

パート・有期法のポイントと 労働組合における活用戦略

全労連非正規センター事務局長 なかの 仲野 さとし 智

「丸子警報器判決」から20年

JMITU 丸子警報器支部の仲間（当時 JMIU）が正規雇用労働者と非正規雇用労働者との均等待遇を求めて訴えた裁判で、「同じ勤務年数の正社員との賃金格差 8 割以下は公序良俗違反として違法」の画期的な判決（1996年）を勝ち取ってから20年。私たちは職場で均等待遇の実現を求めてきたかと同じように、「不合理な格差の是正」「均等待遇の実現」に向けた法整備を求めてきました。

雇い入れ時の労働条件の明示の義務化や説明を求められた際の待遇決定事項の説明の義務、正規職員の採用は有期雇用労働者からの優先採用など、パートタイム労働法（以下、パート法）「改正」のたびに前進させてきました。

一方で、パート・臨時雇用労働者が中心だった非正規雇用労働者は、フルタイムの有期雇用労働者や派遣労働者・請負労働者と多様化していくなか、労働契約法が改正され、2013年から第20条で「期間の定めがあることによる不合理な労働条件は禁止」されました。現在、非正規雇用で働く労働者は4割にもおよび、非正規雇用労働者が基幹労働力になっている産業も少なくありません。そ

れなのに、正規雇用労働者との間には賃金・一時金をはじめ、休暇や福利厚生などさまざまな待遇において格差が生じています。

2018年第196通常国会で成立した「働き方改革関連法」において、パート法はパートタイム・有期雇用労働法（以下、パート・有期法）に改正、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇格差が禁止になりました。2020年4月より施行され、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、あらゆる待遇について不合理な格差を設けることが禁止されます（中小企業は2021年4月から）。

労働組合として職場に存在する「不合理な待遇格差」を見ずごすわけにはいきません。2020年の法施行に向け、各職場の「不合理な待遇格差」を点検し、2020春闘で待遇改善を多くの非正規雇用で働く仲間の加入とセットで推進していきましょう。

「同一労働同一賃金」明文化されず 不十分な「改正」

「働き方改革関連法」は、労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善特別措置法、パート法、労働者派遣法、労働契約法、雇用対策法

図表1 パート・有期法の適用対象

雇用形態	雇用期間	適用
短時間パート	有期	○
フルタイム非正規	有期	○
短時間パート	無期	○
フルタイム非正規	無期	×

等、多くの法案が一括で審議・採択されました。

法の成立後、厚労省は各資料で、この働き方改革「改正」の主な変更を、①労働時間のあり方、②雇用形態の違いによる待遇格差のあり方、③雇用に関する国の基本政策のあり方、と説明しています。

「雇用形態の違いによる待遇格差のあり方」として、政府・厚労省はパート法をはじめとした法律の「改正」による「不合理な格差の是正」を挙げています。しかし、パート法がパート・有期法に「改正」されても、均等待遇実現に向けた不合理な格差の是正とは程遠い内容となっています。

安倍首相は法案審議のなかで「同一労働同一賃金」を強調していましたが、「同一労働同一賃金」という言葉は法律にはありませんし、条文で定義されていません。これは、「欧州の同一労働同一賃金とは違うことを明確にせよ」との経団連の意見を反映したものです。

厚労省が作成したパート・有期法「ガイドライン」で「我が国が目指す同一労働同一賃金」は、通常の労働者と、短時間・有期雇用・派遣労働者との「不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消を目指すもの」と説明されています。「均等待遇」確保が使用者の義務になる対象を、パート労働者に加え有期労働者（フルタイム）や派遣労働者にも広げたことは大きな前進ですが、肝心の規定は「待遇差はあっても、不合理とまではいえない」のであれば適法と格差を広く認めるものとなっており、「待遇差は合理的でなければならない」という均等待遇規定にはなっていません。

「改正」パート・有期法第8条（不合理な待遇の禁止）で、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて通常の労働者の待遇と比べ「不合理と認められる相違を設けてはならない」となりまし

た。不合理かどうかの判断は、①職務内容（業務内容及び責任の程度）、②職務内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情、を考慮することになります。そのため、「転勤の可能性」「昇格の可能性」などを理由にした賃金格差を認めることになります。また、限定正社員や無期転換した非正規雇用労働者など階層化している無期雇用労働者との不合理な格差はパート・有期法の対象にはなっていません。

法自体は格差を固定化する危険を大きく含んだものであり、「不合理な待遇格差」を解消していくためには労働組合の職場での活動が必要です。



「改正」のポイントは3つ

パート・有期法の「改正」ポイントとして、厚労省はパンフレットで、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者に対して以下の3点を整備したことを強調しています。

1. 不合理な待遇格差の禁止

正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止。

2. 待遇に関する説明義務の強化

「待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明義務。事業主は求められたら説明をしなければいけない。

