

たたかひの合言葉は、

# Decent Work for All!

すべての人にディーセントワークを！  
すべての労働者に働きがいのある人間らしい仕事を！

## 世界の流れは、「ディーセントワーク」(働きがいのある人間らしい仕事)

「ディーセントワーク」とは、ILO（国際労働機関）が提唱している「21世紀の労働者の働き方・働かせ方」で、「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されています。①中核的な労働基準の尊重と遵守、②良質な雇用の確保、③社会保護（職場の安全と社会保障）の拡充、④社会対話（労使の交渉と国を交えた対話）の促進が、その中心的な内容とされています。また、ジェンダー＝男女の社会的平等がすべての課題において貫かれなければならないとされています。

世界は、企業の成長を最優先して、労働者の雇用、賃金・労働条件を破壊する安倍「雇用改革」のような労働法制の規制緩和をおこなうのではなく、ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現をめざして大きく動き出しているのです。



### EUにおける「雇用改革」

ヨーロッパでは、EUの統合にあたって、EU指令を通じて、労働者を大事にする「雇用改革」が進められてきました。その特徴として、

- ①正社員が当たり前、非正規雇用労働者は1割前後（有期雇用は合理的理由がある場合にのみ限られる、派遣労働は臨時的・一時的業務に限定）
- ②非正規雇用でも、賃金・労働条件は正規と「同一労働・同一賃金」「均等待遇」が原則
- ③安易な解雇を許さない解雇規制法制が整備
- ④仮に倒産などで解雇されていても手厚い失業時保障が完備といったことがあげられます。

### ひろげよう国会請願署名

1 解雇や雇止めを規制して、安定した雇用制度にすること。限定正社員や解雇の金銭解決制度など、解雇をしやすくするルールづくりはおこなわないこと

2 残業代をゼロにする労働時間（残業）規制の骨抜きや労働者派遣の拡大など、労働法制の規制緩和を止めること

3 「均等待遇」原則を確立し、非正規雇用労働者の差別的な待遇を改善すること。ブラック企業をなくすため、働くルールの整備をすすめること

# 許すな

限定正社員

サービス残業拡大

派遣法全面改悪

# 安倍「雇用改革」



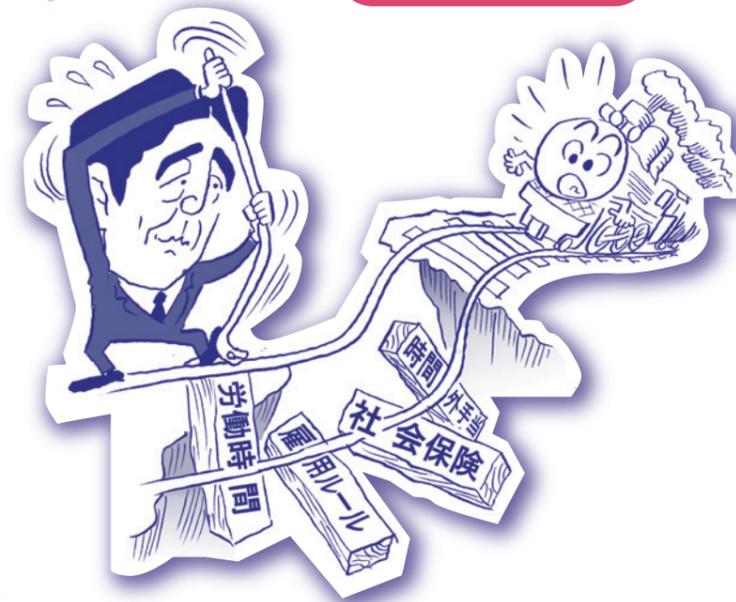
## 学習パンフ

2013年6月5日、安倍政権が設置した「規制改革会議」は、「規制改革に関する答申」(以下「規制改革会議答申」)をおこない、6月14日には、「日本再興戦略」(成長戦略)と「経済財政運営と改革の基本方針」(骨太方針)を閣議決定しました。

「成長戦略」は、安倍内閣のアベノミクスの第3の矢とされるもので(第1の矢は「大胆な金融緩和」で、第2の矢は「機動的な財政政策」)、「世界で一番企業が活動しやすい国」をめざしています。

「成長戦略」と表裏一体で「規制改革実施計画」が決められ、雇用分野では、①限定正社員の雇用ルールの整備、②労働時間法制の見直し、③有料職業紹介の規制改革、④労働者派遣制度の見直しが今年から来年にかけて行われようとしています。

