

厚生労働大臣 加藤 勝信 様
労働政策審議会労働条件分科会委員 各位

2022 年 11 月 8 日

労働者保護に資する労働条件明示義務の確立を求める意見

～ 「無限定な働かせ方」や「シフト制労働」への規制を～

雇用共同アクション

日本マスコミ文化情報労組会議
全国港湾労働組合連合会
航空労組連絡会
純中立労働組合懇談会
全国労働組合総連合
全国労働組合連絡協議会
中小労組政策ネットワーク
コミュニティ・エウ首都圏ネットワーク
東京争議団共闘会議
けんり総行動実行委員会
国民春闘共闘委員会

2022 年 4 月 27 日の労働政策審議会労働条件分科会にて、厚生労働省「多様化する労働契約のルールに関する検討会」報告書が報告された。同報告書は、多様な正社員の労働条件の限定内容について、書面明示や説明を行っていない企業ではトラブルが多いことをふまえ、労基法 15 条に規定された明示すべき労働条件に勤務地・職務の「変更範囲」を追加すること、配転等の際に変更される労働条件を明示すること、変更する労働条件について理由の説明を義務付けること等を提案している。「合理的な労働条件」を保障する規定や、広域配転のような無限定な働かせ方を規制する視点はなく、現行法の趣旨と判例の周知にとどまっている。

「多様なニーズ」を理由に普及されつつある多様な正社員には、次の点に真の狙いがある。第一に、「職務にもとづく賃金・人事制度」「ジョブ型」の名目で、実際には成果・役割などにもとづいて人事評価を行うことにより、労働者の待遇を個別化(労働組合の交渉による集团的賃金決定から分離)させることである。同時に、人事評価による「合理性」を装って一般労働者の賃金を下げることで、総額人件費を抑えることである。第二に、無期転換した労働者を、職務・勤務地限定雇用とすることで、他の正社員との待遇格差を合理化し、均等・均衡待遇の抜け道を作ることである。第三に、労働契約において示された勤務地や職務がなくなったことを理由に、解雇しやすくすることである。

また、報告書は、労働契約途中での労働条件変更についても明示を義務化すべきとしているが、明示しさえすればよいのか。労働条件変更を使用者が提案し、これを受け入れられないならば解雇という「変更解約告知」を禁止する手立ては

講じられておらず、労働者保護の視点に欠ける。

そもそも「多様な正社員」に対するニーズが高いとすれば、それは現行のいわゆる正社員の「無限定な働き方」に無理があるためである。家庭生活、育児・介護等のケアを担いながら誰もが働き続けられるためには、使用者に広範な配転命令権を認め、長時間労働が当然視されている実態を変えることこそ必要である。

さらに言えば、労基法 15 条を見直すのなら、「シフト制労働」についても立法措置を図るべきである。シフト制労働は労働者の柔軟な配置の手法として濫用され、労働契約書や就業規則に労働契約書や就業規則に「労働日・時間は『シフトによる』『0 時間～』」との記載も現状では許されていることから、厳正な解雇の手続きを踏まなくともシフトを入れなければ事実上の解雇が可能となっているためである。

記

1．労働条件明示義務の拡張に係る労働者保護

- (1)労働者保護のための労働条件明示という立法趣旨を確立し、労働契約（変更）の内容に、労働者保護に資する合理性を担保する手立てを講じること。
- (2)「変更解約告知」への規制を立法化すること。

2．無限定な働き方への規制

一方的な広域配転がまかりとおる「無限定な働き方」を規制する措置を講ずること。例えば、労働契約法 3 条 3 項（仕事と生活の調和への配慮）、育児介護休業法 26 条（労働者の配置に関する配慮）等を実効性ある規制に改正すること。

3．「シフト制労働」に対する規制

1．シフト制労働の実態について、厚生労働省として大規模調査（事業所調査と労働者調査）を実施し、内容を公表すること。

2．労働契約締結に際しての労働条件明示義務（労働基準法第 15 条 1 項、同法施行規則第 5 条）を改正し、「最低保証労働時間」「最低保証賃金」の明示義務を使用者に課すこと。最低保証労働時間の原則を、週 20 時間と法律で定めること。ただし、（労使協定および本人合意）によってそれを下回ることを可能とすること。

