

年金・労働法制 2022 署名スタート集会

**労働法制に関する要求実現のため
請願署名を成功させよう**

全労連 雇用・労働法制局長 伊藤圭一

「年金署名の請願項目」 2. 高齢者雇用について

①年金の支給開始年齢と定年年齢は接続させるものとする。
ただし、過密・過重労働、夜勤交替制労働など心身の負荷が高い業務については、60歳からの減額なしの特別支給制度を創設すること。

※定年についての要求 ⇒ 定年延長・65歳賛成
 ⇒ 定年延長反対 } 雇用と年金の接続を

②定年や年齢を理由とした一方的な賃金の引き下げを禁止し、労働者の経験と職務に応じた「同一労働同一賃金」を順守させること。

※定年後・再雇用は有期労働契約 ⇒ 「パート・有期法」の均等・均衡待遇規定の対象。
不合理な待遇格差は禁止。だが、均衡判断3要素のうち「その他の事情」重視で格差容認。
パート有期法8条 3要素「職務内容」「職務内容及び配置の変更の範囲」「その他の事情」
⇒ この要求は「労働法制署名」と連動

③継続雇用者を65歳以降、業務委託に切り替える「創業支援等措置」は廃止すること

※高年齢者雇用安定法「改正」で 高齢者のフリーランス化を促進！

旧労契法20条裁判 再雇用関係の判決

○格差は不合理 ×不合理とはいえない

長澤運輸事件（最高裁）

原告 定年退職後再雇用された有期嘱託社員（男）

最高裁 ○精勤手当

○超過勤務手当

×基本給＋能率給＋職務給（正規）と 基本給＋歩合給（嘱託）

← 差は12%以内、基本給と歩合給係数が正規より高い、調整給、団交で妥結

×住宅手当・家族手当 ← 世帯形成期の世代でない。年金支給間近

×賞与 ← 退職金支給済み。年金支給間近・・・「その他の事情」

名古屋自動車事件（名古屋地裁令2・10・28判決）

原告 定年退職・再雇用の教習指導員（男） 業務内容と責任は同一

高裁 ○基本給 ← 退職前16～18万円が7～8万円に（6割下回る部分は違法）

○賞与 ← 減額された基本給に調整率を乗じたもの。6割未満分の差額支払い

※1996年 丸子警報器事件判決（長野地裁上田支部）「8割下回るのは公序良俗違反」

「改正」高年齢者雇用安定法の概要

65歳までの雇用確保措置（義務）9条 ※義務化2004年4月施行

① 65歳までの定年の引上げ

② 65歳までの継続雇用制度【再雇用制度・勤務延長制度】の導入
(特殊関係事業主(子会社・関連会社等)によるものを含む)

③ 定年制の廃止



70歳までの就業機会確保措置（努力義務）10条の2 ※2021年4月施行

① 70歳までの定年引上げ

② 70歳までの継続雇用制度【再雇用制度・勤務延長制度】の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)

③ 定年制の廃止

➤ 労使間で十分協議し高年齢者のニーズに応じた措置が、望ましい（指針）

➤ 70歳までの就業確保措置では、使用者が対象者基準を設置できる（指針）

➤ 高年齢雇用継続給付金は削減…後に廃止
※ 雇用保険法第61条第5項、6項
2024年まで現状維持、25年以降は給付率を15%から10%に低減（30年に廃止の方向）

創業支援等措置※

④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

- ⑤
- a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※雇用以外の措置。創業支援等措置の実施に関する計画を作成し、過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入