3. 行政における事業主への助言・指導等

無料・非公開の紛争解決手続きを整備。

事業主の待遇に関する説明義務については、具体的には下記のようになっています。

【雇い入れ時】

賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正規社員への転換措置、その他に関する待遇差や内容に関する説明の義務があります。

【説明の求めがあった時】

非正規社員から求めがあった場合は、待遇決定に際しての考えかた、正規社員との待遇差の内容・理由等を説明する義務があります。

【不利益取り扱いの禁止】

説明を求めた労働者に対する不利益な取り扱いは禁止されています。



前進面の積極的な活用を

このようにパート・有期法には前進面もあります。郵政20条裁判をはじめ、労働契約法第20条（今後はパート・有期法第8条）を根拠にした格差是正を求める裁判の結果、手当や福利厚生の部分では、ガイドラインでも「不合理な格差」として認めています。



格差を是正すべき待遇

ガイドラインで示された「差別」の具体的事例をみると、職場での格差是正につながる前進面が多くあります。特徴的な待遇をみてみます。

○賞与

「会社への貢献度」が同じなら、正規と同一賞与を支給しなければなりません。正規になんらかの賞与を支給しているなら、非正規にもなんらかの賞与を支給しなければなりません。

○役職手当

同じ役職で同じ責任を負うなら、正規・非正規関係なく、手当は同一支給しなければなりません。

ん。

○時間外手当、深夜・休日手当について

長時間勤務・深夜勤務・休日勤務の割増率は法律で定められています。それ以外に各事業所で独自に定められている時間外・深夜休日労働の手当（郵政の年未年始手当など）には同一の手当・割増率を支払う必要があります。

○通勤手当・出張旅費について

地理的違いによる支給上限額の違いは認められますが、正規と非正規には同じ通勤手当を支給しなければなりません。出張に伴う実費は正規と非正規で差が生じることはありません。

○特殊作業・特殊勤務手当について

同一の危険度・作業環境で作業する場合、同じような交代制勤務でシフトが割りあてられている場合は、同額の手当を支払う必要があります。

○精勤・皆勤手当について

業務内容が同じなら、正規と非正規で同額を支給しなければなりません。

○教育訓練について

現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものは、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた教育訓練を実施しなければいけません。

○福利厚生施設の利用について

正規・非正規にかかわらず、更衣室や食堂など同一の利用を保障しなければいけません。

○慶弔休暇・健康診断

結婚休暇や忌引き休暇について、付与日数・時間数や有給・無給について、正規と同一基準の適用になりました。看護休暇も同じです。健康診断についても正規が時間内保障されているのであれば、非正規も同様にしなければいけません。

○病気休暇

正規と非正規には同一の休暇制度を認めなければ

図表2 非正規雇用労働者に対する、待遇に関する諸制度の適用状況 (%)

正社員に適用される項目	正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない
年休(有給休暇)	40.2	20.5	6.6
産前産後休暇	35.6	8.8	17.7
育児休業	34.1	8.8	18.9
介護休業	32.1	7.9	19.1
子の看護休暇	28.5	7.8	19.0
介護休暇	29.8	8.3	19.0
慶弔休暇	35.0	13.4	15.4
賞与(寸志を含む)	14.9	32.0	16.7
退職金	7.6	12.6	37.3
通勤手当	44.9	13.1	7.2
住宅手当	6.3	4.4	37.6
その他諸手当(注1)	14.8	13.2	27.6
福利厚生施設(注2)	36.7	3.5	12.2
健康診断(注3)	47.0	7.2	8.6
教育訓練(OJT)	27.8	7.5	14.6
教育訓練(Off-JT)	21.8	7.0	17.0

注1: 役職手当、精勤手当、家族手当、資格手当、作業手当など

注2: 福利厚生施設、食堂、休憩室、更衣室などの利用

注3: 法定外の、雇入時検診、人間ドック助成

注4: 派遣社員を除いた集計

出所: 厚労省「労働者の雇用形態による待遇の相違等に関する実態把握のための研究会報告書」(2017年7月)

ばなりません。正規が有給で認められているのなら、非正規も有給での保障となります。契約終了日までの病気休暇も認められます。病気休暇を理由にした契約期間内の打ち切りは違法です。

職場で格差をなくす 「非正規差別 NG」運動を

全労連は、「改正」パート・有期法の趣旨を活かし、ガイドラインを上回る労働条件を確立しようと、今年7月より「雇用差別・賃金差別をなくそう～同じ仕事なら同じ待遇を～」(略称:「非正規差別 NG」キャンペーン)をスタートさせました。