またこれらを、求人にあたっての必要記載事項とすること（職業安定法第 5 条の 3）。

さらに、就業規則における必要記載事項（労働基準法第 89 条）においても、週もしくは月あたりの最低労働日数・最低労働時間数を明記させ、行政指導を徹底すること。

3．前項の最低保証労働時間において、「0 時間（シフト・ゼロ）」を設定したとしても、使用者側の発意で 0 時間とすることはできないものとする。シフトカットをした場合は、同月内に代替労働日を配置し、それができない場合は休業手当支払い義務が発生するものとする。

4 . 雇用期間が1 か月を超える場合、または無期雇用の場合は、7 日前までに出勤日および始業・終業時間を通知することを義務付け、通知が当該勤務日までの6 日以内だった場合は労働者に就労拒否権を与え、そのことによる不利益取り扱いを禁止する。雇用期間が1 ヶ月未満の場合は、労働契約締結時に、休日および始業・終業時間を明示することを義務付ける（変則勤務の禁止）。

5 . シフト制に従事する労働者が7 日前までに使用者に勤務日・時間についての希望を使用者に伝えれば、使用者はそれを尊重しなければならない努力義務を課す。

6 . 使用者の都合でシフトが確定されず具体的な労働日が決められない場合、前月までの36 か月間の平均労働日数・労働時間数をもって確定した労働日とみなし、休業手当を支払う義務を使用者に課すこと。そのための法的整備の一環として、EU における「透明で予見可能な労働条件指令」第11 条 (b) の「一定期間内に労働した平均労働時間に基づき、最低限の賃金支払対象時間を伴う雇用契約の存在の反証可能な推定」の法理を、労働契約法に導入すること。

7 . 休業手当の支払い義務が完全に履行されたとしても、現行の労働基準法第26 条と第12 条の規定では、休業期間中の労働者の生活水準を適正に保障できないため、休業手当の最低基準ならびに、金額算定方法を以下のように改善すること。

1) 労働基準法第26 条の最低基準6 割以上の規定を、8 割以上に引き上げること。また、その金額が最低賃金を下回ってはならないものとする。

2) 労働基準法第12 条の平均賃金の計算方法を改善すること。具体的には、第12 条の平均賃金の計算は、算定すべき事由の発生した日以前「原則として六箇月間」(現行、三箇月間) とし、「支払いが休日を含む総日数の場合は、賃金総額をその期間の総日数で除した金額をいい、支払いが労働日数分の場合は、賃金総額を労働日数で除した金額をいう」ものとする。さらに、第12 条の一項一号の日給、時間給、出来高払い等場合の「百分の六十」を「百分の百」にすること。

3) 休業手当の未払い事件多発の背景に、行政指導の弱さがあるため、悪質なケースについては、労働基準法第26 条違反の罰則を適用し、同法規を使用者に知らしめること。少なくとも申告されたら、必ず調査に入り、必要な指導などの措置をとること。

8 . 事前に特定された労働時間数を実際の労働時間数が2 割以上上回る、または下回った場合、割増賃率を25% とすること。

9 . 「労働者側が柔軟なシフトを望んでいる」との見方があるが、こうした実態があるとするれば、その背景には育児や介護における緊急の必要が生じるため、あるいは自身の病気や通院のために出勤できないことがあるといった事情がある。したがって、看護休暇、介護休暇、病気休暇について、例えば下記のように制度を変え取得しやすくすることを提案する。

育児介護休業法16 条の2 に定められた看護休暇について、「未就学児まで」を「小学校卒業まで」に延ばし、「1 人の子を養育する場合に1 年あたり5 日、2 人以上を養育する場合に10 日まで」を「対象の子ども1 人につき15 日まで」と変更した上で、有給とすることを義務付けること。

同法16 条の5 に定められた介護休暇について、「要介護状態にある対象家族が1 人の場合に1 年あたり5 日、2 人以上の場合に10 日」とする対象期間を、「対象家族1 人につき15 日まで」に変更した上で、有給とすることを義務付けること。

1 年あたり15 日の有給の病気休暇を法律で義務付けること。

以上