今回の安倍「雇用改革」は、1995年の日経連(当時、現在の日本経団連)の「新時代の『日本的経営』」に次ぐ、日本の労働者の雇用と労働を大がかり



に「改革」しようとするものです。

その内容を正確に理解し、共同したたたかひを強めるとともに、時短など職場から安定した良質な雇用を求める取り組みの強化が求められています。

### 雇用分野の規制改革実施計画 (2013年6月14日閣議決定)

NO	措置事項	実施時期
1	限定正社員の雇用ルールの整備	2013年度検討開始 2014年度措置
2	企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し	2013年上期調査開始 2013年秋検討開始 1年を目途に結論、結論を得次第措置
3	有料職業紹介事業の規制改革	2013年度検討開始 2014年度早期に結論
4	労働者派遣制度の見直し	2013年検討・結論、結論を得次第措置

## 全労連・労働法制中央連絡会

〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4  
TEL(03)5842-5611 FAX(03)5842-5620 <http://www.zenroren.gr.jp>

## →賃金・労働条件が劣悪で解雇しやすい「限定正社員」制度の創設

### 「限定正社員に関する雇用ルールの整備」の提唱

「規制改革会議答申」は、「職務、勤務地、労働時間が特定されている正社員、つまり『ジョブ型正社員』(\*)を増やす」として、限定正社員に関する雇用ルールの整備を提案しています。「限定正社員」とは、規制改革会議の言う「無限定正社員」(\*\*)に比べて賃金・労働条件が引き下げられ、勤務地(事業所)がなくなったり、している仕事なくなった場合には解雇されるという極めて不安定な雇用の正社員です。つまり期間の定めのない無期雇用ではありますが、その実態は「名ばかり正社員」と言わざるを得ません。

#### (\*)ジョブ型正社員

「規制改革会議」の「雇用ワーキング・グループ」は、「職務、勤務地、労働時間が特定されている正社員」を、当初「限定正社員」と言っていたが、強い批判を受け、あまり評判もよくなかったため、横文字を使って誤魔化す意味も込めて、「ジョブ型正社員」と言うようになりました。すなわち、「規制改革会議答申」では、「限定正社員」と「ジョブ型正社員」は同じ意味として使われています。しかし、「限定正社員」の方が彼らのねらいを正確に言い当てている表現ですので、このパンフレットでは「限定正社員」としています。



#### (\*\*)無限定正社員

「規制改革会議」は、「日本の正社員は、(1)無期雇用、(2)フルタイム、(3)直接雇用、といった特徴を持つだけでなく、職務、勤務地、労働時間(残業)が限定されていないという傾向が欧米に比べても顕著であり、『無限定』社員だと言っていますが、そんなことはありません。労働条件は本来、法律できちんと限定されるべきものです。」

### 「多様な働き方」といいながら、仕事か生活かの選択を強制

「規制改革会議」は、「限定正社員」の普及を、「多様な働き方」の実現だといっていますが、とんでもありません。

実際には、労働時間(残業)規制の骨抜きと一体で、会社の言いなりにグローバル社員として24時間、世界中どこにでも行って「無限定」に働くか、それが嫌なら「限定正社員」として、賃下げ、低処遇に甘ん

じるかの選択が強制されることになってしまいます。

「規制改革会議答申」は、「ライフスタイル」にあわせた働き方と説明していますが、その言葉のとおり、仕事を取るか、生活を優先するかを選択の強制です。ここでは、ワークライフバランスに反して、ますます物が言えない荒廃した職場になってしまいます。

### 時短でワークライフバランスの推進を

いま必要なことは、労働時間を短縮し、正社員のままで働き続けられる働くルールの整備です。過労死・過労自殺が後を絶たない、日本の長時間・過密労働を

是正することが求められています。サービス残業を一掃し、人間らしく働くルールの整備など、仕事と生活の両立推進が必要です。

### 「無限定正社員」:無限定な奴隷労働の促進

「規制改革会議」は、これまでの正社員を、「限定正社員」と「無限定正社員」に分けることによって、「無限定正社員」は、「職務、勤務地、労働時間の制約・限定のない社員」、「職種、勤務地の変更、残業などの命令があれば基本的に受け入れなければならないという『暗黙の契約』が上乗せされている正社員」にしようとしています。