その目的は以下の5点です。

①雇用差別・賃金差別とたたかい格差是正の運動を進めてきた全労連運動の教訓を生かし、地域・職場から非正規雇用労働者の「不合理な格差」をなくしていく。

②2020年4月から施行される「改正」パート・有期法を宣伝・活用する。職場の待遇格差を「見える化」し、職場の「不合理な格差を是正」し、非正規雇用労働者の待遇改善を図る。

③職場・地域から声を掘り起こし世論を作る。均等待遇を確固たる要求にするためにも非正規雇用労働者の組織拡大を進める。

④正規雇用の労働条件引き下げによる均等待遇を許さず、労働者の分断を持ち込ませないためにも制度の学習を強める。

⑤地域・職場での運動をあらゆる差別を禁止する法改正につなげていく。

キャンペーンでは非正規センターが作成した「非正規差別 NG」リーフレットを活用し、職場・地域で「改正」パート・有期法やガイドラインの内容を学習します。「不合理な格差」の職場

点検を全ての職場で行います。

格差是正・労働条件向上は 労働組合しかできない

法律が変わったからといって直ちに労働条件が改善されるわけではありません。私たちが職場で「不合理な格差」をなくすために要求し運動しなければ改善されません。パート・有期法やガイドラインの内容を学び、職場の「不合理な格差チェック」を行うことが必要です。「労働者の雇用形態による待遇の相違等に関する実態把握のための研究会報告書」(2017年厚労省委託事業)で

は、産前産後休暇、育児休業、介護休業、年次有給休暇など、法律では保障されている制度でさえ、正規雇用と非正規雇用で異なる制度だったり、「適用がない」とする事業所が多くあることが明らかになっています。パート・有期法の施行で「不合理な待遇格差」とされた賞与、諸手当、慶弔休暇、福利厚生施設の利用をはじめ、あらゆる法違反や格差が残っていないか職場点検を行います。

職場点検で「不合理な待遇格差」と感じた制度・諸手当については「わからず屋」になって何度も事業主に説明を求めています。その説明に納得がいけない場合は「不合理な待遇格差」として改善を求めています。

19春闘でも、各職場では「不合理な格差是正」で大きく前進しています。「慶弔休暇を新設（結婚休暇、出生休暇、忌引休暇）」（全印総連）、「正規の3／4の労働時間の非正規に慶弔休暇保障」（日本医労連）、「病欠休職期間を比例付与」（生協労連）、「リフレッシュ休暇制度を適用」（民放労連）、「60歳未満の嘱託職員に住宅手当、家族手当を支給」（日本医労連）、「パートの特殊勤務手当を正職員と同様内容で新設」（日本医労連）、「賞与支給係数を同率に向けて見直す」（全農協労

連）、「パートの生理休暇を有給に」（生協労連）、「食堂無料開放」（民放労連）など、「改正」パート・有期法の趣旨を活かし、ガイドラインを上回る労働条件を労働組合の力で実現しています。

しかし、19春闘ではまだまだ非正規雇用労働者の要求を出せていない職場も多くありました。職場で1番弱い立場にある非正規雇用労働者の要求を出せない労働組合に、職場・地域からの信頼は得られません。パート・有期法を背景に格差は正の要求を提出しましょう。要求し交渉したら前進は勝ち取れます。そして、非正規雇用労働者当事者の要求・運動となったときに要求は大きく前進します。未組織の非正規雇用の仲間「あなたの力が必要だ」と組合加入を訴え大きな運動をつくりましょう。

「職場点検」「職場要求」を基礎に19秋闘・20春闘で要求化し均等待遇の実現をめざします。最賃全国一律制・大幅引き上げを求める運動とあわせ、非正規雇用労働者の労働条件底上げで地方の賃金水準底上げを図ります。運動で積み上げてきた成果・教訓をもとに、要求実現と組織拡大を一体的に進めましょう。

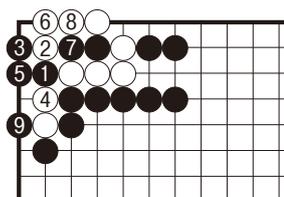
各地での積極的な宣伝行動や中立労組訪問を行い、運動の「見える化」に取り組みましょう。

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

解答 黒先、白死。

解説 黒1・3が隅の特殊性を利用した攻め筋で、白4には黒5で白は両方から押す手なしです。



詰将棋の解答と解説

解答 黒4 四桂 同銀左 黒2 四桂 同歩 黒3 三銀成 同玉 黒2 二竜まで七手詰。

解説 初手 黒3 一銀成は 同玉 黒5 一竜 同4 一合で詰みません。正解は 黒4 四桂で 同銀直は 黒3 一銀成 同玉 黒4 三桂までです。同銀左に 黒3 一銀成は 同3 三玉で脱出を許します。3手目は 黒2 四桂が手筋で 同歩に 黒3 三銀成で竜を活躍させます。