

「改正パート労働法」活用のポイント

2008年4月

京都自治体労働組合総連合

はじめに

4月1日から「改正パート労働法」が施行されました。この改正法は、国際的ルールである「均等待遇」からは大きな乖離がありますが、「通常の労働者と均衡のとれた待遇」を確保することを目的としており、自治体職場でも活用できるもの。

したがって、以下の文書は、改正法の説明とその部分を活用するポイントを中心に解説していますので、自治体内での非正規労働者の賃金・権利の改善、組織化に活用してください。

1. 活用のポイント 1 – 法の考え方は自治体にも適用される

地方自治体職員は、パート労働法の適用除外となっている。しかし、この適用除外は、自治体職員が勤務条件条例主義であることから除外されているものであり、法の考え方が除外されているものではない。

改正パート労働法第4条(国及び地方公共団体の責務)

- ①国は、短時間労働者の雇用管理の改善等について事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつその実情に応じてこれらの者に対し必要な指導、援助等を行うとともに、短時間労働者の能力の有効な発揮を妨げている諸要因の解消を図るために必要な広報その他の啓発活動を行うほか、その職業能力の開発及び向上を図る等、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めるものとする。
- ②地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、短時間労働者の福祉の増進を図るために必要な施策を推進するよう努めるものとする。

上記のように、法第4条は、国や自治体の施策について定めており、当然国や自治体の職場においては、法の定める事項が遵守されることを前提としている。

国会における答弁

①総務省上田公務員部長答弁(07年4月11日、衆議院厚生労働委員会)

今回のパート労働法、公務員は別になっているわけですが、短時間で働く方の待遇が不当に低いものにならないようにしようという考え方、これについては、公務員が別法だからといって潜脱するというたぐいのものではないと思います。

ただ、法体系として公務員の場合は勤務条件法定主義ということで、法律または自治体の立法である条例によってそれを保護することになっておりますので、例えば東京都であれば、東京都の条例のレベルで適切な待遇を確保するようすべきものであるというふうに考えます。

②参議院予算委員会山下芳生議員に対する答弁(08年3月19日)

舛添厚労相答弁

改正パート労働法の趣旨をきちんと生かされるように公務員法制においても考えられてしかるべきだと思います。

増田総務相答弁

任命権者のそれぞれの判断はあろうかと思いますけれども、しかし、その中で、同じように働く人達が、違いが同じよう

なことによつてあつてはいけませんし、それぞれの基本的な、そういう処遇というものについていろいろ考えていかなければならぬといふことがあるわけで……公共団体の非常勤の職員の人たちの問題といふものについて直視をし検討していくかなければと、思つています。

上記の国会答弁は、勤務条件法定（条例）主義の現行体系のもとで、改正法の趣旨にもとづき、各自治体が条例等の整備を行うこと、また、育児休業などを含め、現行公務員法体系が、地公法22条に示されるように、臨時反復雇用を前提としているなかでの矛盾について、法体制を検討すべきという答弁。

活用のためのステップ1 － 団体交渉で基本的立場の確認

1. 改正法第4条の規定を確認し、各自治体で「改正法の趣旨」を遵守する義務があることを確認する。
2. そのことは、国会答弁でも明らかであり、交渉のうえ条例・規則の整備を図ることを確認する。

2. 活用のポイント 2－労働条件の文書交付・考慮した事項の説明義務

（1）労働条件の文書交付義務

改正パート労働法第6条のポイント

- ①事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときには、速やかに、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を文書の交付等により明示しなければならない。（違反は10万円以下の過料）
- ②事業主は、1から3の事項以外のものについても、文書の交付等により明示するよう努めるものとする。

文書で明示しなければならない事項は、第6条の3項目だけではない。

この条項は、労働基準法第15条1項以外に明示しなければならないものを示したものであり、以下の労働基準法施行規則第5条は、当然のこととして明示しなければならない。

労働基準法第15条1項にもとづく同施行規則第5条による明示事項

1. 労働契約の期間に関する事項
- 1の2. 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
2. 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
3. 賃金（退職手当及び第5号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
4. 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- 4の2. 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
5. 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第8条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項
6. 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
7. 安全及び衛生に関する事項
8. 職業訓練に関する事項
9. 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
10. 表彰及び制裁に関する事項
11. 休職に関する事項

