

すべての働くなかまにディーセントワークを実現しよう

雇用の原則は「均等待遇」と「無期雇用」 ディーセントワーク実現の前提です

雇用は均等待遇が原則です

— 仕事と同じなら、同じ賃金を —

生協の職場で正規とパートの仕事を比較した場合、「ほとんど同じ」もしくはそれに近い働き方が増えています。しかし、パートの賃金はほぼ正規の半分です。

均等待遇原則は、仕事を基準とした「同一価値労働同一賃金原則」です。これを実現していくには、法律に均等待遇を明記させ、企業に義務付ける必要があります。

生協労連はパート法に均等待遇を明記させることを要求しています。

雇用は無期雇用が原則です

— 有期労働契約にはきちんとした規制を —

生協で雇用されるパートの多数は、半年とか1年の有期雇用契約です。でも、反復雇用を重ねているため、自分は有期雇用労働者であるという認識が乏しいのが実態です。しかし、事業所閉鎖などの雇用問題に直面したときに有期雇用契約のきびしい現実と向かい合うこととなります。

生協労連は法律で、雇用は無期が原則、有期についてはきびしい規制を求めています。

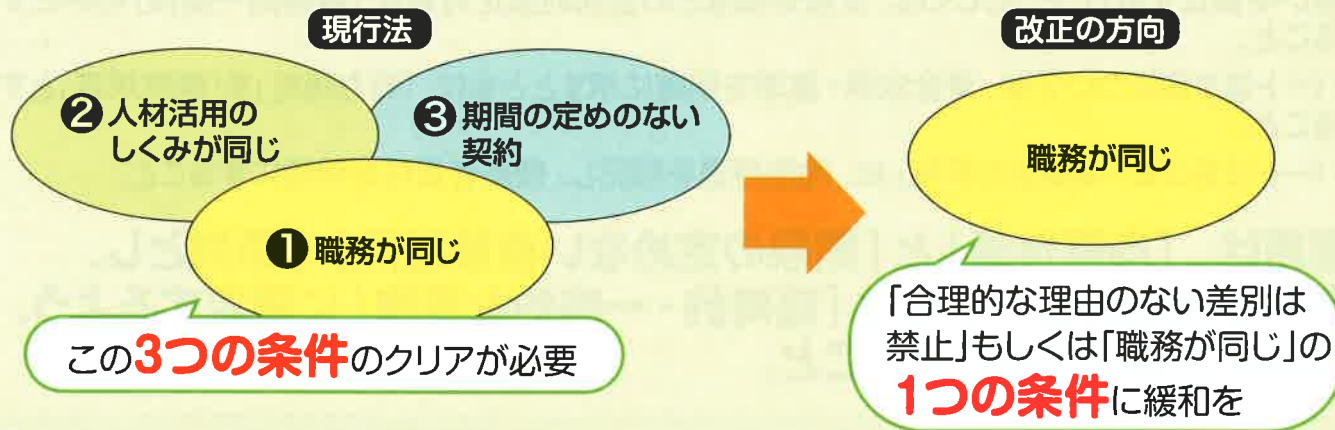


求められるパート法の改正は



▶ パート法8条の抜本改正（差別的取り扱い禁止の適用者わずか0.1%です）

EUと同様に、合理的な理由のない差別は禁止する、もしくは3要件の緩和（職務が同じの一つとする）が必要です。差別の固定化は許されません。



▶ パート法9条の抜本改正

現行パート法は、8条で「均等待遇の対象とはならないパート労働者」の待遇については第9条において、「均衡処遇」という考え方で、パートの処遇改善することを企業の努力義務としています。しかし、そのための賃金水準や基準もなく、かつ努力義務となっているためにまったく実効性がないのが現状です。

「パート研報告書」も第9条にかかわって、「よりいっそうの待遇改善を推進する方策について検討する必要があります」と、パート労働者の待遇改善推進の必要性を指摘しています。そのためには、企業に強制力をもって待遇の改善を推進させていくことが求められています。

生協労連はパート労働者の待遇改善が具体的にすすめられるよう企業に義務付けを求めています。そのためにも、3条で企業責務として均等待遇を明記させることが必要です。

パートタイム労働法の抜本改正と 有期労働契約の規制強化を求める請願

衆議院議長 様
参議院議長 様

20 年 月 日

請願趣旨

生協労連は、パートタイム労働者の処遇改善と諸権利の向上めざし、さまざまとりくみをおこない、厚生労働省にたいしてもパート労働法の抜本改善を求めてきたところです。

2011年9月15日に厚労省・「パート労働対策研究会」は、「改正パート労働法(2008年施行、以下パート法)」の検討課題をとりまとめた報告をおこないました。「報告書」は現行パート法の限界性や問題点を指摘しつつも、現状認識をふまえた問題解決策となると、「均等待遇の確保」等について「考えられる選択肢」を「幅広く整理」したものととどまる、現状の格差を容認する選択肢も併記、引きつづき努力義務にとどまるなど、私たちのこれまでの要求とはほど遠いものとなっています。

政府の調査でも明らかのように、パートタイム労働者の賃金は正規労働者の5割前後であり、キャリアアップも見込めず、勤続を重ねても賃金はほとんど上昇しません。一時金のごくわずかで、圧倒的多数のパートタイム労働者が年収200万円以下となっています。いつ解雇・雇い止めにされるか判らないという雇用不安を抱えながら働かされ、劣悪な労働条件に甘んじているのが現状です。こうした状態が長らくつづいているのは、現行のパート法に重大な欠陥があるからに他なりません。

すべてのパートタイム労働者に均等待遇と無期雇用が確保されるよう、以下の通り要請します。

要請事項

① パートタイム労働法を改正し、以下の事項を盛り込むこと。

- ①パート法8条の適用3要件を緩和すること。具体的には、「合理的な理由のない限り差別的取り扱いを禁止する」こと、もしくは、正規労働者との差別的禁止対象を「職務同一要件」のみとすること。
- ②パート法9条については、賃金水準・基準を明確に示すとともに、「努力規定」を「義務規定」とすること。
- ③パート法第3条「事業主の責務」に、均等待遇を明記し、使用者責任を明確にすること。

② 雇用は、「均等待遇」と「期限の定めない直接雇用」を原則とし、有期労働契約については「臨時的・一時的な業務」に限定するよう、実効ある規制をおこなうこと。

氏 名	住 所