

「労働法制 5 つの団体署名」取り組みの手引き

「解雇無効時の金銭救済制度の検討中止を求める要請書」

「裁量労働制の規制強化を求める要請書」

「無期労働契約を原則とするルールの確立を求める要請書」

「大学教員・研究職の大量雇止めを防止する要請書」

「労働者保護に資する労働条件明示義務の確立を求める要請書」

2022年9月

国民春闘共闘・全労連

5つの団体署名の推進について

国民春闘共闘委員会は、22秋年末闘争方針において、岸田政権の「新しい資本主義」政策のもとで進められている労働法制の規制緩和に反対し、対抗する運動の柱に「団体署名」を位置付けています。

それは；

- ①「解雇無効時の金銭救済制度の検討中止を求める要請書」
- ②「裁量労働制の規制強化を求める要請書」
- ③「無期労働契約を原則とするルールの確立を求める要請書」
- ④「大学教員・研究職の大量雇止めを防止する要請書」
- ⑤「労働者保護に資する労働条件明示義務の確立を求める要請書」

の5つの課題別の団体署名です。いずれも、わたしたちの雇用と働き方に関わる重大な制度についての要請を内容とするものです。積極的なご対応をお願いします。

1. 労働法制課題の5つの団体署名

(1)「解雇無効時の金銭救済制度の検討中止を求める要請書」

略称：「解雇金銭解決署名」

労政審・労働条件分科会は、無効な解雇でも金銭で労働契約を解消する制度の導入に向け、検討を開始しました。同制度は、「金さえ払えば解雇は可能」の考えを広め、「いくら準備すれば禁止解雇が可能か」という相場観を形成し、違法解雇を助長させます。有害無益な制度として、導入の検討をやめること、むしろ、審議・決定すべきは、巷にあふれる違法な解雇を防止するための施策であることを、訴えます。

(2)「裁量労働制の規制強化を求める要請書」

略称：「裁量労働制署名」

同時に、労働条件分科会では、労働時間法制の原則を壊す「裁量労働制」の適用対象業務を拡大し、手続き要件や報告義務を簡素化するための審議を行っています。

裁量労働制は、「時間にとらわれない、自由な働き方」などと喧伝されていますが、実態は、使用者の労働時間管理責任をはずし、労働者が自己責任で長時間労働を強いられ、しかも割増賃金も払われないようにする制度です。不払長時間労働の拡大に反対し、適用要件の厳格化を要求します。

(3)「無期労働契約を原則とするルールの確立を求める要請書」

略称：「無期転換署名」

労働契約法 18 条に規定された「無期転換ルール」は、同一の使用者ととの間で締結した有期労働契約が通算 5 年を超えた際、労働者の申し込みによって無期労働契約に転換されるルールです。しかし、5 年目を直前にした雇止めなど、無期転換の妨害や不合理的な待遇格差などが横行し、現在の法規制はその問題に対処できていません。

労働者にとってメリットのない有期労働契約は例外的なものとし、無期労働契約を原則とする「入口規制」を図ること、安定雇用の確保という趣旨にそった無期転換ルールにすること、無期転換後の労働条件の待遇改善を図ることを求めます。

(4)「大学教員・研究職の大量雇止めを防止する要請書」

略称：「雇止め防止署名」

大学や研究開発法人等の研究職・教員については、前項の「無期転換申込権」の発生を 10 年とする特例が、労働契約法とは別の法令で定められています。この 10 年無期転換ルールを逃れるため、2023 年 3 月末、任期付き研究職・教員の大量雇止めが起ころうになっています。厚労省、文科省に対し、所管する大学法人や研究機関を指導して雇止めをやめさせ、雇用の安定を図る措置を行うことを要求します。