活用のためのステップ2 – 文書交付をさせる。

すべての非常勤労働者に、法的義務のある13項目（法の3項目と労基法施行規則の11項目）は最低文書で明示させる。

（2）待遇決定にあたっての考慮した事項の説明義務

改正パート労働法第13条のポイント

①事業主は、その雇用するパートタイム労働者から求めがあったときは、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

説明義務が課せられる事項

労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続き、待遇への差別的取扱禁止、賃金の決定方法

教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

あなたは、非正規短時間労働だから時給〇〇円ですーこれは説明義務を果たしていない

通常の労働者の仕事内容に比べて、あなたの仕事内容が軽易であり責任の程度も軽いことを説明しなければ、説明義務を果たしたことにならない。

活用のためのステップ3 – 考慮した事項を交渉で説明させる。組合をつくり説明交渉を配置させる

当局には、「何故この賃金なのか」などを説明する義務があります。労働組合として交渉で明らかにさせるとともに、非常勤労働者の参加で説明させ、改善させるための組合づくりを追求する。



3. 活用のポイント 3 – 労働条件の差別的取扱の禁止、改善への努力義務

（1）賃金・教育訓練・福利厚生施設などの決定方法

改正パート労働法第9条のポイント

①事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（基本給、賞与、役付手当等）を決定するよう努めるものとする。

②事業主は、職務の内容、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一のパートタイム労働者については、その同一である一定の期間、その通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するよう努めるものとする。

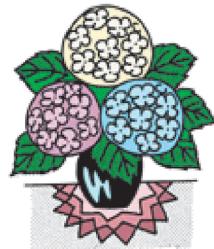
改正パート労働法第10条のポイント

- ①事業主は、通常の労働者に実施する教育訓練であって、その通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容が同じパートタイム労働者が既にその職務に必要な能力を有している場合を除き、そのパートタイム労働者に対しても実施しなければならない。
- ②事業主は、1のほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験等に応じ、そのパート労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

改正パート労働法第11条のポイント

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）については、その雇用するパートタイム労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

全期間とは、経験などを積み、正社員と同一視できる状況となった時点からをいい、一定の期間とは、採用から、それまで（同一視できる状況となった時点）の期間をいう。



以上が、改正の内容ですが、まとめると下表のようになる。

パートタイム労働者の態様			賃金		教育訓練		福利厚生	
職務内容（業務の内容及び責任）	人材活用の仕組み・運用（人事異動の有無及び範囲）	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役職手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するものの	左以外のもの（キャリアアップのための訓練など）	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの（慶弔休暇、社宅の貸与等）
①通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者	同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期OR反復更新により無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎
②通常の労働者と職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じパートタイム労働者	同じ	一定期間は同じ	—	□	—	○	△	○
③通常の労働者と職務の内容が同じパートタイム労働者	同じ	異なる	—	△	—	○	△	○
④通常の労働者と職務の内容も異なるパートタイム労働者	異なる	異なる	—	△	—	△	△	○

◎ 差別的取扱禁止

○ 実施義務・配慮義務

□ 同一方法で決定する努力義務

△ 職務の内容、成果などを勘案する努力義務

活用のためのステップ4 － 自治体内の非正規労働者(短時間もフルタイムも)の分析、それにもとづく改善

自治体内の非正規労働者が上記の4分類のどれにはいるかの検討を行い、最低分類にしたがつた改善をさせる。

検討事例1

自治体内では、期間の定めのない(但し、法8条2項で、反復雇用されていることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めがある労働契約は含む)、退職までの全期間において人材活用の仕組みで同一という条件のクリアは、相當に困難。