「労働法制署名の請願項目」 1. 非正規雇用

①労働契約は無期を原則とし、有期契約は臨時的・一時的な業務に限ること。

※いわゆる「**入口規制**」。業務は継続的・恒常にあるのに、労働契約は有期・更新…労働者にとって不利。「雇止め」の脅し＝雇用不安でモノが言えない。

②有期契約から無期契約に転換される場合の契約通算期間を5年（現行）より短くすること。
無期転換の権利を侵害する契約不更新は禁止すること。

※勤続通算5年「無期転換ルール」。無期転換直前の雇止め多発。司法救済されず。

厚労省「多様化する労働契約のルールに関する検討会」

「労使自治を基本に、トラブルをなくすための制度の周知をはかればよい」

「無期転換しても必ずしも賃金改善されないと周知を。雇用安定のかわりに賃下げも」と議論

「労働法制署名の請願項目」 1. 非正規雇用

③賃金、賞与、退職金、休暇等のあらゆる待遇について、パート、有期、無期転換、派遣、正社員といった雇用形態による格差をなくすこと。

※2018年改正法は、各種手当や、福利厚生 of 待遇格差の是正に一定の効果。

しかし、上記の金額の大きい待遇の格差は是正されず。

名ばかり「同一労働同一賃金」を、真のルールに。

例えば、野党四党共同提出法案（均衡考慮の3要素のうち「その他の事情」を削除等）

④上記の措置を公務労働についても行うこと。

※公務員は適用除外、ではなく、民間を指導できるような格差のない待遇に。

「労働法制署名の請願項目」 2. 労働時間法制

①時間外・休日労働、裁量労働制、変形労働時間制、夜勤交替制、テレワークへの規制を強化すること。いずれについても、事業主に労働時間の把握義務（罰則付）を課すこと。

※ 厚労省「これからの労働時間制度に関する検討会」「裁量労働制で労働者に時間主権を」

②終業から始業の間に最低11時間の連続した休息期間を与えることを法律で義務付けること。

※ 勤務間インターバル：終業から次の始業の間に一定時間の休息を確保する事業主の努力義務（2018年「働き方改革関連法」に基づく改正「労働時間等設定改善法19年4月1日施行）普及したら労基法に盛り込む、との審議経過。

※ 現在、バス、タクシー、トラックの休息期間や拘束時間（改善基準）の見直しを審議中

③非定型的シフト労働契約における事業主の一方的なシフトカットなどを規制すること。

※ コロナ禍で、悪質な使用者がおこなったシフトカット。規制は急務！

休業手当未払い、モノ言う労働者への報復、仕事はがし＝実質解雇等が、やり放題に

※ 新しい資本主義実現会議の「緊急提言」（21年11月8日）で「シフト制の普及」明記！

※ 22年1月7日、厚労省が「シフト制についての留意事項」発表。問題を認識しながら、現行法での対処は困難として「労使の留意事項」としている。

第208国会における労働法案と私たちの請願

- 労働法制課題は、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」のみ？
（雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法、職業安定法、職業能力開発促進法等の一部改正法案を一括した法案）
- 厚生関係は5本ほど（児童福祉法、難病医療法、大麻取締法、旅館業法、医薬品医療機器法等）
- 請願項目は、一般質疑でとりあげてもらい、政府を追及。
積極答弁を引き出して、法制度改正の契機をつくる。
- 与野党議員・各政党に課題を理解してもらう。
参議院選挙で公約におしあげ、法制度改正の契機をつくる。

請願署名の活用

「労働法制署名」

第1次集約	2月25日⇒	3. 2中央行動	国会議員要請	紹介議員取り付け
第2次集約	4月 8日⇒	4. 15中央行動（最賃デー）	議員要請・提出	
第3次集約	4月27日⇒	5. 11中央行動		//
第4次集約	5月27日⇒	会期末の国会行動で提出		

「年金署名」

第1次集約	3月17日⇒	3月24日提出行動
第2次集約	5月18日⇒	5月25日提出行動

※ 年金署名提出行動は、社会保障闘争本部で位置付け、年金者組合を軸に各単産、首都圏地方からの参加で実施。

※以上は春闘期の予定。12月までの日程は、別途提起。

年金署名・労働法制署名の推進で

差別根絶・均等待遇を実現

働くもののいのちと健康、生活を守る

就労／リタイアを選択可能に

高齢になっても安心して暮らせる社会に