これでは「無限定正社員」は、「無限定」な奴隷的労働がおしつけられることになってしまいます。

当たり前のことですが、労働者は自らが持つ「働く力(労働力)」を時間決めて売っているのであり、労働条件は決して無限定ではありません。労働時間につい

ては「1週40時間、1日8時間」(労働基準法32条)が原則です。人事異動(配置転換)については「①業務上の必要性があること、②不当な目的や動機によるものではないこと、③労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものではないこと」が求められるとされています(東亜ペイント事件最高裁判決)。

労働契約法では「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」(法3条4項)と定められており、「ワークライフバランス」への配慮が義務づけられています。

### いま求められているのは非正規雇用の改革

いま求められているのは2000万人を超えた非正規労働者に対する「改革」、すなわち派遣等の間接雇用、有期雇用など「非正規雇用」の制限と「同一労働・同一賃金」、「均等待遇」原則の確立です。労働者派遣法の抜本改正、有期雇用の規制、パート労働法の改正などが重要です。

また、「正社員改革」と言うのであれば、過労死・過労自殺、メンタルヘルス問題の元凶となっている長時間・過密労働の解消こそが、喫緊の課題ではないでしょうか。



### あたしたちの対案



- 1 「正社員-限定正社員-非正規社員」という格差を拡大する方向ではなく、雇用は正規雇用(=無期・直接雇用)を原則とすること。
- 2 有期雇用や派遣などの間接雇用は「合理的な理由」があり、「臨時的・一時的なもの」に限定すること。
- 3 雇用形態による差別を根絶し、「同一労働・同一賃金」、「均等待遇」原則を確立すること。
- 4 解雇規制を強化し、整理解雇四要件を法制化すること。

## → タダ働きと過労死をふやす 労働時間(残業)規制のさらなる緩和

### 企画業務型裁量労働制の弾力化とフレックス制の見直し

「規制改革会議答申」は、「多様で柔軟な働き方を進める観点から、労働時間法制について、企画業務型裁量労働制の弾力化やフレックスタイム制の見直しを進める」としています。しかし、その具体的な内容は、「規制改革会議

答申」や「雇用ワーキング・グループ報告書」では触れられていません。その内容を詳しく述べている日本経団連「労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制」(2013年4月16日)では以下のようになっています。

#### 企画業務型裁量労働制(労働基準法38条の4)の弾力化

検討項目	現行	弾力化の内容
対象業務	事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務(厚生労働省告示で「対象となり得る業務」と「なり得ない業務」を詳細に例示)	個別企業における集团的労使自治を尊重し、労使が企業実態に適する形で対象業務の内容を決定できるようにすべき
対象労働者	対象業務に常態として従事していることが原則	一部定型的業務をしていても大部分が裁量労働ならOKに
労使委員会の決議	5分の4以上の賛成による労使委員会の決議が必要	要件緩和を(過半数組合との労使協定もしくは労使委員会の過半数の賛成でOKに)
対象労働者の同意	必要	不要に
監督署への届出	事業所ごとに届出が必要	企業単位での一括届出に
監督署への定期報告	事業所ごとに6か月に1回必要	不要に

#### フレックスタイム制(労働基準法32条の3)の見直し

検討項目	現行	見直しの内容
基準となる労働時間の総枠の計算式	1週の法定労働時間(40時間)×対象清算期間における日数÷7	1日の法定労働時間(8時間)×週休日を除く所定就業日数
清算期間	1か月以内	労使協定があれば1か月を超える清算期間も可能とする

### 「特区」を使った なし崩しの規制緩和

さらに安倍政権は、「国家戦略特区」や「企業特区」を使って、一部の地域や企業に労働時間(残業)規制や解雇規制をはずす、なし崩しの規制緩和を強引に導入しようとしています。

労働時間規制などは労働基準の最低規制です。こんなことが認められれば、労働基準法は骨抜き、憲法違反であり、絶対に許されません。

### あたしたちの 対案



- 1 労働時間法制の「規制緩和」ではなく「抜本改正」をして、諸外国に比べて長すぎる労働時間の短縮を図ること。
- 2 時間外労働の上限規制を強化し、特別条項付の協定は認めないこと。時間外労働の割増率をアップすること(当面「時間外50%、休日100%」とすること)。
- 3 変形労働時間制とみなし労働時間制、深夜・交代勤務に対する規制を強化すること。
- 4 年次有給休暇の支給日数の増加を行うとともに、完全消化を促進すること。

