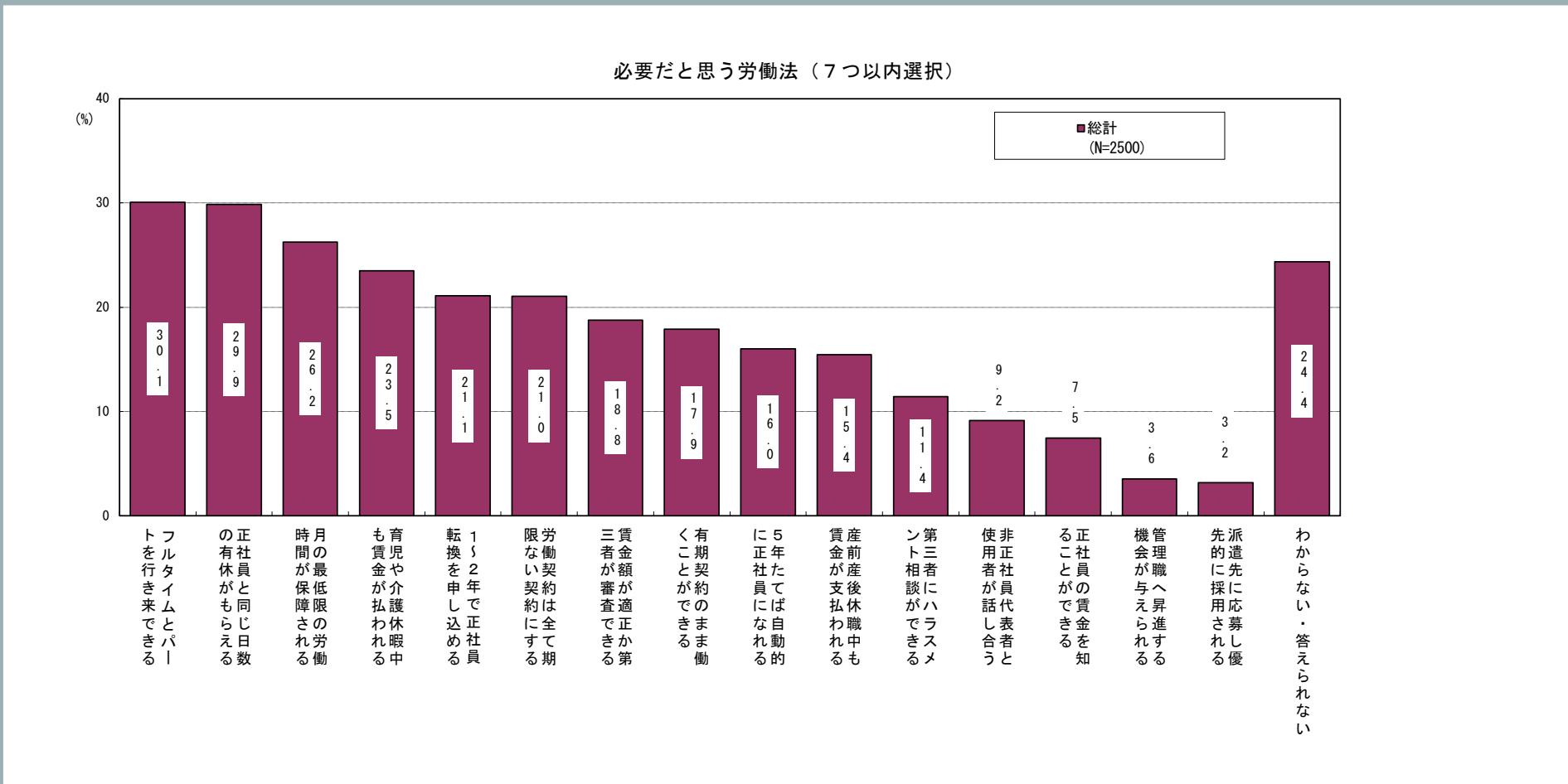


非正規雇用労働者が望むポストコロナの労働法制

－連合総研「2022年非正規雇用調査」2500人の回答を手がかりに－

南山大学 教授 緒方 桂子



4つのテーマ

- ①ワークライフバランス（労働と私生活の両立）
- ②最低労働条件保障
- ③無期転換ルールに関するもの
- ④同一労働同一賃金ルールに関するもの

ワークライフバランス に関するもの

「フルタイムとパートタイムを行き来できる」

… 30.1%

*最多回答

- ・家族ケア（育児、介護、看護）への対応
- ・私生活重視志向
- ・心身の健康
- ・人生計画

⇒「自由時間を創造する」という価値

⇒働き方全体の問題

二極化ではなく、相互の移動を実現
そのための基盤作り

最低労働条件の保障

「月の最低限の労働時間が保障される」

…26.2% (*第3位)

- ・シフト制労働に対する法的規制なし
- ・コロナ禍 シフトカット
休業手当未払い
ゼロシフト
- ・立法提案 最低労働時間補償
最低シフト保障制度

⇒企業独自の最低シフト保障制度
最低労働時間を労働契約に明記



労働組合の取組みにより実現可能

無期転換制度に関する要望

「1～2年で正社員転換を申し込める」（5位）
「労働契約はすべて期限のない契約にする」（6位）
「有期契約のまま働くことができる」（8位）
「5年経てば自動的に正社員になれる」（9位）

- ・ 「5年」の意味？ 適性判断／技能の発展
(⇒「副作用問題」を回避)
⇒現実？ 教育訓練の機会不足
無期転換発生前の雇止め
- ・ 特定の場合を除き有期契約禁止（「入口規制」）
←「人間らしい働き方」との抵触
- ・ 労働組合の取組み
社内に独自の無期転換ルール創設

社内の有期契約労働ポストの削減
フルタイム無期雇用、無期パートタイマーへの移行

同一労働同一賃金ルールの実現

「賃金額が適正か第三者が審査できる」（7位）

「正社員の賃金を知ることができる」（13位）

→同一労働同一賃金ルールの**実効性確保**に向けた要望

- ・立法構想

職務評価手法を使った**状況把握義務**の創設

- ・**労働組合の取組みの可能性**

企業の情報開示（女性活躍推進法、有価証券報告書）

→実態分析／経年変化モニタリング

「下からの法政策」構想

いずれも、現行法の枠内で実行可能

労働現場での先行的な取組み



社会に広がる



新しい法制度の創設

「下からの法政策」

現場の労働者のニーズにかなった、
生きた法制度となることが期待できる