

雇用保険法等「改正」法案、労基法「改正」法案に関する要請
高齢者雇用の改悪を止め、労働債権の保護強化を実現してください

労働法制中央連絡会¹

連絡先：全労連 03-5842-5611

貴職におかれましては、日頃より、労働者の権利擁護と産業の健全な発展のため、ご尽力いただいておりますことに、感謝申し上げます。

さて、2月初旬に閣議決定された「雇用保険法等の一部を改正する法律案」と「労働基準法の一部を改正する法律案」について要請させていただきます。

まず、雇用保険法等「改正」法案ですが、その中には、高年齢者雇用安定法、労働者災害補償保険法、労働保険料徴収法、特別会計法、労働施策総合推進法などが盛り込まれています。これらをひとつの日切れ法案とすることは、十分な審議日程・時間の確保をせず、各法案の内容についての是々非々の判断をも封じこめるものといえます。労働基準法案も、修正点をめぐる充実した審議が必要ですが、日切れ法案とされています。こうした法案の扱いは、国会審議を軽視するものであり、認めるべきではありません。各法案を分離し、日切れ扱いから外す判断もしたうえで、慎重審議の上、別々に採決するようにしてください。

また、法案審議にあたっては、下記の問題意識にご留意いただき、法案の修正にご尽力いただきますよう、お願いいたします。

記

1. 高齢者雇用安定法等の見直しについて

雇用保険法等一部改正法案の中の、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正法案」には大きな問題が含まれています。主な改正事項は、現行法の「65歳までの雇用機会の確保の義務化」を、「70歳までの雇用・就業機会の確保の努力義務化（のちに義務化）」とすることです。年金の給付額引き下げと支給開始年齢の引き上げで、65歳を超えても働かざるを得ない状況がつけられつつあること自体問題ですが、今回の法案では、その際、労働契約ではなく、業務委託や有償ボランティアにとり替えて、労働法の適用から外す制度が創設されようとしています。

高齢労働者は、青年に比べて労働災害の発生率が高く、病気を抱える人も多くなります。労働基準法や労働安全衛生法、労働災害補償法等による保護の必要性が高い高齢労働者に対し、労働法の適用を外す手続きを労働法の中に組み込むなど、あってはならない危険な判断です。このような制度が一度導入されると、他の年齢層においても「労働契約から業務委託へ」と切り替える手続き規定が広がるおそれもあります。ついては、以下を要請いたします。

¹ 構成団体：自由法曹団、日本婦人団体連合会、新日本婦人の会、労働運動総合研究所、働くもののいのち健康を守る全国センター、日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）、東京地方労働組合評議会、日本自治体労働組合総連合、全国労働組合総連合

事務局：全国労働組合総連合（全労連）文京区湯島 2-4-4 全労連会館 4F

【要請事項】

(1) 「雇用保険法等の一部を改正する法律案」は、法律ごとに審議、採決を行う法案に改め、予算関連以外のは日切れ法案扱いとはせず、丁寧に審議するよう働きかけてください。

(2) 高年齢者雇用安定法の一部改正法案における「創業、業務委託、有償ボランティア」などの「就業確保措置」の条項は削除してください（第10条の2関係）。

(3) 70歳までの就労を強いる年金改悪を止め、雇用と年金の接続を確実にしながら、60歳以降は、だれもが退職すれば安心して暮らせる社会保障制度を確立してください。特に、健康の問題で働くことができない人や過重労働や夜勤交替制を含む健康に有害な業務についての労働者については、60歳から減額なしの年金を受給できる特別支給制度を創設してください。

2. 労働基準法の一部改正法案について

現行の労働基準法115条は、賃金や労働災害補償の請求権の消滅時効を2年、退職金の消滅時効を5年と定めています。これは、現行民法の170条から174条に定められた職業別の短期消滅時効（使用人の給料に係る債権は1年等）に対し、労働者保護をはかる観点から、時効を延長したものです。

しかし、実態として、わずか2年で不払い賃金の請求権が消失し、残業代不払いや賃金差別などの不法行為を行った使用者の「悪事やり得」が認められることに対し、多くの労働者は、長年、不満を訴えていました。

そうしたところ、民法改正が行われ、4月から、1年の短期消滅時効は廃止され、債権の消滅時効は、「権利を行使することができることを知ったときから5年」、「権利を行使することができる時から10年」と整理されました（改正民法166条1項1号、2号）。これを受け、労働基準法も見直しされることとなり、賃金台帳等の保存期間の5年間への延長と、賃金請求権の消滅時効の5年への延長等が条文化されることになりました。

ところが法案は、経過措置として「当分の間、3年間とする」との規定をおいた上、労災補償の請求権は2年に据え置きしようとしています。民法の一般則より労働者の権利保護をはかるはずの労働基準法において、一般債権より労働債権の時効を短期にするなど、経過措置であっても認めがたいことです。

【要請事項】

(1) 「労働基準法の一部を改正する法律案」は日切れ法案扱いとせず、丁寧に審議をするよう働きかけてください。

(2) 賃金・退職手当や付加金だけでなく、災害補償請求権についても消滅時効を5年としてください（第115条の修正）。

(3) 賃金、災害補償、付加金の請求権の消滅時効や、賃金台帳等の重要書類の保存期間を「当分の間、3年間」にする条項は削除してください（第143条の削除）。

以上