

# 2009 秋闘 均等待遇の実現にむけて

パートタイム労働法を活用しよう



2009 年 10 月 20 日 生協労連書記局

新政権の政策には「男・女、正規・非正規間の均等待遇の実現を図る」ことが盛り込まれる！  
国民が審判をくだし政権が交代、新しい連立政権が誕生しました。私たちの願いと一致する政策（3党連立政権合意書）については、実現にむけ力を注ぎましょう！

引き続き、「ILO175号条約」の批准と「パートタイム労働法」の実効ある改正を求めよう！  
1993年施行したパートタイム労働法は2008年4月に改定され、「差別禁止条項」がはじめて明示されましたが、対象となるパートタイム労働者はごく少数で、不十分な内容にとどまっています。2年後の見直しに向け、改正を求める運動を強めましょう。ILO175号条約はパートタイム労働者の労働条件が比較可能なフルタイム労働者と少なくとも同等になるように保護し、フルタイム・パートタイム間の自発的な相互転換に向けた措置をとることなどを求めています。

職場からの声をもとに要求をだそう。  
パートタイム労働法を学習することから、はじめよう。  
労働局男女雇用機会均等室を訪問し、相談してみよう。



## 1. 職場での前進めざして

**特別休暇制度や福利厚生制度などの均等待遇の実現をめざそう。**

直雇用の労働者は同一の制度にさせることを基本に要求しよう。特に新型インフルエンザ対策に伴う休暇制度や、改正育児介護休業法に伴う制度など、新しく設ける制度は統一要求でのとりくみをすすめよう。

**職務比較を行って要求しよう。**

管理職パートや配送パートなど、正規により近い仕事をしていると思われるパートについては職務比較を行い、パート法8条を使って均等待遇を求めよう。

**均等待遇到達度調査で現状を把握し、要求につなげよう。**

調査は、賃金労働条件調査として行います。

一時金の前進も  
めざそう

改定パートタイム労働法で新たに盛り込まれた「義務規定」違反をチェックしよう。

## 義務規定

	内容
6条	雇入れ時に「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」を文章明示が義務化 *なお、労基法では「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業終業時間の時刻や所定時間外労働の有無、休日・休暇」「賃金」などは文書で明示することが義務づけられています。
8条	通常の労働者と同視すべきパート労働者に対する差別的取扱いの禁止
10条1項	職務内容が同一の短時間労働者の教育訓練
11条	福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用
12条	通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずることが義務化
13条	待遇の決定にあたって考慮した事項の説明

契約書に盛り込まれていますか？

正規との職務内容や、人材活用のしくみを比較してみよう。

教育訓練は同じように受けられますか？

食堂、休憩室、更衣室は同じように利用できますか？

パートから正規職員になることができますか？



「なぜ、正規との格差（賃金・労働条件など）があるのか」理事会に聞いてみよう。パートだからという理由はダメ、納得ある理由について説明しなければなりません。

## 2. パート法を改正させ、均等待遇を明記させよう

パートタイム労働法の学習をしよう。

雇用機会均等室へ相談に行こう。

理事会からの回答や出された資料をもとに、均等室へ相談に行こう。

均等室への相談内容が法改正への根拠の一つとなります。

厚労省交渉を行います。

11月9日生協労連として。11月18日パ臨連も予定。

