非正規差別NG　PPT台本

*スライド１*

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇格差が禁止となりました

JMITU丸子警報器支部の仲間（当時JMIU）が均等待遇を求めて訴えた裁判で「同じ勤務年数の正社員の賃金格差8割以下は公序良俗違反として違法」の画期的な判決（1998年）を勝ち取ってから20年。2018年第196通常国会で成立した「働き方改革関連法」において、同一企業内における正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇格差が禁止（パートタイム・有期雇用労働法）になりました。

　非正規で働く労働者は4割にもおよび、非正規雇用労働者が基幹労働力になっている産業も少なくありません。それなのに、正規労働者との間には賃金・一時金をはじめ、休暇や福利厚生などさまざまな待遇において格差が生じています。

2020年4月より、正規労働者と非正規労働者の間で、あらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます（中小企業は2021年4月から）。

労働組合として職場に存在する「不合理な待遇格差」を見すごくわけにはいきません。2020年の法施行に向け、各職場の「不合理な待遇格差」を点検し、2020春闘での非正規の待遇改善を多くの非正規の仲間の加入とセットで推進していきましょう。

*スライド２*

パートタイム・有期労働法のポイントとして、個性労働省はパンフレットで、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者に対して以下の3点を整備したことを強調しています。

１．不合理な待遇格差の禁止

正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止。

２．待遇に関する説明義務の強化

　「待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明義務。事業主は求められたら説明をしなければいけない。

３．行政における事業主への助言・指導等

　無料・非公開の紛争解決手続きを整備。

*スライド３*

法律が変わったからと言って直ちに労働条件が改善させるわけではありません。私たちが職場で「不合理な格差」を無くすために要求し運動しなければ改善されません。パート有期法やガイドラインの内容を学び、職場の「不合理な格差チェック」を行いましょう。

　スライドに書かれているのはあくまで例ですので、産別の状況や職場の実態に応じて、チェック項目を作成してみましょう。

*スライド４*

　パートタイム・有期労働法によって、待遇に関する説明義務が強化されました。格差がある手当・制度や非正規にはない制度・手当について、事業主に説明を求めよう。

事業主には下記の説明義務があります。充分な説明ができない「格差」については「不合理な格差」として是正を求めていきましょう。

【雇い入れ時】

　賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正規職員への転換措置、その他に関する待遇差や内容に関する説明の義務があります。

【説明の求めがあった時】

　非正規職員から求めがあった場合は、待遇決定に際しての考えかた、正規職員との待遇差の内容・理由等を説明する義務があります。

【不利益取り扱いの禁止】

　説明を求めた労働者に対する不利益な取り扱いは禁止されています。

*スライド５*

パートタイム・有期労働法やガイドラインで示された「差別」について、特徴的な例を見てみましょう。

賞与について

「会社への貢献度」が同じなら、正規と同一の賞与を支給しなければなりません。

　正規になんらかの賞与を支給しているなら、非正規にもなんらかの賞与を支給しなければなりません。

*スライド６*

役職手当について

同じ役職で、同じ責任を負うなら、正規・非正規関係なく、手当は同一支給しなければなりません。

*スライド７*

時間外手当、深夜・休日手当について

長時間勤務・深夜勤務・休日勤務の割増率は法律で定められています。それ以外に各事業所で独自に定められている時間外・深夜休日労働の手当（郵政の年末年始手当など）には同一の手当・割増率を支払う必要があります。

*スライド８*

通勤手当・出張旅費について

地理的違いによる支給上限額の違いは認められますが、正規とパートには同じ通勤手当を支給しなければなりません。出張に伴う実費は正規と非正規で差が生じることはありません。

*スライド９*

特殊作業・特殊勤務手当について

同一の危険度・作業環境で作業する場合、同じような交代制勤務でシフトが割りあてられている場合は、同額の手当を支払う必要があります。

*スライド１０*

精勤・皆勤手当について

業務内容が同じなら、正規と非正規で同額を支給しなければなりません。

*スライド１１*

教育訓練について

　現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものは、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いけません。