しかし、保育士や看護師、保健師などの専門職、給食、清掃などの現業職は、比較すべき正規労働者も異動・転勤はない。(一部の人が管理職などになることはあり得る。また、他の職種に転換することもあり得る)

したがって、上記の事例では②に該当し、賃金などは「同一方法で決定する努力義務」がある。

検討事例2

事例1以外でも、職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案して賃金を決定する努力義務がある(上記③、④)わけですから、不当に低い賃金や一時金などの不支給、経験などを考慮しない一律単価は、許されるものではない。

一時金などの手当支給で、自治法第203条の非常勤職員だからという当局もありますが、最近の判例では、任用型式だけで判断できないとしている。

臨時の短時間労働者＝自治法203条職員ではない(茨木事件大阪地裁判決)

大阪地方裁判所は、1月30日茨木市での非常勤職員への一時金支給に対し、地方自治法204条1項の常勤職員(手当が支給できる)は、任用形式のみならずその職務の内容及び性質等をも勘案し社会通念にしたがって決すべきものとし、ああむね3/4を越える勤務を要するものかどうかで判断すべき。

活用のためのステップ5 － 教育訓練(研修)の改善

教育訓練は上記からも明らかのように、職務が同一の場合には職務上の教育訓練は実施義務があり、その他の教育訓練も努力義務があります。非正規労働者の場合、研修などをうけさせない場合が多く見られますが、改正にもとづき改善させる必要がある。

活用のためのステップ6 － 福利厚生の改善、慶弔休暇などの改善

また、福利厚生でも配慮義務があり、さらに、「短時間労働者の雇用管理改善指針」では、他の福利厚生施設、慶弔休暇など均衡を考慮した取扱に努めるとしている。

したがって、ロッカーの使用や、慶弔休暇などを改善させる必要がある。

4. 活用のポイント 4 – 通常の労働者への転換への措置

改正パート労働法第12条のポイント

①事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

1 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所等に掲示すること等により、そのものが従事するべき業務の内容、賃金、労働時間その他当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。

2 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該措置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間労働者に対して与えること。

3 一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けること。その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講じること。

②国は、通常の労働者への転換を推進するため、前項各号に掲げる措置を講じる事業主に対する援助等必要な措置を講じるように努めるものとする。

活用のためのステップ7 – 試験制度などの活用

法12条の措置は、1項の1号から3項までのいずれかを行えば良いものだが、3項で専門職については試験制度を設けることが明記されていることは重要であり、活用させることが重要。

5. 脱法的雇用打ち切りを許さないために

東京都中野区非常勤保育士解雇事件の高裁判決に対し、中野区は上告を断念し、この4月1日に4人が職場復帰を果たすという画期的な勝利を収めた。しかし、この判決の反動的対処として、最初から5年という有期や3年という有期期間を定めるなどの脱法的対処を行う事例も多発している。

また、最近では過去に「民主的」といわれてきた職場や、憲法原理を守らなければならない大学などで、人件費削減のためだけに、労働者を人間扱いにしない新自由主義を「活用」する事例もみられる。

しかし、その者に非違がない場合、雇用を打ち切ったにも関わらず、その職自体は存続し、新たに採用するなどの状況は、解雇四原則にも反するものであることは明白である。

改正パート法の成立を受け、こうしたことが多発することも予測されるが、この間の運動は、キヤノンなどの大企業での「偽装請負」の是正、「名ばかり管理職」は正の動き、政府自身が「国内消費」拡大のため「賃上げ」を言わざるえない状況に確信をもって運動することが重要。

活用のためのステップ8 – 自治体当局の両面の活用

思想的「貧困」の側面

一部大規模な自治体以外の人事当局は、地方自治体の正規・非正規などを問わず基本的に適用される労働基準法などについて、まことに「うとい」ものがある。

労働条件などについて、その基本の法的措置などについて熟知するのではなく、国・府の通知まち、他自治体事例など「受け身」の姿勢。この傾向は、自治体の財政危機からさらに「後退的受け身」となっており、これは、理論と運