## → 労働者派遣制度の恒常化、 永続化をねらう大改悪

### 労働者派遣の規制原理の根本的な見直し

「規制改革会議答申」は、労働者派遣について、「『常用代替防止』のために『臨時的・一時的な業務』、『専門業務』、『特別の雇用管理を要する業務』に限定するという規制体系、規制手法を抜本的に見直し、できる限り簡素で分かりやすい仕組みにあらためるべき」として、以下のことを提案しています。

- ①労働者派遣の規制根拠を、「常用代替防止」から「濫用防止」に変更し、「濫用」というあいまいな基準で、規制を大幅に骨抜きにする。
- ②専門26業務と一般業務との間の業務区別を廃止し、専門性をまったく不要・不問にする。禁止業務(建

設、港湾、警備、医療)についても見直しを今後検討する。

- ③「派遣」と「請負」の区別の基準を変え、「偽装請負」、「違法派遣」を事実上不問にする。
- ④業務によって派遣期間の上限を規制する手法を、人を単位とした規制手法に転換して、派遣先は永遠に労働者派遣を受け入れることを可能にする。
- ⑤派遣元で無期雇用の派遣労働者は派遣先での期間制限を撤廃し、ずっと派遣労働者のままでも可能にする。

### 派遣労働の規制原則の完全骨抜きを許すな

戦後労働法は、「労働者を雇用する者」と「労働者を実際に指揮・命令する者」とが分離した「間接雇用」を、ピンハネ・中間搾取、強制労働につながるとして禁止してきました。それを一定の条件のもとで合法化したのが労働者派遣です。

一定の条件とは「①常用雇用の代替防止、②高度で専門

的な業務に限定(対象業務の制限)、③臨時的・一時的な業務に限定(派遣可能期間の制限)」です。

安倍政権は、その規制原則そのものを完全に骨抜きにしようとしています。これでは、派遣業者、派遣先企業はやりたい放題、不安定な使い捨て労働の急増はさげられません。

### あたしたちの 対案



- 1 登録型派遣・製造業派遣を禁止すること。日雇い派遣禁止を強化すること。
- 2 派遣可能期間を「原則1年まで」で統一すること。1年を超えた場合、派遣先での「期間の定めのない労働契約」での契約申し込みを義務化すること。
- 3 派遣労働の原則自由化をポジティブリスト方式にもどし、真に高度で専門的な業務に限定すること。
- 4 派遣先労働者との「同一労働・同一賃金」、「均等待遇」原則を確立すること。
- 5 団交応諾義務をはじめとする派遣先責任の明確化を図ること。
- 6 違法派遣における派遣先の労働契約申し込みみなし制度を即時実施し、改善を図ること。

## ➔ 雇用政策も企業のリストラ支援の「労働移動支援型」に大転換

### 「雇用維持型」から「労働移動支援型」への転換

「日本再興戦略」(成長戦略)では、「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」を宣言し、労働移動(リストラ)を支援・推進する方向に雇用政策を大転換しようとしています。

その目玉として、雇用調整助成金を縮減し、「労働

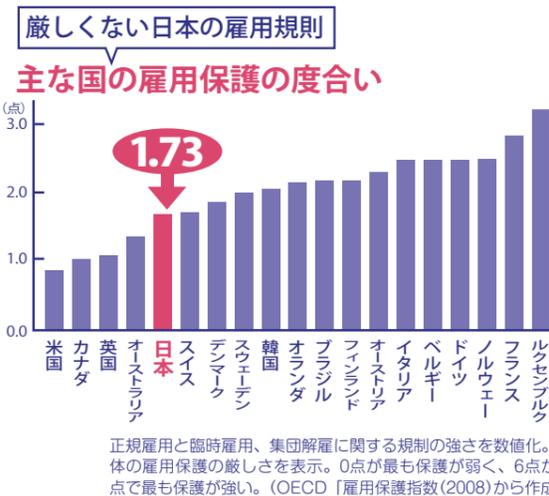
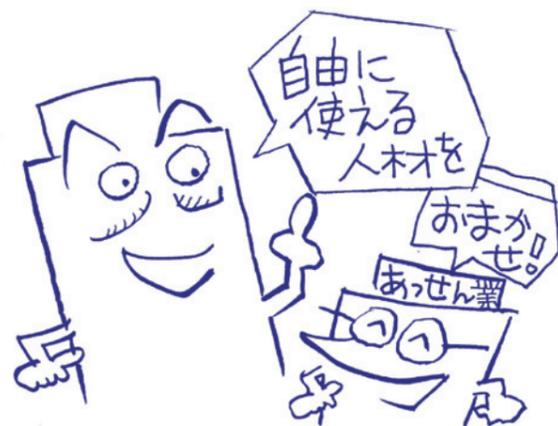
移動支援助成金の抜本的拡充」が提案されています。わたしたちの税金を使って、民間のアウトプレースメント会社や再就職支援ビジネスを進めさせるなどということは絶対に許されません。

