

パートタイム・有期雇用労働法

◆改正のポイント◆

- 1, 不合理な待遇格差の禁止
- 2, 労働者に対する待遇差に関する説明義務
- 3, 行政による事業主と労働者との労使紛争を解決支援



羅針盤

日本共産党
三菱伊丹委員会
2020年4月
216号

しんぶん赤旗
ご購入ください
日刊 3497円
日曜版 930円

同一労働同一賃金

均等待遇実現へ声を上げよう

三菱電機の契約社員やパート社員など非正規労働者は正社員の6割弱という低賃金、各種手当、福利厚生など待遇の格差に加えて、短期の契約の更新を繰り返して、常に雇用不安をかかえて働いています。

会社は「国際競争力」強化を口実にコスト削減が必要だとして正規労働者をリストラして低賃金の非正規労働者に置き換え、人件費を削減し、2兆円超える巨額な内部留保をため込んできました。「同一労働同一賃金」「均等待遇」「正社員化」

正社員と非正規労働者との「不合理な待遇差」禁止する法律「パートタイム・有期雇用労働法」が4月1日から施行されました(中小企業は21年4月から)。

格差を容認する問題がある一方、待遇改善につなげられる条項が含まれています。

は当然の要求です。

施行されたパートタイム・有期雇用労働法は、非正規労働者について①不合理な待遇格差の禁止②待遇差に関する説明義務③行政による事業主への助言、指導や裁判をせず

に労使紛争を解決する手続きの整備—を施行しなければなりません。

③行政による事業主への助言、指導や裁判をせず

に労使紛争を解決する手続きの整備—を施行しなければなりません。

不合理な待遇格差の禁止

法律では正社員と非正規の待遇に「不合理と認められる相違を設けてはならない」としています。

施行に際して厚労省は

指針を作成しました。基本給は、能力または経歴、業績または成果、勤続年数の要素に基づいて「同一であれば同一の支給」としてきます。能力や成果の評価が公正に行われる必要があります。

一時金(賞与)は「貢献度」を基準にしている、それが同じなら正規、非正規とも同じ支給をしなければなりません。貢献度を恣意的(しい)に評価させず、不当な格差を許さないようにする必要があります。

(次ページ続く)



パワハラ・長時間労働 困ったこと、悩みがあったら
働くルールの110番 TEL 072-781-0122

秘密厳守

日本共産党三菱電機伊丹委員会 伊丹市千徳6-218 革新会館内 E-Mail: melcojcp@osk3.3web.ne.jp

待遇差に関する 説明義務

不合理と思われる待遇があれば事業主に説明を求め、是正させましょう。

正社員との待遇差の内容・理由について説明を求めた労働者に事業主が不利益な扱いをすることは禁止されています。

厚労省の指針では、各種手当や福利厚生について正社員との「同一の支給・利用」を求めています。

●各種手当
【時間外手当、深夜・休日手当】

時間外、深夜、休日手当は法律で定められており、正社員も非正規も同一です。

独自の規定がある場合も同じ手当・割増率が必要です。

【特殊作業（危険性がある作業）・特殊勤務（交代制など）手当】

同一の危険度・作業環境や同じ勤務形態の場合、同額の手当を支払う必要があります。

【通勤手当・出張旅費】
地理的違いによる上限額の違いは認められますが、同じ支給をしなければなりません。出張に伴う実費も差が生じてはなりません。

【その他】

食事手当、単身赴任手当、地域手当なども同一支給が必要です。

●福利厚生

【食堂、休憩室、更衣室、転勤者用社宅】

同一の利用を保障しなければなりません。

【慶弔休暇、健康診断】
同一の日数付与、有給保障が必要です。

【病気休暇】

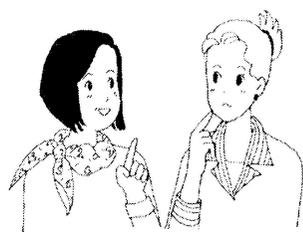
無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期労働者も契約終了期間を踏まえて同一の付与が必要です。

【教育訓練】

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なりません。

【家族手当・住宅手当】

具体例としてあげていませんが、「不合理な待遇差は解消すべき」としていいです。



不合理な 待遇差は是正を

賃金については格差を容認していません。

「不合理」の判断基準にはあいまいなものがあり、不合理か否かは最終的には司法の判断に委ねられます。男女の格差を是正する視点はありません。違反企業への罰則はありません。

労働組合が団体交渉によって法律を上回る均等待遇を実現させるたたかいが必要です。

電機連合は、「同一労働

同一賃金に関する法(短時間・有期雇用労働法、改正労働者派遣法)に沿った取り組みを推進するとして、「パートタイム労働者、有期契約労働者等は、労働条件の相違の有無や内容・理由について待遇」に点検。不合理な待遇差がある場合は、是正の取り組みを行う」としています。

今回の法施行を機に、職場から声をあげ、同一労働同一賃金、均等待遇、正社員化実現の運動を強めましょう。

●労働契約法第18条による有期雇用の無期転換者は直ちに正社員にさせ、非正規から正社員への流れをつくりましょう。