パート労働者の待遇改善ができません。

一言カード

11月29日までに職場のなかまに記入していただき、生協労連まで送って下さい

労働政策審議会・雇用均等分科会への要請
パート労働法の実効性ある改正を求めます！

短時間労働者は年々増え続け、今では1400万人を超え、女性労働者の4割強を占めています。しかし賃金は正社員に比べ5割前後であり、正社員と職務が同じであっても8割未満が半数です。手当や教育訓練・福利厚生等の差別も少なくありません。短時間労働者が高い意欲を持って働き続けられるようにするために、下記事項の実現を要請します。

均等待遇原則を義務づけ、雇用形態や性別などによる賃金差別・格差をなくす法整備をおこなうこと。
パート労働法を早急に改正し、同じ仕事には同じ賃金を実現すること。

要望や実施など

氏名/所属または住所

注文書	単組名	担当者
注文部数		部

※これからパート法の抜本改正を求める署名にとりくみます。ご協力をお願いします。