

# こんな「労働契約法」はいららない

## 厚労省がすすめる労働法制改悪の危険な中身

### 指針 Guide Lines

#### 最賃の大幅引き上げ、最賃法の抜本改正を

7月下旬中央最賃審議会での「安否」の時期をむかえ法定最賃の改善を求めたばかりは正念場をむかえる。

昨年、2〜3円の有額の「中賃目安」を出させ、結果として1〜5円の引き上げを勝ちとったとはいえ、この微々たる引き上げでは労働者が人間らしく生活できる賃金にははるかに及ばない。現行の地域別最賃(全国平均)は時間給6.8円にすぎず、男性正社員平均の3割程度、パート女性平均より200円以上低く、生活保護水準すらも大きく下回っているなど、何よりもその水準の大幅な引き上げが急がれている。

いま、「構造改革」路線が生み出した「貧困と格差拡大社会」への批判は、労働者・国民が安心して暮らせる最低賃金の保障などナショナルミニマム確立を求める声となっており、実に広がってきている。「最賃体験」

すら「支払能力」を口実にして頑迷に反対しており、来年の通常国会には「最賃法」の改定が見込まれるものの、予断を許さない緊迫した事態になっている。

当面する地域最賃で大幅引き上げを勝ち取り、さらに最賃法の抜本改正、全国一律最賃制の確立へと大きな流れを作り出す。最賃を軸にしたナショナルミニマムの確立こそ、貧困と格差拡大に対する最も確かな対抗軸である。今がチャンスだ。中央、地方での最賃審議会に焦点をあて、7〜8月大いに汗を流して労働者・国民の期待にこたえよう。

#### 提案阻止へ大きな運動を

私たちは、来年の通常国会にこんな「労働契約法」と労働時間制度の改悪が提案されることをなんとしてもストップしなければならぬ。

そのために、単産・職場・地方・地域で学習・宣伝を強め、秋からは署名を推進し、運動のうねりを起こしていく。厚生労働省がすすめている法案の中身を仲間知らせ、大きな運動に発展させることが重要だ。

労働政策審議会労働条件分科会はこの夏から秋にかけて、山場を迎える。全労連は監視を強めるとともに機敏な要請・抗議行動、意見書活動などを展開する。

「労働契約法」の審議が緊迫した局面を迎えている。厚生労働省は7月中旬の「中間とりまとめ」を予定し、6月27日の労働条件分科会に「素案」を出したが、労使各代表がそれぞれの立場から強く反対。審議会は中断され、公益委員が調整に乗り出す事態となっている。法案の危険な内容を広く知らせて、来年の国会での悪法成立を許さない大運動を強めよう。



**1. 労働時間法制を破壊**  
**年収400万円以上が対象?**  
**ただ働きさせ放題に**

アメリカや日本経団連の要望をとりいれて出てきたのが「自律的労働時間制度」である。これまでの変形労働時間制度や裁量労働制は残業に関する規制を緩和するものだったが、残業だけでなく、休日労働や深夜労働についても規制も外してしまおうというもの。

アメリカのホワイトカラーイグゼンプションの「日本版」だ。この制度の適用を受ける人は、自分で労働時間や仕事量を調整できる人となっているが、そんな労働者はほとんどいない。他方で年収要件として、日本経団連は400万円以上の労働者への適用を求めている。これではかなりの労働者が対象になり、使用者はただ働きさせ放題ということになる。

また、現在25%の残業代の割増率を、月30時間を超える場合に50%にすること、長時間残業した人の休日取得を企業に義務化することなどができて労働者に配慮しているように思えるが、そもそも月30時間超の人は全体の1割に満たないことや、サービス残業が常態化し、年休さえ取れない現状からみて、実効性があるかは疑問だ。



おうというもの。アメリカのホワイトカラーイグゼンプションの「日本版」だ。この制度の適用を受ける人は、自分で労働時間や仕事量を調整できる人となっているが、そんな労働者はほとんどいない。他方で年収要件として、日本経団連は400万円以上の労働者への適用を求めている。これではかなりの労働者が対象になり、使用者はただ働きさせ放題ということになる。

また、現在25%の残業代の割増率を、月30時間を超える場合に50%にすること、長時間残業した人の休日取得を企業に義務化することなどができて労働者に配慮しているように思えるが、そもそも月30時間超の人は全体の1割に満たないことや、サービス残業が常態化し、年休さえ取れない現状からみて、実効性があるかは疑問だ。

**3. これは危ない**  
**また登場！ 解雇の金銭解決**  
**勝訴でも職場復帰できず 金で自由に首切り**

2003年の時に強い反対に会い、いったん引つ込めた「解雇の金銭解決制度」をまたもや検討対象としている。これは、解雇が無効となっても、一定の金銭を支払えば、雇用契約を解除する決定を裁判所が出せるようにするというものだ。また、使用者が支払う金額は予め労使で定められた額にできるようにすることが検討されている。これが通れば、がんばって解雇争議をたたか

い、勝利判決を得ても、使用者が嫌だといえれば職場には戻れない。一定の金額で裁判所により首切りが認められるのと同じことになってしまう。これでは「解雇の自由化」

**2. これは危ない**  
**個人と少数派労組の意見抹殺**  
**過半数労組の「OK」で 簡単に就業規則変更**

過半数組合に過大な権限を与え、少数派組合を抹殺しかねない提案が示されている。就業規則の不利変更に関して、職



場、過半数の労働者を組織する労働組合と、変更することに合意ができていれば、たとえ個々の労働者から同意を得ていない場合でも、合意している場合でも、使用者が、変更が合理的であることを立証できなければ、少数派組合や、あるいは組合に入っていない人が裁判に訴えて勝つことがあった。

それを、今回、過半数組合の同意を取り付けられ、変更はOK、裁判をしても無駄ということにしようというのだ。個人や少数派組合の権利を封殺する制度である。

また、職場から選出された複数の人々と使用者側とで構成する労使委員会が決議した場合も同様。今でもまともに代表が選ばれず、会社の息のかかった人が選ばれている。多数決で押し切れ、多利益変更にお墨つきを与えるだけになりかねない。

**4. これは危ない**  
**有期労働契約**  
**繰り返し更新しても 「優先的採用」ではない**

有期労働契約について、そのルールを明確化。しかし、その基本的考え方は「(有期労働契約は)新を繰り返し更新している場合、使用者は期間の定めのない契約への優先的応募機会の付与を行う」としている。これは一見すると、雇用の安定につながるかと考えられるが、あくまでも「応募機会の付与」であって「優先的採用」ではない。

有期労働が無制限に使われていることが、労働者の雇用の不安定と、労働条件の低劣さの原因であり、その制限こそが求められている。



有期労働が無制限に使われていることが、労働者の雇用の不安定と、労働条件の低劣さの原因であり、その制限こそが求められている。