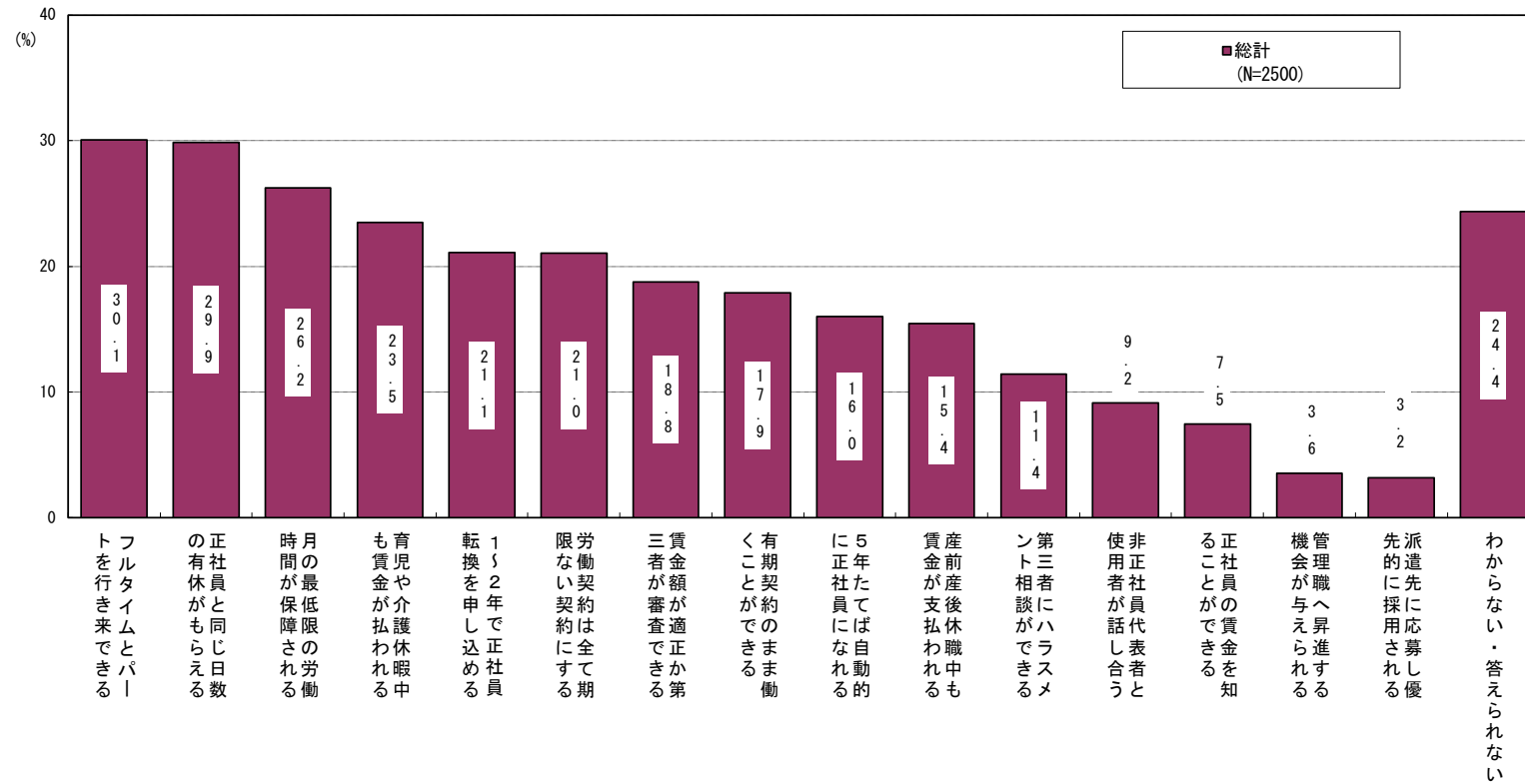


非正規雇用労働者が望むポストコロナの労働法制

— 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

必要だと思う労働法（7つ以内選択）



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

無期転換制度に関わる要望

「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