(5)「労働者保護に資する労働条件明示義務の確立を求める要請書」

略称：「限定社員署名」

労働基準法 15 条は労働契約締結時の労働条件明示を義務付けていますが、労政審は「多様な正社員（限定社員）」普及のため、中長期を見通した勤務地・職務の「変更範囲」や、配転前の労働条件明示の義務化をはかろうとしています。これは、労働条件が示されないことによるトラブル防止には役立ちますが、他方で、事前に明示しさえすれば、労働条件改悪もまかりとおることになれば、労働者保護どころか、権利侵害となります。そもそも、広域配転など無限定な働かせ方が前提とされていることや、労働条件の不利益変更の事前明示で懸念される「変更解約告知」（条件に合意しないなら退職を迫るやり方）問題、労働日・時間が不確定なシフト制契約の問題などが検討されていないことなど、問題だらけであり、政府に対応を求めます。

2. 目標と取組期間

(1) 目標数

5つの団体署名は、版下データで提供します（本手引きの後半部分についています）。各産別・地方組織から加盟組織に働きかけを行い、各単組・支部・分会、女性部・青年部などで取り組みます。目標は1万枚です。集約は、各産別・地方組織経由で行います。

(2) 取組期間

2022年10月から12月末までとします。

(3) 取組方法

各単組・支部・分会等では、団体署名と同時に版下データで提供される「労働法制リーフ」の職場読み合わせ学習会を行い、課題についての認識を共有します。

その上で、団体としての意思表示を団体署名によって行うものとします。

3. 署名発送・到着のタイミングと集約

①署名は9月末にメールにより各産別・地方組織にデータで送付されます。届き次第、取組をスタートしてください。

②各産別・地方組織の秋闘方針の具体化の中で、署名推進を積極的に位置付け、単組・支部・分会等の取り組みを後押ししてください。

③団体署名の集約時期（全労連への到着）は、以下の通りとします。

第1次集約 10月25日（火）

第2次集約 11月15日（火）

第3次集約 12月6日（火）

4. 推進体制

署名集約や提出は、全労連事務局（労働法制担当）が行います。国民春闘共闘常任幹事会や全労連常任幹事会で進捗を報告しながら進めます。

5. 注意事項

署名欄の傍に必ず押印していただきますようお願いします。

労働政策審議会労働条件分科会委員各位

解雇無効時の金銭救済制度の検討中止を求める要請書

労働政策審議会・労働条件分科会は、「無効な解雇であっても、金銭支払いにより労働契約を解消する制度」について検討を開始しました。労働者側委員は「制度は不要」と反対意見をあげましたが、分科会長は反対の声を一顧だにすることなく、導入に向けた調査をはじめると宣言しました。私たちは、こうした審議運営に抗議するとともに、同制度の検討の中止を求めます。

この制度の創設は、「金さえ払えば解雇は可能」という考えを広げてしまいます。しかも、「予見可能性を高める」ために労働契約解消金の算定方法を確立し、金額の相場を形成することを目指していますので、使用者は「いくら準備すれば禁止解雇ですら可能」と考え、違法解雇を増加させることになるでしょう。

職場に「不満」を述べる労働者がいれば、解雇が第一の対処策となり、労働条件や職場環境の改善は後回しにされます。労働者も解雇をおそれ、意見もいえず、団結権の行使も妨害されるなど、「救済」とは真逆の効果が予見されます。

また、この制度ができて労働者は訴訟を起こさねばならず、負担は変わりません。現行法でも金銭による和解解決は行われており、この点でも、制度を検討する必要性はありません。

今回は労働者からの申立てによる制度とされていますが、使用者側は、使用者から申立てができる制度を求め続けています。違法解雇をした側の当事者が、金を払えば解雇ができる制度の実現に向けた一歩となることも想像に難くありません。

労働者が安心して働き暮らせる社会を実現するうえで、解雇無効時の金銭救済制度は、全く必要のないものです。私たちは、厚生労働省ならびに、労働政策審議会に対し、以下の通り要請します。