### 国の責任をあいまいにする民間職業紹介事業の規制緩和

「産業競争力会議」は、「民間人材ビジネスの更なる活用」を提言し、「ハローワークの求人・求職情報の民間開放」、「トライアル雇用奨励金等の改革・拡充」を求めています。同じく「規制改革会議」は、「求職者からの職業紹介手数料徴収の拡大」、「有料職業紹介事業の参入規制について『許可制』から『届出制』とする」と答申しています。

しかし、職業紹介は「国の責任で無料で行う」のが

国際原則です。民間人材ビジネスの活用は、すべての国民の「勤労の権利」(憲法27条)に対する国の責任をいっそうあいまいにし、民間職業紹介や労働者派遣の拡大を通じて、企業に金もうけの場を提供しようとするものです。労働基準法が禁じている間接労働や中間搾取につながっていくことが容易に予測され、認めることはできません。



### あたしたちの対案

- 1 国民の「勤労の権利」を保障すること。国の責任で、必要とされる雇用の創出を図ること。特に青年にまともな雇用を保障すること。
- 2 民間の職業紹介事業及び労働者派遣業者に対する規制と監視を強めること。

## ➔ 引き続きさらなる大改悪がねらわれている!

### カネですべての労働者の首が切れる「解雇の金銭解決制度」

「規制改革会議答申」は、「判決で解雇無効とされた場合における救済の多様化など労使双方が納得する雇用終了の在り方については、諸外国の制度状況、関係各層の意見など様々な視点を踏まえながら、丁寧に検討を行っていく必要」があるとして、「解雇の金銭解決

制度」を引き続く検討課題にあげています。

裁判で解雇無効とされても金さえ払えば解雇できるとなれば、リストラ解雇はやりたい放題となり、労働者の権利や労働組合の団結に深刻な影響を与えることは明らかです。

### 残業代ゼロ・過労死続出のホワイトカラー・エグゼンプション

「規制改革会議答申」は、「時間外労働の補償の在り方(金銭補償から休日代替へ、労働時間貯蓄制度の整備)、管理監督者等の労働時間規制に関する適用除外制度と裁量労働制との連続性・一貫性のある制度としての整理統合なども視野に入れて検討すべき」として、引き続き検討課題にあげています。

いわゆるホワイトカラー・エグゼンプションであり、事務職、技術職などのホワイトカラー労働者を、労働基準法の労働時間規制の対象外とするものです。サービス残業と長時間労働が「合法」となり、過労死・過労自殺が続出しかねません。ホワイトカラー・エグゼンプションの導入は許されません。

### 就業規則による労働条件の改悪を簡単にできるように

「雇用ワーキング・グループ」の検討項目にあげられ、日本経団連や経済同友会など財界が執拗に求めているものに、「就業規則による労働条件変更の容易化」があります。

「過半数組合」との合意または「労使委員会の決議」をもって、就業規則の変更による労働条件の変更の合理性を推定できるようにしようというのです。

しかし、これでは少数組合や労働者個人々の利益が

著しく侵害されてしまいます。労働契約法9条は「使用者は、労働者との合意なく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」としています。使用者が一方向的に定めることができる就業規則で、賃金・労働条件の一方向的な引き下げをすることは許されません。

### ILO事務局長も安倍「雇用改革」を批判

ILO(国際労働機関)のガイ・ライダー事務局長は、東京新聞のインタビューに答えて、安倍「雇用改革」について、「雇用の規制緩和が成長をもたらす魔法のような解決策ととらえるのは間違っている。日本の成長鈍化は、労働市場の硬直化(労働者保護)が原因ではない。雇用の規制緩和や流動化が成長につながったケースもない」と述べ、「労働者側の代表が会議に入っていないことが問題だ。改革はフェアであることが求められる。使用者だけに有利であるといった一方向的な政策であってはならない」と批判しました。

(2013年5月22日付「東京新聞」より)