*スライド１２*

福利厚生施設の利用について

正規・非正規にかかわらず、更衣室や食堂など同一の利用を保障しなければいけません。

*スライド１３*

慶弔休暇・健康診断は非常に大きな要求だったと思います。

結婚休暇や忌引き休暇について、付与日数・時間数や有給・無給について、正規と同一基準の適用になりました。看護休暇も同じです。健康診断についても正規が時間内保障されているのであれば、非正規も時間内保障されなければいけません。

*スライド１４*

病気休暇について

正規と非正規には同一の休暇制度を認めなければなりません。正規が有給で認められているのなら、非正規も有給での保障となります。契約終了日までの病気休暇も認められます。病気休暇を理由にした契約期間内の打ち切りは違法です。

*スライド１５*

このガイドラインの到達には、仲間たちのたたかいの成果があることはみなさんご存じのことと思います。

郵政ユニオン（非正規社員）

東京・大阪高裁判決で、住居手当・年末年始勤務手当の支給と夏期休暇・冬期休暇・病気休暇の保障が認められました。

メトロコマース（契約社員）

東京高裁判決で、住居手当の支給が認められ、退職金については「4分の1すら認めないことは違法」と認定されました。

大阪医科大（アルバイト）

大阪高裁判決で賞与は割合で6割以上の支払い、病気休職は1か月全額の賃金保障が認められ、夏季休暇も認められました。

仲間たちの裁判に勝利することも重要です。みんなで支援していきましょう。

*スライド１６*

19春闘でも、「不合理な格差是正」で大きく前進しています。

　「慶弔休暇を新設（結婚休暇、出生休暇、忌引休暇）」（全印総連）、「正規の3/4の労働時間の非正規に慶弔休暇保障」（日本医労連）、「病気休職期間を比例付与」（生協労連）、「リフレッシュ休暇制度を適用」（民放労連）、「60歳未満の嘱託職員に住宅手当、家族手当を支給」（日本医労連）、「パートの特殊勤務手当を正職員と同様内容で新設」（日本医労連）「賞与支給係数の同率に向けて見直す」（全農協労連）「パートの生理休暇を有給に」（生協労連）、「食堂無料開放」（民放労連）、など、法の趣旨を活かした改善が図られました。

　しかし、まだまだ要求すら出せていない職場が多くあります。要求し交渉したら前進は勝ち取れます。未組織の非正規の仲間に「あなたの力が必要なんだ」と組合加入を訴えましょう。

*スライド１７*

「改正」法の趣旨を活かし、ガイドラインを上回る労働条件を確立できるのは労働組合だけです。要求実現と組織拡大を一体的に進め、運動で積み上げてきた成果・教訓をもとに、非正規雇用労働者の賃金・労働条件の底上げをめざしましょう。

今年の夏より「雇用差別・賃金差別をなくそう～同じ仕事なら同じ待遇を～」（略称：非正規差別NG）に取り組みます。このリーフレットなどを活用し、職場・地域で「改正」パートタイム・有期雇用労働法やガイドラインの内容を学習します。学習をもとに制度の理解を広げることとあわせ「不合理な格差」の職場点検を全ての職場で行います。「職場点検」「職場要求」を基礎に19秋闘・20春闘で「非正規差別NG」を要求化し均等待遇の実現をめざします。

最賃大幅引き上げとあわせ、非正規雇用労働者の底上げで地方の賃金水準底上げを図ります。各地での積極的な宣伝行動や中立労組訪問を行い、運動の「見える化」を進めましょう。

「最低賃金時給1,500円以上！」「全国一律最低賃金制度の実現！」「均等待遇実現！」「雇用の原則は直接・無期雇用！」「8時間働いたら暮らせる社会を！」と声をあげ実現させましょう。