

# 無期転換ルールと均等・均衡待遇

## 2019年5月度の相談状況

### 1. 労働相談の概況

#### 1) 相談者数・件数について

「資料1. 2019年5月 相談者数（雇用形態・男女・業種別）」より

2019年5月の相談者数は72人で前月（70人）と、ほぼ同数、前年同月（64人）より増加しています。

相談項目数については、126件、一人あたり1.75件となっており、前月（110件）、及び前年同月（96件）より増加しています。

#### 2) 男女別、雇用形態別相談者数について

「資料1. 2019年5月 相談者数（雇用形態・男女・業種別）」より

男性45人（62.5%）、女性27人（37.5%）と男性が女性より多く、雇用形態別では、正社員41人（56.9%）、正社員以外30人（41.7%）、分類不能1人（1.4%）となっています。

正社員以外では、パートが16人（22.2%）、契約11人（15.3%）、アルバイト1人（1.4%）、嘱託1人（1.4%）、派遣1人（1.4%）です。

今回の相談者数は正規労働者が非正規労働者を上回り、男性労働者の相談数は女性労働者の相談数を上回っています。

#### 3) 業種別相談者数について

「資料1. 2019年5月 相談者数（雇用形態・男女・業種別）」より

業種別相談者は、多業種に分散し、内訳は「小売業・飲食店」18人（25.0%）、「その他サービス業」14人（19.4%）、「医療・福祉」12人（16.6%）、「ビル管理・警備業」6人（8.3%）、「通信・報道・IT業」6人（8.33%）、「陸運・倉庫業」4人（5.5%）、「製造業」4人（5.5%）、「建設・設計・重機業」4人（5.5%）と続いています。

今月は、「小売業・飲食店」からの相談が増えています。

#### 4) 相談項目（内容）について

「資料2. 2019年5月 相談件数（業種別）より」

相談項目別相談件数では全体で 126 件です。

「労働契約関係」38 件 (30.2%)、「賃金関係」21 件 (16.7%)、「労働時間関係」19 (15.1%)、「雇用関係」16 件 (12.7%)、退職関係」10 件 (7.9%)、「保険・税関係」10 件 (7.9%)、「差別等」5 件 (4.0%)、「労働安全関係」5 件 (4.0%)と続いています。

今月は就業規則、雇用契約に関する相談が増え、更にここ数年減少傾向にあった解雇、雇止めなどの雇用関係の相談も増えています。加えて、定番となっている未払い残業代、年次有給休暇（年休）に関する相談も相変わらず高い数値を維持しています。

## 5) 違法率について

### 「資料 3. 2019 年 5 月 違法件数（相談項目別）より」

相談項目数のうち、違法件数 82 件、違反率は 65.1%で、前月（31.8%）より大幅に増加しています。

「労働契約関係」28 件、「賃金関係」18 件、「労働時間関係」13 件、「雇用関係」12 件、「保険。税関係」6 件と続きます。

一方的に解雇された、雇い止めされた、残業代が支払われない、年休が取得出来ない、就業規則が周知されていない、雇用契約書を交付しない、契約の内容が不備、雇用契約の内容を順守しない及び労働条件の一方的な不利益変更などの違法行為が増えています。

## 2. 5 月の雇用情勢

有期雇用契約が 5 年以上続くと、無期雇用契約の転換を使用者に申し込むと期間の定めのない雇用契約に転換されます（労働契約法）。

無期雇用の転換が実現したものの、賃金、労働条件、仕事の内容など、従前と変わらず、他の正社員と比べて差別されている状態が続いているとの相談が増えています。

残念ながら、いまの契約法では、無期雇用転換が実現した場合は、他の正社員と比べて差別は解消するとはなっていません。無期転換後の労働条件は、最低でも従前と同一の労働条件となっているのみです。

「パートタイム・有期雇用労働法」は雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、いわゆる働き方改革を推進するために、パート労働法、労働契約法、労働者派遣法を改正し、大企業は 2020 年 4 月 1 日、中小企業は 2021 年 4 月 1 日から施行されます。

この法改正は、正社員と有期・パート・派遣労働者との間の均等・均衡待遇を推進しようとするもので、具体的方向性を示めすために、同一労働同一賃金のガイドライン案を策定しています。

ただ、「パートタイム・有期雇用労働法」は無期雇用契約に転換した有期・パート・派遣労働者には適用されません。無期雇用に転換したものの労働条件が有期契約労働者を下回る場合もあり、極めて不合理なケースも想定されます。

当面は、法的な観点とは別に、人事労務管理上の運用面の手腕により乗り切るしかありませんが、正社員に適用されている制度を他の雇用区分の社員に均等に適用する方法は政労使間で真剣かつ早期に議論を要する課題です。

今後、法律の改善を求めていかなければならない可能性は大きいといえます。

職場内での差別をなくすためには、個人の労働者で解決することは難しいものがあります。差別をなくし、公正な待遇の確保を要求していくためには、職場内で労働組合を結成し、又は、一人でも加入できる労働組合、札幌パートユニオンなどに加入し、会社に要求し、改善を求めていくことが必要です。

以上

#### 【項目別参考資料】

資料1. 2019年5月 相談者数（雇用形態・男女・業種別）

資料2. 2019年5月 相談件数（業種別）

資料3. 2019年5月 違法件数（相談項目別）