

労働法の原則は、健康で文化的な「人たるに値する生活」を営むための労働条件の原則を定めたことです。しかし今回、改悪にハドメをかけた部分に対しても、さらに切り込もうという動きが強まっています。

Point 1 金銭で解決する「解雇のルール」づくり…

今回、「金銭支払による雇用終了判決」は、法案から外されました。しかし政府は、完全に断念したわけではなく「先送り」としており、息を吹き返す可能性があります。これでは、不当解雇され裁判に訴え「解雇無効」の判決が出て、裁判所で「金〇〇万円を会社が支払うことで雇用契約の打ち切りを認める」などということも起きるのです。



Point 2 ホワイトカラーは労基法の適用から除外…

ホワイトカラー労働者について、一日八時間労働制を廃止することが検討されています。相次ぐリストラで、日本のホワイトカラーの多くが長時間労働（サービス残業を含む）、過密労働を強いられ、過労死、過労自殺が増加しています。それなのに、労働時間の規制そのものを除外しようとするのでは、労働者の深刻な労働実態をますます悪化させることになります。



Point 3 企業内の少数組合の団交権を否定する 労組法改悪…

関経連などが、企業内の少数派組合の団交権を否認する労組法改悪を主張しています。現行の労組法で、多数派組合も少数派組合も平等に交渉権を持っていることを否定し、少数派を弾圧しようという狙いがあり、警戒が必要となっています。



パート均等待遇

かけ声だおれでなく 実効あるものに

パート法ができて10年。この間、パートは増え続け、その一方、正規労働者との賃金格差は拡大し続けました。パート労働者の労働条件を改善するにはパート法本体に「均等待遇」を明記し、罰則規定など実効ある法律に改正することが今すぐ必要です。

今回法改正が見送られ、指針での指導を強めるということになりました。

指針はパート労働者でも転勤や配転を正規労働者並にするパートにはせめて賃金の決め方を同じにしましょう、賃金の水準は労使で協議して決定してください。それ以外のパートは能力や成果を見て、正規とのバランスをとって改善をはかりましょうというものです。

また、指針ではパート労働者の労働条件改善のため「労使の十分な話し合いの機会を持つ」ことを努力義務としました。労働組合が職場でパート労働者の労働条件改善を交渉課題として奮闘することが求められています。しかし、地域をみわたせば、パート労働者の大多数は未組織です。今、これらのパート労働者を組合に迎え入れることが差し迫った課題となっています。

指針改定で「処遇のルール」など示す

指針を生かし、職場での改善をすすめよう

パート労働者の処遇改善にむけて指針の改定検討をしてきた厚生労働省労働政策審議会は7月28日、パートタイム労働法指針「改正」案を答申しました。

「改正」の主な内容は、

- ① 仕事の内容が同じで人事異動、役割の変化、人材育成のあり方等において通常の労働者と実質的に異なるパートについては通常の労働者と処遇の決定方式を合わせるように努める。
 - ② 人材活用の仕組み、運用などが通常の労働者と違うパート労働者については意欲、能力、経験、成果等に依って通常の労働者との処遇の均衡をはかるように努める。
 - ③ パートから通常の労働者への転換制度の導入や条件整備に努める。
- などとなっています。

正規と同じ労働条件保障を。

