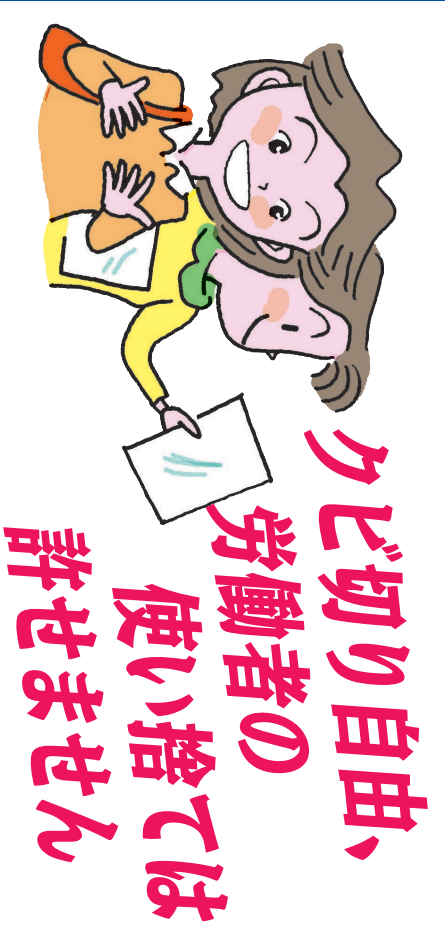


स्टロブ

労基法・派遣法

改悪



いま国会に、労働者のクビ切りや使い捨てを自由にする労働基準法と労働者派遣法の改悪案が提出され、審議されています。今でも大企業は、身勝手なリストラ解雇不払い「サービスマン」など法の目をかいくぐってやりたい放題です。さらに法律が改悪されてしまうと…。

今、ねらわれている労働法制の改悪

- 1 労基法に「解雇自由」を明記
- 2 裁量労働の拡大 **サービスマン 合法化**
- 3 有期雇用上限3年 **若年定年制**
- 4 派遣契約上限3年 **不安定雇用の 拡大**
製造業にも拡大

解雇自由が 労基法にもりこまれ

労働基準法は、労働者保護を目的とする法律です。しかし、改悪案では、この法律に「使用者は労働者を解雇することができる」と書きこもうとしています。そうなると、解雇は今よりも簡単になってしまいます。さらに、労働者が解雇を裁判で争う場合、これまで、使用者に課していた「立証責任」が、労働者の側に変更される可能性があります。

裁量労働制の拡大で サービスマン合法化

国際社会では理解されない言葉に「サービスマン」と「過労死」があります。いま、犯罪行為である不払いサービスマンが摘発されています。しかし、今回ねらわれている裁量労働制の拡大によって、労働者は過大なノルマを課せられ、ただ働きの高時間・過重労働にいたてられることとなります。「サービスマン合法化」と、1日8時間労働制の原則が崩されてしまいます。



すべての職場に「働くルール」の確立を



全国労働組合
連 連 (総)

〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4全労連会館 4階
☎03-5842-5611 FAX03-5842-5620
詳しくは、このHPへ <http://www.zenroren.gr.jp>

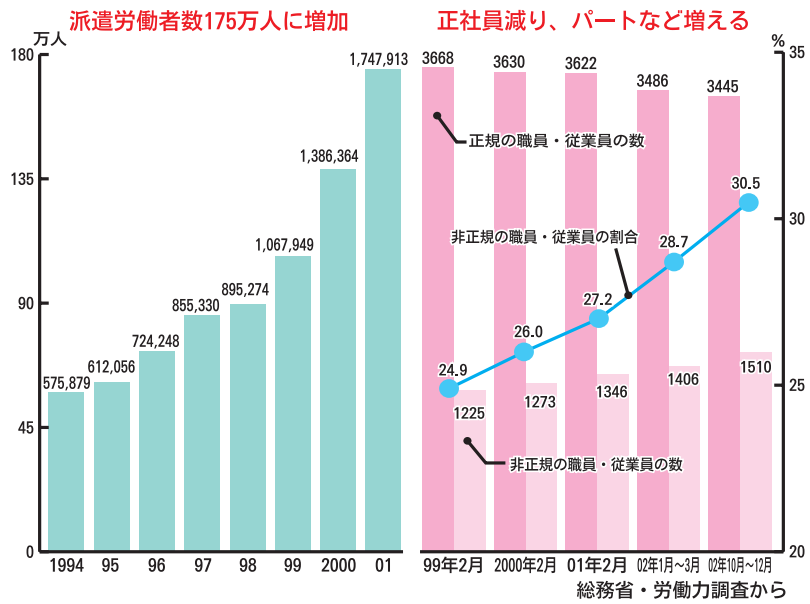
これでいいの？ 日本の近未来



雇用・失業問題が深刻です。中高年は、何とか再就職先を見つけても以前の賃金水準確保は困難です。また、学校を卒業しても希望する就職先はなく、契約社員やフリーターになる青年が増えています。こうしたなかで、正社員に取って代わる使い捨て労働者を大量につくりだすために、有期雇用と派遣労働が拡大されようとしています。新卒者を「3年契約」の有期雇用として雇い、競い合わせ、必要がないときに「雇止め」できるという新たな首切りの合法化がねらわれているのです。

これでは、労働者は、まともに将来設計を描くことができなくなってしまいます。

「3年契約の仕事しかないんですか？」



労働法制改悪は不況に追いつく

6年勤めても簡単に首切り？
有期雇用であっても、契約更新を繰り返して勤続5、6年ともなれば、正社員と同じ「期間の定めのない雇用」とみなす判例が、今は確立されており、一方的な雇止め＝解雇はできません。しかし、改悪法の3年契約では、勤続6～9年になっても、契約更新は1、2回です。あっさり雇止めされてしまいます。

恐怖の3年「試用」の出現？
3年有期で雇用されるのは、これまで正規雇用されてきた新規採用者だと考えられます。その間、労働者は、雇止めを恐れ、不満もいえず、サービス残業もいとわず黙々と働かざるをえなくなりま。期間がきたら、使用者は、気に入らない労働者を雇止めすればよく、新たな首切り自由の世界が実現することになります。

中途退職すれば損害賠償？
しかも、有期雇用の場合、契約期間の途中で、自己都合でやめれば、使用者から損害賠償を求められることもありえます。企業は、使い勝手のよい、無権利の不安定労働者を望んでいます。しかし、長期的に見れば、この方向は、労働者のやる気や技術の蓄積・継承を断ち切り、企業の活力を喪失させることにつながります。

常用雇用が世界の常識

労基法では、「期間の定めのない雇用」が原則です。そのことで、労働者は、雇用が保障され、将来設計を持って、安心して働くことができます。有期雇用や派遣労働はできるだけ臨時的なものというのが世界の労働基準の流れです。安上がりの不安定労働を増大させる労基法・派遣法の改悪を何としてもストップさせましょう。

どんどん少なくなる正社員