記

1. 「解雇無効時の金銭救済制度」の検討は止めること。
2. 違法解雇を防止するための施策や法制度整備を検討すること。

団体名	
代表者名	㊞
住所	

取り扱い団体：国民春闘共闘委員会・全国労働組合総連合

連絡先：〒113-0033 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F

TEL：03-5842-5611 FAX：03-5842-5620

労働政策審議会労働条件分科会委員各位

裁量労働制の規制強化を求める要請書

労働政策審議会で審議中の裁量労働制について、意見を述べます。同制度の対象業務の拡大や、手続き要件の緩和は行うべきではありません。裁量労働制は、使用者による労働時間の把握・記録の義務を外し、実労働時間を、実態と異なる「みなし労働時間」に置き換え、割増賃金支払いを免れる制度です。特に、裁量労働制が、評価連動型の賃金制度とセットになると、労働者は評価の低下をおそれて実労働時間を申告しなくなり、隠れた残業が発生します。今回行われた会社経由の調査ですら、一部に過労死レベルの働き方があることが判明しています。労働者保護に欠けた制度は、広げるのではなく、むしろ規制の強化が必要です。

1日8時間、週40時間の労働時間の原則は、労働者の健康を守るとともに、育児、介護、団らん等の家族との時間、その他の私的時間を確保するため、全ての労働者に適用されるべきルールです。予見できない業務量の増加等に対応し、労使協定に基づく時間外・休日労働も可能という柔軟さも備えています。

使用者側委員は、労働者の主体性や柔軟な発想、能力発揮には裁量労働制が必要と主張されていますが、いずれも、労働時間の原則を外す理由にはあらず、マネジメントにより解決すべき課題です。労働者とその家族の健全な生活を守るルールこそが、労働者の能力発揮の土台となるとの認識をもつべきです。

については、以下の事項を答申内容に反映していただきたく、要請する次第です。

記

1. 裁量労働制の適用対象業務の拡大や、導入手続き、定期報告等の運用上の義務の緩和は、行わないこと。
2. 裁量労働制の適用対象者には、労働時間の使い方だけでなく、業務量や納期を決定し、必要な人材を確保する裁量も与えなければならないものとする。

団体名	
代表者名	㊟
住所	

取り扱い団体：国民春闘共闘委員会・全国労働組合総連合

連絡先：〒113-0033 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F

TEL：03-5842-5611 FAX：03-5842-5620

労働政策審議会労働条件分科会委員各位

無期労働契約を原則とするルールの確立を求める要請書

労働契約法 18 条に規定された「無期転換ルール」は、同一の使用者との間で締結した有期労働契約が更新され、通算 5 年を超えた際、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルールです。法制定の趣旨は、雇用の安定と有期労働契約の濫用の防止とされています。

ところが、2013 年 4 月施行後の状況をみると、5 年目の契約更新直前の雇止め等、無期転換申込権を妨害する行為や不合理な待遇格差など、法の趣旨に反する運用がみられ、しかも、現在の法規定は、それに適切に対応できていません。

については、制度の見直しを審議しているす労働政策審議会労働条件分科会において、以下の点での法改正を政府に答申することを要請します。

記

1. 有期契約の「入口規制」をはかること

労働契約の原則は無期契約であり、有期労働契約は臨時的・一時的な業務に限るものとする。恒常的にある業務については無期契約でなければならないものとする。

2. 無期転換制度を改正すること

(1) 前項の原則にかかわらず、有期労働契約を更新し、契約通算期間の上限もしくは契約更新回数を超えて働く場合、労働者の申立てがなくとも無期転換されたものと「みなす」こと。

(2) 前項の労働契約の通算契約期間は 1 年、通算契約更新回数は 3 回とすること。

(3) 無期転換制度が適用される直前の労働契約の不更新条項の設定や雇止めは、合理的な理由がない限り、禁止すること。雇止めに合理性があることの立証責任は使用者側に課すこと。

