

今後の労働契約法制の在り方に関する研究会

財界のいいなりに労働者を使い捨て

労働法制のあいつく規制緩和・改悪の陰には日本経団連の姿があります。政府は2005年3月25日に「規制改革・民間開放3カ年計画（改定）」を閣議決定しましたが、そのなかには労働分野の規制緩和として、事務・技術系労働者の「労働時間規制の適用除外」、「解雇の金銭解決制度」が盛り込まれています。これはかねてから日本経団連が強く求めてきたものです。

日本経団連は1995年、「新時代の『日本的経営』」という方針を発表し、雇用形態をごく一部の正社員とあとは自由に入れ替えることができる契約、派遣、パートなど

の不安定雇用にするとしました。その方針に従って、政府は裁量労働制の拡大、労働時間の弾力化、女子保護規定の撤廃、労働者派遣事業の自由化などを進めてきました。

今度の「労働契約法」制定については財界は「新たな規制につながるものはいらない」「労使自治を阻害する規制はいらない」としていますが、「解雇の金銭解決制度」と「ホワイトカラー・エグゼンプション」の実現については強く求めています。

マクドナルド店長が東京地裁に提訴 月100時間残業しているのに対象外

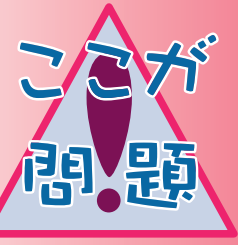
マックの店長が未払い時間外賃金1100万円の支払いを求めて提訴、争点は店長の「管理監督者」性です。会社は労基法41条（経営者と一体で働く管理監督者は時間規制から適用除外）をタテに、この店長に割増賃金を支払っていません。しかし店長職には営業時間や仕入れ、人事の裁量などなく、調理場にも立ち、年収は約600万円。昨春、脳梗塞を患い、過労死の不安を感じて同じことが起こらないよう提訴したそうです。米国ではファーストフード副店長まで適用除外。今回の「新裁量労働制」も、最初は要件を厳しくしても、いずれ米国並みに緩和される恐れがあります。

「研究会報告」では「規制改革・民間開放推進3カ年計画」におけるホワイトカラー・エグゼンプション制度の導入要求を示し、「労働者の創造的・専門能力を發揮できる自立的な働き方に対応した労働時間法制の見直し」が必要だとしています。
ホワイトカラー・エグゼンプション制度とは一般の事務・技術系労働者を1日8時間労働制をはじめとする労働時間法制からの適用除外のことです。
日本経団連は「年収400万円以上」の労働者を適用除外にという主張をしています。

違法な不払い(サービス)残業が蔓延しています。年間3000時間を超えて働いている人が6人に1人、過労死認定件数が年間150人もいるという日本の現状からすれば、労働時間の法規制を全面的になくすというのは労働者に死ぬまで働けというふうなものです。
こうした危険を指摘する声は、05年4月から開かれていた厚生労働省「今後の労働時間制度に関する研究会」においても噴出し、「報告書」には米国型ホワイトカラー・エグゼンプション導入は不相当と記させることができました。しかしなお「自立的に働き、かつ労働時間の長短ではなく成果や能力などにより評価されること」がふさわしい労働者のための「新裁量労働制」は必要とされています。①使用者から具体的指示を受けない、②一定水準以上の年収・本人同意、③健康確保措置、④労使協議に基づく合意などを要件に、規制をなくそうとしています。管理監督者の手前の者や開発プロジェクト・リーダーなど、技能職にも適用できる制度を構想しています。
また、05年秋の国会では時短促進法が廃止され、あらたに「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」が設けられ、労働時間の弾力化を前提として「労使協議」による労働時間管理を推進しようとしています。

ホワイトカラー・エグゼンプションとは？

いくら働いても残業代はない



8時間労働制がなくなる？ サービス残業合法化、過労死拡大の恐れ

労働時間規制の適用除外



さらなる規制緩和
適用業務の拡大
労働契約締結義務の撤回

小泉
構造改革

財界・
日本経団連

規制改革・民間開放推進3カ年計画
労働者保護の後退と労働市場の柔軟化

労働者
派遣法

労基法
「改正」

労働契約
法の制定

労使委員会の設置
就業規則の不利益変更
雇用継続型契約変更制度
解雇の金銭解決方式
有期雇用契約

時間外
賃金を
かならず
二重線
で
示す

ホワイトカラー・
エグゼンプション
(新裁量労働制)

使用者の
権限が
バカでかくな
る
法が無力に

zenroren view 全労連はこう考えます

労働時間短縮で 仕事と生活の調和が はかれる働き方を

今、必要なのは労働時間の規制強化と不払い残業の掃蕩です。「労働時間法制の見直し」は財界の望むように規制緩和の方向で行うのではなく、労働時間短縮や変形労働時間の規制、残業の上限規制を強める方向で行われるべきです。労働時間の短縮や残業規制はあたらしい雇用を創出することにつながり、また少子化対策の重要な柱ともなるはずで

労働時間法制の規制強化で人間らしく、仕事と生活の調和が図られる働き方を実現しましょう。