

労働法制 Q&A



Q 裁量労働制導入が決まり、自分も対象になってしまいました。自分とどこにかなりませんか？

A 本人同意がなければ、仮に導入されても、対象労働者には裁量労働の適用を受けるかどうかを選択する権利があります。労使委員会の結論や、所属する労働組合の意向がどうであれ、個人の意志が尊重されます。同意したあとで、撤回することもできます。この同意権を、きちんと行使しましょう。



Q 裁量労働になったら、使用者には時間管理の責任はまったくなくなるのでしょうか？

A 労働時間管理の責任は…労働時間の自己申告制など、使用者が適正に労働時間を管理していないことを原因とする割り増し賃金の不払いが見られるため、『賃金不払残業総合対策要綱』が新しく出されました。そこでは、自己申告制によるのは「やむを得ない場合に限られる」とされています。裁量労働適用労働者であっても、記録は、使用者にきちんととらせましょう。

職場から「働くルール」の確立を

こんなことは許せない



●無限定な有期雇用はダメ

有期雇用の上限期間が延長されたことで、「雇い止め」がより簡単になりました。有期雇用導入の提案がなされれば、なぜ正規雇用ではダメなのか、3年後に正規雇用への道があるのかなどについて、きちんと交渉を行なうことが大切です。「正社員との均等待遇など、有期労働契約の在り方について…必要な措置を講ずる」との附帯決議もあり、労働者の待遇改善をはかることも大切です。



●労働条件の向上こそ

労基法は、労使対等の立場から労働条件を引き上げることを要請しており、改悪を理由に一方的に引き下げることは出来ません。さらに「労働条件は、労使が対等の立場において決定すべき」（第2条）との規定があり、対等平等の立場からお互いに労働条件を引き上げることが求められています。



●派遣労働者の労働条件の改善を

派遣労働者の雇用は極めて不安定で、正規労働者との差別待遇はむしろ広がっています。今回、国会附帯決議で「派遣元は、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めなければならない」とされたので、派遣元への要求をさらに強める必要があります。

●ただ働き・サービス残業は禁止

厚生労働省の通達では、ただ働き・サービス残業の根絶のため、使用者の労働時間管理の責任を明らかにするとともに、労働者・労働組合に調査権があることも明確にされました。労働時間を適正に申告し、時間外労働時間数に実際の労働時間とは別上限などがある場合は、ただちに労働基準監督署に申告して是正させましょう。



労基法には、「この法律で定める労働条件の基準は、最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないこと」とより、その向上を図るように努めなければならない（第1条②）と定められています。