動とで打破する必要がある。

あまりにも低い、人が来ない－改善しなければの側面

京都自治労連資料集2008 vol.47号で掲載したように、宇治市の給食関係のパート募集の時間単価は、民間委託校の業者が最も低いという、まさに公がワーキングプアを進めている実態がある。

最低賃金そのもの(700円)もあり、人事当局の悩みは「人が来ない」というものに変わっている。

「なんとかしなければ」という当局思いも活用し、改善に取り組むことが重要。

6. 組合に加入し、組合をつくり、官製ワーキング・プアをなくそう

運動の前進と政治情勢の変化で前進の可能性

新自由主義「構造改革」の進行で、大企業が空前の利益を上げる一方、労働者・国民には深刻な「貧困」と「格差」が広がった。

しかし、労働組合・労働者のたたかいと、昨年の参議院選挙での与野党逆転の政治的变化のなかで、マスコミでも「ワーキング・プア」が取り上げられ、さらに最近では、「官製ワーキング・プア」として、自治体非正規職員の劣悪な雇用条件が新聞にも報道されるようになった。

京都でも、京都新聞山城版で城陽市の非正規労働者の実態が報道（4月3日）され、城陽市職労の嘱託交流集会が報道された。

京都自治労連の各単組でも、昨年来のたたかいで、臨時職員への通勤手当の支給、経験加算の導入など近年にない成果を勝ち取った。また、組合加入も大きく前進した。

活用のためのステップ8 － 非正規職員に「改正法」を知らせ、懇談し、学習し、組合加入を呼びかけ、改善の運動を一緒にすすめる！

運動してこそ前進する。制度を知ること、基本的な権利を知ること、国際的な常識を知ること、ここから現状に対する怒りも要求も出てくる。自治体関連の非正規労働者全てに呼びかけ、「改善と組織化」を一体のものとして追求しよう。



<改正パート労働法による事業主の義務・努力義務>

事業主の義務・禁止事項



労働条件の明示	○雇い入れ時に特定事項を文書交付書により明示する(第6条) →違反は10万円以下の過料	すべてのパート
待遇差別の禁止	○社員との一切の待遇差別を禁止する(第8条)	社員と同視 すべてのパート
教育訓練	○社員と同様に、職務遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施する(第10条第1項)	2要件充足パート 職務内容同一パート
福利厚生施設利用の配慮	○給食施設、休憩室、更衣室の利用機会を提供するよう配慮する(第11条)	2要件充足パート 職務内容同一パート 一般パート
社員への転換の推進	○社員転換制度など社員への転換を推進する措置を実施する(第12条)	すべてのパート
待遇に関する説明	○パートから求めがあれば待遇決定に当たり考慮した事項を説明する(第13条)	すべてのパート

事業主の努力義務



就業規則の作成手続き	○パートに関する事項について就業規則を作成・変更する際はパートの過半数代表者の意見を聞く(第7条)	すべてのパート
賃金の均等考慮	○社員と同一の方法で賃金を決定する(第9条第2項)	2要件充足パート
	○賃金決定時には社員との均衡を考慮し、職務内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する(第9条第1項)	2要件充足パート 職務内容同一パート
教育訓練	○社員との均衡を考慮しつつ、パートの職務内容、職務の成果、意欲、能力、経験等に応じ、教育訓練を実施する(第10条第2項)	2要件充足パート 職務内容同一パート 一般パート
短時間雇用管理者の選任	○10人以上のパートを雇用する事業所ごとに短時間雇用管理者を選任する(第15条)	すべてのパート
苦情の自主的解決	○パート法による義務事項に関してパートから苦情を受けた場合は自主的解決を図る(第19条)	すべてのパート
労働条件の明示	○パート法、労働基準法により書面等の明示が義務づけられていない事項も書面等で明示する(第6条第2項)	すべてのパート
その他	○パートの就業実態、社員との均衡などを考慮し適切な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善を図るために必要な措置を講じ、パートの能力の有効発揮を図る(第3条)	すべてのパート
	○パート指針に定める事項の実施(第8条)	