3. 無期転換後の労働条件の待遇改善をはかること

(1) 労働契約法 18 条 1 項にある、無期転換後の「労働条件は、現に締結している労働条件と同一の労働条件とする」との規定を削除すること。

(2) 同法 3 条 2 項を改正し、「労働者間の待遇の違いは職務の内容に照らして、合理的なものでなければならない」との趣旨の規定を設けること。

4. 公務労働者についても、上記の有期労働契約規制と無期転換制度の改正をふまえた法整備を行い、適用すること。

団体名	
代表者名	印
住所	

取り扱い団体：国民春闘共闘委員会・全国労働組合総連合

連絡先：〒113-0033 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館 4F

TEL：03-5842-5611 FAX：03-5842-5620

厚生労働大臣 加藤 勝信 様
文部科学大臣 永岡 桂子 様

2022年 月 日

大学教員・研究職の大量雇止めを防止する要請書

「研究」を主たる業務とする大学及び研究開発法人等の研究者、教員等は、「無期転換申込権」の発生を10年とする特例が設けられています。この10年無期転換ルールを逃れるため、2023年3月末、大学の任期付き教員や研究職への大量雇止めが起きようとしています。対象者は、国立大学で3,099人、国立研究機関で1,390人と、国立機関だけで約4,500人にのぼるとされています。この雇止めにより、資金が確保された将来展望ある研究プロジェクトにおいても、支障が起きつつあります。

厚生労働省、文部科学省は連携し、任期付き教員・研究職の雇止めをやめさせ、雇用の安定をはかる措置を行うべきです。

同時に、労働政策審議会の議題に、任期付き教員・研究職の雇用制度（無期転換ルールの特例措置含む）の見直しを加え、当事者の要求をふまえた制度を構築すべきです。以上をふまえ、下記の事項を実現するよう要請します。

記

- 10年の勤務期間を迎える研究者・教員等については、労働契約法・無期転換ルールの趣旨にそって無期転換を認めるべきであり、国立の大学等及び研究開発法人における雇止めは、国の責任でやめさせること。
- 雇止めが生じる場合には、雇止め対象者の名簿と研究実績をリスト化し、他の大学・研究機関等での雇用を確保するなど、緊急雇用対策を講じること。
- 当事者の意見を聞きながら、雇用を安定させつつ、健全な形で研究に専念できる環境を構築すること。
- 厚労省・文科省の通達およびその解説に鑑み、「研究」が主たる業務とされていない非常勤講師あるいは、それに相当する職種は、大学教員任期法の特例対象とせず、労働契約法の原則にそって5年で無期労働契約に転換するよう指導すること。

団体名	
代表者名	印
住所	

取り扱い団体：国民春闘共闘委員会・全国労働組合総連合

連絡先：〒113-0033 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F
TEL：03-5842-5611 FAX：03-5842-5620

厚生労働大臣 加藤 勝信 様

2022 年 月 日

労働政策審議会労働条件分科会委員各位

労働者保護に資する労働条件明示義務の確立を求める要請書

～「無限定な働かせ方」や「シフト制労働」への規制を～

労働基準法第 15 条は、労働契約締結時での一定の労働条件の明示を義務付けていますが、労働政策審議会では、「多様な正社員」の普及のため、中長期を見通した勤務地や職務の「変更範囲」も明示する等の改正を検討しています。

しかし、同時に規制すべき、①広域配置転換などの「無限定な働かせ方」や、②労働日・労働時間が未確定なまま就労する「シフト制労働契約」、③労働条件の不利益変更を異動前に示し労働者が従わざるを得ない状況を生み出す「変更解約告知」問題への検討が十分に行われていません。

そもそも「多様な正社員」に対する労働者のニーズは、正社員の「無限定な働かせ方」への忌避が原因です。家庭生活、育児・介護等のケアを担いながら働き続けるためには、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現状を変える必要があります。ついては、以下の通り要請します。

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. 無限定な働かせ方への規制

一方的な広域配転がまかりとおる「無限定な働かせ方」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) 労働基準法の労働条件明示義務規定を改正し、「最低保証労働時間」の明示を使用者に義務付けること。

(2) 出勤日および始業・終業時間は、労働者の希望を尊重して決定し、原則として 1 カ月前までの通知を義務付けること。

(3) 使用者の都合でシフトが入らない月は、前月までの 3～6 か月間の月平均労働日数・労働時間数分を休業させたものとみなし、休業手当支払い義務を使用者に課すこと。

団体名	
代表者名	㊞
住所	

取り扱い団体：国民春闘共闘委員会・全国労働組合総連合

連絡先：〒113-0033 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館 4F

T E L : 03-5842-5611 F A X : 03-5842-5620