

# 非正規だからって差別をしてはダメ!

非正規労働者の賃金は正規労働者の半分以下であり、労働条件や処遇でも差別されています。何よりも、有期雇用は雇止めのおそれもあり、極めて不安定です。ILOの国際労働基準やヨーロッパのEU指令では同一労働・同一賃金、均等待遇原則が確立しており、雇用形態の違いによる差別的取り扱いは許されません。



2012年の通常国会で労働者派遣法、有期雇用に関する労働契約法が「改正」されましたが、いずれも「抜本改正」にはほど遠い内容でした。2013年の通常国会では、パート労働法の改正が審議されます。雇用形態の違いによる差別の是正、均等待遇・「同じ仕事には同じ賃金」を求めて声を上げていきましょう。労働者派遣法の抜本再改正、有期雇用の抜本的な規制の強化をめざしましょう。今こそ、「同じ仕事には同じ賃金を」雇用形態による差別をなくしていきましょう。

## 無期労働契約への転換

① 有期雇用が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期雇用）に転換される制度が創設されました（労働契約法第18条 2013年4月1日施行）（ただし2013年4月1日以降の有期労働契約が対象で、それ以前のはカウントされません）。

## 不合理な労働条件の禁止

③有期を理由とした「不合理な労働条件」は禁止となりました（労働契約法第20条 2013年4月1日施行）。厚生労働省は、有期雇用労働者と無期雇用労働者との間で、「①通勤手当の支給、②食堂の利用、③安全管理」などは差別的取り扱いをしてはならないとしています。

## 労働契約法が「改正」

有期雇用に対する規制が強化されました

## 「雇止め法理」の法定化

②「雇止め法理」が法定化されました（労働契約法第19条）。「反復更新された有期雇用で、無期雇用と同視できる」有期雇用、「契約更新されるものと期待することについては、「客観的に合理的な理由」があり、「社会通念上相当である」と認められない限り、その雇止めは認められません。

ひとりで悩まず、あきらめず、まずご相談を…

日本国家公務員労働組合連合会(国公労連)

〒105-0003 東京都港区西新橋1-17-14 西新橋エクセルアネックス3階

TEL03-3502-6363[Eメール] mail@kokko.or.jp

国公労連

で検索