

<パート臨時労組連絡会交流会・事例から学ぶ労働者の権利分科会>

2011年6月18日
 県労おかやま・加藤

<全労連パート臨時労組連絡会の結成と生協労連>

生協労連は、全国大学生協労働組合協議会と日本生協労働組合協議会の二つの組織が1968年9月8日に組織統合し、結成されました。組合員数は約6100人、この時の生協労働者は約1万5000人で、組織率は約40%。ちなみに、結成当時は約2000人が兵庫県の灘生協の労働者であった。

当初は正規雇用職員が組合員のほとんどであったこともあり、正規雇用者のための運動がほとんどであった。1970年代に入ると、流通産業を中心にパートタイム労働が広まるが、その労働条件は劣悪なものであった。だが、パート転換による合理化で、生協労連は正規職員を守る活動が中心となり、パート労働者のための活動はほとんどなされなかった。生協労連は1974年の第7回定期大会で「パート・アルバイトの組織化」を決定。1980年10月、生協労連にパート部会が設立、加盟は27単組、約4000人であった。1982年パート部会は全国生協パートタイム労働者懇談会(パート懇)に改組し、生協労連から独立した。これは生協労連との決別ではなく、実際に生協労連と協調しつつ、運動、組織拡大を進めていった。

1989年の全労連の結成以後、生協労連とパート懇の組織統合の機運が高まり、1995年10月30日、パート懇と並び立つ形でパート部会が再開される。その後、全労連の全労連パート臨時労組連絡会の結成への主導的な取り組みへとつながっていった。

<順番を大切に>

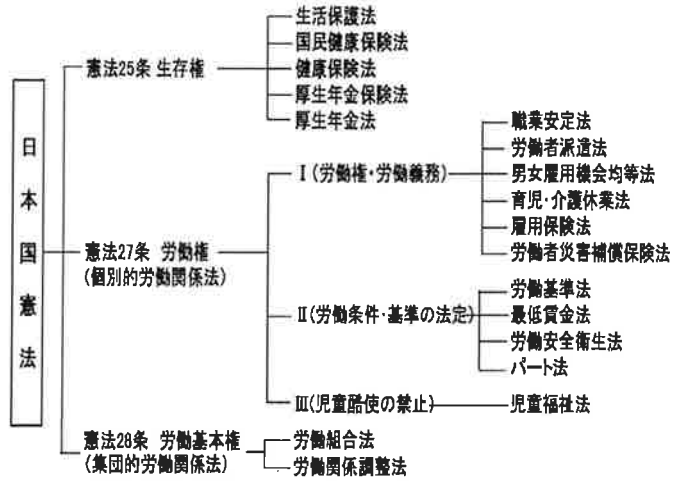
日本国憲法 > 労働基準法 > 労働協約 > 就業規則 > 職務命令・マニュアル

- 「オレの命令が絶対だ」「業務命令で指示する」「マニュアルにそう書いてある」「会社の就業規則で有給をつけていない」ETC・・・
- 大切なことは、自己申告が基本。「泣き寝入り」では、解決しない。生協パート懇の合言葉＝「なくそうね、ひとりぼっちと泣き寝入り」
- 労働組合の基本がここにある。ローカルユニオンでも基本は同じ

<法律のポイント>

憲法 25 条：すべての国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する
 2. 国は、すべての生活部面において、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。
 憲法 27 条：1. すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う
 2. 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める
 憲法 28 条：勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する

労働基準法は、憲法 27 条に基づいて、「勤労条件に関する基準」を定めた法律です。違反すると懲役刑などの罰則があります。
 第 1 条：1. 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
 2. この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。
 第 2 条：1. 労働条件は労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。
 2. 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。



<改正パート労働法の問題点>

第8条に差別的取扱い禁止規定を盛り込み、均等待遇を明記したことは画期的な意義がありましたが、要件のハードルが高く、対象者は極めて少数です。

～第8条～

1.事業主は、①職務の内容、②退職までの長期的な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であって、③期間の定めのない労働契約を締結している者については、パートタイム労働者であることを理由として、その待遇について差別的取り扱いをしてはならない。

2. 1の期間の定めのない労働契約には、反復更新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有期契約を含むものとする。職務の異なるパートには第9条で均衡の取れた待遇の確保の推進が努力義務として定められましたが、実効性が乏しい内容となっています。

第8条1項に②があるためにパートタイマーのほとんどに第8条は適用されません。生協労連は、転勤等で違いはあっても、職務の内容(業務の内容と責任の程度)が同じなら均等待遇があたりまえの法改正を求めています。

<法第9条第1項>通常の労働者との均衡を考慮し、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定することが努力義務になりました。※均等と均衡の違いに注目

<事例で学ぶ労働者の権利>

Q1 突然、契約時間を短くしてくれといわれました。断ったら、契約更新されない?

ANS. まず、即答しないことが鉄則。「労働組合に相談してお返事します」と答えましょう。「契約時間」は労働条件の中核部分です。労働契約法は、第8条で「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」と定めています。労働者の合意なく、労働契約を変更(一方的な契約時間の短縮)することはできません。

断ったら、解雇や契約更新の拒絶があるかどうかですが、労働契約法第16条は、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は無効としており、「契約時間の短縮」がその理由に該当することが必要です。

Q2 年次有給休暇の取得に対する理由と時期変更権は?

ANS. 年次有給休暇の取得は、事前に申し出が必要(時季の指定)ですが、休む理由によって有給休暇を与えないということはありません。使用者は、「事業の正常な運営が妨げる」場合には「時期変更権」を行使して、取得の時季を変更することができます。裁判判例は「事業の正常な運営を妨げる」かどうかは「事業場を基準として、事業の規模、内容、当該労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行作業者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的判斷すべき」としています。(此花電報電話局事件 大阪最高裁判決 昭51.3.14)

※岡山地域労働組合(ローカルユニオンでの事例) = 別紙ニュース参照

1. 実際の交渉と解決への道筋

- ①会社との団体交渉・・・・・・・・基本
- ②労働基準監督署への申告・・・・社会的制裁
- ③労働委員会への申し立て・・・・社会的仲裁
- ④労働審判制度の活用・・・・・・・・法的救済①
- ⑤本裁判(仮処分・本訴)・・・・法的救済②

2. いま、大切なこと

- ①ローカルユニオンの強化・・・・事例は毎日起きている
- ②地域労組の強化・・・・・・・・紛争は地域で起きている
- ③職場での労組活動の強化・・・・各職場での闘いを大切に